



NOTE D'INFORMATION

Formations en apprentissage efficaces pour petites et moyennes entreprises

Comment renforcer la mobilisation?

Les petites et moyennes entreprises (PME) emploient les deux tiers des actifs européens et une sur trois crée de nouveaux produits et processus. Pour être compétitives, les PME doivent se doter de travailleurs qualifiés. Or un contexte entrepreneurial défavorable, la lourdeur de la législation et l'insuffisance des moyens internes dissuadent beaucoup d'entre elles de s'engager dans la formation des apprentis.

Les PME sont le moteur principal de la croissance économique et de la création d'emplois, priorité numéro un de la Commission Juncker.

Pourtant, plus de cinq millions de jeunes de 15 à 24 ans dans l'Union européenne (UE), soit plus de 20 %, ont des difficultés à trouver un emploi (estimations d'Eurostat, août 2015). La solution passe manifestement en partie par une éducation solide, adaptée aux besoins du marché du travail, mais, dans de nombreux États membres, l'enseignement et la formation professionnels (EFP) ne semblent pas à la hauteur de cet objectif.

Un peu partout en Europe, les politiciens réagissent. La formation par le travail, en particulier en apprentissage, suscite l'intérêt dans la plupart des États membres. Incontestablement, elle dote les jeunes des compétences exigées sur le marché du travail et facilite la transition de l'école à la vie active, comme l'indiquent les données émanant des pays où les dispositifs en la matière sont bien établis. Les PME représentant 99 % de l'ensemble des entreprises européennes et employant 67 % des actifs occupés dans l'UE, il va de soi que les pouvoirs publics s'efforcent de les mobiliser en faveur de la formation des apprentis. La Commission

européenne fait de ce type de formation un élément clé de sa stratégie de lutte contre le chômage des jeunes et l'exclusion sociale ⁽¹⁾.

Le contenu de la présente note d'information s'appuie sur la contribution du Cedefop aux discussions du groupe de travail «Éducation et formation 2020» chargé de l'EFP sur le défi politique du soutien aux entreprises, en particulier aux PME, accueillant des stagiaires. Ces discussions ont conduit à la formulation de cinq principes directeurs qu'il importe de prendre en compte pour promouvoir la formation par le travail. Ces cinq principes font partie d'un ensemble de vingt principes directeurs, déterminants pour relever quatre défis politiques dans ce domaine (*), que la Commission européenne présentera lors de la réunion des Directeurs généraux de la formation professionnelle en novembre 2015.

(*) Les quatre défis politiques sont les suivants: (a) gouvernance nationale et participation des partenaires sociaux; (b) attractivité de la formation en apprentissage et amélioration de l'orientation professionnelle; (c) soutien aux entreprises, en particulier aux PME, accueillant des stagiaires et (d) assurance qualité dans la formation par le travail.

Formation en apprentissage: une relation gagnant-gagnant...

En combinant apprendre et travailler, la formation en apprentissage permet aux jeunes d'acquérir une expérience professionnelle tout en développant des compétences concrètes correspondant aux exigences de leur employeur (potentiel). C'est dans cette pertinence intrinsèque pour le marché du travail que résident les avantages de ce type de formation, tant pour les jeunes que pour les entreprises. En effet, les apprentis sont souvent embauchés par l'entreprise qui les a formés ou

⁽¹⁾ L'Alliance européenne pour l'apprentissage, lancée en juillet 2013, fait partie de cette stratégie de la Commission. Elle a pour objet de rapprocher les acteurs clés de l'emploi et de l'éducation afin de coordonner les initiatives de formation en apprentissage dans les divers États membres de l'UE.

ont plus de chances de trouver un emploi qualifié que leurs pairs issus de la filière générale ou de l'EFPP dispensé en établissement. Les patrons de PME, de leur côté, se dotent ainsi de travailleurs compétents. Former un apprenti permet à une entreprise d'inculquer à un jeune des habitudes de travail et, à plus long terme, de s'attacher un salarié qualifié et motivé.

... si les conditions idoines sont réunies

Cependant, former des apprentis exige d'une entreprise un investissement (financier, organisationnel et humain) dont la rentabilité n'est pas assurée. Face à cette incertitude, les petites entreprises sont souvent réticentes à accueillir des apprentis, a fortiori lorsque la conjoncture économique est défavorable.

