

Project: 101182986 — SUCCESS — ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

1

Coopération durable entre les prestataires d'EFP et les entreprises pour améliorer l'employabilité des diplômés

SUCCESS

Rapport comparatif sur l'EFP dans les pays de l'Union Européenne

Auteur: Téfio Raoul TRAORÉ

Date: 15 août 2025

Organisation: La Salle Foundation

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

TABLE DES MATIÈRES

I. ABSTRACT	5
II. INTRODUCTION.....	7
III. MÉTHODOLOGIE.....	9
IV. ÉTUDE COMPARATIVE DES MODÈLES DE COOPÉRATION	10
4.1. Ressemblances	10
a) Organisationnel et de l'implication des régions et provinces.....	10
b) De la coopération entre les écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle avec les entreprises	11
c) Du financement de l'enseignement technique et la formation professionnelle	12
d) Du contrôle de la qualité de la formation sur le plan national	12
e) De la formation duale	13
f) Des stages rémunérés	15
g) Des stages ordinaires	15
h) De l'implication des entreprises dans la définition des curricula	16
i) Du placement des stagiaires par l'école	16
j) Des passerelles	16
k) De la facilité d'obtention d'emplois par les apprenants dans le cas de la formation duale.....	17
4.2. Dissemblances.....	17
a) Du patronage	17
b) De l'accompagnement des apprenants en stage par l'école et par l'entreprise.....	18
c) Au niveau de l'organisation des chambres professionnelles	19
d) Des Conseils de Compétences Sectoriels.....	20
e) Des résultats des réformes de l'enseignement technique et de la formation professionnelle	20
V. LES FORCES ET LES FAIBLESSES DE LA COOPÉRATION	22

5.1.	Les forces de la coopération.....	22
a)	La décentralisation organisationnelle	22
b)	Le co-financement par l'État et les entreprises	22
c)	La facilité d'obtention du travail par les formés et la facilité de recrutement de la part des entreprises.	23
d)	La réduction des abandons scolaires par les apprenants	23
e)	La meilleure préparation des formés à affronter le milieu professionnel... ..	23
f)	La figure de l'accompagnateur à l'école et du tuteur en entreprise	24
g)	L'existence du contrat de stage rémunéré et la formation duale sont bénéfiques pour les apprenants	24
h)	La maturité précoce des apprenants	24
5.2.	Les faiblesses de la coopération	24
a)	L'insuffisante régulation du partenariat entre les écoles et les entreprises.	25
b)	La réticence de certaines entreprises à coopérer avec les écoles	25
c)	La bureaucratie.....	25
d)	Le manque de connaissance du système de formation duale	26
e)	La persistance des pratiques pédagogiques traditionnelles	26
f)	Le manque de ressources financières pour assurer le suivi des apprenants en entreprise par l'accompagnateur et le tuteur	26
g)	Le manque de prise en compte des particularités de chaque apprenant	26
VI.	BONNES PRATIQUES	27
VII.	CONSEILS PRATIQUES POUR L'ADOPTION ET L'ADAPTATION DES BONNES PRATIQUES EUROPÉENNES EN AFRIQUE	29
a)	S'assurer que la législation nationale admet la pratique que nous souhaitons mettre en oeuvre avant de l'appliquer dans le pays.	29
b)	Sensibiliser les entreprises (étatiques, multinationales, locales) sur le bien fondé de la coopération avec les écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle.	30
c)	Formaliser à travers un contrat la coopération entre les écoles de l'enseignement technique et de formation professionnelle avec les entreprises.	30

Project: 101182986 — SUCCESS — ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

- d) Formaliser le stage ou/et la formation duale par un contrat liant l'école, l'entreprise et l'apprenant pour mieux encadrer le stage des apprenants ainsi que la formation duale. 31
- e) Instituer la compensation financière pour les apprenants dans le cadre du stage et de la formation duale. 31
- f) Former les enseignants sur la formation par alternance, 31
- g) La mise en place d'une stratégie de soutien aux apprenants 32
- h) La mise en place par les entreprises des tuteurs ou des mentors pour accompagner les apprenants 32
- i) Rendre agile le processus administratif 32
- j) Organiser des réunions périodiques entre les accompagnateurs des apprenants à l'école et leurs tuteurs au sein des entreprises. 33
- k) Développer des outils pédagogiques pour le suivi des apprenants et de réflexion par les apprenants sur leur expérience de formation duale ou de stage.

33

VIII. TABLEAU SYNTHETIQUE COMPARATIF DES TROIS PAYS DE L'UNION EUROPEENNE.....	34
IX. CONCLUSION	42
X. RÉFÉRENCES.....	43

I. ABSTRACT

Cette étude comparative porte sur les modèles de coopération entre les écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle et les entreprises dans les pays de l'Union Européenne, notamment la Belgique, l'Italie et la Pologne. Elle entre dans le cadre du projet SUCCESS financé par l'Union Européenne et implémenté par La Salle Foundation, en collaboration avec ACTEC et FORMAC. Ce projet SUCCESS est mis en oeuvre dans cinq pays africains : Burkina Faso, Cameroun, Kenya, Madagascar et Rwanda.

La présente étude comparative consiste à dégager les points de ressemblance et les points de dissemblance entre les pays étudiés et à relever les forces et les faiblesses de la coopération. Enfin, l'étude comparative vise à relever les bonnes pratiques ainsi que les conseils pour un transfert de ces bonnes pratiques au contexte africain.

Les modèles de coopération qui se dégagent sont la formation duale, le stage rémunéré, le stage ordinaire, le patronage et l'expérience du "juvenile worker".

L'organisation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle dans ces trois pays de l'Union Européenne révèle une décentralisation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle bien que coordonné par le Ministère National de l'Éducation en collaboration avec le Ministère National du Travail, dans le cas de la Belgique et de l'Italie; tandis que l'organisation est plutôt centralisée en Pologne. On constate aussi que les régions et les provinces ou communautés sont des acteurs essentiels de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en Belgique et en Italie, tandis que leur rôle en Pologne est plutôt réduit. Cela est liée à une organisation administrative et politique très

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

décentralisée en Belgique et en Italie, et plutôt centralisée en Pologne. Ce constat révèle que l'enseignement technique et la formation professionnelle s'adapte à la politique et à la régulation nationales. Le contexte local est donc important dans la mise en oeuvre de la coopération.

Cependant, l'innovation est toujours possible. Elle peut consister en une sorte de lobbying afin que l'autorité politique change la politique et la régulation pour permettre l'application du modèle de coopération souhaité. L'invitation aux cinq pays africains partie prenante du projet SUCCESS est d'une part, de respecter la politique et la régulation nationales, et d'autre part, de prendre des initiatives pour la réforme de la politique et de la régulation nationales.

