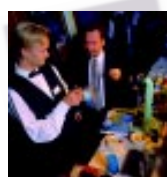
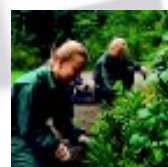


La formation en alternance

partie intégrante
de l'enseignement professionnel en Finlande



DIRECTION NATIONALE
DE L'ENSEIGNEMENT



Opetuskeskus
Luksemburgin koulutus
Ministry of Education
Ministère de l'Éducation



Meritullinkatu 3 D
BP Box 293
00171 Helsinki
Finlande



DIRECTION NATIONALE
DE L'ENSEIGNEMENT

Hakaniemenkatu 2
BP Box 380
00531 Helsinki,
Finlande

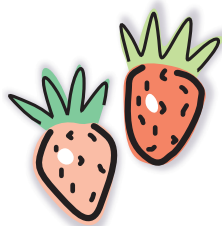
Photos:
Pentti Hokkanen/
Flaming Star
Kuvituskuva

952-13-0676-9

Index

Introduction.....	4
Développement de la formation professionnelle.....	6
Un défi quantitatif et qualitatif.....	6
Le système de l'enseignement en Finlande.....	7
Des avantages pour toutes les parties.....	8
La formation en alternance dans la loi et les programmes.....	9
Réglementation de l'enseignement professionnel.....	9
La formation en alternance dans les programmes.....	10
Evaluation de la formation en alternance.....	11
Financement et contrats.....	12
Financement.....	12
Contrats.....	12
Unanimité dans le soutien.....	13
Les tâches des différentes parties.....	14
Etablissements et enseignants.....	14
Lieux de travail et moniteurs.....	16
Elèves.....	17
Une question de qualité.....	18
Résultats des projets-pilote.....	20
Diplômes professionnels de base, à compter du 1er août 2000.....	22

Introduction



Les filières de formation fondées sur l'enseignement en établissement ont longtemps prédominé dans le système d'enseignement professionnel en Finlande. Le nombre de jeunes formés en apprentissage est toujours resté faible. Divers types de formation et de stage pratique étaient certes inclus dans les programmes de l'enseignement professionnel mais, dans son ensemble, le système restait principalement centré sur l'établissement d'enseignement. C'était possible car les écoles techniques et les établissements d'enseignement professionnel sont bien fournis en ateliers modernes et autres équipements pédagogiques.

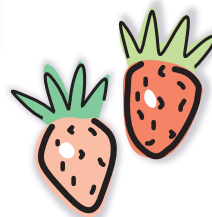
Ces dernières années, le renforcement de la coopération entre le système éducatif et le monde du travail est devenu l'objectif prioritaire des politiques de la formation et de l'emploi. Les raisons pour rechercher une telle synergie sont bien connues : évolution rapide des technologies, difficulté d'ajuster compétences acquises et exigences professionnelles, problème lancinant du chômage des jeunes et importance accrue de l'apprentissage tout au long de la vie. Le système de l'enseignement professionnel doit mieux servir l'insertion professionnelle des jeunes en leur donnant les compétences nécessaires pour faire carrière.

Le ministère de l'Education a pris la décision qu'à compter de 1999, tous les diplômés en trois ans de l'enseignement professionnel comporteraient une période de six mois de formation en alternance dans un environnement professionnel authentique. Ce stage en entreprise est nommé formation en alternance pour insister sur le changement de nature par rapport aux anciens stages pratiques. La formation en alternance est une formation ciblée, guidée et évaluée selon les objectifs didactiques des programmes d'enseignement. Le déroulement de la formation est planifié et réalisé en commun par les établissements d'enseignement et les employeurs.

Il en résultera, dans un futur proche, que le système de l'enseignement professionnel finlandais se muera en la combinaison d'un enseignement dispensé en établissement avec un apprentissage sur les lieux de travail : il sera donc moins qu'auparavant centré sur les établissements. Cependant le rôle des établissements d'enseignement profes-

sionnel restera primordial pour préparer les élèves à leur insertion professionnelle et les orienter dans le monde du travail.

