

# COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES

*Series* COM(84) 132 final

Brussels, 21 March 1984

X

## COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL

IMPLEMENTATION OF THE COUNCIL RESOLUTION OF 18 DECEMBER 1979 ON THE LINKED  
WORK AND TRAINING OF YOUNG PEOPLE IN THE EUROPEAN COMMUNITIES

IMPLEMENTATION OF THE COUNCIL RESOLUTION OF 18 DECEMBER 1979 ON THE LINKED  
WORK AND TRAINING OF YOUNG PEOPLE IN THE EUROPEAN COMMUNITIES

---

A. INTRODUCTION

1. On 18 December 1979 the Council adopted a Resolution concerning the linked work and training of young people (1). In this Resolution the Commission was asked to present in 1982 a report on progress made. Because of the number and range of developments which have taken place in the Member States, this report is being submitted in 1983. It constitutes also a report on the implementation of the Commission Recommendation of 6 July 1977 on vocational preparation for young people who are unemployed or threatened with unemployment(2).
2. The report is intended to provide the Council with information on the following points:
  - (i) the current state of development of linked work and training within Member States and at Community level;(3)
  - (ii) the character and extent of the assistance provided by the Commission within the framework of the Resolution.
3. The Member States have themselves provided detailed reports on their specific circumstances. These reports are annexed at B. In the main report, however, there is some discussion of developments in a number of Member States in order to illustrate and support the report's conclusions. Thus the fact that a particular Member State is not discussed in the main report does not mean that there have been no significant developments in that Member State.

(1) Official Journal N° C 1 of 3.1.1980; see also Annex A

(2) Official Journal N° L180/18 of 20/07/1977.

(3) based on information available to the Commission in June 1983

4. Because youth unemployment is still very high, the principles set out in the Resolution of 18 December 1979 remain of major importance. In fact they form the basis of the concept of the "social guarantee" of training for all young people, a concept which lies at the heart of the Council's recent Resolution on "Vocational training policies in the European Communities in the 1980s" (1). Thus in a real sense this report represents the conclusion of the experimental phase of the development of the linked work and training method at Community level. Considerable information has been obtained and disseminated within and between Member States. This information is making and will continue to make an important contribution to the further development of vocational training policies, particularly in respect of young people, in response to current and likely future social and economic needs.
  
5. In the remaining sections of the report, the Commission sets out briefly the following:
  - (a) the context and content of the Resolution of 18 December 1979;
  - (b) developments in the Member States;
  - (c) action at Community level;
  - (d) some conclusions

(1) OJ N° C 193/2 of 20/7/83

B. THE RESOLUTION OF 18 DECEMBER 1979

6. "Linked work and training" essentially means programmes which combine in a systematic way :
- (i) on-the-job training and work experience
  - (ii) off-the-job education and training.
7. The Council Resolution of 18 December 1979 addressed itself to the training of young people moving from school to working life. It spoke of promoting programmes "offering young persons better opportunities for access to the labour market". It suggested that linked work and training was particularly appropriate for :
- " - young persons undergoing apprenticeships or post-educational training courses;
  - young job-seekers eligible for special training measures to facilitate the integration of young people into the labour market;
  - young workers without adequate vocational training"
8. The Resolution was adopted at a time when the redistribution of working time was the subject of debate (and a Resolution on this was in fact adopted by the Council on the same date (1)). However, undoubtedly the major concern behind the "linked work and training" Resolution was that the quality and quantity of training offered to young people leaving school for work needed to be increased. In particular the following developments were noted by all Member States:
- (i) increasing youth unemployment throughout the Community;
  - (ii) the fact that job prospects were especially poor for young people without adequate training;
  - (iii) experience with traditional apprenticeship; although this remained a useful method of vocational preparation, a variety of cyclical and structural factors had led to declining apprentice numbers;
  - (iv) experience with the short-term measures to assist unemployed young people, which almost all Member States introduced in the 1976-79 period. Though these had relieved the labour market they had not always offered high-quality training nor led to stable employment.

(1) Official Journal No C 1 of 3.1.1980.



C. DEVELOPMENTS IN THE MEMBER STATES

9. Thus linked work and training was not a new approach. It developed from existing policies and programmes. In particular, experience with apprenticeship in the Federal Republic of Germany, Denmark, Holland and Luxembourg suggested that, at a time of rising youth unemployment, vocational preparation systems which combined off-the-job and on-the-job elements were more successful than purely school-based systems. In a number of Member States steps were being taken to improve the academic or theoretical component of such training programmes, for example through the introduction of the basic vocational training year (Berufsgrundbildungsjahr) in the Federal Republic of Germany.
  
10. Experience in Member States which relied rather less on apprenticeship - such as France, the United Kingdom, and Italy - was pointing in the same direction. Thus they made efforts to revitalise apprenticeship (as in France and Ireland); added on-the-job training or experience to existing school-based training programmes (as in Italy and Holland); or adopted the linked work and training approach in their programmes for unemployed young people (as in the United Kingdom).
  
11. These activities have continued - and intensified - during the last three years. For example, in France a number of measures been taken in recent years to increase both the quality and quantity of apprenticeship provision. These include bigger financial inducements to employers to recruit apprentices, increases in the amount of off-the-job training, and closer controls on the quality of on-the-job training and experience.

12. There have also been considerable efforts to enrich the school curriculum by offering a higher vocational content, often through work experience. For example, in the United Kingdom, the Government has decided to establish a new national qualification ( in England and Wales ) to meet the needs of young people who stay on at school beyond the minimum age, who aim to enter employment rather than higher education or training, but who are not yet clear what job (or training) they should enter.  
The courses will offer young people a broad foundation for adult and working life and represent the counterpart, in the field of full-time education, to the new Youth Training Scheme.
13. A number of Member States have also taken steps to expand training provision for unemployed young people, or to improve the quality of off-the-job education or training, or both.
14. In France a new programme for school-leavers has been announced following the September 1981 report by Professor Bertrand Schwartz, which looked in particular at the needs of the 100,000 16-18 year olds who left school each year without a vocational qualification and failed to get a job or a training contract. The aim of the programme announced by the Government in March 1982 is to ensure that, by 1985, no 16-18 year-old need seek a job until he or she has a vocational qualification. At the heart of the programme is a range of measures based on the concept of linked work and training. For young people who need special help in choosing a career, short "stages" including one or more periods of work experience will be provided. Once that decision has been taken, two types of training are envisaged. The "stage d'insertion sociale" will last 3-10 months, with around half of the period spent at the workplace, and is designed to lead on to further training. The "stage de formation" lasts up to 2 years, of which some 30% is spent at the workplace, and leads either directly, or via further training, to a recognised vocational qualification.

15. In June 1982, following proposals from the Manpower Services Commission, the United Kingdom Government announced a major new Youth Training Scheme to replace existing programmes. The scheme, which starts in 1983, will offer one year's training and work experience on the linked work and training pattern to almost 500,000 young people annually. Young people leaving school at the minimum age without a job are guaranteed a place, but the scheme is also open to older school-leavers and to young workers. At least 3 months will be spent in off-the-job training. All participants will receive a recognised qualification on leaving the programme. The scheme replaces the Youth Opportunities Programme which did not in general offer an off-the-job element of such quality.
  
16. As this report has already noted, these basic trends - the revitalisation and extension of traditional apprenticeship; the enrichment of school-based training by elements of on-the-job training and experience; and improvement in the academic/theoretical element of work-based training - were under way before December 1979. But the Commission's view is that the Resolution of 18 December 1979, by summarising and publicizing the principles of the linked work and training concept, contributed to these welcome developments.

D. ACTION AT COMMUNITY LEVEL

The demonstration projects

17. On 30 June 1983 the Commission decided to approve, under operations financed by the European Social Fund (1), 63 pilot projects of linked work and training for 7.800 persons.

The Commission's guidelines for the management of the European Social Fund (2) state that such operations must be new, be of an experimental nature and involve a limited number of young people. They may be approved for a maximum period of three years.

In practice, the number of persons has been limited to 200. The innovative character of operations is assessed on the basis of the type of operation or of the categories of persons concerned in a given area (local, regional, national). Multi-annual financing is justifiable only where it concerns the same persons throughout the entire period or where the experimental features of the operation so require. The other practical criteria for acceptance derive from the very nature of linked work and training. The series of theory periods and work experience periods must be integrated into a coherent training programme, the various components of which derive from one another. Moreover, in order to be meaningful, some element of linked work and training must represent overall at least 20 % of the total duration of the operation, and the level of skill acquired at the end of training must be confirmed and recognised. Lastly, it should be noted that, in all cases, it is necessary to prove some link with employment.

