



ATELIER THEMATIQUE : N°3 - TRANSFORMATION DU TRAVAIL ET EVOLUTION DES METIERS.

TITRE DE LA COMMUNICATION :

Formation en alternance pour l'employabilité des jeunes diplômés : approche francophone en Arménie

AUTEUR :

Arayik NAVOYAN

Institut d'informatique et de problèmes d'automatisation de l'Académie national des sciences d'Arménie - arayik.navoyan@iiap.sci.am

RÉSUMÉ : (1 000 à 1 200 caractères, espaces compris)

Face aux défis créés par l'évolution continue du contexte socio-économique et technologique de l'enseignement supérieur, l'apprentissage en milieu de travail est considéré comme un moyen efficace de la politique éducative visant à promouvoir l'employabilité des diplômés et baisser le niveau de chômage des jeunes.

Dans un contexte de chômage élevé de jeunes et d'inadéquation des compétences des diplômés, l'alternance se voit comme une outille efficace pour accroître l'employabilité des diplômés des établissements d'enseignement supérieur arméniens.

Le développement et la mise en place d'un système de formation basé sur l'alternance est cependant insuffisant en Arménie à cause de faibles capacités des parties prenantes impliquées.

Un transfert de l'expérience et savoir-faire francophone de formation en alternance - soutenu par un groupe d'experts spécialisés dans le domaine de l'apprentissage en milieu de travail rattaché au Centre d'Employabilité Francophones (CEF) d'Arménie - permettrait la création et développement de la capacité des universités, structures privées et étatiques impliquées à créer et gérer les différentes dimensions des formations en alternance en Arménie.

MOTS CLÉS : Formation en alternance en Arménie, transfert de l'expertise francophone dans le développement de la politique nationale éducative, employabilité de jeunes.

TEXTE PRINCIPAL DE LA COMMUNICATION : (10 000 à 15 000 caractères, espaces compris)

L'évolution continue du contexte social, économique et technologique crée des défis permanents pour les universités arméniennes à offrir des formations adaptées aux besoins du secteur privé et assurer l'employabilité immédiate et durable des jeunes diplômés.

L'apprentissage en milieu de travail (AMT) est considéré comme un moyen de la politique et de l'approche éducative efficace visant à promouvoir l'employabilité des diplômés et baisser le niveau de chômage des jeunes. Comme « modèle pédagogique dans lequel l'apprenant(e) acquiert des savoirs, savoir-faire, informations, valeurs, aptitudes et compétences en réalisant – et en réfléchissant à – des tâches »¹ les principales formes de l'AMT, l'apprentissage (alternance) ou le stage², garantissent i) des compétences appropriées pour les apprenants et celles adaptées pour les entreprises ; ii) un partenariat efficace entre les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises et iii) un système d'enseignement plus adapté et inclusif³. L'AMT contribue aussi au développement des « compétences vertes »⁴.

Privilegié par les Etats, la formation supérieure en alternance est en progression constante en Europe. En France l'évolution des effectifs d'apprentis préparant un diplôme d'enseignement supérieur est de 579% pour la période de 2005-2021, couvrant tous les niveaux⁵. En 2022-2023 trois apprentis sur cinq suivaient une formation dans le supérieur (essentiellement en STS) et un cinquième suivaient une formation de niveau 3 (principalement en CAP), soit plus de 60% du nombre total de 953 590 apprentis inscrits (cf. table n°1)⁶.

Tableau n° 1. Évolution des effectifs d'apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur

	1995-1996	2000-2001	2005-2006	2010-2011	2015-2016	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
BTS/BTSA	12539	27800	35345	49965	60095	67401	72608	79226	109480	156824	178914
DUT	2067	4285	4717	5548	5918	6900	7669	8144	9393	8013	486
Autres de niveau 5	667	3468	4171	6561	7304	7899	8274	8490	16667	26728	36689
Total niveau 5	15273	35553	44233	62074	73317	82200	88551	95860	135540	191565	216089
Licence	56	692	5392	11943	16612	20009	20907	22851	34602	43062	43694
BUT										2332	12438
Autres de niveau 6	2773	8756	9671	7246	8043	9731	10675	16655	44392	73621	92139
Total niveau 6	2829	9448	15063	19189	24655	29740	31582	39506	78994	119015	148271
Diplômes d'ingénieurs	1734	4644	7153	12706	19620	22544	24396	25602	27185	29950	32824
DESS	193	1162	411								
Master			2999	9522	14907	17816	19394	21463	28185	39593	44795
Autres de niveaux 7 et 8	21	379	778	7914	11514	14004	15877	21415	53427	99506	134282
Total niveaux 7 et 8	1948	6185	11341	30142	46041	54364	59667	68480	108797	169049	211901
Ensemble	20050	51186	70637	111405	144013	166304	179800	203846	323331	479629	576261

Source : Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse. Repères et références statistiques 2024, p. 197.