II. INTRODUCTION

L'enseignement technique et la formation professionnelle sont une composante essentielle de la formation du capital humain pour le développement économique des pays. Ils permettent aux apprenants d'acquérir des connaissances théoriques et des compétences techniques qui sont directement applicables en entreprise. De ce point de vue, ils sont des facteurs essentiels dans la lutte contre le chômage et la promotion d'un emploi décent pour les jeunes et les adultes.

L'enseignement technique et la formation professionnelle contribuent à la compétitivité des entreprises en leur fournissant une main-d'œuvre qualifiée et compétente. Pour y parvenir, ils doivent être en phase avec les besoins réels et les tendances fortes du marché du travail et s'appuyer sur une coopération dynamique entre les écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle et les entreprises.

Cette coopération peut prendre plusieurs formes allant de l'accueil des apprenants pour des stages ordinaires, l'expérience du "juvenile worker", le patronage jusqu'à la formation duale, en passant par la co-construction des curricula, l'équipement des laboratoires, l'utilisation des installations et de la technologie de l'entreprise pour impartir certains modules, l'enseignement de certains modules par les employés expérimentés des entreprises, l'accompagnement des apprenants en stage, etc.

Dans le cadre du projet SUCCESS financé par l'Union européenne et implémenté par La Salle Foundation, en collaboration avec ACTEC et FORMAC, cette étude comparative examine brièvement l'organisation, le financement et la gestion de l'enseignement technique et de la formation professionnelle dans trois pays de l'Union Européenne: la Belgique, l'Italie et la Pologne.

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

Cette étude comparative est surtout axée sur les modèles de coopération entre les écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle et les entreprises dans les trois pays de l'Union Européenne sus-mentionnés. En effet, *“la formation des étudiants est une tâche partagée entre l'école et l'entreprise. Les deux institutions doivent travailler ensemble pour garantir que l'étudiant mène à bien son processus de formation. Cette collaboration est essentielle pour garantir une formation de qualité, actualisée et adaptée aux besoins réels du marché du travail. La coopération entre les centres éducatifs et les entreprises contribue de manière significative à la préparation de professionnels compétents et facilite leur insertion dans le monde du travail. Lorsque cette relation est bien établie, elle devient une stratégie gagnant-gagnant pour toutes les parties concernées : les étudiants, les écoles et les entreprises”* (Cagnon et al., 2025, cité dans Rapport national de la Belgique, 2025).

Cette étude comparative est organisée comme suit: d'abord une présentation de la méthodologie de recherche, puis l'étude comparative à proprement parler qui présente les points de ressemblance et les points de dissemblance, ensuite les forces et les faiblesses de la coopération. Cette partie est suivie par les bonnes pratiques et les conseils pour la mise en oeuvre des bonnes pratiques en Afrique, et enfin, la conclusion.

III. MÉTHODOLOGIE

La méthodologie de recherche dans le cadre de cette étude comparative a consisté à compiler les résultats des trois rapports d'études portant sur les modèles de coopération entre les écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle avec les entreprises dans trois pays de l'Union Européenne que sont la Belgique, l'Italie et la Pologne.

Cette méthodologie d'analyse croisée a permis de dégager les ressemblances au niveau de l'organisation de l'enseignement technique et la formation professionnelle, la coopération entre les écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle et les entreprises; ainsi que les dissemblances qui s'expliquent par les particularités de chaque pays, notamment le parcours politique et économique.

Cette étude comparative est donc essentiellement basée sur les trois études de cas et n'utilise ni des sources primaires ni secondaires additionnelles. La réflexion, la formulation et la structuration relèvent de l'initiative de l'auteur.

IV. ÉTUDE COMPARATIVE DES MODÈLES DE COOPÉRATION

Cette étude comparative portant sur les trois pays de l'Union Européenne que sont la Belgique, l'Italie et la Pologne, analyse l'organisation, le financement, l'assurance qualité de la formation et les modèles de coopération entre les écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle et les entreprises. L'étude comparative dégage les points de ressemblance et les points de dissemblance.

10

4.1. Ressemblances

L'étude comparative nous permet de dégager des points de ressemblance au niveau :

a) Organisationnel et de l'implication des régions et provinces

Du point de vue de l'organisation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, nous retrouvons quasiment la même organisation dans tous les trois pays de l'Union Européenne qui font l'objet de cette étude: la Belgique, l'Italie et la Pologne.

En effet, qu'il s'agisse de la Belgique, de l'Italie ou de la Pologne, l'enseignement technique et la formation professionnelle sont organisés et gérés par le Ministère National de l'Éducation en collaboration avec le Ministère National du Travail. Cependant, en Belgique et en Italie, les régions et les communautés ou provinces autonomes jouent un rôle prépondérant dans la définition des besoins de formation et des curricula. Ce qui n'est pas tout à fait le cas en Pologne.

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

Cette décentralisation de l'organisation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en Belgique et en Italie ne signifie pas que l'État ne contrôle pas la qualité de la formation.

Par exemple, en Belgique, bien que l'éducation soit transférée aux régions et communautés, le Ministère National de l'Éducation propose un programme commun dénommé "Attestation de Compétences" qui détermine les compétences que tout apprenant doit acquérir au terme de la formation.

Au niveau de l'Italie, la forte décentralisation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle avec les régions et les provinces autonomes jouant un rôle important dans la définition des parcours de formation, il y a une structure étatique nationale qui assure la qualité de la formation. Il s'agit du National Institute for the Evaluation of the Education and Training System (INVALSI).

Dans le cas de la Pologne, l'État central à travers le Ministère National de l'Éducation organise l'enseignement technique et la formation professionnelle, mais les partenaires sociaux que sont les régions, les entreprises et les syndicats peuvent faire remonter leurs propositions au Ministère de l'Éducation à travers le Sectoral Competence Councils.

b) De la coopération entre les écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle avec les entreprises

Nous retrouvons en Belgique et dans une moindre mesure en Italie, une grande expérience de coopération entre les écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle et les entreprises. Cette coopération a des résultats bénéfiques aussi bien pour les apprenants et les écoles que pour les entreprises. En Belgique par exemple, le stage est obligatoire et l'école doit assurer le stage à

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

tous ses apprenants, sans quoi elle perd la subvention de l'État. Cette orientation institutionnelle a contribué à renforcer la coopération entre les écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle avec les entreprises. *“Cette coopération a comme résultat un plus grand taux d'insertion professionnelle des apprenants qui terminent leurs études. Entre 2021 et 2023, 80% des apprenants ayant terminé leurs études ont obtenu de l'emploi, ce qui avoisine le taux d'insertion professionnelle visé par l'Union Européenne qui est de 82%.”* (National Report Belgium, p.2).