18. It is still too early to draw conclusions, even on the basis of a sample of cases. Nevertheless, applications revealed a particularly wide range of operations, making it possible to cover a wide spectrum of trial schemes.

For example :

- In Belgium, in the Liège region, several operations were carried out, following surveys conducted by placement officers attached to the regional employment office among small and medium-sized firms in the region, having as their primary objectives a definition of the skills required to fill available jobs. These operations were carried out, moreover, in liaison with and under the supervision of a regional employment committee which brings together representatives of the employers, the trade unions and the national education system.

(1) Council Resolution of 18 December 1979, OJ C<sup>o</sup> C 1 of 3 January 1980, page 2, point II, first indent.

(2) O.J. No C 110 of 13 May 1981, page 6, point 2.4.4.2

In one case, researchers were integrated into the team of instructors ; This case involved training in the application of new technology, creating employment in a specialist firm manufacturing an electronic pressure sensor. In another case, other researchers were involved in a scheme to modernize the woodworking industry in the Arlon region.

- In Germany, the "Bundesinstitut für Berufsbildung" coordinated a series of pilot schemes (Bochum, Paderborn, Freiburg), the aim of which was to identify the difficulties of second-generation young foreigners at the time of their transition to working life and to set in train new teaching methods for this group of young people (adaptation of the Dual system).

Also, a joint programme by the Berlin Senate and the ENAIP (Calabria region), run by a group composed of Germans and Italians, provided multi-skill training for 38 young Germans and 37 Italians in six groups of occupations in the building sector. This project combined the advantages of linked work and training and the advantages of an experience of education and work abroad.

- In Greece, an experimental scheme gave 25 young islanders the opportunity to become technicians in the merchant navy. Work experience was obtained in actual working conditions on the boats owned by a cooperative recently set up by the inhabitants of the distant islands of the Dodecanese.

- In France, in the Rhône-Alpes region, a pilot project set out to bring a very underprivileged group of young people threatened with social exclusion, within the space of three years, up to a sufficient level of skill in employment structures of a cooperative or community nature, in sectors offering good prospects of employment.

- In Ireland, two programmes made it possible for young people without conventional training or jobs either to acquire the means required for skilled training or to obtain jobs as semi-skilled workers in the distribution, hotel trade and tourism sectors.

- In Italy, ten or so new programmes made it possible to meet promptly the requirements of available jobs for which no conventional training existed (graphics sector, new technologies, new management methods). In other cases, it was a matter of conducting pilot schemes for the benefit of the senior classes of technical and vocational institutes, comparing knowledge acquired with practical experience gained at work.

- In the Netherlands, with the aim of obtaining a better result in terms of quality, a pilot programme attempted to integrate two existing measures, one of which was linked to the creation of additional jobs and the other derived from a conventional skilled training approach.
- In the United Kingdom, a programme was designed with the object of renewing several major national programmes. In particular, in the case of each system of theoretical training and work experience, the result obtained had to be capable of measurement and self-evaluation in terms of pre-established levels and increasing difficulties as regards utility. Each system of training comprised a knowledge of information technologies and the use of computer keyboards. The individual total of all the components of the training were entered in a training booklet and attested by a certificate.

19. As a general rule, the experimental linked work and training projects, financed by the European Social Fund, did not foreshadow the creation of a parallel training network. In spite of their diversity, they revealed a degree of concern common to all the Member States to alleviate, by this means of support measures, certain specific inadequacies in the conventional systems for the benefit of the most underprivileged and, also, to try out new training methods capable of modifying appreciably measures for the integration of young people into working life, including in certain cases the teaching methods used for the senior classes in the traditional education system.
20. These observations were the subject of a comparison of notes at the first meeting called for the purpose of evaluating the experimental linked work and training programmes, which was held in Brussels on 10 and 11 March 1982. At the meeting fifty people representing the Member States and promoters of operations presented the results of their programmes, stressing in particular recruitment problems, problems with the training of instructors, of dividing up time between theory and work experience, of the coordination and interface between the two types of training, of supervision and recognition of successful training measures. The other conditions affecting the carrying-out of programmes were not neglected ; these included financing schedules, working conditions and social protection, individualized supervision and self-assessment techniques. A further meeting took place in Autumn 1983, the results of which are now being assessed.

The exchange of experts

21. The exchange took place between January and March 1982 and involved experts from Denmark, the United Kingdom and France. Participants made carefully planned visits lasting one or two weeks. Their study programmes included discussions with Government officials, the social partners etc... and field trips to see training programmes.
  
22. In addition to a useful series of individual and group reports by participants, an evaluation meeting was held in June 1982 at which participants exchanged views and attempted to draw some general conclusions. Among major points which emerged were the following :
  - (a) linked work and training was not simply of value as a pedagogical method. It could also help improve careers guidance and occupational selection, and increase young people's prospects of finding suitable jobs;
  - (b) Member States' education and training systems were very different. On the other hand, their problems of youth insertion and employment had many similarities. Thus there was a great deal to be learnt from each other;
  - (c) linked work and training should not be regarded simply as an approach to training for young people who lacked the ability to cope with full-time education or off-the-job training. It could be valuable at all ability levels and at various stages in working life;
  - (d) there were vital differences between training programmes with a practical element, and programmes in which off-the-job training was integrated systematically with on-the-job experience;
  - (e) programmes of linked work and training required new attitudes and methods from teachers and from workers in industry. The training of trainers was a vital element in any such programme.

Technical and scientific support by CEDEFOP

23. The European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) in Berlin has supported the implementation of the Resolution in many ways, including :

- (a) publication of two special editions of its journal "Vocational Training" (Nos 4/1980 and 12/83) on linked work and training;
- (b) organisation of a conference in June 1980, which led to publication of a report on "Youth unemployment and linked work and training";
- (c) publication in September 1982 of its "Guidelines for action" on linked work and training.

Furthermore, the Centre has begun research into the application of the basic method to the continued training of adults. The first results of this work are now becoming available.

24. In addition, the Centre's studies on "Planning vocational preparation initiatives for unemployed young people" and on "The material and social standing of young people during transition from school to work" have made a useful contribution in this field.



E. CONCLUSIONS

25. As the above report has shown, and the national dossiers at Annex B confirm, recent years have seen a number of positive developments in the field of linked work and training in the Member States. However, though much has been achieved, much remains to be done. Far too many of the Community's young people do not have adequate training. At present around 40 % of young people leave school without the opportunity of access to training or further education. When training places are available, they often do not last long enough for full benefit to be derived from the method. Because of the recession, employers are tending to invest less in recruiting and training young people. For similar reasons, the public authorities cannot easily increase their own expenditure on training. It must be recognised that in recent years the economic climate has not favoured the expansion or improvement of training, and that is still true.

For all these reasons, Community action in support of linked work and training will continue. The new guidelines for the management of the European Social Fund adopted by the Commission\* take account of this, by including amongst the operational priorities for Social Fund activity the Council Resolution of 18 December 1979 concerning the linked work and training of young people.

---

\* O.J. 84/C 5/02 OF 10/1/84.

The key issues.

26. Among the major issues now facing the Community, therefore are these :

(a) how best to extend coverage of linked work and training programmes to all those young people who could benefit from them;

(b) how to ensure that such programmes are not seen as a "second-best" alternative, to be undertaken only if there is no other option. Such a view would mean that disadvantaged young people, who in many ways have most to gain from this approach, would continue to have great difficulty in finding satisfactory jobs or further training ;

(c) how to ensure that the work experience component of linked work and training programmes is not simply work, but work used as a training medium;

(d) how to ensure that the training offered by enterprises is not restricted to their immediate needs, but takes account of the broader needs of the young person and the economy;

(e) how to ensure that the training value of such programmes is fully recognised in the educational and training systems. In particular it is essential that young people receive due credit for their participation in these programmes if they progress to further education or training;

(f) how to ensure that the social partners are fully and effectively involved in the design and management of the programmes.

