



Ce qui est bon pour les jeunes est bon pour les entreprises

Alliance européenne
pour l'apprentissage

Printed by Imprimerie centrale in Luxembourg

Manuscrit achevé en mai 2017

1re édition

Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant au nom de la Commission n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations données ci-après.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2017

© Union européenne, 2017

Réutilisation autorisée, moyennant mention de la source

La politique de réutilisation des documents de la Commission européenne est régie par la décision 2011/833/UE (JO L 330 du 14.12.2011, p. 39).

Toute utilisation ou reproduction de photos ou d'autres documents dont l'Union européenne n'est pas titulaire des droits d'auteur est interdite sans l'autorisation des titulaires des droits d'auteur.

Print ISBN 978-92-79-65707-8 doi:10.2767/874870 KE-04-17-152-FR-C

PDF ISBN 978-92-79-65704-7 doi:10.2767/315420 KE-04-17-152-FR-N

Ce qui est bon pour les jeunes est bon pour les entreprises

ALLIANCE EUROPÉENNE POUR L'APPRENTISSAGE
QUATRE
ANS DE
RÉUSSITE
CE QUI EST BON POUR LES JEUNES EST BON POUR LES ENTREPRISES

Alliance européenne
pour l'apprentissage

EARN & GAIN
TRAIN & LEARN

Table des matières

Préface	4
Avant-propos	5
Contexte politique	6
L'apprentissage dans les récentes initiatives politiques de l'UE.....	8
Alliance européenne pour l'apprentissage: ses racines, ses réussites.....	10
EAFa: résultats de l'évaluation.....	14
L'apprentissage: une forme réussie de formation par le travail.....	19
Comparaison entre apprentissage et stage	21
Qui bénéficie de l'apprentissage?.....	22
Apprentissage et formation en milieu professionnel hautement performants.....	23
Perspectives pour l'avenir	24
Améliorer la pédagogie d'apprentissage à Malte	28
Faire participer les petites entreprises	30
Déclaration d'EUROCHAMBRES	34
Le secteur public norvégien agit en faveur de l'apprentissage.....	35
Soutien du Cedefop	36
Soutien de la Fondation européenne pour la formation (ETF)	37
Le rôle des organisations de la jeunesse.....	39
Déclaration de partenaires sociaux européens	40
L'engagement des prestataires européens de l'enseignement et de la formation	42
Initiatives d'entreprises	44
Alliances nationales pour l'apprentissage	48
Alliance balte pour l'apprentissage.....	49
Pays basque: apprentissage et internationalisation	49
EARLALL: Promouvoir l'apprentissage dans les régions.....	50
Encourager la mobilité	51
Aperçu des possibilités de financement.....	52
Projets Erasmus+.....	53
Outils de référence.....	56
Programmes d'apprentissage financés par le Fonds social européen.....	57
Prix EAFa 2016: le talent à l'honneur.....	59
Études et rapports.....	61
Glossaire.....	63
Rejoignez l'Alliance!.....	64

Préface



Marianne Thyssen

commissaire européenne chargée de l'emploi,
des affaires sociales, des compétences et de la mobilité
des travailleurs

Depuis la création de l'Alliance européenne pour l'apprentissage (EAfA) en 2013, plus d'un demi-million de formations et d'emploi ont été créés pour les jeunes. Voilà quatre ans que notre engagement auprès des entreprises, par l'intermédiaire de l'Alliance, renforce l'offre, la qualité, l'image et la mobilité de l'apprentissage. L'Alliance compte aujourd'hui 35 pays membres. Par ailleurs, plus de 200 entreprises, partenaires sociaux, chambres de commerce, prestataires de l'enseignement et de la formation, organisations de la jeunesse et organismes de recherche ont signé une promesse pour servir ses objectifs.

L'apprentissage, tant dans l'éducation que dans la formation, aide réellement les jeunes à trouver un emploi. Aussi, la formation scolaire et professionnelle représente une priorité de premier plan pour la Commission. À cet effet, nous lancerons le nouveau programme «ErasmusPro», facilitant la mobilité de l'apprentissage à plus long terme dans le cadre du programme Erasmus actuel. Par ailleurs, à la suite de son immense succès l'année dernière, la Semaine européenne des compétences professionnelles connaîtra une deuxième édition cette année, afin de partager et de multiplier les réussites qui améliorent l'image de l'apprentissage.

Notre nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe nous permettra également de continuer à déployer des mesures en faveur d'un apprentissage de qualité en Europe. Nous exploitons l'ensemble des outils disponibles pour nous assurer que toutes les voies s'ouvrent aux jeunes vers un emploi. À cet égard, la Commission soutient le lancement du premier réseau européen d'apprentis, créé par le Forum européen de la Jeunesse (YFJ) et le Bureau d'organisation des syndicats et associations scolaires européens (OBESSU).

Dans cette brochure, vous découvrirez certaines histoires derrière les chiffres. Celles de jeunes qui, grâce à l'Alliance européenne pour l'apprentissage, intègrent le marché du travail, entament une belle carrière et suivent ainsi leur passion. Celles d'entreprises qui s'engagent et agissent pour inspirer les autres en offrant de nouvelles opportunités aux jeunes et qui se redynamisent en acquérant les compétences nécessaires pour prospérer.

J'espère que vous parcourrez avec plaisir les réalisations et les réussites de l'Alliance depuis sa création en 2013, ainsi que ses projets d'avenir. De beaux progrès ont déjà été enregistrés, mais il ne s'agit que du début. En effet, grâce à l'engagement des parties prenantes, nous continuerons de réaliser de belles choses dans les années à venir.

Avant-propos



Evarist Bartolo

ministre maltais de l'éducation et de l'emploi, au nom de la présidence maltaise de l'Union européenne (UE)

Pour assurer la compétitivité et favoriser la croissance économique, l'emploi et l'éducation doivent être en synergie. Malte reconnaît l'importance des accords nationaux passés entre les prestataires de l'enseignement et de la formation. Le pays salue également les partenariats collaboratifs conclus entre éducateurs et employeurs pour améliorer le socle des compétences. Nos politiques créent des programmes éducatifs et professionnels plus significatifs, qui préparent les jeunes à se lancer sur le marché de l'emploi.

Ces derniers doivent être prêts à affronter un monde du travail en plein changement. Leur avenir doit être garanti par un accès flexible à l'éducation et assuré par l'expérience pratique et technique nécessaire sur le lieu de travail. L'éducation ne consiste pas uniquement à décrocher un emploi, elle permet également aux citoyens de construire leur futur et de définir leur vie sociale et culturelle.

L'apprentissage est essentiel sur le marché de l'emploi d'aujourd'hui, dans la mesure où il contribue à résoudre des problèmes importants, comme le chômage des jeunes, les inadéquations des compétences et les inégalités. En réalité, les étudiants sont forts en théorie, mais leurs connaissances ne compensent pas leur manque de formation pratique. Ces dernières années, un fossé s'est véritablement creusé entre les compétences et les normes acquises par les étudiants, d'une part, et celles requises sur le lieu de travail, d'autre part.

Pendant la présidence maltaise, nous organiserons des discussions afin d'identifier le soutien dont les États membres jouissent pour proposer des apprentissages de qualité, répondant à leurs besoins. Notre but est non seulement de célébrer les réussites de l'EAFA, mais aussi de renforcer son objectif premier en rassemblant les gouvernements et les parties prenantes, en vue d'améliorer la qualité, l'offre et l'image de l'apprentissage en Europe. La réunion de haut niveau, organisée à Malte en mai 2017, constituera une excellente occasion de se concentrer sur l'amélioration de la qualité de l'apprentissage, via un bon équilibre entre formation théorique et pratique et une amélioration des perspectives d'emploi à long terme.

En outre, cette réunion impliquera l'ensemble des parties prenantes et des partenaires sociaux. Leur participation permettra d'améliorer la qualité de l'apprentissage et d'asseoir sa crédibilité et sa transparence, tout en s'assurant qu'il réponde rapidement aux évolutions de la société et que les différents acteurs puissent offrir aux jeunes un accompagnement, des informations et des conseils nécessaires et ciblés.

Contexte politique

Depuis 2002, les pays européens et les partenaires sociaux coopèrent dans le domaine de l'enseignement et la formation professionnels dans le cadre du processus de Copenhague. En 2010, le communiqué de Bruges exposait la vision d'un enseignement et formation professionnels (EFP) moderne et attrayant, prévoyant un plan d'action sur quatre ans (jusqu'en 2014). Après analyse des résultats, cinq grandes priorités visant à améliorer les systèmes d'EFP ont été définies jusqu'en 2020:

1**Formation par le travail**

Promouvoir la formation par le travail sous toutes ses formes, avec un accent sur l'apprentissage, en faisant intervenir les partenaires sociaux, les entreprises et les prestataires de l'EFP, ainsi qu'en stimulant l'innovation et l'esprit d'entreprise.

2**Assurance de la qualité**

Faire évoluer les mécanismes d'assurance de la qualité dans l'EFP conformément à la recommandation concernant le cadre européen de référence pour l'assurance de la qualité dans l'EFP (CERAQ) et, dans le cadre des systèmes d'assurance de la qualité, établir des boucles de rétroaction et d'information permanentes à destination des systèmes d'EFP initiaux (EFPI) et continus (EFPC) reposant sur les acquis de l'apprentissage.

3**Accessibilité**

Améliorer l'accès à l'EFP et aux certifications pour tous grâce à des systèmes plus flexibles et perméables. Avant tout, ce résultat peut être obtenu en proposant des services d'orientation intégrés efficaces et en permettant la validation de l'apprentissage informel et non formel.

4**Compétences essentielles**

Renforcer la place des compétences essentielles dans les programmes d'EFP et offrir davantage de possibilités d'acquérir ou de perfectionner ces compétences par l'intermédiaire de l'EFPI et de l'EFPC.

5**Enseignants et formateurs de l'EFP**

Mettre en place des approches systématiques et des possibilités de formation professionnelle initiale et continue des enseignants, formateurs et tuteurs de l'EFP, que ce soit en milieu scolaire ou professionnel.



L'apprentissage dans les récentes initiatives politiques de l'UE

Une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe (juin 2016)
comprend, entre autres, les activités suivantes:

- ✓ Améliorer l'image de l'enseignement et la formation professionnels (EFP) via une offre flexible de qualité, qui favorise les progrès des apprenants et les liens avec les employeurs.
- ✓ Impliquer les entreprises et les partenaires dans la conception/prestation de l'EFP, en renforçant le volet pratiqué en milieu professionnel, assorti d'une expérience internationale.
- ✓ Encourager une offre d'EFP de plus haut niveau.
- ✓ Mettre en place des services d'aide pour promouvoir le partage des connaissances, le réseautage et la coopération.
- ✓ Aider les partenaires sociaux à poursuivre l'exploitation des résultats de leurs projets communs en matière d'apprentissage.
- ✓ Améliorer l'aide en matière de mobilité des apprenants pour les apprentis, en particulier pendant de longues périodes de mobilité.
- ✓ Renforcer la formation par le travail, les apprentissages et les partenariats entre les entreprises et l'enseignement.
- ✓ Apporter un soutien aux initiatives permettant aux apprenants d'entreprendre une expérience d'apprentissage en milieu professionnel dans le cadre de leurs études.



Pour en savoir plus, surfez sur: ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/FR/1-2016-381-FR-F1-1.PDF



La garantie pour la jeunesse (GJ) et l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), trois ans de succès: (octobre 2016) exemples de réalisations depuis 2013:

- ✓ 14 millions de jeunes ont participé aux programmes de la GJ.
- ✓ L'IEJ a apporté une aide directe à plus de 1,4 million de jeunes.
- ✓ 9 millions de jeunes ont accepté une offre d'emploi ou de formation.
- ✓ Depuis janvier 2014, quelque 4 % des offres (soit 390 000 offres) acceptées par des jeunes sont des offres d'apprentissage.

Dans le cadre de la garantie pour la jeunesse, tous les États membres se sont engagés à veiller à ce que les jeunes de moins de 25 ans trouvent soit une offre d'emploi de qualité, soit une autre offre de qualité qui leur donne la possibilité de poursuivre leurs études ou de décrocher un apprentissage ou un stage, et ce, dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou la fin de leur scolarité. La garantie pour la jeunesse a facilité plusieurs réformes structurelles dans les États membres, y compris des réformes importantes en matière d'apprentissage et de formation par le travail. L'initiative pour l'emploi des jeunes fournit une aide financière à la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse.



Pour en savoir plus, surfez sur: europa.eu/rapid/press-release_IP-16-3216_fr.htm

Investir dans la jeunesse européenne

(décembre 2016) nouvelles initiatives confirmées, dont:

- ✓ Un cadre européen de qualité pour les apprentissages et la formation par le travail.
- ✓ Une activité de mobilité à long terme, baptisée «ErasmusPro», dans le cadre d'Erasmus+.
- ✓ Un service d'aide à l'apprentissage axé sur la demande pour les États membres.



Pour en savoir plus, surfez sur: europa.eu/rapid/press-release_IP-16-4165_fr.htm

Alliance européenne pour l'apprentissage: ses racines, ses réussites

L'Alliance européenne pour l'apprentissage a été lancée en 2013 pour aider à lutter contre le chômage des jeunes. Elle repose sur une déclaration commune de la Commission européenne, de la présidence lituanienne du Conseil de l'UE et des partenaires sociaux européens. Elle a été, en outre, soutenue par une déclaration du Conseil par les États membres de l'UE en octobre 2013. Ses membres s'engagent à prendre des mesures pour améliorer la qualité, l'offre et l'image de l'apprentissage.



