



Outils pour des apprentissages de qualité

Volume 2: Guide de l'OIT à l'intention des praticiens

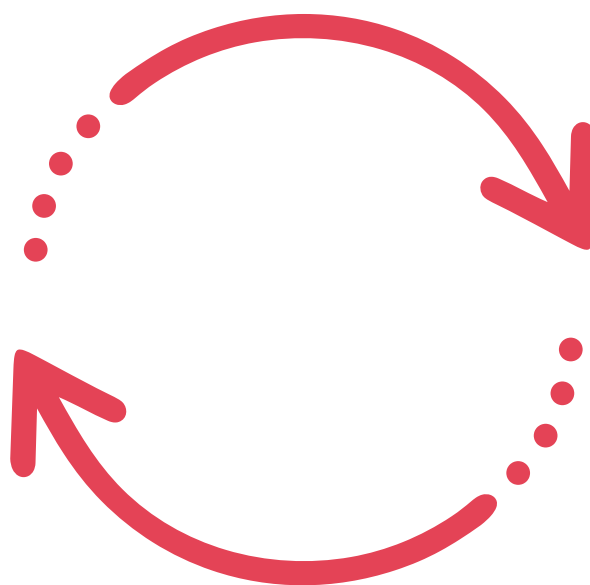
- ▶ **Le cycle de vie d'une formation
en apprentissage de qualité**



Outils pour des apprentissages de qualité

Volume 2: Guide de l'OIT à l'intention des praticiens

► Le cycle de vie d'une formation en apprentissage de qualité



Publié sous la direction de: Ashwani Aggarwal

Service des compétences et de l'employabilité,
Département des politiques de l'emploi

Outils pour des apprentissages de qualité
Volume 2 : guide de l'OIT à l'intention des praticiens

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première édition 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

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

ISBN 978-92-2-032185-0 (imprimé)

ISBN 978-92-2-032186-7 (web PDF)

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

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

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

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

Outils pour des apprentissages de qualité

► Module 1 Le cycle de vie d'une formation en apprentissage de qualité

Module 2 Élaborer des programmes d'apprentissage de qualité

Module 3 Préparer des postes d'apprentissage de qualité

Module 4 Organiser la formation en apprentissage

Module 5 Transition et évaluation postformation

Module 6 Innovations et stratégies en matière d'apprentissage

Table des matières

Acronymes et abréviations iv

Module 1 Le cycle de vie d'une formation en apprentissage de qualité 1

1.1 Introduction: le cycle de vie d'une formation en apprentissage de qualité 1

1.2 Connaître le cadre directeur et le système de l'apprentissage 2

1.3 Les phases du cycle de vie d'une formation en apprentissage de qualité 3

1.4 Guides produits par des pays 6

Liste des figures

Figure 1.1 Le cycle de vie d'une formation en apprentissage de qualité 2

Acronymes et abréviations

BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung (Allemagne)
BIT	Bureau International du Travail
CEBR	Centre for Economics and Business Research
Cedefop	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
DC dVET	Donor Committee for dual Vocational Education and Training
DCC	Direction du développement et de la coopération (Suisse)
EAFa	European Alliance for Apprenticeships – Alliance européenne pour l'apprentissage)
EAN	European Apprentices Network
EFP	enseignement et formation professionnels
EFPC	enseignement et formation professionnels continus
EFPI	enseignement et formation professionnels initiaux
EFTP	enseignement et formation techniques et professionnels
ETF	European Training Foundation – Fondation européenne pour la formation
GAN	Global Apprenticeship Network
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Agence de coopération internationale allemande)
IAG	Inter-Agency Working Group
IBA	Integrative Berufsausbildung
IFFP	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (Suisse)
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (République dominicaine)
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
KRIVET	Korea Research Institute for Vocational Education and Training
MerSETA	Manufacturing, engineering and related services of the Sector Education and Training Authorities (Afrique du Sud)
NAVTTCC	National Vocational and Technical Training Commission
NIMI	National Instructional Media Institute (Inde)
NITA	National Industrial Training Authority (Kenya)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFA	organisme de formation agréé
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIT	Organisation internationale du Travail
PME	petites et moyennes entreprises
SBB	Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (Pays-Bas)
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (Suisse)
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Brésil)
SHRDC	Selong Human Resource Development Centre



► Le cycle de vie d'une formation en apprentissage de qualité

[L'apprentissage] est un élément crucial de notre plan économique à long terme pour assurer un meilleur avenir au Royaume-Uni. Cela nous aidera à acquérir les compétences nécessaires pour rivaliser avec le reste du monde. Et cela signifiera plus d'espoir, plus d'opportunités et plus de sécurité pour nos jeunes, en les aidant à avancer dans la vie et à faire quelque chose d'eux-mêmes.