Les partenaires sociaux se sont aussi activement associés au développement de la formation en alternance. L'Etat et les principales organisations représentatives sur le marché du travail ont publié un appel en vue de promouvoir la formation en alternance. Par ailleurs, l'inquiétude générale face au vieillissement de la main d'œuvre et le ravivement de la concurrence vis-à-vis des travailleurs qualifiés ont aussi stimulé l'intérêt des employeurs à recruter des jeunes, ce qui contribue à augmenter l'offre de stages pour la formation en alternance.



Développement de la formation professionnelle

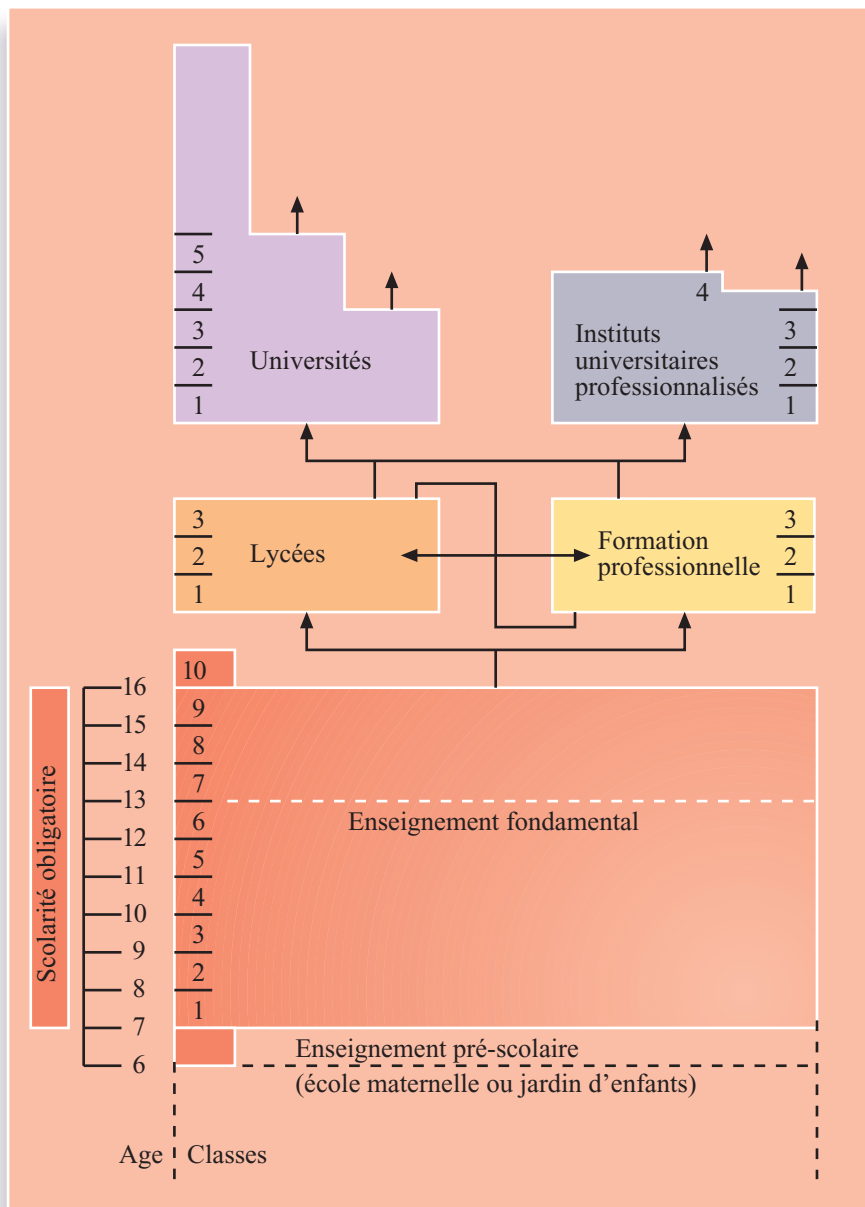
Un défi quantitatif et qualitatif



Chaque année, près de quarante mille jeunes entrent dans l'enseignement professionnel : les deux tiers préparent un diplôme de trois ans, le tiers restant un diplôme de deux ans. La décision a été prise d'étendre, d'ici 2001, à trois ans tous les diplômes professionnels de base, en y incluant six mois de formation en alternance. Les diplômes délivrés par le système de l'enseignement professionnel couvrent toutes les branches de l'économie. L'application de la formation en alternance sur les lieux de travail entraînera la nécessité d'offrir plus de quarante mille places de stage chaque année. C'est là un changement d'importance et différentes mesures ont été prises pour faciliter la transition.