L'apprentissage constitue une priorité, dans la mesure où la combinaison d'une formation scolaire et d'une formation par le travail offre aux jeunes un ensemble de compétences requis par les employeurs. En réalité, deux apprentis sur trois décrochent un emploi directement après leur apprentissage. L'apprentissage revêt donc une grande valeur, sachant que 40 % des employeurs déclarent ne pas trouver de personnes dotées des compétences adéquates. Via l'apprentissage, les jeunes peuvent mettre un pied dans le marché du travail et les entreprises peuvent recruter des travailleurs disposant des compétences adaptées.

Intérêt croissant

L'intérêt pour l'apprentissage augmente et de nouveaux membres rejoignent régulièrement l'EAFA. En mars 2017, l'Alliance comptait 35 membres, dont des pays de l'UE, des pays de l'AELE et des pays candidats. Dans le même temps, elle avait enregistré plus de 200 promesses d'entreprises et de parties prenantes.



État des lieux

Offre

La plupart des étudiants de niveau professionnel en Europe étudient dans des établissements scolaires et manquent d'accès à une formation en conditions réelles de travail. L'EAfA a créé quelque 500 000 offres de formation et de premier emploi pour les jeunes. Les États membres ont intégré l'apprentissage dans leurs programmes de garantie pour la jeunesse, ouvrant 390 000 offres à l'horizon 2016. Ils renforcent, en outre, leurs aides à l'apprentissage. Grâce au financement de l'UE, les organisations d'employeurs ont réalisé une étude sur la rentabilité de l'apprentissage, facteur essentiel pour améliorer l'offre.



Qualité

La création d'apprentissages requiert, avant tout, de la qualité. Près de trois promesses sur quatre enregistrées par l'EAfA portent sur des questions de qualité. Le groupe de travail Éducation et formation 2020 sur l'EFP a élaboré un rapport comprenant 20 principes d'orientation pour l'apprentissage en milieu professionnel hautement performant. Par ailleurs, les syndicats européens ont proposé un «cadre de qualité européen pour les apprentissages» avec l'aide de la Commission. La Commission proposera, quant à elle, un cadre de qualité à ses États membres en 2017.

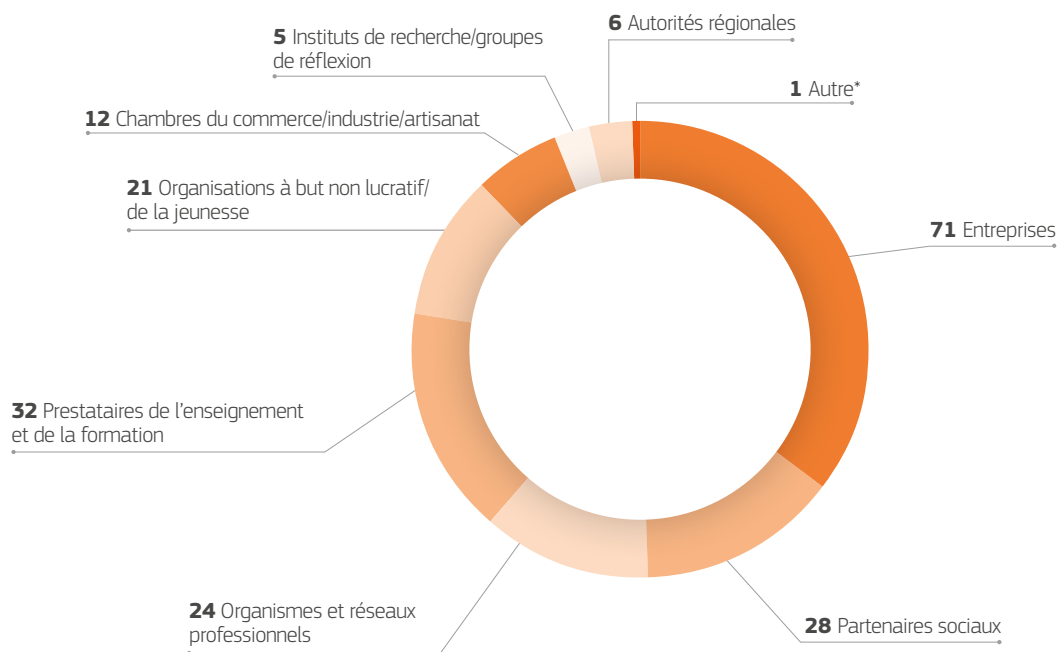
Image

L'apprentissage est trop souvent considéré comme un second choix. Pour améliorer l'image de la formation professionnelle et des apprentissages, la Commission a organisé une Semaine européenne des compétences professionnelles ainsi que la première cérémonie de remise des «prix EAfA» en décembre 2016. Ces activités auront à nouveau lieu en 2017. Des événements similaires se sont déroulés dans les États membres et une grande majorité des promesses faites à l'EAfA portent sur l'amélioration de l'image du secteur.

Mobilité

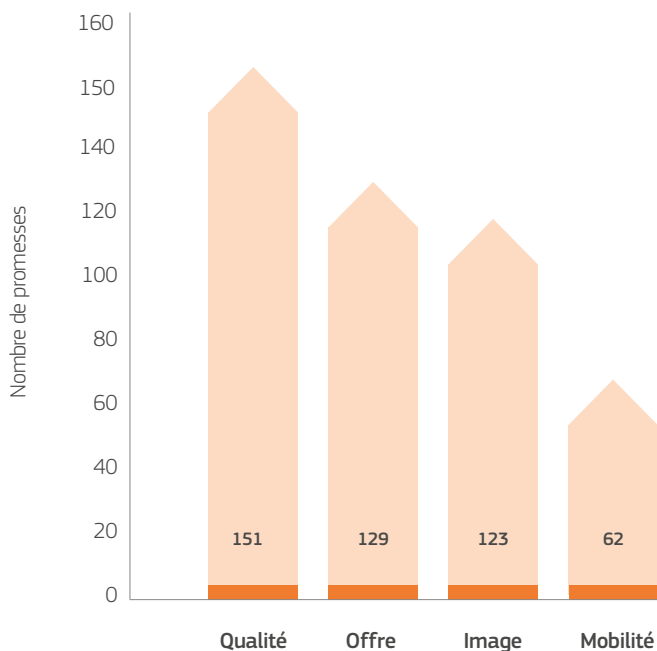
Quelque 50 promesses se concentrent sur la mobilité transfrontalière. Alors qu'Erasmus+ finance la mobilité des apprentis, les parties prenantes ont demandé une aide plus importante de l'UE pour la mobilité de longue durée. La Commission a annoncé qu'elle entreprendrait l'action «ErasmusPro» à cet égard. À partir de 2018, les apprentissages assortis d'un contrat de travail seront également inclus dans EURES, le Portail européen sur la mobilité de l'emploi.

Promesses par catégorie de parties prenantes



*Promesse de la ville de Rome

Objet des promesses





EAFa: résultats de l'évaluation

Une étude menée récemment par la Commission a permis d'évaluer les actions entreprises par l'EAFa au cours de ses quatre premières années d'activité, d'identifier ses réussites et ses défis, ainsi que de formuler des recommandations pour l'avenir. Cette étude repose principalement sur un sondage réalisé auprès de parties prenantes et sur des entretiens avec celles-ci, ainsi que sur une analyse des engagements des gouvernements et des promesses d'autres parties prenantes. Cette section présente quelques-uns des principaux résultats. L'étude complète est disponible sur la page web de l'EAFa.

Comment les parties prenantes perçoivent-elles l'Alliance?

Les parties prenantes apprécient l'aide apportée par le réseautage et le partage des informations. Elles s'accordent à dire que l'Alliance joue un rôle important dans la sensibilisation au sujet de l'apprentissage. Près de 40 % des répondants ont coopéré avec d'autres organisations engagées. En outre, ils considèrent que l'EAFa mobilise les différents acteurs, fournit une certaine expertise et entretient la dynamique de lancement d'initiatives nationales.

Progrès dans la mise en œuvre des promesses

La mise en œuvre des promesses a bien progressé. Au moment du sondage (pendant l'été 2016), plus de 40 % des répondants avaient rempli la moitié de leur promesse. Par exemple, 26 % des promesses axées sur l'offre d'apprentissage avaient déjà été pleinement mises en œuvre. Quelque 98 % des membres de l'Alliance ont indiqué s'atteler à réaliser au moins l'un des objectifs de l'EAFa (71 % portant sur l'image, 60 % sur la qualité, 51 % sur l'offre et 36 % sur la mobilité de l'apprentissage), et seuls 2 % n'avaient enregistré aucun progrès. 46 % des promesses portaient sur des sujets en lien avec l'apprentissage différents des quatre thèmes principaux de l'EAFa (offre, qualité, image et mobilité) (à savoir, améliorer la coopération entre les employeurs, les organismes de formation et les décideurs politiques ou fournir des conseils en carrière).

Niveau des progrès enregistrés dans la mise en œuvre des promesses:

	Début	Mi-parcours	Mise en œuvre quasi totale	Mise en œuvre totale
Nous contribuons à l'offre/la création de places d'apprentissage	11 %	41 %	22 %	26 %
Nous œuvrons pour améliorer la qualité de l'apprentissage	16 %	44 %	31 %	9 %
Nous œuvrons pour améliorer l'image de l'apprentissage	8 %	67 %	17 %	8 %
Nous œuvrons pour promouvoir la mobilité des apprentis en Europe	20 %	50 %	15 %	15 %
Nous œuvrons sur d'autres sujets ou dans d'autres domaines en lien avec l'apprentissage	0 %	50 %	38 %	13 %

Offre de places d'apprentissage

55 % des promesses portant sur l'offre de nouvelles places d'apprentissage ont permis d'augmenter l'offre. Toutefois, les parties prenantes rencontrent certains obstacles, comme une image négative du secteur, des difficultés administratives et des tendances économiques défavorables. Malgré tout, un seul répondant a déclaré proposer moins de places que l'année précédente.

Améliorer la qualité de l'apprentissage

Les parties prenantes mettent en œuvre différentes sortes d'activités pour améliorer la qualité de l'apprentissage:

Promouvoir les programmes d'apprentissage

70 %

Améliorer la coopération européenne en matière d'apprentissage

64 %

Améliorer la coopération entre enseignants et formateurs en entreprise

64 %

Répondre aux besoins en compétences selon les exigences du marché du travail

61 %

Élaborer un cadre réglementaire

42 %

Améliorer les conditions de travail des apprentis

42 %

Mettre à jour les programmes de formation existants et/ou en préparer de nouveaux

42 %

Garantir la qualité des certifications acquises via l'apprentissage

39 %

Encourager la participation des employeurs dans le financement des apprentissages

39 %

Garantir des conditions de participation égale

27 %

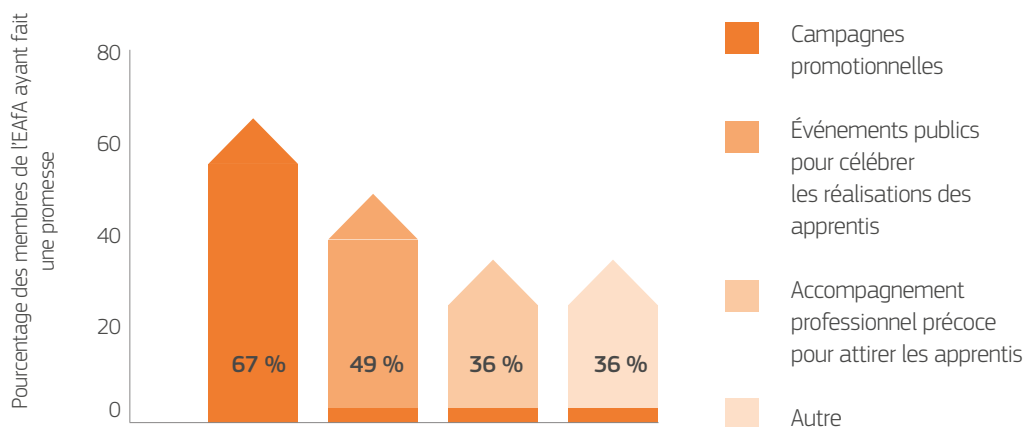
Intégrer l'apprentissage aux mesures des programmes de garantie pour la jeunesse

9 %

Autre

6 %

Types d'activités mises en œuvre par les parties prenantes pour améliorer l'image de l'apprentissage



Source: ICF: Sondage des membres de l'EAfA ayant fait une promesse, réalisé en 2016

En conséquence des efforts déployés pour améliorer l'image de l'apprentissage, les points suivants ont été constatés:

- les étudiants, les familles, les enseignants et les entreprises sont davantage sensibilisés au sujet de l'apprentissage et disposent de meilleures connaissances à cet égard;
- les étudiants et les familles ont une meilleure opinion de l'apprentissage;
- les entreprises apprécient plus largement les avantages liés au recrutement d'apprentis.

Promouvoir la mobilité des apprentis en Europe

Afin de promouvoir la mobilité des apprentis, les membres de l'Alliance qui ont fait des promesses ont entrepris plusieurs actions de sensibilisation visant les apprentis et les entreprises (dont l'organisation d'événements et de campagnes, ainsi que la rédaction de bulletins d'information et de prospectus). En général, les parties prenantes considèrent la mobilité comme une expérience enrichissante pour les apprentis, les formateurs et les tuteurs. Cependant, elles considèrent que les différences entre les approches nationales de réglementation de l'apprentissage entravent la mobilité. Nombre d'entre elles demandent, par conséquent, la mise en place de lignes directrices ou d'initiatives d'harmonisation au niveau européen pour assurer une qualité homogène. Les charges administratives ont, en outre, été pointées du doigt, car elles peuvent dissuader les centres de formation de participer au programme Erasmus+.