David Cameron (ancien Premier ministre du Royaume-Uni), octobre 2014

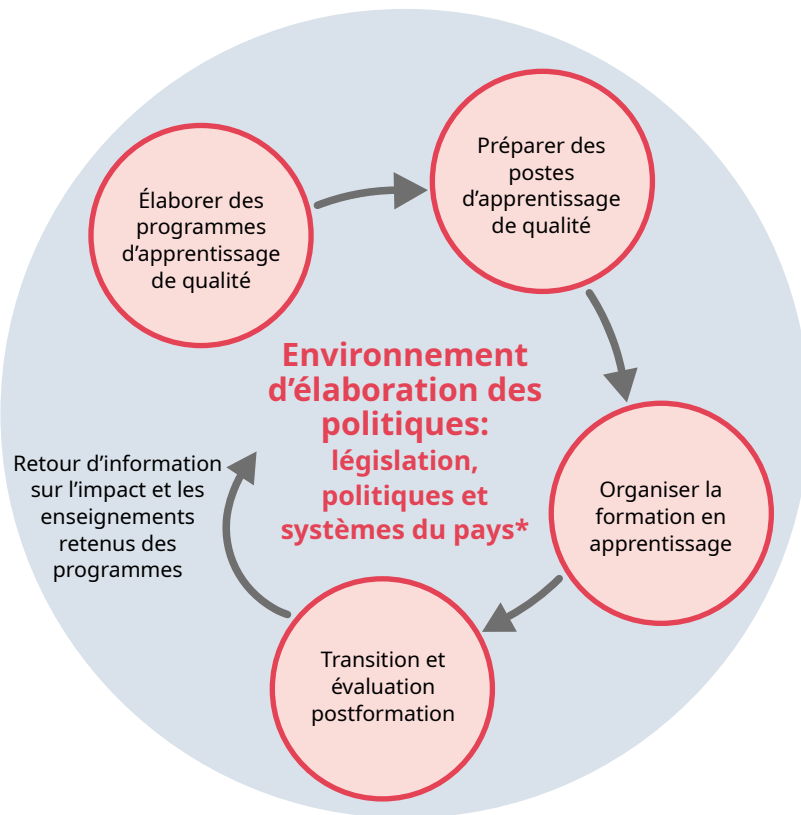
Ce module décrit le cycle de vie et les processus d'une formation en apprentissage de qualité et détaille les éléments successifs de la préparation, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des programmes d'apprentissage. Il présente également des exemples de guides, manuels ou cadres venus de différents pays pour élaborer des programmes d'apprentissage.

► 1.1 Introduction: le cycle de vie d'une formation en apprentissage de qualité

La figure 1.1 illustre le cycle de vie d'une formation en apprentissage de qualité, qui comporte quatre phases. Les programmes sont élaborés durant la phase 1. Celle-ci précède ou, parfois, se déroule en même temps que la phase 2 consacrée à la préparation des postes d'apprentissage. Une fois les préparatifs terminés, les programmes d'apprentissage peuvent être organisés et dispensés (phase 3). Lorsque le programme est achevé, la transition de chaque apprenti vers la vie active ou la poursuite d'études devient l'un des éléments du processus d'évaluation (phase 4). Les résultats de l'évaluation, notamment en ce qui concerne l'impact et les enseignements retenus du programme, constituent un retour d'information pour les parties prenantes dans l'environnement d'élaboration des politiques. L'évaluation du programme va donc éclairer l'élaboration ou la révision de la législation, des politiques et des systèmes nationaux, qui à leur tour vont apporter des améliorations aux quatre phases du cycle de vie d'un programme d'apprentissage de qualité. Pour garantir la qualité de l'apprentissage et son adéquation au marché du travail, les six éléments constitutifs d'un apprentissage de qualité (voir le module Présentation) doivent idéalement étayer les quatre phases du cycle.