¹ CEDEFOP. Terminologie de la politique européenne d'enseignement et de formation.

² Inter-agency Group on Technical and Vocational Education and Training, 2017. Investing in work-based learning.

³ European Commission, 2013. Work-Based Learning in Europe: Practices and Policy Pointers.

⁴ Inter-Agency Working Group on Work-based Learning: Cedefop, European Commission, ETF, ILO, OECD, UNESCO, 2022. Work-based learning and the green transition.

⁵ L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n° 16, édition 2023, p. 49.

⁶ Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse. Repères et références statistiques 2024, pp. 184, 197.

En France l'AMT est mise en œuvre selon deux types de contrats en alternance⁷ :

- Contrat d'apprentissage destiné aux jeunes de 16 à 30 ans et permettant l'acquisition en alternance d'une formation théorique et pratique en vue d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme national. Les apprentis bénéficient d'un statut salarié et d'une rémunération proportionnelle au SMIC, généralement plus élevée dans le supérieur⁸. Son financement est basé sur la taxe d'apprentissage (0.68% de la masse salariale) et sur les fonds alloués par les conseils régionaux.
- Contrat de professionnalisation - un contrat de travail de type particulier (C.D.D. ou C.D.I.) qui comporte une alternance de périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation. Ouvert à un public plus large (jeunes et demandeurs d'emploi), il propose des formations sanctionnées soit par un diplôme ou titre national, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche concernée. Le contrat de professionnalisation est financé par le prélèvement au titre de la formation continue (1% de la masse salariale).

Les alternants accèdent davantage de façon rapide et durable à l'emploi à durée indéterminée que les diplômés formés par la voie scolaire. Pour la génération 2017, en moyenne près de 55% d'alternants ont eu l'accès rapide et durable à l'EDI, contrairement en moyenne à 33.5% de ceux diplômés de la voie scolaire⁹. La formation en alternance contribue à l'insertion immédiat des jeunes diplômés. A titre d'exemple, 67 % de jeunes sortants d'une formation par apprentissage de niveau CAP à BTS en 2022 ont un emploi six mois après leur sortie, en janvier 2023: 63 % dans le secteur privé et 4 % dans le secteur public. Pour la génération précédente, sortie d'études en 2021, le taux d'emploi à six mois s'élevait à 68 %¹⁰.

Le chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans reste élevé en Arménie, avoisinant à 19% en 2023¹¹. Ce niveau élevé du chômage des jeunes est dû, entre autres facteurs, à l'inadéquation verticale et horizontale des compétences de diplômés : respectivement lorsque « le niveau d'éducation, de qualification ou de compétence d'une personne ou d'une population est insuffisant ou trop élevé » et lorsque « le niveau d'éducation, de qualification ou de compétence d'une personne ou d'une population correspond aux exigences de l'emploi, mais le type d'éducation, de qualification ou de compétences est inapproprié pour l'emploi qu'elle occupe »¹².

Selon les études mentionnées dans la « Stratégie pour le travail en Arménie », parmi les diplômés des établissements d'enseignement professionnel et supérieur, « seulement 41 % estiment que les connaissances théoriques acquises répondent aux exigences de leur travail et 43 % estiment que les compétences professionnelles pratiques acquises correspondent aux exigences de leur travail », tandis que 78% des employeurs ont constaté un manque d'expérience professionnelle et de compétences pratiques lors du recrutement de jeunes spécialistes¹³. En outre, selon une enquête sur le développement des compétences en Arménie, « 85 % des personnes interrogées estiment que les pénuries de compétences affectent négativement les entreprises de leur secteur en termes de perte de temps, de ressources financières, de productivité, de clientèle et de qualité »¹⁴.

Face au chômage élevé de jeunes et à l'inadéquation verticale et horizontale des compétences de diplômés, l'alternance se voit comme une outil efficace pour augmenter les chances des diplômés des établissements d'enseignement supérieur arméniens d'être embauché à la fin de la formation. Mise en place sous forme du contrat de professionnalisation il contribue également à l'intégration des demandeurs d'emploi.