Pour relever le défi de la formation permanente, l'administration de l'éducation s'est préparée en développant divers modèles et méthodes d'application, par exemple dans des programmes régionaux. En 1998, l'opération Passerelle de l'enseignement professionnel à la vie active, subventionnée par le Fonds social européen, était lancée : il s'agissait de combiner enseignement en établissement et apprentissage selon le type de la formation en alternance dans des diplômes en trois ans. En outre, seize projets-pilotes régionaux ont développé la coopération école-entreprise en vue de promouvoir la formation en alternance. Les responsables des établissements ont été informés sur les nouveaux développements de la réforme ; des réunions et des sessions de formation ont été organisées pour les directeurs et les professeurs de l'enseignement professionnel ; les programmes de formation des moniteurs sur les lieux de travail ont été révisés pour correspondre aux besoins de la formation en alternance.

Le système de l'enseignement en Finlande



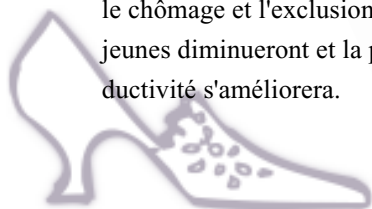
Des avantages pour toutes les parties



La formation en alternance, pour être vraiment adoptée, doit comporter des avantages pour toutes les parties concernées. Pour les élèves, c'est l'occasion d'affronter les problèmes concrets du travail, dans une collectivité authentique, et d'évaluer eux-mêmes leurs compétences. Par ailleurs, la période de formation en alternance rend plus facile la recherche d'un premier emploi.

Pour l'établissement d'enseignement, la mise en place de la formation en alternance est l'occasion de réorienter son action pour mieux satisfaire les attentes du monde du travail, d'explorer et de raffiner les objectifs didactiques, les méthodes pédagogiques et les principes d'évaluation. Pour les entreprises, les stagiaires de la formation en alternance peuvent, si tout se passe au mieux, introduire des exemples de nouvelles méthodes de travail et embarquer l'ensemble du personnel dans un processus d'apprentissage en commun.

Pour la société enfin, la formation en alternance conforte les qualités personnelles et sociales qui facilitent l'insertion des jeunes dans le monde du travail et leur activation en tant que membres de la société. A mesure que la transition de l'école à l'emploi se fera plus douce, le chômage et l'exclusion des jeunes diminueront et la productivité s'améliorera.



La formation en alternance

dans la loi et les programmes

Réglementation de l'enseignement professionnel

La loi sur l'enseignement professionnel de 1998 contient certaines dispositions sur les relations des établissements avec le monde du travail et sur l'organisation de la formation en alternance.

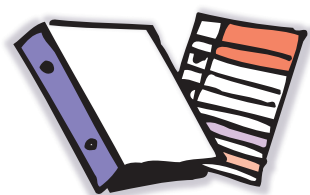
La formation sur les lieux de travail est fondée sur une convention écrite entre le responsable de formation (l'école) et l'employeur. Toutefois, en règle générale, l'élève ne souscrit aucun contrat de travail avec l'employeur.

La convention passée par l'établissement et l'employeur doit mentionner les obligations des parties, l'organisation de la supervision et de l'évaluation de l'élève, toute indemnisation éventuelle de l'employeur et les autres modalités nécessaires au bon déroulement de la formation. La question de la sécurité au travail des stagiaires est l'objet d'une attention particulière.

Il est indispensable que l'entreprise ait un volume suffisant de production ou de services, un large éventail de machines et d'équipements ainsi qu'un personnel qualifié pour fournir une formation correspondant aux exigences posées, au niveau national, par les bases des programmes.