Il est important de se rappeler que l'illustration du cycle de vie d'une formation en apprentissage de qualité (voir la figure 1.1) est une représentation simplifiée d'un processus en réalité plus complexe. En effet, le diagramme ne permet pas de représenter certaines interactions subtiles entre divers processus. Les quatre phases ne s'enchaînent pas nécessairement l'une à la suite de l'autre mais ont au contraire toutes les chances de se chevaucher. Par ailleurs, dans la pratique, le retour d'information ne se fait pas uniquement vers la fin du cycle dans le cadre de l'évaluation, mais aussi à chaque étape de manière à ce que ces informations puissent éclairer les autres phases et l'environnement d'élaboration des politiques.

► Figure 1.1 Le cycle de vie d'une formation en apprentissage de qualité



*Les six éléments constitutifs d'un système d'apprentissage de qualité:

Un dialogue social constructif	Un cadre réglementaire solide	Des rôles et responsabilités clairement définis	Des mécanismes de financement équitables	Une forte adéquation du système au marché du travail	Un système ouvert à tous
--------------------------------	-------------------------------	---	--	--	--------------------------

► 1.2 Connaître le cadre directeur et le système de l'apprentissage

Comme le montre la figure 1.1, l'environnement d'élaboration des politiques – qui comprend la législation, les politiques et le cadre réglementaire et institutionnel du pays – détermine la manière dont les programmes d'apprentissage seront élaborés et mis en œuvre. Pour des praticiens, il est donc indispensable d'avoir une parfaite connaissance de l'environnement d'élaboration des politiques nationales avant de se lancer dans la mise au point d'un programme d'apprentissage. L'outil du BIT pour évaluer le système d'apprentissage d'un pays est l'outil 5.2.10.

▶ 1.3 Les phases du cycle de vie d'une formation en apprentissage de qualité

Les quatre phases du cycle représentées sur la figure 1.1 sont expliquées plus en détail ci-dessous.

Phase 1 – Élaborer des programmes d'apprentissage de qualité

L'élaboration d'un programme est la première phase du cycle de vie d'une formation en apprentissage. Les praticiens devront faire en sorte que le programme corresponde à la fois à la demande du marché du travail et au système de qualification du pays. Pour atteindre cet objectif, il sera donc essentiel de mettre en place une collaboration efficace entre, d'un côté, des organisations d'employeurs et de travailleurs – qui sont attentives aux besoins du marché du travail – et, de l'autre, des spécialistes de l'éducation et de la formation – qui connaissent bien les référentiels de qualification et savent comment créer un curriculum. Les processus suivants font généralement partie de la phase d'élaboration d'un programme d'apprentissage (voir le module 2):

- ▶ établir un cadre institutionnel pour le dialogue social;
- ▶ déterminer les besoins en compétences dans les secteurs et les métiers concernés;
- ▶ élaborer des profils professionnels et des curriculums en fonction de l'évaluation des besoins en compétences;
- ▶ produire des supports pédagogiques et didactiques.



Vidéo (en anglais): la plus grande entreprise informatique au monde s'associe avec une université pour mettre au point un programme d'apprentissage, Le programme d'apprentissage diplômant de Microsoft et de l'Université Aston,

<https://www.youtube.com/watch?v=k33r6se9tFw>

Phase 2 – Préparer des postes d'apprentissage de qualité

Une fois le programme élaboré, l'étape suivante consiste à s'assurer que des installations et des systèmes adéquats ainsi qu'un personnel compétent sont prévus pour tous les postes d'apprentissage, conformément au curriculum ou au règlement de la formation pour un secteur ou un métier particulier. À une formation dispensée en entreprise et en centre d'EFTP s'ajoute la possibilité d'une formation dispensée en partie dans les locaux d'organismes intermédiaires. Par conséquent, conformément au processus d'assurance qualité, les praticiens devront aider les établissements concernés à préparer les postes d'apprentissage, un processus qui pourra inclure les aspects suivants (voir le module 3):

- ▶ contacter et enregistrer des entreprises souhaitant former des apprentis;
- ▶ rédiger les contrats d'apprentissage;
- ▶ mettre en place des partenariats au sein des programmes d'apprentissage;
- ▶ s'assurer de la capacité des prestataires d'EFTP à dispenser la partie de la formation se déroulant en dehors du poste de travail;
- ▶ préparer le personnel à former et à encadrer des apprentis.

