

Apprentissage par le travail: un taux de participation élevé, mais partiellement restreint

L'apprentissage, les stages et le bénévolat jouent un rôle important dans le développement des compétences chez les jeunes.

L'apprentissage est une forme d'enseignement et formation professionnels (EFP) qui combine et alterne officiellement formation en entreprise et enseignement scolaire. S'il est complété avec succès, l'apprentissage aboutit à une qualification reconnue par l'État.

Le stage est une pratique professionnelle qui comprend un aspect d'enseignement et de formation, mais qui est limitée dans le temps. La plupart des stages se déroulent sur le court ou moyen terme (de quelques semaines à six mois, voire un an).

Le bénévolat est un travail non rémunéré et volontaire dans le cadre duquel un individu consacre du temps, sans contrepartie financière, à des activités au sein d'une organisation ou directement auprès d'autrui en dehors de son foyer.

Sur une année donnée, les estimations sont les suivantes: on compte entre 2 et 4 millions d'apprentis dans l'Union; entre 4 et 6 millions de stagiaires; et environ 1,5 million de bénévoles âgés de 15 à 30 ans. Tandis que le nombre de bénévoles s'est stabilisé ces dernières années, le nombre de stagiaires est en augmentation et le nombre d'apprentis, en revanche, décroît.

Un tremplin pour faciliter le passage des études à la vie active

L'apprentissage par le travail sert de tremplin pour faciliter le passage du monde de l'éducation au monde du travail.

- C'est l'alliance de l'apprentissage et du travail qui bénéficie grandement aux **apprentis** eu égard à leur valeur sur le marché de l'emploi. L'apprentissage aboutit à une qualification EFP officielle et l'apprenti obtient des acquis d'apprentissage propres à un métier donné ainsi que des compétences interdisciplinaires applicables à un éventail de professions. De nombreux débouchés professionnels se présentent aux apprentis qui complètent leur formation avec succès.
- **Les stages** n'aboutissent pas à une qualification (bien que les entreprises puissent délivrer un certificat à l'issue du stage), mais peuvent s'inscrire dans le cadre d'une qualification EFP plus vaste. Le volet de l'apprentissage est généralement moins prononcé et moins structuré que dans le cadre d'un apprentissage et le taux d'entrée sur le marché de l'emploi à la suite d'un stage dépend fortement du type de stage. Les stages «open-market» (accords conclus directement entre le stagiaire et l'organisation, sans l'intervention d'une tierce partie, par exemple une université) sont ceux qui offrent le taux le moins élevé d'entrée sur le marché de l'emploi.
- **Le bénévolat** n'aboutit à aucune qualification; toutefois, les compétences acquises peuvent être formalisées en un certificat. Les employeurs affirment que, lors de l'examen des candidatures à un poste, la participation des jeunes à des activités de bénévolat est vue d'un bon œil.

Enjeux

Dans le cadre de **l'apprentissage**, les apprentis sont employés par l'entreprise qui les forme, perçoivent un salaire et sont protégés par les règles en matière d'emploi. L'aspect de

l'apprentissage à proprement parler est assuré par des systèmes de gouvernance d'EFPP et les acquis d'apprentissage sont détaillés dans le contrat pédagogique ou dans le programme de formation individuel. Bien qu'on ne constate **pas d'abus systématique** du système de l'apprentissage eu égard aux conditions de travail ou à l'utilisation d'apprentis comme source assez bon marché de main-d'œuvre non qualifiée, certains problèmes se posent quant aux **salaires relativement faibles** que perçoivent les apprentis dans certains pays et dans certains secteurs, qui ne reflètent pas la hausse progressive de la productivité.

Les stages ne sont souvent pas réglementés et consistent généralement en un simple accord entre l'employeur et le participant (comme dans le cas d'un **stage «open-market»**). Ce type d'accord est parfois non rémunéré et le stagiaire ne jouit pas des mêmes droits que les employés. C'est dans le cadre des stages «open-market» que l'élément d'apprentissage à proprement parler est le moins garanti, ce qui **accentue les risques d'abus** de ce type de stage.

Les droits, les obligations et la rémunération des **bénévoles** dépendent de l'accord conclu entre l'organisation et le participant. L'**apprentissage** en lui-même est rarement explicité et il n'existe pas de programme d'apprentissage sous-jacent.

L'apprentissage par le travail est confronté aux enjeux transversaux suivants:

- **Main-d'œuvre bon marché et remplacement des employés permanents:** certaines formes d'apprentissage par le travail risquent d'être exploitées en tant que source de main-d'œuvre bon marché ou pour le remplacement des employés existants. Ce risque est le plus élevé dans le cadre des stages «open-market» et du bénévolat, dans la mesure où il s'agit des formes d'apprentissage par le travail les moins réglementées.
- **Manque d'apprentissage ou absence de validation de la formation:** l'apprentissage à proprement parler est garanti lorsqu'il existe un contrat pédagogique. Or, ce type d'accord est peu fréquent dans les stages «open-market». En ce qui concerne le bénévolat, il est généralement difficile de faire valider toute forme d'apprentissage.
- **Égalité d'accès à l'apprentissage par le travail et égalité des chances sur le marché de l'emploi:** l'apprentissage par le travail, en particulier lorsqu'il est non rémunéré, inclut le risque de n'être accessible qu'aux personnes pouvant se permettre de travailler sans être payées. Cette problématique concerne les stages et le bénévolat.