Dans le cas de l'Italie, il y a aussi une grande expérience de coopération entre les écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle avec les entreprises. Cette coopération en Belgique comme en Italie va des stages ordinaires aux stages rémunérés jusqu'à la formation duale.

Dans le cas de la Pologne, on retrouve la même coopération, avec une longue expérience du “juvenile worker”, du patronage ainsi que la formation duale, les stages rémunérés et les stages ordinaires.

c) Du financement de l'enseignement technique et la formation professionnelle

Le financement de l'enseignement technique et de la formation professionnelle est principalement assuré par l'État central avec la contribution des entreprises. Ceci est le cas de l'Italie, de la Belgique et aussi de la Pologne.

d) Du contrôle de la qualité de la formation sur le plan national

La forte décentralisation constatée en Belgique et en Italie ne signifie pas que chaque région ou province est seule responsable de la qualité de la formation offerte aux apprenants. Il y a dans chacun de ces pays une structure nationale de

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

contrôle de la qualité et de l'homologation des parcours. Dans le cas de l'Italie, il s'agit du National Institute for the Evaluation of the Education and Training System (INVALSI), qui *“coordonne l'évaluation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en définissant des indicateurs objectifs pour évaluer la qualité du système de formation.”* (Rapport National d'Italie, p.11). En Belgique cette mission est assurée par le programme “Attestation de Compétences”. Dans le cas de la Pologne, ce service est assuré d'une certaine manière par le Sectoral Competence Council.

Notons que ce contrôle de la qualité dans ces trois pays est référencé au référentiel européen de la qualité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Ce référentiel européen est dénommé European Qualifications Framework (EQF).

e) De la formation duale

“La formation professionnelle duale est ici comprise, conformément à la définition communément acceptée en Europe (et probablement ailleurs), comme un modèle d'enseignement qui combine formation théorique et formation pratique, la première se déroulant dans des établissements d'enseignement classiques et la seconde dans des entreprises qui accueillent des étudiants pour les former dans un environnement de travail réel” (Symela 2016 : 10, cité dans le Rapport National de la Pologne, p. 5).

La formation duale a donc la particularité de se dérouler en alternance entre l'école pour pour l'acquisition des connaissances théoriques et l'entreprises pour l'acquisition des compétences techniques. La formation duale diffère des autres formes de stages par le fait que l'entreprise accueille les apprenants et leur paye

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

une rémunération avec une affiliation à la sécurité sociale et une couverture totale ou partielle des frais de formation à l'école.

Dans chacun des trois pays de l'Union Européenne qui font l'objet de cette étude comparative, on constate la mise en oeuvre de la formation duale. Dans le cas spécifique de la Pologne, la formation duale s'assimile à une pratique ancienne dans ce pays qui consistait à recevoir les apprenants pour une longue période d'apprentissage dans les ateliers de l'artisanat. C'est donc une expérience ancienne ancrée dans la pratique des artisans qui reçoivent les apprentis pour une longue période de formation au cours de laquelle ils apprennent la théorie et la pratique.

Dans les deux autres pays que sont la Belgique et l'Italie, il se pratique aussi la formation duale. Comme le révèle le rapport national de la Belgique : *“La Belgique, par exemple, a un système très structuré de formation en alternance et d'apprentissage qui intègre la formation théorique et pratique de façon équilibrée. Dans ce pays, la formation en alternance est considérée comme la principale option de formation technique et professionnelle, pas une option secondaire qui serait réservée aux étudiants avec une faible performance scolaire”*. (National Report Belgium, p. 2).

Au niveau de la formation duale en Belgique, *“l'apprenant signe un contrat avec l'entreprise. Ce contrat de stage inclut une annexe qui est le Plan de Formation qui reflète les activités qui doivent être réalisées dans le cadre de la formation en alternance au sein de l'entreprise ainsi que les talents que l'apprenant doit acquérir au cours de son stage. Ce contrat, dans le cadre de la Belgique est formalisé à travers la plateforme gérée par l'Office Francophone de la Formation en Alternance (OFFA). Le Plan de Formation est pacté entre les trois parties impliquées et signé*

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

Project: 101182986 — SUCCESS — ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

par l'entreprise et l'apprenant. Le stage en alternance se fait en raison de deux jours à l'école et trois jours dans l'entreprise quand il s'agit de jeunes apprenants. Lorsqu'il s'agit d'apprenants adultes, le programme est d'une journée à l'école et quatre jours en entreprise". (Rapport National de la Belgique, p.4)

15

En général, la formation duale combine théorie et pratique avec 30% à 50% du temps à passer à l'école pour l'acquisition de la théorie et 50% à 70% du temps à passer en entreprise pour l'acquisition des compétences pratiques. La formation duale est applicable à tous les domaines de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et à tous les types d'entreprise.

f) Des stages rémunérés

Nous appelons stages rémunérés les stages que pratiquent les apprenants dans les entreprises pour acquérir des compétences pratiques, tout en recevant de la part de l'entreprise une compensation financière. La pratique des stages rémunérés est constatée dans chacun des trois pays de l'Union Européenne qui fait l'objet de cette étude comparative.

g) Des stages ordinaires

Nous appelons stages ordinaires, les stages sollicités et obtenus par les apprenants ou les placements de la part des écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle des apprenants dans les entreprises. En général, ces stages ont une durée réduite, interviennent à un moment précis de la formation, visent l'acquisition d'une compétence technique précise et ne font pas nécessairement l'objet de compensation financière. La pratique du stage ordinaire

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

est présente dans chacun des trois pays de l'Union Européenne qui font l'objet de cette étude comparative.

h) De l'implication des entreprises dans la définition des curricula

Dans chacun des pays de l'Union Européenne étudiés dans le cadre de cette étude comparative, nous constatons l'implication des entreprises dans la définition des curricula de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. En effet, les entreprises participent à l'expression des besoins du marché en main-d'oeuvre qualifiée et offrent leurs expertises et leurs installations pour l'acquisition des compétences requises.

i) Du placement des stagiaires par l'école

Dans les trois pays de l'Union Européenne étudiés, on constate que les écoles sont impliquées dans la recherche des stages pour les apprenants. Dans la plupart des cas, c'est l'administration de l'école qui signe les conventions de coopération avec les entreprises pour favoriser les stages des apprenants. Et cela est valable aussi bien pour la formation duale, les stages rémunérés que pour les stages ordinaires et les patronages. Cela rappelle le rôle central de l'école, mieux, de l'administration de l'école, dans la facilitation de l'obtention des stages pour les apprenants.