Afin de garantir la qualité de la formation, certains pays imposent une procédure d'enregistrement ou d'accréditation (agrément) des différents postes d'apprentissage.

Phase 3 – Organiser la formation en apprentissage

Après avoir posé les conditions de base d'un programme d'apprentissage, l'étape suivante consiste à organiser et à dispenser la formation, un processus qui pourra inclure les aspects suivants (voir le module 4):

- ▶ inciter des candidats à suivre une formation en apprentissage;
- ▶ recruter des apprentis;
- ▶ élaborer un plan de formation;
- ▶ mettre en place des méthodes de formation efficaces;
- ▶ assurer un suivi des programmes, évaluer les compétences et certifier les qualifications;
- ▶ s'assurer que la formation est ouverte à tous.

Pour que la formation soit efficace, il est important d'accompagner les apprentis tout au long du programme et d'observer leurs progrès. Conformément aux six éléments constitutifs d'un système d'apprentissage de qualité, le recrutement des apprentis doit se faire dans le respect des principes d'équité et d'inclusion. Avant le recrutement, des mesures spéciales, telles que la mise en place de stages de préapprentissage, pourront être prises pour aider les apprentis potentiels qui ne possèdent pas les compétences et les qualifications nécessaires à intégrer puis à terminer le programme.

Phase 4 – Transition et évaluation postformation

Une fois le programme terminé avec succès, les apprentis peuvent décider soit d'entrer sur le marché du travail, soit d'acquérir des qualifications supérieures. Les différentes voies suivies par les apprentis diplômés à court et à long terme peuvent servir d'indicateur de la qualité et de l'efficacité d'un programme d'apprentissage. Par conséquent, l'évaluation postformation des programmes d'apprentissage intègre des études de suivi du parcours des apprentis diplômés. L'évaluation n'est pas une fin en soi dans la mesure où elle génère un retour d'informations pour les décideurs et les praticiens, ce qui permet d'apporter des améliorations à l'environnement d'élaboration des politiques et aux programmes.

Là encore, les différents aspects de la mise en œuvre des programmes reposent sur les éléments constitutifs d'un système d'apprentissage de qualité. Bien que l'évaluation vise principalement à déterminer si un programme facilite une transition réussie vers le marché du travail (critère clé de sa pertinence par rapport aux besoins de ce marché), elle doit prendre en compte les exigences d'une approche inclusive. Par conséquent, les transitions des femmes et de personnes appartenant à des catégories défavorisées devront faire l'objet d'un suivi séparé. Le module 5 comporte deux sections illustrant les processus essentiels suivants:

- ▶ la transition vers le marché du travail ou la poursuite d'études;
- ▶ l'évaluation des programmes d'apprentissage.



Vidéo (en anglais): *Conférence TED – L'apprentissage est essentiel pour le parcours professionnel des jeunes*, <https://www.youtube.com/watch?v=1z3Fgtj8fqk>

▶ 1.4 Guides produits par des pays

Certains pays ont produit des guides ou des manuels pour orienter les différents acteurs concernés dans leur travail d'élaboration et de mise en œuvre de programmes d'apprentissage. Bien qu'il s'agisse de documents produits par un pays particulier, ils peuvent contenir des exemples de bonnes pratiques potentiellement utiles voire reproductibles dans d'autres contextes. Ces références à des guides élaborés par certains pays ont également pour but de faciliter l'accès à ces ressources pour les décideurs d'autres pays, qui pourront s'en inspirer pour mettre au point des guides ou manuels similaires, mais adaptés au contexte national qui est le leur.

Les exemples suivants ont été choisis spécialement de manière à présenter des pratiques diverses en vigueur dans toutes les régions du monde – Amériques, Europe, Asie-Pacifique et Afrique. Ces exemples représentent également des pays développés et des pays en développement, ainsi que des pays se trouvant à des niveaux différents pour ce qui est du développement de leurs systèmes d'apprentissage.

