



## Les systèmes français et britanniques de formation professionnelle

**Juin 2013**

Ce projet est soutenu dans le cadre du programme européen de coopération transfrontalière INTERREG IVA France (Manche) – Angleterre, co-financé par le FEDER.



[camis.arcmanche.eu](http://camis.arcmanche.eu)

## Les systèmes français et britanniques de formation professionnelle

Les travaux de CAMIS avaient pour objet de comparer les politiques et dispositifs français et britanniques, avec une attention particulière portée à l'action des Régions françaises, d'une part, des Comtés britanniques, d'autre part. Ils visaient également à identifier et faire connaître les bonnes pratiques et dispositifs innovants de part et d'autre de la Manche.

*Avertissement : Ces travaux ont principalement été réalisés en 2010 et 2011. Ils ne prennent pas en compte les évolutions intervenues ultérieurement.*

### 1. Introduction générale

En France comme au Royaume-Uni, le système de formation professionnelle est complexe et implique un grand nombre d'acteurs. Les sigles sont également très nombreux, d'où la réalisation d'un glossaire (voir annexe).

Toutefois en France, le système apparaît plus homogène, en raison des dispositions fixées par la loi et qui doivent s'appliquer, en principe, dans toutes les régions (par exemple, le CPRDF). Au Royaume-Uni, le système fait davantage appel à la gestion par objectifs et ouvre la voie à une plus grande variété d'initiatives et de dispositifs, parfois très différents d'un Comté à l'autre.

Les contextes sont très mouvants, dans ce domaine, des deux côtés de la Manche, d'où la difficulté à proposer une vision stabilisée des deux systèmes.

Afin de comparer les systèmes français et britanniques, un tableau de présentation du cadre de la formation professionnelle a été établi par domaine de compétences et par public (voir annexe).

Un élément à prendre en compte pour éviter les confusions : les niveaux de formation sont inversés entre la France et le Royaume-Uni comme l'indique le tableau suivant :

Niveaux		Levels	
Doctorat		PhD	CEC Level 8 Doctorate
Niveau I	Bac + 5 (Master 2)	MA Msc M.Ed	CEC Level 7 Masters Degree
Niveau II	Bac + 4 (Master 1)	BA / BSc / B.Ed (Hons)	CEC Level 6 Bachelors Degree / Honours Degree
Niveau III	Bac + 2	HND	CEC Level 5
Niveau IV	Bac	A levels HNC	CEC Level 4
Niveau V	CAP BEP	GCSE Levels	CEC Level 3
Niveau VI	Classe de 3eme		CEC Level 2
Niveau VI Bis	Classe de 5eme		CEC Level 1

(CEC : Cadre Européen de Certification)

Les qualifications de niveau 3 en Angleterre (General Certificate of Secondary Education - GCSE) correspondent aux qualifications de niveau 5 en France (CAP – BEP).

Les qualifications de niveau 3 en France (Bac + 2 ou BTS) correspondent aux qualifications de niveau 5 en Angleterre (Higher National Diploma - HND).

## **2. Introduction pour le système français**

Le dernier cadre juridique de référence est la loi du **24 novembre 2009** relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Tout en réaffirmant le rôle pilote des Régions en matière de formation professionnelle, la loi introduit des conditions partenariales en terme d'élaboration, de modalités d'adoption, de suivi et d'évaluation. Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDF), élaboré par le Conseil Régional, est le fruit d'une analyse partagée et est signé par le président du Conseil Régional, le préfet et les autorités académiques (rectorat et Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt - DRAAF). Le CPRDF s'inscrit dans le cadre plus global du Schéma Régional d'Aménagement et de Développement du Territoire (SRADT) et constitue un cadre pour l'adoption de deux autres schémas portant sur la formation : le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales et le Schéma Prévisionnel des Formations.

Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales couvre l'ensemble des formations diplômantes et des formations préparatoires à la qualification qu'elles soient dispensées par la voie scolaire, par l'apprentissage ou par la voie continue pour les demandeurs d'emploi ou les salariés. Ce Schéma vise une évolution de la carte des formations dans ce secteur, la qualité de l'offre de formation et les conditions de vie des étudiants des professions de santé et de celles du social.