27. Underlying these issues are three essential requirements:

(a) the need to relate actions at community level and within the Member States to the labour market, occupational change, and the demand for particular skills;

(b) the need to relate actions to developments in the broader context of educational and social policy, such as policy regarding the material and social status of young people;

(c) the need to ensure a proper use of the limited resources available, and to ensure that responsibilities are sensibly shared between public authorities and enterprises.

Further work

28. The primary responsibility for implementing the Resolution of 18 December 1979 remains, of course, with the Member States. However the Commission believes that the Community must continue to offer all the support it can through :

(a) maintaining and developing its programme of support for projects of linked work and training under the European Social Fund;

(b) further work on the monitoring and evaluation of progress, to be undertaken jointly with the Member States;

(c) promoting the dissemination of information and experience, for example through exchanges of experts, documentation services and seminars;

(d) keeping the Council informed of developments.

It should however be noted that because of the broadening context to which the Commission will need to make reference in reporting on its activities in this area, it will become progressively more difficult to provide data on linked work and training independently of information about the programmes in which this is a major and integral element (2).

(2) Nonetheless, so far as possible and in fulfilment also of its obligations under the Recommendation of 6 July 1977, the Commission will continue to publish periodic reports on developments.

29. All these needs are reflected in the Council Resolution of 11 July 1983 (1), in CEDEFOP's programme of work, and in other related activities at Community level.

Final reflections

30. It is not possible to be specific about the impact of the Council Resolution of 18 December 1979. The problem of youth unemployment, common to all Member States, inevitably brought forward a range of responses which would probably have emerged ( in some form ) in the absence of the Resolution. It must also be remembered that the problem of youth unemployment remains, and is worse now than it was in 1979.
31. On the other hand, linked work and training was never seen simply as an approach to reducing youth unemployment but also - indeed primarily - as a means of improving the transition of all young people from school to work. By defining the concept of linked work and training the Resolution provided a framework within which Member States could develop their own programmes and policies and share experience with other Member States sharing similar problems. Thus perhaps the major contribution of the Resolution has been to encourage and sustain commitment to the systematic improvement of vocational preparation for all young people, at a time when the immediate problem of youth unemployment demanded so much attention.

(1) O.J. No C 193/2 of 20/7/83

# Journal officiel

## des Communautés européennes

ISSN 0378-9037

C 1

23<sup>e</sup> année

3 janvier 1980

Edition de langue française **Communications et informations**

---

**Sommaire**

**I Communications**

**Conseil**

Résolution du Conseil, du 18 décembre 1979, concernant la formation en alternance des jeunes ..... 1

## I

*(Communications)*

## CONSEIL

## RÉSOLUTION DU CONSEIL

du 18 décembre 1979

concernant la formation en alternance des jeunes

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS  
EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté économique  
européenne,

vu le projet de résolution soumis par la Commission,

considérant que, en général dans les États membres,  
les perspectives d'emploi sont peu favorables pour les  
jeunes; que, par ailleurs, les jeunes n'ayant pas une  
formation professionnelle adéquate représentent une  
proportion significative du chômage total;

considérant qu'il convient d'encourager des formules  
de transition de l'école à la vie professionnelle plus  
souples tout en favorisant le développement d'une  
formation professionnelle offrant aux jeunes de meil-  
leurs possibilités d'accès au marché du travail;

considérant la déclaration du Conseil européen des 12  
et 13 mars 1979 en ce qui concerne la partie consa-  
crée à la formation professionnelle en alternance, et  
les conclusions du Conseil du 15 mai 1979;

considérant qu'il importe dès lors d'adapter les  
systèmes de formation professionnelle; que cette adap-  
tation peut notamment être favorisée par le développe-  
ment de la formation en alternance, c'est-à-dire l'in-  
sertion, au cours de la transition vers la vie active, de  
périodes combinant formation et expérience pratique  
de travail;

considérant que la formation en alternance est particu-  
lièrement appropriée dans trois types de situation:

- les jeunes en apprentissage ou en cours de forma-  
tion post-scolaire,
- les jeunes demandeurs d'emploi susceptibles de  
bénéficier de mesures spéciales de formation desti-  
nées à faciliter aux jeunes leur intégration dans le  
marché de l'emploi,
- les jeunes travailleurs sans formation profession-  
nelle adéquate;

prend acte de la communication de la Commission  
concernant la formation en alternance pour les jeunes  
dans la Communauté;

considère que la formation en alternance devrait se  
développer, de façon appropriée aux situations particu-  
lières existant dans les États membres et avec l'appui  
de la Communauté, selon les orientations suivantes:

**I. Orientations pour les États membres****1. Contenu et conception de la formation en alternance**

Les États membres favorisent le développement de  
liaisons effectives entre la formation et l'expérience  
sur le lieu de travail. Ces liaisons impliquent l'éta-  
blissement de programmes coordonnés et de struc-  
tures qui permettent une coopération entre les diffé-  
rents responsables concernés.

Ces programmes devraient être établis compte tenu  
de la nécessité d'offrir une base de formation suffi-  
samment large pour répondre aux exigences de

l'évolution technologique et des changements prévisibles des professions.

Ils devraient être conçus en fonction des caractéristiques propres aux catégories de jeunes visées.

Un effort particulier devrait être fait pour élargir l'éventail des métiers couverts par les différents types de formation en alternance, y compris l'apprentissage.

Une période minimale appropriée devrait en principe être consacrée à la formation en dehors du lieu de travail.

## 2. Contrôle et reconnaissance des formations

Si cela s'avère approprié, les formations offertes devraient être approuvées et évaluées par les autorités compétentes en matière de formation professionnelle. Les niveaux de compétence acquis ou le contenu des cours achevés devraient faciliter l'accès à des formations professionnelles ou générales ultérieures.

Les autorités compétentes s'efforcent également d'assurer une correspondance, éventuellement par la délivrance des mêmes diplômes, entre les formations en alternance et les formations à temps plein afin de faciliter les passages entre filières différentes.

## 3. Rémunération et financement

Les États membres considèrent que les rémunérations ou indemnités afférentes aux différents types de formation en alternance, lorsqu'elles existent, devraient être établies à des niveaux appropriés, notamment pour faciliter la participation des jeunes à ces types de formation en alternance.

## 4. Conditions de travail et protection sociale

Les États membres s'assurent que les bénéficiaires des différents types de formation en alternance

disposent, dans le cadre de la législation existante, d'une protection adéquate sur le plan social et en ce qui concerne le travail.

Les États membres examinent si le congé de formation peut constituer un moyen utile pour encourager en particulier les jeunes travailleurs sans formation à participer à des programmes de formation en alternance.

## II. Orientations pour la Communauté

En vue de faciliter la mise en œuvre de la présente résolution, le Conseil invite la Commission à :

- examiner dans quelles conditions le Fonds social européen pourrait être éventuellement associé à l'action des États membres par le moyen de projets expérimentaux d'ampleur limitée dans l'esprit de l'article 7 du règlement (CEE) n° 2396/71 du Conseil, du 8 novembre 1971, portant application de la décision du Conseil, du 1<sup>er</sup> février 1971, concernant la réforme du Fonds social européen (\*), modifié par le règlement (CEE) n° 2893/77 (\*\*), en vue de développer la formation en alternance pendant la période d'insertion dans la vie active,
- suivre l'application de la présente résolution dans les États membres, en vue de favoriser une évolution autant que possible harmonisée,
- prêter, à cette fin, aux États membres tout l'appui technique possible,
- promouvoir un échange d'expériences dans ce domaine,
- faire rapport au Conseil au cours de l'année 1982 sur l'état d'application de la présente résolution.

(\*) JO n° L 249 du 10. 11. 1971, p. 54.

(\*\*) JO n° L 337 du 27. 12. 1977, p. 1.

## RECOMMANDATION DE LA COMMISSION

du 6 juillet 1977

aux États membres concernant la préparation professionnelle pour les jeunes en chômage ou menacés de perdre leur emploi

(77/467/CEE)

## I

## EXPOSÉ DES MOTIFS

## Situation de l'emploi des jeunes

1. Le chômage des jeunes dans la Communauté européenne n'a cessé de prendre de l'ampleur depuis 1970 : il a plus que doublé depuis le début de 1973. Au cours du printemps 1977, environ deux millions de jeunes de moins de vingt-cinq ans étaient sans emploi dans la Communauté européenne.