- ▶ En **Afrique du Sud**, la merSETA, l'une des 21 autorités sectorielles mises en place pour favoriser le développement de compétences, propose sur son site des informations et des conseils détaillés sur les programmes de *learnership*¹ (formation avec stage pratique) et d'apprentissage². Le site fournit des informations sur les conditions d'apprentissage et des directives de mise en œuvre, et détaille les responsabilités des différentes parties. Le site propose en outre une ressource interactive en ligne³ pour faciliter la mise en œuvre des formations en apprentissage. Ces directives numériques présentées sous une forme interactive et conviviale décrivent le rôle et les responsabilités de chaque catégorie de parties prenantes participant au programme des centres de spécialisation.
- ▶ En **Allemagne**, le guide intitulé *Ausbildung & Beruf (Éducation et profession) – Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung (Droits et devoirs durant une formation professionnelle)*⁴ fournit des conseils et des informations à l'intention des apprentis, des formateurs, des animateurs de formation en alternance, des parents et des enseignants. Conçu pour conseiller sur l'orientation et la mise en œuvre, il aborde des sujets très divers: métiers et réglementation de la formation; enseignants et formateurs; contrats d'apprentissage et droits et devoirs des parties contractantes; examens; éducation et formation tout au long de la vie; organisation de l'enseignement et de la formation professionnels au niveau des Länder (États fédérés allemands), des chambres et du gouvernement fédéral.
- ▶ À la **Barbade**, le Conseil de la formation professionnelle⁵ fournit aux apprentis potentiels des informations concernant les règles d'admission dans les programmes d'apprentissage, les salaires et les frais, ainsi que des détails sur les différents programmes d'apprentissage et les coordonnées des centres de formation.

¹ Pour plus de détails, consulter le site <http://www.mersetza.org.za/sd/LearningProgrammes/Learnerships/Pages/default.aspx>

² Pour plus de détails, consulter le site <http://merseta.org.za/sd/LearningProgrammes/Appenticeships/Pages/Overview.aspx>

³ Pour plus de détails, consulter le document suivant: <https://nadsc.dhet.gov.za/A21#/>

⁴ Pour plus de détails, consulter le document suivant: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Ausbildung_und_Beruf.pdf

⁵ Pour plus de détails, consulter le site <http://bvtb.gov.bb>



Vidéo: *La formation professionnelle duale – La formation professionnelle en Allemagne*,
<https://www.youtube.com/watch?v=O4Q-leB3Ngs&list=PLKk3TOS83jk8vsVIW5Z7VeWfu9kXfe91O&index=9&t=0s>

- ▶ Au **Brésil**, le *Manual da Aprendizagem (Manuel de la formation en apprentissage)*⁶, destiné aux employeurs, explique la législation et énonce les droits et les obligations des différentes parties. Il contient 69 sous-sections dont l'objectif est de répondre aux questions qu'un employeur pourrait se poser sur le système d'apprentissage. Pour faire en sorte que les apprentis comme les employeurs bénéficient pleinement du programme, le manuel décrit comment l'embauche d'un apprenti peut coïncider avec les intérêts de l'employeur. Il stipule également que les employeurs doivent désigner des maîtres d'apprentissage chargés de superviser la formation des apprentis. En plus des éléments devant figurer dans un contrat d'apprentissage (horaires de travail, rémunération), le manuel aborde également des questions comme la tranche d'âge des apprentis (entre 14 et 24 ans) ou le fait que seuls des établissements agréés sont habilités à dispenser la formation en dehors du poste de travail.
- ▶ En **République de Corée** (ci-après la Corée du Sud), la publication intitulée *Apprenticeship in Korea (L'apprentissage en Corée)*⁷, produite par l'Institut coréen de recherche sur la formation et l'enseignement professionnels (KRIVET), a pour but de faire mieux comprendre le système d'apprentissage du pays. En plus de dresser un tableau de la situation actuelle du système et d'expliquer comment les programmes sont élaborés et mis en œuvre, le document se penche également sur les difficultés que rencontre le système et propose des stratégies d'amélioration.
- ▶ Au **Costa Rica**, le guide intitulé *¿Cómo implementar la formación en la modalidad dual en Costa Rica?*⁸ s'adresse aux entreprises et détaille les modalités d'une participation à des programmes d'apprentissage.