Ce qui distingue la formation en apprentissage des autres formes de formation par le travail est la nécessité d'un partage égal des responsabilités entre monde du travail et monde de l'éducation, ainsi que de meilleurs liens, plus étroits, entre les deux. Les entreprises doivent assumer la responsabilité de la mise en œuvre de la formation et leur part d'investissement. Le Cedefop a identifié les caractéristiques des dispositifs actuels qui, à divers degrés et dans différentes combinaisons, constituent des conditions potentielles de la qualité de la formation en apprentissage. La présente note d'information met en lumière un certain nombre des conditions qui posent des défis plus grands aux PME qu'aux grandes entreprises.

Les PME, tout particulièrement les micro-entreprises, ne sont pas toujours en mesure d'affecter des employés à l'encadrement des apprentis ou à la gestion des formalités administratives qu'implique leur formation. Ils ne disposent pas toujours du personnel ou des équipements nécessaires pour dispenser tous les éléments de la formation exigés pour le métier visé. Faute d'information, de culture de formation ou d'adhésion suffisantes, une PME peut reculer face à ces défis.

Le Cedefop a examiné les efforts des États membres de l'UE pour inciter les PME à s'engager davantage dans la formation des apprentis, en se penchant plus particulièrement sur trois aspects: incitations financières, instauration d'un environnement entrepreneurial favorable et soutien aux formateurs en entreprise.

Incitations financières à l'accueil d'apprentis

Le plus souvent, les dépenses de formation des apprentis sont partagées entre entreprises, apprentis, État (pouvoirs publics nationaux ou régionaux) et partenaires sociaux. Ces acteurs décident de la proportion de formation sur le poste de travail dans les programmes d'apprentissage, collectent les ressources financières via la fiscalité générale (État) et les mécanismes de prélèvement (État et partenaires sociaux) et réaffectent ces fonds aux entreprises pour compléter leurs efforts financiers de formation des apprentis.

La rémunération des apprentis et le coût du volet en entreprise de leur formation sont habituellement à la charge de l'entreprise, tandis que l'État est le principal financeur du volet en établissement. Les apprentis assument leur part des coûts en acceptant une prime d'apprentissage ou autre compensation inférieure au salaire d'un employé. Les États membres ont également mis en place tout un éventail de subventions, pour les apprenants comme pour les entreprises. L'UE contribue au financement de la formation en apprentissage via son programme Erasmus+, le Fonds social européen et l'initiative pour l'emploi des jeunes.

Incitations fiscales

En règle générale, les incitations fiscales, qu'il s'agisse de déductions de taxes accordées pour chaque contrat d'apprentissage ou d'abattement de cotisations sociales, s'adressent à toutes les entreprises, indépendamment de leur taille. Des incitations spécifiquement adaptées aux petites entreprises pourraient fortement les motiver à investir davantage dans la formation.

IT Aux termes de la loi de stabilité de 2012, les entreprises ayant engagé un ou plusieurs apprentis entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2016 peuvent bénéficier d'un abattement de leurs cotisations sociales, qui varie en fonction de leur taille. Les microentreprises sont exonérées de cotisations sociales durant les trois premières années couvertes par le contrat d'apprentissage et ne sont assujetties qu'à un taux de 10 % au cours des années suivantes. Pour les entreprises de plus de 10 salariés, le taux d'assujettissement applicable est de 10 % durant toute la durée de l'apprentissage.

En juin 2015, le cadre réglementaire relatif aux mesures incitatives destinées aux entreprises accueillant des apprentis a été révisé. À titre pilote, les entreprises engageant un jeune sous contrat d'apprentissage (signé avant le 31 décembre 2016) conduisant à un certificat ou diplôme professionnel se verront appliquer un taux de 5 % de cotisations sociales au lieu de 10 %.

Fonds de formation

Les fonds de formation alimentés par les cotisations des entreprises accroissent les ressources pour la formation des apprentis. Ces cotisations sont généralement obligatoires, soit pour l'ensemble des entreprises, soit, en vertu de conventions collectives, pour celles de branches spécifiques. Dans les deux cas, les entreprises versent un pourcentage de leur masse salariale à un fonds – national ou sectoriel – qui est utilisé pour compenser (pour partie) les coûts de formation et/ou de rémunération des apprentis. Par leur caractère obligatoire, ces cotisations contribuent à mieux faire comprendre tant aux employeurs qu'aux salariés l'importance de la formation et à les y engager plus activement.