j) Des passerelles

Il existe des passerelles qui permettent qu'un apprenant de l'enseignement technique et de la formation professionnelle puisse au terme d'un cycle de formation accéder directement à un emploi ou continuer ses études supérieures à l'université. Cette disposition existe aussi bien en Belgique, en Italie qu'en Pologne. *Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.*

k) De la facilité d'obtention d'emplois par les apprenants dans le cas de la formation duale

17

En général, les apprenants faisant la formation duale sont directement embauchés par les entreprises au sein desquelles ils réalisent leur stage. Cela réduit énormément le risque de chômage des formés, réduit le temps d'attente entre la fin de la formation et le début de l'emploi. Par exemple, l'étude de cas de la Pologne révèle que 50% des apprenants suivant la formation duale obtiennent un emploi juste à la fin de leur formation, 40% poursuivent leurs études au niveau supérieur et seulement 10% sont non-employés, tandis que le taux de chômage en Pologne est de 24%. Par ailleurs, l'étude révèle que 20% à 30% des apprenants obtiennent de l'emploi au sein des entreprises dans lesquelles ils ont fait leur stage. La formation duale est donc une pratique bénéfique pour les apprenants et pour les entreprises.

4.2. Dissemblances

L'étude comparative portant sur les modèles de coopération entre les écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle et les entreprises en Belgique, en Italie et en Pologne, permet de relever des différences entre les trois pays. Ces dissemblances s'observent au niveau :

a) Du patronage

La pratique du patronage est surtout développée en Pologne où une entreprise peut conclure un accord avec une école pour mettre en oeuvre une formation spécifique dans les domaines d'intérêt de l'entreprise. Cette entreprise, dans le cadre du patronage, équipe les laboratoires de l'école avec la technologie propre à

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

l'entreprise, et l'école met en oeuvre la formation. Les apprenants sont en majorité recrutés par l'entreprise qui a mis en place le patronage. Notons que les apprenants du patronage reçoivent une formation générale dans le domaine d'expertise et une formation plus spécifique sur l'utilisation de la technologie de l'entreprise patronne. Le patronage est un moyen pour l'employeur de recruter des employés qualifiés vivant à proximité du siège de l'entreprise. De cette façon, l'employeur peut développer la main-d'œuvre disponible en puisant dans les ressources humaines locales. La forme et la structure du programme d'études de base, qui doit être mis en oeuvre par l'école en coopération avec les entreprises, permettent une certaine flexibilité dans l'élaboration du contenu de l'enseignement. Le programme d'études final peut contenir environ 20 à 30 % de contenu adapté aux besoins spécifiques de l'employeur et aux technologies utilisées, telles que les équipements et les logiciels (Pańków 2021).

L'entreprise patronne peut offrir à l'école les services suivants : formation professionnelle pratique dans les locaux de l'entreprise (sous forme d'enseignement en alternance ou similaire), équipement des ateliers scolaires, financement de bourses ou d'autres récompenses pour les meilleurs élèves, offre d'emploi aux meilleurs diplômés et, dans le cas des entreprises internationales, par exemple, des échanges internationaux d'étudiants. (Rapport National de la Pologne, p. 6-7).

b) De l'accompagnement des apprenants en stage par l'école et par l'entreprise

Une autre révélation de l'étude comparative est l'accompagnement des apprenants stagiaires par l'école. Les apprenants ne sont pas livrés à eux-mêmes.

L'école s'assure que les compétences censées être acquises sont effectivement

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

acquises à travers le stage, qu'il s'agisse de la formation duale, du stage rémunéré, du stage ordinaire ou du patronage. L'école a donc un rôle de suivi à jouer dans l'atteinte des objectifs du stage qui sont en premier lieu l'acquisition des compétences techniques par les apprenants.

Dans le cas de la Belgique, il y a la figure de l'accompagnateur qui est la personne responsable des relations avec les entreprises, qui valide les entreprises qui reçoivent les étudiants, accueille et accompagne les apprenants au sein de l'entreprise. Il est aussi responsable de l'atteinte des objectifs du stage, notamment en ce qui concerne le développement effectif des compétences, le volet administratif, etc. Il doit visiter au moins trois fois par an les entreprises et maintenir le contact régulier au moyen de la communication téléphonique (Rapport National de la Belgique, p.4).

Quant à la figure du tuteur du stagiaire au sein de l'entreprise, il est une personne qualifiée, compétente et expérimentée et qui se relationne bien avec les apprenants pour les accompagner dans leur processus d'acquisition des compétences techniques. Le tuteur est donc une aide aux apprenants pour atteindre les objectifs du stage (Rapport National de la Belgique, p.4).

c) Au niveau de l'organisation des chambres professionnelles

Dans l'étude sur la Pologne, il ressort de façon explicite l'organisation des artisans en chambres de l'artisanat avec une reconnaissance au niveau local, régional et national. La chambre de l'artisanat est reconnue par l'État qui lui décerne le droit de contrôler et de soutenir les entreprises artisanales dans le domaine de la formation technique. Cette chambre de l'artisanat ne se contente pas seulement de contrôler et de soutenir les entreprises artisanales, mais elle gère des écoles de

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

formation professionnelle aussi. En 2024, il y avait 22.420 entreprises artisanales qui formaient 74.583 apprenants en Pologne. La chambre de l'artisanat organise aussi un examen particulier dont les lauréats sont plus valorisés dans les entreprises que les lauréats à l'examen national officiel.

20

Si au niveau de la Belgique et de l'Italie il existe certainement des chambres professionnelles, leur existence n'est pas explicite dans l'étude et leur rôle dans l'organisation, l'administration et l'évaluation ainsi que le contrôle de qualité de l'enseignement technique et la formation professionnelle n'est pas explicite non plus.

d) Des Conseils de Compétences Sectoriels

Les Conseils de Compétences Sectoriels regroupent les entreprises, les fournisseurs et les partenaires sociaux et ont la mission de soumettre aux ministères compétents des propositions de création de nouveaux curricula, des propositions de modification de curricula existants par l'ajout ou le retrait de composantes. Ces Conseils de Compétences Sectoriels ont été introduits grâce à un financement de l'Union Européenne en Pologne et le projet a été jugé très satisfaisant du fait des résultats qu'il a permis d'engranger. L'étude de cas de la Belgique et de l'Italie ne fait pas mention d'une telle initiative dans ces deux pays.

e) Des résultats des réformes de l'enseignement technique et de la formation professionnelle

Les trois études de cas révèlent des réformes conduites dans chacun des trois pays membres de l'Union Européenne qui font l'objet de cette étude comparative. Ces réformes ont permis d'aligner les offres de formation des écoles de l'enseignement technique et de la formation professionnelle avec les besoins des entreprises.