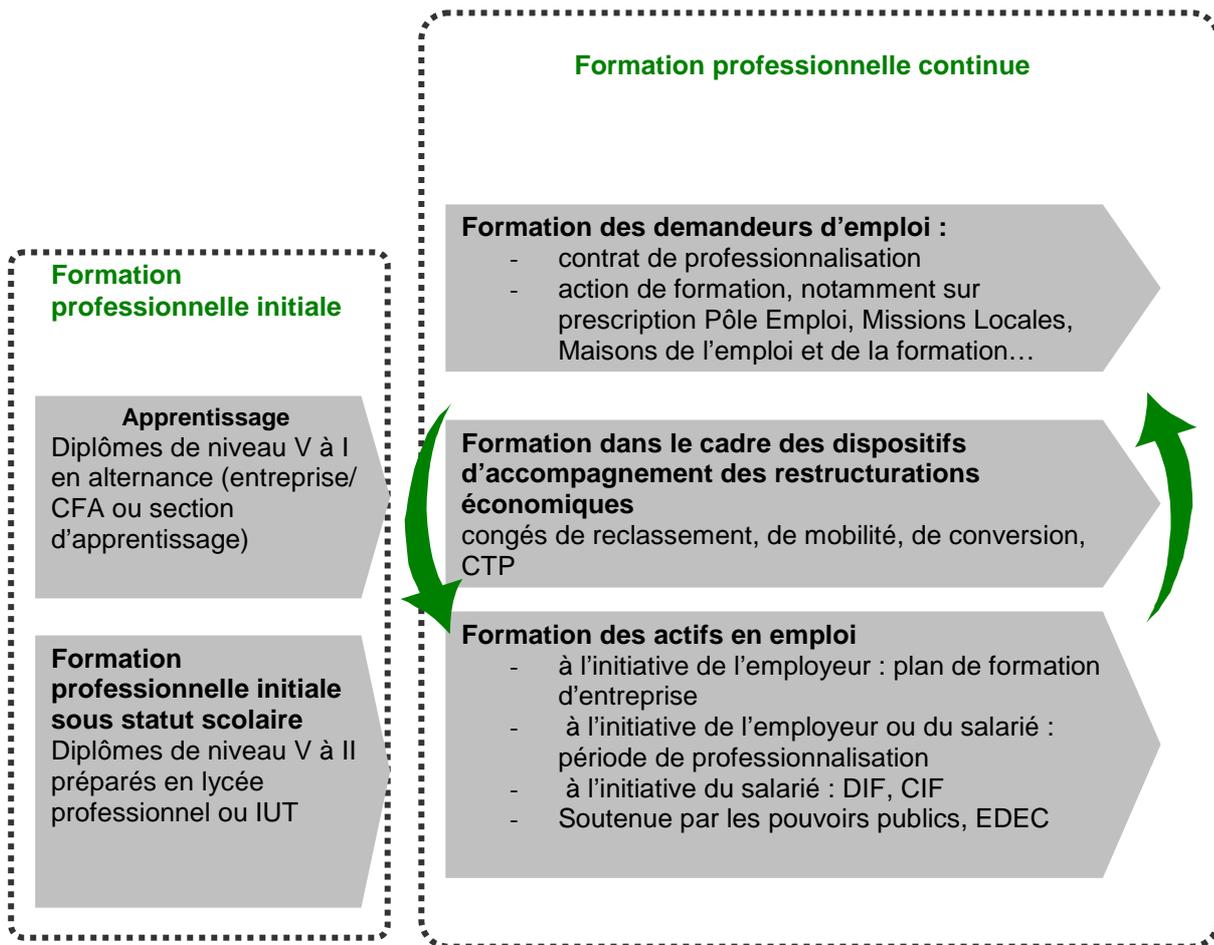
Le Schéma Prévisionnel des Formations porte sur le champ des formations initiales sous statut scolaire publiques et privées sous contrat, générales, technologiques et professionnelles : collèges, lycées professionnels, établissements d'enseignement agricole en tenant compte des orientations nationales. Il est construit en étroite partenariat avec les autorités académiques et les Départements.

Une dynamique s'impose : celle de la recherche des complémentarités entre voies de formation. Les acteurs du CPRDF doivent aborder leurs décisions en matière d'adaptation de la carte des formations de façon complémentaire et prospective. C'est l'optimisation des moyens, l'optimisation des passerelles possibles entre les voies (sous statut scolaire et par apprentissage), le mixage des publics afin de faciliter l'accès à la formation pour tous.

Il s'agit également de proposer des déclinaisons opérationnelles de ce contrat de plan en contractualisant notamment avec les branches professionnelles afin que les entreprises contribuent elles aussi à la définition d'une carte des formations tout au long de la vie.

En annexe, un tableau de présentation du cadre français par domaine de compétences et par public.

Ci-dessous présentation schématique du système de formation professionnelle en France, hors formations sanitaires et sociales, Validation des Acquis de l'Expérience, Fonction publique.