Mise en œuvre des promesses: défis et solutions

Les principaux défis et obstacles **soulevés par les PME** dans la réalisation des promesses comprennent:

- un manque de ressources humaines et de financement pour engager des apprentis;
- une lourde charge administrative;
- un cadre législatif changeant.

D'autres parties prenantes ont mentionné certains défis, dont:

- l'image négative de l'apprentissage auprès des jeunes, de leurs familles et des entreprises;
- les services de conseils en carrière désuets;
- un manque de mesures d'incitation financière;
- un manque de cadre financier pour favoriser la mobilité transnationale des personnes ayant un faible niveau de compétences;
- les barrières linguistiques à la mobilité transnationale;
- les difficultés d'intégration des apprenants migrants dans les apprentissages;
- les difficultés de transmission du message aux décideurs politiques.

Pour surmonter ces obstacles, les membres de l'EaFA ont suggéré les **solutions** suivantes:

- partager les résultats et les réussites;
- partager les avantages du recrutement d'apprentis au sein des PME et favoriser l'implication des PME dans l'apprentissage;
- créer des programmes d'étude flexibles, adaptables aux besoins du marché;
- renforcer l'engagement des partenaires sociaux;
- améliorer le développement professionnel continu des enseignants, des formateurs et des tuteurs et mieux les soutenir.



© Technifutur, 2017



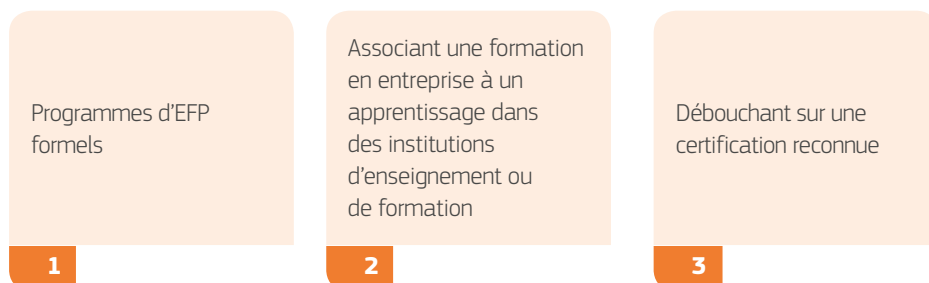
L'apprentissage: une forme réussie de formation par le travail

La formation par le travail, aspect fondamental de l'EFP, est en lien direct avec son objectif, qui est d'aider les apprenants à acquérir les connaissances, aptitudes et compétences directement pertinentes pour le marché du travail. Il existe en gros trois formes principales de formation par le travail:

L'apprentissage

L'apprentissage combine de façon formelle la formation en entreprise et sur d'autres lieux de travail et la formation en milieu scolaire (école ou centre de formation). En cas de réussite, il débouche sur des qualifications reconnues au niveau national. La plupart du temps, un contrat est établi entre l'employeur et l'apprenti et/ou le centre d'enseignement et de formation professionnels, le travail de l'apprenti étant rémunéré ou compensé.

Le terme «apprentissage» est défini et interprété différemment d'un pays à l'autre et à des fins de recherche. Toutefois, on peut résumer l'apprentissage aux quelques points suivants:



L'EFP en milieu scolaire avec formation en entreprise

Cette deuxième forme de formation par le travail comprend des périodes de formation en entreprise, sur le lieu de travail. Ces périodes varient en termes de durée et couvrent généralement des stages, placements professionnels ou stages de formation plus courts, intégrés à titre obligatoire ou facultatif à des programmes d'EFP débouchant sur des certifications formelles.

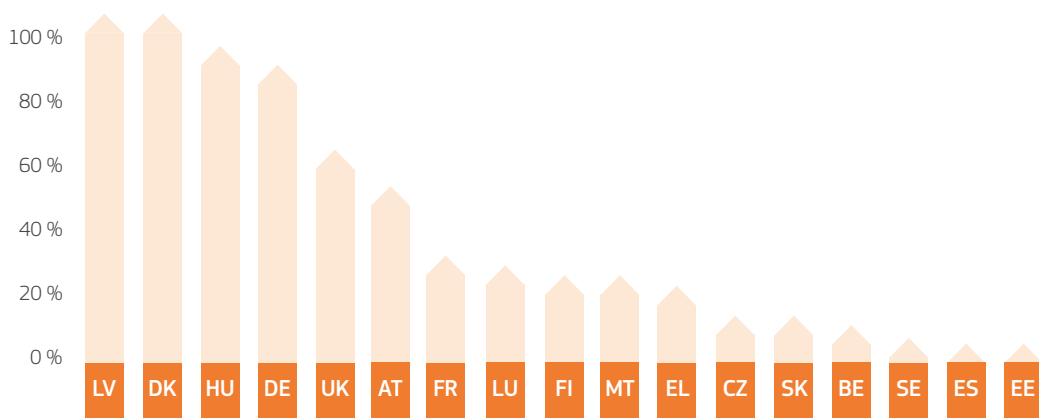
La formation par le travail en milieu scolaire

La formation par le travail peut également être intégrée à un programme en milieu scolaire, au moyen de laboratoires sur site, ateliers, cuisines, restaurants, petites entreprises, entreprises d'entraînement pédagogique, simulations ou projets commerciaux/industriels réels. Le but est de créer des environnements de travail «en conditions réelles», d'établir des contacts et/ou une coopération avec des entreprises ou des clients réels et de développer des compétences d'entrepreneuriat.

La formation par le travail dans les États membres

La combinaison d'expérience pratique et de formation théorique est aujourd'hui reconnue comme une approche efficace pour fournir des compétences pertinentes, faciliter l'application de connaissances théoriques et améliorer la transition des étudiants sur le marché du travail.

Les données disponibles révèlent que seuls quelques pays de l'UE offrent une telle opportunité à la majorité de leurs étudiants en EFP (Lettonie, Danemark, Hongrie, Allemagne et, dans une moindre mesure, le Royaume-Uni et l'Autriche). La Bulgarie, l'Irlande, la Croatie, Chypre, la Lituanie, le Portugal et la Slovaquie ne comptent aucun programme alliant travail et enseignement.



Source: Eurostat (UOE, 2014), données en ligne, code educ_uoe_enrs04. Les programmes combinés en milieu scolaire et professionnel sont des programmes pour lesquels moins de 75 % du programme d'études est proposé dans un environnement scolaire ou via un enseignement à distance. Cette définition diffère en RO.



Comparaison entre apprentissage et stage

On confond souvent, à tort, les stages et les formations en apprentissage. Voici une comparaison de ces deux systèmes.

	Apprentissage	Stage
Portée	Profil d'enseignement et de formation professionnels complet	En complément d'un programme éducatif ou d'un CV individuel
Objectif	Profil professionnel/certification	Expérience pratique avérée
Niveau d'éducation	En général, niveaux CEC 3-5	Tous niveaux CEC — enseignement (pré)professionnel, enseignement supérieur et après obtention du diplôme
Contenu	Acquisition de l'ensemble des connaissances, aptitudes et compétences propres à un métier	Orientation professionnelle, acquisition d'une partie des connaissances, aptitudes et compétences propres à un métier ou à une profession
Formation en entreprise	Aussi importante que les cours	Complète en général les cours ou option facultative
Durée	Fixe, moyen à long terme. Généralement de 1 à 4 ans	Variable, court à moyen terme Généralement moins d'un an
Statut professionnel	En général, salarié	Étudiant, stagiaire ou bénévole
Rémunération	Généralement rémunérée (montant négocié ou fixé par la loi) Indemnité d'apprentissage	Rémunération variable, souvent inexistante Rémunération financière non encadrée
Gouvernance	Réglementation forte, souvent des partenaires sociaux et des prestataires d'EFP	Rémunération non encadrée ou partiellement encadrée

Source: Inspiré de la présentation extraite de «Programmes d'apprentissage et de stages dans les 27 pays de l'UE: principaux facteurs de réussite», Commission européenne (2013)

Qui bénéficie de l'apprentissage?

L'apprentissage profite aux entreprises, aux apprenants et à la société dans son ensemble. Un dispositif de qualité offre aux jeunes des compétences qui leur permettront de trouver plus facilement un emploi: en effet, 60 à 70 % des apprentis trouvent généralement un emploi dès la fin de leur formation. L'apprentissage peut également fournir une main-d'œuvre productive aux entreprises et les entreprises de formation récupèrent généralement leurs investissements à la fin de la période de formation ou peu de temps après. Un bon apprentissage dynamise l'emploi, réduit le besoin d'assistance sociale et augmente l'inclusion sociale.

Entreprises	Apprenants	Société
Compétences Maîtrise du développement de compétences	Compétences Compétences pratiques recherchées par les employeurs	Compétences Compétences qui correspondent aux besoins du marché du travail
Recrutement Recrutement ciblé à moindre coût	Expérience professionnelle Expérience pratique utile à mentionner dans un CV	Lien entre éducation et emploi Les mondes de l'éducation et du travail ne sont plus isolés l'un de l'autre
Productivité Les apprentis travaillent et produisent également	Embauche rapide Les apprentis trouvent plus rapidement un emploi que leurs pairs	Emploi des jeunes Accès facilité des jeunes au marché du travail
Innovation Les apprentis sont la source d'idées nouvelles	Meilleure rémunération Les apprentis sont mieux rémunérés dès leur première embauche	Inclusion sociale Participation à l'éducation, à la vie professionnelle et à la société
Réputation Image et reconnaissance accrues	Contrat plus long Les apprentis conservent plus longtemps leur premier emploi	

« L'apprentissage offre des avantages aux employeurs grâce au travail productif réalisé par les apprentis en formation, ainsi qu'au recrutement à long terme qu'ils enregistrent à la fin de la période d'apprentissage. »

Source: *Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship (À la recherche du juste équilibre: coûts et avantages de l'apprentissage)*, OCDE (2017)

Apprentissage et formation en milieu professionnel hautement performants

De 2014 à 2015, le groupe de travail Éducation et formation 2020 sur l'EFP a élaboré «20 principes directeurs sur l'apprentissage et la formation en milieu professionnel hautement performants». Ce groupe comprend des experts de pouvoirs publics nationaux, des partenaires sociaux, des prestataires d'EFP et des représentants d'institutions européennes.

Enjeu politique 1

Gouvernance nationale et participation des partenaires sociaux

- Établir un cadre juridique clair et cohérent
- Assurer un dialogue continu et structuré entre les partenaires
- Renforcer le rôle des partenaires sociaux
- Assurer une coopération systématique entre les prestataires d'EFP et les entreprises
- Partager les coûts et les avantages (entreprises, prestataires d'EFP, apprenants)

Enjeu politique 2

Soutien aux entreprises, en particulier aux PME

- Aider les PME à rendre l'apprentissage plus attractif
- Équilibrer le besoin de compétences spécifiques à un emploi et les compétences générales
- Se concentrer sur les entreprises ne disposant d'aucune expérience de l'apprentissage
- Soutenir l'apprentissage pour les apprenants défavorisés
- Soutenir l'affectation de formateurs et tuteurs qualifiés

Enjeu politique 3

Attractivité et meilleure orientation professionnelle

- Promouvoir la perméabilité entre l'EFP et d'autres voies
- Promouvoir l'excellence, afin d'améliorer l'image de l'EFP
- Assurer une orientation professionnelle impartiale et de bonne qualité
- Accroître la qualité des enseignants de l'EFP
- Sensibiliser pour promouvoir l'attractivité de l'EFP

Enjeu politique 4

Assurance de la qualité de la formation par le travail

- Fournir un cadre clair en matière d'assurance de la qualité avec un feed-back systématique
- S'assurer que les programmes d'EFP répondent aux besoins changeants en matière de compétences
- Favoriser une confiance et un respect mutuels via une coopération régulière
- Garantir une évaluation juste, valide et authentique des résultats de la formation
- Perfectionner continuellement les formateurs en entreprise et améliorer leurs conditions de travail

Perspectives pour l'avenir

La Commission européenne dispose d'un programme ambitieux pour soutenir la communauté européenne de l'apprentissage. En mettant en place un service d'aide à l'apprentissage en 2017, nous favoriserons le partage des connaissances et le réseautage. Ce service permettra également d'établir un «apprentissage comparatif», inspiré du réseau européen des services publics de l'emploi. En outre, une proposition de cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité s'appuiera sur le travail des partenaires sociaux européens et du comité consultatif pour la formation professionnelle (CCFP). La Commission lance, par ailleurs, le programme ErasmusPro, afin de faciliter la mobilité de l'apprentissage de longue durée. La création d'un réseau européen des apprentis, en coopération avec le Forum européen de la jeunesse et OBESSU, figure parmi les autres projets.