⁶ Pour plus de détails, consulter le document suivant: https://www.chegadetrabalhoinfantil.org.br/wp-content/uploads/2017/02/aprendizagem_pub_manual_aprendiz_.pdf

⁷ Pour plus de détails, consulter le site <http://www.krivet.re.kr/eng/eu/ek/euBAAVw.jsp?pgn=1&gk=&gv=&gn=E1-E120171447>

⁸ Pour plus de détails, consulter le document suivant: https://www.aedcr.com/sites/default/files/guia_formacion_dual_aed-kas.pdf

- ▶ Aux **États-Unis**, le guide intitulé *High school apprenticeships: A guide for starting successful programs*⁹ s'adresse aux établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire, aux entreprises, aux organismes communautaires et à d'autres acteurs souhaitant collaborer à la mise en œuvre de programmes d'apprentissage de qualité dans leur localité. Il couvre les principes de base pour créer un programme d'apprentissage au niveau secondaire et présente des exemples de stratégies pour élaborer des programmes. Le guide s'articule autour des quatre éléments clés nécessaires à la réussite d'un programme d'apprentissage dans le secondaire: établir des partenariats solides, faire en sorte que les programmes coïncident avec les besoins de l'industrie, concevoir des programmes de qualité et favoriser la réussite des apprentis. Par ailleurs, un autre guide, *A quick-start toolkit: Building registered apprenticeship programs*¹⁰, indique les étapes à suivre pour démarrer et faire agréer un programme d'apprentissage, de l'étude du modèle de l'apprentissage en tant que stratégie de main-d'œuvre jusqu'au lancement d'un nouveau programme. Une formation en ligne¹¹ est accessible pour en apprendre davantage sur le modèle de l'apprentissage.
- ▶ En **Inde**, le *Cadre opérationnel de l'apprentissage en Inde*¹² est un document qui s'adresse aux acteurs clés de l'apprentissage professionnel. Il définit les rôles et les responsabilités des différentes parties, notamment des organismes gouvernementaux au niveau national et au niveau des États. Il décrit les dispositions d'un contrat d'apprentissage, les modalités de financement et les différents types de formation. Un autre document qui répond à des questions fréquemment posées concernant la loi de 1961 sur l'apprentissage¹³ apporte des informations spécifiques sur ce type de formation et sur le dispositif national de promotion de l'apprentissage en Inde.
- ▶ En **Indonésie**, *A guideline for employers: Apprenticeship program in Indonesia (les Directives à l'intention des employeurs d'apprentis)*¹⁴ fournit des informations sur la manière dont les entreprises peuvent organiser des programmes d'apprentissage.
- ▶ En **Irlande**, le manuel intitulé *Developing a national apprenticeship (Mettre au point un programme d'apprentissage national)*¹⁵ explique les étapes de l'élaboration d'un programme au niveau national et s'adresse principalement à des consortiums d'employeurs et à des prestataires chargés de mettre en œuvre de nouveaux programmes. Le manuel est divisé en trois parties. La première présente le système d'apprentissage du pays. La deuxième décrit les principales étapes de l'élaboration d'un programme d'apprentissage. La troisième propose des informations et des ressources complémentaires pour faciliter le travail d'élaboration de programmes d'apprentissage nationaux.

⁹ Pour plus de détails, consulter le document suivant: https://www.apprenticeship.gov/sites/default/files/2019-04/HS_Apprenticeship_Youth_Guide_FINAL_2010831.pdf

¹⁰ Pour plus de détails, consulter le site https://apprenticeshipusa.workforcegps.org/resources/2015/04/20/10/20/A_Quick_Start_Toolkit_Building_Registered_Apprenticeship_Programs

¹¹ Pour plus de détails, consulter le site <https://www.dol.gov/apprenticeship/toolkit/learn.htm>

¹² Pour plus de détails, consulter le document suivant: <https://www.msde.gov.in/assets/images/announcements/framework.pdf>

¹³ Pour plus de détails, consulter le document suivant: https://s3.ap-south-1.amazonaws.com/naps-cdn/Apprenticeship_FAQs.pdf

¹⁴ Pour plus de détails, consulter le document suivant: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_371768.pdf

¹⁵ Pour plus de détails, consulter le document suivant: <https://hea.ie/assets/uploads/2017/06/Developing-a-National-Apprenticeship-Handbook.pdf>