2. Les perspectives sont marquées d'incertitude. L'amélioration attendue de la situation économique devrait se traduire par une certaine augmentation de l'emploi. Dans la plupart des États membres, l'accroissement de la demande tend à réactiver la demande de main-d'œuvre. Il reste à voir si cette reprise sera à même d'absorber la main-d'œuvre disponible.

3. De 1976 à 1980, l'offre potentielle de main-d'œuvre dans les pays membres devrait s'accroître d'environ deux millions d'unités, reflétant l'influence d'une augmentation sensible dans l'effectif des générations accédant au marché du travail et d'une réduction dans celles qui vont s'en retirer. Le chômage restera, dans son ensemble, un problème social et économique préoccupant et le chômage des jeunes risque de prendre encore de l'ampleur. À long terme (à partir de 1985), ce décalage devrait s'atténuer du fait que ce sont les jeunes nés pendant les années à faible taux de natalité, soit depuis 1968, qui entreront sur le marché du travail.

4. Le chômage des jeunes ne résulte pas seulement de ces facteurs quantitatifs. Il provient aussi d'un décalage croissant entre les caractéristiques des jeunes accédant au marché du travail et les profils des postes qui sont offerts par l'économie, notamment en termes de niveaux et de types de qualification et de conditions de travail.

5. C'est toujours un grave problème pour les jeunes de découvrir qu'ils ne peuvent trouver un travail en se présentant sur le marché de l'emploi. Le fait d'être rejeté de toute participation active à la vie écono-

mique, avant d'avoir joui de l'indépendance qu'il confère, cause un traumatisme qui fausse l'attitude des jeunes à l'égard du travail lui-même, de la mobilité de l'emploi et de la société en général pour plusieurs années.

6. La solution des problèmes que pose l'emploi des jeunes relève d'une large gamme d'actions dans les domaines de la politique économique, de l'éducation et de la politique du marché du travail, sur lesquels divers travaux ont été engagés par les Communautés. Selon la Commission, il a paru urgent d'aider les jeunes en chômage, ou menacés de perdre leur emploi, qui n'ont pas la possibilité d'avoir une formation professionnelle.

Par conséquent, la Commission a décidé, en premier lieu, d'établir une recommandation concernant la préparation professionnelle de ces jeunes. Partageant l'avis du Parlement européen et du Comité économique et social, la Commission estime qu'il conviendrait d'ajouter à cette recommandation des mesures (si possible plus contraignantes) destinées à encourager l'emploi des jeunes.

7. En ce qui concerne la priorité, la décision répond au vœu exprimé par les partenaires sociaux lors de la réunion du comité permanent de l'emploi du 3 juin 1975 et aux préoccupations exprimées à plusieurs reprises par les ministères des affaires sociales. Elle a fait l'objet de consultations approfondies avec les autorités nationales et avec les partenaires sociaux ; les expériences engagées dans certains pays membres ont pu être prises en compte lors de ces consultations.

8. Lors de ces travaux préparatoires, il est apparu opportun de distinguer entre différents types de situation :

- la situation des jeunes qui se trouvent en chômage et n'ont jamais bénéficié d'une formation professionnelle appropriée,
- celle des jeunes qui ont un emploi sans avoir bénéficié d'une formation professionnelle et qui sont, de ce fait, vulnérables au chômage,



— celle des jeunes qui ont bénéficié d'une formation professionnelle, mais ne trouvent pas d'emploi ou ont perdu leur emploi.

9. En accord avec les partenaires sociaux, la présente recommandation est centrée sur la première de ces situations qui représente, dans la plupart des pays membres, un pourcentage dominant dans le chômage des jeunes. Le second type de situation est également concerné par la présente recommandation, dans la mesure où les problèmes qu'il pose sont analogues à ceux des jeunes chômeurs sans formation. En revanche, les problèmes des jeunes chômeurs ayant bénéficié d'une formation professionnelle sont de nature différente et ne sont pas, de ce fait, couverts par cette recommandation.

#### Relation de cette recommandation avec d'autres actions communautaires

10. Celle-ci se situe dans le contexte des actes antérieurs de la Communauté en matière de formation professionnelle. La décision prise par le Conseil en 1963 concernant les principes généraux pour la mise en œuvre de la politique commune de formation professionnelle prévoit que, en conformité avec les présents principes généraux et en vue de la réalisation des objectifs y énoncés, la Commission pourra proposer au Conseil ou aux États membres, dans le cadre du traité, les mesures appropriées qui pourraient s'avérer nécessaires (1).

11. Avec les orientations générales pour l'élaboration d'un programme d'activités au niveau communautaire en matière de formation professionnelle, qu'il a adoptées le 26 juillet 1971 (2), le Conseil renforce son intention de faire de la formation professionnelle un instrument de politique active de l'emploi. La recommandation de la Commission tendant à développer l'orientation professionnelle avait déjà invité les États membres à favoriser le développement des activités d'orientation professionnelle des jeunes et des adultes (3); à adapter les structures des services de l'orientation professionnelle et leurs moyens d'action aux exigences de la population; à assurer une plus grande continuité de l'action d'orientation, une liaison plus étroite avec les services de placement et à renforcer la coordination générale des activités d'orientation et à renforcer la collaboration communautaire.

12. Le programme d'action sociale, adopté par le Conseil en 1974 (4), précise que la Commission exami-

nera la possibilité de développer des initiatives communautaires, en faveur, entre autres, des jeunes quittant l'école en quête d'emploi. La décision du Conseil, du 22 juillet 1975 (5), relative à l'intervention du Fonds social européen en faveur des jeunes, avec une priorité pour ceux qui cherchent leur premier emploi, constituait un premier pas dans cette voie. La présente recommandation en constitue le complément. La Commission tiendra compte pour ce qui la concerne de ces orientations, dans toute la mesure du possible, dans la gestion du Fonds social européen.

13. Les problèmes concernant la transition entre l'école et la vie active font aussi l'objet de travaux dans le cadre du programme d'action en matière d'éducation adopté par le Conseil le 9 février 1976 (6). Les mesures particulières à prendre étaient énumérées dans la résolution de décembre 1976 (7). Des projets pilotes, des études et des rencontres sont établis au niveau communautaire, comme le sont la préparation des rapports et les statistiques.

14. Certains aspects du problème du chômage des femmes et des jeunes filles sont traités dans la directive du Conseil, du 9 février 1976, concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'accès au travail, de formation professionnelle et de promotion (8). Cette directive pose le principe de non-discrimination entre hommes et femmes, notamment dans le cadre de la formation professionnelle. S'appuyant sur ce principe, la présente recommandation s'applique avec autant de force aux jeunes gens et jeunes filles, sans discriminations. Toutefois, les problèmes particuliers de la formation professionnelle des jeunes femmes requièrent des mesures additionnelles qui sont actuellement étudiées par la Commission.

#### Catégories de jeunes visés par la recommandation

15. Le souci qui préside à cette recommandation est le grand nombre de jeunes qui arrivent chaque année sur le marché de l'emploi sans être suffisamment armés pour affronter le monde du travail. Ces jeunes quittent l'école à l'issue de la scolarité obligatoire (qui, dans la Communauté, varie de quatorze à seize ans) souvent pourvus d'un mince bagage de connaissances de base. Comme ils ne reçoivent actuellement que peu de conseils ou de formation, ils éprouvent des difficultés à trouver un emploi lorsque le niveau de chômage est élevé. C'est pour cette catégorie de jeunes que l'aide de services cohérents d'orientation, de formation et de placement apparaît le plus nécessaire.

(1) Décision 63/266/CEE (JO n° 63 du 20. 4. 1963, p. 1338/63).

(2) JO n° C 81 du 12. 8. 1971, p. 5.

(3) JO n° 154 du 24. 8. 1966, p. 2815/66.

(4) Résolution du Conseil du 21 janvier 1974 (JO n° C 13 du 12. 2. 1974, p. 1).

(5) JO n° L 199 du 30. 7. 1975, p. 26.

(6) JO n° C 38 du 19. 2. 1976, p. 1.

(7) JO n° C 308 du 30. 12. 1976, p. 1.

(8) JO n° L 39 du 14. 2. 1976, p. 40.

16. Cette recommandation devrait prévoir l'assistance aux jeunes qui, sans avoir accompli une formation professionnelle, ont trouvé un emploi non qualifié. De tels emplois sont sujets aux licenciements avec court préavis. En conséquence, la recommandation couvre également les jeunes qui occupent ou ont occupé un emploi de ce type. L'objectif est d'accroître leurs chances de conserver leur emploi ou d'en trouver un autre.