1

Services d'aide

Pôle de connaissances

Rassembler des manuels, lignes directrices, études, bonnes pratiques, etc., pouvant servir à partager les connaissances au niveau européen

Pôle de réseautage

Faciliter le réseautage et constituer des communautés de pratique entre les parties prenantes ayant des intérêts, des défis et des actions similaires

Apprentissage comparatif

Soutien axé sur la demande pour lancer des réformes structurelles via des conseils d'experts et un apprentissage mutuel approfondi

2

Qualité

Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité

Proposer un cadre de qualité pour l'apprentissage

Suivi de la déclaration commune des partenaires sociaux européens

Suivi de l'opinion du CCFP

3**Mobilité**

Mobilité de l'apprentissage

2e appel à projets pilotes pour la mobilité à long terme

ErasmusPro sur la mobilité à long terme

Transparence des offres via EURES et Drop'pin

4**Relever de nouveaux défis**

Intégration de migrants dans l'EFPP

Numérisation

Innovation

Entrepreneuriat

EFPP supérieurs

5**Élaborer des certifications européennes**

Appel Erasmus+: certifications communes dans l'enseignement et la formation professionnels supérieurs

Lien avec des alliances sectorielles pour les compétences, plan de coopération sectorielle en matière de compétences et projets transfrontaliers existants

6**Améliorer et revoir l'accès au financement**

Partenariats EFPP-entreprises

Nouveaux projets Erasmus+ pour des approches régionales

Nouvel appel à des certifications communes

Informations sur l'accès au financement

7

Accroître l'attractivité et mobiliser les promesses

Semaines européennes des compétences professionnelles
Assurer une sensibilisation régionale et sectorielle assortie d'une bonne répartition géographique
Encourager les objectifs concrets
Événement de la présidence maltaise, les 4 ans de l'EaFA, les 30 et 31 mai 2017

8

Améliorer les données en matière de formation par le travail

Approche basée sur des données scientifiques validées
Recueillir des données en collaboration avec Eurostat, l'OCDE et le CCR
Explorer la possibilité de critères d'évaluation de la formation par le travail

9

Collaborer avec les apprentis

Constituer un réseau à l'échelle européenne pour que les apprentis coopèrent avec le Forum de la Jeunesse et l'OBESSU

10

Améliorer la coopération internationale

Renforcer le Groupe interinstitutions mené par l'UNESCO
Poursuivre la coopération avec l'OIT, l'OCDE et le réseau mondial pour l'apprentissage
Conférence WorldSkills à Abou Dabi, les 16 et 17 octobre 2017



Pour en savoir plus, surfez sur:

ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=fr





Améliorer la pédagogie d'apprentissage à Malte

Le taux de chômage des jeunes a toujours été relativement faible à Malte. Le pays a toutefois du mal à trouver des travailleurs dotés des compétences adéquates sur son marché du travail. Les pénuries de compétences et les inadéquations des qualifications sont liées au vieillissement de la population et à une forte croissance économique, favorisée par le tourisme et le commerce, ainsi qu'à l'émergence de secteurs nécessitant des compétences élevées, comme les jeux en ligne, les services financiers et juridiques et l'entretien du matériel volant.

Pour gérer ces problèmes, le principal prestataire d'EFP maltais – l'Université des arts, des sciences et de la technologie de Malte (Malta College of Arts, Science and Technology - MCAST) – s'est engagé au nom de son pays auprès de l'EAfA en 2013, en vue d'améliorer la qualité, l'offre et l'image de l'apprentissage, ainsi que d'encourager les différents acteurs nationaux de l'éducation et de l'économie à collaborer. En parallèle, le syndicat des enseignants maltais (Malta Union of Teachers - MUT) a promis à l'EAfA de préparer les enseignants et formateurs de l'EFP à assumer leur rôle dans les apprentissages. Ces deux engagements ont permis d'améliorer la qualité de l'enseignement et de la formation, de renforcer le statut juridique des apprentis et de garantir un environnement de formation sûr.

Ils étaient, en outre, liés à un examen général du système d'apprentissage, lancé par le ministre maltais de l'éducation et de l'emploi et mené par le Cedefop et un groupe de pilotage national. Cet examen a entraîné des changements globaux des politiques et des programmes concernés. Des apprentissages sont désormais proposés dans quelque 50 certifications au sein de la MCAST et le nombre de places en apprentissage dans les entreprises a doublé chaque année depuis l'examen.

Le rôle des enseignants et des formateurs a été clarifié et renforcé, et de nouvelles réglementations juridiques liées à la mise en œuvre et à la gouvernance sont en train d'être établies. Elles comprennent, par exemple, une loi sur l'éducation visant à intégrer l'apprentissage dans le système de certification et à réglementer la part de formation par le travail dans les certifications d'apprentissage. Une autre réglementation viendra éclairer les aspects contractuels et garantir que les apprentis jouissent des mêmes droits que les autres employés en matière de sécurité sociale et de sécurité au travail. Bien qu'il soit encore trop tôt pour évaluer l'impact de cette réforme sur l'offre de compétences à Malte, un effet positif s'est déjà fait ressentir en matière de chômage des jeunes. En effet, en septembre 2016, le taux de chômage des jeunes à Malte était le plus faible d'Europe.



Pour en savoir plus, surfez sur:

Apprenticeship review (Malta) [Examen de l'apprentissage (Malte)]:

cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4139



Apprentissages au sein de la MCAST: mcast.edu.mt



Faire participer les petites entreprises

En Europe, les petites et moyennes entreprises (PME), y compris les microentreprises, fournissent environ deux tiers des emplois dans le secteur privé. Elles ont cependant parfois du mal à fournir des places d'apprentissage, en raison, entre autres, d'un manque d'infrastructures de formation et de personnel pour superviser les apprentis, ainsi que d'une expertise insuffisante pour gérer des règles et des exigences administratives complexes.

En périodes d'incertitude, les entreprises sont naturellement moins enclines à accueillir des apprentis, en particulier si elles ne l'ont jamais fait. Les employeurs s'inquiètent des coûts potentiels que suscitent des places de formation. De telles places peuvent entraîner des investissements importants, qui peuvent ne jamais être récupérés si un apprenti venait à partir.

Mesures d'aide aux PME

La réussite des initiatives politiques en faveur de l'apprentissage et de l'emploi des jeunes dépend, elle aussi, largement de l'implication croissante des PME dans l'offre de formations en apprentissage. Par ailleurs, si les entreprises veulent proposer des apprentissages de qualité, elles doivent réaliser des investissements en conséquence. Pour surmonter ces difficultés, les gouvernements concentrent davantage leurs efforts sur un soutien ciblé et sur des mesures incitant les PME à s'impliquer dans l'apprentissage.

Plusieurs bonnes pratiques et mesures d'aide – tant financières que non financières – aux entreprises, en particulier les PME, figurent dans les 20 principes directeurs pour l'apprentissage et la formation en milieu professionnel hautement performants (voir cadre d'orientation de 2015 du groupe de travail Éducation et formation 2020 sur l'EFP). Outre l'importance des entreprises et des PME, le cadre d'orientation identifie les principaux défis rencontrés par les prestataires. Ceux-ci se doivent, en effet, d'améliorer la gouvernance, l'assurance de la qualité, l'orientation professionnelle et l'image de l'apprentissage, tout en s'engageant auprès de partenaires sociaux et en renforçant l'image de l'apprentissage.

« L'artisanat et les PME sont non seulement des piliers de l'économie européenne, mais ils fournissent également le plus grand nombre de places d'apprentissage. Afin de rester attractifs pour les PME dans tous les États membres, les programmes d'apprentissage doivent être plus rentables et jouir d'une bonne gouvernance, impliquant des représentants des PME. »

Liliane Volozinskis, directrice pour la politique sociale et la formation professionnelle

Projets financés par l'UE en faveur de l'apprentissage au sein des PME

Depuis 2015, un appel spécifique d'Erasmus+, organisé dans le cadre de l'action clé 3 (soutien national à la réforme des politiques), finance 16 projets pour inciter les PME à proposer des apprentissages. Il se concentre en particulier sur les PME qui ne disposent d'aucune expérience en matière d'apprentissage. Au total, les projets représentent 8,8 millions d'euros. La mise en œuvre de ces projets a commencé en 2016 et se poursuivra pendant deux ans.

Il existe deux types de partenariats au titre de cet appel:

- Créer des organismes intermédiaires, comme des chambres de commerce et des organisations professionnelles, pour développer des structures d'aide aux PME et établir des partenariats avec des entreprises de plus grande taille pour aider les PME à renforcer l'offre d'apprentissage.
- Assurer une coopération ciblée entre l'organisation centrale des réseaux européens existants, d'une part, et les organisations et leurs membres ou leurs affiliés, d'autre part, afin de concevoir et de mettre en place une aide pour les PME.



Pour plus d'informations, consultez le recueil thématique sur les projets pour les PME:

ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17203&langId=en

Améliorer l'image de l'apprentissage

Dans le cadre de sa stratégie Construction 2020, la Commission européenne a lancé une campagne de communication invitant le secteur de la construction à attirer de jeunes talents et à améliorer son image. Cette stratégie a également pour but d'encourager le secteur de la construction à proposer des apprentissages plus nombreux et de meilleure qualité. De nombreuses promesses d'apprentissage ont été soumises dans ce domaine, en particulier par des PME dans la construction.



Pour en savoir plus, surfez sur: ec.europa.eu/growth/sectors/construction/apprenticeships_en



WorldSkills
International

WorldSkills
Europe

Réseau
mondial pour
l'apprentissage
(GAN)

Objectifs de Riga
20 principes directeurs
Groupe de travail Éducation
et formation 2020 sur
les enseignants et les
formateurs

Avis du comité
consultatif pour
la formation
professionnelle

Engagements
nationaux au
titre de l'EAFA

Groupe
interagences sur
l'enseignement
et la formation
techniques et
professionnels
(EFTP)

Garantie pour la
jeunesse, y compris
les apprentissages

Promesses à l'EAFA
par des entreprises,
chambres de
commerce, partenaires
sociaux, prestataires
d'EFPP, ONG, groupes de
réflexion

Financements et
instruments de
l'UE: FSE, EASI, BEI,
Erasmus+, y compris
ErasmusPro et
EURES

Direction générale
du marché intérieur,
de l'industrie, de
l'entrepreneuriat et des PME
Apprentissage pour le
secteur de la construction de
demain

Organisation
internationale du
travail (OIT)

BUSINESSEUROPE/
UEAPME/CEEP/
CES - Vision commune
de l'apprentissage

Stratégie du
G20 en matière
de compétences

Déclarations du
Conseil,
manifestations
de la présidence,
Parlement
européen (par ex.,
projets pilotes sur
la mobilité à long
terme)

Coalitions locales,
régionales et
nationales

Alliance
européenne pour
l'apprentissage
(EAfA)

Fondation européenne
pour la formation
(ETF): aide aux pays
candidats et voisins

Soutien du
Cedefop aux États
membres: analyse
et suivi, examens
par pays, expertise
technique et outils
pratiques secteur
du numérique

Direction générale des
réseaux de communication,
du contenu et des
technologies
Coalition en faveur des
compétences et des
emplois dans le secteur
du numérique

Organisation de
coopération
et de
développement
économiques
(OCDE)



Niveau mondial



Niveau européen



Niveau national,
régional et local

Déclaration d'EUROCHAMBRES



Arnaldo Abruzzini,
PDG d'EUROCHAMBRES

Les mérites des programmes d'apprentissage sont évidents, mais les petites entreprises (PME) ont encore du mal à en tirer profit. Néanmoins, étant donné que les PME représentent la plus grande partie du secteur privé et créent la plupart des emplois, il convient de relever ce défi.

Voilà la prémisse inhérente à l'implication des chambres de commerce et de l'industrie dans l'offre de formations par le travail dans les pays européens. Elle constitue également la base de la contribution d'EUROCHAMBRES à l'EAFA.

Pendant les trois premières années d'existence de l'Alliance, EUROCHAMBRES et ses membres ont organisé des conférences, des ateliers, des sessions de formation et des activités d'apprentissage entre les différentes chambres à divers endroits de l'UE, en vue d'identifier et de partager des bonnes pratiques. Ces événements ont permis le lancement, début 2017, du projet Erasmus+. En outre, le projet «Apprenticeship Coaches for SMEs (AC4SME)» («Coaches en apprentissage pour PME») est coordonné par EUROCHAMBRES et mis en œuvre par les chambres de 12 pays.

AC4SME s'appuie sur l'expertise des chambres d'Autriche et d'Allemagne, qui jouent un rôle déterminant pour faciliter l'implication des PME dans le système d'alternance de formation professionnelle en milieu scolaire et en entreprise. Cette approche ne peut être simplement copiée/collée, mais elle fournit des critères de référence pour garantir des programmes d'apprentissage plus efficaces et mieux adaptés aux PME dans d'autres pays. Construit autour d'ateliers pratiques ainsi que de la conception et la mise en œuvre d'outils spécifiques à chaque pays, AC4SME permet d'accroître le nombre de PME offrant des apprentissages. Il soutient, en outre, des mesures politiques et des mesures d'aide pour encourager l'engagement des PME à long terme.

En passant de discussions à une phase de sensibilisation et de formation pour aboutir à une concrétisation pratique, ce projet s'inscrit dans la lignée de la promesse faite par EUROCHAMBRES à l'EAFA et reflète le lien direct entre les chambres de commerce et les PME. Il est temps d'arrêter de discuter des mérites de l'apprentissage pour les mettre en pratique et en faire une réalité pour plus de 20 millions de PME européennes.

EUROCHAMBRES est l'Association des Chambres de commerce et d'industrie européennes. Elle représente plus de 20 millions d'entreprises et un réseau européen de 1700 chambres régionales et locales dans 43 pays. La publication de 2014 «Great apprenticeships in small businesses» («Petites entreprises, grands apprentissages») fournit des exemples de la manière dont les chambres de commerce aident les PME à organiser des apprentissages.



Pour en savoir plus, surfez sur: eurochambres.eu/custom/Great_apprenticeships_in_small_businesses_Final_brochure-2014-00340-01.pdf

Le secteur public norvégien agit en faveur de l'apprentissage

Le secteur public peut jouer un rôle déterminant pour renforcer l'offre d'apprentissage. La nouvelle stratégie norvégienne se concentre sur:

- le recrutement d'apprentis dans le secteur public; et
- l'utilisation du pouvoir d'achat pour pousser les fournisseurs à engager des apprentis.

