

Modèles organisationnels

d'alternance travail-études
en formation professionnelle et technique
dans quelques provinces canadiennes
et quelques pays

ALTERNANCE

**TRAVAIL
ÉTUDES**

c'est plus que des études

Recherche documentaire



Modèles organisationnels d'alternance travail-études en formation professionnelle et technique dans quelques provinces canadiennes et quelques pays

RECHERCHE DOCUMENTAIRE

Direction de la formation continue et du soutien
Secteur de la formation professionnelle et technique
et de la formation continue
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Octobre 2007

RECHERCHE ET RÉDACTION

Jocelyne Lévesque

Consultante

COORDINATION

Sylvie Demers

Direction de la formation continue et du soutien

Secteur de la formation professionnelle

et technique et de la formation continue

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

CONSEIL

Valérie Saisset, Ph. D.

Service de la recherche

Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 07-00669

ISBN 978-2-550-50980-6 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007

REMERCIEMENTS

La Direction de la formation continue et du soutien tient à remercier M^{me} Jocelyne Lévesque pour l'excellent travail de recherche qu'elle a réalisé dans le cadre de ce mandat. Elle a su relever le défi d'assimiler et de synthétiser plusieurs systèmes éducatifs ainsi que plusieurs types d'organisation de l'alternance travail-études dans les États sélectionnés.

Nous désirons également souligner la collaboration et le soutien professionnel de la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs dans la réalisation de cette recherche documentaire. Nous avons apprécié les commentaires judicieux de M^{me} Valérie Saysset et nous la remercions pour son expertise ainsi que son engagement et sa disponibilité.

Table des matières

	page
Introduction	1
Canada	
Québec	5
Enseignement secondaire professionnel	5
Enseignement collégial technique	10
Colombie-Britannique	15
Enseignement secondaire	17
Enseignement postsecondaire	20
Programmes d'apprentissage	23
Ontario	29
Enseignement secondaire	31
Enseignement professionnel et technique collégial	36
Programmes d'apprentissage	41
États-Unis	
État de New York	47
Enseignement secondaire	49
Enseignement postsecondaire	54
Europe	
Allemagne	59
Système dual	61
Belgique francophone	69
Enseignement secondaire	71
France	81
Alternance-apprentissage, tous les niveaux	83
Webographie	93
Bibliographie	95

Modèles d'alternance travail-études

INTRODUCTION

Mandat

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), en collaboration avec les établissements d'enseignement, représentés par le Comité national d'alternance travail-études, a décidé de réaliser une recherche portant sur les diverses façons d'organiser et de soutenir les formations en alternance travail-études dans quelques provinces canadiennes et certains pays.

Cette recherche documentaire vise à servir de point de comparaison avec les modèles de l'alternance en vigueur au Québec et avec les mesures en place pour les appuyer et, ainsi, enrichir la réflexion pour le développement de ce dossier. L'information disponible a été recueillie sur les modèles implantés dans les programmes de formation de niveaux équivalant à la formation professionnelle et à la formation technique au Québec.

Pays et provinces retenus

Le choix des provinces et pays devant faire l'objet de la recherche documentaire s'est effectué à partir des critères suivants :

- Une application de l'alternance qui reprend les éléments fondamentaux du modèle québécois;
- L'importance du modèle dans le système d'éducation de l'État examiné (nombre de programmes, nombre d'élèves, ampleur du dispositif);
- L'ancienneté du modèle et son évolution;
- La disponibilité de l'information.

Considérant ces critères, parmi les provinces canadiennes, celles de la Colombie-Britannique et de l'Ontario ont été étudiées. Les pays retenus sont l'Allemagne, la Belgique francophone, la France et, pour les États-Unis, l'État de New York. Pour faciliter les comparaisons, une fiche décrivant le modèle québécois a aussi été préparée et est présentée au début du présent rapport.

L'Angleterre a également fait l'objet d'une analyse préliminaire, mais il a été décidé de ne pas remplir de fiche sur ce pays parce que le modèle scolaire anglais, extrêmement complexe, est en pleine mutation et qu'il était difficile d'obtenir une information complète et fiable. Toutefois, la bibliographie et la webographie comprennent une section portant sur ce pays, permettant aux personnes intéressées d'accéder à certains renseignements concernant le modèle d'alternance qui y est en vigueur.

Présentation

La collecte d'information s'est effectuée presque entièrement par voie électronique.

Différentes dimensions des modèles en place ont été examinées :

- Les ministères et les organismes responsables;
- Les programmes visés;
- Les objectifs poursuivis;
- La population cible;
- L'organisation du dispositif;
- L'encadrement légal et le soutien;
- L'évaluation du modèle;
- Les autres informations.

Les renseignements pertinents ont été colligés en sous-dimensions, auxquelles sont accolées les références permettant d'accéder à la source de l'information.

Les données recueillies sont présentées sous forme de fiches. Puisque la mise en œuvre des modèles d'alternance travail-études est fortement influencée par le partage des responsabilités en matière d'éducation et de formation entre les différentes instances d'un État, la présentation des modèles d'alternance est précédée d'une introduction facilitant la compréhension de l'information fournie, y compris une description sommaire du système d'éducation en vigueur.

La fiche décrivant le modèle de chaque province ou pays contient, en fonction de sa situation, les éléments suivants :

- L'introduction;
- L'enseignement secondaire ou professionnel secondaire;
- L'enseignement technique collégial ou postsecondaire, selon le cas;
- Le système d'apprentissage, s'il est donné en alternance et que des établissements d'enseignement reconnus y sont associés.

Définitions

Voici quelques définitions de l'alternance travail-études, souvent désignée par l'appellation « éducation coopérative », qui ont été recueillies au cours de la recherche documentaire :

Association canadienne de développement de l'enseignement coopératif (ACDEC)

- L'établissement d'enseignement participant propose ou accepte le milieu de stage le plus favorable à l'apprentissage;
- L'étudiant qui participe au programme effectue un travail utile et n'est pas confiné à un rôle d'observateur;
- L'étudiant est rémunéré pour son travail;
- Les progrès de l'étudiant au travail sont suivis par l'établissement;
- L'employeur supervise le travail de l'étudiant et évalue son rendement;
- Le temps consacré aux stages représente en moyenne 50 % du temps consacré aux études et jamais moins de 30 %.

Réf. : Carol LANDRY et autres, *La formation en alternance – État des pratiques et des recherches*, p. 53.

Belgique francophone

Éléments nécessairement requis à une formation en alternance :

- L'existence de fonctions correspondant à deux temps et deux lieux : celui de la production et celui de la formation;
- L'articulation de la production et de la formation dans un projet négocié de formation;
- La reconnaissance des compétences acquises;
- Une alternance mensuelle de temps et de lieux de formation et de travail, inscrite dans des cycles de minimum 6 mois;
- Deux temps minimum pour chacune des fonctions (20 % minimum pour la formation et 50 % minimum pour la production), l'addition de ces deux temps ne pouvant excéder le temps plein;
- Une fonction d'encadrement dans les deux lieux permettant au minimum un contact pédagogique mensuel et s'inscrivant dans une perspective d'évaluation formative;
- La reconnaissance de la situation d'apprenant du stagiaire qui lui octroie le temps nécessaire à l'acquisition de compétences et la marge d'erreur relative à la nature de l'opération de formation;

- La reconnaissance monétaire du stagiaire et son accès aux droits sociaux.

Réf. : CONSEIL DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION, avis n° 68, 21 avril 2004. www.cfwb.be/cef/fram001.htm

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec (MELS)

Formule éducative qui met en action un dispositif pédagogique propre à articuler, de façon intégrative, des séquences en milieu scolaire et des séquences en milieu de travail, dans un partenariat de formation entre l'établissement scolaire et l'entreprise, s'exerçant dans le cadre d'un programme d'études menant à un diplôme reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Pour être reconnu par le MELS aux fins de financement, un programme d'études en alternance doit :

- être offert par un établissement reconnu par le MELS;
- mener à une sanction des études en formation professionnelle (diplôme d'études professionnelles [DEP] et attestation de spécialisation professionnelle [ASP]) ou en formation technique (diplôme d'études collégiales [DEC] ou attestation d'études collégiales [AEC]);
- être suivi à temps plein.

Réf. : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Alternance travail- études : c'est plus que des études*.

National Commission for Cooperative Education (NCCE) (États-Unis)

L'éducation coopérative est une stratégie éducative qui intègre des études en classe avec un apprentissage, à travers une expérience de travail productive en rapport avec un programme d'études ou des objectifs de carrière. L'éducation coopérative repose sur un partenariat entre les étudiants, les établissements d'enseignement et les employeurs, avec des responsabilités spécifiques pour chacun.

Cette formule comporte les caractéristiques essentielles suivantes :

- Une reconnaissance formelle par l'établissement scolaire de la formule comme stratégie éducative intégrant des apprentissages en classe et des expériences de travail progressives;
- La mise en place d'une structure intégrant des expériences de travail dans des séquences formelles qui répondent aux exigences d'un programme d'études;
- Des expériences de travail qui incluent l'appropriation d'un environnement d'apprentissage et un travail productif en rapport avec le programme d'études;

- La reconnaissance formelle des expériences de travail dans le cheminement scolaire (crédits, condition de sanction, mention, etc.);
- Une préparation préalable de l'élève aux expériences de travail et un suivi par l'établissement scolaire;
- Une entente formelle entre l'élève, l'employeur et l'établissement sur les objectifs de l'expérience de travail et les modalités d'application;
- Une évaluation de la qualité et de la pertinence de l'expérience de travail, en collaboration avec l'employeur et l'établissement.

Réf.: NCCE, The Cooperative Education Model, www.co-op.edu/about-coop.htm

World Assembly for Cooperative Education (WACE)

- La méthode comporte des stratégies d'apprentissage;
- Le programme a une structure élaborée, supervisée par un établissement d'enseignement de concert avec un ou plusieurs employeurs;
- Les tâches effectuées et l'apprentissage qui en résulte font partie intégrante du programme scolaire ordinaire et forment une composante essentielle de son évaluation;
- Le programme commence et se termine normalement par des cours théoriques;
- Le volet en milieu de travail exige un investissement de la part de l'étudiant et présente une proportion raisonnable de l'ensemble du programme de formation;
- Les programmes théoriques et pratiques maintiennent leur standard d'excellence.

Réf. : Carol LANDRY et autres, *La formation en alternance – État des pratiques et des recherches*, p. 52.

Enseignement secondaire professionnel

RÉFÉRENCES

Ministère et organismes responsables :

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) : établit le cadre de référence, les conditions de financement et approuve les projets d'alternance travail-études (ATE).

MELS : www.mels.gouv.qc.ca

Commissions scolaires et établissements privés (reconnus par le MELS) : sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre des projets d'alternance. Les pratiques varient d'un établissement scolaire à l'autre.

ATE : www.inforoutefpt.org/ate/

Établissements : [Http://www.inforoutefpt.org/membership/institut.htm](http://www.inforoutefpt.org/membership/institut.htm)

Programmes visés :

- Au choix des établissements scolaires parmi les programmes d'études qu'ils sont autorisés à offrir : diplôme d'études professionnelles (DEP) et attestation de spécialisation professionnelle (ASP).
- La formule d'ATE est prescrite dans les filières de formation comportant une finalité d'insertion en milieu de travail : le programme Insertion sociale et professionnelle des jeunes (ISPJ), le programme Intégration sociale et professionnelle des adultes (ISP) et les Parcours de formation axés sur l'emploi (depuis 2007, en remplacement des programmes menant à l'exercice d'un métier semi-spécialisé). La formule est aussi prescrite dans le devis de quelques programmes d'études ministériels, à cause des coûts liés aux équipements.
- Exclusions : certains programmes d'études du secteur de la santé comportant un nombre important d'heures de stages cliniques.

MELS, *Guide administratif 2006-2007*.
www.inforoutefpt.org/ate/images/i_uploads/documents/guide_administratif_0607.pdf

Objectifs poursuivis

Objectifs

Assurer l'adéquation de la formation professionnelle aux besoins en constante évolution du marché du travail, soutenir la persévérance et la réussite éducative ainsi que l'insertion en milieu de travail.

MELS, *Cadre de référence*.
www.inforoutefpt.org/ate/scolaires/publications/

Renforcer la culture de formation dans les entreprises.

Secteurs d'activité

Presque tous les secteurs d'activité sont visés par des projets d'ATE. Des variations notables existent d'un secteur de formation à l'autre et d'une région à l'autre.

Denis LEBEL, *Rapport d'évaluation du programme de soutien financier à l'alternance travail-études, de 1998-1999 à 2000-2001*.
www.inforoutefpt.org/ate/documents/

Population cible

Nombre d'élèves visés/ Proportions

Année scolaire 2005-2006 :
Nombre d'élèves du réseau secondaire inscrits en ATE : 8 407
Nombre d'établissements différents : 58 (dont 3 privés)
Nombre de programmes différents : 74

www.inforoutefpt.org/ate/statistiques

En 2004-2005 :
Proportion des élèves de la formation professionnelle participant à un programme en ATE : 8,6 %.

Denis LEBEL, *Rapport d'évaluation du programme de soutien financier à l'alternance travail-études, de 1998-1999 à 2000-2001*.

Le développement et le maintien de la formule fluctuent en fonction du soutien financier accordé aux établissements scolaires et aux entreprises, mais il y a une progression constante du nombre d'élèves de la formation professionnelle en ATE depuis 1999-2000 : de 5 303 à 8 407, soit 58,5 %.

www.mels.gouv.qc.ca/stat/Stat_fr/04_formation.htm

Groupes d'âges	En 2004-2005, près de 24 000 des personnes inscrites en formation professionnelle avaient moins de 20 ans, soit 27 % de l'effectif total. Aucune information spécifique sur l'âge des jeunes en ATE n'est disponible.	www.mels.gouv.qc.ca/stat/Stat_fr/04_formation.htm
Groupes spécifiques	La proportion des filles en ATE se situe autour de 36 %, soit 10 % de moins que leur part de l'effectif féminin dans l'ensemble de la formation professionnelle.	Denis LEBEL, <i>Rapport d'évaluation du programme de soutien financier à l'alternance travail-études, de 1998-1999 à 2000-2001.</i>
Conditions d'admission/ Critères de sélection des élèves	Des modalités de sélection des élèves sont établies par l'établissement scolaire, si les places en entreprise sont limitées. La formule s'adresse aux élèves qui étudient à temps plein. Des conditions d'admission de nature pédagogique ou concernant les caractéristiques personnelles des élèves peuvent être établies par l'établissement d'enseignement pour favoriser la réussite des stages.	MELS, <i>Cadre de référence.</i>

Organisation du dispositif

Nature des projets	<p>Série de séquences articulées de façon intégrative entre le milieu scolaire et le milieu de travail, qui poursuit une des finalités d'appropriation des compétences, soit le développement de compétences ou la mise en œuvre des compétences, cela au choix des établissements. Une très forte proportion de projets visent le développement de compétences.</p> <p><i>Développement complet ou partiel de compétences en milieu de travail :</i> à l'intérieur des heures imparties au programme d'études, y inclus les heures de stage prescrites au programme. Les activités sont imposées par l'établissement et reconnues dans la sanction des études. Les stages sont habituellement de courte durée (par exemple, deux à trois semaines ou trois jours en classe et deux jours en entreprise).</p> <p><i>Mise en œuvre de compétences :</i> application de compétences ou d'éléments de compétences du programme d'études déjà acquises et sanctionnées en milieu scolaire. Vise la consolidation et l'enrichissement des compétences du programme d'études par la réalisation d'activités de travail, qui sont déterminées par les entreprises. Les heures réalisées en milieu de travail sont ajoutées en totalité à la durée du programme d'études. Les stages sont de durée moyenne : de 8 à 12 semaines.</p> <p>La participation à l'ATE est volontaire pour les élèves, sauf pour les programmes où la formule est prescrite dans le devis ministériel. L'ATE peut aussi s'appliquer en enseignement individualisé.</p> <p>Nombre minimal d'élèves dans une cohorte : 15. Des dérogations sont possibles si elles sont approuvées par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).</p>	MELS, <i>Cadre de référence.</i> www.inforoutefpt.org/ate/
Calendrier/ Durée des séjours en entreprise	Les séquences en entreprise sont réalisées à l'intérieur du programme d'études. Un projet d'ATE doit débuter par une formation en milieu scolaire et se terminer en milieu scolaire et il doit équivaloir à un minimum de trois unités (45 heures). Il doit comporter au moins deux phases d'alternance pour une durée d'au moins 20 % du programme d'études. Les séquences en entreprise sont continues (périodes ininterrompues et prolongées) ou intermittentes (nombreux allers-retours entre l'établissement scolaire et l'entreprise durant une période définie).	MELS, <i>Cadre de référence.</i>
Sanction des séjours en entreprise	<p><i>Développement de compétences :</i> les unités sont reconnues dans la sanction des études.</p> <p><i>Mise en œuvre de compétences :</i> il n'y a pas d'unités rattachées aux séjours en milieu de travail.</p>	MELS, <i>Cadre de référence.</i>

Type de rémunération	<p><i>Développement de compétences</i> : il n'y a pas de rémunération, à moins que l'entreprise décide volontairement de rémunérer l'élève. Certains employeurs versent une gratification à l'élève, sans qu'il s'agisse de rémunération.</p> <p><i>Mise en œuvre de compétences</i> : l'élève est rémunéré au moins au taux du salaire minimum en vigueur.</p> <p>Certains secteurs déterminent que tous les stagiaires doivent être rémunérés, quel que soit leur statut.</p>	MELS, <i>Cadre de référence</i> .
Type de contrat liant les élèves et les entreprises	Des modalités sont déterminées par l'établissement scolaire. Habituellement, un protocole d'entente lie l'établissement scolaire, l'entreprise et l'élève. Le protocole précise les obligations et les responsabilités de chacune des parties, les dates et la durée de chaque séquence en entreprise, les règles d'éthique, les responsabilités légales et les types d'assurance de protection des élèves et du personnel. Il peut aussi contenir des clauses particulières à chaque projet (objectifs d'apprentissage, équipement de l'entreprise, etc.). Les critères d'évaluation sont également inclus ainsi que leurs modalités d'application.	MELS, <i>Cadre de référence</i> .
Accréditation des entreprises	Il n'y a pas d'accréditation formelle des entreprises.	
Responsabilités des entreprises	<p>Fournir aux élèves les ressources humaines et matérielles nécessaires à leur intégration dans le milieu de travail, à la réalisation et à la réussite des objectifs des stages. Assurer la supervision des stagiaires.</p> <p>Les stagiaires ne remplacent pas le personnel régulier de l'entreprise.</p>	http://inforoutefpt.org/ate/entreprises/
Formation des superviseurs en entreprise	Une formation à l'intention des acteurs des entreprises, en particulier les superviseurs, peut leur être proposée par l'établissement. Habituellement, un soutien est donné de façon informelle par le personnel de l'établissement scolaire qui assure le suivi des stages.	MELS, <i>Cadre de référence</i> .
Encadrement donné par l'entreprise	<p>Le superviseur de stage est une personne reconnue pour son expertise dans le métier ou la profession qu'elle exerce et qui désire transmettre ses connaissances. Elle doit offrir une supervision technique, relationnelle et organisationnelle aux stagiaires.</p> <p><i>Développement de compétences</i> : des rétroactions fréquentes sur la performance des élèves et des encouragements.</p> <p><i>Mise en œuvre de compétences</i> : supervision de la performance des élèves dans les activités de travail déterminées.</p>	MELS, <i>Cadre de référence</i> . http://inforoutefpt.org/ate/entreprises/
Encadrement donné par l'établissement scolaire	<p>Séjour visant le <i>développement de compétences</i> : visites fréquentes en entreprise faites par le personnel enseignant du programme d'études concerné.</p> <p><i>Mise en œuvre de compétences</i> : nombre restreint de visites en entreprise pouvant être effectuées par du personnel professionnel de l'établissement ou du personnel enseignant. Les visites sont plus fréquentes en début de séjour ou si des problèmes particuliers surgissent.</p>	MELS, <i>Cadre de référence</i> .
Formation du personnel scolaire responsable de l'encadrement	L'établissement scolaire est responsable de la formation du personnel engagé dans le projet. Plusieurs outils ont été mis au point par le MELS à l'intention des établissements pour les soutenir dans cette démarche.	MELS, <i>Cadre de référence</i> .
Évaluation des séjours en entreprise	<i>Développement de compétences</i> : évaluation sommative sous la responsabilité exclusive de l'établissement scolaire. L'évaluation porte sur l'atteinte des compétences selon le niveau de performance prévu au programme d'études. Les entreprises estiment les apprentissages réalisés par les élèves au regard des objectifs prévus à la séquence en entreprise. La réussite des apprentissages réalisés en milieu de travail est une condition nécessaire à la poursuite de la formation en milieu scolaire et l'établissement détermine les modalités correctives en cas d'insuccès des élèves.	MELS, <i>Cadre de référence</i> .

Évaluation des séjours en entreprise (suite)	<i>Mise en œuvre de compétences</i> : évaluation formative dont la responsabilité première revient à l'entreprise. Elle porte sur la capacité de l'élève à mettre en œuvre les compétences dans une situation réelle de travail, sa performance ainsi que sur ses attitudes et comportements sociaux. L'évaluation s'effectue à partir des outils mis au point par l'établissement scolaire, qui exerce une responsabilité conjointe avec l'entreprise.	
Innovations	Formation à distance : DEP en Dessin industriel offert en ligne, dont une partie sera en alternance, par la Commission scolaire de la Beauce-Etchemin et le Centre intégré de mécanique industrielle de la Chaudière (CIMIC), à l'automne 2006.	http://www.csbe.qc.ca/myscriptorweb/scripto.asp?resultat=203926

Encadrement et soutien

Lois et règlements en vigueur	Loi sur les normes de travail : fixe les conditions minimales de travail et de rémunération. S'applique pour les séjours en entreprise visant la mise en œuvre de compétences et pour les séjours visant le développement de compétences, si l'entreprise décide volontairement de rémunérer l'élève.	www.cnt.gouv.qc.ca
Soutien aux établissements	<p>Soutien financier :</p> <p>Programme du MELS en trois volets pour les établissements scolaires se conformant aux conditions du programme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Financement pour l'adaptation en alternance d'un programme d'études (non récurrent); - Montant annuel de base pour l'organisation et l'encadrement des séquences en entreprise, déterminé en fonction du nombre d'élèves inscrits et sanctionnés en ATE; - Montant pour chaque équivalent temps plein (ETP) sanctionné d'un programme d'études lorsque les élèves satisfont à l'ensemble des conditions de l'ATE. 	<p>MELS, <i>Guide administratif 2006-2007</i>. www.inforoutefpt.org/ate/images/i_uploads/documents/guide_administratif_0607.pdf</p> <p>MELS, <i>Cadre de référence</i>. www.inforoutefpt.org/ate/scolaires/publications/</p>
	Subventions versées aux établissements secondaires en 2005-2006 : 4 182 152 \$	www.inforoutefpt.org/ate
	<p>Soutien à l'implantation et à la mise en œuvre :</p> <p>Des outils sont mis au point par le MELS pour soutenir les établissements dans leurs démarches. L'information est diffusée pour promouvoir la formule. Des formations sont organisées en collaboration avec les établissements scolaires et les associations. Création du Comité national d'alternance travail-études.</p>	
Soutien aux entreprises	Un crédit d'impôt pour stage en milieu de travail, adopté par le ministère des Finances et géré par le ministère du Revenu, s'applique selon certaines conditions.	www.inforoutefpt.org/creditimpot
	Les dépenses liées à l'accueil et à la supervision des stagiaires sont admissibles au calcul du 1 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Emploi-Québec).	http://emploi Quebec.net/francais/entreprises/loiformation

Évaluation du modèle

Points forts	<p>Pour les élèves, accroissement de l'employabilité, socialisation professionnelle, connaissance de différents milieux de travail. Validation du choix de carrière par la connaissance de la réalité du métier. Intégration des connaissances acquises en classe par l'expérience en milieu de travail. Utilisation par les élèves d'équipements et de technologies que les établissements scolaires ne peuvent se payer.</p> <p>Meilleur taux de réussite des élèves et meilleure diplomation (variable d'un secteur à l'autre), autant chez les garçons que chez les filles.</p>	<p>Denis LEBEL, <i>Rapport d'évaluation du programme de soutien financier à l'alternance travail-études, de 1998-1999 à 2000-2001</i>. www.inforoutefpt.org/ate/</p>
--------------	---	--

Points forts (suite)	<p>Pour les entreprises, contribution à la qualité de la formation et adéquation accrue des programmes d'études aux réalités du monde du travail. Préparation de la relève et réduction des coûts liés au recrutement et à la formation du nouveau personnel. Valorisation du partage d'expertise professionnelle et du personnel affecté à la supervision des stagiaires.</p> <p>Accroissement de la visibilité des établissements scolaires dans leur milieu et valorisation de la formation professionnelle.</p>	
Points faibles	<p>Les contenus des stages sont trop collés sur les programmes d'études, selon certains.</p> <p>Rapprochement école-entreprise : il s'agit davantage d'un partenariat d'individus que d'une collaboration institutionnelle, dans plusieurs milieux.</p>	Denis LEBEL, <i>Rapport d'évaluation du programme de soutien financier à l'alternance travail-études, de 1998-1999 à 2000-2001.</i>
Difficultés d'application	<p>Plus difficile d'assurer le suivi en entreprise dans les régions où les lieux de stages sont éparpillés sur un grand territoire.</p> <p>Certaines résistances existent en milieu de travail de la part des travailleurs. Certaines dispositions des conventions collectives de travail sont contraignantes et il y a nécessité d'ententes avec les syndicats.</p> <p>Il est difficile de trouver de bons superviseurs en entreprise. Les établissements doivent s'assurer que les élèves trouvent en entreprise des situations d'apprentissage engageantes et significatives, en conformité avec les objectifs poursuivis.</p>	<p>Denis LEBEL, <i>Rapport d'évaluation du programme de soutien financier à l'alternance travail-études, de 1998-1999 à 2000-2001.</i></p> <p>Lorraine SAVOIE-ZAJC et André DOLBEC, dans Carol LANDRY et autres, <i>La formation en alternance – État des pratiques et des recherches, 2002.</i></p>
Insertion en emploi	Les stages permettent aux élèves de se faire connaître d'employeurs éventuels, ce qui favorise l'insertion professionnelle. Les stages sont utilisés par les entreprises comme moyen de sélection du personnel.	www.inforoutefpt.org/ate/

Autres informations

Moyens de promotion	De la publicité est placée par le MELS dans des publications à l'intention des entreprises. Les établissements scolaires effectuent la promotion locale.	www.inforoutefpt.org/ate/
---------------------	--	--

Enseignement collégial technique

RÉFÉRENCES

Ministère et organismes responsables :

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) : établit le cadre de référence, les conditions de financement et approuve les projets.

www.mels.gouv.qc.ca

ATE : www.inforoutefpt.org/ate/

Collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) et collèges privés (reconnus par le MELS) : sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre des projets d'alternance. Les pratiques varient d'un établissement à l'autre.

Établissements : www.inforoutefpt.org/guide/inst_coll.asp

Programmes visés :

- Au choix des établissements, parmi les programmes d'études qu'ils sont autorisés à offrir : diplôme d'études collégiales (DEC) et attestation d'études collégiales (AEC) comportant au moins 40 unités. À l'enseignement collégial, aucun programme d'alternance n'est prescrit. Toutefois, pour des raisons liées aux coûts des équipements, certaines autorisations de programmes ne peuvent être données par le Ministère que si le programme est offert en alternance, particulièrement dans le cas des programmes du secteur de l'agriculture.

MELS, *Guide administratif 2006-2007*.

www.inforoutefpt.org/ate/images/i_uploads/documents/guide_administratif_0607.pdf

- Exclusions : certains programmes d'études du secteur de la santé comportant un nombre important d'heures de stages cliniques.

Objectifs poursuivis

Objectifs

Assurer l'adéquation de la formation technique aux besoins en constante évolution du marché du travail, soutenir la persévérance et la réussite éducative ainsi que l'insertion en milieu de travail.

MELS, *Cadre de référence*.

www.inforoutefpt.org/ate/scolaires/publications/

Renforcer la culture de formation dans les entreprises.

Secteurs d'activité

Presque tous les secteurs d'activité sont visés par des projets d'ATE. Des variations sont notables d'un secteur à l'autre et d'une région à l'autre.

Denis LEBEL, *Rapport d'évaluation du programme de soutien financier à l'alternance travail-études, de 1998-1999 à 2000-2001*.

Population cible

Nombre d'élèves visés/
Proportions

Année scolaire 2005-2006 :
Nombre d'élèves du réseau collégial inscrits en ATE : 3 813
Nombre d'établissements différents : 53 (dont 8 privés)
Nombre de programmes différents : 99

www.inforoutefpt.org/ate/

www.meq.gouv.qc.ca/stat_det/coll_eff.htm

En 2004-2005 :
Inscriptions au DEC technique temps plein 76 063, AEC 14 234 pour un total de 90 297 élèves
Nombre d'élèves du réseau collégial public et privé inscrits en ATE : 3 961
Proportion ATE/FT (formation technique) : 4,4 %.

L'implantation et le maintien de la formule fluctuent en fonction du soutien financier aux établissements collégiaux et aux entreprises. On note une certaine stabilité du nombre d'élèves du collégial en ATE depuis 2002-2003, le sommet ayant été atteint en 2003-2004 (4 035).

Groupes d'âges

Les élèves de l'enseignement collégial sont âgés de 17 ans et plus.

Groupes spécifiques

La présence des garçons est plus importante que celle des filles dans les programmes en alternance de l'enseignement collégial.

Suzanne VEILLETTE dans Carol LANDRY et autres, *La formation en alternance – État des pratiques et des recherches, 2002*.

Conditions d'admission/ Critères de sélection des élèves	<p>Des modalités de sélection des élèves sont établies par le collège, si les places en entreprise sont limitées.</p> <p>Les élèves doivent étudier à temps plein. Des conditions d'admission de nature pédagogique ou concernant les caractéristiques personnelles des élèves peuvent être établies par l'établissement afin de favoriser la réussite des stages.</p> <p>Une contribution financière est exigée des élèves dans certains établissements, pour financer en partie les coûts de la mise en œuvre du projet.</p>	MELS, <i>Cadre de référence.</i>
Organisation du dispositif		
Nature des projets	<p>Il s'agit d'une série de séquences articulées de façon intégrative entre le milieu scolaire et le milieu de travail, qui poursuit une finalité de mise en œuvre de compétences déjà acquises et sanctionnées en milieu scolaire. La consolidation et l'enrichissement des compétences du programme d'études par la réalisation d'activités de travail, déterminées par les entreprises, sont visés. Les heures de travail sont ajoutées en totalité à la durée du programme d'études. Les stages sont de longue durée : de 8 à 16 semaines.</p> <p>L'établissement collégial détermine les mécanismes favorisant le transfert des apprentissages effectués par l'élève au cours des séjours en entreprise, dans la poursuite de la formation en établissement.</p> <p>La participation des élèves à l'ATE est volontaire.</p>	MELS, <i>Cadre de référence.</i>
Calendrier/ Durée des séjours en entreprise	<p>Il s'agit de séquences en entreprise réalisées à l'intérieur du programme d'études. Un projet d'alternance doit débiter par une formation en milieu scolaire et se terminer par une session à temps plein en milieu scolaire pour le DEC et de 45 heures-contact pour les AEC.</p> <p>Le projet doit comporter au moins deux phases d'alternance pour une durée d'au moins 20 % du programme d'études. Des délais sont accordés aux collèges pour se conformer à toutes les conditions fixées par le MELS. À partir de 2009-2010, les stages devront être effectués durant deux sessions distinctes.</p>	MELS, <i>Guide administratif 2006-2007.</i>
Sanction des séjours en entreprise	Il n'y a pas d'unités rattachées aux séjours en milieu de travail.	MELS, <i>Cadre de référence.</i> www.inforoutefpt.org/ate/scolaires/publications/
Type de rémunération	Les élèves sont rémunérés au moins au taux du salaire minimum en vigueur.	MELS, <i>Cadre de référence.</i>
Type de contrat liant les élèves et les entreprises	<p>Des modalités sont déterminées par les collèges. Habituellement, un protocole d'entente lie l'établissement, l'entreprise et l'élève. Il précise les obligations et les responsabilités de chacune des parties, les dates et la durée de chaque séquence en entreprise, les règles d'éthique, les responsabilités légales et les types d'assurance de protection de l'élève et du personnel.</p>	MELS, <i>Cadre de référence.</i>
Accréditation des entreprises	Il n'y a pas d'accréditation formelle des entreprises.	
Responsabilités des entreprises	<p>Les entreprises doivent fournir aux élèves les ressources humaines et matérielles nécessaires à leur intégration dans le milieu de travail, à la réalisation et à la réussite des objectifs des stages. Elles doivent également assurer la supervision des stagiaires.</p>	MELS, <i>Cadre de référence.</i> http://inforoutefpt.org/ate/entreprises/
Formation des superviseurs en entreprise	<p>Une formation à l'intention des acteurs des entreprises peut être proposée par les établissements à ceux qui encadrent les stagiaires, en particulier les superviseurs. Habituellement, un soutien est donné de façon informelle par le personnel qui assure le suivi des stages.</p>	MELS, <i>Cadre de référence.</i> http://inforoutefpt.org/ate/entreprises/

Encadrement donné par l'entreprise	Le superviseur de stage est une personne reconnue pour son expertise dans le métier ou la profession qu'elle exerce et qui désire transmettre ses connaissances. Il doit offrir une supervision technique, relationnelle et organisationnelle aux stagiaires.	MELS, <i>Cadre de référence</i> . http://inforoutefpt.org/ate/entreprises/
Encadrement donné par l'établissement scolaire	Des visites en entreprise peuvent être effectuées par du personnel professionnel de l'établissement ou du personnel enseignant. Les visites et les contacts sont plus fréquents en début de séjour ou si des problèmes particuliers surgissent.	MELS, <i>Cadre de référence</i> . www.inforoutefpt.org/ate/scolaires/publ
Formation du personnel scolaire responsable de l'encadrement	Les collègues sont responsables de la formation du personnel engagé dans le projet. Plusieurs outils ont été mis au point par le MELS pour les soutenir dans cette démarche.	MELS, <i>Cadre de référence</i> . http://inforoutefpt.org/ate/
Évaluation des séjours en entreprise	Il s'agit d'une évaluation formative dont la responsabilité première revient à l'entreprise. Elle porte sur la capacité de l'élève à mettre en œuvre les compétences dans une situation réelle de travail, sur sa performance ainsi que sur ses attitudes et comportements sociaux. Elle est effectuée à partir des outils mis au point par l'établissement, qui exerce une responsabilité conjointe avec l'entreprise.	MELS, <i>Cadre de référence</i> .

