Refining HE Apprenticeships with Enterprises in Europe

Recommandations ApprEnt pour un meilleur modèle européen d'apprentissage dans l'enseignement supérieur

Introduction

La productivité croissante du travail industriel entraîne **un chômage élevé chez les jeunes**. Dans le même temps, les **exigences en matière de compétences** évoluent : il faut davantage de connaissances de haut niveau ainsi que des compétences fondées sur l'expérience. Il est donc particulièrement nécessaire de promouvoir et d'accroître la capacité de l'apprentissage et de la formation en milieu professionnel. À cet égard, le défi majeur sera de réintégrer et de synchroniser le "monde du travail et le monde de l'apprentissage" afin qu'ils se comprennent mieux et coopèrent d'une manière plus naturelle et utile.

La prise de position du réseau européen de formation continue universitaire, eucen, sur l'éducation et la formation tout au long de la vie universitaires, qui promeut l'Agenda 2030 pour le développement durable, est la suivante :

- *les universités doivent agir en tant que prestataires particuliers de VET en mettant l'accent sur le développement des compétences, basé sur la recherche et le développement, par le biais de projets intersectoriels HVET[1] et HCVET[2] ; les universités engagées dans l'apprentissage tout au long de la vie ont des rôles spécifiques à jouer pour développer et intensifier le "plaisir d'apprendre" et proposer des méthodes innovantes pour apprendre dans divers environnements (par exemple au travail, au domicile, sur les postes bénévoles, dans les loisirs, etc) ;*
- *les établissements d'enseignement supérieur doivent promouvoir la transférabilité de la formation sur le lieu de travail grâce à des méthodologies spécifiques dans la conception des programmes d'études, dans le cadre de l'apprentissage sur le lieu de travail, et également souligner le rôle de la validation des acquis antérieurs afin de mettre l'accent sur la collecte et le partage des connaissances précieuses ;*

Aussi, sur eucen et l'Exposé de position de coopération HEI/VET, 2017, on peut lire que :

- Le développement de l'expertise professionnelle fondé sur la recherche diffère fondamentalement de l'enseignement et de la formation professionnels axés sur les

[1] Enseignement et formation professionnels supérieurs
[2] Formation professionnelle continue supérieure

ApprEnt *est un projet cofinancé par le programme Erasmus+. Le soutien de la Commission européenne à la production de ce document ne constitue pas une approbation de son contenu, qui ne reflète que le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.*

compétences (...) Pourtant, il existe **diverses activités qui relient l'enseignement supérieur à la VET** et qui indiquent clairement **la nécessité de coopérer davantage**.

- Dans le cadre de l'élargissement de l'accès aux universités, ils pourraient promouvoir activement les passerelles, les outils et les procédures ouvrant les portes à de nouveaux publics issus de la formation professionnelle. Les voies d'accès de la VET à l'université sont partiellement ouvertes, mais le nombre de candidats, pour ne pas dire d'étudiants, est limité et il y a plusieurs obstacles à surmonter et des procédures et pratiques à développer. **De nombreuses universités forment des enseignants pour les établissements de VET et soutiennent leur formation continue.** Divers domaines de recherche se concentrent sur des questions pertinentes pour le monde de la VET. Les institutions des deux domaines coopèrent à divers projets de développement.

Le **projet ApprEnt** vise à combler le fossé entre le monde de l'éducation et celui de l'entreprise, en renforçant les partenariats entre les entreprises, les établissements d'enseignement supérieur (HEI) en tant que prestataires de VET et d'autres acteurs concernés tels que les organismes publics, les représentants des apprenants et les représentants des prestataires de formation professionnelle, dans le but ultime de promouvoir la création de l'apprentissage par le travail (WBL) et en particulier l'apprentissage. Sur ce point particulier, ApprEnt a produit un ensemble de recommandations politiques sur la manière dont le VET dans les HEI peut promouvoir la mise en œuvre d'apprentissages et de programmes d'apprentissage par le travail et contribuer ainsi à résoudre les problèmes du chômage et des pénuries de compétences.