En 2016, le gouvernement a demandé à tous les organismes relevant de son autorité de recruter au moins un apprenti. À l'époque, 14 ministères disposaient déjà de leurs propres apprentis. Depuis 2017, de nouvelles règles en matière de marchés publics imposent au gouvernement, pour les contrats d'au moins 1,5 million de couronnes norvégiennes, d'acheter des biens et des services aux entreprises offrant officiellement des apprentissages. Ces réglementations s'appliquent principalement au secteur de la construction, du bâtiment et des TIC. Les entreprises de l'espace économique européen sont traitées de la même manière.

Selon un rapport publié en 2017 par l'OCDE sur les coûts et les avantages de l'apprentissage, des études indiquent que le fait de lier des offres d'apprentissage aux marchés publics permet d'augmenter le nombre d'apprentissages sans conséquence négative sur la qualité de la formation.

Selon le Réseau d'experts européens en économie de l'éducation (note de politique 1/2015 de l'EENEE), des pays tels que la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, l'Irlande, la Norvège, la Suisse et le Royaume-Uni appliquent un traitement préférentiel dans l'octroi de marchés publics aux entreprises qui proposent une formation.



Soutien du Cedefop

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle est l'agence de l'UE chargée de soutenir le développement des politiques européennes en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP), tout en contribuant à leur mise en œuvre.

Le Cedefop apporte un soutien stratégique et une expertise aux États membres, partenaires sociaux et autres parties prenantes de l'EFP, en vue de développer une formation par le travail de qualité, en particulier l'apprentissage. Ce soutien passe principalement par les voies suivantes:

- Aide aux États membres désireux de mettre en place ou de réformer leur système d'apprentissage par l'intermédiaire d'examens approfondis de l'apprentissage, à savoir des évaluations thématiques par pays (TCR) et des évaluations thématiques par pays flash (TCR flash). En 2014 et 2015, ces évaluations ont porté sur la Lituanie et Malte. En 2017, elles ont été réalisées en Grèce, en Italie et en Slovénie. À partir de 2017, des évaluations seront effectuées en Croatie et à Chypre. Les TCR flash seront pilotées en Belgique et en Suède en 2017.
- Suivi et analyse des développements en matière de formation par le travail, y compris les réformes de l'apprentissage dans les États membres, en particulier concernant les réalisations convenues dans le domaine de l'EFP dans le communiqué de Bruges et en lien avec leurs engagements au titre de l'Alliance.
- Mise à disposition d'informations stratégiques et avis d'experts à l'intention du groupe de travail Éducation et formation 2020 sur l'EFP (orientation sur les enseignants et les formateurs dans la formation par le travail et, en particulier, dans l'apprentissage), en étroite collaboration avec la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion.
- Coopération avec la Commission et d'autres organisations internationales, y compris une participation au groupe de travail interagences sur la formation par le travail, afin de s'accorder sur la terminologie et de partager des approches visant à analyser et évaluer la conception et la mise en œuvre des politiques de formation par le travail et d'apprentissage.
- Organisation du premier forum d'apprentissage politique sur les stages d'apprentissage dans l'UE en 2017. Ce forum offrira une plateforme aux parties prenantes des États qui participent directement aux TCR et TCR flash (bénéficiaires actuels), leur permettant de partager leurs expériences et leurs conclusions avec d'autres États membres.
- Réalisation d'un aperçu des apprentissages en Europe afin de répertorier les programmes d'apprentissage au niveau du système dans les États membres de l'UE, en Islande et en Norvège et réalisation d'une analyse comparative des programmes (publication des résultats prévue en 2018).
- Lancement, en 2017-2018, de recherches sur l'apprentissage des adultes, mettant l'accent sur l'apprentissage comme méthode efficace de reconversion et de perfectionnement professionnel des adultes, leur permettant de revenir sur le marché du travail ou de donner un coup d'accélérateur à leur carrière.



Pour en savoir plus, surfez sur: cedefop.europa.eu

Soutien de la Fondation européenne pour la formation (ETF)

L'ETF aide les pays partenaires à exploiter le capital humain en réformant les systèmes de l'éducation, de la formation et du marché du travail. Elle aide également les institutions européennes à élaborer, surveiller et évaluer le soutien apporté par l'UE en matière de ressources humaines. Les 29 pays partenaires de l'ETF comptent les Balkans occidentaux, la Turquie, ainsi que des pays voisins de l'UE et des États d'Asie centrale.

EFP et formation par le travail dans les pays partenaires de l'ETF

De nombreux pays sont confrontés à des défis similaires dans la transformation de leur système d'enseignement et de formation professionnels. Il convient tout particulièrement d'améliorer la coopération entre l'EFP et les entreprises. En outre, plusieurs pays ont pris des mesures pour aligner les formations sur les besoins du monde du travail. Quatre pays candidats (l'Albanie, le Monténégro, l'ancienne République yougoslave de Macédoine et la Turquie) ont récemment rejoint l'EAFa et la Serbie compte la rejoindre en 2017.

Que fait l'ETF dans les pays partenaires?

Dans les pays candidats, l'ETF assure:

- des moyens de concrétiser les engagements, par exemple en obtenant des promesses d'entreprises et en s'inspirant des bonnes pratiques et des exemples de l'EAFa;
- des séminaires de partage de connaissances avec les parties prenantes de l'EAFa;
- un soutien dans la mise en œuvre des engagements de Riga en matière de formation par le travail (par exemple, l'ETF réalise des évaluations pour discerner les politiques efficaces et elle contribue au renforcement des capacités);
- une surveillance et une analyse des progrès de mise en œuvre des engagements de Riga (2015-2020).

Dans la région du Partenariat oriental (Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie, Moldavie, Ukraine) et au Kazakhstan, l'ETF apporte son aide pour analyser et élaborer des politiques nationales de formation par le travail. Elle organise également des séminaires, des activités d'apprentissage en équipe, un renforcement des capacités et une plateforme thématique.

Dans la région du sud et de l'est de la Méditerranée, l'ETF propose des examens d'ensemble des politiques de formation par le travail, en étroite collaboration avec l'UNESCO. L'ETF collabore actuellement avec des pays du Maghreb.



Pour en savoir plus, surfez sur: etf.europa.eu

Un instantané du séminaire de l'EAfA

Kayseri, Turquie, septembre 2016

Des représentants de pays candidats ont évoqué les défis nationaux liés à l'apprentissage. En réponse, les membres de l'EAfA et des orateurs d'États membres de l'UE ont proposé plusieurs bonnes pratiques pertinentes comme éventuelles solutions. Les participants ont ensuite élaboré des plans d'action nationaux sur la base des enseignements tirés. Le séminaire comprenait des visites d'usines de textile et de mobilier, d'une école d'EFP et du centre régional d'innovation Erciyes Teknopark.

Le rôle des organisations de la jeunesse

Forum européen de la jeunesse

Le Forum européen de la jeunesse est une plateforme représentant les organisations de la jeunesse en Europe. Il entend inciter les jeunes à participer activement à la société et à améliorer leur propre vie en présentant et en défendant leurs droits. Dans le contexte politique et social incertain d'aujourd'hui, les jeunes peuvent être d'importants catalyseurs de changement et peuvent contribuer à résoudre les problèmes de l'Europe de manière innovante.

OBESSU

L'OBESSU (Bureau d'organisation des syndicats et associations scolaires européens) est une plateforme de coopération des syndicats d'élèves nationaux, actifs dans l'enseignement secondaire général et professionnel en Europe. L'OBESSU représente les élèves en tant que parties prenantes de leurs systèmes éducatifs et des questions en rapport avec leur vie. Il permet aux élèves de contribuer à la création de systèmes éducatifs démocratiques, promouvant la citoyenneté active. Via l'OBESSU, ils coopèrent, en outre, à la mise en place de structures de représentation des élèves. Ces efforts portent, entre autres, sur l'apprentissage et la dimension éducative de leur expérience.

Réseau européen des apprentis

Le Forum européen de la jeunesse et l'OBESSU collaborent pour protéger les droits des jeunes en milieu scolaire et au travail. Ils ont lancé un réseau d'apprentis au niveau européen, avec l'aide de la Commission européenne, pour s'assurer que les jeunes apprentis se fassent entendre dans les discussions portant sur l'EFPP et l'apprentissage en Europe. Ce réseau promeut un apprentissage de qualité, qui met l'apprenant au centre des préoccupations et qui respecte les droits des jeunes en tant qu'étudiants et que travailleurs. L'implication des jeunes dans la prise de décisions qui les concernent est essentielle. Aussi, le réseau européen des apprentis veille à ce que les apprentis soient représentés dans la préparation, l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'apprentissage.

Déclaration de partenaires sociaux européens

Étant donné le rôle crucial des partenaires sociaux dans les systèmes d'apprentissage, nos organisations et nos membres s'engagent à ce que les initiatives européennes et nationales visent à développer et renforcer l'apprentissage en Europe.

Nous accordons une grande importance à un apprentissage de qualité, qui renforce les perspectives d'emploi, facilite le développement personnel et aboutit sur des certifications, tout en apportant les compétences nécessaires sur le marché du travail. Nous devons nous appuyer sur l'expérience de pays dotés de systèmes d'apprentissage efficaces – une expérience qui démontre que:

- la gestion des systèmes d'apprentissage doit permettre d'impliquer les partenaires sociaux et les parties prenantes, afin de se concentrer sur les résultats de la formation et les possibilités d'emploi;
- le travail des apprentis doit être rémunéré ou compensé, conformément aux exigences minimales ou aux conventions collectives du système national ou des différents secteurs;
- il est nécessaire de garantir l'engagement des apprentis, assorti d'avantages clairs, y compris des certifications et des perspectives d'emploi.

Dans le cadre de nos activités, nous avons identifié plusieurs défis politiques à relever, dont:

- rendre l'apprentissage plus attractif pour les jeunes;
- encourager et récompenser les employeurs qui investissent dans les programmes d'apprentissage;
- promouvoir plusieurs voies entre les différentes options de l'enseignement et de la formation professionnels initiaux et supérieurs;
- aider les PME – principales organisatrices d'apprentissage en Europe – au niveau local, régional et national.

Le travail réalisé par les partenaires sociaux entre 2014 et 2016 a servi de base à un avis commun sur l'apprentissage, avis partagé par les États membres et les partenaires sociaux et exprimé par l'intermédiaire du comité consultatif pour la formation professionnelle de la Commission. Nous comptons sur la Commission pour poursuivre ses efforts et proposer un cadre de qualité européen pour l'apprentissage, qui respecte notre travail et nos recommandations.

En partenariat avec toutes les parties prenantes, nous devons redoubler d'efforts pour enraciner et améliorer l'apprentissage. Dans le cadre de la prochaine phase d'activités de l'EaFA, nous devons faire en sorte que la société perçoive mieux la valeur de l'apprentissage. La première Semaine européenne des compétences professionnelles, organisée en 2016, constitue une étape positive dans ce sens. Il revient à présent à la Commission de lancer une campagne de communication qui permette aux entreprises et aux citoyens de toute l'Europe d'avoir une meilleure image de l'apprentissage.

Nos organisations continueront de participer aux discussions et nous invitons la Commission à suivre cette voie.



Luca Visentini
Secrétaire général
CES



Markus J. Beyrer
Directeur général
BusinessEurope



Valeria Ronzitti
Secrétaire générale
CEEP



Véronique Willems
Secrétaire générale
UEAPME

Activités des partenaires sociaux

Ces deux dernières années, les partenaires sociaux européens (CES, BusinessEurope, CEEP, UEAPME) ont lancé des projets sur la rentabilité des programmes d'apprentissage (employeurs) ainsi qu'un cadre européen de qualité de l'apprentissage (syndicats). Ces projets ont mobilisé les connaissances et l'expertise des partenaires sociaux et ont entraîné la rédaction de deux rapports globaux, qui ont contribué au débat politique. Au terme de ces projets, nous avons présenté une vision commune de l'apprentissage et lancé une discussion sur les futures priorités politiques avec les États membres dans le cadre du comité consultatif pour la formation professionnelle (CCFP). Ce débat a mené à l'adoption d'un avis tripartite du CCFP, impliquant les représentants des employeurs, des syndicats et des États membres et intitulé «A shared vision for quality and effective apprenticeships and work-based learning» («Une vision partagée pour un apprentissage et une formation par le travail efficaces et de qualité»).

L'engagement des prestataires européens de l'enseignement et de la formation

Des groupes d'associations européennes de prestataires d'EFP (représentant l'enseignement et la formation professionnels initiaux, continus et supérieurs) se réunissent chaque année depuis 2010 dans le cadre de réunions informelles avec la Commission. En 2015, un groupe d'experts, la «plateforme des associations européennes de prestataires d'EFP», a été créé et compte aujourd'hui six associations européennes, dont quatre organismes d'EFP et deux organismes de l'enseignement supérieur:

Organismes d'EFP

- Forum européen de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFVET)
- Prestataires européens d'enseignement et de formation professionnels (EUproVET)
- Associations européennes des centres de formation professionnelle (EVBB)
- Association européenne pour la formation professionnelle (AEFP) (regroupant quatre organisations d'EFP centralisées)

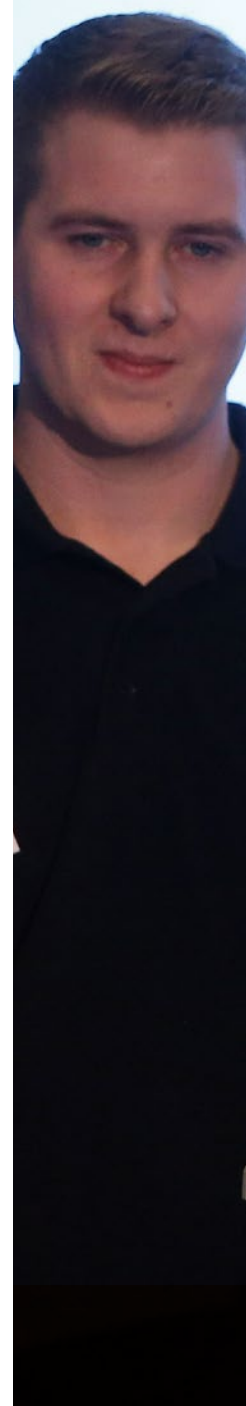
Organismes d'enseignement supérieur

- Association européenne des institutions d'enseignement supérieur (EURASHE)
- Réseau des universités européennes de l'éducation continue (EUCEN)

En 2013, les quatre organismes de l'EFP se sont engagés à favoriser l'essor de l'apprentissage – tant en Europe que via leurs organisations nationales. Leurs membres participent aux activités de l'EaFA de manière indépendante et à travers divers partenariats. Les partenaires veillent à assurer une meilleure coordination entre les organismes de formation et les organisations des entreprises.