17. Les actions proposées par cette recommandation ne doivent pas affecter les efforts des États membres pour développer leur système de formation professionnelle proprement dite.

### Préparation professionnelle

18. L'objet central de cette recommandation est de promouvoir, dans les États membres, des formules de stage permettant, au terme de la scolarité obligatoire, d'assurer une préparation professionnelle appropriée à ceux des jeunes qui n'ont pu bénéficier d'une formation professionnelle dans le cadre du système scolaire ou dans le cadre des entreprises. L'expression « préparation professionnelle » désigne dans cette recommandation les activités visant à assurer une transition satisfaisante de l'école au travail en fournissant aux jeunes les bases minimales de connaissances et de compétences nécessaires pour l'insertion dans la vie professionnelle.

19. Malgré les progrès accomplis ces dernières années en matière de formation professionnelle, une grande proportion des jeunes quittant l'école ne bénéficie toujours pas (ou très peu) de formation avant ou après la fin de la scolarité obligatoire. Même en période de plein emploi, la transition entre l'école et le monde du travail est souvent une expérience pénible et frustrante. Lorsqu'il est difficile de trouver un emploi, l'expérience du chômage en début de carrière risque d'affecter l'attitude des jeunes à l'égard du travail pour le restant de leur existence.

20. Les gouvernements devraient par conséquent prendre la responsabilité d'assurer aux jeunes sans emploi une préparation professionnelle effective. La forme et le contenu d'une telle préparation devraient varier suivant le contenu de l'enseignement obligatoire dispensé par chaque État membre, les besoins du marché du travail et les besoins des jeunes intéressés.

21. Les jeunes qui éprouvent les plus grandes difficultés à trouver un emploi sont souvent ceux qui ont tiré le moins de profit du système scolaire. Ils partent souvent d'un sentiment d'échec et manquent de confiance en eux-mêmes. Leur connaissance des possibilités de carrière est généralement limitée. En consé-

quence, il importe de leur assurer une orientation professionnelle qui comporte une évaluation des aptitudes et des capacités en utilisant des méthodes qui ne se basent pas uniquement sur des résultats scolaires, de manière à les conseiller quant aux possibilités d'emploi et de formation qui leur conviennent.

22. Ceux des jeunes qui quittent l'école avec des résultats faibles sont fréquemment dépourvus de certaines compétences minimales indispensables pour la vie adulte. Ils ont souvent des difficultés à comprendre les instructions, à remplir des formulaires, à s'exprimer clairement oralement et par écrit et à faire usage des services (sociaux ou autres) disponibles dans les États membres. C'est pourquoi il sera souvent nécessaire d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences de base et de développer l'application de celles-ci à des situations pratiques.

23. Beaucoup de ceux qui quittent l'école à la fin de la scolarité obligatoire agissent ainsi parce que l'atmosphère de l'école ne leur convient pas et ne stimule pas leurs intérêts d'adolescents. C'est pourquoi la préparation professionnelle proposée devrait être mise en œuvre dans un cadre convenant à de jeunes adultes et adapté à leurs besoins pratiques. D'importants progrès seraient encore à accomplir dans ce sens. Mais les méthodes et techniques qui ont été développées pour l'éducation et la formation des adultes dans les États membres depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale pourraient être utiles. Le type de préparation préconisé devrait les doter non seulement des connaissances et compétences nécessaires à la vie active, mais aussi d'une formation pratique de base pour un groupe déterminé de professions comme la mécanique, le bâtiment ou le travail de bureau. Cette formation de base devrait être conçue de manière que le stagiaire puisse exercer un travail spécifique dans le secteur choisi et qu'il soit qualifié pour pouvoir participer à des cours agréés de formation ouvrière ou professionnelle.

24. Les problèmes auxquels doivent faire face de nombreux jeunes tiennent aussi à leur méconnaissance du monde du travail. La préparation professionnelle devrait donc inclure également des notions sur les problèmes économiques et sociaux ainsi qu'une expérience pratique :

- (i) les notions sur les problèmes économiques et sociaux devraient traiter de questions intéressant directement les travailleurs telles que l'organisation économique et sociale, la législation sociale, la vie des entreprises, le monde du travail, la sécurité et l'hygiène dans l'entreprise ainsi que l'utilisation des services d'orientation, de formation et de placement ;

(ii) l'expérience pratique du travail pourrait être encouragée par l'un des moyens suivants :

- a) incitation des employeurs par le biais d'encouragements appropriés à embaucher des jeunes pour des stages de durée déterminée, sans engagement ultérieur ;
- b) simulation d'une activité professionnelle réelle dans un contexte de formation ;
- c) organisation de programmes de création d'emplois financés par les pouvoirs publics.

25. Lorsque la préparation professionnelle comporte une formation ou un stage d'initiation pratique au travail dans l'entreprise, et qu'elle est financée en partie par les pouvoirs publics, il importe que cette formation ou ce stage soient organisés de façon à assurer le plus grand apport possible pour le stagiaire. La formation ou le stage risquent d'avoir une portée trop restreinte et de se limiter à des qualifications spécifiques immédiatement rentables, de sorte que leur contenu serait davantage influencé par le souci de production immédiate de l'employeur que par les besoins plus généraux du stagiaire. Il conviendrait donc que les pouvoirs publics prennent des mesures pour assurer la qualité de ces formations ou stages d'initiation dans l'entreprise.

26. Afin de réduire les obstacles susceptibles d'empêcher les jeunes de bénéficier d'une telle préparation professionnelle, les gouvernements devraient prévoir des mesures de deux ordres :

- (i) les jeunes menacés de perdre leur emploi devraient bénéficier de facilités pendant leurs heures de travail pour suivre les stages leur permettant soit de garder leur emploi soit d'en trouver un autre ;
- (ii) les jeunes participant à ces cours (qu'ils soient sans emploi ou qu'ils en aient un) devraient bénéficier d'indemnités permettant, compte tenu de leurs ressources éventuelles, de couvrir leurs frais de subsistance, leur inscription aux stages et les frais accessoires de participation. Le montant de ces indemnités de subsistance devrait être suffisant pour que les jeunes qui suivent une telle formation professionnelle bénéficient d'une meilleure situation financière que s'ils étaient en chômage.

27. Pour atteindre l'objectif visé qui consiste à assurer une préparation professionnelle adéquate à tous les jeunes sans emploi, il sera nécessaire d'utiliser toutes les ressources actuelles et potentielles du système d'éducation et de formation. Les partenaires sociaux qui possèdent souvent une expérience concrète en la matière devraient être associés autant

que possible à la préparation, l'organisation et l'exécution des programmes.

#### Coordination des législations relatives au travail et à la scolarité

28. Dans un État membre, l'âge de fin de scolarité obligatoire est inférieur à l'âge minimal auquel les jeunes peuvent commencer à travailler, entrer en apprentissage ou suivre des cours de formation dans les établissements gérés par les services de l'emploi (ces activités étant assimilées à une activité professionnelle). Il y a là une situation préoccupante. L'âge minimal de fin de scolarité obligatoire ne pouvant être porté au niveau de l'âge minimal requis pour exercer une activité professionnelle, la loi devrait être réexaminée pour permettre aux jeunes qui arrivent sur le marché du travail d'accéder à une formation professionnelle ou à un emploi.

#### Coordination des services

29. Dans ce contexte, il faut appeler l'attention sur l'importance, antérieurement reconnue dans la recommandation de la Commission sur l'orientation professionnelle (1), d'une étroite coordination entre les activités d'orientation, de formation et de placement. Il importe, en particulier, que les services d'orientation et de formation professionnelle travaillent en liaison avec les services de placement. Or, ce n'est pas toujours le cas actuellement, puisque dans certains États membres la responsabilité des différents services incombe à des ministères ou à des organismes différents.

#### Base juridique

30. En raison des considérations précédentes, la Commission des Communautés européennes a établi la présente recommandation aux États membres. Cette recommandation trouve son fondement dans les dispositions du traité de Rome ayant un rapport direct avec l'emploi et la formation professionnelle des jeunes travailleurs. Ces dispositions comportent l'article 117, qui affirme la nécessité d'améliorer les conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre, l'article 118, qui confie à la Commission la mission de promouvoir une collaboration étroite dans le domaine social, notamment dans les matières relatives à l'emploi, à la formation et au perfectionnement professionnels, et les principes généraux établis par le Conseil sur la base de l'article 128. La présente recommandation a comme base l'article 155 qui donne à la Commission le pouvoir de formuler des recommandations.