Certains des documents qui ont été utilisés comme documents de référence peuvent être consultés en ligne à l'adresse suivante https://apprent.eucen.eu/tools

Le pilier européen des droits sociaux a présenté comme premier principe " l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie " : *Toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie de qualité et inclusifs afin de conserver et d'acquérir les compétences qui lui permettront de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.*

Les réactions de nos partenaires, fondées sur leurs études de cas par pays et leur analyse transversale, 2018, présentent un tableau très diversifié de leur mise en œuvre. Certains partenaires ont consulté les principales parties prenantes et la société civile et lié la stratégie aux initiatives existantes. D'autres partenaires ont des stratégies de base, mais celles-ci ne sont actuellement pas liées à la collaboration entre l'enseignement supérieur et les PME. Dans certains pays, des groupes de travail ou des projets ont été mis en place afin de mettre en œuvre cette collaboration. Il **existe des exemples** de pays où l'apprentissage de l'enseignement supérieur est en phase pilote.

Le réseau de formation continue des universités européennes, eucen, et le consortium ApprEnt soulignent quelques recommandations-clés pour une mise en œuvre plus large et meilleure de la collaboration université-entreprise, en ce qui concerne la promotion des programmes de formation continue et d'apprentissage, notamment au niveau de l'enseignement supérieur. Les HEA sont d'une importance vitale aujourd'hui, car elles permettent de construire des ponts et de renforcer la collaboration université-entreprise, tout en permettant une formation plus efficace et plus cohérente des mentors et des superviseurs à différents niveaux de qualification.

Publication : **eucen**, Barcelone, Espagne, 2019, http://www.eucen.eu

Procès-verbal : Lucilia Santos, Katrin Männik, Krista Loogma, Carme Royo, Francesca Uras on behalf of the ApprEnt consortium (Ed.) (2019): *ApprEnt Policy Recommendations for a better European Higher Education apprenticeship model*. ApprEnt tools for Higher Education Apprenticeship in Europe series. ISSN 2706-6576 © The ApprEnt consortium, 2019

Tous les outils ApprEnt peuvent être utilisés et copiés librement pour tout usage non commercial, à condition d'en citer la source. Tous les contenus sont listés sous l'attribution de la licence internationale 4.0 (CC BY-NC-SA 4.0).

Recommandations politiques

1. Réglementations

Établir une compréhension claire de ce que sont les apprentissages et les stages : ce qui les relie et ce qui les caractérise.
Mettre en place une compréhension claire et transnationale de l'apprentissage (y compris les questions de qualité et les résultats escomptés), qui permette aux établissements, aux entreprises et aux étudiants de mettre en place des dispositifs de mobilité dans l'UE tout en garantissant certaines normes minimales qui améliorent les compétences des étudiants d'une manière reconnue dans tous les États membres.

Les étudiants seraient : avoir une compréhension claire de ce qu'est un apprentissage (HE) par rapport à un contrat de stage ou de stage ; avoir la garantie de développer des compétences spécifiques dans leur diplôme spécifique ; être assurés que leurs compétences développées seront reconnues dans tout pays de l'UE.

2. Élaboration de politiques stratégiques

Envisager le développement de l'apprentissage aux niveaux supérieurs de l'enseignement dans le cadre de l'objectif stratégique global visant à intégrer l'apprentissage axé sur le travail et l'orientation professionnelle à l'apprentissage académique et à l'enseignement général. Compte tenu de l'importance croissante de l'apprentissage en milieu de travail, la professionnalisation et le perfectionnement professionnel des mentors en milieu de travail devraient être l'un des objectifs de la stratégie d'éducation ainsi que de la gouvernance des affaires économiques.

Les étudiants seraient : tous assurés des possibilités d'apprentissage dans les programmes d'éducation formelle et continue.

3. Formation

Veiller à ce que les mentors[3] dans les entreprises et les établissements d'enseignement supérieur aient les aptitudes et les compétences pédagogiques nécessaires pour guider et soutenir les étudiants et à ce qu'ils reçoivent une formation adéquate.
Standardiser la formation des mentors afin qu'ils comprennent la nature et l'utilisation des programmes d'apprentissage. En même temps, ils seraient préparés à (a) placer les étudiants au centre du processus d'apprentissage et (b) apprendre eux-mêmes à travailler et à collaborer avec d'autres mentors de l'industrie et des HEI.