Les chambres de commerce ou des métiers peuvent aussi contribuer au financement de la formation interentreprises en collectant des cotisations auprès de leurs adhérents.

DK Le Danemark a un système de prélèvements obligatoires en vertu duquel toute entreprise, publique ou privée, verse au Fonds des employeurs pour le financement de la formation (AER – *Arbejdsgivernes Elevrefusion*) une cotisation forfaitaire annuelle pour chacun de ses salariés à temps plein. Il s'agit d'un fonds national, qui sert (entre autres) à compenser la totalité du manque à gagner encouru par les entreprises durant les périodes de formation en établissement, hors poste de travail, de leurs apprentis.

NL De nombreux fonds de formation sectoriels encouragent activement la formation en apprentissage. OOM (*Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking*), un fonds pour la formation et le perfectionnement professionnel dans le secteur de la métallurgie, l'encourage en atténuant les coûts encourus par les PME pour former des apprentis.

Chèques-formation, aides et autres subventions

Les chèques-formation et les aides (et autres subventions) semblent plus adaptés pour certains types d'entreprises (comme les PME) ou d'objectifs (accroître la qualité, encourager la création de nouvelles places d'apprentissage, activer ou réactiver la volonté des entreprises d'accueillir des apprentis). Les mécanismes de débours de ce type sont utilisés tant par les pouvoirs publics que par les partenaires sociaux.

ANGLETERRE En avril 2012, le gouvernement a mis en place le « *small employer incentive* ». Cette mesure encourage l'accueil d'apprentis dans les petites entreprises qui n'en emploient pas encore mais souhaitent le faire.

PAYS de GALLES Dans le cadre du « *Young Recruits Programme* », le gouvernement octroie des aides financières aux employeurs qui accueillent des apprentis supplémentaires âgés de 16 à 24 ans. Par ailleurs, les petites et très petites entreprises sont éligibles à une aide financière supplémentaire destinée à réduire les coûts de recrutement d'apprentis.

Instaurer un environnement entrepreneurial favorable

Cela étant, les incitations financières ne suffisent pas: ce qui importe par-dessus tout, c'est un environnement entrepreneurial propice, qui apporte une aide concrète aux PME. Pour instaurer un tel environnement, une stratégie coordonnée associant tous les acteurs d'un secteur ou d'une communauté est essentielle. Si chambres de commerce, organisations d'employeurs, syndicats, fédérations sectorielles, prestataires d'EFP et services publics de l'emploi coopèrent, ils peuvent promouvoir une culture de formation en apprentissage. Pour qu'une telle coopération soit opérante, il est essentiel que les rôles et responsabilités respectifs soient clairement définis.

AU La Chambre économique et la Chambre des travailleurs accompagnent les entreprises de 1 à 10 salariés durant tout le processus de recrutement et de formation des apprentis. Les formateurs qualifiés peuvent être « partagés » entre entreprises et prestataires d'EFP. Les prestataires financés par des fonds publics participent toujours à l'organisation de la formation en apprentissage dans les PME.

Mutualisation des ressources interentreprises

Les réseaux ou partenariats interentreprises locaux ont leur rôle à jouer pour répondre aux besoins complexes de formation des PME. Ils permettent de mutualiser les ressources, de partager l'information, d'échanger les connaissances, de développer les idées et d'apprendre à partir des expériences des autres. Ces réseaux ou partenariats peuvent revêtir différentes formes, en fonction des besoins de leurs membres:

- responsabilité globale de la formation assumée par une entreprise chef de file, les entreprises partenaires dispensant des modules de formation spécifiques;
- constitution d'un consortium de formation entre plusieurs PME partenaires à parts égales;
- accueil en stage dans l'atelier de formation d'une grande entreprise d'apprentis employés par des partenaires de sa chaîne d'approvisionnement, le plus souvent des PME;
- regroupement de plusieurs PME pour proposer un programme commun de formation en apprentissage à responsabilités partagées, chacune des entreprises partenaires assurant un élément spécifique du contenu de la formation ⁽²⁾.