Encadrement et soutien

Lois et règlements en vigueur	La Loi sur les normes du travail fixe les conditions minimales de travail et de rémunération.	www.cnt.gouv.qc.ca
Soutien aux établissements	<p>Soutien financier :</p> <p>Programme du MELS aux établissements collégiaux en trois volets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Financement pour l'adaptation en alternance d'un programme d'études (non récurrent); - Montant annuel de base pour l'organisation et l'encadrement des séquences en entreprise, déterminé en fonction du nombre de séquences en entreprise effectuées au cours de l'année scolaire; - Montant par finissant en ATE, en fonction du nombre de sessions dans le programme d'études. <p>Sommes allouées aux établissements collégiaux en 2005-2006 : 2 830 000 \$.</p> <p>Soutien à l'implantation et à la mise en œuvre :</p> <p>Des outils ont été mis au point par le MELS pour soutenir les établissements dans leurs démarches. L'information est diffusée pour promouvoir la formule. Des formations sont organisées en collaboration avec les établissements et les associations. Le Comité national d'alternance travail-études a été créé.</p>	<p>MELS, <i>Guide administratif 2006-2007</i>.</p> <p>MELS, <i>Cadre de référence</i>.</p> <p>www.inforoutefpt.org/ate</p>
Soutien aux entreprises	<p>Un crédit d'impôt pour stage en milieu de travail, adopté par le ministère des Finances et géré par le ministère du Revenu, s'applique selon certaines conditions.</p> <p>Les dépenses liées à l'accueil et à la supervision des stagiaires sont admissibles au calcul du 1 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Emploi-Québec).</p>	<p>www.inforoutefpt.org/creditimpot</p> <p>http://emploi Quebec.net/francais/entreprises/loiformation</p>

Évaluation du modèle

Points forts	<p>Pour les élèves, accroissement de l'employabilité, socialisation professionnelle, connaissance de différents milieux de travail. Validation du choix de carrière par la connaissance de la réalité du métier. Intégration des connaissances acquises en classe par l'expérience en milieu de travail. Utilisation par les élèves d'équipements et de technologies que les établissements scolaires ne peuvent se payer.</p> <p>Meilleur taux de réussite des élèves et meilleure diplomation (variable d'un secteur à l'autre), autant chez les garçons que chez les filles.</p> <p>Pour les entreprises, contribution à la qualité de la formation et adéquation accrue des programmes d'études aux réalités du monde du travail. Préparation de la relève et réduction des coûts liés au recrutement et à la formation du nouveau personnel. Valorisation du partage d'expertise professionnelle et du personnel affecté à la supervision des stagiaires.</p> <p>Accroissement de la visibilité des établissements scolaires dans leur milieu et valorisation de la formation technique.</p>	<p>Denis LEBEL, <i>Rapport d'évaluation du programme de soutien financier à l'alternance travail-études, de 1998-1999 à 2000-2001.</i></p> <p>Suzanne VEILLETTE dans Carol LANDRY et autres, <i>La formation en alternance – État des pratiques et des recherches, 2002.</i></p>
Points faibles	<p>Les stages sont trop soumis aux besoins de production des entreprises, selon certains.</p> <p>La sélection des élèves par les établissements scolaires amène une exclusion des élèves plus faibles qui pourraient bénéficier de la formule.</p> <p>Sur le plan financier, les collèges sont pénalisés quand il y a abandon des élèves ou changement d'orientation.</p> <p>Le soutien financier du MELS est souvent jugé insuffisant par les collèges.</p>	<p>Denis LEBEL, <i>Rapport d'évaluation du programme de soutien financier à l'alternance travail-études, de 1998-1999 à 2000-2001.</i></p>
Difficultés d'application	<p>Il s'avère plus difficile d'assurer le suivi en entreprises dans les régions où les lieux de stages sont éparpillés sur un grand territoire.</p> <p>Certaines résistances existent en milieu de travail de la part des travailleurs. Certaines dispositions des conventions collectives de travail sont contraignantes et il y a nécessité d'ententes avec les syndicats.</p> <p>Généralement, l'encadrement des stagiaires en ATE ne fait pas partie de la tâche des enseignants. Il est nécessaire d'embaucher du personnel supplémentaire dans certains cas. Des arrangements doivent être conclus avec les professeurs pour adapter le calendrier scolaire aux réalités du programme.</p>	<p>Denis LEBEL, <i>Rapport d'évaluation du programme de soutien financier à l'alternance travail-études, de 1998-1999 à 2000-2001.</i></p>
Insertion en emploi	<p>Le taux d'insertion en emploi est comparable à celui des diplômés en filière ordinaire, mais la qualité des emplois est meilleure.</p> <p>Les filles qui ont participé à un projet d'ATE obtiennent de meilleurs salaires hebdomadaires, même si ceux-ci sont inférieurs à ceux des garçons (écart moins grand que dans la filière ordinaire).</p>	<p>Suzanne VEILLETTE dans Carol LANDRY et autres, <i>La formation en alternance – État des pratiques et des recherches, 2002.</i></p>

Autres informations

Moyens de promotion	<p>De la publicité est placée par le MELS dans des publications à l'intention des entreprises. Les collèges effectuent la promotion locale.</p>
---------------------	---

Instances et compétences

Ministère de l'Éducation : élabore les politiques et les législations concernant le système scolaire obligatoire, supervise le système de gouvernance, détermine le curriculum et les standards, et établit les cadres des redditions de comptes des diverses composantes du système.

Ministère de l'Enseignement supérieur : établit les politiques et subventionne le système d'éducation postsecondaire ainsi que le secteur de la recherche et de la technologie. Établit le cadre de la reddition de comptes des établissements subventionnés.

Conseils scolaires : responsables d'offrir les programmes de l'enseignement obligatoire et de gérer les écoles qui les dispensent. Une soixantaine de conseils couvrent des territoires spécifiques et un conseil scolaire francophone est provincial.

Industry Training Authority : agence gouvernementale responsable, depuis 2004, de la qualification et de l'apprentissage. Élabore pour le gouvernement des politiques et des règlements encadrant la formation en entreprise. Responsable de promouvoir la formation et l'apprentissage en collaboration avec les entreprises.

Quelques données

Population : 4,1 millions d'habitants

La province compte 1 666 écoles publiques qui reçoivent environ 570 900 élèves. La province finance aussi 353 écoles privées indépendantes qui ont environ 63 700 élèves (les seules à pouvoir offrir un enseignement confessionnel). La population scolaire est en décroissance.

En 2004, 31 629 inscrits dans les collèges et les instituts de la province.

En 2006-2007, 68 800 inscrits à temps plein à l'enseignement postsecondaire. Objectif gouvernemental d'augmenter de 25 000 le nombre de places de 2004 à 2010.

Système scolaire

Scolarité obligatoire de l'âge de 5 ans à 16 ans.

ENSEIGNEMENT PRIMAIRE : durée de huit ans, dont une année de maternelle et sept années d'enseignement primaire.

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE : durée de cinq ans répartis sur deux cycles, de la 8^e à la 10^e année et la 11^e et la 12^e année. Mène au diplôme d'études secondaires. Les études sont sanctionnées par des examens ministériels dans certaines matières en 10^e, 11^e et 12^e année. Un nouveau curriculum s'applique depuis 2004.

Les écoles secondaires ne donnent pas de formation professionnelle et technique préparant à une occupation spécifique.

Les élèves peuvent s'inscrire dans un programme *Secondary School Apprenticeship* (SSA) à partir de l'âge de 15 ans et préparer parallèlement leur diplôme d'études secondaires (voir la fiche sur l'apprentissage).

Des collaborations existent entre les établissements secondaires et postsecondaires pour offrir aux élèves du secondaire des programmes de transition vers les certifications professionnelles ou des programmes de préapprentissage. Les *Career Technical Centre Programs* combinent des cours secondaires et postsecondaires qui sont crédités dans les deux ordres d'enseignement.

ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE : plus de 1 900 programmes sont offerts par différentes catégories d'établissements publics subventionnés :

- les instituts (5), dont deux instituts autochtones, sont organisés selon les carrières ainsi que les spécialités professionnelles et techniques. Ces établissements peuvent conférer des titres et des diplômes allant d'un certificat à un grade universitaire.
- Les collèges (12) offrent des programmes de formation professionnelle, de formation technologique, d'apprentissage d'un métier et de formation générale. La plupart proposent également des programmes menant à l'université. Ces programmes permettent d'obtenir de certificats, des diplômes et des grades.
- Les collèges universitaires (3) donnent des programmes menant à des grades dans des domaines de formation. Ils offrent également un grand nombre de programmes identiques à ceux des collèges.
- Les universités (6) offrent des programmes menant à des grades. Deux d'entre elles ont été créées depuis 2004 en vue de rendre l'enseignement postsecondaire plus accessible. Parmi elles, la *Thompson Rivers University* assume la responsabilité de la formation à distance en enseignement supérieur (*British Columbia Open University* et *Open College*).

Plusieurs établissements privés, dont certains sont subventionnés, offrent aussi des formations postsecondaires : académies, collèges théologiques et de formation professionnelle. Ceux qui sont reconnus par le gouvernement au moyen du *Degree Authorization Act* peuvent attribuer des grades universitaires et utiliser l'appellation « université ». Les établissements publics et privés qui sont sous d'autres juridictions que celle de la province peuvent aussi obtenir une reconnaissance ministérielle. Les établissements privés sont régis par la *Private Career Training*

Institution Agency depuis 2004. Cet organisme établit les standards de qualité que doivent respecter les établissements et protège les élèves advenant la fermeture de ces derniers.

Chaque établissement postsecondaire établit ses critères d'admission. Généralement, le diplôme d'études secondaires, ou l'équivalent, est requis ainsi que des préalables spécifiques selon les programmes.

Des programmes spécifiques sont aussi offerts à l'intention des personnes ayant des besoins spéciaux (*alternate programs*) par les établissements postsecondaires, qui sont soutenus financièrement par le ministère de l'Enseignement supérieur.

FORMATION CONTINUE : Les écoles secondaires, les collèges, les collèges universitaires et les instituts offrent de la formation aux adultes dans des programmes à temps plein ou à temps partiel. Des programmes d'alphabétisation existent également.

Enseignement secondaire

RÉFÉRENCES

Ministère et organismes responsables :

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION : fixe les compétences et les standards à atteindre dans chaque matière et à chaque niveau ainsi que les compétences nécessaires à l'obtention d'un diplôme (*Attributes of BC Graduates*). Encourage les conseils scolaires à collaborer avec les établissements postsecondaires et les entreprises pour offrir des programmes qui facilitent la transition vers le marché du travail, ou des programmes de formation professionnelle et technique.

Ministère de l'Éducation :
www.bced.gov.bc.ca

CONSEILS SCOLAIRES : doivent s'assurer que les compétences des programmes sont maîtrisées. Les écoles ont la flexibilité pour choisir les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs des programmes d'études.

Programmes visés :

Pour obtenir leur diplôme d'études secondaires (K-12), les élèves doivent avoir accompli avec succès une expérience de travail qui peut prendre différentes formes :

- *Career and Personal Planning* (CAPP) : au moins 30 heures de travail en entreprise ou de bénévolat en rapport avec la préparation au choix de carrière et l'exploration du marché du travail;
- *Career Preparation Program* (CPP) : combinaison de cinq cours de 11^e et de 12^e année et 120 heures de travail dans le domaine du choix de carrière;
- *Secondary School Co-operative Education* (CO-OP) : généralement 240 heures d'expériences de travail en rapport avec un cours de 10^e, 11^e ou 12^e année;
- *Secondary School Apprenticeship Program* (SSA) : inscription d'élèves de 11^e ou 12^e année comme apprentis, qui travaillent et sont formés en entreprise durant un minimum de 480 heures (quatre cours crédités). Voir la fiche sur l'apprentissage.

MINISTRY OF EDUCATION, *Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses*, March 2005.

www.bced.gov.bc.ca/careers/planning/work/exp_bkgd.htm

www.co-op.bc.ca

MINISTRY OF EDUCATION, *Program Guide for Secondary School Apprenticeship*, June 2005.

Objectifs poursuivis

Objectifs	Préparer les élèves à faire la transition entre le secondaire et le monde du travail, faire le lien entre les connaissances acquises en classe et les attitudes requises au travail, développer l'employabilité, explorer ou confirmer un choix de carrière.	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses</i> , March 2005.
Secteurs de formation	Le choix du lieu de stage est déterminé en fonction des intérêts des élèves.	www.bced.gov.bc.ca/careers/planning/work/exp_bkgd.htm

Population cible

Clientèle/ Nombre d'élèves visés/ Proportions	Tous les élèves du dernier cycle du secondaire doivent participer à une expérience de travail d'au moins 30 heures. En 2006-2007, sur les 559 600 élèves des écoles publiques, 20 307 sont inscrits dans un CAPP, 1 987 dans un CPP et 1 124 dans un programme d'éducation coopérative.	www.bced.gov.bc.ca/reports/pdfs/students_stats/prov.pdf
Groupes d'âges	Les élèves doivent être âgés de 14 ans et plus.	www.bced.gov.bc.ca/careers/planning/work/exp_bkgd.htm
Groupes spécifiques	Des volets spécifiques sont conçus pour les élèves présentant des besoins spéciaux.	www.bced.gov.bc.ca
Conditions d'admission/ Critères de sélection des élèves	Être âgé d'au moins 14 ans et avoir accompli avec succès les cours de préparation au choix de carrière. Les éducateurs doivent décider si les élèves sont préparés adéquatement pour participer à l'expérience de travail de façon sécuritaire.	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses</i> , March 2005.

Organisation du dispositif

Nature des projets	Il s'agit de la partie obligatoire du programme d'études du secondaire qui vise à aider les élèves à faire la transition entre l'école et le marché du travail par l'exploration ou la confirmation du choix de carrière,	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses</i> , March 2005.
--------------------	---	---

Nature des projets (suite)	le développement de compétences comme chercheur d'emploi, le développement de l'employabilité et, dans certains volets, l'acquisition de compétences spécifiques. Les expériences de travail sont intégrées au portfolio pour la sanction des études. La durée de l'expérience de travail varie de 30 à 240 heures.	
	Il doit s'agir d'une expérience authentique de travail. Les élèves peuvent participer à un travail en entreprise supervisé par un employé, faire de l'observation dans un lieu de travail ou participer à un projet communautaire.	
	Une préparation doit être donnée aux élèves par l'établissement scolaire avant le début de l'expérience de travail, en particulier en ce qui concerne la santé et la sécurité, ainsi qu'à l'égard des responsabilités d'un travailleur.	
Calendrier/ Durée des séjours en entreprise	Les établissements scolaires sont responsables d'établir les modalités d'application des expériences de travail en fonction des directives des conseils scolaires.	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses</i> , March 2005.
	Les stages en entreprise ou dans un organisme durent de 30 à 240 heures. Ils peuvent avoir lieu en dehors des périodes scolaires.	
Sanction des séjours en entreprise	Des crédits sont accordés aux élèves ayant atteint les objectifs. C'est une condition pour l'obtention du diplôme d'études secondaires.	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses</i> , March 2005.
Type de rémunération	Les élèves ne sont pas rémunérés pour le travail accompli en entreprise ou dans un organisme.	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses</i> , March 2005.
	Dans certaines circonstances, des heures de travail rémunérées, effectuées en dehors des heures scolaires, peuvent être reconnues aux fins de sanction. Elles impliquent l'élaboration d'un plan de formation et de critères d'évaluation.	
Type de contrat liant les élèves et les entreprises	Un éducateur doit établir, avant le début du stage, un plan à l'intention des élèves et des employeurs qui décrit les connaissances et habiletés à développer durant le stage, ainsi que sa durée.	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses</i> , March 2005.
	Ce plan appelé la <i>Work Experience Agreement Form</i> doit être signé par l'employeur, l'école, l'élève, ses parents ou responsables légaux, de même que le document qui s'applique en cas d'accident du travail (<i>Workers' Compensation Coverage</i>).	
	Les élèves doivent s'engager à respecter la confidentialité de l'information au sujet de l'entreprise.	
Accréditation des entreprises	Les responsables de l'établissement scolaire doivent rencontrer les employeurs ou le superviseur avant le début du stage pour visiter les lieux de travail et discuter des conditions assurant la santé et la sécurité des élèves.	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses</i> , March 2005.
Responsabilités des entreprises	Les entreprises ou organismes doivent déterminer un horaire de travail, fixer des attentes et assigner un superviseur à l'élève. Quand c'est possible, l'élève accomplit un travail en accord avec ses intérêts et ses habiletés. L'environnement doit être sécuritaire, propice à l'apprentissage et exempt de harcèlement ou de discrimination. Les employeurs doivent aviser l'établissement scolaire si une difficulté, un accident ou une urgence survient concernant les élèves.	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses</i> , March 2005.
Formation des superviseurs en entreprise	Il n'y a pas de processus formel de formation des superviseurs, mais les responsables des établissements assistent les superviseurs dans leur rôle d'accompagnement durant la préparation et le suivi du stage.	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses</i> , March 2005.

Encadrement donné par l'entreprise	Les élèves sont placés sous la responsabilité d'un superviseur qui les accueille et les informe sur les règles de santé et sécurité, leur assigne les tâches, les supervise et assure leur suivi.	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses</i> , March 2005.
Encadrement donné par l'établissement scolaire	<p>Le conseil scolaire doit établir des lignes directrices pour le suivi des élèves au cours de leurs séjours en entreprise ou dans un organisme. Les conseils doivent planifier les budgets nécessaires pour embaucher le personnel requis, même si les stages ont lieu en dehors de la période scolaire, comme en été.</p> <p>Le suivi doit être fait directement auprès des entreprises et auprès des élèves par des visites sur les lieux de travail, des appels téléphoniques et des courriels. L'établissement doit s'assurer que les élèves ne sont pas victimes d'exploitation ou de harcèlement sur les lieux de travail.</p>	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses</i> , March 2005.
Formation du personnel scolaire responsable de l'encadrement	Le ministère de l'Éducation met à la disposition des établissements des outils pour les aider à déterminer les objectifs et standards ainsi que des indicateurs servant à l'évaluation des stages.	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses</i> , March 2005.
Évaluation des séjours en entreprise	<p>L'évaluation doit s'effectuer en fonction de critères clairs, sous plusieurs dimensions, à partir de l'information systématiquement recueillie au cours de l'expérience de travail. L'accent est mis sur le développement de l'employabilité, des attitudes et des comportements adéquats en milieu de travail.</p> <p>C'est un éducateur détenant un certificat d'enseignement valide qui doit évaluer la performance des élèves et attribuer un pourcentage final.</p>	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses</i> , March 2005.

Encadrement légal et soutien

Lois et règlements en vigueur	<p><i>School Act.</i></p> <p><i>Independant School Act.</i></p> <p><i>Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses</i>, march 2005.</p> <p><i>Workers' Compensation Coverage.</i></p>	www.bced.gov.bc.ca
Soutien aux établissements	L'organisation et le suivi des stages obligatoires pour la sanction des études sont des activités normales des établissements et elles sont incorporées aux règles de financement.	www.bced.gov.bc.ca
Soutien aux entreprises	Aucune information disponible n'indique de soutien gouvernemental particulier pour les entreprises ou les organismes accueillant des élèves du secondaire en stages non rémunérés.	

Évaluation du modèle

Points forts	Aucune information ou recherche qualitative n'a été retracée sur l'application des stages obligatoires pour les élèves du secondaire en Colombie-Britannique.
Points faibles	Aucune information ou recherche qualitative n'a été retracée sur l'application des stages obligatoires pour les élèves du secondaire en Colombie-Britannique.
Difficultés d'application	Aucune information ou recherche qualitative n'a été retracée sur l'application des stages obligatoires pour les élèves du secondaire en Colombie-Britannique.
Insertion en emploi	L'insertion en emploi est présentée comme un avantage des stages en milieu de travail, mais aucune étude comparative sur le sujet n'a été retracée.

Enseignement postsecondaire

RÉFÉRENCES

Ministère et organismes responsables :

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : établit les politiques et subventionne le système d'éducation postsecondaire public et le secteur de la recherche et de la technologie. Établit le cadre de reddition de comptes des établissements subventionnés.

www.aved.gov.bc.ca

ÉTABLISSEMENTS POSTSECONDAIRES : composés de collèges, collèges universitaires, instituts et universités. Élaborent et offrent leurs programmes et leurs cours, font de la recherche et répondent aux besoins de leur communauté. Proposent un choix de programmes en éducation coopérative¹ et coordonnent les activités reliées à ce mode de formation.

www.co-op.bc.ca

ASSOCIATION FOR CO-OPERATIVE EDUCATION IN BRITISH COLUMBIA/YUKON (ACE) : organisme à but non lucratif (OBNL) regroupant les établissements postsecondaires qui offrent des programmes d'éducation coopérative. Fournit l'information et des outils aux élèves, aux parents, aux établissements et aux entreprises. Fait la promotion de l'enseignement coopératif.

Programmes visés :

Possibilité de 333 programmes en éducation coopérative dans les 20 établissements postsecondaires qui offrent ce genre de programmes.

www.co-op.bc.ca

L'enseignement coopératif peut aussi prendre la forme d'un stage, habituellement obligatoire pour la sanction des études (*Co-op Internship*), comprenant une seule période d'emploi rémunéré, d'une durée de deux à six mois selon les programmes. Des expériences de travail en dehors du Canada (*Co-op International*) sont aussi possibles.

Objectifs poursuivis

Objectifs	Confirmer le choix de carrière des étudiants du postsecondaire en cours d'études et enrichir, à travers des expériences de travail, leur compréhension des connaissances acquises en établissement. Préparer les étudiants à s'adapter rapidement aux changements dans un environnement économique et technologique en constante évolution, et à devenir des membres productifs de la société. Cette responsabilité est partagée entre les éducateurs et les employeurs.	www.aved.gov.bc.ca/coop/welcome.htm
Secteurs de formation	L'enseignement coopératif est offert dans la plupart des secteurs de formation des établissements postsecondaires.	www.co-op.bc.ca

Population cible

Clientèle/ Nombre d'élèves visés/ Proportions	Environ 10 % des élèves inscrits au premier cycle des collèges et des universités participent à un programme d'éducation coopérative.	www.cafce.ca
Groupes d'âges	Les élèves du postsecondaire ont généralement 18 ans et plus.	www.aved.gov.bc.ca
Groupes spécifiques	Les établissements postsecondaires offrent des services aux élèves ayant des besoins spéciaux. Ces services s'appliquent à ceux qui suivent un programme en éducation coopérative. Des programmes particuliers s'adressent aux élèves autochtones.	www.aved.gov.bc.ca

1. Éducation coopérative (*Co-operative Education*) : expression utilisée en Colombie-Britannique pour désigner les programmes d'alternance travail-études.

Conditions d'admission/ Critères de sélection des élèves	<p>Les modalités d'admission sont établies par les établissements en fonction de leurs programmes.</p> <p>Les établissements doivent offrir aux élèves une formation préparatoire avant leur premier séjour en entreprise. Cette formation permet de préciser leurs objectifs et les compétences à développer, de comprendre les attitudes adéquates en milieu de travail et de connaître le processus de suivi et d'évaluation des séjours de travail.</p>	www.cafce.ca
Organisation du dispositif		
Nature des projets	<p>Il s'agit de programmes d'études qui intègrent formellement une formation à temps plein dans un établissement postsecondaire et des périodes de travail productif et rémunéré en entreprise, en rapport avec la formation. Les élèves choisissent de participer ou non à ce mode de formation.</p> <p>Environ trois mois avant le début du travail en entreprise, l'employeur prépare une description d'emploi comprenant les objectifs, les responsabilités, la formation et l'expérience requises, et la fait parvenir au bureau de l'enseignement coopératif. Des candidatures sont proposées et un choix effectué par l'employeur après des entrevues. Le processus est encadré par un coordonnateur de l'enseignement coopératif.</p>	www.co-op.bc.ca
Calendrier/ Durée des séjours en entreprise	<p>Les séjours sont établis en fonction du calendrier scolaire de chaque programme. Les programmes comprennent de deux à six périodes de travail, qui durent normalement 12 semaines ou 500 heures. Les étudiants peuvent accomplir deux termes de travail consécutifs chez le même employeur.</p>	www.co-op.bc.ca
Sanction des séjours en entreprise	<p>Les crédits ne sont reconnus que si les stages en entreprise font partie des conditions de sanction. Dans tous les cas, le diplôme mentionne que le programme a été réalisé en enseignement coopératif.</p>	www.co-op.bc.ca
Type de rémunération	<p>Les étudiants sont rémunérés en fonction de la structure salariale de l'entreprise. Les élèves reçoivent au moins le taux de salaire fixé par l'<i>Employment Standards Act</i> ou les conventions collectives en vigueur.</p>	www.co-op.bc.ca
Type de contrat liant les élèves et les entreprises	<p>Lorsque l'employeur a arrêté son choix sur un élève, il lui présente une offre par écrit qui inclut le salaire, les dates de début et de fin d'emploi et toute autre information pertinente. L'élève doit confirmer son acceptation par écrit. Les élèves sont des employés de l'entreprise et ont les mêmes conditions de travail et bénéfices.</p>	www.co-op.bc.ca
Accréditation des entreprises	<p>Les employeurs peuvent être des entreprises, des industries, des professionnels ou le gouvernement.</p> <p>Les entreprises doivent être inscrites au bureau de l'enseignement coopératif de l'établissement, qui gère le processus de l'offre de stages et de sélection des élèves et assure le suivi des séjours en entreprise.</p>	www.co-op.bc.ca
Responsabilités des entreprises	<p>Les entreprises doivent intégrer les élèves comme tous les nouveaux employés : leur attribuer un superviseur, expliquer leurs tâches et les attentes de l'entreprise, leur donner une rétroaction sur une base régulière; leur présenter les ressources du milieu; les initier à la machinerie en place; les informer sur les règles de confidentialité à respecter. Elles doivent aussi leur offrir des occasions d'apprentissage et les aider à ajuster leurs objectifs personnels avec la réalité du milieu.</p>	www.co-op.bc.ca
Formation des superviseurs en entreprise	<p>Le coordonnateur de l'enseignement coopératif assure les liens avec l'entreprise et conseille le superviseur si des difficultés se présentent.</p>	www.co-op.bc.ca
Encadrement donné par l'entreprise	<p>Les élèves sont supervisés comme tous les nouveaux employés.</p>	www.co-op.bc.ca

Encadrement donné par l'établissement scolaire	Les établissements préparent les élèves à leurs séjours en entreprise. Ils assistent les employeurs durant tout le processus, font le suivi et l'évaluation des périodes de travail.	www.co-op.bc.ca
Formation du personnel scolaire responsable de l'encadrement	Le coordonnateur de l'enseignement coopératif est habituellement un enseignant ayant reçu une formation dans le métier concerné.	www.co-op.bc.ca
Évaluation des séjours en entreprise	Les employeurs doivent participer au suivi fait par le coordonnateur de l'éducation coopérative afin de noter les progrès des élèves et de faire une évaluation finale. Ils sont invités à discuter de l'évaluation avec les élèves. La note finale est attribuée par l'établissement scolaire, s'il y a lieu.	www.co-op.bc.ca

Encadrement légal et soutien

Lois et règlements en vigueur	Employment and Standards Act qui détermine les conditions minimales de travail. Les élèves doivent être couverts par le <i>Workers' Compensation Coverage</i> qui s'applique en cas d'accident du travail.	www.co-op.bc.ca
Soutien aux établissements	Aucune information disponible n'indique de soutien gouvernemental particulier pour les établissements offrant des programmes en éducation coopérative.	
Soutien aux entreprises	Aucune information disponible n'indique de soutien gouvernemental particulier pour les entreprises embauchant des élèves inscrits dans les programmes d'éducation coopérative.	

Évaluation du modèle

Points forts	Permet aux élèves de confirmer leur choix de carrière en cours de formation. Offre un programme enrichi par la combinaison de la théorie et de la pratique. Facilite la transition vers le marché du travail et l'insertion en emploi. La rémunération aide les élèves à payer leurs études. Pour les entreprises, réduit les coûts de recrutement d'employés rapidement productifs. Leur permet de bénéficier d'une main-d'œuvre motivée pour combler des besoins ponctuels ou accomplir des tâches ou des projets spécifiques. Permet aux employeurs d'influencer le processus de formation pour qu'il réponde à leurs besoins. Pour les établissements, permet d'attirer des étudiants de qualité et motivés. Enrichit les programmes par le contact avec les entreprises. Donne de la visibilité et contribue à la bonne réputation des établissements et favorise les contacts avec la communauté.	www.co-op.bc.ca
Points faibles	Aucune information ou recherche qualitative n'a été retracée sur l'application des programmes d'éducation coopérative en Colombie-Britannique.	
Difficultés d'application	Aucune information ou recherche qualitative n'a été retracée sur l'application des programmes d'éducation coopérative en Colombie-Britannique.	
Insertion en emploi	L'insertion en emploi est présentée comme un avantage de l'éducation coopérative. Aucune étude comparative sur le sujet n'a été trouvée.	

Programme d'apprentissage

RÉFÉRENCES

Ministère et organismes responsables :

INDUSTRY TRAINING AUTORITY (ITA) : agence gouvernementale mise en place en 2004, responsable des programmes d'apprentissage et de la formation en entreprise. Vise à développer une infrastructure qui assure la participation des entreprises, l'augmentation du nombre d'apprentis, la qualité de la formation en entreprise et l'engagement des tuteurs dans la formation. Élabore ou révisé les profils des programmes d'apprentissage et détermine les standards. Assure la qualité, l'accessibilité de la formation et de l'apprentissage. Supervise les examens et l'acquisition de crédits. Tient les registres requis par le système et délivre les certificats. Accrédite les établissements publics et privés autorisés à donner la formation technique.

www.itabc.ca

INDUSTRY TRAINING ORGANIZATIONS (ITO) : organismes à but non lucratif (OBNL) établies par l'industrie, cofinancées par l'industrie et l'ITA pour répondre aux besoins particuliers d'un secteur d'activité et gérer l'apprentissage avec l'ITA. Établissent les besoins de formation, collaborent à la mise à jour des profils et des standards des programmes et à l'élaboration de nouveaux programmes, font la promotion de la formation et de l'apprentissage auprès des employeurs et de l'ensemble des intervenants.

www.bced.gov.bc.ca

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION : établit les standards et les objectifs d'apprentissage pour le programme *Secondary School Apprenticeship*. Les conseils scolaires doivent assurer l'implantation du programme selon les paramètres établis par le Ministère et en favoriser l'accès aux élèves intéressés.

Programmes visés :

Les programmes d'apprentissage comportent plusieurs volets :

- *Apprenticeship Industry Training Program (AITP)* : programme d'apprentissage en entreprise dans les métiers interprovinciaux reconnus (Sceau Rouge) ou dans les métiers reconnus et certifiés par la province.
- *Secondary School Apprenticeship (SSA)* : programme d'apprentissage s'adressant aux élèves du secondaire qui accomplissent parallèlement leurs études afin d'obtenir leur diplôme d'études secondaires. Les élèves peuvent ainsi confirmer un choix de carrière et faciliter leur transition vers le marché du travail. Moyen de motiver les jeunes à terminer leurs études et à obtenir leur diplôme.
- *Foundation Program* : programme de préapprentissage qui permet aux stagiaires d'acquérir les connaissances de base et de développer les habiletés nécessaires pour entrer dans un programme d'apprentissage. La formation est donnée en classe ou en atelier par les collèges ou les instituts et ne nécessite pas d'entente avec une entreprise. Certains programmes peuvent être reconnus comme formation théorique de premier niveau dans un programme d'apprentissage comme le *Entry Level Trades Training*. (Début d'implantation en 2006 : Peu d'information disponible sur sa mise en œuvre).
- *Accelerated Credit Enrolment in Industry Training (ACE IT)* : s'adresse aux élèves du secondaire. Permet de terminer les études et d'obtenir le diplôme d'études secondaires, et d'accumuler des heures reconnues dans un programme d'apprentissage. La formation en établissement est souvent donnée par un collège. Si cela est combiné au SSA, les crédits accumulés sont reconnus dans les deux niveaux d'études. Début d'implantation : février 2005.

INDUSTRY TRAINING AUTHORITY,
Apprentice/Trainee Guide.
www.itabc.ca/documents/

MINISTRY OF EDUCATION, *Program Guide for Secondary School Apprenticeship*, June 2005.
www.bced.gov.bc.ca

FULFORD HARBOUR CONSULTING LTD.,
A Review of ACE IT (February 2005 Intake),
June 2006.

Objectifs poursuivis

Objectifs	Répondre aux besoins actuels et futurs de main-d'œuvre qualifiée des entreprises, offrir des possibilités de développement professionnel aux citoyens et assurer la prospérité économique de la province.	www.itabc.ca
Secteurs de formation	L'apprentissage est disponible dans des secteurs diversifiés : construction, mécanique, industrie aérospatiale, métallurgie, arts graphiques, horticulture, soins aux personnes, cinéma et théâtre, etc. Une centaine de programmes sont reconnus par la province et 45 dans le programme interprovincial Sceau rouge.	www.itabc.ca

Population cible

Clientèle/ Nombre d'élèves visés/ Proportions	<p>Le programme d'apprentissage s'adresse à toute personne qui désire acquérir une formation dans un des métiers menant à une certification reconnue dans la province et qui répond aux exigences d'admission.</p> <p>Le SSA s'adresse aux élèves inscrits en 10^e, 11^e ou 12^e année.</p> <p>En 2006 : Nombre d'apprentis : 32 456 (progression de 60 % depuis 2004), dont 1 999 participant au SSA et 2 990 au ACE IT. Employeurs formant les apprentis : 9 141 (progression de 16 % depuis 2004).</p>	<p>www.itabc.ca</p> <p>ITA, <i>ITA Performance Measurement Report</i>, Décembre 2006.</p>
Groupes d'âges	Les apprentis doivent être âgés de 15 ans et plus.	www.itabc.ca
Groupes spécifiques	Au moment des examens, des accommodements peuvent être faits à l'intention des personnes présentant des besoins spéciaux.	www.itabc.ca
Conditions d'admission/ Critères de sélection des élèves	<p>Les critères d'admission sont déterminés dans chaque profil de programme. Une scolarité de 10^e année, comprenant l'anglais, les mathématiques et les sciences, est le minimum requis dans certains profils, mais un diplôme d'études secondaires est toujours préférable.</p> <p>Dans le volet SSA, le conseil scolaire doit établir des lignes directrices pour la sélection et la participation des élèves. Les éducateurs doivent sélectionner les élèves et s'assurer qu'ils sont aptes à entreprendre le programme. Les élèves doivent accomplir un stage d'au moins 30 heures en entreprise, dans un domaine en rapport avec la formation visée, avant d'être inscrits comme apprentis.</p> <p>Les apprentis doivent payer les droits de scolarité durant les formations reçues en établissement postsecondaire, lesquels varient d'un établissement à l'autre. Des coûts sont aussi rattachés à l'inscription à l'ITA et aux examens.</p>	<p>www.itabc.ca</p> <p>MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Secondary School Apprenticeship</i>, June 2005.</p> <p>www.bced.gov.bc.ca</p>

Organisation du dispositif

Nature des projets	<p>Programme d'apprentissage : ce programme permet l'acquisition des connaissances et des habilités requises dans un métier reconnu. Il implique la combinaison d'un apprentissage en milieu de travail et d'une formation technique donnée par un établissement autorisé par l'ITA. Un profil du programme est établi par l'ITA qui contient : le type de certification visé, une description de l'occupation, le nombre d'heures en entreprise, la durée, le contenu (<i>level</i>) et le nombre de séjours en établissement, les exigences requises, les préalables ou les équivalences, le processus d'évaluation, les fournisseurs de formation et les compétences qui seront évaluées. Une formation complète dure généralement quatre ans.</p> <p>Les apprentis doivent trouver une entreprise (<i>sponsor</i>) prête à les embaucher et à les former. Ils reçoivent un salaire durant les heures travaillées en entreprise. Les apprentis et les entreprises doivent être inscrits auprès de l'ITA. Les entreprises ont toute la flexibilité pour déterminer comment organiser et gérer le programme de formation au travail. Un changement d'entreprise est possible en cours d'apprentissage et le plan de formation peut être suivi dans plus d'une entreprise.</p> <p>Les établissements autorisés par l'ITA à donner la formation technique sont des collèges, des collèges universitaires, des universités et des établissements privés. La formation technique en établissement a lieu en classe ou en atelier. Les élèves doivent obtenir au moins 70 % à l'évaluation pour que les crédits soient reconnus dans le programme. C'est la responsabilité de l'apprenti de trouver un établissement de formation et de s'inscrire.</p>	<p>INDUSTRY TRAINING AUTHORITY, <i>Apprentice/Trainee Guide</i>.</p> <p>INDUSTRY TRAINING AUTHORITY, <i>Sponsor Guide</i>. www.itabc.ca/documents/</p> <p>MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Secondary School Apprenticeship</i>, June 2005. www.bced.gov.bc.ca</p>
--------------------	---	--

Calendrier/ Durée des séjours en entreprise	La durée du programme d'apprentissage peut varier en fonction du profil de formation, mais elle est généralement de quatre ans. De 80 % à 85 % des heures se déroulent en entreprise et le reste dans un établissement reconnu.	INDUSTRY TRAINING AUTHORITY, <i>Apprentice/Trainee Guide</i> . www.itabc.ca/documents/
	Le profil du programme détermine les contenus de formation en établissement par niveau et exige généralement une période théorique par année, d'une durée de quatre à dix semaines (habituellement huit). L'employeur doit libérer l'apprenti pour lui permettre de suivre la formation en établissement.	
Sanction des séjours en entreprise	Selon le métier visé, l'évaluation peut être périodique et cumulative ou avoir lieu seulement à la fin du programme, mais il y a toujours un examen final sous la responsabilité de l'ITA ou de Sceau rouge. Il a habituellement lieu à la fin de la dernière période de formation en établissement. En plus de la réussite des examens, les employeurs doivent attester que les apprentis possèdent les compétences nécessaires pour exercer le métier visé selon les standards reconnus.	INDUSTRY TRAINING AUTHORITY, <i>Apprentice/Trainee Guide</i> .
	Les apprentis qui ont accompli avec succès leur plan d'apprentissage théorique et pratique reçoivent un certificat de qualification de l'ITA, si le métier a une reconnaissance provinciale, ou un permis interprovincial pour les métiers de Sceau rouge.	www.itabc.ca/documents/
	Une reconnaissance de la formation théorique acquise avant l'inscription au programme d'apprentissage peut être obtenue si des examens de l'ITA existent dans le métier visé.	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Secondary School Apprenticeship</i> , June 2005. www.bced.gov.bc.ca
	Pour le SSA, les heures d'apprentissage en entreprise peuvent donner des crédits nécessaires à l'obtention du diplôme d'études secondaires (480 heures pour 16 crédits).	
Type de rémunération	L'apprenti est un employé de l'entreprise qui le forme. Les salaires varient d'un métier à l'autre, et parfois d'un employeur à l'autre. Certains secteurs industriels prévoient des échelles salariales pour les apprentis en fonction de leur progression dans la formation.	www.itabc.ca
Type de contrat liant les élèves et les entreprises	Les apprentis sont des employés de l'entreprise et il n'y a pas de contrat particulier.	
Accréditation des entreprises	Les entreprises doivent être des entités légales, ou des individus qui possèdent les qualifications reconnues dans le métier visé par l'apprentissage. Les apprentis peuvent aussi être commandités par des associations industrielles ou syndicales.	INDUSTRY TRAINING AUTHORITY, <i>Sponsor Guide</i> . www.itabc.ca/documents/
	Les entreprises doivent s'inscrire auprès de l'ITA qui s'assure qu'elles sont qualifiées pour donner la formation en entreprise.	
Responsabilités des entreprises	Les entreprises doivent offrir un milieu de travail sécuritaire et l'équipement approprié pour la formation, placer l'apprenti sous la supervision d'une personne qualifiée dans le métier, consigner les heures d'apprentissage et les transmettre à l'ITA, libérer l'apprenti pour la formation en établissement, faire le suivi du plan de formation et transmettre l'information à l'ITA, recommander la certification si les apprentis maîtrisent toutes les compétences du métier visé.	INDUSTRY TRAINING AUTHORITY, <i>Sponsor Guide</i> . www.itabc.ca/documents/
Formation des superviseurs en entreprise	Il n'y a pas de processus formel de formation pour les programmes d'apprentissage ordinaires.	MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Secondary School Apprenticeship</i> , June 2005. www.bced.gov.bc.ca
	Pour les SSA, les responsables scolaires doivent rencontrer les employeurs sur les lieux de travail avant le début du travail et discuter de l'encadrement nécessaire et des règles de santé et sécurité. Ils doivent établir un plan d'apprentissage avec les employeurs, en rapport avec les objectifs ministériels.	