L'évaluation de la période de formation en alternance passée sur le lieu de travail est consignée ensemble par l'enseignant responsable de la formation et par la personne, instructeur ou moniteur sur place, qui est payée par l'employeur. L'élève a le droit d'être informé des critères d'évaluation et de leur application à son propre cas.

La formation en alternance dans les programmes



Les bases des programmes, arrêtés par la Direction nationale de l'enseignement, déterminent les compétences professionnelles requises pour chaque qualification ainsi que les objectifs, les principes contenus et les critères d'évaluation des études. Ils comprennent aussi les objectifs généraux de la formation en alternance.

L'établissement, en collaboration avec l'élève, est chargé de trouver une entreprise convenant pour la période de formation en alternance, puis de surveiller et de guider, avec le soutien du moniteur, l'apprentissage sur le lieu de travail.

Les établissements fixent eux-mêmes les détails des programmes dans le respect des fondements nationaux. En particulier, ils déterminent quels éléments de chaque programme doivent être acquis au travail et comment la supervision et l'évaluation sont organisées.

Suivant les objectifs des modules d'enseignement professionnel tels qu'ils résultent des fondements des programmes et des dispositions réglant la formation en alternance, les établissements font un programme particulier déterminant le calendrier, les objectifs et l'organisation dans les entreprises de la formation en alternance. Ce programme est préparé en coopération avec les représentants locaux des employeurs : il prend en compte les besoins et les capacités des entreprises à l'échelon local ou régional.

Enfin, un programme individualisé, signé par l'élève et les représentants de l'établissement et de l'entreprise, ou le programme personnel d'étude de l'élève, déterminent les objectifs d'apprentissage, la durée et le calendrier de chaque période ainsi que les procédures d'évaluation.

Les objectifs de la formation en alternance doivent être formulés de manière si concrète qu'aussi bien l'élève que son moniteur dans l'entreprise peuvent comprendre ce qui est attendu de l'élève à la fin de sa période de formation en alternance.

Evaluation de la formation en alternance

D'une manière générale, les buts de l'évaluation sont d'encourager et de soutenir l'apprentissage par l'élève, de développer sa propre capacité d'auto-évaluation et de produire une information sur le niveau de compétence atteint.

Il est recommandé de fonder l'évaluation de la formation en alternance sur une pluralité de méthodes, telles que :

- tests et épreuves pratiques
- comptes rendus, rapports, éventuellement examens
- rapport de stage
- notation par les collègues.

Les enseignants et les moniteurs sont responsables de l'évaluation. Toutes les parties doivent être conscientes des buts et des principes de l'évaluation de l'élève, par exemple :

- pourquoi évaluer
- qui évaluer
- quand évaluer
- quoi évaluer
- comment évaluer
- comment guider les évaluateurs.

L'élève est toujours en droit de recevoir une attestation séparée de l'employeur.



Financement et contrats

Financement



La **formation en alternance** est normalement financée sur les crédits ordinaires de la formation professionnelle. L'attribution des fonds publics aux responsables de formations (propriétaires des établissements d'enseignement, ce sont, pour la plupart, des communes ou des associations de communes) est fondée sur le nombre d'étudiants multiplié par un prix unitaire par filière.

L'élève perçoit une aide de l'Etat, plus des indemnités particulières, telles que la gratuité des repas ou le remboursement des éventuels frais de transport. Le plus souvent, il ne perçoit aucun salaire durant sa période de formation en alternance, sauf si un contrat de travail a été établi.

L'établissement d'enseignement a la possibilité d'indemniser l'employeur pour le dérangement causé par la formation en alternance, mais l'avis des pouvoirs publics est qu'une telle indemnité doit être exceptionnelle, tout comme celle qui pourrait être versée au stagiaire pour son travail : à long terme, toutes les parties tirent avantage du système.