⁷ Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'alternance dans le supérieur.

⁸ Site officiel de l'administration française. Contrat d'apprentissage.

⁹ L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n° 16, édition 2023, p. 63.

¹⁰ Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse. Repères et références statistiques 2024, p. 288.

¹¹ TheGlobalEconomy.com. Armenia: Youth unemployment.

¹² CEDEFOP. Terminologie de la politique européenne d'enseignement et de formation.

¹³ Annexe 1 du décret n° 1753-L du gouvernement de la République d'Arménie du 5 décembre 2019 portant sur l'adoption de la « Stratégie pour le travail en Arménie, son cadre d'actions et son évaluation financière », Objectif 1, enjeux 1.

¹⁴ Republican Union of Employers of Armenia, 2021. A strategy for skills development in Armenia 2021-2025, p.11.

Contrairement au secteur de la formation professionnelle dont la loi adoptée en 2024 privilégie l'AMT comme modèle pédagogique, il n'existe pas de cadre légal pour les formations en alternance dans les établissements d'enseignement supérieur en Arménie. De plus, la législation actuelle de l'Arménie ne prévoit aucun mécanisme ciblé - financier et non financier – pour encourager la participation des entreprises dans l'organisation et délivrance des formations en alternance.

L'expérience de deux projets du programme Erasmus+ (« *Development of a flexible, innovative and practical framework for Work-based Learning in higher education of Armenia and Russia* » (FlexWBL) et « *Introducing work-based learning in higher education systems of Armenia and Moldova for better employability of graduates* » (WBL4JOB) dans le domaine de l'AMT impliquant 3 établissements arméniens membres de l'AUF a démontré le fort besoin de parage de savoir-faire et renforcement des compétences dans l'élaboration et mise en place d'un cadre légal et des programmes de formations en alternance, comme mesures facilitant le rapprochement des universités et le secteur privé pour améliorer l'employabilité des diplômés en Arménie et d'une manière globale dans les pays d'Europe centrale et orientale.

Le projet WBL4JOB initié et coordonné par l'Université française en Arménie (UFAR) en 2021-2024 avait pour objectif de renforcer le partenariat entre les entreprises et les établissements d'enseignement supérieur et d'améliorer l'employabilité des diplômés en élaborant et en mettant en place une politique, un cadre juridique et un modèle flexible d'enseignement supérieur en alternance avec un but ultime de promouvoir l'apprentissage en milieu de travail en Arménie et en Moldavie. Dans ce cadre, un projet de « Document conceptuel et feuille de route pour le développement de l'apprentissage en milieu de travail en Arménie pour 2024-2030 » a été proposé. Basé sur la pratique de l'UFAR sur la professionnalisation de ses formations et inspiré notamment de l'expérience de l'Université Jean-Moulin Lyon 3, partenaire principale de l'UFAR, un « Modèle de l'enseignement supérieur en l'alternance » a été également développé et piloté en Arménie et en Moldavie à travers des formations du secteur bancaire et en étroite coopération avec les banques.

Cependant, à cause de l'insuffisance des capacités dans l'apprentissage en milieu de travail et celle de l'appréhension de ses bénéfices pour l'employabilité des jeunes diplômés, ce document conceptuel pour le développement de l'apprentissage et sa feuille de route n'était pas adopté par le gouvernement arménien, limitant fortement l'application des modalités et des outils proposés par le modèle de l'enseignement supérieur en l'alternance.

Pour le développement et la mise en place d'un système de formation basé sur l'alternance en Arménie il y a un besoin de création et de renforcement des capacités des parties prenantes impliquées, nécessitant de l'accompagnement du transfert de l'expérience et savoir-faire francophone de formation en alternance.

Cet accompagnement durable et soutenu est crucial notamment pour le partage de bonnes pratiques francophones dans la création et développement de la capacité des universités, structures privées et étatiques impliquées à créer et gérer les différentes dimensions d'une formation en alternance permettant le/la jeune de bénéficier d'un contrat d'apprentissage sous statut salarié: cadre légal, approche pédagogique, incitations aux entreprises, rémunération des apprentis, la certification et la garantie de la qualité, ainsi que les principaux défis de la mise en œuvre, comme i) les problèmes de coordination entre théorie et pratique, ii) la charge de travail et rythme intense pour les apprentis, iii) la manque de soutien et d'encadrement dans l'entreprise, iv) le problème de rémunération et v) les difficultés d'accès pour tous étudiants et inégalités¹⁵.