Encadrement donné par l'entreprise	Les apprentis doivent être confiés à un superviseur qui possède les qualifications requises dans le métier visé.	INDUSTRY TRAINING AUTHORITY, <i>Sponsor Guide</i> . www.itabc.ca/documents/
Encadrement donné par l'établissement scolaire	Les établissements scolaires n'interviennent pas en entreprise dans les programmes d'apprentissage ordinaires. Le suivi est assuré par l'ITA qui inscrit la progression des apprentis à l'intérieur de son plan d'apprentissage. Pour le SSA, les conseils scolaires doivent élaborer des politiques concernant le suivi des élèves, particulièrement pour les expériences de travail en dehors des périodes scolaires. Les coordonnateurs des conseils scolaires doivent assister les élèves dans leurs démarches auprès des employeurs et de l'ITA. Les éducateurs doivent préparer les élèves avant leur séjour en entreprise, en particulier en matière de santé et sécurité et au regard de leurs responsabilités comme travailleurs. Les coordonnateurs de l'apprentissage des conseils scolaires ou des éducateurs doivent assurer le suivi avec le superviseur et l'apprenti. Ils informent les employeurs des critères qui seront utilisés pour l'évaluation. Ils s'assurent que les problèmes qui surgissent sont résolus dans le meilleur intérêt des élèves.	INDUSTRY TRAINING AUTHORITY, <i>Apprentice/Trainee Guide</i> . www.itabc.ca/documents/ MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Secondary School Apprenticeship</i> , June 2005. www.bced.gov.bc.ca
Formation du personnel scolaire responsable de l'encadrement	Ne s'applique pas.	
Évaluation des séjours en entreprise	Le suivi du plan de formation est assuré par l'ITA qui consigne les compétences atteintes dans le dossier de l'apprenti. Pour le SSA, l'évaluation des apprentis doit être effectuée par des enseignants légalement qualifiés qui assignent la note finale. L'évaluation est basée sur les critères établis en rapport avec les objectifs du programme. Les superviseurs en entreprise sont consultés.	INDUSTRY TRAINING AUTHORITY, <i>Apprentice/Trainee Guide</i> . www.itabc.ca/documents/ MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Secondary School Apprenticeship</i> , June 2005. www.bced.gov.bc.ca
Soutien financier aux élèves	Durant les périodes de formation en établissement, les apprentis peuvent recevoir certaines formes d'aide financière en fonction de leur situation : prestation d'assurance-emploi du gouvernement fédéral, <i>Passport to Education</i> du gouvernement provincial ou des bourses d'études. Des bourses de 1 000 \$ sont décernées aux finissants du secondaire qui ont suivi et réussi un programme d'apprentissage SSA, qui ont obtenu une moyenne de C+ dans les cours de 12 ^e année et qui poursuivent leur apprentissage à temps plein au moins six mois après l'obtention de leur diplôme d'études secondaires. Les apprentis peuvent être admissibles à une déduction sur leur déclaration de revenu, allant jusqu'à 500 \$, pour l'achat d'outils nécessaires à leur formation, acquis après le 1 ^{er} mai 2006.	INDUSTRY TRAINING AUTHORITY, <i>Apprentice/Trainee Guide</i> . www.itabc.ca/documents/ AGENCE DU REVENU DU CANADA, <i>Tradesperson's Tools</i> , www.cra-arc.gc.ca/whatsnew/tool-e.html

Encadrement légal et soutien

Lois et règlements en vigueur	<i>Industry Training Authority Act</i> , January 2004. <i>Workers' Compensation Coverage</i>	www.itabc.ca
Soutien aux établissements	Les apprentis ont le même statut que les autres élèves durant les sessions de formation en établissement et les règles de financement habituelles s'appliquent. Pour l'ACE IT, les conseils scolaires reçoivent, par étapes, une subvention pouvant aller jusqu'à 2 750 \$ pour chaque élève qui termine le programme.	www.bced.gov.bc.ca
Soutien aux entreprises	Les entreprises peuvent recevoir un crédit d'impôt non remboursable équivalant à 10 % des salaires et des avantages payés aux apprentis depuis le 1 ^{er} mai 2006, jusqu'à concurrence de 2 000 \$ par année et par stagiaire. Ce crédit s'applique pour les deux premières années du programme de formation d'un apprenti.	AGENCE DU REVENU DU CANADA, <i>Apprenticeship Job Creation Tax Credit</i> , www.cra-arc.gc.ca/whatsnew/apprenticeship-e.html

Évaluation du modèle

Points forts	Cela permet aux entreprises de développer des ressources humaines qui répondent à leurs besoins. Il s'agit d'un investissement à long terme dans la qualité de la main-d'œuvre et dans la prospérité de l'économie de la province. Les programmes qui combinent la formation secondaire et la formation en milieu de travail contribuent à diminuer le décrochage scolaire.	www.itabc.ca FULFORD HARBOUR CONSULTING LTD., <i>A Review of ACE IT (February 2005 Intake)</i> , June 2006.
Points faibles	Aucune information n'a été repérée présentant les points faibles du système d'apprentissage en Colombie-Britannique.	
Difficultés d'application	Pour les programmes s'adressant aux élèves du secondaire, beaucoup de coordination est nécessaire entre les écoles, les établissements postsecondaires et les intervenants de l'industrie. Les élèves du secondaire n'ont pas toujours la maturité nécessaire pour répondre aux exigences du programme.	FULFORD HARBOUR CONSULTING LTD., <i>A Review of ACE IT (February 2005 Intake)</i> , June 2006.
Insertion en emploi	Les apprentis occupent déjà un emploi pendant leur période de formation en entreprise.	

Autres informations

Moyens de promotion	Les intervenants tentent d'identifier les personnes qui travaillent déjà dans un secteur d'activité visé par le programme sans être qualifiées, afin de les inviter à s'inscrire formellement à titre d'apprenti. Pour la mise en œuvre et la promotion du SSA, les conseils scolaires sont invités par le ministère de l'Éducation à mettre sur pied des comités consultatifs afin de promouvoir ce mode de formation. Ces comités sont composés de représentants scolaires, d'employeurs, de syndicats, d'établissements postsecondaires, de représentants de la communauté, y compris des parents.	www.itabc.ca MINISTRY OF EDUCATION, <i>Program Guide for Secondary School Apprenticeship</i> , June 2005. www.bced.gov.bc.ca
---------------------	--	--

Instances et compétences

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION : définit les programmes d'études et le contenu de chacune des matières à chacun des niveaux, détermine les exigences d'obtention des diplômes et des certificats, finance les conseils scolaires, établit des politiques d'évaluation, de reddition des comptes et les lignes directrices visant la mise en œuvre des programmes sous sa juridiction.

CONSEILS SCOLAIRES : au nombre de 72, auxquels s'ajoutent 33 administrations scolaires, ils gèrent les écoles publiques qui appliquent les programmes d'études de la scolarité obligatoire. Ils assurent le fonctionnement de 5 000 écoles dans la province et accueillent environ 2 millions d'élèves.

MINISTÈRE DE LA FORMATION ET DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS (MFCU) : en matière d'éducation postsecondaire, élabore les orientations politiques pour les universités et les collèges d'arts appliqués et de technologie (CAAT). Est responsable de l'emploi et de la formation professionnelle.

ÉCOLES PRIVÉES : des écoles privées à but lucratif ou à but non lucratif sont autorisées par le ministère de l'Éducation à donner les programmes d'études reconnus. Environ 725 offrent l'enseignement primaire et 375, l'enseignement secondaire.

COLLÈGES PRIVÉS D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL : plus de 500 établissements privés à but lucratif et non lucratif offrent des programmes menant à des certificats et à des diplômes préparant au marché du travail. Ils sont régis par la Loi de 2005 sur les collèges privés d'enseignement professionnel, administrée par le MFCU.

Quelques données

Population : 12 millions d'habitants

Élèves inscrits dans les écoles secondaires publiques en 2003-2004 : 686 763.

Élèves inscrits dans les CAAT (équivalents temps plein) en 2004-2005 : 182 682.

Nombre de diplômés des CAAT en 2003-2004 : 56 761 (en constante progression).

Système scolaire

SCOLARITÉ OBLIGATOIRE : depuis la modification de la Loi sur l'éducation en décembre 2006, de l'âge de 6 ans jusqu'à l'obtention du diplôme d'études secondaires, ou jusqu'à l'âge de 18 ans.

ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE

ENSEIGNEMENT PRIMAIRE : 8 années d'études.

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE : 4 années d'études (5 ans avant 1999-2000, donc double cohorte de finissants du secondaire en 2003-2004). Sanctionné par le diplôme d'études secondaires de l'Ontario (DESO).

Il n'y a pas, pour le moment, de filière menant à l'apprentissage d'un métier au secondaire, mais il existe plusieurs possibilités d'expériences de travail dans le cheminement scolaire, dont certaines donnent droit à des crédits pour le DESO. La Loi sur l'éducation, récemment modifiée, oblige les conseils scolaires à élargir la gamme de possibilités et des programmes d'apprentissage offerts en dehors des salles de classe et approuvés par le ministère de l'Éducation.

Des projets pilotes ont démarré en 2006-2007 : majeures haute spécialisation, programmes à double reconnaissance de crédits, projets phares. De nouvelles formules seront mises en place au cours des prochaines années afin d'augmenter la diplomation au secondaire, dont l'élargissement de l'éducation coopérative, l'élaboration de plus de 200 nouveaux cours d'éducation technologique et l'amélioration de 500 cours professionnels.

ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE : Après l'obtention du diplôme d'études secondaires de l'Ontario (DESO), les élèves ont accès aux collèges d'arts appliqués et de technologie (CAAT) et aux universités.

COLLÈGES D'ARTS APPLIQUÉS ET DE TECHNOLOGIE (CAAT) : les 28 collèges publics, dont trois spécialisés en agriculture et un en santé, offrent leurs programmes dans une centaine de lieux. Les CAAT décident de leur mode d'organisation, y compris quels programmes sont offerts en éducation coopérative¹.

Les CAAT offrent des programmes d'études professionnelles et techniques d'une durée d'un an (certificat), de deux ou trois ans (diplôme), selon le contenu des programmes. Ils peuvent être suivis d'une spécialisation (postdiplôme) et donner accès à l'université. Certains CAAT offrent des programmes de quatre ans menant à l'obtention d'un grade universitaire (grade universitaire appliqué) en collaboration avec une université.

1.Éducation coopérative : expression utilisée en Ontario pour désigner les formules d'alternance travail-études.

Les CAAT offrent aussi la formation théorique aux apprentis qui acquièrent une qualification professionnelle dans un programme reconnu (programme d'apprentissage).

UNIVERSITÉS : il existe 20 établissements décernant des diplômes universitaires, dont 18 universités financées par des fonds publics. Les universités offrent :

- des programmes de premier cycle menant au baccalauréat;
- des programmes de deuxième et de troisième cycle menant à la maîtrise et au doctorat;
- des programmes menant à un certificat ou à un diplôme;
- des programmes offerts en collaboration avec les collèges, dans le cadre de partenariats spéciaux, qui permettent aux étudiants d'obtenir en même temps un grade universitaire et un diplôme collégial.

FORMATION CONTINUE : Des programmes d'alphabétisation, de formation de base et de formation qualifiante sont offerts par les conseils scolaires, des organismes communautaires et les CAAT. Emploi Ontario est le guichet unique pour l'emploi et la formation. Il offre différentes formules pour soutenir les adultes qui veulent augmenter leurs qualifications professionnelles. Il accorde près de un milliard de dollars sous forme de programmes intégrés de formation, d'apprentissage et de services au marché du travail. Le MFCU en est le grand responsable.

Enseignement secondaire

RÉFÉRENCES

Ministère et organismes responsables :

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION : définit les programmes d'études et établit les lignes directrices à l'intention des établissements d'enseignement. Coordonne la *Stratégie visant la réussite des élèves*. Établit les politiques d'évaluation des élèves qui sont mises en œuvre par l'Office de la qualité et de la responsabilité en éducation.

www.edu.gov.on.ca

CONSEILS SCOLAIRES : administrent les écoles publiques qui offrent les programmes d'études menant au diplôme d'études secondaires de l'Ontario (DESO).

Programmes visés :

Différentes possibilités d'expériences de travail et d'apprentissage par l'expérience existent à l'intérieur des programmes d'études secondaires :

www.edu.gov.on.ca

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles de l'Ontario*, 2000.

- *Éducation coopérative*¹: des cours et des programmes d'éducation coopérative, de formes et de durées multiples, permettent aux élèves de se familiariser avec certains métiers, ou avec la culture du milieu du travail.
- *Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)* : voir la fiche sur l'apprentissage.

D'autres formules sont en phase d'élaboration et d'expérimentation dans le cadre de la *Stratégie visant la réussite des élèves* :

Communiqués de presse du Gouvernement de l'Ontario.

- *Majeure haute spécialisation* : regroupement de 6 à 12 cours dans le but de préparer les élèves à exercer des professions particulières. En expérimentation depuis septembre 2006. Vise à fournir aux élèves une solide formation scolaire de base, à leur offrir la possibilité de se concentrer sur leurs études, d'explorer des carrières auxquelles ils aspirent et d'acquérir des compétences reconnues par l'industrie.
- *Programme à double reconnaissance de crédits* (début d'implantation février 2006) : permet aux élèves du secondaire d'accumuler un certain nombre de crédits en participant à la formation en apprentissage et à des cours de l'enseignement postsecondaire qui comptent à la fois pour le DESO, le certificat d'apprentissage, le certificat de qualification professionnelle et pour un diplôme ou un grade postsecondaire. Nécessite un partenariat entre un conseil scolaire et un collège d'arts appliqués et de technologie (CAAT). Veut faciliter la jonction écoles-collèges-milieu de travail.
- *Certificat de compétences provincial* : en implantation en 2006-2007. Permettra aux élèves qui ne pourraient pas obtenir leur DESO d'améliorer leurs possibilités d'emploi et d'apprentissage, et de contribuer à leur sentiment d'accomplissement et de compétence.
- *Accréditations externes* : directives et normes en cours d'élaboration prévoyant la reconnaissance de crédits pour la formation ou des certificats reconnus par l'industrie, une formation linguistique internationale et des programmes de perfectionnement pour les jeunes. Devrait être implantées à compter de 2007-2008.
- *Initiatives pour le soutien des écoles rurales* : financement supplémentaire pour le maintien des écoles rurales et pour la mise en place d'une majeure haute spécialisation en agriculture et en affaires rurales.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO, *Bulletin Actualités de la mise en œuvre*, juin 2006.
www.curriculum-update.info

Objectifs poursuivis

Objectifs	Aider les élèves à arrêter leur choix de carrière et à développer les compétences, les habiletés et les attitudes essentielles dans la société actuelle. Prévenir le décrochage scolaire.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles de l'Ontario</i> , 2000.
Secteurs de formation	Des cours de toutes les disciplines et de tous les types peuvent servir de base aux cours d'éducation coopérative.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles de l'Ontario</i> , 2000.

Population cible

Nombre d'élèves visés/ Proportions	Proportion des élèves participant à l'éducation coopérative en 2003-2004 : 17 % en 12 ^e année et 21 % en 13 ^e année.	A.J.C. KING et autres, <i>Double cohort Study – Phase 4 Report for the Ontario Ministry of Education</i> .
---------------------------------------	---	--

1.Éducation coopérative : expression utilisée en Ontario pour désigner les différentes formules d'alternance travail-études.

Groupes d'âges	Élèves de 16 ans et plus fréquentant l'école secondaire à temps plein.	
Groupes spécifiques	<p>La proportion de femmes inscrites en éducation coopérative est plus élevée que celle des hommes.</p> <p>En 2003-2004 : les femmes y participaient dans une proportion de 17,7 % contre 15,5 % pour les hommes de 12^e année, et dans une proportion de 24,7 % contre 19,1 % pour les hommes de 13^e année.</p> <p>Les programmes destinés aux élèves en difficulté, y compris aux élèves surdoués, doivent être conformes au plan d'enseignement individualisé. Des plans de transition sont obligatoires pour tous les élèves en difficulté de 14 ans et plus.</p>	A.J.C. KING et autres, <i>Double cohort Study - Phase 4 Report for the Ontario Ministry of Education.</i>
Conditions d'admission/ Critères de sélection des élèves	<p>Chaque conseil scolaire doit déterminer des politiques et des procédures concernant les entrevues de sélection afin que les élèves possèdent le bagage scolaire et la maturité nécessaires pour réussir leur stage en entreprise. Un plan d'apprentissage personnalisé est obligatoire (description des connaissances et des habiletés prévues dans le curriculum et des compétences d'employabilité) et il doit y avoir une préparation structurée dans le cadre de la composante scolaire du programme. La participation à l'éducation coopérative est généralement réservée aux élèves de 11^e et de 12^e année.</p> <p>La participation à certains stages peut entraîner des dépenses pour les élèves ou leurs parents (bottes de sécurité, transport, etc.). Les écoles ou les conseils scolaires peuvent aider les élèves dans le besoin à payer ces dépenses.</p>	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience - Lignes directrices pour les écoles de l'Ontario, 2000.</i>

Organisation du dispositif

Nature des projets	<p>La participation à des cours d'éducation coopérative est au choix des élèves. Ces cours sont fondés sur un ou des cours connexes décrits dans les programmes d'études. Les élèves doivent suivre le cours connexe en même temps que le cours en éducation coopérative, ou l'avoir terminé avec succès. Il est recommandé d'offrir des cours à crédits multiples pour permettre des stages suffisamment longs qui favorisent l'acquisition des habiletés et des connaissances requises.</p> <p>Les cours d'éducation coopérative ont une durée totale de 110 heures pour chaque cours de référence. Ils comprennent une composante scolaire (minimum de 15 à 20 heures, séances de groupe si possible, que l'enseignant responsable de l'éducation coopérative offre en collaboration avec l'enseignant de contenu et les autres professionnels), une composante d'intégration (7 heures par période de 110 heures) et une composante de stage (de 83 à 88 heures par période de 110 heures). Une formation en santé et sécurité et des entrevues préalables avec les employeurs ont lieu.</p> <p>Les élèves placés en milieu syndiqué doivent recevoir une orientation relative au fonctionnement des syndicats et rencontrer le délégué syndical.</p> <p>Les expériences d'apprentissage pratique ont généralement lieu dans le milieu communautaire. Des séances d'intégration sont organisées à divers moments pendant le cours et après le stage (minimum de 7 heures pour chaque crédit) pour amener les élèves à réfléchir sur leur expérience et renforcer les connaissances théoriques en rapport avec les compétences à développer.</p> <p>L'utilisation d'ordinateurs et autres technologies informatiques est encouragée dans le cadre des expériences d'éducation coopérative.</p>	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience - Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
--------------------	---	---

Calendrier/ Durée des séjours en entreprise	Habituellement, un cours d'éducation coopérative comporte un seul stage, parfois deux pour satisfaire aux attentes du cours. Les stages ont lieu pendant des journées entières ou au moins des segments d'une demi-journée et s'étendent sur une année entière ou un semestre entier, selon le cas.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
Sanction des séjours en entreprise	Depuis septembre 2005, deux crédits sont admissibles à titre de crédits obligatoires pour satisfaire aux conditions d'obtention du DESO. Un cours de 110 heures donne droit à un crédit. Le ministère de l'Éducation détermine la façon de reconnaître les crédits en fonction de la situation et la façon de les colliger au dossier des élèves.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
Type de rémunération	<p>Il n'y a pas de traitement ou de salaire horaire pour les stagiaires. Les élèves sont autorisés à recevoir des employeurs ou des conseils scolaires une rétribution ou une allocation pour couvrir leurs dépenses, notamment le transport.</p> <p>Les élèves qui prolongent le stage au-delà des heures prévues dans l'Accord sur la formation pratique peuvent être engagés à titre d'employés et rémunérés selon les lois en vigueur. L'élève et l'employeur doivent alors conclure une entente qui n'engage ni l'école, ni l'enseignant responsable. Si les élèves sont rémunérés, l'employeur doit assurer la protection des élèves en santé et sécurité (Programme n° 76A).</p>	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
Type de contrat liant les élèves et les entreprises	<p>Un plan d'apprentissage personnalisé et l'Accord sur la formation pratique sont obligatoires. Le plan énonce les attentes et les contenus d'apprentissage et les attentes des employeurs. Il constitue la base pour l'évaluation et l'attribution de crédits. Il est élaboré par les responsables scolaires, en collaboration avec les entreprises.</p> <p>Le formulaire <i>Accord sur la formation pratique</i> du ministère de l'Éducation doit être rempli et signé par toutes les parties en cause avant le début du stage (élèves, parents s'ils ont moins de 18 ans, enseignant, superviseur de stage) pour être conforme à la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.</p> <p>Un protocole d'entente doit être signé avec les syndicats, s'il y a lieu.</p>	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
Accréditation des entreprises	<p>Les conseils scolaires doivent établir des procédures pour l'évaluation des entreprises susceptibles de recevoir des stagiaires. L'enseignant en éducation coopérative procède à l'évaluation préalable de l'entreprise selon ces critères et après chaque stage.</p> <p>Des exclusions sont prévues pour certains types d'entreprises.</p>	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
Responsabilités des entreprises	<p>Les entreprises doivent offrir des expériences de travail stimulantes qui encouragent la croissance personnelle et permettent de définir des objectifs de carrière. Elles doivent charger un employé de superviser et d'évaluer les élèves et de les aider à s'intégrer dans l'entreprise. Elles aident à élaborer les plans d'apprentissage personnalisés en déterminant les activités de travail. Elles fournissent un milieu de travail et d'apprentissage sécuritaire ainsi qu'une orientation et une formation en santé et sécurité du travail.</p>	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
Formation des superviseurs en entreprise	Les superviseurs de stages sont soutenus dans leur rôle par l'enseignant en éducation coopérative.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>

Encadrement donné par l'entreprise	L'entreprise doit diriger et guider l'apprentissage des élèves. Elle doit les initier aux procédures de l'entreprise et partager les connaissances avec les élèves. Il lui faut reconnaître les forces des élèves et les points à améliorer, signaler les absences à l'enseignant responsable. Idéalement, un seul superviseur doit encadrer un élève pendant le stage.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
Encadrement donné par l'établissement scolaire	Le suivi des élèves en stage est assuré par l'enseignant en éducation coopérative. Des contacts fréquents ont lieu avec le superviseur du stage. Des rapports circonstanciés et datés font partie du dossier des élèves. Les enseignants doivent s'assurer que le milieu de stage est exempt de toute discrimination et qu'il est sécuritaire.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
Formation du personnel scolaire responsable de l'encadrement	Les enseignants nommés à des postes de responsabilité en éducation coopérative devraient détenir ou être tenus d'obtenir une spécialisation dans ce domaine. Un cours en trois parties, approuvé par le Ministère et donné par les facultés d'éducation, permet d'obtenir une qualification additionnelle en éducation coopérative. Les conseils scolaires doivent permettre au personnel enseignant de participer à des activités de perfectionnement professionnel afin d'assurer la mise en œuvre efficace des programmes d'éducation coopérative.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
Évaluation des séjours en entreprise	L'évaluation s'effectue en fonction du plan d'apprentissage personnalisé. Les critères et stratégies d'évaluation sont définis dans le plan. L'évaluation vise avant tout à améliorer l'apprentissage. Les élèves doivent avoir réussi la composante théorique du cours et démontré qu'ils satisfont aux attentes du stage d'une façon qui correspond aux pratiques et normes courantes dans le milieu de travail. L'évaluation est effectuée par l'enseignant de l'éducation coopérative ou celui de la matière étudiée, en collaboration avec le superviseur. Les enseignants sont seuls responsables de l'attribution de la note finale. Au moins trois évaluations doivent être faites par tranche de 100 heures de cours, dont deux par contact direct personnel par un enseignant qualifié. Les évaluations consignées doivent comprendre les évaluations écrites (deux ou trois) du superviseur de stage.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
Évaluation du programme	Les conseils scolaires doivent procéder tous les quatre ans à un sondage sur l'efficacité du programme dans le cadre de l'évaluation continue de la prestation des programmes. Un sondage est effectué auprès des élèves, des employeurs et des parents.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>

Encadrement légal et soutien

Lois et règlements en vigueur	La mise en œuvre de l'éducation coopérative par les établissements scolaires est strictement encadrée par des lignes directrices émises par le ministère de l'Éducation. Les élèves en stage sont couverts par la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
Soutien aux établissements	Les conseils scolaires doivent établir des politiques et des procédures pour assurer la gestion efficace des différentes formes d'apprentissage par l'expérience et prévoir des dispositions pour la coordination des stages lorsque plus d'une école d'un même conseil offre un programme d'éducation coopérative. Dans les régions où plus d'un conseil offre des programmes d'éducation coopérative, les conseils doivent élaborer des protocoles pour assurer une coopération et une communication à intervalles réguliers. Le partage de ressources entre différents conseils de la même région ou de régions adjacentes est fortement recommandé.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>

Soutien aux établissements (suite)	L'effectif moyen par classe, stipulé dans les règlements en application de la Loi sur l'éducation, doit être respecté dans les classes d'éducation coopérative.	
Soutien aux entreprises	Aucune forme d'aide n'est prévue dans le volet de l'éducation coopérative pour les élèves du secondaire, sauf s'ils sont inscrits au Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) et au programme d'apprentissage. Dans ces cas, les employeurs ont droit à un crédit d'impôt conformément à ces programmes.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>

Évaluation du modèle

Points forts	<p>Les programmes d'éducation coopérative permettent d'explorer une carrière, de développer des compétences, d'acquérir une expérience de travail, de diversifier les modalités d'apprentissage pendant les études secondaires et de faciliter l'accès aux études supérieures.</p> <p>Ces programmes contribuent à contrer le décrochage scolaire.</p>	A.J.C. KING et autres, <i>Double Cohort Study Phase 4 Report for the Ontario Ministry of Education.</i>
Points faibles	Les stages ne sont pas toujours pertinents avec les intérêts des élèves. Une faible proportion des élèves du secondaire participent à l'éducation coopérative. Théoriquement, plusieurs possibilités existent mais, dans les faits, les domaines offerts sont peu variés.	A.J.C. KING et autres, <i>Double Cohort Study Phase 4 Report for the Ontario Ministry of Education.</i>
Difficultés d'application	L'éducation coopérative est plus difficile à mettre en œuvre dans les écoles plus petites, dans les milieux moins peuplés et dans les régions éloignées.	A.J.C. KING et autres, <i>Double Cohort Study Phase 4 Report for the Ontario Ministry of Education.</i>
Insertion en emploi	Les programmes d'éducation coopérative ne visent habituellement pas une insertion immédiate à l'emploi.	

Autres informations

Moyens de promotion	Le ministère de l'Éducation invite les écoles ou les conseils scolaires à créer des comités consultatifs communautaires, sur une base volontaire, dans le but de favoriser la réussite de l'éducation coopérative et de faciliter le repérage de lieux de stages. Si ces comités sont créés, le Ministère en détermine la composition.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
---------------------	--	---

Enseignement professionnel et technique collégial

RÉFÉRENCES

Ministère et organismes responsables :

GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO : a adopté, en mai 2005, le plan d'action *Vers des résultats supérieurs* : www.gov.on.ca
Le plan d'action pour l'éducation postsecondaire, accompagné de budgets supplémentaires, pour accroître les effectifs dans les collèges et les universités, et améliorer l'enseignement postsecondaire.

MINISTÈRE DE LA FORMATION ET DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS (MFCU) : définit les politiques pour l'emploi et la formation ainsi que les orientations politiques pour les collèges. www.edu.on.ca

COLLÈGES D'ARTS APPLIQUÉS ET DE TECHNOLOGIE (CAAT) : établissements d'enseignement postsecondaire qui offrent des programmes d'études qui préparent au marché du travail. Certains programmes offerts sont réglementés et doivent répondre aux exigences requises pour mener au certificat de qualification. Les 25 collèges offrent des services de formation dans une centaine de lieux. Ils décident de leur mode d'organisation, y compris du choix des programmes qui seront offerts en éducation coopérative. www.acaato.on.ca

EDUCATION AT WORK ONTARIO : organisme formé par la fusion des *University Co-operative Educators* et des *College Co-operative Educators*. Veut promouvoir et encourager l'éducation coopérative en enseignement postsecondaire. Il regroupe plus de 180 éducateurs de l'enseignement coopératif travaillant avec plus de 40 000 étudiants dans 37 collèges et universités. Il offre des services de soutien et des outils aux élèves, aux établissements postsecondaires et aux employeurs engagés dans un projet d'éducation coopérative. www.ewo.ca

Programmes visés :

L'enseignement coopératif dans les collèges peut prendre les formes suivantes : www.edu.on.ca

- Programmes d'études professionnelles et techniques menant à l'exercice d'un métier : certains de ces métiers sont réglementés par la province ou par le programme interprovincial *Sceau rouge* (plus de 140 métiers spécialisés, dont 45 ont une reconnaissance interprovinciale).
- Programmes d'apprentissage : les CAAT dispensent habituellement la formation théorique dans les programmes d'apprentissage. Certains programmes sont offerts, dans un collège, à la fois en éducation coopérative et en apprentissage. Voir la fiche sur les programmes d'apprentissage.
- Programmes apprentissage-diplôme : permet la double diplomation (certificat ou diplôme collégial et certificat pour un métier spécialisé).

MINISTÈRE DES FINANCES DE L'ONTARIO, *Vers des résultats supérieurs : le plan d'action pour l'éducation postsecondaire*, Budget de l'Ontario, mai 2005. www.fin.gov.on.ca
 Communiqués de presse du Gouvernement de l'Ontario.

Objectifs poursuivis

Objectifs Diversifier les méthodes d'enseignement par l'expérience en milieu de travail et faciliter l'intégration des connaissances théoriques, ce qui contribue à l'efficacité des programmes d'études. www.ewo.ca

Permettre aux élèves de confirmer leur choix de carrière en cours d'études.

Permettre aux élèves de développer des habiletés utiles sur le marché du travail (résolution de problèmes, leadership, communication, etc.).

Secteurs de formation Les programmes d'éducation coopérative sont offerts dans la plupart des secteurs de formation des CAAT : informatique, administration, génie et technologies, transport, mécanique, etc. Association des collèges de l'Ontario, *Trouver un domaine d'études*. www.acaato.on.ca

Population cible

Population cible/
 Nombre d'élèves visés/
 Proportions Les programmes d'éducation coopérative s'adressent aux élèves inscrits dans les programmes généraux des CAAT. Les collèges ciblent les programmes pouvant être offerts en éducation coopérative et les élèves choisissent de s'inscrire en enseignement ordinaire ou en éducation coopérative. ASSOCIATION DES COLLÈGES DE L'ONTARIO, *Trouver un domaine d'études*. www.acaato.on.ca

Les statistiques sur l'éducation coopérative dans les CAAT ne sont pas colligées par un organisme central. Communiqués de presse du Gouvernement de l'Ontario.

Population cible/ Nombre d'élèves visés/ Proportions (suite)	Volet <i>apprentissage-diplôme</i> lancé en 2004. Nombre de places créées depuis : 1 600. Nouveaux budgets annoncés en mai 2006 visant 900 places supplémentaires.	
Groupes d'âges	Les élèves accèdent aux études collégiales habituellement à l'âge de 18 ans.	www.edu.gov.on.ca
Groupes spécifiques	Certains programmes s'adressent aux élèves ayant des besoins spéciaux, notamment aux autochtones et aux personnes immigrantes.	www.ewo.ca
Conditions d'admission/ Critères de sélection des élèves	<p>Le diplôme d'études secondaires de l'Ontario (DESO) est le préalable pour accéder aux études dans les CAAT, auquel s'ajoutent parfois des cours spécifiques selon les métiers. Des modalités d'accès plus souples s'adressent aux élèves adultes.</p> <p>Les établissements fixent des critères de sélection pour l'accès à l'éducation coopérative tels que : être étudiant à temps plein, avoir réussi un certain nombre de cours, maintenir une moyenne cumulative minimale et suivre une préparation préalable au premier travail en entreprise.</p> <p>Des droits de scolarité s'appliquent dans tous les établissements postsecondaires. Ils sont variables selon les collèges et les programmes. La moyenne dans les CAAT est de 1 920 \$ à 3 000 \$ par année, plus 1 900 \$ de frais divers. Les frais de stage sont de 250 \$ et plus.</p>	www.edu.gov.on.ca

Organisation du dispositif

Nature des projets	<p>Il s'agit de programmes d'études qui intègrent en alternance des périodes de formation en établissement et des expériences de travail pertinentes. Ils comportent au moins 30 % du temps du programme consacré à une expérience de travail (maximum de 75 %). Les stages sont mis au point et approuvés par les établissements d'enseignement. Les élèves accomplissent un travail productif pour lequel ils sont rémunérés. La participation à cette modalité est au choix des élèves. Dans des collèges, la formule de l'enseignement coopératif est obligatoire dans certains programmes.</p> <p>Les entreprises préparent une description détaillée de l'emploi et la proposent aux CAAT dont les programmes correspondent aux qualifications requises. L'offre d'emploi doit aussi contenir les dates de début et de fin, le nombre d'heures de travail et le nom du superviseur en entreprise. Les CAAT approuvent le projet de stage s'il présente une situation d'apprentissage pour les élèves. Les employeurs effectuent une sélection à partir de candidatures soumises par les collèges.</p> <p>La composante de la formation générale dans les programmes des CAAT représente de 10 % à 25 % de la formation totale; cette composante n'est pas évaluée pour la sanction.</p>	<p>MINISTÈRE DES FINANCES, <i>Bulletin d'interprétation 3021FR</i> www.fin.gov.on.ca</p> <p>Education at Work Ontario www.ewo.ca</p> <p>MEQ, <i>Analyse comparative des modèles de formation professionnelle et technique – Au Québec et dans d'autres États, 2002.</i></p>
Calendrier/ Durée des séjours en entreprise	<p>Le calendrier est établi par chacun des CAAT pour chacun des programmes. Les programmes comprennent de un à trois stages.</p> <p>Les stages sont habituellement de quatre mois à temps plein, mais ils doivent durer au moins dix semaines pour être admissibles au crédit d'impôt à l'intention des entreprises. Les séjours en entreprise s'intègrent habituellement à compter de la deuxième année du programme. Le travail peut se dérouler pendant la période estivale.</p>	<p>MINISTÈRE DES FINANCES, <i>Bulletin d'interprétation 3021FR.</i> www.fin.gov.on.ca</p> <p>www.ewo.ca</p>

Sanction des séjours en entreprise	<p>La réussite des expériences de travail est une condition d'obtention du diplôme si des crédits sont accordés pour les expériences de travail. Elle peut aussi être une condition de poursuite du programme.</p> <p>Pour les métiers réglementés et le régime d'apprentissage, les heures accumulées sont reconnues pour l'obtention du certificat de qualification professionnelle.</p>	www.edu.gov.on.ca
Type de rémunération	<p>Les stagiaires sont rémunérés au moins au taux du salaire minimum en vigueur, mais les salaires offerts sont habituellement plus élevés. Dans les métiers régis, les taux de salaire des apprentis s'appliquent.</p> <p><i>Education at Work Ontario</i> publie sur son site, à titre d'information, les salaires moyens versés aux élèves selon les domaines d'emploi.</p>	<p>MINISTÈRE DU TRAVAIL, <i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi.</i></p> <p>www.ewo.ca</p>
Type de contrat liant les élèves et les entreprises	Les élèves ont le statut d'employé et sont soumis aux conditions de travail habituelles des salariés de l'entreprise.	www.ewo.ca
Accréditation des entreprises	L'établissement d'enseignement doit approuver tous les séjours en entreprise pour s'assurer qu'ils correspondent aux objectifs du programme. Un protocole d'entente est signé par l'employeur et l'établissement. Il définit les conditions générales et les responsabilités respectives des parties.	www.ewo.ca
Responsabilités des entreprises	Les entreprises doivent offrir un travail productif lié au domaine de formation. Elles doivent encadrer et superviser les stagiaires comme tout employé temporaire, respecter les lois et règlements du travail en vigueur et offrir un environnement sécuritaire et exempt de discrimination. Elles font une évaluation de la performance des stagiaires et la transmettent au responsable scolaire.	www.ewo.ca
Formation des superviseurs en entreprise	<p>Le répondant du collège peut conseiller le superviseur en entreprise, si nécessaire.</p> <p>De la documentation est disponible sur le site <i>Education at Work Ontario</i>, à l'intention des superviseurs, pour les soutenir dans leur rôle.</p>	www.ewo.ca
Encadrement donné par l'entreprise	L'entreprise doit encadrer et superviser les élèves. Elle doit donner une rétroaction sur leur performance et les conseiller. Dans les métiers réglementés, l'encadrement doit être fait par un ouvrier qualifié dans le métier.	www.ewo.ca
Encadrement donné par l'établissement scolaire	<p>L'établissement scolaire doit assurer la préparation des stagiaires avant le début des stages. Il doit assurer un suivi auprès des employeurs et des élèves pendant la période de stage (visites, téléphones, courriels) et conseiller les élèves et les superviseurs si des difficultés surviennent pendant le stage.</p> <p>L'établissement doit aussi tenir les registres requis et s'assurer que les procédures aux fins de sanction sont respectées.</p>	www.ewo.ca
Formation du personnel scolaire responsable de l'encadrement	<p>La plupart des collèges confient la gestion de l'enseignement coopératif à une équipe spécialisée qui coordonne centralement les services offerts aux élèves et aux employeurs. Le personnel de ces services possède la formation appropriée (<i>counselling</i> et orientation, etc.).</p> <p>Certains établissements délèguent cette responsabilité aux départements concernés. Dans ces cas, l'accent est mis sur les compétences du personnel dans le domaine d'études du programme.</p>	www.ewo.ca
Évaluation des séjours en entreprise	<p>Le rendement des élèves est évalué par l'employeur pendant le stage. L'évaluation finale écrite est transmise au CAAT. Les élèves doivent aussi produire un rapport après chacun des séjours en entreprise, selon les exigences de l'établissement.</p> <p>Pour les métiers réglementés, les élèves doivent aussi réussir les examens requis pour obtenir le certificat donnant accès à la pratique du métier.</p>	<p>www.edu.gov.on.ca</p> <p>www.ewo.ca</p>

Évaluation des séjours en entreprise (suite)	Le MFCU fixe les critères précis d'évaluation à partir des normes professionnelles qu'il a déterminées. Dans ces cas, les examens sont préparés par les comités sectoriels et administrés par les collèges. Pour les métiers régis par le Sceau rouge, les examens sont interprovinciaux.	MINISTÈRE DES FINANCES, <i>Bulletin d'interprétation 3021F</i> www.fin.gov.on.ca
--	---	--

Encadrement et soutien

Lois et règlements en vigueur	Loi de 2000 sur les normes d'emploi.	MINISTÈRE DES FINANCES/ <i>crédits d'impôt pour l'éducation</i> www.trd.fin.gov.ca www.e-laws.gov.on.ca
	Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle.	
	Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier (métiers réglementés).	
	Crédit d'impôt : Loi sur l'imposition des sociétés, article 43.13 et Loi sur l'impôt sur le revenu, article 8.4.5.	