⁽²⁾ Commission européenne et Cedefop (2013). *Outcomes of peer learning activities. Support to trainers' competence development*

CH Les autorités fédérales emploient des fonctionnaires chargés de promouvoir l'EFPP, qui ont pour rôle d'encourager les entreprises à créer des places d'apprentissage. Ces agents aident les entreprises à se constituer en réseaux inter-entreprises afin de répondre aux besoins non couverts faute de capacité suffisante de chacune à dispenser la formation requise. L'État fournit le financement de départ pour soutenir l'établissement de tels réseaux.

AU Si une entreprise n'est pas en mesure de dispenser tous les éléments de la formation à un métier donné, elle peut s'associer avec d'autres entreprises pour assurer cette formation. Les chambres économiques régionales, en coopération avec le gouvernement provincial ou la Chambre des travailleurs, ont mis en place des agences d'appui spécifiques pour faciliter ce type de partenariat, en fournissant des informations sur les entreprises et établissements éducatifs potentiellement intéressés. Ces agences fournissent également une aide pratique à ces partenariats.

Partenariats école-entreprise

Une autre solution pour pallier l'insuffisance de moyens des PME réside dans les centres de formation inter-entreprises, équipés pour dispenser la totalité du contenu de la formation. Ces centres, souvent mis en place par les organisations sectorielles, soutiennent les PME qui souhaitent accueillir un apprenti mais ne sont pas en mesure de dispenser la totalité du contenu de la formation que l'intéressé doit avoir reçue pour obtenir une certification donnée.

DE Les PME du secteur de l'artisanat sont d'importants prestataires de formation, mais beaucoup n'ont pas la capacité de dispenser tous les éléments réglementaires de la formation. Pour les aider, des dispositions légales ont instauré des centres de formation professionnelle interentreprises (*überbetriebliche Berufsbildungsstätten*), qui proposent des compléments de formation. Cela garantit la cohérence de la formation avec les besoins du marché du travail, ainsi qu'avec les normes de qualité technologiques et environnementales.

FR À Montpellier, le Club école-entreprise est une association de dialogue entre établissements scolaires (d'EFPP) et PME au niveau local. Il a pour but de développer les partenariats entre écoles et entreprises et de mettre les apprenants (de l'EFPP) en contact avec le monde du travail à travers des dispositifs du type apprentissage ou autres formes de formation par le travail. Après les premiers contacts établis par cette association entre PME et jeunes intéressés, le nombre de contrats d'apprentissage a fortement augmenté à Montpellier ces deux dernières années.

Prestataires d'appui locaux

Si toutes les parties prenantes, à tous les niveaux, doivent se mobiliser pour soutenir les PME, des actions concrètes sont nécessaires, en

in small and medium-sized enterprises, Strasbourg, France/ Offenburg, Germany, 28-30 October 2013 [Résultats des activités d'apprentissage entre pairs. Soutien au développement des compétences des formateurs dans les PME, Strasbourg, France et Offenburg, Allemagne, 28-30 octobre 2013].

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/PLA3_report_v5.pdf

particulier au niveau local et régional. La plupart des PME ont besoin d'un appui administratif et pratique externe dans le processus de gestion de la formation des apprentis, du recrutement à l'évaluation. Une infrastructure locale d'appui doit être en mesure d'aider les PME à mettre en place, planifier et dispenser cette formation et de garantir sa qualité, y compris en termes d'évaluation des apprentis.

FR L'association Agefa-PME, financée par la Confédération générale des petites et moyennes entreprises, gère un réseau de centres qui forment quelque 5 000 apprentis chaque année. Elle a élaboré plusieurs outils d'appui aux PME, par exemple une CVthèque pour appairer compétences des individus et emplois disponibles, un outil en ligne pour les aides financières assorti d'un formulaire de demande de fonds, ainsi qu'un guide fiscal régulièrement mis à jour.

Actions promotionnelles

L'expérience montre que la volonté des entreprises d'accueillir des apprentis est positivement influencée par l'image de la formation en apprentissage. Saluer la réussite d'entreprises ou d'apprentis, par exemple par le biais de concours, de campagnes d'image, de prix de la meilleure formation, peut contribuer à démontrer le potentiel d'innovation des entreprises et rehausser leur profil de responsabilité sociale.