### 3. Introduction pour le système britannique

La politique de développement de la main d'œuvre est une politique du gouvernement national par le biais du Ministère pour l'innovation et les compétences des entreprises (Department for Business Innovation & Skills - BIS). Le dernier document en date (**16 novembre 2010**) traite des compétences pour une croissance durable (Skills for sustainable growth). Une synthèse de ce document est présentée en annexe. Jusqu'en 2010, les Agences de Développement Régional avaient la responsabilité de définir des propositions prioritaires au niveau régional en matière d'économie et de compétences. Les propositions exposaient les priorités en matière de compétences qui nécessitaient une attention toute particulière de la part des organismes de formation et fournissaient des renseignements et des analyses des compétences. Elles faisaient aussi le bilan économique de chaque région. Les dernières propositions comprenaient des prévisions 2011/12. Dans les faits, les Agences de Développement Régional ont complètement cessé leur activité économique en 2011 et disparu en 2012.

Les autorités locales travaillaient en étroite collaboration avec les Agences de Développement Régional et produisaient leurs propres stratégies en matière d'économie et de compétences. Chaque comté peut définir ses propres objectifs en ce qui concerne sa façon de soutenir la politique nationale et aura donc ses propres projets pour soutenir entreprises et résidents. Les stratégies ont formé le point de départ pour les plans de certaines zones des régions comme les zones côtières ou les zones rurales.

En 2010, lorsque le Gouvernement a annoncé la création des Partenariats d'entreprises locales (Local Enterprise Partnerships, LEP), les comtés sont devenus d'importants partenaires au sein de ces partenariats et les stratégies des comtés ont été utilisées pour décider des priorités des LEP. Les LEP

ont publié leur aspirations et objectifs. Les compétences de la main d'œuvre et les compétences d'affaires sont des facteurs nécessaires au redressement économique.

Dans le groupe de travail CAMIS sur le développement de la main d'œuvre, on trouve des exemples bien précis des relations réciproques entre les niveaux nationaux, régionaux et ceux des comtés. Ils sont la preuve de l'existence présente ou passée de programmes et projets ainsi que des différentes façons dont ils étaient utilisés dans les comtés. Ceci représente beaucoup de répétitions pour certaines descriptions mais cela fait partie du mécanisme à assimiler pour comprendre comment fonctionnent les choses au Royaume-Uni. Des institutions nationales telles que les « sector skills councils » (conseils de compétences par secteur) fournissent une approche uniforme qui détermine la demande de compétences par secteur et aussi par diplôme pour ces secteurs à travers le pays.

En annexe, un tableau de présentation du cadre britannique par domaine de compétences et par public.

#### **4. Le cas de l'apprentissage**

Plusieurs points communs existent entre l'apprentissage en France et au Royaume-Uni :

- l'apprenti est un employé avec les mêmes droits et devoirs que tout employé
- il alterne périodes de travail et périodes d'enseignement
- il bénéficie d'une rémunération payée par l'employeur
- il est encadré par un maître d'apprentissage.

Au Royaume-Uni, l'apprentissage est ouvert à toutes les classes d'âge, à partir de 16 ans, que la personne vienne de quitter l'école, travaille depuis plusieurs années ou cherche à démarrer une nouvelle carrière. Les 16 - 18 ans sont néanmoins la cible prioritaire pour le développement de l'apprentissage.

En France, l'apprentissage est une filière de formation initiale pour les jeunes 16/25 ans, dans le cadre d'un contrat de travail, dispensée en alternance dans un CFA (public, privé, consulaire). Au-delà de cet âge, il s'agit de contrats de professionnalisation pour adultes (qui sont très demandés par le public).

L'apprentissage en France se traduit en général par une alternance entre semaines en entreprise et semaines en centre de formation. Au Royaume-Uni, le système prévoit une ou deux journées de formation par semaine et les modalités de cette formation apparaissent plus variées : en centre de formation ou établissement d'enseignement, mais aussi en interne à l'entreprise (voir schéma). Par ailleurs, il est possible de partager son temps d'apprentissage entre plusieurs entreprises pendant la même période.

Difficultés rencontrées de part et d'autre de la Manche

Côté britannique, il apparaît difficile de trouver des places pour les apprentis dans les entreprises locales, notamment du sud de l'Angleterre, compte tenu d'un tissu économique principalement constitué de PME, voire de TPE. Les formalités administratives liées à l'apprentissage sont un frein pour ce type d'entreprise. Par ailleurs, les employeurs souhaitent des gens plus âgés et avec plus d'expérience.

Côté français, il y a un problème d'image de l'apprentissage, notamment dans certains secteurs. On note également des problèmes d'abandon en cours d'apprentissage (question de la formation des maîtres d'apprentissage notamment). Les employeurs privilégient également le recrutement de jeunes apprentis, le montant de la rémunération étant lié en partie à l'âge.