Soutien aux établissements	Les CAAT sont subventionnés selon les règles de financement établies par le MFCU. <i>Volet apprentissage-diplôme</i> : nouveau volet créé en 2004. Des subventions de 11,5 millions de dollars ont été versées à des CAAT en mai 2006 pour la création de nouvelles places en apprentissage.	Communiqués de presse du Gouvernement de l'Ontario.
----------------------------	---	---

Soutien aux entreprises	Crédit d'impôt de 10 % des dépenses admissibles (de 10 % à 15 % pour les petites entreprises) pour chaque période de quatre mois, allant jusqu'à 1 000 \$ par année par stage admissible approuvé par l'établissement autorisé. Le crédit d'impôt est considéré comme un revenu pour les entreprises et est imposable.	MINISTÈRE DES FINANCES, Crédit d'impôt pour l'éducation coopérative relatif aux étudiants de l'Ontario, <i>Bulletin d'interprétation 3021FR</i> . www.fin.gov.on.ca MINISTRY OF FINANCE, <i>2006 Economic Outlook and Fiscal review</i> . www.fin.gov.on.ca
	Les dépenses admissibles : traitements et salaires versés au stagiaire, y compris les avantages imposables et les frais d'un bureau de placement pour le recrutement de stagiaires, s'il y a lieu.	
	Le CAAT doit fournir aux entreprises un document attestant qu'elles ont accueilli des stagiaires dans un programme admissible, pour qu'elles puissent obtenir un crédit d'impôt à partir de leur déclaration de revenus.	
	Les coûts estimés pour les crédits d'impôt alloués aux entreprises accueillant des étudiants sont de 5 millions de dollars par année.	

Évaluation du modèle

Points forts	Permet d'intégrer et de renforcer les connaissances acquises au collège.	www.ewo.ca
	Permet aux élèves de confirmer leur choix de carrière.	
	Aide les élèves à payer leurs études.	
	Prépare une main-d'œuvre rapidement productive pour les entreprises.	
	Réduit les coûts de recrutement et de formation des nouveaux employés.	
	L'éducation coopérative permet aux collèges de maintenir des programmes qui correspondent aux besoins du marché du travail. Des contacts avec les entreprises leur donnent une connaissance des dernières technologies et équipements utilisés sur le marché du travail.	

Points faibles	Aucune étude qualitative ou relatant les points faibles de l'éducation coopérative en Ontario n'a été retracée.
----------------	---

Difficultés d'application	Les collèges ne peuvent garantir à tous les élèves l'accès à des stages pertinents selon leur programme d'études.	www.ewo.ca
---------------------------	---	------------

Insertion en emploi	Les élèves, dans une bonne proportion, sont embauchés à la fin de leurs études par les entreprises où ils ont effectué leurs stages.	www.ewo.ca
	L'expérience acquise devient un atout pour les chercheurs d'emploi.	
	Les salaires attribués aux finissants tiennent compte de l'expérience acquise en éducation coopérative.	

Autres informations

Moyens de promotion	Le Prix du ministre pour l'excellence en apprentissage rend hommage aux employeurs qui ont fait preuve de leadership dans la formation de leurs employés par l'intermédiaire du système d'apprentissage.	www.edu.gov.on.ca
	<i>Education at Work Ontario</i> organise un concours pour récompenser l'étudiant coopératif de l'année.	www.ewo.ca

Programme d'apprentissage

RÉFÉRENCES

Ministère et organismes responsables :

GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO : a adopté une stratégie gouvernementale et alloué des budgets supplémentaires pour augmenter sensiblement le nombre d'apprentis dans les prochaines années, afin de répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée des entreprises et de soutenir le développement économique de la province. L'objectif est d'augmenter de 7 000 le nombre de nouvelles inscriptions annuellement, pour les porter à 26 000 d'ici 2007-2008. La modification récente (décembre 2006) de la Loi sur l'éducation, qui oblige les élèves à continuer leur apprentissage jusqu'à l'âge de 18 ans ou jusqu'à l'obtention du diplôme d'études secondaires, devrait élargir la gamme des possibilités de formation en dehors de l'école et influencer les programmes d'apprentissage.

Communiqués de presse
du Gouvernement de l'Ontario.
www.gov.on.ca

MINISTÈRE DE LA FORMATION ET DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS (MFCU) : régit les programmes d'apprentissage, prescrit les études préalables pour devenir apprenti dans les métiers spécialisés, délivre les certificats de qualification professionnelle, reconnaît les équivalences des formations acquises dans d'autres provinces ou territoires.

www.edu.gov.on.ca

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION : établit les lignes directrices pour l'application des programmes d'apprentissage touchant les élèves inscrits simultanément dans les écoles secondaires et dans les programmes d'apprentissage.

DIRECTEUR DE L'APPRENTISSAGE : approuve les programmes d'apprentissage, y compris leur contenu, les normes de formation et les examens ainsi que les personnes et les établissements chargés de la formation. La gestion des programmes d'apprentissage est assurée par les bureaux de l'apprentissage de chaque région, relevant du MFCU.

[www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices/
app_train_FR.html](http://www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices/app_train_FR.html)

COMITÉS CONSULTATIFS PROVINCIAUX ET COMITÉS SECTORIELS : recommandent les compétences à acquérir et les études préalables à l'admission en apprentissage pour les métiers spécialisés. Leurs membres sont nommés par le ministre de la Formation et des Collèges et Universités, et 42 comités sont reconnus par le Ministère.

[www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices/
app_train_FR.html](http://www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices/app_train_FR.html)

EMPLOI ONTARIO : guichet unique d'information et d'accès pour la formation et l'emploi.

Les programmes d'apprentissage comportent plusieurs volets :

- *Formation en apprentissage* : formation en milieu de travail, accompagnée d'une composante de formation théorique donnée en établissement, menant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle.
- *Programme apprentissage-diplôme* : depuis 2004, permet la double certification, soit le diplôme d'études collégiales et le certificat provincial de qualification professionnelle.
- *Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)* : programme de transition école-travail offert à l'intention des élèves des écoles secondaires.
- *Programme de préapprentissage* : formation préparatoire à l'intégration dans un programme d'apprentissage, à l'intention des candidats adultes.

[www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices/
app_train_FR.html](http://www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices/app_train_FR.html)

Communiqués de presse
du Gouvernement de l'Ontario.

Objectifs poursuivis

Objectifs

Formation en apprentissage : soutenir l'acquisition de compétences pour les métiers et autres professions spécialisés, promouvoir une formation de qualité, accroître la compétitivité des entreprises ontariennes et garantir la protection du public et des travailleurs.

www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices/

Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) : offrir la possibilité de satisfaire aux conditions d'obtention du diplôme d'études secondaires de l'Ontario (DESO) tout en prenant part à un métier relevant d'un programme d'apprentissage. Moyen de contrer le décrochage scolaire.

Programme de préapprentissage : améliorer les aptitudes professionnelles et les compétences des candidats admissibles à l'apprentissage, afin qu'ils trouvent un emploi comme apprenti.

Secteurs de formation	Les programmes d'apprentissage visent les métiers réglementés par la Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle et la Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier. En mai 2006, plus de 140 métiers semi-spécialisés et spécialisés sont reconnus dans le secteur de la construction, de la fabrication, de la mécanique, de l'agriculture et de l'horticulture, des services sociaux, de l'éducation, des services personnels et des services aux entreprises.	www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices/
-----------------------	---	--

Population cible

Population cible/ Nombre d'élèves visés/ Proportions	<p><i>Formation en apprentissage</i> : touche un effectif varié, soit les jeunes ayant terminé leurs études secondaires, les élèves en provenance du PAJO, les jeunes en chômage et les adultes qui désirent apprendre un métier.</p> <p><i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)</i> : vise les élèves poursuivant leurs études secondaires sous forme d'éducation coopérative.</p> <p>Nombre total d'apprentis nouvellement inscrits en Ontario (en incluant ceux du PAJO) : 2004-2005 : 27 946, augmentation de 22 % par rapport à 1999-2000.</p> <p>Nombre total d'apprentis actifs : 2004-2005 : 72 200, augmentation de 56 % par rapport à 1993-1994.</p> <p>Apprentis inscrits dans un collège d'arts appliqués et de technologie (CAAT) : 1999-2000 : 19 788 2004-2005 : 24 124 (sur 182 682 élèves inscrits, soit 13 %), dont 691 apprentis du PAJO.</p> <p>Proportion des élèves du secondaire inscrits au PAJO : 2003-2004 : 1,9 % en 12^e année et 2,7 % en 13^e année (double cohorte¹). Finissants du secondaire prévoyant s'inscrire à un programme d'apprentissage : 30 %.</p> <p>Apprentis inscrits dans les établissements privés : 2004-2005 : 3 372.</p>	<p>www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices/</p> <p>A.J.C. KING, A.J.C. et autres, <i>Double cohort study – Phase 4 Report for the Ontario Ministry of Education</i>.</p> <p>ASSOCIATION DES COLLÈGES DE L'ONTARIO, <i>The 2006 Environmental Scan – Student and Graduate Profiles Section One</i>.</p>
Groupes d'âges	<p><i>Formation en apprentissage</i> : s'adresse aux personnes de 16 ans et plus. Parmi les 8 300 personnes ayant commencé leur apprentissage en 1992, plus du tiers étaient âgées de 20 à 24 ans, soit le groupe d'âge comptant le plus grand nombre d'apprentis.</p> <p><i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)</i> : élèves inscrits au secondaire de 16 ans et plus.</p>	<p>STATISTIQUE CANADA, <i>Apprentis inscrits : La classe de 1992, une décennie plus tard</i>, (81-595-MIF2005035).</p>
Groupes spécifiques	<p><i>Formation en apprentissage</i> : parmi les 8 300 personnes ayant commencé leur apprentissage en 1992, 10 % étaient des femmes.</p> <p><i>Programme de préapprentissage</i> : à l'intention des jeunes, des autochtones, des femmes et des membres de groupes sous-représentés, pour améliorer leurs compétences liées à un métier, afin de les rendre admissibles à l'apprentissage.</p> <p><i>Projets particuliers pour les néo-Canadiens</i> : évaluation des compétences, formation d'appoint, expériences de travail et projets pilotes pour les employeurs.</p>	<p>www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices</p> <p>STATISTIQUE CANADA, <i>Apprentis inscrits : La classe de 1992, une décennie plus tard</i>, (81-595-MIF2005035).</p> <p>A.J.C. KING, A.J.C. et autres, <i>Double cohort study – Phase 4 Report for the Ontario Ministry of Education</i>.</p>

1. La durée des études secondaires a été ramenée de cinq ans à quatre ans en 1999-2000, de telle sorte qu'il y a une double cohorte de finissants du secondaire en 2003-2004.

Conditions d'admission/ Critères de sélection des élèves	<p><i>Formation en apprentissage :</i> Détenir un diplôme d'études secondaires de l'Ontario (DESO), ou l'équivalent, ou les études préalables prescrites par les règlements s'appliquant au métier visé.</p> <p><i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) :</i> Être âgé d'au moins 16 ans et être inscrit dans une école secondaire en 11^e ou 12^e année, et avoir réussi les deux premières années d'études secondaires (au moins 16 crédits).</p> <p>Des droits à l'inscription du contrat d'apprentissage sont versés au Bureau de l'apprentissage (40 \$ en 2006) et pour la délivrance du certificat de qualification professionnelle (100 \$). Durant la formation en établissement, des droits de scolarité sont exigés des apprentis (habituellement 400 \$ pour huit semaines de formation).</p>	<p>www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices</p>
--	--	---

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO,
*Éducation coopérative et autres formes
d'apprentissage par l'expérience – Lignes
directrices pour les écoles secondaires
de l'Ontario, 2000.*

Organisation du dispositif

Nature des projets	<p><i>Formation en apprentissage :</i> Il s'agit de programmes de formation de la main-d'œuvre visant l'apprentissage d'un métier en situation réelle de travail. La composante de formation pratique est offerte par les entreprises et la composante de formation théorique (de 10 % à 30 % du temps d'apprentissage) l'est habituellement par les CAAT. Elle peut également être donnée par les centres de formation patronaux-syndicaux (surtout dans le secteur de la construction). Un programme compte habituellement cinq périodes de formation théorique. Les personnes désirant devenir apprentis doivent trouver un employeur prêt à les embaucher et à les former. Le Bureau de l'apprentissage régional encadre la démarche.</p> <p><i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) :</i> Programme de transition école-travail. Un plan d'apprentissage personnalisé est élaboré en conformité avec les normes de formation approuvées par le MFCU. La formation théorique liée au métier est donnée habituellement par un CAAT (les conseils scolaires qui veulent donner la formation théorique doivent obtenir des autorisations préalables des diverses instances). Les élèves du PAJO peuvent être inscrits ou non comme apprentis, selon leur choix, s'ils répondent aux exigences du métier.</p>	<p>www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices</p>
Calendrier/ Durée des séjours en entreprise	<p><i>Formation en apprentissage :</i> La durée de l'apprentissage est de deux à six ans pour les métiers agréés par la Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métiers. La formation en entreprise représente de 70 % à 90 % de la formation totale.</p> <p><i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) :</i> Les stages en milieu de travail sont effectués pendant trois ou quatre semestres, durant la 11^e et la 12^e année du secondaire.</p>	<p>www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices/</p>
Sanction des séjours en entreprise	<p><i>Formation en apprentissage :</i> les apprentissages en milieu de travail sont fondés sur les normes du métier pour lequel l'apprenti est formé. Les examens sont élaborés par les comités sectoriels et mis en œuvre par le MFCU. Pour les métiers régis par le Sceau rouge, la sanction est déterminée par la réussite de l'examen interprovincial.</p> <p>Dans les CAAT, les politiques des établissements s'appliquent dans le respect des normes du programme et des critères de performance déterminés dans le cahier des normes.</p> <p>Le MFCU délivre le certificat de qualification professionnelle aux apprentis qui effectuent avec succès les programmes régis par des normes.</p>	<p>www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices/</p>

Sanction des séjours en entreprise (suite)	<i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) :</i> les élèves obtiennent les crédits d'éducation coopérative pour l'expérience acquise. Les unités et les heures d'expérience de travail sont également reconnues pour l'apprentissage, s'il y a une inscription au programme d'apprentissage pendant ou après les études secondaires.	
Type de rémunération	<i>Formation en apprentissage :</i> durant les séjours en entreprise, les apprentis reçoivent le salaire fixé par la loi. Il n'y a pas de rémunération pendant la formation en établissement.	Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier.
	<i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) :</i> durant les séjours en entreprise, les élèves reçoivent le salaire des apprentis fixés par la loi, s'ils sont inscrits comme apprentis. S'ils ne sont pas inscrits comme apprentis, ils ne sont pas rémunérés et les règles de l'éducation coopérative au secondaire s'appliquent.	
Type de contrat liant les élèves et les entreprises	<i>Formation en apprentissage :</i> un contrat d'apprentissage est prescrit, dont l'employeur et l'apprenti sont signataires (ou ses parents s'il est mineur). Il doit être enregistré auprès du MFCU et approuvé par le Directeur de l'apprentissage. Les bureaux locaux d'apprentissage en assurent le suivi.	www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices
	<i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) :</i> s'ils sont inscrits comme apprentis, un contrat d'apprentissage ou un accord de formation est enregistré auprès du MFCU et approuvé par le Directeur de l'apprentissage. L'apprenti (ou ses parents s'il est mineur) et l'employeur en sont signataires. Les conseils scolaires établissent des ententes avec des entreprises locales lorsque les élèves ne sont pas inscrits comme apprentis.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
Accréditation des entreprises	<i>Formation en apprentissage :</i> le Directeur de l'apprentissage, par l'entremise des bureaux locaux d'apprentissage, assure l'accréditation des entreprises préalablement à l'élaboration des contrats de formation.	www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices
	<i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) :</i> les conseils scolaires établissent des partenariats avec les entreprises locales et s'assurent qu'elles répondent aux lignes directrices ministérielles. Si les élèves sont inscrits comme apprentis, les bureaux locaux d'apprentissage jouent le même rôle que pour les autres apprentis.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
Responsabilités des entreprises	<i>Formation en apprentissage :</i> collaborer à l'élaboration du contrat de formation, intégrer l'apprenti comme employé et le superviser, donner la formation en cours d'emploi conformément au contrat d'apprentissage par un ouvrier qualifié dans le métier concerné et collaborer au suivi du contrat de formation.	www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices
	<i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) :</i> participer à l'élaboration du plan d'apprentissage personnalisé, fournir la supervision par un ouvrier titulaire d'un certificat dans le métier, participer à l'évaluation des élèves.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
Formation des superviseurs en entreprise	<i>Formation en apprentissage :</i> il n'y a pas de formation formelle.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>
	<i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) :</i> il n'y a pas de formation formelle, mais les contacts sont fréquents avec l'enseignant responsable de l'éducation coopérative.	
Encadrement donné par l'entreprise	<i>Formation en apprentissage :</i> la formation et la supervision des apprentis sont assurées par un ouvrier qualifié dans le métier concerné.	www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices
	<i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) :</i> l'encadrement est assuré par un ouvrier titulaire d'un certificat conforme à la réglementation du métier visé.	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000.</i>

Encadrement donné par l'établissement scolaire	<p><i>Formation en apprentissage</i> : durant les périodes de formation en entreprise, le suivi est assuré par le conseiller en formation du bureau local d'apprentissage et non par un établissement de formation.</p> <p><i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)</i> : le suivi est assuré par l'enseignant en éducation coopérative, selon les lignes directrices du ministère de l'Éducation. L'établissement scolaire garde le contrôle de toutes les activités d'apprentissage, même si les élèves reçoivent une rémunération.</p>	<p>www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices</p> <p>MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario</i>, 2000.</p>
Formation du personnel scolaire responsable de l'encadrement	<p><i>Formation en apprentissage</i> : ne s'applique pas.</p> <p><i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)</i> : les enseignants nommés à des postes de responsabilité en éducation coopérative devraient détenir ou être tenus d'obtenir une spécialisation dans ce domaine. Un cours en trois parties, approuvé par le Ministère et donné par les facultés d'éducation, permet d'obtenir une qualification additionnelle en éducation coopérative.</p>	<p>MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario</i>, 2000.</p>
Évaluation des séjours en entreprise	<p><i>Formation en apprentissage</i> : le contenu des évaluations est déterminé par les comités sectoriels, en fonction des normes du métier concerné. Pour les métiers assujettis au Sceau rouge, les examens sont interprovinciaux.</p> <p><i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)</i> : en fonction du plan d'apprentissage personnalisé, l'évaluation est fondée sur les habiletés énoncées dans les normes de formation du métier et sur le programme de formation. Lorsque les élèves sont inscrits comme apprentis, une visite d'un conseiller en formation du bureau local d'apprentissage peut aussi avoir lieu.</p>	<p>www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices www.red-seal.ca</p> <p>MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO, <i>Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience – Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario</i>, 2000.</p>

Encadrement légal et soutien

Lois et règlements en vigueur	<p>Loi de 1998 sur l'apprentissage et la reconnaissance professionnelle.</p> <p>Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier (vise surtout les métiers de la construction).</p> <p>Loi de 2000 sur les normes d'emploi.</p>	<p>MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'ONTARIO www.labour.gov.on.ca</p>
Soutien aux établissements	<p><i>Formation en apprentissage</i> : le financement de la formation offerte en établissement s'effectue selon les règles budgétaires en vigueur du MFCU.</p> <p><i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)</i> : le financement de la formation offerte en établissement s'effectue selon les règles en vigueur des ministères concernés.</p> <p>Un financement ponctuel du MFCU est versé aux établissements pour la mise en œuvre de nouveaux programmes.</p>	<p>www.edu.gov.on.ca</p> <p>Communiqués de presse du Gouvernement de l'Ontario.</p>
Soutien aux entreprises	<p><i>Formation en apprentissage</i> : un crédit d'impôt est disponible pour les entreprises formant des apprentis dans un métier admissible : remboursement de 25 % des dépenses admissibles et de 30 % pour les petites entreprises (stagiaires entre mai 2004 et janvier 2011), jusqu'à concurrence de 5 000 \$ par apprenti admissible et par année d'imposition, pendant les 36 premiers mois de l'apprentissage (total par apprenti : 15 000 \$).</p> <p>Dépenses admissibles : les salaires et les traitements de l'apprenti, y compris les avantages imposables et les frais payés à l'agence qui a effectué le recrutement du stagiaire.</p>	<p>MINISTÈRE DES FINANCES, « Crédit d'impôt pour la formation en apprentissage », <i>Bulletin d'interprétations 3020FR</i></p> <p>www.ontario.ca/jobgrow</p> <p>MINISTRY OF FINANCE, <i>2006 Economic Outlook and Fiscal Review</i>.</p>

Soutien aux entreprises (suite)	<p><i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) :</i> le crédit d'impôt s'applique seulement si l'élève est inscrit comme apprenti.</p> <p>En 2006, les crédits d'impôt aux entreprises qui forment des apprentis sont estimés à 95 millions de dollars.</p>	
Soutien aux apprentis	<p><i>Bourses d'études pour l'apprentissage :</i> bourses de 1 000 \$ pour les jeunes de moins de 25 ans qui terminent les études préalables pour s'inscrire à l'apprentissage d'un métier et sont embauchés comme apprentis.</p> <p><i>Programme ontarien de prêts pour l'acquisition d'outils de travail :</i> prêt offert aux nouveaux apprentis pour les aider à acheter les outils nécessaires pour apprendre le métier pour lequel ils sont inscrits.</p>	<p>www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices</p> <p>Communiqués de presse du Gouvernement de l'Ontario</p>

Évaluation du modèle

Points forts	<p>Les programmes d'apprentissage offrent la possibilité aux apprentis d'obtenir une formation reconnue tout en étant rémunérés. Les domaines de formation sont très variés.</p> <p>La formation est adaptée à l'évolution du marché du travail par la participation des comités sectoriels. Il s'agit d'un moyen de répondre aux besoins de main-d'œuvre spécialisée des entreprises.</p>	www.edu.gov.on.ca
Points faibles	<p>Les liens entre les collèges, le MFCU et le système d'apprentissage ne sont pas toujours clairs pour les élèves.</p> <p>Il y a des difficultés à trouver un nombre suffisant de lieux de stages et la nécessité de renforcer les liens entre les écoles et les employeurs.</p> <p><i>Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) :</i> le programme est peu attractif pour les élèves.</p>	A.J.C. KING et W.K. WARREN, <i>Transition to college: Perspectives of Secondary School Students, 2006.</i>
Difficultés d'application	<p>Les intervenants sont nombreux et les communications entre les différentes instances ne sont pas toujours efficaces. Le gouvernement a mis en place un comité interministériel Éducation-MFCU pour améliorer la collaboration entre les ministères concernés.</p>	Communiqué de presse du Gouvernement de l'Ontario
Insertion en emploi	<p>Les apprentis sont déjà en emploi.</p> <p>Parmi les 8 300 personnes inscrites en 1992, 12 % participaient toujours au programme dix ans plus tard et 83 % d'entre elles exerçaient toujours le même métier.</p>	STATISTIQUE CANADA, <i>Apprentis inscrits : La classe de 1992, une décennie plus tard</i> , (81-595-MIF2005035).

Autres informations

Moyens de promotion	<p>Le Prix du ministre pour l'excellence en apprentissage rend hommage aux employeurs qui ont fait preuve de leadership dans la formation de leurs employés par l'intermédiaire du système d'apprentissage.</p>	www.edu.gov.on.ca
---------------------	---	--

Instances et compétences

UNITED STATES DEPARTMENT OF EDUCATION: son rôle est limité par la Constitution américaine puisque l'éducation est de la responsabilité des États. Établit les politiques nationales et des programmes spécifiques auxquels les États peuvent adhérer. Exerce une influence par le financement de programmes liés aux objectifs nationaux.

NEW YORK STATE EDUCATION DEPARTMENT (NYSED): branche exécutive du *Board of Regents*, qui est l'autorité suprême en matière d'éducation dans l'État, qui planifie les grandes orientations et fixe les priorités.

OFFICE OF ELEMENTARY, MIDDLE, SECONDARY AND CONTINUING EDUCATION (EMSC): division du NYSED, responsable de la scolarité obligatoire et de la formation professionnelle et technique offerte au secondaire.

OFFICE OF HIGHER EDUCATION: division du NYSED, qui recommande les politiques et assure leur suivi afin de favoriser la qualité et l'accessibilité de l'enseignement supérieur. Procède à la certification des enseignants et des autres professionnels de l'éducation.

BOARD OF COOPERATIVE EDUCATIONAL SERVICES (BOCES): organisme public qui regroupe deux conseils scolaires ou plus, en dehors des grandes villes, afin d'offrir en commun des programmes et services pour mieux répondre aux besoins des élèves. Ils sont au nombre de 38 dans l'État.

Quelques données

Population : 19,2 millions d'habitants

Le système scolaire est organisé en 704 districts scolaires qui comptent plus de 2,8 millions d'élèves dans 4 200 écoles publiques ainsi que dans 2 175 écoles privées (environ 480 000 élèves). Plus de 400 écoles privées autorisées offrent aussi des programmes de formation professionnelle et technique dans le domaine des affaires, du commerce et de la technologie, ne menant pas à un diplôme officiel.

En 2002-2003, 143 800 élèves ont obtenu leur diplôme d'études secondaires et 225 500 un diplôme délivré par un établissement de l'enseignement supérieur (temps plein et temps partiel).

Système scolaire

ENSEIGNEMENT PRÉSCOLAIRE : *prekindergarden et kindergarden*.

SCOLARITÉ OBLIGATOIRE DE L'ÂGE DE 6 ANS À 16 ANS. Certains districts peuvent rendre la scolarité obligatoire jusqu'à l'obtention du diplôme d'études secondaires (*High School diploma*) ou jusqu'à l'âge de 17 ans.

ENSEIGNEMENT PRIMAIRE (*Elementary*) : de la 1^{re} à la 6^e année.

ENSEIGNEMENT INTERMÉDIAIRE (*Middle School*) : 7^e et 8^e année.

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE (*High School*) : de la 9^e à la 12^e année.

Les écoles secondaires peuvent offrir, si elles en font la demande, des programmes de formation professionnelle et technique (*Carrer and Technical Education*) qui préparent directement au marché du travail ou à la poursuite d'études postsecondaires. Ces programmes permettent de répondre aux exigences générales du diplôme d'études secondaires, développent les attitudes nécessaires à l'insertion en emploi et des compétences dans un secteur occupationnel spécifique. Chaque programme doit être approuvé par le *New York State Education Department*. L'autorisation est renouvelée tous les trois ans.

Des ententes, qui doivent être approuvées par les autorités compétentes, peuvent être conclues entre des districts scolaires et des BOCES, d'une part, et des collèges, d'autre part, pour offrir aux élèves inscrits en formation professionnelle et technique des programmes harmonisés en vue de faciliter la transition entre l'école secondaire et le collège. Parmi eux, les *Tech Prep Programs* combinent au minimum deux années d'études secondaires et deux années d'études postsecondaires et intègrent, si possible, des séjours en milieu de travail. Ces ententes s'appliquent uniquement aux programmes choisis et aux établissements signataires, et la formation acquise n'est pas créditée par les autres établissements.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : plus de 26 000 programmes sont reconnus dans les 272 collèges et universités de l'État. Ces établissements sont publics, indépendants (à but non lucratif) ou privés (à but lucratif) et comptent plus de 1,1 million d'élèves, dont 68 % font des études à temps plein. L'État finance deux universités publiques, l'*University of the State of New York (SUNY)*, qui compte 64 campus ainsi que l'*University of New York (CUNY)* composée de 23 établissements. L'État est aussi desservi par 144 universités et collèges indépendants et 41 universités et collèges privés.

1. Le *Board of Regents* a annoncé un plan d'action pour réformer l'enseignement dans l'État afin d'harmoniser les programmes de la prématernelle jusqu'au premier grade universitaire. La première étape est de fusionner l'*Office of Elementary, Secondary and Continuing Education* et l'*Office of Higher Education*. Une commissaire principale a été désignée en avril 2007 pour procéder à la restructuration.

Les collèges communautaires ont pour objectif de favoriser l'accès aux études postsecondaires. Ils sont situés à proximité et, de plus, les droits de scolarité exigés pour les résidents de l'État y sont beaucoup moins élevés que dans les collèges privés ou les universités.

Les programmes offerts :

Premier cycle :

- *Certificate program* : formation de durée variable selon le domaine de formation. Prépare à l'exercice d'une profession. Mène à l'obtention d'un certificat. Donnée dans un collège communautaire.
- *Associate degree* : nécessite deux années d'études à temps plein. Mène à l'exercice d'une profession ou peut être reconnu comme première étape d'un bachelor's degree si des ententes existent avec une université. Offert habituellement par les collèges (*Junior College et Community College*).
- *Bachelor's degree* : programmes comportant quatre ou cinq années d'études selon le champ de formation et menant au premier grade universitaire.

Deuxième cycle (*Graduate Degree*) :

- Programmes de deux ans et plus qui mènent au *Master's Degree* et au *First Professional Degree*.

Troisième cycle :

- *Research Doctorate et Post-doctoral Studies*. La durée des programmes est variable.

Les établissements élaborent leurs propres programmes d'études, qui doivent être inscrits à l'*Office of Higher Education* et répondre aux critères de qualité fixés par le *Board of Regents*. Les établissements déterminent les conditions d'admission, mais le diplôme d'études secondaires est toujours requis (*High School Diploma* ou le *Certificate of General Educational Development* de l'éducation des adultes). Des conditions spécifiques s'appliquent en fonction des programmes, et des examens d'admission sont tenus.

FORMATION CONTINUE : certains établissements secondaires publics offrent de la formation continue, ainsi que les établissements postsecondaires. Des cours d'alphabétisation sont offerts par des établissements publics ou des organismes communautaires (*Adult Literacy Education*).

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE : le programme d'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 ans et plus et aux adultes désireux d'acquérir une formation dans un métier. Le diplôme d'études secondaires est exigé comme préalable. Les apprentis sont des employés à temps plein des entreprises qui les forment. Ils sont rémunérés à environ 40 % du salaire d'un ouvrier qualifié au début du programme et le salaire augmente progressivement en fonction de l'expérience acquise. Les apprentis doivent suivre une formation théorique d'au moins 140 heures par année, en dehors des heures de travail (les soirs et les fins

de semaine). Cette formation est donnée par un établissement secondaire qui offre la formation continue, un établissement postsecondaire ou par des syndicats ou regroupements d'entreprises. Le programme dure de un à six ans selon les secteurs de formation (habituellement de trois à six). Annuellement, environ 22 000 apprentis de 18 ans et plus suivent une formation théorique. La gestion du programme relève du *New York State Department of Labor*.

Information complémentaire concernant les États-Unis

Parmi les documents et les sites consultés au cours de la recherche documentaire, certains ne visaient pas spécifiquement l'État de New York, mais d'autres États ou l'ensemble des États-Unis. Ils ne pouvaient donc pas être utilisés dans la fiche portant sur l'État de New York. Ils présentent toutefois un intérêt certain pour les personnes qui désiraient en savoir davantage sur l'application de l'alternance travail-études (*Co-operative Education*) ou des stages obligatoires (*Internship*) dans les États américains. Signalons, entre autres :

SITES :

Association for Career and Technical Education Conference, qui publie *The Journal of Co-operative Education*.
www.nccte.org

Center for Research in Vocational Education, University of California.
www.ucsd.edu

Community College Research Center.
www.tc.columbia.edu/ccrc

Cooperative Education & Internship Association (CEIA).www.ceiainc.org

National Commission for Cooperative Education.
www.co-op.edu

DOCUMENTS :

COOPERATIVE EDUCATION & INTERNSHIP ASSOCIATION, *2002 Survey of Internship/Co-op Professionals in Higher Education, June 2002*.
www.ceiainc.org/publications/2002%20ceia%20survey.pdf

HUGHES, K.L., BAILEY, T. R. and MECHUR, M. J., *School-to-Work: Making a Difference in Education. A Research Report to America*, New York : Institute on Education and the Economy, Teachers College, Columbia University, 2001.
http://www.tc.columbia.edu/~ice/PAPERS/Stw.pdf

SWAIL, Dr. Watson Scott and KAMPITS, Dr. Eva I., *Work-Based Learning & Higher Education – A Research Perspective*, for The Educational Policy Institute and The New England Association of Schools and Colleges, 2004.
www.educationalpolicy.org

Enseignement secondaire

RÉFÉRENCES

Ministère et organismes responsables :

NEW YORK STATE EDUCATION DEPARTMENT (NYSED) : adopte les règlements encadrant l'élaboration des programmes d'études, dont le *Carrer Technical Education (CTE)* et les *Carrer Development and Occupational Studies Learning Standards* (qui servent de cadre de référence aux CTE). Approuve les programmes CTE soumis par les établissements secondaires et assure le suivi de leur mise en œuvre.

State Education Department,
www.nysed.gov

OFFICE OF ELEMENTARY, MIDDLE, SECONDARY AND CONTINUING EDUCATION (EMSC) du NYSED : définit les lignes directrices et approuve les différents programmes d'expériences de travail présentés par les écoles et les *Board of Cooperative Educational Services (BOCES)*.

www.emsc.nysed.gov

CONSEILS SCOLAIRES : responsables d'organiser et d'offrir l'enseignement obligatoire sur un territoire donné. Dans le domaine de la formation professionnelle et technique, ils doivent désigner des coordonnateurs dans les écoles secondaires ou les BOCES, pour mettre en œuvre et coordonner les différentes formules d'éducation coopérative¹ et de stages en milieu de travail.

STATE EDUCATION DEPARTMENT, *New York State Career and Technical Education – Guidelines for Career and Technical Education administrators and Counsellors*, 2005 Edition.

BOARD OF COOPERATIVE EDUCATIONAL SERVICES (BOCES) : là où ils existent, ils offrent des programmes de formation professionnelle et technique (*Career and Technical Programs*) pour plusieurs conseils scolaires. L'organisation des programmes d'éducation coopérative fait aussi partie des services offerts par les BOCES.

WORK EXPERIENCE COORDINATORS' ASSOCIATION OF THE NEW YORK STATE : organisme regroupant les coordonnateurs des établissements offrant des formules d'enseignement coopératif. Propose des échanges et des outils pour soutenir le travail des écoles dans la mise en œuvre des programmes.

www.nyswececa.org

Programmes visés :

Les programmes d'études de la scolarité obligatoire veulent présenter aux élèves des activités d'apprentissage afin de les familiariser avec les différentes carrières (*Career and Technical Education*), dès la maternelle. Les écoles secondaires ont l'obligation d'offrir à tous les élèves qui le désirent des activités pour explorer le monde du travail. Il peut s'agir d'observation en milieu de travail, de bénévolat, de travail communautaire, de démarrage d'une petite entreprise, etc.

www.emsc.nysed.gov/cte/wbl/webpages/overview.htm

Différentes formules d'expériences en milieu de travail (*Work-based Learning Programs*) sont intégrées au cursus scolaire à partir de la 10^e année :

- *Career Exploration Internship Program (CEIP)*;
- *Community-Based Vocational Education Program (CBVEP's)*;
- *Cooperative Career & Technical Education Work Experience Program (CO-OP)*;
- *General Education Work Experience Program (GEWEP)*;
- *Tech Prep Program*;
- *Work Experience and Career Exploration Program (WECEP)*.