DE L'Agence fédérale pour l'emploi organise chaque année des semaines de la formation en apprentissage pour mettre en lumière l'impact positif de ce type de formation sur les individus, les entreprises et l'ensemble de l'économie. Ces événements, qui comprennent des salons, des concours et des prix, réunissent entreprises et jeunes intéressés.

UK La Semaine de l'apprentissage 2015 a donné lieu à 23 000 promesses de places d'apprentissage.

Soutenir les formateurs et tuteurs en entreprise

En raison de leur taille et de leurs ressources limitées, les PME ont souvent des difficultés à former des employés qualifiés pour encadrer leurs apprentis. Dans de nombreux cas, c'est le gérant ou des employés qualifiés ayant de l'ancienneté qui assurent ces fonctions d'encadrement, lesquelles viennent souvent s'ajouter à leurs propres tâches. Les pouvoirs

publics nationaux redoublant d'efforts pour renforcer la formation en apprentissage des jeunes, de plus en plus de travailleurs qualifiés devront être formés et soutenus pour l'encadrer. La disponibilité de formateurs internes compétents est cruciale pour garantir aux apprentis le succès de leur expérience en entreprise. Il importe donc de fournir à ces formateurs des possibilités de développer et/ou mettre à jour régulièrement leurs compétences techniques et pédagogiques ⁽³⁾.

Les formateurs intervenant dans les PME doivent respecter les mêmes normes d'assurance qualité que leurs homologues des grandes entreprises. Habituellement, ils sont tenus d'avoir une qualification en rapport avec le métier visé par la formation et de justifier de compétences pédagogiques/didactiques. Pour satisfaire à ces exigences, les PME ont besoin d'un soutien ciblé, de manière à assurer à leurs formateurs une formation souple et sur mesure.

Selon les pays, la formation des formateurs en entreprise est dispensée par les pouvoirs publics, les chambres consulaires, les organisations sectorielles et des prestataires d'EFPP privés. Elle vise souvent à développer leurs compétences didactiques et pédagogiques, ainsi que leur connaissance du cadre juridique régissant la formation des apprentis et des résultats d'apprentissage escomptés.

Les agences nationales et les chambres consulaires ont élaboré des lignes directrices et

des outils à l'intention des entreprises et des formateurs, qui précisent les qualifications exigées et le profil de compétences qui s'y rattache. Ces lignes directrices sont assorties de conseils sur l'organisation de l'apprentissage, l'évaluation des compétences des apprenants et la gestion des situations difficiles.

Le Cedefop collecte et partage l'information sur la gouvernance et le financement de la formation en apprentissage, rend compte de son évolution dans les États membres de l'UE, soutient l'établissement de réseaux et encourage l'apprentissage politique. Plus particulièrement, le Centre s'emploie à :

- aider les États membres qui souhaitent mettre en place des dispositifs de formation des apprentis ou réformer leurs dispositifs existants, grâce à des analyses détaillées et ciblées («analyses thématiques par pays») de leurs dispositions juridiques en la matière. Entre mai 2014 et avril 2015, le Centre a effectué des analyses de ce type pour la Lituanie et Malte (*). Les analyses en cours concernant la Grèce, l'Italie et la Slovénie seront menées à bien d'ici fin 2017;
- examiner, en coopération avec les acteurs nationaux, les structures de gouvernance et les mécanismes de financement de l'EFPP dans le but de promouvoir la formation en apprentissage. Le Centre a récemment conduit ce type d'examen pour l'Espagne, l'Italie, la Lettonie, le Portugal et la Suède. Les résultats de cette recherche, menée entre novembre 2013 et mai 2015, seront publiés début 2016;
- suivre et analyser les progrès réalisés par les États membres en matière de formation par le travail, y compris dans leurs réformes de la formation en apprentissage, tout particulièrement au regard des objectifs à court terme pour l'EFPP convenus en commun dans le communiqué de Bruges et des engagements pris dans le cadre de l'Alliance européenne pour l'apprentissage.

(*) Analyse de l'apprentissage en Lituanie [en anglais uniquement]: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4140>
 Analyse de l'apprentissage à Malte [en anglais uniquement]: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4139>

⁽³⁾ La Commission européenne et le Cedefop ont élaboré des principes directeurs sur les moyens de soutenir les formateurs intervenant en entreprise, dans l'EFPP tant initial que continu. L'un de ces principes concerne les besoins spécifiques des PME (Commission européenne et Cedefop, 2014).