Il est surtout décisif pour apporter une expertise francophone dans le développement de la politique nationale éducative visant l'employabilité des jeunes diplômés considérant l'élaboration en cours de la nouvelle loi sur l'enseignement supérieur en Arménie.

Compte tenu des leçons apprises des projets Erasmus+ et du besoin de l'accompagnement pour élaboration et mise en œuvre des politiques et pratiques de formations en alternance, il est proposé de constituer un groupe d'experts spécialisés dans le domaine de l'apprentissage en milieu de travail rattaché au Centre d'Employabilité Francophones (CEF) d'Arménie. Les principales missions suivantes peuvent être confiées à ce groupe d'experts :

¹⁵ Étienne Gless, 2023. Quelles solutions en cas de difficultés lors de l'alternance ? publié le 02 février 2023 sur www.letudiant.fr

- Contribuer au partage de bonnes pratiques et des approches francophones de formations en alternance auprès des établissements d'enseignement supérieur, représentants des entreprises, notamment organisations sectorielles des entreprises, ainsi que du grand public.
- Accompagner le Ministère de l'éducation, de la science, de la culture et des sports d'Arménie dans l'élaboration de la politique éducative et du cadre légal approprié pour la mise en place et développement des formations en alternance.
- Accompagner les établissements membres de l'AUF dans leur démarche de l'élaboration et mise en œuvre - en partenariats avec des universités francophones et d'autres Centres d'Employabilité Francophones - des projets visant le développement de l'alternance en Arménie et dans les pays d'Europe centrale et orientale.
- Contribuer aux activités de formation et de sensibilisation partageant les connaissances et l'expertise du membre du groupe avec d'autres professionnels et parties prenantes impliquées dans l'organisation et délivrance des formations en alternance.
- Contribuer aux débats, réflexions stratégiques et prospectives sur l'employabilité des jeunes considérant les atouts de formations en alternance et les défis de leurs mises en œuvre.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES : (5 références maximum)

1. CEDEFOP. Terminologie de la politique européenne d'enseignement et de formation. [en ligne : <https://www.cedefop.europa.eu/fr/tools/vet-glossary/glossary/arbeitsgestuetztes-lernen-arbeitsbasiertes-lernen-arbeitsbezogenes-lernen>]
2. Inter-agency Group on Technical and Vocational Education and Training, 2017. Investing in work-based learning. [en ligne : https://www.cedefop.europa.eu/files/2233_en.pdf]
3. European Commission, 2013. Work-Based Learning in Europe: Practices and Policy Pointers. <https://dual-t.com/contenidos/common/work-based-learning-in-europe.pdf>]
4. Inter-Agency Working Group on Work-based Learning: Cedefop, European Commission, ETF, ILO, OECD, UNESCO, 2022. Work-based learning and the green transition. [en ligne : https://www.cedefop.europa.eu/files/2232_en_0.pdf]
5. L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n° 16, édition 2023. [en ligne : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-enseignement-superieur-de-la-recherche-et-de-l-innovation-en-france-2023-90566>]
6. Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse. Repères et références statistiques 2024. [en ligne : <https://www.education.gouv.fr/reperes-et-references-statistiques-2024-414953>]
7. Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'alternance dans le supérieur, [en ligne : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-alternance-dans-le-superieur-46509>]
8. Site officiel de l'administration française. Contrat d'apprentissage. [en ligne : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>]
9. TheGlobalEconomy.com. Armenia: Youth unemployment. [en ligne : https://www.theglobaleconomy.com/Armenia/Youth_unemployment/]
10. Annexe 1 du décret n° 1753-L du gouvernement de la République d'Arménie du 5 décembre 2019 portant sur l'adoption de la « Stratégie pour le travail en Arménie, son cadre d'actions et son évaluation financière », Objectif 1, enjeux 1. [en ligne : <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=137157>]
11. Republican Union of Employers of Armenia, 2021. A strategy for skills development in Armenia 2021-2025. [en ligne : <https://employers.am/storage/files/strategy-for-skills-development-2021-2025-eng.pdf>]
12. Étienne Gless, 2023. Quelles solutions en cas de difficultés lors de l'alternance ? publié le 02 février 2023 [en ligne : <https://www.letudiant.fr/etudes/alternance/quelles-solutions-en-cas-de-difficultes-lors-de-l-alternance.html>].