STATE EDUCATION DEPARTMENT, *New York State Career and Technical Education – Guidelines for Career and Technical Education administrators and Counsellors*, 2005 Edition.

Objectifs poursuivis

Objectifs

Informers les élèves sur les différentes carrières disponibles, leur permettre de préciser leur choix de carrière, de maîtriser des technologies, les initier à un métier, les motiver à poursuivre leurs études et développer les habiletés nécessaires à l'intégration au travail ou à la poursuite d'études postsecondaires.

STATE EDUCATION DEPARTMENT, *New York State Career and Technical Education – Guidelines for Career and Technical Education administrators and Counsellors*, 2005 Edition.

À la fin des études secondaires, tous les élèves doivent être capables de mettre leurs connaissances en application dans des situations réelles.

Secteurs de formation

Les programmes approuvés se déroulent dans les secteurs de l'agriculture, des affaires et du marketing, des soins de santé, de la famille, des services aux consommateurs, de la technologie, des métiers et de l'industrie.

www.emsc.nysed.gov

1. Expression utilisée pour désigner les programmes d'alternance travail-études dans l'État et, de façon plus générale, aux États-Unis.

Population cible

Clientèle/ Nombre d'élèves visés/ Proportions	Environ 250 000 élèves de la 7 ^e à la 12 ^e année participent annuellement à l'une ou l'autre formule des <i>Work-based Learning Programs</i> , chez plus de 32 000 employeurs.	www.nysed.gov/cte/wbl/webpages/overview.htm
	Dans les programmes où les élèves sont rémunérés, par année : CO-OP : environ 9 000 élèves GEWEP : environ 3 200 élèves WECEP : environ 1 400 élèves	www.workforcenewyork.com/youthresourcepack/sed.html
	Tech Prep : environ 9 % des élèves de la 10 ^e à la 12 ^e année participent à l'un de ces programmes. En 2003, cela représentait près de 105 000 élèves des écoles secondaires de l'État.	NEW YORK STATE'S NETWORK OF TECH PREP DIRECTORS, <i>Ensuring and Charting the Future of Tech Prep in New York State – A Position Paper</i> , May 2005.
Groupes d'âges	L'âge varie en fonction du programme, mais l'âge minimal pour participer à une formule en milieu de travail est de 14 ans.	www.emsc.nysed.gov
	Les programmes s'adressant aux élèves handicapés peuvent s'appliquer jusqu'à l'âge de 21 ans.	
Groupes spécifiques	Les expériences en milieu de travail s'adressant aux élèves ayant des besoins spéciaux doivent être intégrées au plan individuel d'éducation et les accommodements nécessaires doivent être fournis en fonction des besoins des élèves.	STATE EDUCATION DEPARTMENT, <i>New York State Career and Technical Education – Guidelines for Career and Technical Education Administrators and Counselors</i> , 2005 Edition.
Conditions d'admission/ Critères de sélection des élèves	Les élèves ont le choix de participer ou non aux différents programmes. Les établissements doivent sélectionner les élèves pour leur offrir les meilleures chances de réussite et s'assurer qu'ils répondent aux exigences des entreprises.	www.nysweca.org

Organisation du dispositif

Nature des projets	<p><i>Career Exploration Internship Program (CEIP)</i> : s'adresse aux élèves de 14 ans et plus. Stages non rémunérés de 108 à 204 heures en rapport avec un choix de carrière. Rattachés à un cours spécifique.</p> <p><i>Community-Based Vocational Education Program (CBVEP's)</i> : à l'intention des élèves handicapés de 14 à 21 ans. Intégré au plan individuel d'éducation.</p> <p><i>Cooperative Career & Technical Education Work Experience Program (CO-OP)</i> : s'adresse aux élèves de 16 ans et plus. Stages rémunérés de 150 à 600 heures. Stages en rapport avec un choix de carrière et qui doivent permettre le développement de compétences facilitant l'intégration au travail.</p> <p><i>General Education Work Experience Program (GEWEP)</i> : pour les élèves de 16 ans et plus. Stages rémunérés de 150 à 600 heures. Rattachés à un cours. Au moins une période par semaine en classe pour faciliter l'intégration de l'expérience.</p> <p><i>Tech Prep Program</i> : programme d'études qui combine au moins deux années d'études secondaires et un minimum de deux années d'études postsecondaires, dans une séquence de cours organisée et sans duplication. Le programme intègre de la formation générale, professionnelle et technique et utilise des séquences de formation en milieu de travail, si possible. Les programmes approuvés sont mis en œuvre et gérés par des consortiums formés de conseils scolaires/BOCES, d'établissements postsecondaires et d'entreprises.</p>	<p>STATE EDUCATION DEPARTMENT, <i>New York State Career and Technical Education – Guidelines for Career and Technical Education Administrators and Counselors</i>, 2005 Edition.</p> <p>NEW YORK STATE'S NETWORK OF TECH PREP DIRECTORS, <i>Ensuring and Charting the Future of Tech Prep in New York State – A Position Paper</i>, may 2005.</p>
--------------------	--	---

Nature des projets (suite)	<i>Work Experience and Career Exploration Program (WECEP)</i> : pour les élèves de 14 et 15 ans. Stages rémunérés de 150 à 300 heures. Doivent être précédés d'une préparation en classe en rapport avec un travail. Visent les élèves à risque, susceptibles de ne pas terminer leurs études secondaires.	
Calendrier/ Durée des séjours en entreprise	La durée des séjours varie en fonction du type de programme. La plupart des stages ont lieu à l'intérieur d'une seule session.	www.nysweca.org
Sanction des séjours en entreprise	Les stages en milieu de travail donnent 0,5 crédit pour chaque période de 150 heures de travail, jusqu'à un maximum de deux crédits reconnus pour la sanction du diplôme d'études secondaires.	www.emsc.nysed.gov
Type de rémunération	Lorsqu'il s'agit de stages rémunérés, les élèves doivent être payés au moins au taux du salaire minimum en vigueur.	www.nysweca.org
Type de contrat liant les élèves et les entreprises	Chaque conseil scolaire utilise ses propres contrats qui décrivent les responsabilités des employeurs et des élèves ainsi que les règles à respecter pendant le stage en entreprise. Les contrats sont signés par les élèves, leurs parents ou responsables légaux, les employeurs et le coordonnateur de l'établissement scolaire. Le contrat doit être approuvé par les autorités scolaires et une copie en est transmise au <i>New York State Education Department</i> .	www.nysweca.org
Accréditation des entreprises	Le coordonnateur de l'établissement scolaire doit faire une visite initiale dans l'entreprise et s'assurer que le milieu de travail est sécuritaire, remettre la documentation appropriée à l'employeur, établir avec lui le plan de stage, planifier les visites de suivi, vérifier les possibilités de transport pour les élèves et signer le contrat de stage.	www.nysweca.org
Responsabilités des entreprises	Les responsabilités varient d'un établissement scolaire à l'autre. En général, les employeurs s'engagent à : - ce que les élèves ne remplacent pas des travailleurs salariés s'il s'agit de stages non rémunérés; - informer les élèves des règles et des politiques de l'entreprise; - expliquer aux élèves leurs responsabilités et leurs fonctions; - informer les élèves sur les règles de santé et sécurité à respecter; - donner aux élèves la possibilité d'accomplir une variété de tâches en fonction du plan de formation établi avec l'établissement; - leur fournir une supervision directe par du personnel qualifié, en fonction de leurs besoins; - signaler à l'école tout accident ou incident survenu en milieu de travail et remplir les formulaires nécessaires s'il y a lieu; - faire un retour périodique avec les élèves sur leur performance, vérifier le nombre d'heures travaillées et remplir le formulaire d'évaluation fourni par l'établissement; - informer le coordonnateur de l'école des absences des élèves ou de leur moins bonne performance; - accueillir les élèves et leur assigner des tâches sans aucune forme de discrimination.	www.nysweca.org
Formation des superviseurs en entreprise	Les coordonnateurs des établissements scolaires jouent un rôle de soutien auprès des employeurs, de façon informelle.	www.nysweca.org
Encadrement donné par l'entreprise	Les élèves doivent être sous la supervision directe d'un employé compétent.	www.nysweca.org

Encadrement donné par l'établissement scolaire	Une préparation doit être donnée aux élèves avant le début du séjour en entreprise, en particulier en ce qui concerne la santé et sécurité au travail. Ils doivent aussi recevoir une préparation à la recherche d'emploi (curriculum vitae, entrevues d'embauche, etc.). Un plan de formation doit être préparé pour chacun des élèves. Au début du séjour en entreprise, le coordonnateur doit revoir avec les employeurs et les élèves leurs responsabilités et obligations respectives.	www.nysweca.org
	Le coordonnateur des stages doit être disponible pour conseiller les employeurs, si nécessaire.	
	Les établissements doivent s'assurer que les expériences en milieu de travail respectent toutes les législations fédérales et celles de l'État. Ils doivent aussi s'assurer que les élèves ne sont pas victimes de discrimination, sous quelque forme que ce soit.	
Formation du personnel scolaire responsable de l'encadrement	Le coordonnateur des stages en milieu de travail doit être un enseignant légalement qualifié dans une spécialité. Depuis 2004, pour détenir la certification requise, il doit avoir suivi le programme <i>Coordination of Work-Based Learning Program</i> dans un collège et avoir travaillé de 300 à 600 heures en entreprise.	STATE EDUCATION DEPARTMENT, <i>New York State Career and Technical Education – Guidelines for Career and Technical Education Administrators and Counselors</i> , 2005 Edition.
Évaluation des séjours en entreprise	L'évaluation est effectuée par le coordonnateur de l'établissement scolaire, en collaboration avec les employeurs.	www.nysweca.org

Encadrement légal et soutien

Lois et règlements en vigueur	Les établissements scolaires et les employeurs doivent se conformer à toutes les lois du travail, y compris celle définissant le salaire minimum et celle déterminant les occupations interdites aux travailleurs d'âge mineur par le <i>United States Department of Labor</i> .	www.emsc.nysed.gov
Soutien aux établissements	Des fonds particuliers sont versés aux écoles dont les projets de formation professionnelle et technique ou des projets particuliers d'expériences de travail sont approuvés, comme les Tech Prep. Ces budgets sont intégrés aux règles d'attribution de l'État aux écoles secondaires et proviennent en partie du programme fédéral <i>Perkins Plan</i> .	www.emsc.nysed.gov
Soutien aux entreprises	Aucun soutien financier particulier n'est donné aux entreprises qui reçoivent des élèves.	
Assurances	Les établissements scolaires doivent assurer la couverture des frais médicaux des élèves en cas d'accident du travail. Toutefois, l'assurance maladie des parents sert de première couverture, celle de l'école suppléant en deuxième lieu.	www.nysweca.org

Évaluation du modèle

Points forts	Permet d'explorer un choix de carrière et de faciliter la transition entre l'école et le monde du travail, d'intégrer les connaissances acquises et de mieux comprendre les comportements et les compétences nécessaires sur le marché du travail. Augmente la confiance en soi des élèves et les motive à poursuivre leurs études.	ERIC, <i>CTE and Work-Based Learning</i> , no. 52, 2003.
	Pour les entreprises, c'est une façon d'investir dans l'avenir et d'influencer la formation de leurs futurs travailleurs. Valorise les travailleurs expérimentés qui supervisent les élèves et leur donne un sentiment d'accomplissement.	www.nysweca.org

Points faibles	<p>Sur le plan scolaire et sur le plan personnel, les exigences envers les élèves qui participent à des expériences en entreprise sont plus grandes qu'envers ceux qui choisissent de ne pas y participer, ce qui peut en décourager certains.</p> <p>L'engagement des entreprises n'est pas toujours suffisant.</p>	www.nysweca.org
Difficultés d'application	<p>Tous les élèves n'ont pas les mêmes possibilités de participer aux programmes, parce que leur application varie d'un établissement à l'autre.</p> <p>Les élèves qui proviennent des BOCES sont généralement mieux préparés à leur séjour en entreprise et mieux encadrés, parce que le regroupement des conseils scolaires leur permet d'y consacrer plus de ressources.</p>	MAGI EDUCATIONAL SERVICES, <i>The face of Career and Technical Education in New York State – Year 2 – Evaluation Report</i> , Septembre 2005.
Insertion en emploi	<p>Les programmes du secondaire, habituellement, ne visent pas directement une insertion à l'emploi, mais plutôt une familiarisation avec le marché du travail.</p> <p>Pour les diplômés des écoles secondaires qui intègrent le marché du travail directement, les expériences de travail pendant leurs études, plus que la participation à un programme d'enseignement coopératif ou au type de formation reçue au secondaire, ont une influence positive sur l'intégration au travail ainsi que le salaire gagné, et ce, autant à la sortie des études qu'après dix ans sur le marché du travail.</p>	www.emsc.nysed.gov NATIONAL CENTER FOR EDUCATION STATISTICS, <i>Labor Market Outcomes of Non-College -Bound High School Graduates</i> , Vol. 4, Issue 1. www.nces.ed.gov/programs/quarterly/vol_4_1/q7-2.asp

Enseignement postsecondaire

RÉFÉRENCES

Ministère et organismes responsables :

BOARD OF REGENTS : planifie et coordonne les politiques de l'État en matière d'enseignement supérieur, évalue la qualité de l'enseignement donné par les établissements. Fait la promotion de l'équité et de l'accessibilité aux études supérieures pour les universités publiques. Accorde les chartes aux universités et aux collèges privés et les autorise à offrir leur enseignement dans l'État. Établit les standards de qualité que doivent respecter les programmes d'études. Élabore, tous les huit ans, la planification globale qui établit les priorités de l'État en matière d'enseignement supérieur.

www.highered.nysed.gov/Quality_Assurance/statewideplan/page1.htm

NEW YORK EDUCATION DEPARTMENT : par l'entremise de l'*Office for Higher Education*, enregistre tous les programmes créditaibles offerts par les établissements postsecondaires. Met périodiquement à jour la liste des programmes disponibles et en vérifie la qualité.

Programmes visés :

Chaque établissement (campus, départements, facultés, etc.) détermine quels programmes peuvent être dispensés en enseignement coopératif et quelles formules sont disponibles pour les élèves qui veulent y participer. L'établissement détermine également quels programmes d'études comprennent des stages obligatoires. Certains établissements rendent obligatoire au moins un stage dans tous leurs programmes et quelques-uns offrent la formule de l'enseignement coopératif dans tous leurs programmes.

www1.cuny.edu¹

Il existe une grande variété de programmes offerts en éducation coopérative en enseignement postsecondaire, dans tous les domaines d'études.

Objectifs poursuivis

Objectifs	Favoriser l'intégration des connaissances acquises en classe. Permettre d'explorer ou de confirmer un choix de carrière. Donner une expérience de travail et permettre de créer un réseau qui facilitera l'insertion en emploi. Donner des revenus aux élèves pendant leurs études.	CITRON, NANCY, Lehman College, <i>Cooperative Education</i> , www.lehman.cuny.edu
Secteurs de formation	Les secteurs de formation sont très variés et touchent autant les programmes visant la pratique d'une profession que ceux donnant une formation générale (<i>Liberal Arts</i>).	www1.cuny.edu

Population cible

Clientèle/ Nombre d'élèves visés/ Proportions	Il n'a pas été possible d'obtenir de données couvrant l'ensemble des établissements postsecondaires, ces informations n'étant pas colligées par un organisme central.	www1.cuny.edu
Groupes d'âges	Les élèves fréquentant les collèges et les universités sont âgés de 18 ans et plus.	
Groupes spécifiques	Les politiques des établissements visant les élèves qui ont des besoins spéciaux, en particulier ceux qui présentent un handicap, doivent s'appliquer en matière d'éducation coopérative.	www1.cuny.edu

1. Plusieurs composantes de l'*University of New York* offrent des programmes d'éducation coopérative. La plupart des informations contenues dans cette fiche sont tirées des sites Web de ces établissements.

Conditions d'admission/ Critères de sélection des élèves	Les critères d'admission varient d'un établissement à l'autre. Habituellement, les élèves doivent être inscrits à temps plein, avoir acquis un certain nombre de crédits, conserver une moyenne minimale et suivre un cours ou un séminaire préparatoire. Les départements ou les facultés font la sélection des élèves.	www1.cuny.ed
	Les emplois rémunérés sont réservés aux élèves qui possèdent la nationalité américaine ou qui ont un permis de résidence temporaire ou permanente.	

Organisation du dispositif

Nature des projets	Il s'agit de programmes d'études structurés qui donnent aux élèves la possibilité de mettre en application les connaissances acquises en classe dans un emploi rémunéré. Il peut s'agir de stages obligatoires (<i>Internship</i>) ou encore de programmes où les cours en établissement et les périodes de travail alternent (<i>Co-op Education</i>). Habituellement, les élèves doivent avoir défini des objectifs d'apprentissage et être placés dans un emploi productif. Les emplois sont à temps plein ou à temps partiel. Les stages sont gérés par un bureau de coordination de l'éducation coopérative de l'établissement ou l'équivalent.	CUNY, Career Services Hostos, <i>Guidelines, roles, & responsibilities</i> , www.hoatoa.cuny.edu/cso/Co-op_facuGuidePt1_1.asp
	Les employeurs préparent une description de tâche et un profil des compétences nécessaires pour l'emploi. Le coordonnateur propose les candidatures d'élèves intéressés. L'employeur effectue la sélection finale.	
	La participation à un stage ou à l'enseignement coopératif doit être planifiée pendant la session précédant le début du travail. La préparation donnée aux élèves vise à les aider à établir leurs domaines d'intérêts, à déterminer leurs objectifs d'apprentissage et à leur fournir les outils pour faciliter leur intégration en emploi (<i>curriculum vitae</i> , simulations d'entrevues, comportements à adopter, etc.).	
Calendrier/ Durée des séjours en entreprise	Si l'emploi est à temps plein, il se déroule habituellement pendant toute une session. S'il est à temps partiel (15 heures par semaines), il a lieu parallèlement à la session d'études.	www1.cuny.ed
Sanction des séjours en entreprise	La plupart des séjours en entreprise sont crédités aux fins de sanction. Dans certains établissements, le cours ou les cours obligatoires avant le premier séjour en entreprise sont également crédités. Les politiques varient d'un établissement à l'autre.	www1.cuny.ed
Type de rémunération	Les emplois de l'enseignement coopératif sont habituellement rémunérés selon la politique salariale de l'entreprise, mais ils le sont toujours au moins au salaire minimum. La plupart des stages obligatoires dans le programme d'études sont également rémunérés.	www1.cuny.ed
Type de contrat liant les élèves et les entreprises	Un contrat lie l'employeur, l'élève et l'établissement scolaire. Il contient habituellement les objectifs du stage, les responsabilités respectives des parties, les modalités de suivi et d'évaluation, la durée de l'emploi et l'horaire, ainsi que les conditions de travail pendant les séjours en entreprise.	CUNY, Career Services Hostos, <i>Guidelines, roles, & responsibilities</i> , www.hoatoa.cuny.edu/cso/Co-op_facuGuidePt1_1.asp
Accréditation des entreprises	Les coordonnateurs choisissent les entreprises qui offrent des emplois et un contexte d'apprentissage valables pour les élèves.	www1.cuny.ed
Responsabilités des entreprises	Les entreprises doivent assigner un superviseur à chacun des élèves. Cette personne servira aussi de lien avec l'établissement d'enseignement. Elles doivent aussi offrir une expérience d'apprentissage en fonction des objectifs déterminés avec l'employeur.	CUNY, Career Services Hostos, <i>Guidelines, roles, & responsibilities</i> , www.hoatoa.cuny.edu/cso/Co-op_facuGuidePt1_1.asp

Formation des superviseurs en entreprise	Un soutien informel est accordé aux superviseurs par les coordonnateurs des établissements d'enseignement.	www1.cuny.ed
Encadrement donné par l'entreprise	Les élèves doivent être supervisés par des employés compétents.	www1.cuny.ed
Encadrement donné par l'établissement scolaire	<p>Le responsable du suivi en entreprise prend les moyens nécessaires pour garder le lien avec les employeurs et les élèves : visites périodiques, contacts téléphoniques, courriels, etc. Il apporte son aide aux entreprises et aux élèves pour trouver des solutions aux problèmes qui surgissent en cours de stage ou d'emploi. Les enseignants des départements ou facultés sont invités à se joindre au coordonnateur de l'enseignement coopératif à l'occasion de la visite des lieux de travail.</p> <p>Les établissements doivent colliger et conserver toute l'information pertinente sur les périodes de travail des élèves en entreprise.</p>	CUNY, Career Services Hostos, <i>Guidelines, roles, & responsibilities</i> , www.hoatoa.cuny.edu/cso/Co-op_facuGuidePt1_1.asp
Formation du personnel scolaire responsable de l'encadrement	Le personnel affecté au suivi des séjours en milieu de travail connaît bien le secteur d'activité de l'entreprise ou la profession.	www1.cuny.ed
Évaluation des séjours en entreprise	<p>Les élèves procèdent à une autoévaluation de leur expérience de travail en fonction des objectifs fixés. L'employeur fait une évaluation du rendement des élèves à la mi-session et à la fin de la période de travail, sur des formulaires préparés par l'établissement.</p> <p>Habituellement, les évaluations sont approuvées par un représentant de la faculté ou du département où l'élève est inscrit et cette personne assigne la note finale aux fins de sanction, s'il y a lieu.</p>	CUNY, Career Services Hostos, <i>Guidelines, roles, & responsibilities</i> , www.hoatoa.cuny.edu/cso/Co-op_facuGuidePt1_1.asp

Encadrement légal et soutien

Lois et règlements en vigueur	Les employeurs doivent se conformer à toutes les lois du travail en vigueur dans l'État.	www1.cuny.ed
Soutien aux établissements	Aucune information n'a été trouvée sur des mesures de financement particulières pour les établissements offrant des programmes en éducation coopérative.	
Soutien aux entreprises	Il n'existe pas de programme de soutien aux entreprises accueillant les élèves dans des expériences de travail.	

Évaluation du modèle

Points forts	<p>Permet aux élèves de confirmer leur choix de carrière avant la fin de leurs études.</p> <p>Augmente la compétence des élèves par un apprentissage en situation réelle.</p> <p>Développe des habiletés pour la recherche d'emploi. Permet aux élèves d'établir des contacts qui les aideront à obtenir un emploi.</p>	Laguardia Community College, Cooperative Education Department. <i>Internship Overview</i> . www.lagcc.cuny.edu/coopedu/default.thm
Points faibles	Aucune recherche critique n'a été repérée sur l'éducation coopérative dans les établissements postsecondaires de l'État de New York.	
Difficultés d'application	Aucune recherche critique n'a été repérée sur l'éducation coopérative dans les établissements postsecondaires de l'État de New York.	
Insertion en emploi	Le fait d'avoir participé à un programme d'enseignement coopératif permet aux élèves d'obtenir un meilleur salaire à leur entrée sur le marché du travail.	Laguardia Community College, Cooperative Education Department. <i>Internship Overview</i> www.lagcc.cuny.edu/coopedu/default.thm

Autres informations

Moyens de promotion

Les sites Web des établissements sont utilisés pour faire la promotion des programmes d'éducation coopérative et pour fournir aux élèves l'information de base concernant l'application des programmes.

Instances et compétences :

GOUVERNEMENT DE LA RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE D'ALLEMAGNE : adopte les lois concernant la formation professionnelle en dehors des établissements scolaires (formation en entreprise et formation continue). Établit le cadre général de l'enseignement supérieur et le financement de la formation individuelle. La constitution prévoit des modes de coopération entre le gouvernement fédéral et les provinces en matière d'éducation.

PROVINCES (*Länder*) : responsables du système scolaire obligatoire et des programmes des établissements sur leur territoire. Déterminent le curriculum, la durée de l'année scolaire et son organisation, recommandent les méthodes d'enseignement et approuvent les manuels scolaires.

Il existe 16 *Länder* depuis la réunification de l'Allemagne.

Quelques données :

Population : 82 millions d'habitants.

En 2002, près de 9 millions de jeunes poursuivaient la scolarité obligatoire.

En 2003, 94 % des élèves fréquentaient les écoles du secteur public.

En 2005, 948 200 diplômés de l'enseignement général (augmentation de 23 % par rapport à 1992).

Environ 9 % des élèves terminent la scolarité obligatoire sans avoir obtenu de diplôme.

En 2005 :

- Nombre de jeunes ayant commencé une formation selon le système dual : 559 100, (baisse de 8 % par rapport à 1992), soit 58 % des jeunes sortant de l'enseignement général, alors que la proportion était d'environ 66 % pendant des décennies.
- 48 100 jeunes en formation professionnelle dans un programme d'études à temps plein en établissement (hausse de 53 % des inscriptions de 1992 à 2005).

Système scolaire :

Scolarité obligatoire : pendant 9 ans à temps plein (de l'âge de 6 ans à 15-16 ans selon les provinces) et au moins à temps partiel jusqu'à l'âge de 18 ans.

Gratuité de la scolarité en formation initiale dans les établissements publics de tous les niveaux.

L'organisation des cycles de l'enseignement obligatoire varie d'une province à l'autre. En général :

ENSEIGNEMENT PRIMAIRE : 4 ans (jusqu'à 6 ans dans certains *Länder*) offert dans les *Grundschule*.

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE : différents types d'écoles qui se distinguent par l'importance accordée à la théorie et à la pratique :

- École secondaire inférieure (*Hauptschule*) obligatoire de la 5^e à la 9^e année, puis la 10^e est facultative.
- École secondaire intermédiaire (*Realschule*) fait le lien entre la *Hauptschule* et le *Gymnasium*.
- École secondaire supérieure (*Gymnasium*) donne une formation générale approfondie;
- École secondaire complète dans quelques *Länder* (*Gesamtschulen*) qui combinent les trois types précédents sous le même toit.

Selon les *Länder*, le diplôme du secondaire supérieur ou le certificat du secondaire spécialisé est obtenu après 12 ou 13 ans de scolarité.

La **FORMATION PROFESSIONNELLE** peut être obtenue dans les écoles professionnelles à temps plein (*Berufsschule*) sous la responsabilité des *Länder*. Elle donne accès, depuis 2005, à l'examen final menant au certificat de qualification des métiers et professions reconnus. Environ 2 000 écoles de formation professionnelle au pays.

ORGANISATION SCOLAIRE : la plupart des écoles offrant la scolarité obligatoire ne sont ouvertes que l'avant-midi. La Fédération et les *Länder* encouragent et financent la création d'écoles à temps plein afin d'améliorer la qualité de l'enseignement et le rendement des élèves. En 2006, l'objectif était d'atteindre 12 % des établissements d'enseignement général à temps plein.

Le système éducatif de base des *Länder* propose un enseignement pour adultes, le *eLearning*, et un enseignement pour personnes ayant des besoins spécifiques (personnes handicapées, élèves étrangers, élèves très doués ou aux besoins éducatifs spéciaux).

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : les élèves qui possèdent un diplôme du secondaire supérieur ou un certificat du secondaire spécialisé peuvent poursuivre leurs études dans un établissement d'enseignement supérieur.

Établissements d'enseignement supérieur publics ou reconnus :

- universités (*Universitäten*) et établissements d'enseignement supérieur équivalents : universités techniques (*Technische Universitäten*), universités complètes (*Gesamthochschulen*) et hautes écoles pour enseignants (*Pädagogische Hochschulen*);
- écoles supérieures d'art et de musique (*Kunsthochschulen* et *Musikhochschulen*);
- universités de sciences appliquées (*Fachhochschulen*).
- Dans certains *Länder*, une solution de remplacement à l'enseignement à l'université est donnée par les académies (*Berufsakademien*) qui sont les seuls établissements postsecondaires à avoir adopté le système dual.

FORMATION CONTINUE: domaine de formation à part entière dispensée par des établissements d'éducation des adultes et des établissements d'enseignement supérieur. Elle permet l'obtention de diplômes délivrés par des établissements de formation générale en cours du soir, l'acquisition de qualifications supplémentaires ainsi que des cours et diverses activités de formation personnelle, par exemple sur des thèmes politiques et culturels.

Systeme dual

RÉFÉRENCES

Ministère et organismes responsables :

MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE : assume les responsabilités du gouvernement fédéral en matière de formation en dehors des établissements scolaires. Avec ses partenaires, détermine et révisé les référentiels de formation et les standards dans les métiers et professions reconnus, participe à la régulation des places de formation en entreprise et à la promotion du système dual.

MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, *La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel*.
www.bmbf.de/pub/die_reform_bemfliche_bildung-fr.pdf

MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL : reconnaît les métiers et professions sanctionnés par un diplôme d'État et promulgue les règlements organisant la formation dans ces professions. Administre les programmes visant l'intégration à la formation et à l'emploi des clientèles particulières et des chômeurs.

MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, *Rapport sur l'éducation professionnelle pour 2005*.
www.bbf.de/pub/bbb_2005_franz.pdf

MINISTÈRES DE L'ÉDUCATION, DES AFFAIRES CULTURELLES ET DE LA SCIENCE DE CHAQUE PROVINCE (*Länd*) : organisent l'administration scolaire sur leur territoire et régissent l'éducation professionnelle à temps plein en milieu scolaire. Proposent un contenu de programme-cadre aux établissements scolaires qui tient compte des référentiels établis conjointement par les représentants des employeurs et des syndicats. Pouvoirs élargis depuis avril 2005 au regard de la reconnaissance des formations professionnelles acquises en établissement à temps plein et donnant accès à l'examen menant à la qualification professionnelle. Les enseignants sont des employés des provinces et ont le statut de fonctionnaire.

FEDERAL INSTITUTE FOR VOCATIONAL TRAINING, HELMUT PÜTZ, *Vocational Training Education and Training – An Overview*.

CONFÉRENCE PERMANENTE DES MINISTRES DE L'ÉDUCATION ET DES AFFAIRES CULTURELLES : lieu de concertation entre les différents ministères de l'Éducation des *Länder* et le ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche. Les ministres se concertent pour établir les grandes lignes de la formation en établissement afin d'assurer une certaine harmonisation des programmes.

www.bibb.de/dokumente/pdf/fohlenband_puetz-english.pdf

INSTITUT FÉDÉRAL DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL : relève du gouvernement fédéral, sous la tutelle du ministère de l'Éducation et de la Recherche. A pour mission de contribuer à la recherche effectuée sur l'enseignement professionnel, de coopérer à la préparation des règlements organisant la formation (référentiels et normes minimales à respecter), de promouvoir des projets pilotes, de participer à la coopération internationale et à la collecte de statistiques. Composé de 29 membres sur une base paritaire (entreprises, syndicats). Joue un rôle d'arbitre et de « créateur de consensus » entre patrons et syndicats.

Diane-Gabrielle TREMBLAY, *Le système dual allemand a-t-il toujours un avenir et lequel?*, dans Carol LANDRY et autres.

CONSEIL ALLEMAND DES CHAMBRES DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE ET CONSEIL ALLEMAND DES CHAMBRES DE MÉTIERS : représentent les employeurs dans les différentes instances fédérales, régionales et locales. Participent, avec les syndicats, à l'établissement des normes dans les métiers et professions reconnus. Assurent la supervision de la formation donnée en entreprise et tiennent les registres requis. Délèguent, sur une base régionale, les experts du métier ou de la profession qui déterminent le contenu de l'examen final ainsi que les membres bénévoles constituant les comités d'examen.

www.fit-for-europe.info

Programmes visés :

Le système dual concerne les professions et les métiers régis par la Loi sur l'enseignement professionnel et le Code de l'artisanat et qui sont sanctionnés par un diplôme d'État, et non pas les programmes de formation professionnelle en établissement. Depuis la réforme de la Loi sur l'enseignement professionnel en 2005, les finissants des programmes de formation professionnelle à temps plein en établissement peuvent se présenter à l'examen final du métier ou de la profession visés, si leur programme a été jugé conforme aux obligations du règlement de formation, et ainsi obtenir un diplôme d'État.

MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, *La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel*.