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

Dans le cas explicite de la Pologne, on constate qu'avant la réforme, il y avait une dépréciation de l'enseignement technique et la formation professionnelle avec la majorité des jeunes préférant aller à l'université plutôt que de suivre un parcours professionnel. Il y avait une inadéquation entre la formation et les besoins des entreprises et certains corps de métiers exerçaient un lobbying très fort pour empêcher des réformes pourtant profitables pour le système. Par ailleurs, certains considéraient les apprenants de l'enseignement technique et de la formation professionnelle comme des rebuts de l'école. C'est donc le changement de gouvernement intervenu en 2015 qui a permis que certaines réformes puissent être réalisées au grand bénéfice des apprenants, des entreprises, des autorités locales et de l'État tout entier. Même si l'audit du Bureau Suprême d'Audit relève des insuffisances par rapport aux effets des réformes, cette opinion est à minimiser selon les propres termes de l'auteur de l'étude du cas de la Pologne, à cause *“des considérations politiques, vue le conflict entre le gouvernement et le Bureau Suprême de l'Audit”*.

Dans le cas de l'Italie, la réforme est aussi intervenue en 2015, mais les effets induits de ladite réforme ne sont explicites dans l'étude de cas qu'au niveau du renforcement de la coopération entre les écoles de l'enseignement technique et de formation professionnelle avec les entreprises.

Dans le cas de la Belgique, l'étude ne fait pas mention explicite de la réforme, mais révèle une expérience consolidée de coopération entre les écoles de l'enseignement technique et de formation professionnelle avec les entreprises.

V. LES FORCES ET LES FAIBLESSES DE LA COOPÉRATION

22

À travers cette étude comparative nous pouvons dégager des forces et des faiblesses de la coopération entre les écoles de l'enseignement technique et de formation professionnelle avec les entreprises dans les pays de l'Union Européenne, en occurrence la Belgique, l'Italie, la Pologne. Dans un premier temps, nous releverons les forces de cette coopération. Puis dans un second temps, nous en soulignerons les faiblesses.

5.1. Les forces de la coopération

Comme forces de la coopération, nous pouvons mentionner :

a) La décentralisation organisationnelle

La décentralisation permet de prendre en compte les besoins réels des entreprises locales en termes de talents. Elle permet aux régions et aux provinces d'intervenir dans la définition des besoins de formation, en tenant compte des réalités économiques locales. Cette prise en compte des besoins des entreprises locales dans la définition des curricula et des stages d'acquisition des compétences pratiques, limite la migration des formés d'une région à une autre ou à l'international.

b) Le co-financement par l'État et les entreprises

Ce co-financement par les principaux acteurs, notamment l'État et les entreprises, est une bonne pratique, car il démontre l'intérêt que portent les entreprises à la formation des talents dont elles ont besoin pour leur compétitivité.

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

Project: 101182986 — SUCCESS — ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

c) La facilité d'obtention du travail par les formés et la facilité de recrutement de la part des entreprises.

Les apprenants qui suivent la formation duale au sein des entreprises obtiennent plus facilement un emploi au sein des entreprises dans lesquelles ils ont fait l'expérience de la formation duale. En effet, il est plus bénéfique pour l'entreprise de recruter des apprenants qui maîtrisent la technologie propre de l'entreprise et qui ont été initiés au cours de leur stage ou formation duale à la culture de l'entreprise. Cela réduit les coûts (en temps et en finance) de l'initiation des nouvelles recrues à la technologie et à la culture de l'entreprise.

23

d) La réduction des abandons scolaires par les apprenants

L'Alternance ou formation duale et l'apprentissage ou stage sont des systèmes de formation qui retiennent les apprenants dans le parcours de formation, plus que d'autre système de formation. Les motifs de cette capacité de rétention dans le parcours de formation de la formation duale ou des stages ne sont pas explicites dans les cas des trois pays étudiés. Serait-ce le soutien financier, la dimension pratique ou la culture des entreprises?

e) La meilleure préparation des formés à affronter le milieu professionnel

Les apprenants, pendant la formation duale ou en alternance, de même que durant l'apprentissage ou stage, expérimentent la vie professionnelle réelle. Cela les prépare à affronter la vie professionnelle plus tard avec sérénité et sans difficultés majeures.

f) La figure de l'accompagnateur à l'école et du tuteur en entreprise

L'accompagnateur des apprenants est une personne de l'école qui cherche le stage pour les apprenants, s'assure de la qualité de la formation et le respect des dispositions sécuritaires et sanitaires, du respect du cahier de charges des entreprises qui accueillent les apprenants. Cette figure de l'accompagnateur rassure les apprenants.

Quant au tuteur, il est le mentor des apprenants durant leur expérience en entreprise. Il veille à ce que les objectifs du stage ou de la formation duale soient atteints, notamment en termes d'acquisition des compétences techniques et professionnelles, de sécurité et de santé, ainsi qu'au niveau de l'acquisition de la culture de l'entreprise.

g) L'existence du contrat de stage rémunéré et la formation duale sont bénéfiques pour les apprenants

Le contrat de stage rémunéré et la formation en alternance assurent aux apprenants, en plus de l'acquisition des compétences pratiques, une compensation financière.

h) La maturité précoce des apprenants

Le fait d'alterner études et travail dans un contexte professionnel réel accélère le processus de maturation des jeunes. Par ailleurs, les apprenants se sentent valorisés en mettant en pratique avec succès dans l'entreprise les théories apprises à l'école.

5.2. Les faiblesses de la coopération

Comme faiblesses de la coopération nous pouvons mentionner :

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

a) L'insuffisante régulation du partenariat entre les écoles et les entreprises.

Il peut arriver que le partenariat entre l'école et l'entreprise ne soit pas bien régulé. Ce qui pourrait conduire à une mauvaise définition des curricula. Certaines entreprises pourraient voir dans les apprenants en stage une *“main-d'oeuvre à moindre coûts”*. D'autres entreprises pourraient ne pas prendre les dispositions nécessaires pour la santé et la sécurité des stagiaires.

b) La réticence de certaines entreprises à coopérer avec les écoles

Certaines entreprises sont reticentes à accueillir des apprenants dans le cadre de l'alternance ou formation duale. Quelques raisons à cette réticence sont le manque de ressources financières pour assumer la compensation financière de la formation duale, le manque de ressources humaines pour assurer le tutorat des apprenants, et une vision négative sur les apprenants des écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle comme étant des rebuts du système éducatif classique.

c) La bureaucratie

La bureaucratie alourdit les démarches, surcharge les agents et finalement joue négativement sur l'efficacité de la formation duale. En effet, le montage du dossier de contrat en alternance, le suivi et l'évaluation requière un travail administratif qui consomme du temps et de l'énergie.

d) Le manque de connaissance du système de formation duale

Certaines entreprises disent ne pas connaître la formation duale et préfèrent les stages classiques, rémunérés ou non.