Contrats

L'établissement doit veiller à ce que la convention écrite exigée par la loi soit effectivement passée avec l'employeur et qu'elle stipule bien les dispositions prévues par le décret concerné. Les partenaires

sociaux et l'administration de l'Education nationale ont préparé un modèle-type de convention qu'ils recommandent en vue d'encadrer la formation en alternance. En outre, un autre modèle de contrat est prévu pour diriger la formation et l'évaluation individuelles de chaque étudiant. Il doit être signé par un représentant de l'employeur, l'élève et l'enseignant responsable. Le modèle indique quelles clauses doivent être insérées dans les contrats.

Il n'existe pas de modèle unique pour la mise en œuvre de la formation en alternance. Les projets-pilotes régionaux lancés par la Direction nationale de l'enseignement ont nettement montré des différences régionales dans l'offre de stages. En fait, l'organisation de la formation en alternance dépend dans une large mesure de la localisation et de la structure des activités économiques de chaque région ainsi que des caractéristiques des filières de formation.

Unanimité dans le soutien

L'Etat et les plus importantes organisations représentatives (les fédérations du patronat et des salariés, l'Union finlandaise des collectivités locales, régions et communes, qui représente la plupart des responsables de formation, et la fédération des PME) ont signé un important appel commun concernant la formation en alternance. Celui-ci souligne l'importance des actions conjointes pour garantir un nombre suffisant de places en formation en alternance, et l'intérêt d'un engagement actif afin d'orienter les jeunes vers les stages et de mettre en place des projets-pilote en vue de promouvoir les nouvelles méthodes de formation.

L'appel souligne aussi l'importance de la coopération, localement et par branches industrielles, afin de créer des places de stages pour la formation en alternance. D'éventuels conflits entre employeurs et salariés doivent être prévenus en réaffirmant le statut des salariés : les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les stagiaires et les moniteurs ne doivent pas servir à remplacer le personnel ordinaire.

Les tâches des différentes parties

Etablissements et enseignants

Les établissements ont un rôle important à jouer dans le développement de la formation en alternance. Ils assurent la qualité de la formation en collaboration avec les employeurs. Ils y parviennent de différentes façons ; ils peuvent, par exemple :

- nouer des liens permanents de coopération avec les entreprises et contribuer à établir et maintenir de bonnes pratiques dans la formation en alternance
- participer à l'effort de développement régional
- parfaire les pratiques de supervision et d'évaluation
- s'assurer que les enseignants ont les compétences professionnelles suffisantes et accès à la formation continue
- préparer et former les moniteurs sur les lieux de travail
- garder le contact avec les partenaires sociaux
- observer, au niveau national et régional, la vie des affaires afin de percevoir les changements dans les besoins de formation.

L'établissement se doit d'informer l'employeur sur sa responsabilité en matière de sécurité du travail et l'obligation de souscrire une assurance à ce sujet. Surtout, il doit s'assurer que les élèves connaissent les principes de sécurité avant même de commencer leur période de formation en alternance.

Les professeurs sont doublement qualifiés, dans le métier qu'ils enseignent et en tant qu'enseignants. Ils participent à la planification de la formation en alternance et procèdent à l'évaluation dans son ensemble, démontrant ainsi le savoir-faire de l'établissement. Les salariés sur le lieu de travail sont, quant à eux, des experts dans leur spécialité et dans l'organisation de l'entreprise. L'excellence et la compétence professionnelles naissent de la coopération de ces deux groupes.



Lieux de travail et moniteurs

Avant le début d'une période de formation en alternance, l'employeur et l'établissement doivent ensemble s'assurer que l'élève s'est préparé à son stage et qu'il sache observer les consignes en matière de sécurité. Pendant le stage, l'employeur est responsable de la sécurité du travail du stagiaire conformément à la législation en vigueur concernant la protection des salariés, même si l'élève n'a pas de contrat de travail avec l'employeur.

L'entreprise désigne parmi les salariés un moniteur qui est chargé de la formation en alternance. L'emploi du temps et les obligations du moniteur doivent être acceptés sur le lieu de travail, de façon à lui laisser la possibilité pratique de superviser l'élève.