Analyses thématiques par pays de la formation en apprentissage

Cadre analytique

Ce cadre recense certaines caractéristiques qui, à divers degrés et dans différentes combinaisons, se retrouvent dans les systèmes existants de formation en apprentissage. Ces caractéristiques ont une fonction purement opérationnelle et fournissent une base pour l'analyse des systèmes. Elles ne doivent pas être interprétées comme des «conditions nécessaires».

DOMAINES D'ANALYSE	DESCRIPTEURS OPERATIONNELS
SIGNES DISTINCTIFS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formation systématique de longue durée, à visée certificative, alternant périodes en milieu de travail et dans un établissement d'enseignement/de formation ou un centre de formation. 2. L'apprenti est contractuellement lié à l'employeur et perçoit une rémunération (un salaire). 3. L'employeur est responsable du volet en entreprise du programme.
1. POSITION DANS LE SYSTEME D'EDUCATION ET DE FORMATION	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. La formation en apprentissage est définie et régie par un cadre juridique. 1.2. Le positionnement de la formation en apprentissage par rapport aux autres parcours d'enseignement et de formation est clairement défini. 1.3. La formation en apprentissage offre des passerelles tant horizontales que verticales vers des spécialisations complémentaires ou d'autres parcours éducatifs, à tous les niveaux.
2. STRUCTURES DE GOUVERNANCE	<ol style="list-style-type: none"> 2.1. Les rôles et responsabilités – décision, mise en œuvre, conseil, contrôle – des principaux acteurs (État, organisations d'employeurs, syndicats, chambres consulaires, établissements scolaires, prestataires d'EFP, entreprises) au niveau national, régional et local sont clairement définis et répartis. 2.2. Les organisations d'employeurs et les syndicats sont activement associés au processus, à tous les niveaux. 2.3. Les organisations d'employeurs, les syndicats et les entreprises comprennent et reconnaissent l'importance de la formation en apprentissage pour disposer de forces de travail qualifiées (responsabilité sociale). 2.4. Une entité unique est désignée pour assurer la coordination et la prise de décision.
3. CONTENU DE LA FORMATION ET ACQUIS DE L'APPRENTISSAGE	<ol style="list-style-type: none"> 3.1. Il existe des référentiels de certification et/ou des profils professionnels, reposant sur les acquis de l'apprentissage, qui sont régulièrement réévalués et mis à jour. 3.2. Le développement des curricula et des programmes s'appuie sur les référentiels de certification et/ou les profils professionnels. 3.3. Le contenu, la durée et les résultats escomptés de la formation en entreprise et en établissement forment un ensemble clair, équilibré et cohérent. 3.4. Des dispositions prévoient la possibilité d'ajuster certains éléments des curricula aux besoins du marché du travail local. 3.5. Les conditions (minimales) d'admission dans les formations en apprentissage sont précisées. 3.6. L'évaluation finale porte sur l'ensemble des acquis de l'apprentissage et est indépendante des lieux de l'apprentissage.