Propositions

Toutes les formes d'apprentissage par le travail sont susceptibles de contribuer considérablement au développement des compétences chez les jeunes. Leur importance pour le succès de l'entrée des jeunes sur le marché de l'emploi a été démontrée. Cette observation ne doit pas être négligée au moment de développer plus avant les politiques actuelles. Cela dit, l'étude relève de nombreux aspects qui méritent une attention plus soutenue. Il s'agit principalement de fournir des **garanties vis-à-vis du volume et de la qualité de la spécialisation professionnelle dispensée** afin que les différents régimes d'apprentissage satisfassent à la fois les besoins des apprenants ou participants individuels et ceux des organisations offrant les possibilités d'apprentissage, de stage ou de bénévolat. Les

propositions suivantes présentent les domaines dans lesquels des améliorations pourraient être apportées.

Proposition 1: L'apprentissage aboutissant à de nombreux débouchés professionnels, il conviendrait de promouvoir davantage ce type de formation. Si cette proposition est adoptée, les mesures suivantes devront être prises:

- veiller à ce que **le terme «apprentissage»** soit utilisé **comme une marque** associée à la qualité de l'apprentissage et de l'environnement de travail. À ces fins, il est nécessaire de parvenir à un **accord sur une définition centrale de cette notion** au niveau européen. Les définitions et pratiques actuelles ne sont pas concluantes, notamment eu égard à l'existence d'un contrat de travail et à la part d'apprentissage par le travail;
- **encourager davantage d'employeurs** à proposer des contrats d'apprentissage en lien avec leur implication dans le développement de ce type d'enseignement et formation professionnels initiaux (par exemple au moyen de mesures d'incitation et de soutien financiers);
- veiller à ce que les contrats d'apprentissage soient ouverts aux apprenants issus de **groupes actuellement sous-représentés** dans ce type de formation;
- garantir la **qualité de l'apprentissage** sur le lieu de travail par l'établissement de **contrats pédagogiques ou de contrats de formation** entre les fournisseurs et les employeurs et veiller à ce que les formateurs et tuteurs de l'entreprise soient aptes à remplir leur rôle;
- établir des **accords entre les partenaires sociaux** sur les questions relatives aux **contrats de travail** des apprentis ainsi qu'à leur niveau de rémunération, et trouver un équilibre entre les intérêts de l'apprenti et ceux de l'employeur afin que la situation profite aux deux parties.

Proposition 2: En ce qui concerne les stages, une approche plus structurée des **stages «open-market»**, qui englobe **de meilleurs dispositifs de gouvernance** devrait être adoptée, comprenant une explication détaillée du statut contractuel des stagiaires et de leur rémunération (les stagiaires «open-market» devraient être rémunérés), des orientations, et les acquis d'apprentissage prévus. Les stages non rémunérés peuvent entraîner (quoique pas nécessairement) des inégalités concernant l'accès à ces stages ainsi que le remplacement des employés existants au sein d'une organisation. En outre, davantage de mesures pourraient être prises pour que les stagiaires soient correctement encadrés.

Proposition 3: Eu égard au bénévolat, cette pratique devrait avant tout être considérée comme une activité non liée au marché de l'emploi et contribuant au **développement et au bien-être personnels**. Le bénévolat apporte une contribution à la communauté locale dans laquelle il est effectué. Toutefois, il convient d'accréditer les acquis du bénévolat en matière de compétences et d'expériences au moyen de systèmes de validation de l'apprentissage informel pour qu'ils aient de la valeur sur le marché de l'emploi. Par ailleurs, si le bénévolat est considéré comme un tremplin vers le marché du travail, il est nécessaire de trouver des moyens d'aider les personnes issues d'un contexte socio-économique défavorisé à y prendre part (par exemple en allégeant leurs dépenses liées au coût de la vie).

Proposition 4: En ce qui concerne la recherche, cette étude a révélé la nécessité de se pencher sur les éléments suivants:

- une **définition commune** pouvant être appliquée à la collecte d'informations statistiques sur la participation afin d'améliorer les comparaisons entre pays;
- des **données comparatives sur les débouchés professionnels** des apprentissages et des stages afin de déterminer quels systèmes d'apprentissage par le travail fonctionnent le mieux;
- des **informations sur** ce qui permettrait d'identifier les **abus systématiques** de l'apprentissage par le travail.

En outre, il convient d'étudier plus en détail la question de **l'inégalité de l'accès** aux apprentissages, aux stages et au bénévolat ainsi que l'incidence de ce facteur sur la transition vers le marché de l'emploi.