(1) Voir paragraphe 11 ci-dessus.

## II

## RECOMMANDATION

## Introduction

1. Pour ces raisons, et dans la perspective d'une première action en faveur de l'emploi des jeunes, la Commission des Communautés européennes, au titre des objectifs et dispositions du traité instituant la Communauté économique européenne, notamment de l'article 155, et de la décision du Conseil du 2 avril 1963, et après avoir consulté le Parlement européen (1) et le Comité économique et social (2), recommande aux États membres de prendre les mesures ci-après.

## A. PRÉPARATION PROFESSIONNELLE

2. Les États membres prendront les mesures appropriées pour que les jeunes qui sont demandeurs d'emploi ou menacés de chômage, entre la fin de l'obligation scolaire et l'âge de vingt-cinq ans, et qui n'ont aucune autre possibilité de recevoir une formation professionnelle, puissent bénéficier de stages de préparation professionnelle. S'il le faut, la priorité d'accès à la préparation professionnelle devrait être accordée aux jeunes qui quittent l'école sans avoir obtenu les titres d'études minimaux.

3. La préparation professionnelle a pour but de préparer les jeunes au monde du travail. Elle devrait inclure, selon les cas :

- a) une orientation visant à définir, à partir des aptitudes et des intérêts individuels, les possibilités de formation et d'emploi de chaque sujet ;
- b) la mise à niveau des connaissances scolaires de base, notamment pour l'expression orale et écrite et les notions élémentaires de calcul, ainsi que la préparation aux relations personnelles dans le travail ;
- c) les notions de base sur l'organisation économique et sociale, la législation sociale, la vie de l'entreprise, le monde du travail, l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise, les relations professionnelles ainsi que des indications pratiques pour l'utilisation des services d'orientation, de formation et de placement ;
- d) une formation pratique à un groupe de professions choisi pour permettre au stagiaire d'exercer un travail spécifique et de le qualifier pour pouvoir bénéficier ultérieurement d'une formation plus avancée ;

(1) Résolution du Parlement européen du 15 novembre 1976 portant avis sur le projet de la présente recommandation (JO n° C 293 du 13. 12. 1976, p. 48).

(2) Avis du Comité économique et social du 20 janvier 1977 sur le projet de la présente recommandation (JO n° C 61 du 10. 3. 1977, p. 25).

e) l'expérience pratique du travail, soit dans une entreprise, soit, le cas échéant, dans d'autres conditions où il puisse acquérir une expérience équivalente.

4. Les cours de préparation professionnelle devraient s'appuyer sur des méthodes pédagogiques modernes adaptées à l'âge et au degré de maturité des jeunes.

5. Dans l'élaboration des stages de préparation professionnelle, il convient de tirer parti de tous les moyens de formation existants ainsi que de l'expérience des entreprises, des syndicats et des autres organisations qualifiées. Les partenaires sociaux devraient être associés à l'élaboration, l'organisation et l'exécution des programmes.

6. Lorsque la préparation professionnelle comporte des stages de formation et/ou d'initiation dans l'entreprise, subventionnés par les pouvoirs publics, ceux-ci veilleront à la qualité de ces stages et à leur adaptation aux besoins des jeunes.

7. Les jeunes menacés de perdre leur emploi devraient bénéficier de facilités pendant leurs heures de travail, afin de suivre les stages de préparation professionnelle leur permettant de garder leur emploi ou d'en trouver un autre.

8. Les jeunes participant à des stages de préparation agréés par les pouvoirs publics devraient bénéficier d'une indemnité tenant compte de leurs ressources éventuelles, couvrant leurs frais de subsistance, leur inscription aux stages et les frais accessoires de participation. Le montant des indemnités de subsistance devra permettre que les jeunes qui suivent une telle formation professionnelle bénéficient d'une meilleure situation financière que s'ils étaient restés au chômage.

9. Des actions seront entreprises pour informer les jeunes des possibilités de préparation professionnelle et des facilités qui leur sont accordées pour suivre les cours.

## B. COORDINATION DES LÉGISLATIONS RELATIVES AU TRAVAIL ET À LA SCOLARITÉ

10. Le cas échéant, les États membres examineront leur législation et prendront les mesures nécessaires pour s'assurer que les jeunes, qui ont quitté l'école au terme de la scolarité obligatoire, ne soient pas empêchés par des dispositions législatives de prendre un emploi ou d'accéder à des stages de formation professionnelle.

**C. COORDINATION DES SERVICES**

11. Les États membres veilleront à l'établissement d'une coordination efficace entre les différents services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement. En vue d'assurer une pleine information de ces services sur le marché du travail, les États membres veilleront que les employeurs et les syndicats soient associés, au niveau national et au niveau local, aux opérations de ces services.

**D. CALENDRIER ET RAPPORTS**

12. a) Les États membres informeront la Commission avant le 31 décembre 1978 et, par la suite,

chaque année des mesures prises pour mettre en œuvre la présente recommandation.

b) La Commission publiera périodiquement un rapport sur les mesures prises par les États membres pour mettre en œuvre la présente recommandation.

Fait à Bruxelles, le 6 juillet 1977.

*Par la Commission*

Henk VREDELING

*Vice-président*

# Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften

Ausgabe  
in deutscher Sprache

## Mitteilungen und Bekanntmachungen

---

**Inhalt**

**I Mitteilungen**

**Rat**

Entscheidung des Rates vom 18. Dezember 1979 über die alternierende Ausbildung von Jugendlichen ..... 1

**Kommission**

## I

(Mitteilungen)

## RAT

## ENTSCHLIESSUNG DES RATES

vom 18. Dezember 1979

über die alternierende Ausbildung von Jugendlichen

DER RAT DER EUROPÄISCHEN  
GEMEINSCHAFTEN —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft,

nach Kenntnisnahme von dem Entschließungsentwurf der Kommission,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Die Beschäftigungsaussichten für Jugendliche sind in den Mitgliedstaaten im allgemeinen nicht sehr günstig. Im übrigen stellen Jugendliche ohne angemessene Berufsausbildung einen bedeutenden Anteil an der Gesamtarbeitslosenzahl.

Es empfiehlt sich, flexiblere Lösungen für den Übergang von der Schule ins Erwerbsleben zu fördern und gleichzeitig die Entwicklung einer Berufsausbildung zu unterstützen, die Jugendlichen bessere Chancen für den Zugang zum Arbeitsmarkt bietet.

Der Europäische Rat hat auf seiner Tagung am 12./13. März 1979 eine Erklärung abgegeben, in der er unter anderem auf die alternierende Ausbildung eingeht, und der Rat hat auf seiner Tagung am 15. Mai 1979 Schlußfolgerungen gezogen.

Es ist daher erforderlich, die Berufsausbildungssysteme anzupassen. Diese Anpassung kann insbesondere durch die Entwicklung der alternierenden Ausbildung gefördert werden, d. h. dadurch, daß beim Übergang zum Erwerbsleben Zeiträume eingeschaltet werden, in denen Ausbildung und der Erwerb praktischer Arbeiterfahrung miteinander gekoppelt sind.

Die alternierende Ausbildung ist in drei Situationen besonders angebracht:

- bei Jugendlichen während der Lehre oder der nachschulischen Ausbildung,
- bei arbeitssuchenden Jugendlichen, die für besondere Ausbildungsmaßnahmen in Betracht kommen, mit denen die Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt erleichtert werden soll,
- bei jugendlichen Arbeitnehmern ohne angemessene Berufsausbildung —

nimmt die Mitteilung der Kommission über die alternierende Ausbildung für Jugendliche in der Gemeinschaft zur Kenntnis,

ist der Ansicht, daß die alternierende Ausbildung in einer den besonderen Gegebenheiten in den Mitgliedstaaten entsprechenden Weise mit Unterstützung der Gemeinschaft nach den folgenden Leitlinien ausgebaut werden mußte:

#### 1. Leitlinien für die Mitgliedstaaten

##### 1. *Inhalt und Konzeption der alternierenden Ausbildung*

Die Mitgliedstaaten fördern die Entwicklung effektiver Verbindungen zwischen der Ausbildung und der am Arbeitsplatz gewonnenen Erfahrung. Diese Verbindung erfordert die Aufstellung koordinierter Programme sowie die Errichtung von Strukturen, die eine Zusammenarbeit zwischen den betreffenden Verantwortlichen ermöglichen.