Les étudiants seraient encadrés par des professionnels bien formés qui comprennent les défis des programmes d'apprentissage ; ils seraient guidés par un mentor plus académique/théorique et par un mentor pratique afin de trouver des synergies entre les deux mondes et de comprendre la circularité des deux types d'apprentissage.

4. Mobilité

Encourager les programmes de mobilité pour les universitaires et les non-universitaires participant à des programmes d'apprentissage au niveau régional, national ou international. La durée pourrait être d'une semaine à trois mois. Les institutions et les entreprises seraient encouragées à accueillir et à encadrer les visiteurs ainsi qu'à promouvoir la mobilité de leur propre personnel.

Les étudiants interagiraient avec le personnel qui a connu la mobilité et pourraient expliquer comment elle fonctionne et quels sont les avantages de ces opportunités. Ils pourraient également informer les élèves des points à connaître et de la façon de se préparer à ces échanges.

5. Orientation, coordination et évaluation

Créer des espaces dédiés et permanents d'orientation et de conseil (en ligne ou en face à face) qui relient les entreprises, les HEI, les mentors et les étudiants dans une optique "d'Accès au succès" et garantissent des processus administratifs fluides.

[3] Les mentors (des PME et de l'industrie) et les superviseurs (des HEI) seront appelés "mentors" dans ce document, en tant que concept global, à partir de ce point. Cependant, il est important que le lecteur comprenne que nous faisons référence aux deux individus.

Concevoir des méthodes et des outils d'évaluation appropriés pour suivre les apprentissages réalisés (par exemple, l'utilisation des ePortfolios et/ou des sessions de réflexion communes périodiques).

Les étudiants auraient accès à des mentors mieux informés et mieux soutenus dans leurs cours d'apprentissage ; passeraient d'un apprentissage individuel isolé à un apprentissage en réseau et collaboratif, impliquant des réunions systématiques des étudiants, des mentors et, si nécessaire, des personnes des bureaux administratifs.

6. Assurance de la qualité

Assurer des stages de qualité où les apprentis apprennent et se préparent à leur vie professionnelle future.
Concevoir des critères de qualité tenant compte des besoins des deux parties - les HEI et les PME qui envisagent une analyse fondée sur les connaissances pour le marché du travail futur et les compétences nécessaires, en garantissant la qualité de la formation des mentors.

Les étudiants bénéficieraient de stages d'apprentissage en milieu professionnel qui sont conçus et mis en œuvre selon des critères clairement établis qui assurent l'assurance de la qualité.

7. Attribuer des ressources

Promouvoir l'apprentissage en milieu professionnel et les places d'apprentissage pour les jeunes étudiants de premier cycle et les diplômés. Élaborer de nouveaux outils pédagogiques collaboratifs basés sur un cadre conceptuel / théorique clair et spécifique au contexte, à l'usage de l'entreprise et des tuteurs des établissements d'enseignement supérieur. En général, allouer plus de ressources pour la promotion et le développement des programmes de WBL et d'apprentissage à différents niveaux, en tenant compte du temps passé par les mentors dans l'exercice de leurs fonctions en tant que telles.

Les étudiants auraient plus d'opportunités de demander et de suivre des programmes WBL ou d'apprentissage, d'accéder à des programmes WBL et d'apprentissage avec plus de moyens et une meilleure qualité.

8. Sociétés de financement

Encourager et soutenir financièrement les entreprises afin de donner aux travailleurs le temps de devenir des mentors et d'interagir avec leurs collègues dans les HEI, et non pas avec les employeurs.

Les étudiants bénéficieraient de la possibilité pour les mentors de leur consacrer du temps et des ressources, puisque leur rôle et leurs fonctions sont pleinement reconnus et financés.

9. Transparence

Suivre, comparer et partager les actions mises en œuvre concernant les dépenses requises pour la mise en œuvre des catégories précédentes, les méthodologies pédagogiques, les acquis de l'apprentissage et les critères d'évaluation.

Les étudiants bénéficieraient de régimes clairs, compréhensibles, équitables et responsables.