L'EURASHE et l'EUCEN ont également promis d'aider à relever la qualité de l'apprentissage et à augmenter le nombre d'apprentissages de niveau supérieur.

En 2014, les six organismes ont lancé le réseau **VET4EU2**. Ils collaborent et œuvrent individuellement afin d'améliorer la qualité et l'image de l'EFP. Ils visent également en priorité une meilleure progression entre l'EFP et l'enseignement supérieur.





© Union européenne, 2016

Thomas Lees et Marcus Hawksworth, deux apprentis de Siemens, remettent leur version de l'Atomium, un monument emblématique de Bruxelles, à la commissaire Marianne Thyssen pendant la cérémonie de clôture de la Semaine européenne des compétences professionnelles (décembre 2016).

L'Atomium est né d'un projet collaboratif, impliquant 30 apprentis, issus de neuf centres de formation professionnelle d'Europe.

Initiatives d'entreprises

Un mouvement axé sur les entreprises pour promouvoir l'emploi des jeunes

L'Alliance for YOUth est une initiative axée sur les entreprises, dont l'objectif est de promouvoir l'emploi des jeunes en Europe. Lancée en 2014, par Nestlé, elle s'est engagée dans plusieurs initiatives communes et individuelles pour offrir aux jeunes une expérience de travail concrète via des apprentissages, y compris l'enseignement et la formation professionnels (EFP), ou des stages. L'Alliance for YOUth rassemble aujourd'hui plus de 200 grandes et petites entreprises dans toute l'Europe.

En l'espace de deux ans, les entreprises participantes ont fourni des apprentissages, des options d'EFP, des stages et des emplois à plus de 115 000 jeunes Européens. Le projet a également permis de lancer de nouveaux programmes d'apprentissage et d'EFP dans des pays comme Malte, la Bulgarie, l'Espagne, le Portugal, la Slovaquie, l'Italie et la Pologne, où une telle tradition n'existait pas ou avait disparu.

Fin 2016, les entreprises membres ont renouvelé leur promesse faite à l'EAFA. À l'horizon 2020, l'Alliance for YOUth proposera 230 000 nouveaux apprentissages, stages et emplois aux jeunes Européens.

Les entreprises participantes continueront de développer les programmes d'apprentissage et d'EFP en Europe, en étroite collaboration avec les écoles, les universités et les gouvernements.

Le succès de l'Alliance for YOUth en Europe a, par ailleurs, poussé Nestlé à déployer ce programme à l'échelle mondiale et à inviter les entreprises qui partagent sa vision à se joindre à elle.



Le Pacte européen pour la jeunesse

Le Pacte européen pour la jeunesse – un engagement commun de dirigeants d'entreprises d'une durée de deux ans – a été lancé en novembre 2015. Il a pour but de promouvoir une entrée de qualité des jeunes sur le marché du travail, via des apprentissages, des stages et des premiers emplois. Il est présidé par Étienne Davignon, président de CSR Europe (dirigeants du Pacte), et la commissaire Marianne Thyssen. Le Pacte est piloté par un groupe de dirigeants et épaulé par un groupe de «sherpas». Il dispose de ses propres objectifs, comprenant la création de 100 000 apprentissages, stages et premiers emplois, ainsi que de 10 000 partenariats enseignement-entreprises. Fin 2016, le Pacte avait déjà permis d'ouvrir 91 000 emplois et places en formation et 15 000 partenariats. Il s'achèvera sur l'organisation d'un sommet entreprises-enseignement, organisé à Bruxelles le 23 novembre 2017, dans le cadre de la deuxième Semaine européenne des compétences professionnelles.



BMW: De meilleures perspectives d'emploi pour les étudiants espagnols participant à des programmes d'apprentissage en Allemagne

En tant qu'entreprise internationale, BMW dispose de filiales, de fournisseurs et de clients dans le monde entier. Sa présence sur plusieurs marchés requiert une bonne compréhension des différentes cultures, langues, tendances et préférences. Pour répondre à un besoin d'une main-d'œuvre plus internationale et pour lutter contre le chômage des jeunes, BMW Allemagne a lancé un programme de mobilité des apprenants en 2014, en collaboration avec l'université espagnole d'Alcalá.

Le projet a reçu un accueil des plus impressionnant. En effet, environ 7 000 candidatures ont été envoyées et 32 étudiants espagnols ont été sélectionnés pour suivre un stage d'un an au sein de BMW en Allemagne, dans le cadre d'un programme de master en ligne de l'université d'Alcalá.

Les étudiants ont suivi une préparation d'une semaine dans les locaux de BMW à Madrid avant de se rendre en Allemagne pour suivre un stage d'un an. Sur la base de l'évaluation de leurs compétences lors de la préparation, certains étudiants ont été placés dans des stages supervisés dans l'usine BMW de Munich, tandis que d'autres ont intégré des programmes d'apprentissage à Leipzig. En revenant en Espagne, leur formation par le travail en Allemagne a été reconnue comme faisant partie de leur programme d'études (30 crédits ECTS).

Au terme du projet, 26 des 32 participants ont été engagés par BMW en Espagne et en Allemagne. En outre, cette expérience a suscité un échange culturel positif, non seulement pour les apprentis, mais aussi pour les employés de BMW.

L'entreprise a décidé de répéter ce projet en 2015 avec une université allemande. En parallèle, elle a rejoint l'EAFa et a promis de partager ses expériences pour encourager d'autres entreprises internationales à entreprendre des projets similaires en matière de mobilité des apprenants.



Pour en savoir plus: apprentissages au sein de BMW; Tu aimes apprendre? (*¿Te gusta aprender?*).

bmw.es/home/topics/mundo-bmw/te-gusta-aprender.html





Alliances nationales pour l'apprentissage

Nombre de parties prenantes différentes contribuent au développement et à la mise en œuvre de systèmes d'apprentissage de qualité. Dans plusieurs pays, des acteurs clés ont uni leurs forces pour mener une approche coordonnée, qui aboutira à de meilleurs résultats à l'impact plus fort:



Allemagne: une alliance pour renforcer la formation en entreprise

En Allemagne, les ministères, les partenaires sociaux, les chambres de commerce et les services publics de l'emploi ont formé l'Alliance pour la formation initiale et continue pour la période 2015-2018. Cette alliance a pour but d'améliorer et de renforcer ce système d'alternance. Jusqu'à présent, elle a permis d'accroître de manière significative l'offre de formations en entreprise proposée par l'agence fédérale pour l'emploi. Un nouvel instrument de formation assistée a été créé pour aider les jeunes défavorisés à suivre une formation professionnelle complète en entreprise. En outre, un soutien spécial est apporté aux jeunes réfugiés.



Espagne: un réseau national pour plus d'emplois

En Espagne, la Fundación Bertelsmann coordonne la coopération dans le cadre de l'«Alianza para la FP Dual» («Alliance espagnole pour la formation en alternance»), un réseau de plus de 450 entreprises, centres scolaires et institutions dont l'objectif est de mettre en œuvre un système d'EFP en alternance de grande qualité en Espagne. Cette coopération repose sur un engagement commun pris par la Fundación Bertelsmann, la Fundación Princesa de Girona, l'association des entreprises espagnoles (CEOE) et la chambre espagnole de commerce (Cámara de Comercio de España) afin de faire baisser le chômage via un système éducatif facilitant l'accès des jeunes au marché du travail.

- L'un des principaux défis que rencontre l'alliance consiste à changer les mentalités des entreprises, en particulier des PME, à propos de l'apprentissage et à leur présenter les avantages de ce type de formation. C'est pourquoi les partenaires de l'alliance créent des structures de coopération entre les PME et les grandes entreprises qui contribuent déjà à l'apprentissage.
- Chaque année, l'alliance organise un forum ouvert aux professionnels intéressés par l'EFP en alternance. L'alliance a également permis d'instaurer un réseau de formateurs en entreprise, spécialisés dans l'EFP en alternance, et elle a publié un manuel à l'intention de ces derniers. Elle participe, en outre, à des salons de l'éducation, afin de présenter les avantages de l'EFP en alternance aux jeunes.



Norvège: un accord plus favorable aux étudiants de l'EFP

En 2016, le gouvernement norvégien et les partenaires sociaux ont signé un contrat social pour l'apprentissage afin de s'assurer que tous les étudiants de l'EFP qualifiés qui le souhaitent puissent trouver un apprentissage. En 2015, environ 9 000 étudiants qualifiés n'étaient pas parvenus à en trouver un.

Alliance balte pour l'apprentissage

Dans le cadre des célébrations du deuxième anniversaire de l'Alliance européenne pour l'apprentissage, organisées à Riga en 2015, les trois États baltes – la Lettonie, la Lituanie et l'Estonie – ont signé une déclaration d'intention en vue de créer l'Alliance balte pour l'apprentissage et la formation par le travail (BAfA). Cette déclaration d'intention reposait sur une coopération existante entre les pays (lancée via un projet Erasmus+ visant à aider les autorités nationales à développer un système de formation par le travail et d'apprentissage dans les États baltes). Ce projet a permis de renforcer la coopération entre ces États afin de réformer l'EFP et de se concentrer sur la formation par le travail.

Deux ans plus tard, cette coopération a livré des résultats concrets. Nombre de centres d'EFP et d'employeurs ont commencé à proposer des formations par le travail. Certains rejoignent également l'EAFa.

Les partenaires baltes se sont, par ailleurs, accordés sur des mesures supplémentaires dans le cadre de la BAfA. À cet égard, ils renforceront leur coopération avec les associations de centres d'EFP et les associations du secteur des entreprises. De plus, ils se sont engagés à commencer à élaborer des certifications et des programmes communs, ainsi qu'à promouvoir la région en tant que lieu idéal pour étudier et travailler.

Pays basque: apprentissage et internationalisation

Le gouvernement basque renforce le système d'apprentissage afin d'accélérer le développement des compétences des étudiants de l'EFP en rapport avec des secteurs professionnels stratégiques de la région. En 2015 et 2016, quelque 475 entreprises basques ont participé à des programmes d'EFP en alternance. En 2016 et 2017, elles sont 739 à y participer.

À l'horizon 2020, le gouvernement basque souhaite que 50 % des étudiants de l'EFP suivent un programme d'EFP en alternance et que plus de 5 000 entreprises fassent partie du système d'apprentissage.

Le gouvernement basque continue d'encourager la coopération entre les centres d'EFP et les entreprises, en particulier les PME, afin de lancer des projets d'innovation appliquée qui améliorent les produits et les services. À l'heure actuelle, les centres d'EFP du Pays basque collaborent avec 256 entreprises dans le cadre de projets d'innovation appliquée avec pour but qu'elles soient 1 500 d'ici à 2020.

L'entrepreneuriat actif représente une autre priorité. Ces dix dernières années, les étudiants de l'EFP ont créé plus de 600 jeunes entreprises (dont 84 en 2015 et 2016). Quelque 360 autres jeunes entreprises devraient être lancées avant 2020. L'objectif est de promouvoir les entreprises jouissant d'un bon potentiel de croissance, en particulier dans le secteur de l'industrie et de la technologie.

EARLALL: Promouvoir l'apprentissage dans les régions

L'Association européenne des autorités régionales et locales pour l'apprentissage tout au long de la vie (Earlall) est une association internationale à but non lucratif basée à Bruxelles et fondée en 2001 à l'initiative de la région de Toscane. Elle est gérée par ses membres ainsi que par un comité d'administration, présidé par le président du Pays basque. En 2016, les membres et les observateurs de l'Earlall comptaient 42 autorités régionales et locales et associations actives dans le domaine de l'éducation et de l'apprentissage tout au long de la vie, représentant plus de 61 millions de personnes en Europe.

L'Earlall a rejoint l'EaFA en lui soumettant une promesse en 2015, afin d'utiliser son vaste réseau pour promouvoir l'apprentissage au sein de l'UE et de favoriser la mobilité de l'apprentissage. Cette promesse a pour objectif d'accroître le nombre d'apprentissages de qualité (offre) et leur caractère transfrontalier (mobilité). L'Earlall encourage ses membres à faire des promesses, participe à des appels à propositions dans le cadre d'Erasmus+ et prend activement part à toutes les activités de l'EaFA.

Dans la mesure où ses membres sont des autorités régionales et locales chargées de l'enseignement, l'Earlall est active au niveau national. Par conséquent, elle est en mesure d'influencer les priorités nationales dans le domaine de l'apprentissage et d'encourager les pouvoirs publics à adopter les priorités définies par l'EaFA. L'association est également active au niveau politique de par sa présence à Bruxelles et son interaction avec les institutions européennes. Elle permet ainsi à sa promesse faite à l'EaFA de jouir d'un effet «boule de neige». Ce point a déjà été prouvé grâce à deux nouvelles promesses, faites par la chambre catalane de commerce et le centre d'EFP des Asturies, qui ont décidé de devenir membres de l'EaFA après avoir été approchés par des organes locaux du gouvernement catalan et asturien (tous deux membres de l'Earlall).