Le moniteur de formation en alternance guide l'élève dans son apprentissage, répond à ses questions et l'encourage dans l'accomplissement de ses tâches. Il est particulièrement souhaitable que les moniteurs manifestent aux élèves un soutien positif. C'est pourquoi un certain talent pédagogique, une largeur de vue et une aptitude au travail d'équipe sont importants. Les moniteurs doivent sans cesse se perfectionner dans leur travail de supervision. L'Éducation nationale a pu offrir des sessions de formation aux moniteurs.

En tant que guide, le moniteur familiarise l'élève avec :

- l'organisation de l'entreprise
- l'exécution du travail, en surveillant son déroulement
- les consignes de sécurité du travail.

En tant que conseiller et formateur, il a pour tâche de :

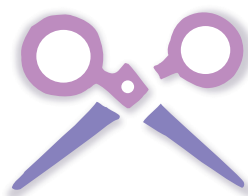
- planifier les périodes de formation et, en coopération avec les autres responsables, organiser le travail afin de favoriser l'apprentissage
- garantir la supervision par un expert et fournir l'occasion d'observer les phases du processus de production
- encourager et soutenir
- créer une ambiance studieuse sur le lieu de travail
- promouvoir la formation en alternance dans son entreprise.

Elèves

La formation en alternance est efficace si elle répond aux besoins intimes des élèves et se fonde sur leurs propres expériences. Ceux-ci sélectionnent, analysent et construisent le matériel d'étude jusqu'à ce qu'il corresponde à leurs propres structures cognitives. Il apparaît essentiel que l'entreprise et l'établissement d'enseignement n'entrent pas en conflit sur les contenus de formation et les méthodes de supervision.

Les élèves jouent différents rôles. Leur personnalité et l'image qu'ils se font d'eux-mêmes n'est pas sans influence sur le lieu de travail. Il faut espérer que l'enthousiasme de la jeunesse soit une ressource positive qui contribue à alléger l'ambiance sur les lieux de travail.

Une question de qualité



La formation en alternance représente un changement considérable de mentalité dans l'enseignement professionnel : son adoption exige du temps et de la patience de la part de tous ceux qui sont impliqués dans la réforme. Il est crucial pour la réussite de celle-ci qu'un certain niveau de qualité soit garanti. En particulier, les questions suivantes jouent un rôle essentiel dans l'adoption de la réforme et doivent être prises en compte lors de son évaluation :

- Les objectifs de la formation en alternance sont-ils compatibles avec les bases des programmes ? Ont-ils été définis suffisamment clairement ? A-t-on assez réfléchi aux matières qu'il convient d'enseigner en établissement et à celles qu'il vaut mieux aborder sur les lieux de travail ? Quel est le meilleur environnement didactique pour chacune des matières ou des questions évoquées ?
- L'entreprise remplit-elle les conditions nécessaires à la formation : machines-outils, autres équipements, volume suffisant de production ou de services, personnel compétent ?
- Le lieu de travail offre-t-il vraiment aux élèves l'occasion d'apprendre et de consolider leurs compétences professionnelles ? Les tâches assignées sont-elles en accord avec les objectifs ?
- Les élèves ont-ils été suffisamment préparés à leur période de formation en alternance ?
- Les élèves bénéficient-ils d'un encadrement suffisant sur les lieux de travail ? Les parties concernées sont-elles conscientes de l'intérêt d'une supervision pendant la formation en alternance ? La coopération entre professeur et moniteur est-elle efficace ?

● L'évaluation de la période de formation en alternance est-elle souple et encourageante ? L'élève est-il bien impliqué dans l'évaluation et son avis suffisamment répercuté ?

● Les professeurs et les moniteurs ont-ils eu la possibilité (ou l'autorisation) de se former ?

● Le personnel de l'entreprise est-il informé de l'importance de la formation en alternance et est-il engagé dans son développement ?

● Les conventions et contrats sont-ils établis conformément aux règles ? La répartition des responsabilités est-elle claire ?

● Comment les épreuves et démonstrations pratiques sont-elles organisées sur les lieux de travail, en accord avec les entreprises ?