-
- 4. COOPERATION ENTRE LES DIVERS LIEUX D'APPRENTISSAGE**
- 4.1. Les responsabilités entre les divers lieux d'apprentissage sont clairement réparties, elles s'exercent dans un cadre de coopération et de coordination et des mécanismes de retour d'information sont en place.
 - 4.2. L'établissement scolaire, l'entreprise et l'apprenti établissent ensemble un plan de formation, qui tient compte du curriculum.
 - 4.3. Lorsqu'une entreprise n'est pas en mesure d'assurer la totalité des acquis d'apprentissage exigés pour le volet de formation pratique, tels que définis dans le curriculum, des solutions de remplacement sont prévues (centres de formation interentreprises, coopération avec d'autres entreprises, par ex.).
 - 4.4. Un des lieux de formation (désigné par la loi) assure la coordination du processus.
 - 4.5. Le responsable des tâches administratives liées au volet en entreprise du programme (contrôle de la pertinence de l'entreprise de formation agréée, sur le plan technique et en termes de personnel; enregistrement des contrats d'apprentissage, par ex.) est clairement désigné.
-
- 5. PARTICIPATION DES ENTREPRISES ET MESURES DE SOUTIEN**
- 5.1. Les droits et obligations des entreprises formatrices sont stipulés juridiquement.
 - 5.2. Des stratégies et initiatives sont en place pour promouvoir la formation en apprentissage et informer les entreprises des bénéfices de l'accueil d'apprentis, des responsabilités qui s'y rattachent et des mesures incitatives disponibles.
 - 5.3. Les entreprises souhaitant accueillir des apprentis doivent respecter des normes minimales et/ou font l'objet d'une procédure d'agrément.
 - 5.4. Les entreprises, en particulier les PME, bénéficient d'un soutien non financier pour former des apprentis.
 - 5.5. Les entreprises qui dispensent des formations en apprentissage de qualité bénéficient d'une reconnaissance et peuvent se voir décerner des prix.
 - 5.6. Les organisations d'employeurs jouent un rôle essentiel dans la mobilisation des entreprises et dans le soutien qui leur est fourni.
-
- 6. QUALIFICATIONS ET COMPETENCES EXIGÉES DES FORMATEURS EN ENTREPRISE ET DES ENSEIGNANTS ET MESURES DE SOUTIEN**
- 6.1. Les entreprises sont tenues d'affecter un employé qualifié (tuteur) à l'encadrement des apprentis.
 - 6.2. Les qualifications et compétences des tuteurs d'apprentissage sont clairement définies.
 - 6.3. Le tuteur d'apprentissage intervenant en entreprise doit avoir une qualification en rapport avec le métier visé par la formation qu'il encadre.
 - 6.4. Le tuteur d'apprentissage intervenant en entreprise doit justifier de compétences pédagogiques/didactiques.
 - 6.5. Il existe une offre de formation permettant aux formateurs en entreprise de développer et mettre à jour leurs compétences pédagogiques/didactiques et transversales et aux enseignants de mettre à jour leurs compétences techniques.
 - 6.6. Il existe des mécanismes de coopération et d'échange entre formateurs en entreprise et enseignants d'EFPP intervenant dans les établissements scolaires.
 - 6.7. Le responsable en dernier ressort (enseignant ou formateur) de la formation de l'apprenti est clairement identifié.
-

7. MECANISMES DE FINANCEMENT ET DE PARTAGE DES COUTS	<p>7.1. La rémunération des apprentis et les coûts indirects (supports de formation, temps d'intervention des formateurs) sont à la charge de l'entreprise d'accueil.</p> <p>7.2. La responsabilité du financement des établissements d'EFP et/ou des aides destinées à l'accueil des apprentis incombe à l'État.</p> <p>7.3. La formation des apprentis, y compris sa durée, est organisée de telle sorte que leur travail permette aux entreprises d'amortir leur investissement.</p> <p>7.4. Des mesures incitatives (subventions, abattements fiscaux), de portée globale et/ou applicables à des secteurs ou professions spécifiques, encouragent les entreprises à accueillir des apprentis.</p> <p>7.5. Les organisations d'employeurs et les syndicats assument une partie des coûts (directs et/ou indirects).</p>
8. ASSURANCE QUALITE	<p>8.1. Un système d'assurance qualité s'applique à la formation en apprentissage.</p>
9. CONDITIONS D'APPRENTISSAGE ET DE TRAVAIL DES APPRENTIS	<p>9.1. Des dispositions juridiques définissent les droits et obligations des apprentis, en termes de travail comme d'apprentissage.</p> <p>9.2. Un référent (entité responsable) informe l'apprenti des droits et responsabilités de toutes les parties concernées et l'aide en cas de problème.</p> <p>9.3. L'apprenti signe un contrat de travail avec l'entreprise, il assume toutes ses responsabilités et bénéficie de tous les droits et avantages d'un salarié.</p> <p>9.4. L'apprenti est protégé en cas de manquement de l'entreprise à son obligation de formation (faillite, par ex.).</p> <p>9.5. L'apprenti a accès à des services d'orientation et de conseil.</p>
10. REACTIVITE AUX BESOINS DU MARCHE DU TRAVAIL	<p>10.1. Des procédures institutionnelles sont prévues pour assurer la réactivité de la formation en apprentissage aux besoins du marché du travail ou anticiper ces besoins.</p> <p>10.2. Les produits et résultats de la formation en apprentissage font l'objet d'un suivi et d'une évaluation réguliers.</p> <p>10.3. Des évaluations d'impact ex ante et/ou ex post de la formation en apprentissage sont conduites.</p>