10. Durabilité

S'assurer que les concepts et la pratique sont enseignés de manière à favoriser la perméabilité entre les niveaux. Favoriser la flexibilité des trajectoires et la mobilité. Favoriser une vision à long terme et des actions durables. Deux niveaux différents de durabilité doivent être gardés à l'esprit : réglementaire et appliqué. Cela signifie qu'il faut continuer à soutenir la formation des formateurs, tant des entreprises que des établissements d'enseignement supérieur, en légiférant, en réglementant et en mettant en œuvre des mesures visant à garantir que des actions à court terme puissent avoir lieu.

Les étudiants bénéficieraient de la perméabilité entre les parcours d'apprentissage et d'une mobilité accrue. Ils bénéficieraient également de régimes qui poursuivent une vision cohérente, souple et à long terme et qui ne font pas l'objet de remaniements fréquents.

	LES MESURES QUI PEUVENT ÊTRE PRISES PAR CHAQUE NIVEAU			
	Au niveau de l'UE	**Au niveau national**	**Au niveau des HEI**	**Au niveau de l'entreprise**
1. Réglementations	Élaboration d'un ensemble de règles au niveau de l'UE qui facilitent la mobilité et l'accréditation dans tous les pays qui y souscrivent.	Adopter les règlements recommandés par l'UE et les adapter au niveau national, afin d'unifier les critères et de faciliter la collaboration avec les autres pays de l'UE.	Tester le fonctionnement de la nouvelle réglementation à l'aide d'un programme réel. Faciliter le test, recueillir les commentaires et les renvoyer aux décideurs pour qu'ils les peaufinent.	Accepter d'incorporer les nouvelles réglementations aux procédures actuelles et collaborer à leur expérimentation dans des cas réels. Envoyer les commentaires aux décideurs pour qu'ils les peaufinent.
2. Élaboration de politiques stratégiques	Offrir une vision politique et un ensemble de mesures distinctes pour les apprentissages de l'enseignement supérieur.	Élaborer et appliquer un ensemble de politiques distinctives pour les apprentissages du niveau d'enseignement supérieur qui tiennent compte du contexte national spécifique.	Mettre en œuvre des mesures politiques spéciales, coordonner les efforts et les ressources et encourager les élèves.	Participer par le biais de mesures politiques spéciales, créer une équipe spéciale d'apprentissage et de gestion.
3. Formation	Fournir un soutien politique, financier et logistique aux pays prêts à réglementer la formation des mentors.	Lancer, promouvoir et encourager la formation de mentors ayant des prix ou des avantages nationaux et développer un réseau de mentors. Mettre en place des moyens financiers et logistiques pour les HEI et les entreprises.	Introduire et encourager la formation des mentors et des réseaux de rétroaction. Allouer suffisamment de temps et de ressources. Offrir une "compensation en nature" (temps ou crédits). Assurer la pleine reconnaissance du rôle et des compétences des mentors.	Annoncer et encourager la formation des mentors. Allouer suffisamment de temps et de ressources. Offrir une "compensation en nature" (temps ou crédits). Assurer la pleine reconnaissance du rôle et des compétences des mentors.
4. Mobilité	Offrir des bourses de mobilité aux universitaires et aux non-universitaires travaillant dans des programmes d'apprentissage. Offrir de meilleures subventions aux organisations accueillant des visiteurs.	Lancer, promouvoir et encourager la mobilité des universitaires et des non-universitaires travaillant dans des programmes d'apprentissage. Offrir de meilleures subventions aux organisations accueillant des	Introduire et encourager la mobilité avec d'autres HEI ou entreprises travaillant dans le domaine de l'apprentissage ou intéressés à le faire. Accueillir les visiteurs.	Annoncer et encourager la mobilité avec d'autres entreprises ou HEI participant à des programmes d'apprentissage. Accueillir les visiteurs.