Résultats des projets-pilote

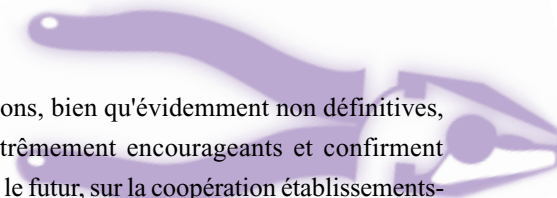


Dans le cadre du programme Passerelle de l'enseignement professionnel à la vie active financé par le FSE, de nouvelles manières d'impliquer les entreprises dans la formation professionnelle ont pu être expérimentées. Les élèves qui accomplissaient une formation en deux ans ont eu la possibilité de la prolonger d'une troisième année, passée en entreprise, sauf pour l'enseignement des matières générales. Le programme a touché 60 établissements, 2 800 élèves et 2 000 professeurs et moniteurs.

Dans les premières évaluations du programme, les employeurs ont manifesté leur satisfaction de la coopération ainsi engagée et, pour la plupart d'entre eux, leur volonté de la développer plus avant et d'organiser la formation en alternance avec les établissements.

Les élèves stagiaires estiment avoir acquis une aptitude à la coopération, de l'initiative, une indépendance de pensée, la confiance en eux-mêmes ainsi que les compétences pratiques correspondant au métier et à la branche industrielle. Les matières théoriques enseignées en établissement sont perçues comme complémentaires de la formation en alternance. Les problèmes qu'ont rencontrés les élèves sont plus liés à leur situation générale dans la société qu'à leur formation théorique ou pratique. Près de 70 % des élèves ont trouvé immédiatement un emploi.

Ces premières évaluations, bien qu'évidemment non définitives, montrent des résultats extrêmement encourageants et confirment qu'on pourra compter, dans le futur, sur la coopération établissements-entreprises.





Diplômes professionnels

de base, à compter du 1er août 2000

RESSOURCES NATURELLES

- Diplôme de base d'agriculture
- Entrepreneur rural
- Diplôme de base de pelliculture
- Diplôme de base d'horticulture
- Diplôme de base d'aquaculture
- Diplôme de base de sylviculture
- Conducteur d'engin forestier
- Diplôme de base de sylviculture biologique

TECHNIQUE ET TRANSPORT

- Diplôme de base secteur de la chaussure
- Diplôme de base secteur du textile
- Diplôme de base secteur graphique
- Diplôme de base infographie
- Diplôme de base secteur du vêtement
- Diplôme de base mécanique et métallurgie
- Diplôme de base domotique
- Diplôme de base secteur de l'automobile
- Diplôme de base assemblage avion
- Diplôme de base de logistique
- Diplôme de base secteur de l'électricité
- Diplôme de base secteur du bâtiment
- Diplôme de base topométrie
- Diplôme de base secteur du bois
- Diplôme de base construction nautique
- Diplôme de base décorateur
- Diplôme de base traitement des surfaces
- Diplôme de base techniques de la chimie
- Diplôme de base secteur des laboratoires
- Diplôme de base industrie du papier

- Diplôme de base secteur agro-alimentaire
- Diplôme de base secteur de la marine
- Diplôme de base horlogerie et micromécanique
- Diplôme de base plastique et caoutchouc
- Diplôme de base d'assistant-concepteur

ADMINISTRATION ET COMMERCE

- Diplôme de base de commerce
- Diplôme de base de traitement de l'information

TOURISME, RESTAURATION ET ÉCONOMIE

- Diplôme de base de tourisme
- Diplôme de base de catering
- Diplôme de base secteur des hôtels-restaurants
- Diplôme de base services ménagers et aux consommateurs
- Diplôme de base de nettoyage

SANTÉ ET PROTECTION SOCIALE

- Diplôme de base secteur de la protection sociale et de la santé
- Laborantin en odontologie
- Visiteur médical
- Diplôme de base de capilliculture
- Diplôme de base de cosmétologie

CULTURE

- Diplôme de base d'artisanat et d'art décoratif
- Diplôme de base de communication
- Danseur
- Accordeur de piano
- Musicien d'église
- Musicien de danse

LOISIRS ET SPORTS

- Diplôme de base d'animation socio-culturelle
- Garde d'enfants
- Diplôme de base d'animation sportive



La formation
en alternance