Objectifs poursuivis

Objectifs	<p>Dans le cadre d'une formation organisée, permettre aux jeunes Allemands l'acquisition d'une compétence professionnelle complète menant à l'entrée dans la vie active en tant que spécialiste largement qualifié. Inculquer les savoir-faire, les connaissances et les capacités nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle qualifiée et acquérir l'expérience professionnelle nécessaire.</p> <p>Favoriser l'intégration dans un emploi permanent.</p> <p>Fournir aux entreprises une main-d'œuvre qualifiée à long terme et assurer la compétitivité de l'Allemagne.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel</i>.</p> <p>COMMISSION EUROPÉENNE ÉDUCATION ET CULTURE, <i>Enquêtes Eurydice</i>, www.eurydice.org</p>
Secteurs de formation	<p>Le système dual offre des formations dans plus de 350 métiers et professions reconnus par la Loi sur la formation professionnelle et le Code de l'artisanat (127 métiers), dans tous les secteurs d'activité économique.</p>	<p>EURYDICE, <i>National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms – Germany</i>, February 2006.</p>

Population cible

Clientèle/ Nombre d'élèves visés/ Proportions	<p>Le système dual vise les finissants des écoles secondaires générales.</p> <p>En 2005, 559 100 nouveaux contrats de formation conclus regroupant 58 % des sortants de l'enseignement secondaire général. Au total, 1 553 437 apprentis en formation.</p> <p>La proportion de finissants des écoles secondaires se dirigeant vers une formation professionnelle selon le système dual est en baisse, alors que la formation dans un établissement de formation professionnelle à temps plein est en hausse. La nécessité d'une meilleure formation de base et d'une formation théorique pour faire face aux nouvelles exigences des professions, entre autres sur le plan des technologies informatiques, expliquerait ce phénomène.</p>	<p>Office fédéral de la statistique. www.destatis.de</p> <p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>Rapport sur l'éducation professionnelle pour 2006</i> www.bbf.de/pub/bbb_2006_franz.pdf</p>
Groupes d'âges	<p>Jeunes de 15-16 ans jusqu'à 18-19 ans. Les jeunes de moins de 18 ans sont soumis à l'obligation scolaire (au moins à temps partiel) et doivent être formés uniquement dans des professions reconnues.</p>	<p>EURYDICE, <i>National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms – Germany</i>, February 2006.</p>
Groupes spécifiques	<p>Dans le système dual, en 2005, 42 % des contrats de formation sont conclus pour les femmes et 58 % pour les hommes. La participation des femmes est en baisse, les femmes ayant un plus grand attrait pour la poursuite d'études à l'enseignement supérieur. Dans de nombreux groupes de métiers, la participation de l'un ou l'autre des sexes est traditionnellement prédominante.</p> <p>Une aide est fournie par le Fédéral aux jeunes ayant des problèmes d'apprentissage ou qui sont socialement désavantagés (soutien à l'apprentissage en emploi ou en atelier de travail). En 2002, 8,8 % des 1,62 million de stagiaires recevaient une aide spéciale.</p> <p>La loi prévoit des aménagements possibles aux formations menant à une profession reconnue pour tenir compte des conditions particulières des personnes handicapées. En 2005, la part relative de la formation de personnes handicapées aux nouveaux contrats de formation était de 1,7 % dans les anciens <i>Länder</i> et de 5,2 % dans les nouveaux.</p> <p>Des mesures spécifiques de préparation à la formation en entreprise existent pour les migrants et les immigrants.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>Rapport sur l'éducation professionnelle pour 2006</i> www.bbf.de/pub/bbb_2006_franz.pdf</p> <p>EURYDICE, <i>National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms – Germany</i>, February 2006.</p> <p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel</i>.</p>

Groupes spécifiques (suite)	Lancement en 2006, par le ministère de l'Éducation et de la Recherche, du programme <i>Promoting Skills – Vocational Qualification form Target Groups with Special Learning Problems and for the Socially Disadvantaged</i> , avec l'aide du Fonds social européen.	
Conditions d'admission/ Critères de sélection des élèves	<p>En principe, il n'y a pas de conditions d'admission : le système dual est ouvert aux élèves du secondaire inférieur, quels que soient leurs résultats scolaires. Si des lacunes existent, elles devraient être comblées si possible avant le début d'une formation. La révision et la modernisation en cours des référentiels des métiers et professions reconnus amènent des exigences supplémentaires sur le plan des connaissances théoriques, en raison de l'utilisation d'une machinerie assistée par ordinateur.</p> <p>Des outils ont été mis au point depuis 2005 pour apprécier l'aptitude des jeunes à suivre une formation professionnelle en établissant des critères minima requis (connaissances scolaires de base, caractéristiques de comportements sociaux et vis-à-vis du travail).</p> <p>Les apprentis de moins de 18 ans doivent produire un certificat médical en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse dans le domaine du travail.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>Rapport sur l'éducation professionnelle pour 2006</i>. www.bbf.de/pub/bbb_2006_franz.pdf</p> <p>EURYDICE, <i>National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms – Germany</i>, February 2006.</p>

Organisation du dispositif

Nature des projets	<p>La formation se donne à la fois en entreprise et à la fois dans une école de formation professionnelle à temps partiel. La formation est fondée sur un Règlement de formation qui prévoit obligatoirement : la dénomination officielle, la durée de la formation, le profil de la profession (savoir-faire, connaissances et capacités professionnelles minimales), un plan-cadre et les attentes pour satisfaire aux examens. D'autres modalités peuvent aussi être prévues.</p> <p>L'entreprise et le stagiaire doivent être liés par un contrat d'apprentissage qui commence par une période probatoire (de un à quatre mois). La formation en entreprise est financée par l'employeur et la partie scolaire par les <i>Länder</i>. Dans certaines professions, un carnet de formation doit être tenu par l'apprenti.</p> <p>La formation en entreprise : concentrée sur des projets de travail supervisés par du personnel spécialisé. D'autres approches sont aussi utilisées, comme des cours d'informatique, des simulations, la formation à distance, etc.</p> <p>La formation en établissement : environ le tiers porte sur la formation générale (sciences sociales, allemand, langue étrangère, sport et religion) et les deux tiers sur la spécialisation (champ de spécialisation, technologie, économie). La priorité est mise sur l'apprentissage, le développement personnel et l'éducation. Le rôle de l'école est de différencier les contenus, les objectifs d'apprentissage et les méthodes, et de démontrer la diversité des approches dans les entreprises.</p> <p>La formation acquise à l'étranger peut maintenant être reconnue à certaines conditions et la formation professionnelle à temps partiel est maintenant possible dans des cas particuliers (familles monoparentales, etc.).</p> <p>Certaines petites entreprises s'associent pour offrir une partie de la formation dans des Centres de formation regroupant plusieurs compagnies.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel</i>.</p> <p>FEDERAL INSTITUTE FOR VOCATIONAL TRAINING, HELMUT PÜTZ, <i>Vocational Training Education and Training – An Overview</i>. www.bibb.de/dokumente/pdf/fohlenband_puetz-english.pdf</p> <p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>Funding intercompany training centres</i>. www.bmbf.de/en/586.php</p>
Calendrier/ Durée des séjours en entreprise	La formation varie de deux ans à trois ans et demi selon la profession (habituellement trois ans). Elle peut être exceptionnellement raccourcie ou rallongée à la demande conjointe des apprentis et des employeurs et s'il y a l'approbation des autorités compétentes. Le contrat	FEDERAL INSTITUTE FOR VOCATIONAL TRAINING, HELMUT PÜTZ, <i>Vocational Training Education and Training – An Overview</i> . www.bibb.de/dokumente/pdf/fohlenband_puetz-english.pdf

<p>Calendrier/ Durée des séjours en entreprise (suite)</p>	<p>d'apprentissage peut aussi être prolongé si les apprentis échouent à l'examen de fin d'études, mais pour un an maximum.</p> <p>Généralement, la formation se déroule pendant trois jours en entreprise et deux jours à l'école professionnelle.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel.</i></p>
<p>Sanction des séjours en entreprise</p>	<p>Les employeurs doivent produire une évaluation à la fin de la formation en entreprise et délivrer un certificat écrit (nature, durée et objectifs de la formation, savoir-faire, connaissances et capacités acquises).</p> <p>Un examen de fin d'études sanctionne chaque formation dans une profession reconnue officiellement, examen fondé sur le Règlement organisant la formation professionnelle. Cela permet de constater si le candidat a acquis la capacité d'exercer la profession. Un certificat est délivré par l'autorité compétente si l'examen est réussi.</p> <p>La loi détermine la composition des commissions d'examen et les modes de nomination des membres. Les commissions d'examen sont paritaires et composées des représentants qualifiés de l'organisation qui encadre la profession (chambres de commerce, chambre des artisans et autres corporations publiques) et d'au moins un enseignant d'une école professionnelle.</p> <p>Depuis la modification de la loi en avril 2005, sont maintenant admises à l'examen de fin d'études les personnes ayant suivi une formation dans une école professionnelle à temps plein ou un autre organisme de formation (selon certaines conditions) ainsi que celles ayant obtenu la validation des formations préalablement acquises.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel.</i></p> <p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>Rapport sur l'éducation professionnelle pour 2006</i> www.bbf.de/pub/bbb_2006_franz.pdf</p>
<p>Type de rémunération</p>	<p>Les employeurs doivent verser aux apprentis une rémunération adéquate en fonction de leur âge, et qui augmentera au moins une fois l'an selon l'avancement de la formation. Les allocations de formation varient selon la profession concernée (environ 250 à 1 000 euros par mois). Si le temps de travail dépasse la durée convenue, les heures supplémentaires devront être rémunérées ou compensées en temps.</p> <p>Les stagiaires sont assurés pendant leur formation relativement à la maladie, au revenu, au chômage et aux accidents. Certaines entreprises aident aussi les stagiaires à payer le matériel, les repas, le transport et les vêtements.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel.</i></p> <p>www.fit-for-europe.info</p>
<p>Type de contrat liant les élèves et les entreprises</p>	<p>Les apprentis et les employeurs doivent obligatoirement s'engager par un contrat d'apprentissage écrit qui contient au moins : la nature, le contenu, les différentes phases et l'objectif de la formation; la date de début et la durée de l'apprentissage; les programmes de formation dispensés hors de l'entreprise; la durée de la journée de formation; la durée de la période probatoire; les modalités de versement et le montant de la rémunération; la durée des congés; les conditions de résiliation du contrat; la mention des conventions collectives en vigueur et d'autres accords s'appliquant au contrat d'apprentissage.</p> <p>Les obligations générales des apprentis sont spécifiées dans la loi : exécuter soigneusement les tâches qui leur sont confiées, prendre part aux programmes de formation pour lesquels ils sont libérés, suivre les instructions données dans le cadre de leur formation, respecter les règlements des entreprises, utiliser avec soin les outils, machines et installations et ne divulguer aucun secret de l'entreprise.</p> <p>Il y a obligation pour l'employeur d'inscrire le contrat d'apprentissage auprès d'un organisme compétent, pour les professions officiellement reconnues. Le contenu de l'inscription est spécifié dans la loi.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel.</i></p>

Accréditation des entreprises	<p>Les établissements doivent répondre aux exigences fixées par la loi : aménagements répondant aux besoins de la formation, équipement en nombre suffisant par rapport au nombre d'apprentis et formation dispensée par une personne possédant l'aptitude personnelle et professionnelle requise.</p> <p>La conformité des entreprises est vérifiée par l'autorité compétente en vertu de la loi (une chambre de métier, d'industrie ou de commerce, ou un organisme fédéral). En cas de carence, l'employeur est intimé de corriger la situation. Une interdiction d'embauche ou de formation peut être émise.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel.</i></p>
Responsabilités des entreprises	<p>Les entreprises doivent s'assurer que les modalités du contrat d'apprentissage sont respectées et l'objectif de formation atteint, dispenser la formation ou mandater un employé pour le faire, fournir gratuitement à l'apprenti tous les moyens de formation, notamment les outils et fournitures nécessaires pour sa formation et pour passer les examens, astreindre les apprentis à fréquenter une école de formation professionnelle à temps partiel et tenir le livret de formation si nécessaire, veiller au développement de la personnalité des apprentis et les protéger contre tous dangers physiques et moraux.</p> <p>La formation doit être dispensée par des personnes possédant les aptitudes personnelles et professionnelles requises, selon des critères qui sont déterminés dans la loi.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel.</i></p>
Formation des superviseurs en entreprise	<p>Les chambres de métiers, de l'industrie ou de commerce et les comités paritaires doivent s'assurer de la compétence des formateurs et offrir le soutien nécessaire aux formateurs sous leur juridiction.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel.</i></p>
Encadrement donné par l'entreprise	<p>Les apprentis doivent être formés en entreprise par des personnes qui possèdent les aptitudes professionnelles et personnelles requises.</p> <p>Les obligations des employeurs sont inscrites dans la loi.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel.</i></p>
Encadrement donné par l'établissement scolaire	<p>Les établissements scolaires n'interviennent pas directement dans les entreprises. Depuis la révision de la loi, les professeurs des écoles professionnelles sont admis comme experts dans les comités conseils et participent aux comités d'évaluation de l'examen final dans leur domaine de spécialisation.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel.</i></p>
Formation du personnel scolaire	<p>Les centres de formation et le personnel donnant la formation en établissement doivent répondre à des prescriptions et sont soumis à un système réglementaire uniforme depuis la refonte de la loi en 2005.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel.</i></p>
Évaluation des séjours en entreprise	<p>À la fin du contrat d'apprentissage, l'employeur est tenu de fournir à l'apprenti un certificat spécifiant la nature, la durée et l'objectif de la formation professionnelle ainsi que les connaissances, les capacités et les savoir-faire acquis. Sur demande de l'apprenti, seront aussi mentionnés des informations sur sa conduite et les résultats obtenus.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel.</i></p>

Encadrement légal et soutien

Lois et règlements en vigueur	<p>Les dispositions légales pour la formation professionnelle sur les lieux de travail sont contenues dans deux lois : la Loi sur la formation professionnelle (depuis 1969) et le Code de l'artisanat (depuis 1953).</p> <p>La nouvelle Loi sur la formation professionnelle est en vigueur depuis avril 2005, afin de moderniser le système dual et d'assurer plus de flexibilité à la formation professionnelle. La réforme vise aussi un assouplissement du pouvoir réglementaire.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>Rapport sur l'éducation professionnelle pour 2006.</i> www.bbf.de/pub/bbb_2006_franz.pdf</p>
-------------------------------	--	---

Soutien aux établissements	Les établissements scolaires qui donnent la formation professionnelle à temps partiel sont financés par les <i>Länder</i> .	FEDERAL INSTITUTE FOR VOCATIONAL TRAINING, HELMUT PÜTZ, <i>Vocational Training Education and Training – An Overview</i> .
Soutien aux entreprises	<p>Pour les contrats d'apprentissage habituels, les entreprises ne reçoivent aucun soutien particulier.</p> <p>En ce qui concerne les places de première qualification (visant une clientèle ayant des besoins spéciaux) le ministère fédéral de l'Économie et du Travail donne une subvention mensuelle pour la subsistance des jeunes et pour les cotisations à l'assurance sociale.</p> <p>Les petites entreprises qui se regroupent et mettent en place des Centres de formation intercompagnies reçoivent des subventions du ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>Rapport sur l'éducation professionnelle pour 2006</i>.</p> <p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>Funding intercompany training centres</i>. www.bmbf.de/en/586.php</p>

Évaluation du modèle

Points forts	<p>Permet à une très forte proportion de jeunes d'acquérir une qualification reconnue, de développer des habiletés sociales et d'intégrer le marché du travail.</p> <p>Répond aux besoins de main-d'œuvre qualifiée des entreprises de façon continue et réduit les coûts de recrutement de la main-d'œuvre.</p> <p>Les mécanismes permettent la participation des acteurs engagés dans la prise de décision (patrons, syndicats, gouvernements). L'adéquation formation-emploi est facilitée et l'uniformité des qualifications sur le plan national est assurée.</p> <p>Le système est fortement implanté et reconnu, tant à l'intérieur du pays qu'à l'étranger. Une main-d'œuvre qualifiée permet de maintenir la compétitivité des entreprises allemandes.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>Reform of Vocational Education and Training</i>. www.bmbf.de/en/1644.php</p> <p>FEDERAL INSTITUTE FOR VOCATIONAL TRAINING, HELMUT PÜTZ, <i>Vocational Education and Training – An Overview</i>.</p>
Points faibles	<p>La décentralisation amène une grande disparité d'application d'un <i>Länd</i> à l'autre, en particulier entre les anciens et les nouveaux <i>Länder</i> (depuis la réunification de l'Allemagne). Une analyse est en cours par le gouvernement fédéral de la nécessité d'élaborer un cadre national de qualification pour tout l'enseignement.</p> <p>Il y a un manque de stratégies communes entre les différents acteurs pour moderniser la formation au chapitre des nouvelles exigences de qualification. Il y a également un manque de souplesse de la part du système. Les délais sont très longs pour réviser les référentiels de formation ou pour en adopter de nouveaux.</p> <p>La transition se fait difficilement entre le système scolaire conventionnel secondaire et supérieur, le système dual et la formation continue. Des obstacles juridiques existent quant à la validation des compétences professionnelles acquises pour l'accès à l'enseignement supérieur. La révision de la Loi sur la formation professionnelle vise, entre autres, à corriger ces lacunes.</p> <p>Des tensions s'élèvent entre les aspects quantité et qualité de la formation dans les entreprises, ainsi qu'entre une formation centrée sur les besoins des entreprises ou sur le développement de compétences plus générales.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>Rapport sur l'éducation professionnelle pour 2005</i>. www.bbf.de/pub/bbb_2005_franz.pdf</p> <p>FEDERAL INSTITUTE FOR VOCATIONAL TRAINING, <i>Vocational education and training: quality is the best recipe!</i> www.bibb.de/en/28581.htm</p>
Difficultés d'application	<p>Nombre de places de formation en entreprise insuffisant (rapport de 95 places d'apprentissage pour 100 demandeurs) et difficulté d'estimer le nombre de places requises.</p> <p>Inadéquation entre les offres de formation en entreprise et les intérêts des jeunes. Certains métiers en demande n'attirent pas un nombre suffisant de jeunes.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>Rapport sur l'éducation professionnelle pour 2006</i>. www.bbf.de/pub/bbb_2006_franz.pdf</p>

Insertion en emploi	<p>En 2002, parmi les personnes qui ont achevé une formation dans le système dual :</p> <p>45 % occupent un emploi dans leur domaine de formation; 16 % occupent un emploi dans un autre domaine; 10 % sont en chômage; 8 % fréquentent un collège ou une université; 5 % continuent une formation professionnelle; 4 % font leur service militaire ou le service national.</p>	<p>FEDERAL INSTITUTE FOR VOCATIONAL TRAINING, HELMUT PÜTZ, <i>Vocational Training Education and Training – An Overview</i>. www.bibb.de/dokumente/pdf/fohlenband_puetz-english.pdf</p>
---------------------	--	---

Autres informations

Moyens de promotion	<p>PACTE NATIONAL SUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES APPRENTIS conclu en juin 2004 entre les représentants des grandes fédérations professionnelles de l'économie (Chambres de l'industrie et du commerce, Chambres des métiers et Fédérations professionnelles) et le gouvernement fédéral dans le but de créer de nouvelles places de formation en entreprise. Objectif d'obtenir 75 000 nouvelles places dans les entreprises privées de 2004 à 2007, et d'augmenter de 20 % le nombre de places de formation dans l'administration fédérale.</p> <p>Entente reconduite en 2006 et mise en place d'un nouveau programme <i>Jobstarter</i> pour créer des places additionnelles dans les entreprises et implanter des structures d'encadrement régionales.</p>	<p>MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, <i>Rapport sur l'éducation professionnelle pour 2006</i>. www.bbf.de/pub/bbb_2006_franz.pdf</p>
---------------------	--	---

Instances et compétences :

AUTORITÉ FÉDÉRALE : fixe le début et la fin de l'obligation scolaire, les conditions minimales de délivrance des diplômes et le régime de pension des enseignants.

COMMUNAUTÉ FRANÇAISE : exerce la compétence législative en matière d'enseignement (y compris de promotion sociale) et finance l'enseignement organisé et subventionné par elle. Agit également en tant que pouvoir organisateur. La Communauté française a transféré l'exercice de la compétence de la formation professionnelle à la Région wallonne (en région de langue française) et à la Région Bruxelles-Capitale. Ces régions exercent leurs compétences par l'intermédiaire de divers organismes comme l'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME) et Bruxelles Formation.

COMMUNES ET PROVINCES : organisent chacune leur réseau d'enseignement. Fondée sur la liberté d'enseignement inscrite dans la constitution, la mise en œuvre de l'enseignement relève de TROIS RÉSEAUX :

- enseignement de la Communauté (organisé et financé par la Communauté française);
- enseignement officiel subventionné (communal et provincial);
- enseignement libre subventionné (confessionnel et non confessionnel).

L'enseignement non subventionné est aussi reconnu par la Communauté française (diplômes homologués).

Quelques données :

Population de la Belgique : un peu plus de 10 millions d'habitants dont environ 4 millions dans la Communauté française.

NOMBRE D'ÉLÈVES EN 2005 :

Secondaire ordinaire de plein exercice : 349 362

Artistique à horaire réduit : 97 516

Promotion sociale : 164 402

Technique de qualification de plein exercice : 52 335 (27 247 H - 25 088 F)

Professionnel de plein exercice : 67 786 (37 516 H - 30 270 F)

Secondaire des CENTRES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION EN ALTERNANCE (CEFA) : 7 809 (5 118 H - 2 691 F), dont 1 096 étrangers.

Système scolaire :

OBLIGATION SCOLAIRE JUSQU'À L'ÂGE DE 18 ANS :

Obligation scolaire à temps plein jusqu'à l'âge de 15 ans, avec un maximum de sept années d'enseignement primaire et les deux premières années du secondaire. Par la suite, ou après avoir atteint l'âge de 16 ans, possibilité de poursuivre l'enseignement à temps plein ou à horaire réduit (s'il est combiné à une formation répondant aux exigences scolaires).

Structures de l'enseignement obligatoire (gratuit)

ENSEIGNEMENT MATERNEL

ENSEIGNEMENT PRIMAIRE : **6 ans**

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Premier degré : **2 ans**

Au terme du premier degré, l'enseignement secondaire permet les choix suivants :

L'enseignement secondaire en alternance qui prépare à l'exercice d'un métier, ou

L'enseignement de plein exercice qui se divise en deux filières :

SECTION DE TRANSITION

Humanités générales et technologiques :

Deuxième degré : **2 ans**

Troisième degré : **2 ans**

Prépare aux études supérieures, mais permet aussi l'entrée dans la vie active.

SECTION DE QUALIFICATION

Humanités professionnelles et techniques :

Prépare à l'entrée dans la vie active par l'attribution d'un certificat de qualification, mais permet aussi l'accès aux études supérieures.

Deuxième degré : **2 ans**

Troisième degré : **2 ans**

Comprend :

- l'enseignement technique de qualification;
- l'enseignement artistique de qualification;
- l'enseignement professionnel.

Quelques définitions

ACTION DE FORMATION EN ALTERNANCE : toute action associant un ou plusieurs opérateurs de formation et un ou plusieurs employeurs dans la mise en œuvre d'un programme de formation qualifiante, combinant une formation pratique en milieu de travail et une formation théorique, générale ou professionnelle.

ENSEIGNEMENT DE PLEIN EXERCICE : enseignement à plein temps dans le système ordinaire, organisé en trois degrés, permettant de répondre à l'obligation de scolarisation jusqu'à l'âge de 18 ans. Les établissements donnant la formation de plein exercice peuvent aussi offrir des 7^e années non obligatoires et un quatrième degré (domaine de la santé).

ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE : enseignement donné selon des horaires plus souples que ceux de l'enseignement de plein exercice. Accessible aux jeunes soumis à l'obligation scolaire à horaire réduit et aux adultes de tous les âges.

ENSEIGNEMENT NON OBLIGATOIRE : à l'intention des adultes de 18 ans et plus, comprend l'enseignement supérieur, l'enseignement de promotion sociale, l'enseignement à distance et l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit.

ENSEIGNEMENT SPÉCIAL : permet à tout enfant à besoins spécifiques, reconnu inapte à suivre l'enseignement ordinaire, de recevoir un enseignement adapté en fonction de ses besoins et de ses possibilités pédagogiques.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : peut être de type long, de type court, universitaire, artistique ou de promotion sociale. Offert par des hautes écoles, des établissements de promotion sociale, des universités ou des établissements spécialisés (conservatoires, académies).

FORMATION PROFESSIONNELLE : s'adresse aux adultes (18 ans et plus) qui sont sur le marché du travail (travailleurs et demandeurs d'emploi). Les formations dispensées visent l'accroissement de la qualification professionnelle. Elle constitue, selon les besoins, un apprentissage, un recyclage ou un perfectionnement.

OPÉRATEUR DE FORMATION : établissement d'enseignement ou organisme agréé qui organise des programmes de formation en alternance.

PROFIL DE FORMATION : référentiel présentant de manière structurée les compétences à acquérir en vue de l'obtention d'un certificat de qualification. Les réseaux construisent leurs propres programmes à partir des profils de formation établis par la Commission communautaire des professions et des qualifications.

PROFIL DE QUALIFICATION : référentiel décrivant les activités et les compétences exercées par des travailleurs accomplis, tels qu'ils se trouvent dans l'entreprise. Il est déterminé par la Commission communautaire des professions et des qualifications.

Enseignement secondaire

RÉFÉRENCES

Ministère et organismes responsables :

GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE : définit les missions, les structures, l'organisation et approuve les composantes de la mise en œuvre de l'enseignement. L'enseignement secondaire relève de l'Administration générale de l'enseignement et de la recherche scientifique du ministère de la Communauté française.

www.cdadoc.cfwb.be/competences.htm

COMMISSION COMMUNAUTAIRE DES PROFESSIONS ET DES QUALIFICATIONS (CCPQ) : détermine les profils de formation et les compétences à atteindre menant à un certificat de qualification spécifique. Les profils de formation correspondent à des référentiels clairs de compétences qui assurent la transparence de la formation pour l'ensemble des utilisateurs. Le répertoire des options techniques et professionnelles est en révision depuis 1995 (il est passé de 130 à 80 profils, et met davantage l'accent sur les compétences à acquérir que sur le volume des contenus enseignés).

www.enseignement.be/citoyens/thematiques.asp

CENTRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION EN ALTERNANCE (CEFA) : structure commune à plusieurs établissements d'enseignement secondaire de plein exercice qui organise l'enseignement de programmes en alternance. Le siège social du CEFA est situé dans un établissement d'enseignement secondaire de plein exercice, les autres établissements devenant des établissements coopérants. Le Conseil zonal de l'alternance, formé de représentants de chaque établissement, coordonne la recherche de contrats et de conventions avec les entreprises de la zone et veille au respect des dispositions légales, décrétales et réglementaires. Il existe 43 CEFA.

GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, *Décret organisant l'enseignement secondaire en alternance* (D. 03-07-1991).

INSTITUT WALLON DE FORMATION EN ALTERNANCE ET DES INDÉPENDANTS ET PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (IFAPME) : organisme d'intérêt public subventionné par la Région wallonne. Comme opérateur de formation, il propose et organise une offre diversifiée de programmes de formation selon la formule de l'alternance, dans une multitude de secteurs professionnels (environ 200 professions), ainsi que la formation de chefs d'entreprise. L'organisme gère 9 centres de formation répartis sur 14 sites couvrant toute la Wallonie.

ALTEREDUC, *Dossier 20 ans des CEFA*, mai 2005.

Décret du 17 juillet 2003 portant sur la création de l'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises – IFAPME (M.B. 05.08.2003).
www.ifapme.be

BUREAU DE L'ALTERNANCE EN RÉGION BRUXELLOISE : responsable de la promotion de l'alternance dans la région Bruxelles-Capitale. Se compose de représentants de partenaires sociaux, d'instances politiques, de l'enseignement en alternance ainsi que d'autres opérateurs de formation et d'invités. Accompagne notamment les opérateurs de formation dans leurs demandes d'agrément qui ouvrent le droit aux primes pour les employeurs.

OFFICE WALLON DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI (FOREM) : responsable du placement et de la formation professionnelle pour la clientèle des adultes. Dirigé par un comité de gestion composé paritairement de représentants des employeurs et des travailleurs. Agit comme opérateur de formation dans des centres de formation structurés ou en partenariat avec d'autres opérateurs de formation, des établissements d'enseignement ou des centres de compétences.

www.leforem.be

BRUXELLES FORMATION (Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle des adultes) : sur le territoire de Bruxelles-Capitale, coordonne les diverses initiatives publiques et privées afin d'assurer à tous l'accès à la formation. Il établit des partenariats avec les organismes d'insertion socioprofessionnelle, les établissements d'enseignement de la promotion sociale et avec les fonds sectoriels. Propose près de 200 formations regroupées en pôles.

www.bruxellesformation.be

SECRETARIAT PERMANENT DE LA FORMATION EN ALTERNANCE (SYSFAL) : association à but non lucratif (OBNL) ayant pour mission de sensibiliser, d'informer, d'assister et d'accompagner tout opérateur de formation ou d'enseignement et tout employeur public ou privé en ce qui concerne les conditions techniques, pédagogiques et administratives de mise en œuvre de formations en alternance. Intervient dans la région wallonne et la communauté française de Bruxelles.

www.sysfal.be

OCDE ET MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, *Le rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie – Rapport de base de la Communauté française de Belgique*, Janvier-février 2004.

CONSEIL CONSULTATIF DE LA FORMATION EN ALTERNANCE : émane de l'accord entre le gouvernement de la Communauté française et le gouvernement wallon au sujet de l'alternance. A pour mission de recommander aux gouvernements toute mesure utile au développement de la filière de formation en alternance et d'examiner les demandes d'agrément des actions de formation en alternance.

Programmes visés :

- L'enseignement et la formation en alternance visent différents programmes :
- mêmes options, mêmes objectifs en matière de compétences et mêmes certifications que l'enseignement de plein exercice. Ces programmes sont offerts par les CEFA;
 - formations organisées sur la base de profils de formation spécifiques : visent des qualifications d'un niveau moins élevé que l'enseignement de plein exercice, à travers des profils établis par la Commission communautaire des Professions et des Qualifications (CCPQ) ou par d'autres organismes reconnus. Ces formations sont offertes par les CEFA ou d'autres opérateurs de formation (IFAPME, FOREM Centres sectoriels, etc.).

N. B. : Le gouvernement de la Communauté française et le gouvernement de la Région wallonne ont annoncé, le 26 avril 2007, une série de mesures visant l'emploi et la formation des jeunes. Parmi celles-ci, la décision de confier à une structure unique le pilotage de l'alternance. Ces mesures sont progressivement mises en place à compter de juin 2007.

Décret du 3 juillet 1991 relatif à la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

www.ifapme.be

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE,
Circulaire ministérielle de commentaires du décret du 19 juillet 2001, janvier 2002.

Communiqué de presse, 26-04-2007.
www.sysfal.be/flash.cfm#26.

Objectifs poursuivis

Objectifs	<p>Donner le goût à l'exercice d'un métier, rapprocher les apprenants du monde du travail, favoriser leur intégration dans la société et préparer à l'exercice d'un métier tout en offrant une rémunération.</p> <p>Offrir aux entreprises une main-d'œuvre adaptée à leurs besoins, motivée et capable de s'ajuster aux changements.</p> <p>Donner aux formateurs et aux enseignants la possibilité d'adapter le contenu et l'organisation de la formation en fonction de l'évolution des métiers et d'être en contact avec l'innovation et les équipements les plus performants.</p> <p>Contrer la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs.</p> <p>Pour les élèves en difficulté dans le système de plein exercice, donner la possibilité de poursuivre leur scolarité obligatoire selon d'autres modalités, tout en acquérant une formation qualifiante, et prévenir le décrochage.</p>	<p>SECRETARIAT PERMANENT DE LA FORMATION EN ALTERNANCE (SYSFAL), <i>Vers une qualité totale.</i></p> <p><i>SYSFALinfo</i>, n° 12, mars 2006.</p> <p>www.ifapme.be</p>
Secteurs de formation	<p>Programmes définis par la CCPQ : plus de 80 programmes dans les secteurs de l'agronomie, l'industrie, la construction, l'hôtellerie-alimentation, l'habillement et le textile, les arts appliqués, l'économie, les services aux personnes et les sciences appliquées. Toute entreprise du secteur privé ou public peut recevoir des stagiaires.</p> <p>Dans le secteur industriel, les métiers et professions sont encadrés par 39 commissions ou comités paritaires qui peuvent agréer les entreprises.</p> <p>Formations données sous l'égide de l'IFAPME : 200 professions dans les domaines touchant l'alimentation, les animaux, le bois, le commerce de détail, le commerce de gros, la construction, les cultures, l'électricité, l'impression et la reliure, la mécanique, la mécanique de précision, les métaux, les métaux précieux, la musique, la peinture et le garnissage, la photographie, les professions intellectuelles, les soins personnels, le textile, le verre, etc. Les employeurs doivent être des entreprises commerciales et de service, de moins de 50 personnes, dans un secteur d'activité représenté par le Conseil supérieur des Indépendants des Petites et Moyennes Entreprises.</p>	<p><i>Admission d'élèves - Notion de correspondance - Enseignement secondaire de plein exercice et enseignement secondaire en alternance (art. 49 du décret Mission). Circulaire N° 1694 du 5/12/2006</i></p> <p><i>Décret du 3 juillet 1991 relatif à la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.</i></p> <p><i>SYSFALinfo</i>, n° 12, mars 2006.</p>

Population cible

<p>Clientèle/ Nombre d'élèves visés/ Proportions</p>	<p>Clientèle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - jeunes soumis à l'obligation scolaire à horaire réduit qui fréquentent un CEFA et concluent un contrat de travail, un contrat d'apprentissage ou une convention reconnus. Environ 80 % des stagiaires étaient sous obligation scolaire en 2005; - jeunes âgés de 18 à 25 ans, qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire, et ont conclu toute forme de contrat ou convention reconnus par la législation du travail dans le cadre d'une formation en alternance approuvée par le gouvernement. 	<p>SYSFALinfo n° 12, mars 2006. www.sysfal.be</p>
	<p>CEFA En 2005 : 7 809 élèves (5 118 H et 2 691 F) dans les programmes en alternance, dont 1 096 étrangers. Les élèves des CEFA représentent environ 6 % des jeunes en enseignement professionnel et technique soumis à l'obligation scolaire.</p>	<p>www.statistiques.cfwb.be/publications</p> <p>OCDE ET MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, <i>Le rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie – Rapport de base de la Communauté française de Belgique</i>, Janvier-février 2004.</p>
	<p>IFAPME : En 2001-2002 : 6 700 jeunes ont suivi une formation en apprentissage. En 2006 : environ 9 200 jeunes en formation, mais dont une partie n'a pas de lieu de stage.</p>	<p>GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, <i>Communiqué de presse</i>, 26-04-2007.</p>
<p>Groupes d'âges</p>	<p>Élèves soumis à l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de 18 ans.</p> <p>Jeunes adultes de 18 à 24 ans.</p>	
<p>Groupes spécifiques</p>	<p>Deux fois plus d'hommes que de femmes dans les CEFA. Explication : les métiers visés sont souvent traditionnellement masculins.</p>	<p>www.statistiques.cfwb.be/publications</p>
	<p>Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH) : propose des formations professionnelles dans 14 centres agréés de la région wallonne. Des expériences de formation alliant la formation dans les centres agréés et en entreprise à travers des contrats d'adaptation professionnelle sont mises en place. En 2000, 562 contrats étaient en cours. D'autres organismes à but non lucratif (OBNL) offrent des services d'intégration socioprofessionnelle à des clientèles en difficulté et certains sont reconnus comme opérateurs de formation.</p>	<p>OCDE ET MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, <i>Le rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie – Rapport de base de la Communauté française de Belgique</i>, Janvier-février 2004.</p>
	<p>Les élèves handicapés et ceux de l'enseignement spécialisé représentent moins de 0,5 % de la clientèle des CEFA.</p>	<p>ATEREDUC, <i>Dossier 20 ans des CEFA</i>, mai 2005.</p>
<p>Conditions d'admission/ Critères de sélection des élèves</p>	<p>CEFA : être âgé de 15 ans et avoir suivi complètement au moins le premier degré de l'enseignement de plein exercice, ou être âgé de 16 ans et plus. Les conditions d'accès à chacune des années d'études en alternance sont les mêmes que celles de l'enseignement secondaire de plein exercice.</p>	<p>SYSFALinfo n° 12, mars 2006.</p>
	<p>IFAPME : être âgé d'au moins 15 ans et avoir suivi complètement au moins le premier degré de l'enseignement de plein exercice. Les jeunes provenant de l'enseignement professionnel doivent avoir réussi la deuxième année de leur programme. En cas d'échec, il y a une épreuve d'admission en français et mathématiques. À partir de 16 ans, il y a une épreuve d'admission organisée par l'IFAPME. Les jeunes doivent être déclarés physiquement aptes à la profession. Certaines professions exigent des conditions spécifiques d'accès.</p>	
	<p>Inscriptions possibles tout au long de l'année dans toutes les formules.</p>	

Organisation du dispositif

Nature des projets

Enseignement en alternance : comprend un enseignement organisé conformément aux missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, combiné à un enseignement conforme aux profils de formation menant à un certificat de qualification. Les conventions, les stages et les contrats d'apprentissage en entreprise doivent être en relation directe avec la formation.

Une formation en alternance doit répondre aux conditions suivantes pour être agréée, selon le Conseil de l'éducation et de la formation :

- s'adresser aux personnes qui satisfont à l'obligation scolaire à temps partiel ou aux personnes majeures âgées de moins de 25 ans;
- proposer un programme de formation établi en référence à un profil de qualification défini par la Commission communautaire des Professions et Qualifications (CCPQ) ou un autre organisme reconnu;
- associer des employeurs qui concluent avec la personne qui sera formée un contrat ou une convention reconnue;
- avoir une durée minimale de 180 jours francs;
- déboucher, en cas de réussite, sur la délivrance d'une attestation de qualification professionnelle reconnue;
- pour les publics qui satisfont à l'obligation scolaire à temps partiel, comporter au minimum 600 périodes d'enseignement réparties sur l'année scolaire. Cet enseignement comporte à la fois la formation générale, y compris la formation sociale et personnelle, et la préparation à l'exercice d'une profession.

L'intégration dans un programme en alternance peut être précédée d'un module de formation individualisée comprenant : élaboration du projet de vie, orientation vers un métier, éducation aux règles de vie en commun, mise à niveau des connaissances de base et compétences minimales pour accéder à la formation en entreprise.

Avant d'entreprendre la formation en entreprise, les élèves et les jeunes doivent être liés à une entreprise par un contrat ou une convention qui prend plusieurs formes, dont les principales sont :

- CONVENTION D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE (CISP) : réservée aux jeunes en obligation scolaire à temps partiel de 15 à 18 ans et de 18 à 20 ans sous condition. Durée minimum de 12 mois pouvant être reconduite. En 2005, 62 % des élèves des CEFA se trouvaient en entreprise par ce moyen.
- CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL (CAI) : accessible aux jeunes de 15 à 18 ans sous obligation scolaire à temps partiel. Uniquement dans les secteurs organisés par les comités paritaires d'apprentissage. L'apprenti est reconnu comme un salarié en formation, ce qui lui donne des droits et devoirs identiques à ceux des travailleurs. En 2005, 8,5 % des élèves des CEFA avaient signé un CAI.

Dans le secteur de la construction, CAI particuliers :

- Régime d'apprentissage construction jeunes (RAI) : pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à horaire réduit;
- Régime d'apprentissage construction (RAC) : destiné aux jeunes de 18 à 25 ans qui ne sont pas soumis à l'obligation scolaire et qui n'ont pas obtenu de certificat de qualification construction dans l'enseignement de plein exercice.

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, *Admission d'élèves – Notion de correspondance – Enseignement secondaire de plein exercice et enseignement secondaire en alternance* (art. 49 du décret Mission). Circulaire N° 1694 du 5/12/2006.

CONSEIL DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION, *Avis n° 68, 21 avril 2004.* <http://www.cfwb.be/cef/fram001.htm>

Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 24 juin 2005, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative à l'organisation des régimes de formation et d'emploi pour les années 2005 à 2009.

SYSFALinfo, n° 14, janvier 2007.

SYSFALinfo n° 12, mars 2006.

Accord de coopération relatif à l'organisation d'une filière de formation qualifiante en alternance, conclu à Namur, le 18 juin 1998, entre le Gouvernement de la Communauté française et la Communauté wallonne.

ALTEREDUC, Dossier 20 ans des CEFA, mai 2005.

Nature des projets
(suite)

- CONTRAT D'APPRENTISSAGE IFAPME : jeunes de 15 à 18 ans qui ont suivi l'enseignement secondaire de premier degré et de plus de 18 ans qui ont satisfait à l'obligation scolaire à temps plein. Des conditions particulières s'appliquent dans certains métiers.
- CONVENTION DE PREMIER EMPLOI DE TYPE II (CPE) : destiné aux jeunes de 18 à 25 ans. Contrat pour employé ou ouvrier à temps partiel organisant un minimum de 240 heures de formation annuelle. En 2005, il touchait 5,3 % des jeunes des CEFA. Les autres types de CPE visent l'intégration des jeunes à l'emploi, mais ne sont pas de l'alternance.

Il existe d'autres formes de contrats ou de conventions reconnus qui touchaient 0,5 % des élèves des CEFA en 2005.

Calendrier/
Durée des séjours
en entreprise

CISP : durée de 12 mois renouvelable.
Répartition : deux jours de formation théorique et trois jours de formation pratique par semaine. Formation en établissement : 600 périodes de 50 minutes au moins, réparties sur 20 semaines au moins par année. Formation par le travail : au moins 600 heures d'activités réparties sur au moins 20 semaines. Si impossible de donner 600 heures en entreprise, périodes de formation professionnelle organisées dans les CEFA, mais au moins 300 heures en entreprise par an au deuxième degré et 400 heures au troisième degré.

L'année de formation est organisée conformément au calendrier scolaire ou selon d'autres modalités. La formation peut-être offerte en modules.

CAI : Durée de six mois minimum.
Le Règlement d'apprentissage détermine la durée de l'apprentissage par profession et, le cas échéant, par niveau de qualification.
Répartition : deux jours de formation théorique et trois jours de formation pratique par semaine. Le programme ne vise que la formation qualifiante (300 périodes minimum annuellement) et est suivi dans un CEFA ou un établissement de promotion sociale, selon le choix des apprentis.