26

e) La persistance des pratiques pédagogiques traditionnelles

Certains enseignants ne sont pas à l'aise avec la formation duale. En effet, ces enseignants considèrent que la connaissance théorique est centrale et qu'on devrait lui accorder tout le temps. Cette tendance des enseignants conservateurs entre en conflit avec le système de formation en alternance. La vision pédagogique derrière la formation duale ne sous-estime pas la formation théorique, elle redonne à la formation pratique son importance, notamment l'apprentissage en faisant. Comme dit l'adage, *“c'est en forgeant que l'on devient forgeron”*. La résistance de ces enseignants peut être due à un manque de formation.

f) Le manque de ressources financières pour assurer le suivi des apprenants en entreprise par l'accompagnateur et le tuteur

Le suivi des apprenants en formation duale au sein des entreprises par l'école à travers l'accompagnateur, ou par l'entreprise à travers le tuteur, engendre des dépenses comme celles relatives à la prise en charge, le transport, la communication.

g) Le manque de prise en compte des particularités de chaque apprenant

Tous les apprenants n'ont pas le profil pour une formation en alternance. Il est donc important de tenir compte des particularités de chaque apprenant et de proposer des solutions adaptées aux réalités de chacun.

VI. BONNES PRATIQUES

27

L'étude comparative nous permet de dégager plusieurs bonnes pratiques en Europe, notamment en Belgique, en Italie et en Pologne, dont les pays africains partie prenante du projet SUCCESS peuvent s'inspirer. Ces bonnes pratiques sont :

- **L'implication des régions et des entreprises** dans la définition des besoins de talents, des curricula et des parcours de formation.
- **Le patronage** qui consiste à ce qu'une entreprise particulière confie à une école spécifique le soin de monter une formation spécifique pour développer les connaissances et les compétences des apprenants en équipant l'école avec la technologie propre de l'entreprise. Le patronage facilite l'apprentissage de la culture de l'entreprise.
- **La mise en oeuvre de la formation duale** qui permet que les apprenants reçoivent des cours théoriques à l'école et acquièrent des compétences techniques dans les entreprises, tout en recevant une compensation financière.
- **Les stages rémunérés** qui consistent à ce que les apprenants puissent recevoir une compensation financière au cours du stage qu'ils réalisent dans l'entreprise.
- **Les stages ordinaires** qui consistent en des stages sans rémunération mais qui permettent aux apprenants d'acquérir des compétences techniques en s'exerçant sur la technologie de l'entreprise et en s'habituant à la culture de l'entreprise.

Project: 101182986 — SUCCESS — ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

- **La responsabilité de l'école dans le développement des partenariats avec les entreprises.** Chaque école veille à nouer des partenariats avec les entreprises. Ces partenariats peuvent porter sur la formation duale, le patronage, le stage rémunéré, le stage ordinaire, l'équipement du laboratoire de l'école ou l'utilisation des équipements de l'entreprise pour l'expérience pratique des apprenants, etc.
- **L'implication de l'école et de l'entreprise dans l'accompagnement des apprenants** au cours du stage, à travers la figure de l'accompagnateur (pour l'école) et la figure du tuteur (pour l'entreprise), pour s'assurer de la qualité de l'expérience pratique, plus spécifiquement de l'acquisition des compétences pratiques.
- **Le co-financement de l'enseignement technique et la formation professionnelle** par l'Etat et par les entreprises. C'est une bonne pratique le fait que les entreprises acceptent de contribuer à financer l'enseignement technique et la formation professionnelle.
- **L'existence d'un organe chargé de l'assurance qualité de la formation.** Cet organe est particulièrement pertinent dans la situation de la forte décentralisation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, comme on le constate en Italie et en Belgique.
- **L'expérience du "juvenile worker"** qui consiste à être apprenti auprès d'un artisan pendant plusieurs années pour apprendre un métier. Cette pratique est très ancienne dans le domaine de l'artisanat.

VII. CONSEILS PRATIQUES POUR L'ADOPTION ET L'ADAPTATION DES BONNES PRATIQUES EUROPÉENNES EN AFRIQUE

29

Comme les espèces animales et végétales qui parfois sont adaptées à une zone climatique spécifique et qui peinent à s'épanouir et à produire dans des zones climatiques différentes de leur biotope habituel, le transfert des bonnes pratiques a besoin de créativité et de réflexion pour leur adoption et pour leur adaptation. C'est pourquoi, nous recommandons beaucoup de sagesse dans l'adoption et la mise en oeuvre des bonnes pratiques tirées de l'étude des modèles de coopération entre les écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle dans les trois pays de l'Union Européenne (la Belgique, l'Italie et la Pologne), en Afrique. Car les réalités culturelles, économiques, sociales et politiques varient d'un continent à un autre, et même d'un pays à un autre.

Pour la mise en oeuvre en Afrique des bonnes pratiques identifiées en Europe, nous recommandons beaucoup de sagesse et de souplesse. Nous suggérons par exemple de :

a) S'assurer que la législation nationale admet la pratique que nous souhaitons mettre en oeuvre avant de l'appliquer dans le pays.

Si la bonne pratique n'est pas admise dans la législation nationale, il faut convaincre l'autorité en charge de l'éducation pour son adoption dans le système éducatif national avant de l'appliquer. Cela peut éviter que les apprenants n'en subissent des préjudices comme la non reconnaissance officielle de leur parcours de formation ou de leur qualification. Ou tout au moins, faire admettre par l'autorité

l'innovation que nous apportons comme une expérience pilote qui pourrait être généralisée si elle est concluante à tout le pays.

30

b) Sensibiliser les entreprises (étatiques, multinationales, locales) sur le bien fondé de la coopération avec les écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle.

Cette coopération, si elle mise en oeuvre correctement, est bénéfique aussi bien pour l'entreprise, l'apprenants que pour l'école. En effet, elle offre à l'entreprise le privilège de sélectionner les talents dont elle a besoin, de contribuer dans le cadre de sa responsabilité sociale corporative à la formation de la jeunesse nationale. Elle offre à l'apprenant une opportunité d'acquisition des compétences techniques, la familiarisation avec la technologie et la culture de l'entreprise. Quant à l'école elle étend son réseau de partenariat et améliore son attractivité.

c) Formaliser à travers un contrat la coopération entre les écoles de l'enseignement technique et de formation professionnelle avec les entreprises.