L'EaFA a également exercé une influence positive sur l'organisation en elle-même. Elle offre, en effet, plusieurs avantages à l'Earlall et à ses membres, qui disposent ainsi d'une plateforme pour s'entretenir avec d'autres associations, entreprises et partenaires sociaux et échanger des idées, des approches et des bonnes pratiques. Ces échanges se déroulent principalement dans le cadre de réunions des parties prenantes, mais aussi via la mise en place de relations indépendantes.



Pour en savoir plus: earlall.eu



Encourager la mobilité

La mobilité des apprentis est aujourd'hui un sujet important et vient s'ajouter aux trois objectifs de base de l'EAFa visant à améliorer l'offre, la qualité et l'image de l'apprentissage. La question de la mobilité de longue durée jouit d'une attention croissante.

Chaque année, près de 120 000 apprenants de l'EFp bénéficient d'un financement Erasmus+ pour se former à l'étranger. Nous sommes cependant encore loin de l'objectif fixé par l'UE établissant qu'au moins 6 % des apprenants de l'EFp de l'enseignement secondaire supérieur expérimentent la mobilité d'ici à 2020. En outre, la mobilité de longue durée est un point particulièrement complexe.

Mobilité de longue durée

La durée moyenne de la mobilité de l'EFp a baissé ces dernières années. Dans le cadre du programme Leonardo da Vinci précédent (2007-2013), la moitié des stages de l'EFp duraient plus de 2 mois et 7 % plus de 6 mois. Depuis le lancement d'Erasmus+ en 2014, moins de 1 % des stages ont duré plus de 6 mois.

Des rapports récemment publiés par le Parlement européen et l'Institut Notre Europe-Jacques Delors invitent à renforcer la mobilité de longue durée. Cette ambition est également soutenue par le «Pacte européen pour la jeunesse», un engagement commun de dirigeants d'entreprises.

Erasmus Pro

Afin de répondre à ces appels à l'action, la Commission est en train d'élaborer une proposition d'action intitulée «ErasmusPro» dans le cadre du programme Erasmus+. Elle se concentrera sur la mobilité de longue durée des apprentis et sur le financement de 50 000 places à l'horizon 2020, en plus de l'objectif initial d'Erasmus+ de 650 000 périodes de mobilité, disponibles pour les apprenants de l'EFp entre 2014 et 2020.

Erasmus+

Durée de la mobilité d'un apprenant de l'EFp entre 2014 et 2016:

Moins de 1 mois	72 %
1-3 mois	21 %
3-6 mois	6 %
Plus de 6 mois	1 %

Projets pilotes

L'UE a lancé deux appels à propositions pour des projets pilotes liés à la mobilité de longue durée des apprentis.

Le but de ces projets est de tester la viabilité du lancement d'un «cadre européen pour la mobilité (de longue durée) des apprentis», permettant de favoriser les compétences et l'emploi des jeunes apprentis tout en renforçant leur citoyenneté européenne.

Aperçu des possibilités de financement

En complément au financement des programmes d'apprentissage par les budgets nationaux des États membres, l'UE propose d'importants financements via divers grands fonds, institutions ou dispositifs.

Erasmus+ propose un financement aux apprenants de l'EFP, apprentis compris, ainsi qu'aux enseignants et formateurs, pour qu'ils puissent suivre une formation à l'étranger. Ce programme permet également de financer des partenariats stratégiques impliquant des prestataires de l'enseignement et de la formation, des partenaires sociaux et des entreprises, ainsi que des initiatives de réforme politique visant à renforcer les dispositifs d'apprentissage.

Appel à venir: certifications d'EFP communes (y compris les certifications de l'enseignement et de la formation professionnels supérieurs). Un nouvel appel à propositions sera lancé à l'automne 2017.



ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_fr

Le Fonds social européen permet notamment de soutenir la réforme de l'apprentissage au niveau national et les initiatives visant à stimuler l'offre et la qualité de l'apprentissage.

En outre, un financement au titre de l'Initiative pour l'emploi des jeunes pourra servir à soutenir l'apprentissage en tant qu'aide directe ciblant les jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation. Cette source de financement vient en aide aux régions connaissant un taux de chômage des jeunes (15-24 ans) de 25 % et plus au cours de la période 2014-2020.



ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=fr

En outre, le volet EURES du programme de l'UE pour l'emploi et l'innovation sociale met à disposition un financement pour développer des dispositifs de mobilité ciblés, tels que «Ton premier emploi EURES».



ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1160&langId=fr

La Banque européenne d'investissement peut fournir une assistance sous forme de prêts aux secteurs public et privé, dans le cadre du programme «Compétences et emplois — Investir pour la jeunesse».



eib.org

Projets Erasmus+

Apprentissage et formation par le travail

Erasmus+ permet d'améliorer les systèmes d'apprentissage dans le cadre de l'action clé 3 (soutien à la réforme des politiques) en:

Aidant les autorités nationales pour l'apprentissage (appel 13/2014 de l'EACEA)

9 projets ont été réalisés en 2017

Budget total alloué: 2,3 millions d'euros

Aidant les PME à s'engager en faveur de l'apprentissage (appel 41/2015 de l'EACEA)

16 projets sont financés et ont été lancés fin 2016 (durée de deux ans)

Budget total alloué: 8,8 millions d'euros

Encourageant les partenariats entre les établissements d'EFP et les entreprises sur la formation par le travail et l'apprentissage (appel 40/2016 de l'EACEA)

Les projets seront sélectionnés au début de l'été 2017 et devraient être lancés à l'automne (durée de deux ans)

Le programme aide également à financer la mobilité internationale des apprentis dans le cadre de l'action clé 1 (projets de mobilité) et promeut des partenariats entre le secteur de l'EFP, les organismes fournisseurs d'apprentissages et les autres parties prenantes dans le cadre de l'action clé 2 (coopération pour l'innovation et l'échange des bonnes pratiques). Un exemple de projet au titre de l'action 2 est présenté au verso.

Accompagnement dans le recrutement d'apprentis pour les PME européennes

K.O.S est un bureau de consultance allemand qui aide les entreprises, les organisations et les institutions publiques dans les domaines de l'enseignement et de la formation professionnels. Il a lancé un partenariat stratégique Erasmus+, impliquant quatre organisations de recherche, d'enseignement et de formation, originaires d'Allemagne, de Pologne, d'Autriche et de Grèce. Ces partenaires ont élaboré des stratégies et des exemples de bonnes pratiques pour inciter les PME à recruter de jeunes apprentis. Un manuel, un guide des bonnes pratiques et un livret à l'intention des PME peuvent être téléchargés gratuitement en anglais, en allemand, en grec et en polonais.

Pour en savoir plus:



Base de données des résultats des projets Erasmus+:
ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects



Outils de référence

Boîte à outils de l'apprentissage

L'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, le Luxembourg et la Suisse ont collaboré pour concevoir une boîte à outils numérique consacrée à l'apprentissage. Ces cinq pays sont célèbres pour leurs systèmes d'apprentissage de qualité. Toutefois, bien qu'ils disposent tous de systèmes en alternance, chaque pays possède son propre modèle et ses caractéristiques propres. Ils ont donc uni leurs forces pour créer une base de ressources propice à l'apprentissage et à l'expérimentation politiques ainsi qu'au développement de la pratique, en recensant et associant les éléments constitutifs des systèmes d'apprentissage de ces cinq pays. Ce projet a été mis en œuvre pour soutenir l'EaFA et il a été financé au titre du programme Erasmus+.



apprenticeship-toolbox.eu

Manuel pour la formation par le travail

29 agences nationales de pays européens ont constitué le NetWBL – réseau européen thématique sur la formation par le travail – et ont rédigé un manuel, disponible en ligne. Ce manuel fournit un accès rapide à des ressources essentielles sur des questions telles que la gouvernance et la gestion, le développement et la livraison, le contrôle et la reconnaissance, l'évaluation et l'assurance de la qualité, les partenariats, l'information et la communication. Il comprend également une base de données de projets pertinents, ainsi qu'une liste de contacts locaux de chaque pays. Le NetWBL et l'élaboration de son manuel ont été cofinancés par le programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie de la Commission européenne.



wbl-toolkit.eu

Guide et outils pour un apprentissage de qualité de l'OIT

Le premier volume de l'ouvrage «Guide et outils pour un apprentissage de qualité» est en cours de préparation et devrait être publié par l'OIT en 2017. Il se concentrera sur les systèmes d'apprentissage de qualité au niveau national et son public cible comprendra des représentants gouvernementaux ainsi que des partenaires sociaux chargés des décisions politiques en matière de développement des compétences. Le deuxième volume, prévu pour 2018, portera sur les programmes d'apprentissage de qualité au niveau des différents secteurs et/ou des entreprises. Il permettra aux praticiens de concevoir, mettre en œuvre et contrôler des programmes d'apprentissage de qualité en fournissant des outils pratiques, des modèles et une assistance étape par étape. Les volumes sont conçus avec le soutien financier de la Commission européenne et du ministère norvégien des affaires étrangères.



ilo.org/skills/lang--fr/index.htm

Programmes d'apprentissage financés par le Fonds social européen



Bulgarie: Réduire le taux de chômage des jeunes grâce à de nouvelles opportunités

Lancé en 2015, le projet «Nouvelles opportunités en faveur de l'emploi des jeunes» vise à renforcer la compétitivité des jeunes chômeurs bulgares sur le marché du travail, à améliorer leur degré d'inclusion sociale et à assurer une transition école/travail plus fluide et plus rapide.

Le projet, qui s'inscrit dans l'initiative pour l'emploi des jeunes de l'UE, financée par le FSE, aide les jeunes chômeurs de 15 à 29 ans à suivre un apprentissage sur mesure ou une formation par le travail chez un employeur dans le domaine de leur choix. Jusqu'à présent, 11 000 jeunes Bulgares ont bénéficié de ce projet.



Lituanie: Réduire le niveau de chômage des jeunes via l'apprentissage

Le projet «Formation professionnelle sous la forme d'un apprentissage dans les centres de formation du marché du travail», organisé de 2013 à 2015, a permis de former des jeunes Litvaniens de 18 à 29 ans qui n'étaient pas dans le système éducatif et qui ne disposaient pas de certifications, ainsi que des travailleurs qui souhaitaient se recycler.

Ce projet a défini les règles et procédures de l'organisation d'apprentissages et a aidé plus de 1 000 jeunes à prendre part à un apprentissage dans divers secteurs. Il a également permis de développer des méthodes de formation innovantes et d'améliorer la gamme globale d'opportunités d'EFP en Lituanie.



Suède: Comblent les lacunes en matière de compétences dans la région de Scanie via l'apprentissage professionnel

Le projet d'«Académie des apprentis du nord-est de la Scanie», qui s'est achevé en 2014, a offert des apprentissages aux jeunes chômeurs de 16 à 29 ans qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires.

Les apprentissages, d'une durée de 20 semaines à deux ans, alliaient cours théoriques et formation par le travail et couvraient des secteurs professionnels présentant une forte demande d'agents qualifiés, comme le secteur des soins de santé, de la restauration et de la charpenterie.

L'Académie des apprentis a collaboré avec des écoles professionnelles et un réseau d'entreprises, en se basant sur les expériences des systèmes d'apprentissage d'Écosse et d'Allemagne. Quelque 90 % des participants ont trouvé un emploi dans les six mois suivant la fin de leur apprentissage.

Portails pour la mobilité

EURES – Le Portail européen sur la mobilité de l'emploi

EURES est un réseau de coopération visant à faciliter la liberté de mouvement des travailleurs au sein des 28 États membres de l'UE, de la Suisse, de l'Islande, du Liechtenstein et de la Norvège. Environ 300 000 offres d'emploi et 300 000 CV sont enregistrés dans sa base de données. Il permet aux demandeurs d'emploi et aux employeurs de toute l'Europe d'entrer en contact les uns avec les autres. À partir de 2018, les apprentissages et les stages reposant sur un contrat de travail seront inclus dans le portail et permettront aux apprenants d'accéder facilement à des informations relatives aux opportunités de formation dans d'autres pays. Drop'pin@EURES est une section spécifique du portail. Elle se concentre sur les opportunités offertes aux jeunes, dont des apprentissages et des stages.



ec.europa.eu/eures

MOMO: More mobility for Europe

MOMO est une plateforme en ligne de partage de bonnes pratiques. MOMO mène, entre autres, des recherches sur le rôle des «conseillers en mobilité»: des professionnels qui travaillent dans le domaine de l'EFP et qui aident les personnes pendant leur période de mobilité. Le portail comprend, notamment, une liste de conseillers en mobilité en fonction des compétences, des aptitudes et des ressources, qui permet de fournir un service efficace aux personnes qui intègrent des programmes de mobilité. Le site propose des informations aux conseillers ainsi que des outils en ligne pour aider les participants avant et après leur période de mobilité.



moremobility.net

eTwinning

eTwinning est une plateforme gratuite qui permet aux enseignants et aux étudiants européens d'entrer en contact et de collaborer sur divers projets, en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC) pour fournir de l'aide, des outils et des services aux écoles. eTwinning offre également des opportunités de développement professionnel en ligne gratuit et continu aux éducateurs. Lancé en 2005 en tant que principale action du programme d'apprentissage en ligne de la Commission européenne, eTwinning a depuis été intégré à Erasmus+. eTwinning suit le concept de l'«internationalisation chez soi», en référence aux activités qui permettent aux étudiants d'acquérir une expérience internationale en classe et en ligne, sans se rendre à l'étranger, non comme un substitut à la mobilité classique, mais comme un composant de l'internationalisation plus vaste des établissements de l'EFP en Europe.



etwinning.net

Go&LearNET

L'initiative Go&LearNET a permis de créer un catalogue international de visites d'étude dans des PME et organise des séminaires thématiques ainsi que des visites de découverte économique au sein d'entreprises de six pays européens.



goandlearnet.eu

Prix EAfA 2016: le talent à l'honneur



Marianne Thyssen, commissaire européenne chargée de l'emploi, des affaires sociales, des compétences et de la mobilité des travailleurs, a remis les tout premiers «prix EAfA» lors de la cérémonie de clôture de la Semaine européenne des compétences professionnelles le 9 décembre 2016. Ces prix ont récompensé des initiatives exceptionnelles d'entreprises et d'apprentis dans le domaine de l'apprentissage.