CA IFAPME : Durée de trois ans en principe.
Durée fixée dans le plan de formation, y compris une possibilité de stage au terme du contrat d'apprentissage. Réduction possible de la durée en tenant compte de l'âge, du passé scolaire et de l'expérience professionnelle. Répartition : première année : en moyenne un jour et demi de formation en Centre PME et trois jours et demi de formation en entreprise par semaine; deuxième et troisième année : un jour de formation en Centre PME et quatre en entreprise.

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE,
Admission d'élèves – Notion de correspondance – Enseignement secondaire de plein exercice et enseignement secondaire en alternance (art. 49 du décret Mission).
Circulaire N° 1694 du 5/12/2006.

Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 24 juin 2005, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative à l'organisation des régimes de formation et d'emploi pour les années 2005 à 2009.

SYSFALinfo n° 12, mars 2006.

Sanction des séjours
en entreprise

CISP : Certificats et attestations identiques à ceux de l'enseignement de plein exercice en fonction de la scolarité suivie en établissement, sauf qu'on y trouve la mention qu'ils ont été suivis en alternance.

Une attestation de compétence professionnelle est délivrée aux élèves qui n'obtiennent pas les certificats ou attestations ordinaires, mais qui ont suivi au moins deux ans du programme en alternance dans la même orientation d'études. Dans les autres cas, une attestation de fréquentation est délivrée.

CAI : Certificats et attestations identiques à ceux de l'enseignement de plein exercice en fonction de la scolarité suivie en établissement, avec mention de l'alternance, ainsi qu'un certificat d'apprentissage homologué par le comité paritaire.

CA IFAPME : Certificat d'apprentissage homologué par la Communauté française.

SYSFALinfo n° 12, mars 2006.

Type de rémunération	<p>Rémunération aux apprenants sous forme d'allocations pendant la formation théorique et pratique. Déterminée en fonction de chaque type de contrat ou de convention et de l'âge de l'apprenant, calculée sur la base d'un pourcentage du Revenu national minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM).</p> <p>Un incitatif financier a été annoncé en avril 2007 pour attirer davantage de jeunes dans des programmes de formation en alternance : une prime sera versée, annuellement et pendant trois ans, aux jeunes qui poursuivent leur formation (cette prime régionale était auparavant versée aux entreprises).</p>	<p><i>SYSFALinfo</i>, no 14, janvier 2007. www.sysfal.be</p>
Type de contrat liant les élèves et les entreprises	<p>Différents types de contrats existent en fonction de la clientèle, comportant des clauses spécifiques selon la législation et la réglementation.</p> <p>CISP : tripartite (jeunes, CEFA, entreprises). La convention fixe les droits et les obligations du jeune et du chef d'entreprise ainsi que le contenu du programme de formation.</p> <p>CAI : tripartite (jeunes, CEFA, entreprises). Le contrat et le règlement d'apprentissage fixent les droits et les obligations du jeune et du chef d'entreprise ainsi que le contenu du programme de formation.</p> <p>CA IFAPME : bipartite (jeunes, entreprises, en présence du délégué à la tutelle). Le contrat d'apprentissage fixe les droits et les obligations du jeune et du chef d'entreprise ainsi que le contenu du programme de formation. Frais de 75 euros payés par l'entreprise à l'IFAPME pour chaque contrat.</p>	<p><i>SYSFALinfo</i> n° 12, mars 2006.</p> <p><i>SYSFALinfo</i>, no 14, janvier 2007.</p> <p>www.sysfal.be</p>
Accréditation des entreprises	<p>La Région wallonne a mis en place des procédures d'agrément des divers opérateurs de formation sous sa juridiction.</p> <p>Les comités ou commissions paritaires agréent les entreprises. Dans les métiers de la construction, le Fonds de formation de la construction procède à l'agrément de l'employeur et du formateur en entreprise.</p> <p>Les contrats de gestion établis par FOREM et l'IFAPME permettent de suivre la qualité de la formation à partir d'un système d'indicateurs.</p>	<p>OCDE ET MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, <i>Le rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie – Rapport de base de la Communauté française de Belgique</i>, Janvier-février 2004.</p>
Responsabilités des entreprises	<p>Les entreprises doivent fournir la formation par l'entremise d'un ouvrier qualifié ou d'un tuteur, conformément au plan de formation établi.</p> <p>Les employeurs sont tenus d'engager l'apprenti du Régime d'apprentissage construction jeunes (RAJ) qui termine sa période d'apprentissage et a réussi l'épreuve finale déterminée par le règlement, par le lien d'un contrat de travail à durée indéterminée.</p>	<p>ATEREDUC, <i>Dossier 20 ans des CEFA</i>, mai 2005.</p> <p>www.ifapme.be</p>
Formation des superviseurs en entreprise	<p>Plusieurs secteurs professionnels proposent des formations à l'intention des tuteurs en entreprise, sur une base volontaire, mais les entreprises utilisent peu les services offerts.</p> <p>Le FOREM offre des formations à l'intention des formateurs et le SYSFAL a mis au point des outils à l'intention des entreprises pour les soutenir dans leur rôle de formation.</p> <p>Dans les métiers de la construction, il est recommandé que le responsable de la formation pratique ait suivi une formation pédagogique à l'accompagnement des jeunes.</p>	<p>ATEREDUC, <i>Dossier 20 ans des CEFA</i>, mai 2005.</p> <p>www.leforem.be</p> <p>www.sysfal.be</p>

Encadrement donné par l'entreprise	<p>CISP : encadrement par le patron formateur ou un tuteur en entreprise.</p> <p>CAI : encadrement par le patron formateur ou un tuteur en entreprise et le représentant du comité paritaire concerné.</p> <p>CA IFAPME : encadrement par le patron formateur ou un tuteur en entreprise.</p>	SYSFALinfo n° 12, mars 2006.
Encadrement donné par l'établissement scolaire ou l'équivalent	<p>CISP : planification et suivi des formations assurés par le coordonnateur du CEFA, dans une approche de guidance globale de l'élève, en collaboration avec les ressources psycho-médico-sociales de l'établissement ou des ressources externes. L'accompagnateur du CEFA s'occupe de la recherche de stages, de contrats et de conventions, du suivi des élèves sur les lieux de formation et fait de l'accompagnement social.</p> <p>Durant les six premiers mois de fréquentation d'un CEFA, l'accompagnement social peut consister en des activités complémentaires de préparation à l'insertion socioprofessionnelle si les élèves n'ont pas de stage ou de convention. Normes d'encadrement : 0,85 période hebdomadaire pour les élèves soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et 0,5 pour ceux qui ne le sont pas.</p> <p>CAI : encadrement identique à celui du CISP.</p> <p>Nombre d'accompagnateurs pour l'année 2004-2005 : 319 ETP (équivalents temps plein) pour la Région wallonne, 44 ETP pour la Région bruxelloise et 363 ETP pour la Communauté française.</p> <p>CA IFAPME : accompagnement du délégué à la tutelle. Rôle : orienter et aider toute personne qui souhaite conclure un contrat d'apprentissage, proposer les entreprises de formation à l'agrément, établir le plan de formation, assurer l'interface entre les partenaires de l'alternance tout au long du contrat, assurer le suivi en entreprise et la collaboration avec les patrons formateurs, gérer l'aspect administratif des contrats, participer à l'évaluation pratique organisée par les centres de formation. Un délégué est responsable de 170 contrats ou conventions en moyenne.</p> <p>Nombre de délégués en 2004-2005 : 52 ETP pour la Région wallonne, 8 ETP pour la Région bruxelloise et 60 ETP pour la Communauté française.</p>	SYSFALinfo n° 12, mars 2006.
Formation du personnel responsable de l'encadrement	<p>Les organismes tels le SYSFAL et l'IFAPME ont mis au point des outils pour soutenir les opérateurs de formation dans leur rôle d'encadrement des stagiaires ainsi que sur le plan administratif.</p> <p>Pour la rentrée de 2008, les tuteurs devront recevoir une formation de 16 heures donnant accès au Passeport tuteur, reconnu par tous les opérateurs de formation. Cette formation touchera quatre objectifs : encadrer l'apprenant, former sur le poste de travail, évaluer les acquis et initier à la sécurité et à l'environnement.</p>	<p>www.sysfal.be</p> <p>www.ifapme.be</p> <p>GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, <i>Communiqué de presse</i>, 20-04-2007.</p>
Évaluation des séjours en entreprise	<p>CISP : examen devant un jury mixte composé de professeurs et de professionnels du métier (chefs d'entreprise).</p> <p>CAI : examen devant un jury mixte composé de professeurs et de professionnels du métier (chefs d'entreprise) et de représentants du comité paritaire.</p>	SYSFALinfo n° 12, mars 2006.

Évaluation des séjours en entreprise <i>(suite)</i>	<p>Dans les CEFA, les décisions relatives au passage de classe ou de cycle et à la délivrance de diplômes, certificats et attestations de réussite sont de la compétence du conseil de classe, structure locale de l'établissement. Le conseil tient compte de l'activité de formation en entreprise sur la base des rapports de suivi et d'évaluation effectués sur le lieu de travail par les accompagnateurs et en se référant aux compétences fixées dans le profil spécifique de formation.</p> <p>CA IFAPME : au terme de la formation, une épreuve théorique portant sur les connaissances générales et une épreuve théorique portant sur les connaissances professionnelles ainsi qu'une épreuve pratique devant un jury composé d'un formateur et d'un professionnel externe.</p>	GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, <i>Décret organisant l'enseignement secondaire en alternance (D. 03-07-1991).</i>
Droits des parents	<p>Les parents ou les personnes investies de l'autorité parentale disposent d'un droit de recours auprès du ministre s'ils estiment que le stage proposé n'est pas en relation directe avec la formation ou qu'il n'offre pas les garanties suffisantes pour être réellement utile à la formation de l'élève.</p>	<i>Décret définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre du 24 juillet 1997 modifié (D.20-07-2006).</i>

Encadrement légal et soutien

Lois et règlements en vigueur	<p>Plusieurs textes législatifs et réglementaires visant l'enseignement, la formation et le travail encadrent l'alternance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Décret définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre du 24 juillet 1997 modifié (D. 20-07-2006). - Décret organisant l'enseignement secondaire en alternance (D. 03-07-1991). - Admission d'élèves – Notion de correspondance – Enseignement secondaire de plein exercice et enseignement secondaire en alternance (art. 49 du décret Mission). Circulaire N° 1694 du 5/12/2006. - Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 24 juin 2005, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative à l'organisation des régimes de formation et d'emploi pour les années 2005 à 2009. - Décret du 17 juillet 2003 portant sur la création de l'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises – IFAPME (M.B. 05.08.2003). - Décret du 3 juillet 1991 relatif à la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises. - Accord de coopération relatif à l'organisation d'une filière de formation qualifiante en alternance, conclu à Namur, le 18 juin 1998, entre le Gouvernement de la Communauté française et le Gouvernement wallon. 	<p>Communauté française de Belgique www.cfwb.be</p> <p>Communauté française (l'enseignement) www.enseignement.be/syst/structures/ensoblig</p> <p>Région Bruxelles-Capitale www.bruxelles.irisnet.be</p> <p>Région wallonne www.wallonie.be</p> <p>www.ifapme.be</p> <p>www.sysfal.be</p>
Soutien aux établissements	<p>CEFA : les ressources en personnel (professeurs, auxiliaires d'éducation et administrateurs) allouées aux CEFA sont déterminées par décret. Les conditions de rémunération sont conformes à celles du personnel de l'enseignement secondaire de plein exercice. Des subventions du Fonds social européen ont permis d'augmenter le nombre d'accompagnateurs dans les CEFA à partir de 1991.</p> <p>Autres opérateurs de formation : diverses sources de financement selon l'entité, la plupart provenant de fonds publics. Des primes régionales wallonnes sont accordées aux opérateurs de formation qui se lancent dans l'alternance, depuis 1996. Les entreprises et les comités paritaires contribuent au financement à travers les fonds de formation.</p>	<p>GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, Décret organisant l'enseignement secondaire en alternance (D. 03-07-1991).</p> <p><i>SYSFALinfo</i> n° 12, mars 2006.</p>

Soutien aux entreprises	<p>CISP : aide sous forme de réduction des cotisations patronales et bonus de stage.</p> <p>CAI : réduction des cotisations patronales et bonus de stage. Certains secteurs professionnels attribuent une prime de formation.</p> <p>CA IFAPME : aide sous forme de réduction des cotisations patronales et de bonus de stage.</p> <p>N. B. : Les entreprises de 50 travailleurs et plus ont l'obligation d'embaucher un pourcentage de leur effectif (1,5 % ou 3 % selon le type d'entreprise) de jeunes de 25 ans et moins sous Contrat de première embauche (CPE – Plan Rosetta), mais les jeunes visés ne sont pas nécessairement dans un programme de formation en alternance. Des réductions de cotisations patronales s'appliquent alors.</p>	<p><i>SYSFALinfo</i> n° 12, mars 2006.</p> <p>GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, Communiqué de presse, 26-04-2007.</p> <p>Service Public Fédéral de l'Emploi www.meta.fgov.be/paa/framsetfbf00.htm</p>
-------------------------	--	--

Évaluation du modèle

Points forts	<p>Pour les jeunes et les adultes, grande diversité de moyens d'obtenir une qualification en alternance tout en recevant une rémunération.</p> <p>Contribution à la diminution du décrochage scolaire.</p> <p>Solution à certaines causes qualitatives de pénurie de main-d'œuvre.</p> <p>Offre d'une main-d'œuvre qualifiée, directement opérationnelle, au fait des exigences et des contraintes du monde du travail et familiarisée avec la culture du secteur d'activité.</p>	<p><i>SYSFALinfo</i>, n° 14, janvier 2007. www.sysfal.be</p> <p>OCDE ET MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, <i>Le rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie – Rapport de base de la Communauté française de Belgique</i>, Janvier-février 2004.</p>
Points faibles	<p>Complexité des mécanismes pour les parents, les élèves, les entreprises et les citoyens.</p> <p>Qualité des formations offertes inégale et développement de l'alternance variable selon les régions.</p> <p>Difficulté de passer d'un type d'enseignement ou de formation à l'autre même si, théoriquement, des passerelles existent.</p> <p>L'alternance encore insuffisamment prise en compte dans sa diversité et sa richesse : offre de formations méconnues ou non considérées.</p> <p>Concurrence des opérateurs de formation auprès des entreprises.</p> <p>Engagement des entreprises dans l'aménagement des places de stages quantitativement et qualitativement insatisfaisant. Plus difficile d'allouer le temps nécessaire à l'encadrement des stagiaires dans les PME que dans les grandes entreprises.</p> <p>Lourdeur administrative qui ne favorise pas les partenariats avec les milieux socioéconomiques.</p>	<p><i>SYSFALinfo</i>, n° 14, janvier 2007. www.sysfal.be</p> <p>AlterEduc, <i>Dossier 20 ans des CEFA</i>, mai 2005.</p> <p>OCDE ET MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, <i>Le rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie – Rapport de base de la Communauté française de Belgique</i>, Janvier-février 2004.</p>
Difficultés d'application	<p>Nombre de places de stages insuffisant. Difficulté à trouver des stages pour les élèves des CEFA qui sont en concurrence avec des élèves de plein exercice répondant davantage aux attentes des employeurs.</p> <p>Difficulté dans les CEFA d'organiser la formation générale menant au même certificat que l'enseignement de plein exercice. Difficulté d'homologation des diplômes des CEFA du réseau privé.</p> <p>Faible attraction des jeunes dans certains métiers.</p> <p>Formations en entreprise assujetties au développement économique des régions.</p>	<p>ALTEREDUC, <i>Dossier 20 ans des CEFA</i>, mai 2005.</p>

Insertion en emploi	<p>Il est généralement reconnu que les programmes en alternance favorisent l'insertion en emploi. Par exemple, le taux d'insertion est de plus de 85 % pour les CA IFAPME et de 90 % dans le programme CAI RAC.</p> <p>Toutefois, une proportion des jeunes, souvent ceux ayant le plus de difficultés, ne réussissent pas à trouver un lieu de formation ou un emploi. En 2004, 25 % des jeunes en CEFA ne sont pas sous contrat ou convention avec des employeurs.</p>	<p>ALTEREDUC, <i>Dossier 20 ans des CEFA</i>, mai 2005.</p> <p>www.ifapme.be</p>
---------------------	--	---

Autres informations

Collaboration avec la Communauté européenne	<p>La Belgique participe aux initiatives de la Communauté européenne visant la transparence, l'accessibilité et la qualité de l'enseignement en Europe. Elle a accès à des fonds de la Commission européenne, à des programmes d'initiatives communautaires et à des programmes de formation professionnelle.</p> <p>L'IFAPME a établi un réseau de partenaires européens dans le but de concevoir et d'échanger des méthodes pédagogiques innovantes ou de nouveaux outils concernant l'alternance.</p>	<p>www.ifapme.be</p>
Moyens de promotion	<p>Concours <i>Trophée de la formation en alternance</i> organisé pour offrir aux médias et au grand public une vitrine sur l'alternance.</p>	<p><i>SYSFALinfo</i>, n° 14, janvier 2007.</p> <p>www.sysfal.be</p>

Instances et compétences

MINISTRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE : détermine les programmes d'enseignement de chaque niveau scolaire, matière par matière, et fixe les objectifs d'acquisition des savoirs et des compétences à atteindre. Depuis 2006, prescription de socles communs visant l'acquisition de sept grandes compétences. Donne des orientations pédagogiques sans imposer des méthodes particulières ou des manuels scolaires. Assure le recrutement, la formation et la gestion du personnel enseignant (statut de fonctionnaire). Fixe le statut et les règles de fonctionnement des établissements, organise les examens et délivre les diplômes nationaux. En formation professionnelle, des Commissions professionnelles consultatives collaborent à l'élaboration des référentiels des diplômes professionnels.

En enseignement obligatoire, sur le plan administratif, la France est divisée en 30 ACADEMIES dirigées chacune par un recteur qui représente le ministre. Les départements des académies sont dirigés par des inspecteurs. Il existe un enseignement public gratuit et un enseignement privé (composé en grande majorité d'établissements ayant passé un contrat avec l'État et subventionnés en partie).

Quelques données

Population : environ 63 millions d'habitants

En 2006-2007, 12,4 millions d'élèves scolarisés, dont 2 millions au privé.

Environ 50 % des élèves d'une cohorte accèdent à l'enseignement supérieur et 40 % obtiennent un diplôme de l'enseignement supérieur. En 2004-2005, 2 268 000 étudiants étaient inscrits dans un programme de l'enseignement supérieur.

Une proportion de 25 % des emplois occupés par les moins de 26 ans bénéficient d'une aide de l'État (apprentissage, contrat de professionnalisation, emplois-jeunes, etc.), contre 5 % pour l'ensemble des emplois.

Système scolaire

ÉDUCATION PRÉPRIMAIRE : école maternelle de 2 à 5 ans, non obligatoire.

SCOLARITÉ OBLIGATOIRE DE L'ÂGE DE 6 ANS À 16 ANS :

ENSEIGNEMENT PRIMAIRE :

ÉCOLE : accueille les enfants pendant cinq ans. Les programmes sont nationaux et obligatoires et les compétences attendues des élèves sont fixées dans deux cycles.

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE :

COLLÈGE : quatre années obligatoires organisées en trois cycles. Objectifs fixés par des programmes nationaux. Sanction : diplôme national le *Brevet*.

Après le collège, lycées de différents types :

LYCÉE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE de trois ans. Première année commune et choix d'une voie par la suite. La voie générale conduit à des études longues et la voie technologique prépare à la poursuite d'études supérieures technologiques de deux ans et plus. Études sanctionnées par l'examen du baccalauréat, aussi appelé BAC.

LYCÉE PROFESSIONNEL de deux ans qui permet d'acquérir une première qualification professionnelle ou de poursuivre des études. Prépare au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) dans 200 spécialités ou au brevet d'études professionnelles (BEP) dans 50 spécialités. Après le BEP, accès au baccalauréat professionnel (48 spécialités), au baccalauréat technologique ou à une mention complémentaire. Ces formations comportent toujours une période de stage en entreprise de 12 à 16 semaines pour le CAP et de 3 à 8 semaines pour le BEP.

LYCÉE DES MÉTIERS : propose des formations autour d'un ensemble cohérent de métiers. Réunit plusieurs types de formations : formation scolaire initiale, formation en apprentissage, formation continue et validation des acquis d'expérience. Prépare à une gamme de diplômes et de titres technologiques et professionnels.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR :

Les formations courtes sont dispensées en deux ans et mènent au :

- Brevet de technicien supérieur (BTS) offert dans un lycée. Prépare à l'insertion professionnelle, dans 88 spécialités.
- Diplôme universitaire de technologie (DUT) disponible dans 115 instituts universitaires de technologie, dans 24 spécialités.

Les formations longues sont offertes par trois types d'établissements : les universités, les établissements publics à caractère administratif (EPA) sous la tutelle de ministères et les instituts ou écoles supérieures privées.

Ils offrent cinq types de formations : formations universitaires, classes préparatoires aux grandes écoles (localisées dans les lycées), les grandes écoles, les sections techniques supérieures et les écoles spécialisées. Les critères d'admission varient. Les études supérieures mènent à l'obtention de la licence, du master ou du doctorat (depuis la réforme des diplômes de l'enseignement supérieur en Europe).

Les universités françaises sont des établissements publics. Des dizaines d'universités ou de grandes écoles proposent la possibilité de préparer des diplômes en alternance. L'alternance permet de préparer le brevet de technicien supérieur (BTS), des diplômes de baccalauréat + 2, baccalauréat + 3, baccalauréat + 5, des diplômes d'ingénieur ou des masters. L'alternance est en progression constante en enseignement supérieur.

FORMATION CONTINUE :

LE MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT intervient pour faciliter la gouvernance du système de formation professionnelle par l'ensemble des institutions et acteurs concernés. Il finance la formation de publics particuliers ou en difficulté. Il impulse, coordonne et régule les initiatives des partenaires publics et privés de la formation. Les Régions sont responsables de l'élaboration et de la mise en œuvre du *Plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes et des adultes*, qui est l'outil assurant la cohérence des filières de formation initiale et continue pour l'accès et le maintien dans l'emploi.

Les salariés, comme les demandeurs d'emploi, ont des droits pour faire un bilan de compétences, suivre une formation continue ou faire valider leurs acquis professionnels.

Plus de 40 000 organismes publics et privés de formation existent en formation continue. Parmi les organismes publics, les plus importants sont les Greta, les Associations pour la formation professionnelle des adultes (Afp) et les services de formation continue des universités.

Alternance-apprentissage, tous les niveaux

RÉFÉRENCES

Ministère et organismes responsables :

GOUVERNEMENT DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE : adopte, en 2005, la Loi de programmation pour la cohésion sociale qui comprend des mesures visant à valoriser le statut de l'apprenti, améliorer les conditions de formation, personnaliser les parcours de formation, inciter les entreprises à recourir à cette voie de formation, augmenter les moyens consacrés à l'apprentissage et rendre plus transparent son système de financement. Mise en place du *Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage*. Axes de développement à privilégier : développement dans les métiers en pénurie ou porteurs d'avenir, accroissement du nombre d'apprentis dans les grandes entreprises, création de filières de formations menant à un diplôme de l'enseignement supérieur et politiques de qualification des branches de métiers.

Portail du Gouvernement :
www.premier-ministre.gouv.fr/fr/

MENESR :
www.education.gouv.fr

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE (MENESR) : établit les programmes de l'enseignement obligatoire, organise les examens et délivre les diplômes.

www.lapprenti.com

RÉGIONS : responsables d'établir et de mettre en œuvre le Plan régional de développement de la formation professionnelle qui concerne les jeunes et les adultes. Depuis 2005, les régions sont liées par des Contrats d'objectifs et de moyens, cohérents avec les priorités nationales, qui fixent des axes de développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage.

CONSEIL NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE,
Les contrats d'objectifs et de moyens conclus en 2005 entre l'État et les Régions en vue de développer, valoriser et moderniser l'apprentissage.

CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA) : établissements créés par convention entre les Régions (ou l'État pour les centres nationaux) et des partenaires : les collectivités locales, les organismes de formation gérés paritairement par les organisations professionnelles d'employeurs (chambres de commerce, de métier ou d'agriculture) et les syndicats ainsi qu'avec les entreprises et les établissements d'enseignement publics ou privés. La convention est d'une durée de cinq ans. Environ 1 500 CFA donnent les enseignements nécessaires pour préparer le diplôme prévu au contrat d'apprentissage. Ils offrent une formation générale, technologique et pratique. Ils sont en contact étroit avec le monde professionnel. Ils peuvent être publics ou privés. La quasi-totalité des universités proposent des formations en apprentissage, mais seulement la moitié disposent d'un CFA. Les autres ont créé des sections d'apprentissage, des formations en partenariat avec les CFA existants ou des CFA interuniversitaires et pluridisciplinaires.

Code du travail, article L116.
www.travail.gouv.fr

Les CFA peuvent être à recrutement national ou régional. Ils sont soumis au contrôle pédagogique de l'État et au contrôle technique et financier de l'État ou de la Région, selon leur nature. Le non-respect de la convention peut mener à la fermeture du CFA.

COMMISSION DU DÉBAT NATIONAL UNIVERSITÉ-EMPLOI, *Rapport final de l'Université à l'Emploi*, octobre 2006.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT (MECSL) : responsable de la formation continue et du financement des projets à l'intention des clientèles à la recherche d'un emploi ou ayant des besoins spéciaux.

MECSL :
www.cohesionsociale.gouv.fr

CENTRE NATIONAL DE RESSOURCES POUR L'ALTERNANCE EN APPRENTISSAGE (CNRAA) : créé en 1995 par le MENESR pour accompagner le plan de rénovation des CFA publics. Il anime la mise en place du réseau informatique des CFA et mène les formations destinées aux différents acteurs de l'alternance pour les soutenir dans leur rôle. Il concourt à la qualité pédagogique des formations offertes par l'apprentissage et soutient la recherche pédagogique appliquée au sein des réseaux opérationnels de proximité (ROP).

CNRAA :
www.cnraa.fr

Programmes visés :

La filière de l'apprentissage en alternance comprend :

- des formations préparées dans les centres de formation d'apprentis (CFA) et en entreprise;
- la préparation de presque tous les diplômes proposés en Éducation nationale (du CAP-BEP au niveau d'ingénieur);
- l'accès à tous les niveaux de qualification professionnelle du second degré ou supérieur, ainsi qu'à une finalité professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles.

www.education.gouv.fr

www.lapprenti.com

D'autres types de formations en entreprise existent, mais il ne s'agit pas d'alternance en formation initiale :

- les CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION, en vigueur depuis novembre 2004, remplacent les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Ils relèvent de la formation continue. Objectif : favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Clientèle : les jeunes de moins de 26 ans qui peuvent compléter leur formation initiale et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.
- des STAGES EN ENTREPRISE : obligatoires à l'intérieur de certains programmes offerts en établissement, afin de renforcer la professionnalisation dans la profession (par exemple, de 12 à 16 semaines pour l'obtention du CAP et de 3 à 8 semaines pour le BEP). Dans ces cas, l'entreprise, l'établissement et le stagiaire doivent signer une convention de stage dont les clauses obligatoires sont fixées par décret ainsi que le montant de la gratification (qui n'est pas un salaire) versée aux stagiaires.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT, DARES, Premières synthèses – Informations N° 4-3, *Contrats en alternance en 2004 : stabilisation des entrées*, janvier 2006.

CNRActu@ n° 41, Août-Septembre 2006.
www.cnraa.fr

Objectifs poursuivis

Objectifs	<p>Offrir aux jeunes un itinéraire concret pour acquérir à la fois une connaissance théorique et l'aptitude pratique pour maîtriser un métier, leur permettre de comprendre l'entreprise, d'acquérir les savoir-faire indispensables et ainsi accroître leurs aptitudes à être rapidement intégrés dans les entreprises.</p> <p>Répondre aux besoins de professionnalisation des jeunes et de dynamisation de l'économie grâce à la formation de personnels qualifiés, rapidement opérationnels et d'entrepreneurs nécessaires au maintien des entreprises artisanales et des PME. Renouveler la main-d'œuvre des petites entreprises.</p> <p>Éviter que les jeunes quittent le système éducatif sans qualification.</p>	<p>www.education.gouv.fr/cid2671/1-apprentissage.htm</p> <p>MENESR, <i>La mise en place de la formation en alternance au collège</i>, N° 2005-030, juin 2005.</p> <p>Céreq, <i>Bref n° 217</i>, mars 2005.</p>
Secteurs de formation	<p>Traditionnellement, les métiers de l'alimentation, du commerce de détail, du bâtiment et des travaux publics. Maintenant se sont ajoutés tous les autres secteurs d'activité : hôtellerie-tourisme; secrétariat, communication et traitement de l'information; agriculture et espaces verts, élevage et soins des animaux; services à la personne; mécanique, électricité et électronique; transformation; transport; gestion; technologie et management de la production; service à la collectivité; mathématiques et sciences; lettres et arts. La moitié des contrats d'apprentissage préparent maintenant aux métiers des services.</p> <p>Dans les grandes entreprises, une proportion de 0,5 % des effectifs sont des apprentis et dans les PME la proportion est de 3,8 %.</p>	<p>www.cfarif.net/apprentissage/listfilier.php</p> <p>CONSEIL NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE, <i>Les contrats d'objectifs et de moyens conclus en 2005 entre l'État et les Régions en vue de développer, valoriser et moderniser l'apprentissage</i>.</p>
Apprenti junior	<p>Nouveau programme qui remplace les classes d'initiation en apprentissage (CLIPA) et les classes préparatoires à l'apprentissage. Projets pilotes à compter de 2006-2007. Veut permettre l'acquisition des connaissances et de compétences figurant dans le socle commun que doivent posséder tous les élèves à la fin de la scolarité obligatoire et la découverte des métiers et formations par apprentissage qui y conduisent, notamment, par des stages en entreprise. Vise la diversification de la scolarité proposée au collège et la réduction du nombre d'élèves quittant le système éducatif sans qualification.</p> <p>Programme volontaire, avec l'accord des parents ou du représentant légal. S'adresse aux jeunes de 14 à 16 ans assujettis à la scolarité obligatoire, qui ne sont pas à l'aise dans l'organisation pédagogique du collège, ont un projet personnel déterminé, ainsi qu'aux élèves de l'enseignement spécialisé qui souhaitent accéder à une formation professionnelle</p> <p>Exige un projet pédagogique personnalisé, élaboré en début de formation par l'équipe pédagogique de l'établissement d'accueil en collaboration avec des experts, qui détermine les contenus et la durée des enseignements théoriques et pratiques et organise les stages en entreprise. Parcours en deux phases. Première phase</p>	<p>MENESR, Dossier de presse – <i>Rentrée scolaire 2006 Apprenti junior : Un nouveau parcours de formation pour les 14-16 ans</i>.</p> <p>MENESR, ÉduSCOL, <i>Formation d'apprenti junior – Guide pédagogique</i>, avril 2006.</p>
		<p>www.eduscol.education.fr/apprentijunior</p>

Apprenti junior
(suite)

d'initiation aux métiers sous statut scolaire en lycée professionnel ou en Centre de formation d'apprentis (CFA). Séjour en entreprise de 8 à 16 semaines en fonction du projet pédagogique personnalisé. Pour la deuxième phase, être âgé d'au moins 15 ans, avoir atteint durant la première phase le niveau nécessaire pour qu'une formation en apprentissage permette d'achever l'acquisition du socle commun, si nécessaire. La phase sous statut d'apprenti, se déroule en entreprise et dans un CFA. Le jeune peut, à sa demande, reprendre sa formation en établissement à tout moment.

Suivi attentif : un tuteur est désigné au sein de l'équipe pédagogique pour le suivi du jeune tout au long de la formation en établissement scolaire. Le collègue d'origine désigne aussi un professeur référent qui est l'interlocuteur habituel de l'équipe pédagogique pendant la formation.

Le jeune reçoit une gratification équivalant à 20 % du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) par heure d'activité, après 20 jours minimum au sein de la même entreprise.