Bei der Aufstellung der Programme sollte berücksichtigt werden, daß eine hinreichend breite Ausbil-

dungsgrundlage geboten werden muß, um den Erfordernissen der technologischen Entwicklung und der vorherrschbaren beruflichen Veränderungen gerecht zu werden.

Die Programme sollten entsprechend den den jugendlichen Zielgruppen eigenen Merkmalen konzipiert werden.

Es sollten besondere Anstrengungen unternommen werden, um die Skala der Berufe zu erweitern, für die die verschiedenen Formen der alternierenden Ausbildung, einschließlich der Lehrlingsausbildung, geboten werden.

Für die außerbetriebliche Ausbildung sollte grundsätzlich ein angemessener Mindestzeitraum festgelegt werden.

## 2. Kontrolle und Anerkennung der Ausbildungen

Falls es sich als zweckmäßig erweist, sollten die Ausbildungsangebote von den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen genehmigt und bewertet werden. Das Niveau der erworbenen Kenntnisse oder der Inhalt der abgeschlossenen Kurse sollte den Zugang zu weiterer Berufsausbildung oder allgemeiner Ausbildung erleichtern.

Die zuständigen Stellen bemühen sich ferner, dafür Sorge zu tragen, daß die verschiedenen Formen der alternierenden Ausbildung und der vollzeitschulischen Ausbildung — gegebenenfalls durch Vergabe derselben Diplome — aufeinander abgestimmt sind, um den Übergang zwischen den verschiedenen Ausbildungszweigen zu erleichtern.

## 3. Arbeitsentgelt und Finanzierung

Die Mitgliedstaaten sind der Auffassung, daß vorhandene Arbeitsentgelte oder Vergütungen für die verschiedenen Formen der alternierenden Ausbildung in angemessener Höhe festgesetzt werden müßten, insbesondere um Jugendlichen die Teilnahme an diesen Formen der alternierenden Ausbildung zu erleichtern.

## 4. Arbeitsbedingungen und sozialer Schutz

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, daß die Personen, die an den verschiedenen Formen der alternierenden Ausbildung teilnehmen, einen angemessenen sozialen und arbeitsrechtlichen Schutz im Rahmen der bestehenden Rechtsvorschriften genießen.

Die Mitgliedstaaten prüfen, ob der Bildungsurlaub ein zweckmäßiges Mittel darstellen kann, um vor allem jugendliche Arbeitnehmer ohne Ausbildung zur Teilnahme an Programmen für eine alternierende Ausbildung zu ermutigen.

## II. Leitlinien für die Gemeinschaft

Zur Erleichterung der Durchführung dieser Entschlie-ßung ersucht der Rat die Kommission,

- zu prüfen, unter welchen Voraussetzungen der Europäische Sozialfonds mittels Versuchsvorhaben begrenzten Ausmaßes im Geiste des Artikels 7 der Verordnung (EWG) Nr. 2396/71 des Rates vom 8. November 1971 zur Durchführung des Beschlusses des Rates vom 1. Februar 1971 über die Reform des Europäischen Sozialfonds<sup>(1)</sup>, in der Fassung der Verordnung (EWG) Nr. 2893/77<sup>(2)</sup>, im Hinblick auf den Ausbau der alternierenden Ausbildung während der Zeit des Übergangs in das Erwerbsleben gegebenenfalls in die Aktion der Mitgliedstaaten eingeschaltet werden könnte;
- die Durchführung dieser Entschlie-ßung in den Mitgliedstaaten zu verfolgen, um eine soweit wie möglich harmonisierte Entwicklung zu fördern;
- den Mitgliedstaaten zu diesem Zweck jede mögliche technische Unterstützung zu gewähren;
- einen Erfahrungsaustausch auf diesem Gebiet zu fördern;
- dem Rat im Laufe des Jahres 1982 über den Stand der Durchführung dieser Entschlie-ßung Bericht zu erstatten.

<sup>(1)</sup> ABl. Nr. L 249 vom 10. 11. 1971, S. 54.

<sup>(2)</sup> ABl. Nr. L 337 vom 27. 12. 1977, S. 1.



## EMPFEHLUNG DER KOMMISSION

vom 6. Juli 1977

an die Mitgliedstaaten über Maßnahmen zur beruflichen Vorbereitung arbeitsloser oder von Arbeitslosigkeit bedrohter Jugendlicher

(77/467/BWG)

### I

#### AKTIONSGRUNDLAGE

##### Probleme der Beschäftigung Jugendlicher

1. Die Jugendarbeitslosigkeit in der Europäischen Gemeinschaft nimmt seit 1970 ständig zu. Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen hat sich seit 1973 mehr als verdoppelt.

Im Frühjahr 1977 waren in der Gemeinschaft ungefähr 2 000 000 Jugendliche unter 25 Jahren ohne Beschäftigung.

2. Die Aussichten sind ungewiß. Der erwartete wirtschaftliche Wiederaufschwung dürfte eine gewisse Verbesserung der Beschäftigungslage mit sich bringen. In den meisten Mitgliedstaaten wird die steigende Güternachfrage zu einer Belebung der Nachfrage nach Arbeitskräften führen. Allerdings bleibt noch abzuwarten, ob diese Nachfrage zur Beschäftigung der verfügbaren Arbeitskräfte ausreicht.

3. Darüber hinaus rechnet man damit, daß durch eine beträchtliche Erhöhung der Zahl derjenigen, die in das Erwerbsleben eintreten, und durch einen Rückgang der Zahl derjenigen, die das Ruhestandsalter erreichen, das Arbeitskräftepotential in den Mitgliedstaaten zwischen 1976 und 1980 um rund 2 Mill. Arbeitskräfte zunehmen wird. Insgesamt gesehen wird die Arbeitslosigkeit auch weiterhin ein schwerwichtiges sozio-ökonomisches Problem darstellen, während sich die Jugendarbeitslosigkeit unter Umständen noch verschärft. Längerfristig (etwa ab 1985) dürfte sich die Lage insofern entspannen, als dann die in den Jahren mit niedrigen Geburtenziffern seit 1968 geborenen Jugendlichen in das Erwerbsleben eintreten.

4. Die Jugendarbeitslosigkeit beruht jedoch nicht allein auf quantitativen Faktoren. Sie ist auch das Ergebnis eines wachsenden Gegensatzes zwischen den Eignungsmerkmalen Jugendlicher, die ins Erwerbsleben eintreten, und der Art der Arbeitsplätze, die ihnen die Wirtschaft anbietet, und zwar insbesondere was den Stand der beruflichen Qualifikationen und die Arbeitsbedingungen betrifft.

5. Für Jugendliche ist es stets eine ernste Sache, wenn sie bei ihrem Eintritt in das Erwerbsleben erfahren, daß sie keinen Arbeitsplatz bekommen können.

Die traumatische Auswirkung der Erfahrung, von der aktiven Beteiligung am Wirtschaftsleben zurückgeworfen zu werden, bevor sie erst einmal die Erfahrung und die Unabhängigkeit einer Beschäftigung hatten, führt leicht dazu, daß die Einstellung Jugendlicher zur Arbeit selbst, zur beruflichen Mobilität und zur Gesellschaft im allgemeinen negativ beeinflusst wird.

6. Zur Lösung der Probleme der Jugendarbeitslosigkeit müssen in vielen Bereichen Maßnahmen ergriffen werden: wirtschaftspolitische, bildungspolitische und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, welche den Europäischen Gemeinschaften bereits zum Teil im Angriff genommen haben.

Die Kommission ist jedoch der Meinung, daß die vor dringlichste Aufgabe darin besteht, jenen Jugendlichen zu helfen, die arbeitslos sind oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind und die keine Möglichkeit der Berufsausbildung haben. Daher hat die Kommission beschlossen, als erste Maßnahme eine Empfehlung hinsichtlich der beruflichen Vorbereitung von Jugendlichen dieser spezifischen Gruppe zu erstellen. Die Kommission teilt die sowohl vom Europäischen Parlament als auch vom Wirtschafts- und Sozialausschuss vertretene Meinung, daß der Empfehlung zusätzliche (und möglicherweise verbindlichere) Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung Jugendlicher folgen sollten.