Cette convention de coopération doit prendre en compte les différents aspects de la coopération comme par exemple le patronage, la formation duale, les stages, l'équipement des laboratoires de l'école par l'entreprise, la formation des enseignants, la mise à niveau des employés de l'entreprise, etc.

Project: 101182986 — SUCCESS — ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

d) Formaliser le stage ou/et la formation duale par un contrat liant l'école, l'entreprise et l'apprenant pour mieux encadrer le stage des apprenants ainsi que la formation duale.

La relation entre l'étudiant, l'école et l'entreprise doit être régie par des accords qui définissent les activités de formation, l'assurance sanitaire et sécuritaire, la réglementation du temps de travail et d'étude, la compensation financière. Ce cadre juridique garantit la sécurité juridique et la transparence pour toutes les parties prenantes.

31

e) Instituer la compensation financière pour les apprenants dans le cadre du stage et de la formation duale.

Notons que la compensation financière peut être une source de motivation pour les apprenants surtout qu'ils doivent assumer les frais de transport. Malheureusement pour les petites entreprises, cette compensation financière peut être un frein pour l'accueil des apprenants pour le stage et la formation duale.

f) Former les enseignants sur la formation par alternance,

La formation par alternance nécessite un changement de paradigme pédagogique. Le centre de l'action pédagogique n'est plus simplement d'inculquer aux élèves des connaissances théoriques quoique très importantes, mais d'allier connaissances théoriques et compétences techniques. Et pour cela, les enseignants ont besoin de formation à la fois pédagogique et technique pour créer des espaces de collaboration pédagogique entre l'école et l'entreprise, de briser l'inertie des modèles traditionnels et de mieux adapter le contenu de la formation à la réalité du monde du travail.

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

g) La mise en place d'une stratégie de soutien aux apprenants

Le suivi des apprenants est une tâche essentielle dans le système de formation duale et pour les stages en entreprise. Les accompagnateurs des apprenants doivent être formés et doivent disposer de ressources nécessaires pour assurer le suivi en entreprises des apprenants. Le soutien pédagogique aux apprenants tant à l'école qu'en entreprise, l'assurance qualité de la formation tant à l'école qu'en entreprise, et le soutien humain et psychologique tant à l'école qu'en entreprise, sont nécessaires. L'accompagnateur à l'école est une véritable aide à la réussite de l'expérience de stage ou de formation duale.

32

h) La mise en place par les entreprises des tuteurs ou des mentors pour accompagner les apprenants

Dans leur processus d'acquisition des compétences techniques, les apprenants ont besoin d'être accompagnés, rassurés, écoutés, soutenus, suivis. Les tuteurs doivent aider les apprenants à s'intégrer dans l'entreprise car en général, les apprenants n'ont pas d'expérience professionnelle. Le milieu professionnel peut donc représenter pour les apprenants un grand défi.

i) Rendre agile le processus administratif

Pour éviter les lourdeurs administratives dues à la bureaucratie, il faut mettre un système administratif agile. Il est certes important d'encadrer l'expérience des apprenants au sein des entreprises afin qu'elle puisse atteindre les objectifs fixés par l'apprentissage en alternance ou le stage, mais cet objectif si noble ne doit pas

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

se transformer en un cauchemar administratif qui risque de finir par décourager même les âmes les plus vaillantes, les plus passionnées.

j) Organiser des réunions périodiques entre les accompagnateurs des apprenants à l'école et leurs tuteurs au sein des entreprises.

Ces réunions périodiques entre ces deux acteurs clés du suivi et du soutien aux apprenants sont importantes pour la réussite de l'expérience de stage et de la formation duale, prévenir les crises ou conflits et assurer le succès de l'expérience des apprenants et du partenariat entre l'école et l'entreprise.

k) Développer des outils pédagogiques pour le suivi des apprenants et de réflexion par les apprenants sur leur expérience de formation duale ou de stage.

Ces outils pédagogiques peuvent être un cahier de pratique dans lequel sont consignés le compte rendu des activités, les apprentissages et des réflexions des apprenants; une fiche d'évaluation conjointe de l'expérience par l'accompagnateur (au sein de l'école) et le tuteur (au sein de l'entreprise). Il faut aussi créer un espace d'échange où les apprenants peuvent partager leurs expériences, générer des connaissances collectives et fournir des lignes d'amélioration de l'expérience de stage ou de formation duale. Cela contribue à développer l'esprit critique et la pensée créative chez les apprenants.

En somme, *“les bonnes pratiques recueillies indiquent que les systèmes d'enseignement technique et de formation professionnelle les plus efficaces sont ceux qui allient flexibilité territoriale et sectorielle, accompagnement pédagogique humain et technique, et collaboration structurée entre l'école et l'entreprise.”*

(National Report of Belgium, p. 8).

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

Project: 101182986 — SUCCESS — ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

**VIII. TABLEAU SYNTHETIQUE COMPARATIF DES TROIS PAYS DE L'UNION
EUROPÉENNE**

34

Project: 101182986 — SUCCESS — ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

35

Désignation	Belgique	Italie	Pologne
Organisation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle	Décentralisée	Décentralisée	Moyennement centralisée
Les acteurs clés de l'enseignement technique et de la formation professionnelle	Ministère de l'Éducation Régions et Communautés Entreprises Syndicats Écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle	Ministère de l'Éducation, Ministère du Travail Régions et Provinces autonomes Entreprises Syndicats Écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle	Ministère de l'Éducation Ministère du Travail Régions et Communautés Entreprises Syndicats Écoles d'enseignement technique et de formation professionnelle Union des artisans
Modèles de coopération	Formation duale	Formation duale	Formation duale

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

Project: 101182986 — SUCCESS — ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

36

	Stages rémunérés Stages ordinaires Équipement des laboratoires de l'école par l'entreprise Mise à disposition des installations de l'entreprise pour des expériences pratiques de l'école	Stages rémunérés Stages ordinaires Équipement des laboratoires de l'école par l'entreprise Mise à disposition des installations de l'entreprise pour des expériences pratiques de l'école	Stages rémunérés Stages ordinaires Patronage Expérience du "juvenile worker" Équipement des laboratoires de l'école par l'entreprise Mise à disposition des installations de l'entreprise pour des expériences pratiques de l'école
Formation duale	Contrat entre l'entreprise, l'école et l'apprenant Compensation financière Alternance entre formation théorique (au plus 50% du	Contrat entre l'entreprise, l'école et l'apprenant Compensation financière Alternance entre formation théorique (au plus 50% du	Contrat entre l'entreprise, l'école et l'apprenant Compensation financière Alternance entre formation théorique (au plus 50% du