- ▶ Au **Kenya**, le site Web de l'Office national de la formation professionnelle (NITA)¹⁶ fournit des directives pour les programmes d'apprentissage de tous niveaux – élémentaire, intermédiaire, avancé et supérieur. Il donne une vue d'ensemble de chaque dispositif de formation, explique les droits et les obligations des différentes parties et contient des exemples de documents utilisés dans le cadre de ces formations – formulaires de candidature, fiches de progression et certificats.
- ▶ Au **Népal**, une brochure sur l'EFP en alternance¹⁷ fournit des informations aux apprentis potentiels sur l'organisation et la mise en œuvre des programmes d'apprentissage, les critères d'éligibilité, l'évaluation et la certification, et les parcours professionnels possibles. Par ailleurs, une illustration du parcours d'un apprenti formé en alternance¹⁸ présente de manière simple le chemin suivi durant la formation, du choix du secteur d'activité jusqu'à la certification.
- ▶ En **Nouvelle-Zélande**, le site Web du MITO¹⁹, un des organismes de formation professionnelle du pays, fournit des informations et des conseils concernant les formations en apprentissage. La Commission de l'enseignement supérieur a publié un *Code of good practice for New Zealand (de bonnes pratiques pour l'apprentissage en Nouvelle-Zélande)*²⁰.
- ▶ Au **Pakistan**, un manuel sur l'apprentissage²¹ a été élaboré par le British Council pour la Commission nationale de la formation technique et professionnelle (NAVTTTC). Ce document aborde de manière détaillée ce en quoi consiste une formation en apprentissage ainsi que les bénéfices potentiels de ces formations pour les employeurs, et précise les impératifs et les responsabilités de l'employeur, de l'apprenti et de l'établissement de formation choisi. Il décrit le parcours de l'apprenti du recrutement jusqu'à l'évaluation et à la certification, et présente cinq études de cas illustrant les bonnes pratiques déjà en vigueur au Pakistan.
- ▶ Au **Salvador**, l'Institut salvadorien de formation professionnelle (INSAFORP) fournit aux apprentis potentiels et aux entreprises intéressées des informations générales sur les conditions requises pour participer aux programmes d'apprentissage, avec des détails sur les frais et les différents types de formation disponibles²².
- ▶ En **Suisse**, le *Guide de l'apprentissage*²³ explique la législation et fournit des informations sur les points les plus importants concernant la formation en apprentissage. Le manuel couvre la plupart des aspects de ce type de formation, notamment le contrat d'apprentissage et ses principales dispositions légales, la formation dispensée par l'employeur, l'école professionnelle et les organisations professionnelles, les ressources nécessaires pour en garantir la qualité, ainsi que les procédures de qualification avec examen final.

¹⁶ Pour plus de détails, consulter le site <https://www.nita.go.ke/>

¹⁷ Pour plus de détails, consulter le document suivant: https://drive.google.com/file/d/1jHO2GN74XS3x-58rjRn6ncq7suV0FH_S/view

¹⁸ Pour plus de détails, consulter le document suivant: https://drive.google.com/file/d/1bvtEQ1SfAVhFILQBe8V_rcho-745ryOH/view

¹⁹ Pour plus de détails, consulter le site <https://www.mito.org.nz/get-qualified/apprenticeships-and-training/>

²⁰ Pour plus de détails, consulter le document suivant: <https://www.tec.govt.nz/assets/Publications-and-others/The-code-of-good-practice-for-new-zealand-apprenticeships.pdf>

²¹ Pour plus de détails, consulter le document suivant: https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/apprenticeships_in_pakistan_-_a_handbook_and_guide.pdf

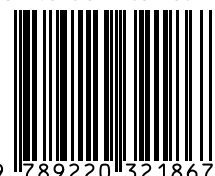
²² Pour plus de détails, consulter le site <https://www.insaforp.org.sv/index.php/formacion-dual>

²³ Pour plus de détails, consulter le document suivant: https://www.formationprof.ch/dyn/bin/2343-13979-1-sdbb-wegweiser-f_140424.pdf

[L'apprentissage] est un élément crucial de notre plan économique à long terme pour assurer un meilleur avenir au Royaume-Uni. Cela nous aidera à acquérir les compétences nécessaires pour rivaliser avec le reste du monde. Et cela signifiera plus d'espoir, plus d'opportunités et plus de sécurité pour nos jeunes, en les aidant à avancer dans la vie et à faire quelque chose d'eux-mêmes.

David Cameron (ancien Premier ministre du Royaume-Uni), octobre 2014

ISBN: 978-92-2-032186-7



9 789220 321867