Les lauréats



© Union européenne, 2016

Lewis Churchill et Megan Niven récompensés par la commissaire Marianne Thyssen (au centre)

Catégorie «apprentis»

Megan Niven de Nielsen UK a rejoint l'entreprise en 2014 dans le cadre d'un apprentissage portant sur l'innovation et la croissance. Elle a fait preuve d'une capacité naturelle à coordonner et gérer d'importants programmes de formation. En outre, après avoir réalisé que les préparations n'étaient pas suivies, elle a conçu une préparation formelle à la formation pour la branche britannique et irlandaise de Nielsen, y compris des projets de formation pour les nouveaux arrivants. Megan a également créé et mis en place un «passeport de formation» pour les délégués. Elle contribue à présent à la promotion des apprentissages au Royaume-Uni et travaille en tant que coach dans le cadre du programme d'apprentissage de Nielsen. Megan aide actuellement l'entreprise à redéfinir ses normes en matière d'innovation et de croissance au sein du Royaume-Uni.

Les jurés ont apprécié l'attitude proactive de Megan et son rôle dans la promotion de l'apprentissage. Son travail dans le domaine de la formation et de l'apprentissage dépasse largement les tâches standard d'un apprenti.

Lewis Churchill d'IBM Europe (UK) est en dernière année de formation pour devenir spécialiste des solutions techniques au sein d'IBM. En dépit de ses difficultés et d'un faible taux de présence à l'école, Lewis a réalisé des progrès remarquables dans le cadre du programme d'apprentissage d'IBM, grâce auquel il a acquis de nombreuses compétences, entre autres, dans l'analyse de données, les tests et la gestion des services techniques. Lewis a fait ses preuves au sein d'une équipe hautement qualifiée de professionnels aguerris. Il est reconnu comme étant un employé très performant, ayant déjà reçu plusieurs prix IBM. Il contribue à l'évolution professionnelle d'autres apprentis et promeut activement, en tant qu'ambassadeur, des apprentissages lors de nombreux événements destinés aux écoliers.

Les jurés ont particulièrement apprécié son engagement et ses performances au sein de l'entreprise, ainsi que son évolution personnelle. En effet, ancien élève avec des difficultés, il est aujourd'hui devenu un employé responsable, qui participe pleinement à la réalisation des objectifs de la société.

Catégorie «entreprises»



© Union européenne, 2016

M. Jose Ignacio Zudaire, directeur des relations institutionnelles, et M. Sergio San Martín, enseignant au sein du centre d'apprentissage, récompensés par la commissaire Marianne Thyssen

Petronor (Espagne), filiale du groupe Repsol, est originaire d'une région où la formation professionnelle est ancrée dans les traditions. L'entreprise reconnaît que la compétitivité repose sur la qualité du personnel. C'est pourquoi elle investit fortement dans ses employés. Entre 2000 et 2016, Petronor a formé 400 opérateurs d'usine de produits chimiques au travers de programmes de formation en milieu professionnel. L'entreprise élabore à présent son propre modèle de formation, aboutissant sur une certification professionnelle en gestion de l'environnement. Avec l'aide d'institutions basques, Petronor a créé un programme de formation spécialement conçu pour les entreprises industrielles.

Les jurés ont apprécié la coopération de Petronor avec des organisations de la région pour développer l'apprentissage. Ils ont également apprécié le fait que l'entreprise soit activement impliquée dans l'élaboration de programmes qui correspondent à ses besoins de formation.

Études et rapports

Commission européenne

Apprentissage et formation en milieu professionnel hautement performants: 20 principes directeurs, 2015

Programmes d'apprentissage et de stages dans les 27 pays de l'UE: principaux facteurs de réussite, 2013

Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analyses (Le retour sur investissement des systèmes d'apprentissage pour les entreprises: éléments d'analyses de rentabilité), 2013

Work-based learning in Europe: Practices and policy pointers (Pratiques et recommandations stratégiques concernant la formation par le travail en Europe), Direction générale de l'éducation et de la culture, 2013

Apprenticeship supply in the Member States of the European Union (L'offre d'apprentissage dans les États membres de l'Union européenne), Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, 2012

Cedefop

Note d'information – Définir, valoriser et éclairer la politique de formation professionnelle, 2017

Digitalisation and digital skill gaps in the EU workforce (Numérisation et déficits de compétences numériques de la main-d'œuvre européenne), 2017

Technological skills obsolescence in the EU (Obsolescence des compétences technologiques dans l'UE), 2017

European inventory on validation of non-formal and informal learning (Inventaire européen de la validation de l'apprentissage non formel et informel), mise à jour de 2016

Document de recherche n° 53 – Governance and financing of apprenticeships (Gouvernance et financement de l'apprentissage), 2016

Note d'information – Formations en apprentissage efficaces pour petites et moyennes entreprises, 2015

Note d'information – Work-based learning: apprenticeships, Italy, Slovenia, Luxembourg and Greece (Formation par le travail: apprentissage, Italie, Slovénie, Luxembourg et Grèce), 2015

Série Référence n° 98 – Stronger VET for better lives, Cedefop's monitoring report on vocational education and training policies 2010-14 (Renforcer l'EFPP pour améliorer la vie des citoyens, rapport de suivi du Cedefop sur les politiques d'EFPP au cours de la période 2010-2014), 2015

Document de recherche – Who trains in small and medium-sized enterprises (Les formateurs dans les petites et moyennes entreprises), 2015

Évaluations thématiques par pays – Évaluation de l'apprentissage: Lituanie, 2015

Évaluations thématiques par pays – Évaluation de l'apprentissage: Malte, 2015

Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe (Formation par le travail dans l'enseignement et la formation professionnels continus: politiques et pratiques en Europe), 2015

Document de travail – Legal acts for VET regulating apprenticeships: Denmark, France, Germany, the Netherlands and Switzerland (Actes juridiques de l'EFPP réglementant l'apprentissage: Danemark, France, Allemagne, Pays-Bas et Suisse), 2015

Document de recherche – Attractiveness of initial vocational education and training: identifying what matters (Attrait de l'EFPP initial: recensement des éléments pertinents), 2015

ETF

Work-based learning: A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries (Formation par le travail: manuel à l'intention des décideurs politiques et des partenaires sociaux des pays partenaires de l'ETF), 2014

Work-based learning: Benefits and obstacles. A literature review for policy makers and social partners in ETF partner countries (Formation par le travail: avantages et obstacles. Analyse à l'intention des décideurs politiques et des partenaires sociaux des pays partenaires de l'ETF), 2013

Programmes de formation en milieu professionnel pour les jeunes de la région méditerranéenne. Analyses comparatives, 2009

Parlement européen

La formation en alternance: un pont au-dessus des eaux troubles?, Instituts de recherche, 2014

Mapping youth transitions in Europe, Report (Cartographie des transitions vécues par les jeunes en Europe, Rapport), Parlement européen, 2014

Success factors for the Dual VET system: Possibilities for know-how-transfer (Facteurs de réussite pour le système d'EFP en alternance, possibilités de transfert de savoir-faire), Institut für Bildungsfragen der Wirtschaft (ibw), 2014

Bertelsmann Stiftung

Germany's dual vocational training system: a model for other countries? (Le système allemand de formation professionnelle en alternance: un modèle pour les autres pays?), 2013

Publications de l'OCDE

Striking the right balance: Costs and benefits of apprenticeship (À la recherche du juste équilibre: coûts et avantages de l'apprentissage), OCDE Education, documents de travail, Éditions OCDE, Paris, 2017

Work-based Learning for Youth at Risk: Getting Employers on Board (Apprentissage par le travail pour les jeunes à risque: convaincre les employeurs), OCDE Education documents de travail, Éditions OCDE, Paris, 2016

Building Stronger Pathways to Work: the Role of Quality Apprenticeships, (Un meilleur départ sur le marché du travail: le rôle d'un apprentissage de qualité), document d'information préparé à l'occasion de la 2e conférence G20-OCDE sur le thème d'un apprentissage de qualité. Antalya, 2015

CES

Vers un cadre de qualité européen pour les apprentissages et la formation par le travail, 2016

Business Europe

A Shared Vision for Quality and Effective Apprenticeships and Work-based Learning (Une vision partagée pour un apprentissage et une formation par le travail efficaces et de qualité), avis du Comité consultatif pour la formation professionnelle (CCFP), adressé à la Commission européenne, 2016

The cost-effectiveness of apprenticeship schemes – making the business case for apprenticeships apprenticeships (Rapport coût-efficacité des programmes d'apprentissage: analyse de rentabilité de l'apprentissage), 2016

Glossaire

C-EFPC

Enseignement et formation professionnels continus

Cedefop

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

EAFa (ou «Alliance»)

Alliance européenne pour l'apprentissage

Éducation et formation 2020

Stratégie Éducation et formation 2020

EFP

Enseignement et formation professionnels

EFPI

Enseignement et formation professionnels initiaux

ETF

Fondation européenne pour la formation

Formation par le travail

Formation par le travail

PME

Petites et moyennes entreprises

Rejoignez l'Alliance!

En rejoignant l'Alliance (EAFA), vous avez la possibilité de faire partie d'un réseau d'experts de toute l'Europe travaillant sur l'apprentissage. C'est là un réel avantage si vous souhaitez vous lancer ou renforcer votre engagement dans ce domaine.

L'Alliance est une plateforme qui permet de partager des expériences et de tirer des enseignements des bonnes pratiques. Vous pouvez aussi y trouver des partenaires, développer de nouvelles idées et pratiques et avoir accès aux informations et outils les plus récents sur l'apprentissage.

Votre engagement

En rejoignant l'Alliance, vous vous engagez à :

- améliorer la qualité, l'offre et/ou l'image de l'apprentissage et la mobilité;
- fournir des informations sur les activités menées au titre de votre promesse et leurs résultats au moins une fois par an;
- partager apprentissages et pratiques au sein du réseau de l'Alliance et avec le grand public;
- faire la promotion de la valeur de l'apprentissage auprès de vos partenaires et du grand public.

Avantages de l'Alliance

Expérience Partage d'expériences et de bonnes pratiques	Réseautage Réseau européen d'experts de l'apprentissage	Information Actualités, rapports, ateliers, manifestations et financement
Outils Lignes directrices, outils pratiques et ressources	Visibilité Visibilité et publicité de vos initiatives	

Comment rejoindre l'Alliance

Il vous suffit de rédiger une promesse de quelques lignes décrivant les actions que vous prévoyez de réaliser en faveur de l'apprentissage. Par exemple, extension d'un programme ou d'une initiative, lancement d'un partenariat ou d'un programme pilote, introduction de l'apprentissage dans un nouveau pays, facilitation de la mobilité, travail en faveur de la qualité, sensibilisation et publicité, etc.

Nous contacter

Pour en savoir plus ou contacter l'Alliance, rendez-vous sur notre site web, qui propose, entre autres, une promesse type facile à compléter, ou envoyez-nous un courrier électronique.

Comment prendre contact avec l'Union européenne?

En personne

Dans toute l'Union européenne, des centaines de centres d'information Europe Direct sont à votre disposition. Pour connaître l'adresse du centre le plus proche, visitez la page suivante: <http://europa.eu/contact>

Par téléphone ou courrier électronique

Europe Direct est un service qui répond à vos questions sur l'Union européenne. Vous pouvez prendre contact avec ce service:

par téléphone:

- via un numéro gratuit: 00 800 6 7 8 9 10 11 (certains opérateurs facturent cependant ces appels),
- au numéro de standard suivant: +32 22999696;
- par courrier électronique via la page <http://europa.eu/contact>

Comment trouver des informations sur l'Union européenne?

En ligne

Des informations sur l'Union européenne sont disponibles, dans toutes les langues officielles de l'UE, sur le site internet Europa à l'adresse <http://europa.eu>

Publications de l'Union européenne

Vous pouvez télécharger ou commander des publications gratuites et payantes sur le site EU Bookshop à l'adresse suivante: <http://bookshop.europa.eu>. Vous pouvez obtenir plusieurs exemplaires de publications gratuites en contactant Europe Direct ou votre centre d'information local (<http://europa.eu/contact>).

Droit de l'Union européenne et documents connexes

Pour accéder aux informations juridiques de l'Union, y compris à l'ensemble du droit de l'UE depuis 1951 dans toutes les versions linguistiques officielles, consultez EUR-Lex à l'adresse suivante: <http://eur-lex.europa.eu>

Données ouvertes de l'Union européenne

Le portail des données ouvertes de l'Union européenne (<http://data.europa.eu/euodp/fr/data>) donne accès à des ensembles de données provenant de l'UE. Les données peuvent être téléchargées et réutilisées gratuitement, à des fins commerciales ou non commerciales.

