



L'entreprise dans les systèmes de formation initiale

Comparaisons internationales

 Éric VERDIER, LEST, CNRS-AMU

2 dans les
de formation
Comparaisons
internationales

À l'échelle européenne, on distingue deux grandes logiques qui sous-tendent l'implication des entreprises dans la formation des jeunes. Les pays qui les incarnent, dont l'Allemagne et le Royaume-Uni, sont traversés de tensions qui conduisent à des évolutions marquantes. De longue date maintenant, le système français a mixé ces deux logiques, ce qui, pour autant, ne lui épargne pas tensions et difficultés.

Royaume-Uni : 2 conceptions différentes du rôle des entreprises dans la régulation de la formation

ALLEMAGNE
Entreprises co-responsables de la formation et régulation par les branches
L'entreprise est vue comme un lieu de formation et de régulation professionnelle par le biais d'un contrat d'apprentissage. Le système est un ensemble intégré de savoirs diversifiés. Les entreprises et les syndicats négocient avec les syndicats nationaux de branches pour acquiescer à acquiescer dans l'entreprise. Par conséquent, l'Etat confie donc aux branches la responsabilité du bien-être de la formation professionnelle initiale des jeunes.

ROYAUME-UNI
Rôle secondaire des entreprises et absence de régulation collective
Les jeunes doivent acquiescer au sein du système éducatif des compétences générales qui renvoient à des connaissances académiques et à des capacités transversales et transférables.
La responsabilité de l'entreprise consiste à adapter, en situation de travail, ces compétences générales aux spécificités des emplois.
Les choix propres des entreprises constituent les composantes majeures de régulation de la formation des jeunes.
A la fin des années 1980, le gouvernement crée les NVQs en invitant les regroupements des seuls employeurs à définir les standards de performance de chaque domaine professionnel. Il revient à tout individu d'y recourir pour constituer son portefeuille de compétences.

Facteurs d'évolution des modes d'implication des entreprises

ALLEMAGNE
L'absence d'un déficit structurel de places d'apprentissage lié au caractère du système dual par certaines catégories d'entreprises (le secteur public, et à des pratiques parfois discriminatoires de catégories de jeunes). Mais l'Allemagne souffre aussi d'un déficit croissant de places non pourvues.
Le développement de la formation professionnelle est encouragé par le développement de la formation professionnelle initiale et la mise en place de nouvelles modalités de formation sur le tas d'une main-d'œuvre peu payée.

ROYAUME-UNI
Les NVQs (comme les General NVQs, standards de formation initiale plus larges ouverts après 16 ans, n'ont pas vraiment réussi à endiguer la sélectivité du système d'éducation. Deux évolutions ont cependant conduit à diminuer l'ampleur des problèmes de baisse des taux de scolarisation après 16 ans et de forte proportion de Neets :
1) Le dynamisme de l'enseignement supérieur, témoignant de la prégnance du modèle des compétences générales complètes par des formations en situation de travail.
2) Une offre accrue de formation professionnelle après 16 ans doublée d'une réduction d'un apprentissage faiblement régulé.

Le système français illustre le mode d'implication des entreprises

2 traits illustrent la prégnance de la logique des niveaux sur les modes d'implication des entreprises

L'apprentissage se développe surtout au-delà du baccalauréat, ce qui témoigne de la référence prédominante aux compétences académiques plutôt qu'à une logique de métier. Par ailleurs, cela instaure une concurrence entre niveaux qui expose à la dévalorisation des titres de base. De fait, la portée pratique, et plus encore symbolique, de la formation en entreprise s'en voit structurellement réduite.

Le niveau d'engagement collectif des employeurs en faveur d'une alternance de qualité est laissé très largement à la discrétion des organisations professionnelles avec, de fait, une hétérogénéité marquée des pratiques d'une branche à l'autre et, en leur sein, d'une entreprise à l'autre. En outre, en matière de régulation de la formation professionnelle, les partenaires sociaux sont longtemps restés cantonnés au statut de suppléants des pouvoirs publics.

Publications |

- « Les défis de l'apprentissage en Allemagne », M. Gornitz et G. Moreau, Formation Emploi, n°146, 2019.
- « Apprenticeship in England, United Kingdom », M. Kucera and S. Field, OECD Review of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris, 2018.
- « Comment rendre compte des changements qui affectent les systèmes nationaux de formation tout au long de la vie ? Entre cohérences structurelles et hybridation », G. Verdier, Education Permanente, n° 213, 2017.

À explorer sur www.cereq.fr

Éric VERDIER > LEST, CNRS-AMU

L'entreprise dans les systèmes de formation initiale Comparaisons internationales

Le système français est un système hybride qui reconnaît les conventions collectives, est avant tout un signal sur le marché du travail.

■ General NVQs : diplômes de l'enseignement professionnel institués en 1992 pour sanctionner des études secondaires à temps plein.
■ Neet : Neither in Employment, nor in Education or Training (ni en emploi, ni en études, ni en formation).
■ NVQs : National Vocational Qualifications, qui conduisent à une qualification professionnelle de niveau ISCED 1, 2 ou 3.



PAYS	Part des élèves du 2ème cycle du second degré en formation générale (%)			Part des élèves du 2ème cycle du second degré en formation en alternance (%)		
	2005	2010	2016	2005	2010	2016
	Allemagne	40	48,5	62	45	45,5
Danemark	52	54	59	48	45	31
France	46	56	59	11	12	10
Royaume-Uni	(28)	68,5	47	m	m	20

Source : OCDE Regards sur l'éducation

Éric VERDIER, LEST, CNRS-AMU, eric.verdier@univ-amu.fr



Entreprise dans les systèmes de formation initiale Comparaisons internationales

Entreprise dans les systèmes de formation initiale - Comparaisons internationales

A échelle européenne, on distingue deux grandes logiques qui sous-tendent l'articulation des entreprises de la formation des jeunes. Les pays à fortes vocations, comme l'Allemagne ou le Royaume-Uni, sont caractérisés par le fait qu'ils ont mis en place des systèmes nationaux de formation des jeunes qui ont permis de faire passer les jeunes de la formation initiale à la formation continue, et ce, pour ne pas perdre le lien avec le monde du travail.

À échelle européenne, on distingue deux grandes logiques qui sous-tendent l'articulation des entreprises de la formation des jeunes. Les pays à fortes vocations, comme l'Allemagne ou le Royaume-Uni, sont caractérisés par le fait qu'ils ont mis en place des systèmes nationaux de formation des jeunes qui ont permis de faire passer les jeunes de la formation initiale à la formation continue, et ce, pour ne pas perdre le lien avec le monde du travail.