Population cible

Clientèle/ Nombre d'élèves visés/ Proportions	<p>Jeunes de moins de 26 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire.</p> <p>Croissance du nombre d'apprentis depuis 1993. Environ 350 000 en 2004 et 393 000 en 2005.</p> <p>Objectif national : porter le nombre d'apprentis à 500 000 en 2009.</p> <p>En 2003 : 47 500 préparent un CAP en établissement scolaire et 171 000 en apprentissage; 433 000 préparent un BEP en établissement contre 79 000 en apprentissage.</p> <p>L'apprentissage se développe davantage vers des formations supérieures, au détriment des CAP.</p> <p>En janvier 2006 : 71 000 étudiants de l'enseignement supérieur préparent leur diplôme en alternance (dont 35 000 en BTS et 5 000 en IUT) sur les 2 millions de jeunes inscrits dans l'enseignement supérieur (3,6 %). Ils étaient 12 400 en 1995. Objectif d'augmenter de 10 000 le nombre de places pour des apprentis pour l'année universitaire 2007-2008.</p> <p>Environ 11 % des jeunes Français combinent emploi et études sous différentes formes, y compris en alternance.</p>	<p>CONSEIL NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE, <i>Les contrats d'objectifs et de moyens conclus en 2005 entre l'État et les Régions en vue de développer, valoriser et moderniser l'apprentissage.</i></p> <p>COMMISSION DU DÉBAT NATIONAL UNIVERSITÉ-EMPLOI, <i>Rapport final de l'Université à l'Emploi</i>, octobre 2006.</p> <p>CNRActu@ N° 44, Décembre 2006.</p> <p>LE MONDE, <i>L'apprentissage, une formule efficace qui gagne les universités</i>, 4 avril 2007.</p>
Groupes d'âges	L'apprentissage est réservé aux jeunes de 16 à 25 ans. Les deux tiers des apprentis ont moins de 19 ans.	www.lapprenti.com
Groupes spécifiques	<p>Les filles sont moins représentées dans l'apprentissage et plus fortement touchées par le chômage.</p> <p>Des mesures spécifiques à l'intention des jeunes en difficulté ou des personnes handicapées sont adoptées dans certaines régions.</p>	<p>CONSEIL NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE, <i>Les contrats d'objectifs et de moyens conclus en 2005 entre l'État et les Régions en vue de développer, valoriser et moderniser l'apprentissage.</i></p>
Conditions d'admission/ Critères de sélection des élèves	Avoir répondu aux exigences de la scolarité obligatoire et aux critères d'admission rattachés au diplôme visé.	www.lapprenti.com

Organisation du dispositif

Nature des projets	<p>L'apprentissage est un programme en alternance qui associe une formation chez un employeur et des enseignements donnés dans un centre de formation d'apprentis (CFA) ou dans la section d'apprentissage d'une université. Un contrat d'apprentissage lie l'entreprise et l'apprenti (ou son responsable légal). Au CFA, l'enseignement prévu dans les programmes et les règlements d'examens s'appliquent (français, mathématiques, éducation artistique, éducation physique, vie sociale et professionnelle, technologie et pratiques professionnelles, etc.). Les deux tiers des heures en CFA sont consacrées à l'enseignement général et technique en classe et le tiers à l'enseignement technique et pratique en atelier sur place.</p> <p>L'employeur doit établir un profil de poste. En entreprise, l'apprenti est sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. La formation suppose une articulation étroite entre les deux lieux de formation.</p> <p>Depuis 2005, l'apprenti possède le statut « d'apprenti étudiant des métiers » qui lui confère certains privilèges qui étaient réservés aux étudiants.</p>	<p>www.lapprenti.com</p> <p><i>Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances</i></p>
Calendrier/ Durée des séjours en entreprise	<p>Le temps de formation au CFA varie selon le diplôme préparé : environ 430 heures par an pour les CAP, 500 heures pour les BEP et un minimum de 675 heures pour les baccalauréats professionnels et les BTS. En 2004, 60 % des apprentis étaient engagés pour deux ans ou plus. La tendance est de diminuer la durée des contrats d'apprentissage lorsque le diplôme préparé est à l'enseignement supérieur.</p> <p>Le rythme de l'alternance est souvent d'une semaine en CFA pour deux semaines en entreprise. Toutefois, le rythme varie selon le CFA, le diplôme et le métier préparé. En enseignement supérieur, les formations peuvent être de plusieurs semaines dans chacun des lieux, ou de deux jours par semaine en établissement pendant une session.</p> <p>Pour des raisons pédagogiques, le contrat d'apprentissage doit débuter trois mois au plus avant le démarrage de la formation au CFA et pas plus de deux mois après. Les cours en CFA démarrent en septembre ou octobre.</p>	<p>MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT, DARES, <i>Premières informations - Synthèses, Rebond de l'apprentissage en 2004</i>, N° 05.2, Février 2006.</p> <p>LE MONDE, <i>L'apprentissage, une formule efficace qui gagne les universités</i>, 4 avril 2007. www.lapprenti.com</p>
Sanction des séjours en entreprise	<p>Les programmes de formation et les épreuves d'examens sont identiques pour les élèves des établissements ordinaires et les apprentis qui préparent les mêmes diplômes.</p> <p>Les résultats aux examens sont dorénavant équivalents entre les élèves et les apprentis, alors que les échecs étaient plus nombreux chez les apprentis auparavant. À l'enseignement supérieur, la réussite des apprentis au diplôme est de l'ordre de 95 %.</p>	<p>www.lapprenti.com</p> <p>CÉREQ, <i>Bref n° 217</i>, mars 2005.</p> <p>LE MONDE, <i>L'apprentissage, une formule efficace qui gagne les universités</i>, 4 avril 2007.</p>
Type de rémunération	<p>Le salaire de l'apprenti correspond à un pourcentage (de 25 % à 78 %) du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Il est déterminé en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation. Il peut être supérieur en fonction d'accords, et il y a une bonification de 10 % ou 20 % si le travail s'effectue dans l'administration publique. Des déductions sont possibles si l'apprenti est logé et nourri.</p> <p>La période de formation au CFA est rémunérée comme du temps de travail.</p> <p>Il n'y a pas de retenues pour les cotisations sociales et le salaire est exonéré de l'impôt si le revenu est dans la limite du SMIC (pour l'apprenti ou ses parents). Les parents reçoivent les allocations</p>	<p>www.lapprenti.com</p> <p>www.education.gouv.fr/cid155/</p> <p><i>Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.</i></p> <p><i>Décret du 30 juin 2006.</i></p>

Type de rémunération (suite)	familiales jusqu'aux 20 ans de l'apprenti si la rémunération de ce dernier ne dépasse pas 55 % du SMIC. La couverture sociale de l'apprenti est similaire à celle des autres salariés dès 16 ans : sécurité sociale, congés payés, congés de maternité, etc.	
Type de contrat liant les élèves et les entreprises	<p>Un contrat de travail à durée déterminée est signé entre un jeune de 16 à 25 ans (et son représentant légal s'il est mineur) et l'entreprise d'accueil, pour une durée habituelle de six mois à trois ans selon le diplôme préparé. Une durée de quatre ans est possible pour les apprentis handicapés. Le contrat doit comprendre au moins les éléments suivants : le diplôme ou titre devant être préparé, le maître d'apprentissage, la rémunération versée à l'apprenti, les avantages en nature s'il y a lieu, les obligations de l'employeur et celles de l'apprenti ainsi que les modalités de résiliation.</p> <p>L'apprenti possède le statut de salarié et, ainsi, les droits et obligations de tout salarié.</p> <p>L'entreprise doit transmettre le contrat d'apprentissage aux chambres consulaires (à la Chambre des métiers concernée, à la Chambre de Commerce et d'Industrie) ou à l'instance régionale, selon le secteur de formation. Ces organismes examinent le contrat au regard des dispositions législatives et réglementaires qui régissent le domaine et enregistrent le contrat, s'il est conforme.</p> <p>Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise est spécifié par règlement.</p>	<p>MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, Notice N° 50031#02 - FA14a.</p> <p>www.lapprenti.com</p>
Accréditation des entreprises	<p>Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et garantit que l'équipement, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.</p> <p>La déclaration est notifiée à l'administration territoriale compétente. Le préfet de département peut s'opposer à l'embauche d'apprentis par une entreprise, par décision motivée. Le suivi du contrat d'apprentissage est assuré par l'inspecteur du travail. Des mécanismes sont prévus en cas de non-conformité, pouvant aller jusqu'à la suppression du contrat.</p>	<p>MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, Notice N° 50031#02 - FA14a</p> <p>Code du travail, article L117.</p>
Responsabilités des entreprises	<p>Les entreprises doivent assurer ou faire assurer une formation méthodique et complète conduisant au diplôme ou au titre prévu au contrat, en confiant à l'apprenti des tâches ou des postes en relation directe avec la formation prévue. Elles doivent aussi faire suivre la formation dispensée par le CFA; l'inscrire et le faire participer aux épreuves du diplôme ou au titre prévu. Effectuer les inscriptions requises pour que l'apprenti bénéficie des lois sociales en vigueur.</p> <p>Garantir les équipements, les techniques utilisées, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité.</p> <p>Respecter les dispositions légales et conventionnelles. Prévenir les parents ou les représentants légaux ainsi que le Directeur du CFA en cas de maladie ou d'absence des apprentis mineurs.</p>	<p>MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, Notice N° 50031#02 - FA14a.</p>
Formation des superviseurs en entreprise	<p>Le maître d'apprentissage doit avoir, au minimum, un diplôme ou un titre correspondant à la formation envisagée et trois ans de pratique professionnelle après l'obtention de ce diplôme, ou encore cinq ans de pratique professionnelle et un niveau minimal de qualification déterminé par un organisme responsable. L'entreprise doit garantir les compétences professionnelles et pédagogiques des maîtres d'apprentissage.</p>	<p>MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, Notice N° 50031#02 - FA14a.</p> <p>Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.</p>

Formation des superviseurs en entreprise (suite)	L'entreprise doit permettre au maître d'apprentissage de dégager, sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. Elle veille à ce qu'il bénéficie de formations lui permettant d'exercer sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti. Des formations sont offertes aux maîtres d'apprentissage par le CNRAA et d'autres associations ou organismes.	
Encadrement donné par l'entreprise	Le maître d'apprentissage assure la responsabilité de l'encadrement de l'apprenti. Il doit lui transmettre les savoir-faire et la culture de l'entreprise et contribuer à ce qu'il obtienne les compétences correspondant à la qualification recherchée ou au diplôme préparé. Il se voit confier un seul apprenti (deux s'il s'agit du chef d'entreprise).	www.lapprenti.com
Encadrement donné par l'établissement scolaire	Pour favoriser la coordination constante entre l'apprenti, l'entreprise et le CFA, des outils ont été mis au point : - Livret d'apprentissage : permet de réaliser une synthèse des connaissances pratiques et théoriques et la progression de chaque apprenti; - Document de liaison : préparé sur le plan régional à l'initiative du Rectorat, détermine les capacités à acquérir par l'apprenti durant sa formation. Permet au maître d'apprentissage de faire une évaluation régulière des connaissances professionnelles acquises; - Fiche navette entreprise-CFA : support concret qui permet à l'apprenti d'effectuer des observations et des recherches sur divers aspects de son métier et d'être un agent de sa propre formation. Le CFA doit fournir l'information nécessaire aux maîtres d'apprentissage au cours de journées organisées au CFA ou durant des visites en entreprise.	www.lapprenti.com
Formation du personnel scolaire responsable de l'encadrement	Au moment de son embauche, le formateur en CFA doit démontrer qu'il maîtrise la discipline enseignée, sait construire des séquences de formation, des outils pour une évaluation formative, des documents de liaison CFA-entreprise et mettre en place des actions de soutien. Des formations sont offertes par le CNRAA à l'intention des formateurs en CFA pour les soutenir dans leurs rôles.	www.lapprenti.com
Évaluation des séjours en entreprise	Le suivi des apprentissages est consigné dans le Livret d'apprentissage et le Document de liaison, ou ce qui en tient lieu.	www.lapprenti.com

Encadrement légal et soutien

Lois et règlements en vigueur	L'apprentissage par l'alternance est encadré par plusieurs textes officiels :	MENESR
	Loi n° 71-576 du 16 juillet 1971, dite <i>Loi Guichard</i> , qui encadre légalement le contrat d'apprentissage.	www.education.gouv.fr
	Loi n° 87-572 du 23 juillet 1987, dite <i>Loi Séguin</i> , qui ouvre l'apprentissage à l'ensemble des niveaux de formation, supprime l'agrément préalable pour devenir maître d'apprentissage et fait passer de 18 à 25 ans l'âge maximum de signature d'un contrat d'apprentissage.	www.travail.gouv.fr
	Code de l'éducation (article L 214).	
	Code du travail (article L 117 et L 118).	
	Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (article 32).	
	Accord-cadre national pour le développement de l'apprentissage, signé le 19 avril 2005, entre l'État, une vingtaine de branches professionnelles, les réseaux consulaires et des organismes de gestionnaires de centres de formation d'apprentis.	CONSEIL NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE, <i>Les contrats d'objectifs et de moyens conclus en 2005 entre l'État et les Régions en vue de développer, valoriser et moderniser l'apprentissage.</i>

Lois et règlements en vigueur (<i>suite</i>)	<p>Convention de partenariat, signée le 30 juin 2005, entre l'État et l'Association des Régions de France pour la mise en œuvre du plan de cohésion sociale.</p> <p>Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances et décret du 30 juin 2006.</p>	
Soutien aux établissements	<p>L'État, les Régions et les entreprises financent l'apprentissage. Les fonds publics constituent 75 % du financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - État : exonération de charges sociales, crédits d'impôt et transferts aux Régions; - Entreprises : taxe d'apprentissage et nouvelle Contribution au Développement de l'Apprentissage versée aux <i>Fonds régionaux de l'apprentissage et de la Formation Professionnelle</i> depuis 2005; - Branches professionnelles et chambres consulaires : participent au financement des contrats de qualification ou des taxes additionnelles dans certaines branches ou professions. 	<p>www.lapprenti.com/html/cfa/financement.asp</p> <p>CÉREQ, <i>Bref</i> n° 217, mars 2005.</p> <p>www.lapprenti.com/html/entreprise/taxe.asp</p>
Soutien aux entreprises	<p>Exonération en tout ou en partie des cotisations patronales et salariales d'origine légale ou conventionnelle. Crédit d'impôt pour les entreprises qui emploient des apprentis. Crédit de 1 600 euros par an et par apprenti. Crédit porté à 2 200 euros lorsque l'apprenti est un jeune en difficulté ou une personne handicapée.</p> <p>Indemnité compensatrice forfaitaire versée par les Régions aux entreprises depuis 2003. Aide à l'embauche de 915 euros versée à la fin de la période d'essai. Également indemnité de soutien à l'effort de formation versée à la fin de chaque cycle de formation (1 525 euros pour les moins de 18 ans et 1 830 pour les 18 ans et plus).</p>	<p>MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, <i>Notice N° 50031#02 - FA14a</i></p> <p><i>Décret n°2005-304</i> du 31 mars 2005.</p> <p>www.lapprenti.com/html/entreprise/avantage.asp</p>
Financement de la formation professionnelle	<p>Toutes les entreprises contribuent au financement de la formation professionnelle à hauteur minimale de 1,5 % de la masse salariale.</p> <p>La taxe d'apprentissage versée par les entreprises de 250 employés et plus, qui est de 0,6 %, est augmentée lorsque le nombre moyen annuel de jeunes de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est inférieur au seuil fixé qui est de 1 % en 2006, de 2 % en 2007 et de 3 % par la suite.</p>	<p>www.cr2i.com</p> <p><i>Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.</i></p>

Évaluation du modèle

Points forts	<p>La formule permet aux apprentis de préparer un diplôme tout en étant rémunérés et tout en bénéficiant des avantages sociaux du salariat. Cela permet également à des jeunes de la classe populaire d'accéder à de longues études.</p> <p>C'est un moyen de contrer le décrochage scolaire, de diversifier les voies de formation et de donner une qualification à un plus grand nombre de jeunes.</p> <p>Une fois le diplôme obtenu, l'expérience professionnelle acquise est un atout auprès des recruteurs des entreprises. Le taux d'insertion en emploi est élevé.</p> <p>Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur a contribué à l'essor des formes associatives de la scolarisation des apprentis (regroupant des établissements et des milieux professionnels).</p> <p>Il s'agit d'une source de financement pour les établissements d'enseignement supérieur.</p> <p>Les universités élaborent, au contact des entreprises, une offre de formation plus près des besoins.</p>	<p>www.education.gouv.fr/cid2768/</p> <p>CONSEIL NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE, <i>Les contrats d'objectifs et de moyens conclus en 2005 entre l'État et les Régions en vue de développer, valoriser et moderniser l'apprentissage.</i></p> <p>LE MONDE, <i>L'apprentissage, une formule efficace qui gagne les universités</i>, 4 avril 2007.</p>
--------------	--	--

Points faibles	<p>Les formations ne sont pas toujours adaptées pour répondre aux besoins différents des apprentis.</p> <p>Les conditions matérielles de vie et d'études des apprentis sont souvent difficiles.</p> <p>Le lien entre l'apprenti, le formateur et le maître de stage ou l'équipe tutorale est faible, qualitativement et quantitativement. Le soutien auprès des jeunes en difficulté ou plus fragiles n'est pas suffisant.</p> <p>Il y a un manque de professionnalisation des formateurs et de valorisation des équipes éducatives.</p> <p>Le nombre de maîtres d'apprentissage est insuffisant. Les formateurs et les maîtres d'apprentissage ne sont pas suffisamment formés.</p> <p>L'aménagement de certains locaux pédagogiques dans les CFA et les internats demande une mise aux normes.</p> <p>Il y a une lourdeur des procédures administratives pour les entreprises.</p> <p>Il y a absence de pilotage centralement. La mise en place de mesures ne portant que sur l'environnement des apprentis (statut de l'apprenti, mesures fiscales) ne permet pas de modifier les tendances.</p>	<p>CONSEIL NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE, <i>Les contrats d'objectifs et de moyens conclus en 2005 entre l'État et les Régions en vue de développer, valoriser et moderniser l'apprentissage.</i></p> <p>MECSL, communiqué de presse, 11 janvier 2007. www.cohesionsociale.gouv.fr/presse</p>
Difficultés d'application	<p>Cette voie d'obtention d'un diplôme souffre d'un manque d'attraction. L'image de ce mode de formation est encore négative. L'ouverture de l'apprentissage à l'enseignement supérieur contribue à atténuer cette perception.</p> <p>Il existe un nombre élevé de ruptures de contrats.</p> <p>Les structures qui scolarisent les apprentis sont diverses et n'ont pas évolué de façon uniforme. La multitude de structures et de dispositifs rend la compréhension difficile pour les familles et les enseignants.</p> <p>Les intérêts des différents acteurs sont souvent contradictoires.</p> <p>Les équipes pédagogiques ont des difficultés à appréhender le concept de formation partagée.</p> <p>Le maillage géographique des CFA est insuffisant, la mobilité des jeunes est faible et l'accès à l'apprentissage n'est pas le même selon les régions (du simple au double). Le financement joue un rôle dans cette disproportion. La taxe d'apprentissage génère d'abondantes ressources dans les grandes métropoles, mais pas en région.</p>	<p>MECSL, communiqué de presse, 11 janvier 2007. www.cohesionsociale.gouv.fr/presse</p> <p>CÉREQ, <i>Bref n° 217</i>, mars 2005.</p> <p>MENESR, <i>La mise en place de la formation en alternance dans au collège, N° 2005-030</i>, juin 2005.</p> <p>CÉREQ, <i>Bref n° 217</i>, mars 2005.</p>
Insertion en emploi	<p>Le taux d'insertion en emploi des apprentis qui terminent leur formation se situe entre 70 % et 90 % selon les secteurs professionnels.</p> <p>Plus le niveau du diplôme préparé est élevé, moins l'apprentissage joue un rôle dans l'insertion dans la vie active.</p>	<p>CONSEIL NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE, <i>Les contrats d'objectifs et de moyens conclus en 2005 entre l'État et les Régions en vue de développer, valoriser et moderniser l'apprentissage.</i></p> <p>CÉREQ, <i>Bref n° 217</i>, mars 2005.</p>

Autres informations

Union européenne	Développer un apprentissage plus efficace en Europe est une priorité de la Commission européenne. Le programme <i>Leonardo</i> offre aux apprentis la possibilité d'effectuer des stages dans une entreprise d'un autre État membre de l'Union européenne. Le dispositif <i>Europass</i> permet aux apprentis de compléter leur cursus par un séjour dans un autre pays de l'Union européenne.	www.eudscol.education.fr www.lapprenti.com
Moyens de promotion	Mission de valorisation de l'apprentissage confiée à Henri Lachmann (Président du Conseil de Surveillance de Schneider Electric) par le Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement (MECSL). Vise les entreprises, les jeunes, les familles et les autres acteurs du système éducatif. En 2006, 1 300 entreprises ont signé une charte de l'apprentissage dans le cadre de cette mission. Augmentation notable de la participation des grandes entreprises.	MECSL, communiqué de presse, 11 janvier 2007. www.cohesionsociale.gouv.fr/presse

WEBOGRAPHIE

Générale

Association canadienne de l'Éducation coopérative
www.cafce.ca

Association internationale des universités
www.unesco.org/iau/onlinedatabases/systemns_data/

Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux
www.cicic.ca

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
www.cedefop.europa.eu

Commission européenne Éducation et Culture
www.ec.europa.eu/education

Communauté européenne
http://europa.eu/pol/educ/index_fr.htm

Fit for Europe
www.fit-for-europe.info

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)
www.oecd.org

UNESCO
www.unesco.org

Allemagne

Institut fédéral de l'enseignement professionnel
www.bibb.de

Ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche
www.bmbf.de

Office fédéral de la statistique
www.destatis.de

Union centrale de l'artisanat allemand
www.zdh.de

Angleterre

Apprenticeship
www.apprenticeships.org.uk

Association of Colleges
www.aoc.co.uk

British Columbia Council on Admissions and Transfer
www.bcca.bc.ca

Centre de Ressources et d'Initiatives pour l'International
www.cr2i.com

Centre INFFO
www.centre-inffo.fr

Department for Education and Skills
www.dfes.uk

Higher Education Funding Council for England
www.hefce.ac.uk

Learning and Skills Council
www.lsc.gov.uk

National Statistics First Release
www.dfes.gov.uk/rsgateway/DB/SFR/

Training Village
www.trainingvillage.gr

Belgique

Bruxelles Formation
www.bruxellesformation.be

Communauté française de Belgique
www.cfwb.be

Communauté française (l'enseignement)
www.enseignement.be/syst/structures/ensoblig

Gouvernement fédéral (Portail)
www.belgium.be/eportal/index.jsp

Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME)
www.ifapme.be

Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREM)
www.leforem.be

Région Bruxelles-Capitale
www.bruxelles.irisnet.be

Région wallonne
www.wallonie.be

Secrétariat permanent de la formation en alternance (SYSFAL)
www.sysfal.be

Service des statistiques Communauté française
www.statistiques.cfwb.be

Service des statistiques Région wallonne
www.statistiques.wallonie.be

Colombie-Britannique

Association for Co-operative Education
www.co-op.bc.ca

Conseil des présidents des universités de la Colombie-Britannique
www.tupc.bc.ca

Industry Training Authority
www.itabc.ca

Ministère de l'Éducation
www.bced.gov.bc.ca

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Formation et de la Technologie
www.aved.gov.bc.ca

Statistiques :
www.outcomes.bcstats.gov.bc.ca/Publications/collegereports/2004_details.pdf

État de New York

Center for Occupational Research and Development (organisme national)
www.cord.org

Cooperative Education and Internship Association (pour l'ensemble des États-Unis)

www.ceiainc.org

National Commission for Cooperative Education (pour l'ensemble des États-Unis)

www.co-op.edu

New York State Department of Education

www.nysed.gov

New York State Department of Labour

www.labor.state.ny.us

Office of Elementary, Middle, Secondary and Continuing Education

www.emsc.nysd.gov

Office of Higher Education

www.highered.nysed.gov

National Center for Education Statistics

www.nces.ef.gov

The City University of New York (CUNY)

www1.cuny.edu

The State University of New York (SUNY)

www.suny.edu

U.S. Department of Education

www.ed.gov

Work Experience Association of New York State

www.nysweca.org

France

Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq)

www.cereq.fr/index.htm

Centre national de ressources pour l'alternance en apprentissage (CNRAA)

Bulletin CNRActu@
www3.ac-nancy-metz.fr/cnraa/

L'apprenti

www.lapprenti.com

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MENESR)

www.education.gouv.fr

www.eduscol.education.fr/

Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement (MECSL)

www.cohesionsociale.gouv.fr

Statistiques

MENESR

www.education.gouv.fr/evaluation-satistiques

Institut national de la Statistique et des Études économiques

www.insec.fr

Ontario

Ministère de l'Éducation de l'Ontario, « L'avantage de l'éducation coopérative »

www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/coop.html

Education at work Ontario, Co-op Tax Credits

Ewo.ca/pages/taxcredits.php

Education at work Ontario, For Co-op Supervisors

<http://ewo.ca/pages/supervisors.php>

Education at work Ontario, Roles & Responsibilities

<http://ewo.ca/pages/roles.php>

Emploi Ontario – Services aux apprentis

<http://www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/apprentices/services.html>

Service d'admission des collèges de l'Ontario

<http://www.collegesdelontario.ca>

Québec

Alternance travail-études (ATE)

www.inforoutefpt.org/ate

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

www.mels.gouv.qc.ca

BIBLIOGRAPHIE

Générale

LANDRY, Carol et autres. *La formation en alternance – État des pratiques et des recherches*, Montréal, Presses de l'Université du Québec, 2002, 349 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC, *Analyse comparative des modèles de formation professionnelle et technique – Au Québec et dans d'autres États*, 2003, ISBN - 2-550-40259-6.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC, *Analyse comparative de modèles de qualification professionnelle*, Direction de la planification et du développement, 2005, ISBN - 2-550-43060-3.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT DU QUÉBEC, *Le partage des responsabilités entre les autorités touchées par la question de la formation préparatoire à l'exercice d'un métier ou d'une profession offerte en milieu scolaire dans divers États – Résultats d'une analyse documentaire*, Direction générale des programmes et du développement, 2006, ISBN - 978-2-550-47573-6.

STATISTIQUE CANADA, Apprentis inscrits : *La classe de 1992, une décennie plus tard* (81-595-MIF2005035), numéro d'enquête 3154, 2005.

www.statcan.ca/Daily/Français/051122/q051122b.htm

Allemagne

COMMISSION EUROPÉENNE ÉDUCATION ET CULTURE, Enquêtes Eurydice – *Apprendre tout au long de la vie : la contribution des systèmes éducatifs des États membres de l'Union européenne*, Allemagne.

www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/037FR/009_chap5_037FR.pdf

EURYDICE, Direction générale de l'éducation et de la culture, *Focus sur les structures de l'enseignement supérieur en Europe 2003/2004 – Évolutions nationales dans le cadre du Processus de Bologne*, Structure de l'enseignement supérieur en Allemagne.

EURYDICE, *National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms – Germany* February 2006.

EURYDICE, Directorate-General for Education and Culture, *Structures of education, vocational training and adult education systems in Europe*, 2003 Edition.

FEDERAL INSTITUTE FOR VOCATIONAL TRAINING, *Vocational Training Regulations and the Process Behind Them*, 2006. www.bibb.de/dokumente/pdf/a45_entsehung-von-ausbildungsordnungen_en.pdf

FEDERAL INSTITUTE FOR VOCATIONAL TRAINING and Helmut PÜTZ, *Vocational Education and Training – An Overview*, 2003. www.bibb.de/dokumente/pdf/fohlenband_puetz-english.pdf

FEDERAL MINISTRY OF EDUCATION AND RESEARCH, *Reform of Vocational Education and Training*. www.bmbf.de/en/1644.php

FEDERAL MINISTRY OF EDUCATION AND RESEARCH, *Innovation in Education*. www.bmbf.de/en/1076.php

FEDERAL MINISTRY OF EDUCATION AND RESEARCH, *Training Campaign*. www.bmbf.de/en/ausbildungsoffensive.php

MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, *La réforme de l'enseignement professionnel – Loi de 2005 sur l'enseignement professionnel*, 2005.

www.bmbf.de/pub/die_reform_berufliche_bildung_fr.pdf

MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, *Rapport sur l'éducation professionnelle pour 2006*. www.bmbf.de/pub/bbb_2006_franz.pdf

MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, *Rapport sur l'éducation professionnelle pour 2005*. www.bmbf.de/pub/bbb_2005_franz.pdf

MINISTÈRE FÉDÉRAL DE L'ÉDUCATION ET DE LA RECHERCHE, *Rapport sur l'éducation professionnelle en 2003*. www.berufsbildungsberich.info/_htdocs/bbb2003/teil1_fr/inhalt/teil1_kapitel1.htm

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT and GERMANY, *The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning – Background Report for Germany*, 12 May 2003.

HYPERLINK "<http://www.oecd.org>" www.oecd.org

Angleterre

APPRENTICESHIPS TASK FORCE, *Final Report – The Business Case for Apprenticeships*.

www.apprenticeship.org.uk/NR/rdonlyres/8F54E142-95C8-4FAC-A02D-2A317F1E/O/ATF_finalReport

CENTRE DE RESSOURCES ET D'INITIATIVES POUR L'INTERNATIONAL, *Le système de formation professionnelle au Royaume-Uni*. www.cr2i.com/cr2i/cr2i.nsf/

DEPARTMENT FOR EDUCATION AND SKILLS, *Education and Inspections Act*, November 2006. www.dfes.gov.uk/publications/educationandinsectionsact/index.shtml

EURYDICE, *Structures of education, vocational training and adult education systems in Europe – United Kingdom*, 2003 Edition. www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/041DN/041_UN_FN.pdf

EURYDICE, *National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms – United Kingdom (England, Wales and Northern Ireland)*, 2006 Edition. www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/047DN/047_UN_EN.pdf

HIGHER EDUCATION FUNDING COUNCIL FOR ENGLAND, *Foundation degrees – Key statistics 2001-02 to 2006-07*, January 2007. www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/2007/07_03/07_03.doc

LEARNING AND SKILLS COUNCIL'S, *Leading Change – Annual Report and Accounts for 2005-06*.

LEARNING AND SKILLS COUNCIL'S, *Reducing Administration in Apprenticeship*, April 2006.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OCDE), *The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning- Background Report for the United Kingdom*, 2003. www.oecd.org/dataoecd/22/22/33774110.pdf

UNITED KINGDOM, *General Policy Context – Framework for the Knowledge Society*. www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/National-Vet/Thematic/criteria_reply.asp

Belgique

ALTEREDUC, *Dossier 20 ans des CEFA – Entre socialisation et qualification*, mai 2005.

www.altereduc.be

COMMISSION EUROPÉENNE ÉDUCATION ET CULTURE, *Mise en œuvre du programme de travail « Éducation et Formation 2010 » – Rapport d'avancement 2005, Belgique francophone*, décembre 2005, 26 pages.

http://ec.europa.eu/education/policies/2010/natreport/befr_fr.pdf

GOUVERNEMENT DE LA BELGIQUE, Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, *Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 24 juin 2005, conclue au sein de la Commission paritaire de la construction, relative à l'organisation des régimes de formation et d'emploi pour les années 2005 à 2009*.

GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, *Décret définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre du 24 juillet 1997 modifié* (D. 20-07-06).

GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, Circulaire N° 1694 du 5/12/2006, *Admission des élèves – Notion de correspondance – Enseignement secondaire de plein exercice et enseignement secondaire en alternance* (art. 49 du décret Missions), 86 pages.

GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, *Décret portant sur l'organisation de l'enseignement secondaire de plein exercice*, d. 29-07-1992.

GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, *Décret organisant l'enseignement secondaire en alternance*, D. 03-07-1991.

GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, *Circulaire ministérielle de commentaires du décret du 19 juillet 2001 (21/01/2002) JL/pc/2002-alternance*.

GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE et GOUVERNEMENT WALLON, *Accord de coopération relatif à l'organisation d'une filière de formation qualifiante en alternance, conclu à Namur, 18 juin 1998, entre le Gouvernement de la Communauté française et le Gouvernement wallon*.

GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE et GOUVERNEMENT WALLON, Communiqué de presse, Gouvernement thématique « Emploi et Formation », 26 avril 2007.

[#26](http://www.sysfal.be/flash.cfm)

GOUVERNEMENT WALLON, *Arrêté du Gouvernement wallon du 17 mars 1999 relatif à l'organisation d'une filière de formation qualifiante en alternance*.

OFFICE WALLON DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI (LE FOREM), *Rapport d'activités 2005*.

HYPERLINK "<http://www.leforem.be>" www.leforem.be

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) et le MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, *Le rôle des systèmes nationaux de certification pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie – Rapport de base de la Communauté française de Belgique*, Janvier-Février 2004.

www.oecd.org/dataoecd/28/34260296.pdf

SECRÉTARIAT PERMANENT DE LA FORMATION EN ALTERNANCE (SYSFAL), *Vers une qualité totale*.

SECRÉTARIAT PERMANENT DE LA FORMATION EN ALTERNANCE (SYSFAL), *SYSFALinfo*, n° 12, mars 2006.

www.sysfal.be

SECRÉTARIAT PERMANENT DE LA FORMATION EN ALTERNANCE (SYSFAL), *SYSFALinfo*, n° 14, janvier 2007.

www.sysfal.be

UNESCO, *Mise en œuvre des programmes de travail « Éducation et Formation 2010 » – Rapport d'avancement 2005 – Belgique francophone*. http://ec.europa.eu/education/policies/2010/natreport/befr_fr.pdf

Colombie-Britannique

AGENCE DE REVENU DU CANADA, *Apprentice Job Creation Tax Credit*.

www.cra-arc.gc.ca/whatsnew/apprenticeship-e.html

AGENCE DE REVENU DU CANADA, *Tradesperson's Tools Deduction*. www.cra-arc.gc.ca/whatsnew/tools-e.html

BC COLLEGE AND INSTITUTE STUDENT OUTCOMES, *The 2006 Highlights*, ISSN 1488-5336.

www.outcomes.bcstats.gov.bc.ca/Publications/2006_highlights.pdf

FULFORD HARBOUR CONSULTING LTD, *A Review of ACE IT (February 2005 Intake)*, Prepared for the Industry Training Authority, June 2006.

www.itabc.ca/documents

INDUSTRY TRAINING AUTHORITY, *Sponsor Guide*.

www.itabc.ca/documents

INDUSTRY TRAINING AUTHORITY, *Apprentice/Trainee Guide*.

www.itabc.ca/documents/

INDUSTRY TRAINING AUTHORITY, *ITA Performance Measurement Report*, Figures Updated to Decembre 31, 2006.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Guide pour l'obtention du diplôme d'études secondaires : Programme du secondaire deuxième cycle 2004*. www.bced.gov.bc.ca/graduation/grad_planner_fr.pdf

MINISTRY OF ADVANCED EDUCATION, *2007/08 – 2009/10 Service Plan*.

HYPERLINK "<http://www.aved.gov.bc.ca>" www.aved.gov.bc.ca

MINISTRY OF EDUCATION, *Policy Document: Recognition of Post-Secondary Transition Programs for Funding Purposes*, July 1, 2005.

www.bced.gov.bc.ca/policy/policies/

MINISTRY OF EDUCATION, *Program Guide for Ministry-Authorized Work Experience Courses*, March 2005.

www.bced.gov.bc.ca/careers/work_experience.pdf

MINISTRY OF EDUCATION, *Program Guide for Secondary School Apprenticeship*, June 2005.

MINISTRY OF EDUCATION, *Service Plan Summary 2006/07-2008/09*.

www.bced.gov.bc.ca

MINISTRY OF EDUCATION, *Student Statistics 2002/02 – 2006/07, Full-Year Summary Report*.

www.bced.gov.bc.ca/reports/pdfs/students_stats/prov.pdf

État de New York

BOARD OF REGENTS, *The Board of Regents Statewide Plan for Higher Education 2004-2012*

www.highered.nysed.gov/Quality_Assurance/statewideplan/pa ge1.htm

CITRON, Nancy, Lehman College, *Cooperative Education*.

www.lehman.cuny.edu

COOPERATIVE EDUCATION & INTERSHIP ASSOCIATION, *2002 Survey of Internship/Co-op Professionals in Higher Education*. www.ceiainc.org/publications

ERIC, *CTE and Work-Based Learning*, no. 52, 2003.

MAGI EDUCATIONAL SERVICES, *The face of Carrer and Technical Education in New York State – Year 2 Evaluation Report*, September 2005.

www.emsc.nysed.gov/cte/docs/CTE-EvaluationReport2005.pdf

NATIONAL CENTER FOR EDUCATION STATISTICS, *Labor Market Outcomes of Non-College-Bound High School Graduates*, Vol. 4, Issue 1. www.nces.ed.gov/programs/quarterly/vol_4_1/q7-2.asp

NEW YORK STATE'S NETWORK OF TECH PREP DIRECTORS, *Ensuring and Charting the Future of Tech Prep in New York State – A Position Paper*, May 2005.
www.emsc.nysed.gov/cte/techprep/tp2005/position-papaer/Tech_Prep_Position_Paper

STATE EDUCATION DEPARTMENT, Office of Higher Education, *College and University Preliminary Degree-Credit Enrollment, Fall 2006*.
www.higher.nysed.gov/oris/counts/prelim/06/rtp.pdf

STATE EDUCATION DEPARTMENT, *New York State Career and Technical Education – Guidelines for Career and Technical Education Administrators and Counselors*, 2005 Edition.
www.emsc.nysed.gov/cte/docs/CTEadminguidancehandbook-march2005.doc

STATE EDUCATION DEPARTMENT, *Carrer and Technical Education Program Re-Approval Application*, Office of Curriculum and Instructional Support.
www.nysed.gov

UNIVERSITY OF NEW YORK, Career Services Hostos, *Guidelines, roles, & responsibilities*.
www.hoatoo.cuny.edu/cso/Co-op_facuGuidePt1_1.asp

SWAIL, Dr. Watson Scott and Dr. Eva I. KAMPITS, , *Work-Based Learning & Higher Education – A Reseach Perspective*, for The Educational Policy Institute and The New England Association of Scholls and Colleges, 2004.
www.educationalpolicy.org

France

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHE SUR LES QUALIFICATIONS (Céreq), Jacques Arrighi et Damien Bouchier, 1995-2003, *L'apprentissage aspiré par le haut*, Bref n° 217, mars 2005.

CONSEIL NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE, *Les contrats d'objectifs et de moyens conclus entre l'État et les Régions en vue de développer, valoriser et moderniser l'apprentissage*, Les cahiers du CNFPTLV, Cahier N° 1, Étude réalisée par Nathalie Deville, septembre 2006.

COMMISSION DU DÉBAT NATIONAL UNIVERSITÉ-EMPLOI, *Rapport final de l'Université à l'Emploi*, 24 octobre 2006.

EURYDICE, *Fiches nationales de synthèse des systèmes d'enseignement en Europe et des réformes en cours – Édition 2007 – FRANCE*.
www.eurydice.org/ressources3eurydice/pdf/047DN/047_FR_FR.pdf

JOURNAL LE MONDE, *L'apprentissage, une formule qui gagne les universités*, 4 avril 2007.
www.lemonde.fr

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE, Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche et Inspection générale de l'éducation nationale, *La mise en place de la formation en alternance au collège*, N° 2005-030, juin 2005.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE, Éduscol, *Formation d'apprenti junior – Guide pédagogique*, avril 2006.
www.eduscol.fr/apprentijunior

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE, *Note d'information – Les élèves du second degré dans les établissements publics ou privés à la rentrée 2006*, 6 février 2007.
www.media.education.gouv.fr/file/43/1/4431.pdf

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE, Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), *Info LMD – l'Europe des universités, l'Europe des étudiants*, Rentrée 2006.

SOULLOGOUB, Michel et Valérie ULRICH, *Les jeunes en apprentissage ou en lycée professionnel – Une mesure quantitative et qualitative de leur insertion sur le marché du travail*, Économie et statistique N° 323, 1999.

Ontario

ASSOCIATION OF COLLEGES OF APPLIED ARTS AND TECHNOLOGY OF ONTARIO, ACAATO *Environmental Scan 2006: Section 1 – Student and Graduate profiles*, 2006.

GEORGIAN COLLEGE, *Co-operative Education – Student Procedures & Responsibilities Manual*, Fall 2006.

GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO, Ministère de l'Éducation, *Les projets phares pour la réussite des élèves sont une lueur d'espoir pour les 10 000 élèves qui éprouvent des difficultés*, Communiqué de presse, 30 novembre 2006.
http://ogov.newswire.ca/ontario/GPOF/2006/11/30/c22123.html

GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO, *Loi modifiant la Loi sur l'éducation concernant l'apprentissage des élèves jusqu'à l'âge de 18 ans et l'apprentissage équivalent*, Chapitre 28 de la Loi de l'Ontario, promulguée le 20 décembre 2006.

GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO, Ministère de l'Éducation, *Le gouvernement McGuinty aide davantage d'élèves à obtenir leur diplôme*, Communiqué de presse, 12 décembre 2006.

KING A.J.C. and W.K. WARREN, *Transition to College: Perspectives of Secondary School Students*, Sponsored by Association of Colleges of Applied Arts and Technology of Ontario, 2006.

KING A.J.C. et autres, *Double cohort study – Phase 4 Report for the Ontario Ministry of Education*, Social Program Evaluation Group, Queen's University
www.edu.gov.on.ca/eng/document/reports/phase4/report4.pdf

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO, *Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience, Lignes directrices pour les écoles secondaires de l'Ontario*, 2000, 53 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DE L'ONTARIO, *Actualités de la mise en œuvre*, juin 2006.
www.curriculum-update.info

MINISTÈRE DES FINANCES DE L'ONTARIO, *Crédit d'impôt pour la formation en apprentissage – Bulletin d'interprétation 3020FR*, août 2005.

MINISTÈRE DES FINANCES DE L'ONTARIO, *Crédit d'impôt pour l'éducation coopérative – Bulletin d'interprétation 3021FR*.

Québec

LEBEL, Denis, Momentum groupe conseil inc., *Rapport d'évaluation du programme de soutien financier à l'alternance travail-études, de 1998-1999 à 2000-2001*, Ministère de l'Éducation du Québec, Secteur de la formation continue, octobre 2002.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Alternance travail-études, c'est plus que des études, Module d'introduction. Cadre de référence, Guide organisationnel, Guide pédagogique*, 2006.
www.inforoutefpt.org/ate