	LES MESURES QUI PEUVENT ÊTRE PRISES PAR CHAQUE NIVEAU			
	Au niveau de l'UE	**Au niveau national**	**Au niveau des HEI**	**Au niveau de l'entreprise**
		visiteurs.		
5. Orientation et coordination	Lignes directrices sur la façon d'établir des bureaux des lignes directrices à l'échelle nationale et d'offrir un soutien financier. Promouvoir la coopération transnationale et la fertilisation croisée par la même occasion.	Établir un bureau national doté d'un service d'assistance en ligne et d'un personnel en face à face, en allouant des fonds et des ressources adéquats. Fournir des informations en ligne sur les possibilités d'apprentissage au niveau de l'enseignement supérieur pour tous les groupes cibles.	Créer un profil institutionnel et nommer un membre du personnel pour fournir des conseils et de l'aide. Affecter des fonds et des ressources adéquats.	Créer un profil d'entreprise et nommer un représentant pour fournir des conseils et de l'aide. Affecter des fonds et des ressources adéquats.
6. Qualité	Créer des mesures de contrôle de la qualité.	Adopter officiellement des mesures de contrôle de la qualité et leur donner une publicité adéquate. Attribuer des récompenses à ceux qui appliquent des mesures de contrôle de la qualité.	Intégrer des mesures de contrôle de la qualité dans la gestion quotidienne des programmes d'apprentissage et de formation professionnelle. Observer les entreprises qui accueillent des apprentis. Adopter des programmes d'études en fonction des besoins des employeurs et d'autres organisations.	Intégrer des mesures de contrôle de la qualité dans la gestion quotidienne de l'apprentissage en milieu de travail et de l'apprentissage pour fournir aux étudiants les connaissances nécessaires.
7. Ressources	Lancer une campagne de publicité dans l'UE. Financer davantage de projets qui favorisent l'apprentissage en milieu professionnel et les programmes d'apprentissage.	Accorder des rabais fiscaux aux employeurs qui ont recours à ces types de placements.	Organiser chaque année des séances d'information à l'intention du public interne et externe. Fournir des formulaires "d'intérêt" aux apprentis potentiels.	Préparer une description des compétences dont les apprentis ont besoin pour que les HEI puissent identifier les candidats.
8. Sociétés de financement	Attribuer un soutien européen aux pays qui mettent en œuvre la réglementation européenne relative aux programmes	Accorder un soutien national aux institutions qui mettent en œuvre la réglementation européenne relative aux programmes d'apprentissage.	Prévoir dans le budget annuel une section pour améliorer et élargir la collaboration en matière d'apprentissage (par exemple en termes de	Prévoir dans le budget annuel une section pour améliorer et élargir la collaboration en matière d'apprentissage (par exemple en termes de

	LES MESURES QUI PEUVENT ÊTRE PRISES PAR CHAQUE NIVEAU			
	Au niveau de l'UE	**Au niveau national**	**Au niveau des HEI**	**Au niveau de l'entreprise**
	d'apprentissage.		formation, de temps et/ou de dévouement du personnel, etc.)	formation, de temps et/ou de dévouement du personnel).
9. Transparence	Demander des rapports annuels aux États membres de l'UE adoptant les règlements européens qui reçoivent un financement quelconque. Évaluer l'utilisation du financement. Évaluer la qualité des programmes financés. Comparer les pratiques d'un pays à l'autre et les étalonner.	Demander des rapports annuels aux HEI/entreprises qui adoptent la réglementation européenne et qui reçoivent un financement quelconque. Évaluer l'utilisation du financement. Évaluer la qualité des programmes financés. Partager les bonnes pratiques.	Préparer des rapports annuels soulignant comment les fonds reçus ont été utilisés et faire une analyse sur le nombre d'étudiants, les taux de réussite scolaire, l'incorporation aux taux d'emploi, etc. Partager les bonnes pratiques.	Préparer des rapports annuels soulignant comment les fonds reçus ont été utilisés et quels étudiants de quels établissements d'enseignement supérieur ont apporté une contribution plus utile à l'entreprise, combien ont été recrutés, etc. Partager les bonnes pratiques.
10. Durabilité	Promouvoir la perméabilité et la flexibilité des parcours d'apprentissage entre les secteurs. Poursuivre une vision politique cohérente au profit de tous les acteurs concernés.	Adopter des cadres généraux permettant une flexibilité entre les parcours d'apprentissage et s'en tenir à une vision cohérente à long terme pour le bénéfice de tous les acteurs concernés.	Concevoir des stratégies et mettre en œuvre des actions permettant une plus grande flexibilité entre les parcours d'apprentissage et préserver une stratégie cohérente à long terme dans l'intérêt de tous les acteurs concernés.	Coopérer avec les prestataires de services éducatifs dans le but de faciliter une plus grande flexibilité entre les parcours d'apprentissage pour le bénéfice de tous les acteurs concernés.