Project: 101182986 — SUCCESS — ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

	temps) à l'école et formation pratique (au moins 50% du temps) en entreprise. Assurance de la sécurité sociale	temps) à l'école et formation pratique (au moins 50% du temps) en entreprise. Assurance de la sécurité sociale	temps) à l'école et formation pratique (au moins 50% du temps) en entreprise. Assurance de la sécurité sociale
Patronage	N/P	N/P	Une entreprise spécifique signe une convention de partenariat avec une école spécifique pour la mise en oeuvre d'une formation spécifique, avec usage de la technologie propre de l'entreprise. Les apprenants apprennent les connaissances générales du domaine de formation, mais reçoivent une

Project: 101182986 — SUCCESS — ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

38

			formation spécifique à l'entreprise. L'entreprise recrute en priorité les apprenants ayant été formés dans le cadre du patronage.
Juvenile Workers	N/P	N/P	Dans l'industrie de l'artisanat, un apprenant passe plusieurs années auprès d'un artisan pour apprendre le métier de l'artisanat.
Stages rémunérés	Stage d'une durée relativement courte Stage pouvant intervenir à la fin d'un cycle de formation théorique	Stage d'une durée relativement courte Stage pouvant intervenir à la fin d'un cycle de formation théorique	Stage d'une durée relativement courte Stage pouvant intervenir à la fin d'un cycle de formation théorique

Project: 101182986 — SUCCESS — ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

39

	L'apprenant bénéficie d'une compensation financière	L'apprenant bénéficie d'une compensation financière	L'apprenant bénéficie d'une compensation financière
Stage ordinaire	Stage d'une durée relativement courte Stage intervenant à la fin d'un cycle de formation théorique L'apprenant ne bénéficie pas nécessairement d'une compensation financière	Stage d'une durée relativement courte Stage intervenant à la fin d'un cycle de formation théorique L'apprenant ne bénéficie pas nécessairement d'une compensation financière	Stage d'une durée relativement courte Stage intervenant à la fin d'un cycle de formation théorique L'apprenant ne bénéficie pas nécessairement d'une compensation financière
Financement de l'enseignement technique et de la formation professionnelle	Financement par l'État ou financement public Contribution des entreprises	Financement par l'État ou financement public Contribution des entreprises	Financement par l'État ou financement public Contribution des entreprises
Certification des compétences	N/P	National Institute for the Evaluation of the Education and Training System (INVALSI)	Central Examination Board

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

Project: 101182986 — SUCCESS — ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

40

Agence de Suivi-Contrôle de la qualité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle	N/P	National Institute of Public Policy Analysis (INAPP)	Centre for Education Development
Entité de consultative composée des différents acteurs	N/P	National Technical Board for Apprenticeship	Sectoral Council for Competences
Décideurs sur les curricula de l'enseignement technique et de formation professionnelle	Ministère de l'Éducation Ministère du Travail Régions et communautés Entreprises Écoles	Ministère de l'Éducation Ministère du Travail Régions et Provinces autonomes Entreprises Écoles	Ministère de l'Éducation Chambre de l'artisanat Sectoral Competence Council Entreprises
Bénéfices pour l'entreprise de la formation duale	Réduction des taxes Disponibilité des talents	Réduction des taxes Disponibilité des talents	Réduction des taxes Disponibilité des talents

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

Project: 101182986 — SUCCESS — ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

	Familiarisation de l'apprenant avec la culture et la technologie de l'entreprise Réduction du coût (temps, finance) d'adaption du nouvel employé	Familiarisation de l'apprenant avec la culture et la technologie de l'entreprise Réduction du coût (temps, finance) d'adaption du nouvel employé	Familiarisation de l'apprenant avec la culture et la technologie de l'entreprise Réduction du coût (temps, finance) d'adaption du nouvel employé
Agence de Contrôle de la Formation Duale	Office Francophone de la Formation en Alternance (OFFA)	National Technical Board for Apprenticeship	Centre for Education Development

IX. CONCLUSION

Les modèles de coopération entre les écoles de formation technique et de formation professionnelle et les entreprises, en Belgique, en Italie et en Pologne, peuvent se résumer en : formation duale, stages rémunérés, stages ordinaires, patronage, juvenile worker (expérience des apprentis), l'équipement des laboratoires de l'école avec la technologie de l'entreprise, la mise à disposition des équipements de l'entreprise pour le cours pratique de l'école, etc. Cette coopération est bénéfique pour l'école, pour l'entreprise et pour l'apprenant.

Dans le cadre de cette étude comparative, nous avons dégager plusieurs points de ressemblance entre l'expérience de la Belgique, de l'Italie et de la Pologne. Nous avons aussi dégagé des points de dissemblance. Par ailleurs, nous avons relevé plusieurs bonnes pratiques qui peuvent inspirer les pays africains partie prenante du projet SUCCESS, c'est-à-dire le Burkina Faso, le Cameroun, le Kenya, Madagascar, le Rwanda. Nous attirons cependant l'attention de ces pays africains sur la nécessaire sagesse et souplesse dans l'application de ces bonnes pratiques. En effet, la prise en compte du contexte local (politique, économique, culturel et social) est très importante dans la mise en oeuvre des modèles de coopération européens en Afrique.

Cette étude comparative fournit aux partenaires africains du projet SUCCESS des éléments de base pour la réflexion et l'échange avec les entreprises en vue du développement des partenariats bénéfiques à la fois aux écoles, aux apprenants et aux entreprises. Ces modèles de partenariats doivent prendre en compte le cadre législatif des pays de mise en oeuvre. Dans le cas où la mise en oeuvre de ces modèles de coopération nécessite des réformes, les partenaires africains pourraient être des leaders de cette innovation dans leurs pays respectifs.

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

Project: 101182986 — SUCCESS — ERASMUS-EDU-2024-CB-VET

X. RÉFÉRENCES

- Jordi Gonzá lez-Gárciá and Andreu Gutierrez-Sierrá, **National Report of Belgium, Project SUCCESS**, Models of Cooperation between Vocational Schools and Entrepreneurs in Belgium, France and Spain, July, 10, 2025, ACTEC-Instituto CRIIA, 11 pages.
- Maciej Pańków, **National Report of Poland, Project SUCCESS**, Polish good practices in the field of cooperation between VET and companies, July, 10, 2025, Instytut Spraw Publicznych, 17 pages.
- Téfio Raoul TRAORÉ, **National Report of Italy, Project SUCCESS**, July, 10, 2025, La Salle Foundation, 15 pages.