## 5. Acteurs

Quelques organisations clés au Royaume-Uni :

### **Skills Funding Agency (SFA)**

<http://skillsfundingagency.bis.gov.uk/>

La mission de l'Agence de Financement des Compétences est d'assurer que les personnes et les entreprises peuvent accéder aux formations professionnelles dont ils ont besoin pour trouver leur place dans la société et participer à la croissance de l'économie anglaise. C'est une agence du Ministère pour l'innovation et les compétences des entreprises (BIS). Sa mission est de financer et réguler la formation professionnelle des adultes et le développement des compétences en Angleterre. Les établissements d'enseignement supérieur professionnel sont directement financés par cette agence.

### **National Apprenticeship Service (NAS)**

<http://www.apprenticeships.org.uk/>

Le service national de l'apprentissage a la responsabilité globale de l'apprentissage en Angleterre. Il a reçu pour mission d'augmenter le nombre de places d'apprentis et de fournir un service spécifique pour aider les employeurs et les apprentis. Son rôle est de simplifier le processus de recrutement d'un apprenti en faisant connaître les places vacantes d'apprentis et par le biais d'un service en ligne de rapprocher les offres et demandes d'apprentissage.

### **Sector Skills Councils (SSC)**

<http://www.sscalliance.org/>

Les conseils de compétences par secteur sont des organisations indépendantes, dirigées par les employeurs et se situant à l'échelle du Royaume-Uni. Ces Conseils de compétences et la Commission du Royaume-Uni pour l'Emploi et les Compétences se sont engagés à travailler en partenariat au niveau des quatre nations britanniques pour créer les conditions d'un investissement plus important des entreprises dans le développement des compétences, comme facteur de développement des entreprises, de création d'emplois et de croissance économique durable. Ils partagent le point de vue que l'approche sectorielle est adaptée pour atteindre cet objectif.

### **UK Commission for Employment and Skills (UKCES)**

<http://www.ukces.org.uk/>

La Commission du Royaume-Uni pour l'Emploi et les Compétences est un partenariat social dirigé par des commissaires représentant les grandes et petites entreprises, les syndicats et le secteur associatif. Sa mission est d'augmenter les niveaux de compétence pour aider au développement des entreprises, créer des emplois et favoriser la croissance économique.

### **Local Enterprise Partnerships (LEPs)**

<http://www.lepnetwork.org.uk/>

Les LEPs sont des partenariats locaux entre collectivités locales et entreprises pour stimuler la croissance économique et la création d'emplois.

### **Jobcentre Plus**

<http://www.jobcentreplusofficesuk.info/>

[www.dwp.gov.uk/jobcentreplus](http://www.dwp.gov.uk/jobcentreplus)

Jobcentre Plus est un service du Ministère du Travail et des Pensions. Il apporte son aide aux personnes en âge de travailler pour trouver un emploi et aux employeurs pour trouver du personnel.

Quelques organisations clés en France :

**Concernant la formation professionnelle :**

- Régions – Directions de la Formation et de l'Apprentissage
- Pôle Emploi
- OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) : premiers financeurs de formation professionnelle en France en direction des salariés - une dizaine au total au niveau national
- CARIF : Organisation qui informe sur la formation professionnelle en Région
- OREF : Observatoire régional pour l'Emploi et la Formation
- Missions locales
- Maison de l'Emploi et de la formation (professionnelle)

**Concernant l'apprentissage :**

- Régions - Directions de la Formation et de l'Apprentissage
- Education Nationale / Rectorats
- Lycées
- Entreprises – CFA

**6. Bonnes pratiques recensées**

Apprentissage

- Swale Skills Centre (Kent): <http://www.swaleskillscentre.co.uk/>
- CFAI 80-02 : IFTI (Ilots de Formation Technique Individualisés)

Entrepreneuriat

- Enterprise Village (<http://www.enterprisevillage.org.uk/>), Kent Foundation, Young Enterprise, Princes Trust, and Kent Association of Young Entrepreneurs
- Entreprendre pour apprendre : [www.france.ja-ye.org/](http://www.france.ja-ye.org/)
- Women's Wisdom: <http://www.womenswisdom.co.uk/>

Accueil, Information, Orientation

- Kent Choices 4 U: [http://www.kent.gov.uk/education\\_and\\_learning/kentchoices4u\\_home.aspx](http://www.kent.gov.uk/education_and_learning/kentchoices4u_home.aspx)
- Wise up 4 Work: <http://westsussex.wiseup4work.org.uk/>
- Cité des métiers Haute-Normandie : <http://www.citedesmetiershautenormandie.fr/>
- Planète métiers Picardie : <http://www.planetemetiers.picardie.fr/>
- Learning opportunities in the South East : <http://www.learning-opportunities.org.uk/>

**7. Annexes**

- Annexe 1 : Glossaire
- Annexe 2 : Tableau de mots clés
- Annexe 3 : Tableau France
- Annexe 4 : Tableau Royaume-Uni
- Annexe 5 : Skills for sustainable growth – Strategy document