7. Die Entscheidung hinsichtlich der Dringlichkeit, mit der die Sache betrieben wird, entspricht dem auf der Sitzung des Ständigen Ausschusses für Beschäftigungsfragen vom 3. Juni 1975 geäußerten Wunsch der Sozialpartner und der bei zahlreichen Gelegenheiten zum Ausdruck gebrachten Besorgnis der Sozialminister. Es haben sehr eingehende Beratungen mit den nationalen Behörden und den Sozialpartnern stattgefunden und auch die Erfahrung einiger Mitgliedstaaten auf diesem Gebiet wurde in Betracht gezogen.

8. Während der Vorarbeiten erwies es sich als zweckdienlich, Jugendliche mit Beschäftigungsschwierigkeiten nach der Lage zu unterscheiden, in der sie sich befinden:

- arbeitslose Jugendliche, die nie eine angemessene Berufsausbildung erhalten haben,
- Jugendliche, die ohne Berufsausbildung einen Arbeitsplatz gefunden haben und deswegen von Arbeitslosigkeit bedroht sind,

— Jugendliche, die zwar eine Berufsausbildung erhalten haben, aber keinen Arbeitsplatz finden konnten oder ihn verloren haben.

9. Im Einvernehmen mit den Sozialpartnern ist diese Empfehlung auf die erste Lage abgestellt, unter die in fast allen Mitgliedstaaten ein erheblicher Teil der arbeitslosen Jugendlichen fällt. Die Empfehlung spricht auch insofern die zweite Lage an, als die Probleme dieser Jugendlichen die gleichen sind, wie die der Jugendlichen, die sich in der ersten Lage befinden. Die Probleme Jugendlicher mit Berufsausbildung und anders gelagert und werden deshalb nicht von dieser Empfehlung erfaßt.

#### Die Beziehung dieser Empfehlung zur Gemeinschaftsaktion

10. Diese Empfehlung fällt in den Rahmen der vorausgegangenen Maßnahmen der Gemeinschaft auf dem Gebiet der Berufsausbildung. In der Entscheidung des Rates aus dem Jahre 1963 über die *Aufstellung allgemeiner Grundsätze zur Durchführung einer gemeinsamen Politik der Berufsausbildung* heißt es wie folgt: „Die Kommission kann dem Rat oder den Mitgliedstaaten im Einklang mit diesen allgemeinen Grundsätzen für die Verwirklichung der darin genannten Ziele im Rahmen des Vertrages geeignete Maßnahmen vorschlagen, die sich als erforderlich erweisen können“<sup>(1)</sup>.

11. In den vom Rat am 26. Juli 1971 angenommenen *allgemeinen Leitlinien zur Ausarbeitung eines gemeinschaftlichen Tätigkeitsprogramms auf dem Gebiet der Berufsausbildung*<sup>(2)</sup> wurde die Absicht des Rates bekräftigt, daß die Berufsausbildung als Instrument einer aktiven Beschäftigungspolitik benutzt werden soll. In der *Empfehlung der Kommission über den Ausbau der Berufsberatung*<sup>(3)</sup> waren die Mitgliedstaaten bereits aufgefordert worden, die Berufsausbildung für Jugendliche und Erwachsene auszubauen, die organisatorische Gliederung der Berufsberatung und ihrer Aktionsmittel den Bedürfnissen der Bevölkerung anzupassen, für eine größere Kontinuität der Berufsberatung und deren enge Zusammenarbeit mit der Arbeitsvermittlung Sorge zu tragen, die allgemeine Koordinierung zwischen der Berufsberatung und anderen Stellen zu verbessern und die Zusammenarbeit in der Gemeinschaft zu verstärken.

12. Das vom Rat 1974 gebilligte *sozialpolitische Aktionsprogramm*<sup>(4)</sup> sieht vor, daß die Kommission

die Möglichkeiten zur Entwicklung von Gemeinschaftsinitiativen prüft, um u.a. arbeitslosen Schülern zu helfen. Der Beschluß des Rates vom 22. Juli 1975<sup>(5)</sup>, daß Beihilfen aus dem Europäischen Sozialfonds auch arbeitslosen Jugendlichen, insbesondere Erstbeschäftigungssuchenden, gewährt werden können, ist ein erster Schritt in diese Richtung. Die vorgeschlagene Empfehlung stellt einen weiteren Schritt dar. Die Kommission beabsichtigt, der Empfehlung über die Gewährung von Beihilfen aus dem Sozialfonds für Ausbildungsprogramme zugunsten Jugendlicher soweit wie möglich Rechnung zu tragen.

13. Die Probleme des Übergangs von der Schule ins Berufsleben werden ebenfalls im *Aktionsprogramm im Bildungsbereich*, das vom Rat und den im Rat vereinigten Ministern für Bildungswesen am 9. Februar 1976<sup>(6)</sup> angenommen wurde, in Angriff genommen. Die zu treffenden Einzelmaßnahmen wurden im Dezember 1976 in einer weiteren Entschließung aufgeführt<sup>(7)</sup>. Auf Gemeinschaftsebene umfassen sie u.a. Modellvorhaben, Studien und Studienbesuche sowie die Ausarbeitung von Berichten und Statistiken.

14. Gewisse Aspekte der Beschäftigungsprobleme von Frauen und Mädchen werden in der Richtlinie des Rates vom 19. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen behandelt<sup>(8)</sup>. In dieser Richtlinie ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung zwischen Männern und Frauen u.a. im Bereich der Berufsbildung niedergelegt. In Übereinstimmung mit diesem Grundsatz wird die vorliegende Empfehlung gleichermaßen auf junge Männer und junge Frauen ohne Diskriminierung angewandt. Doch die besonderen Probleme von jungen Frauen im Bereich der Berufsbildung erfordern zusätzliche Maßnahmen, die die Kommission zur Zeit vorbereitet.

#### Zielgruppen unter den Jugendlichen

15. Das spezifische Anliegen der vorliegenden Empfehlung ist die große Zahl von Jugendlichen, die alljährlich ohne angemessene Vorbereitung in das Erwerbsleben eintritt. Sie gehen im Mindestschulabgangsalter (das in der Gemeinschaft zwischen 14 und 16 Jahren schwankt) von der Schule ab und verfügen häufig über nur geringe Grundkenntnisse. Da sie gegenwärtig fast überhaupt nicht beruflich beraten oder ausgebildet werden, finden sie in Zeiten allgemein hoher Arbeitslosigkeit nur schwer eine Beschäftigung. Vor allem diese Gruppe braucht also die Hilfe sich gut ergänzender, in ein Gesamtkonzept eingebetteter Beratungs-, Ausbildungs- und Vermittlungsdienste.

<sup>(1)</sup> Entscheidung 63/266/EWG; ABl. Nr. 63 vom 20. April 1963 — 4. Grundsatz.

<sup>(2)</sup> ABl. Nr. C 81 vom 12. 8. 1971, S. 5.

<sup>(3)</sup> ABl. Nr. 154 vom 24. 8. 1966, S. 2815/66.

<sup>(4)</sup> Entschließung des Rates vom 21. 1. 1974; ABl. Nr. C 13 vom 12. 2. 1974, S. 1.

<sup>(5)</sup> ABl. Nr. L 199 vom 30. 7. 1975, S. 36.

<sup>(6)</sup> ABl. Nr. C 38 vom 19. 2. 1976, S. 1.

<sup>(7)</sup> ABl. Nr. C 308 vom 30. 12. 1976, S. 1.

<sup>(8)</sup> ABl. Nr. L 39 vom 14. 2. 1976, S. 40.

16. Die Empfehlung soll denjenigen Jugendlichen helfen, die ohne vorherige Berufsausbildung eine Beschäftigung als ungelernte Arbeiter gefunden haben. Häufig werden solche Beschäftigungsverhältnisse kurzfristig gekündigt. Die Empfehlung gilt daher auch für Jugendliche, die eine solche Beschäftigung ausüben oder ausgeübt haben; Ziel ist es, ihre Chancen, den Arbeitsplatz zu behalten oder einen neuen zu finden, zu verbessern.

17. Die in dieser Empfehlung vorgeschlagene Maßnahme darf keinesfalls als eine Beeinträchtigung der Bemühungen der Mitgliedstaaten um den Ausbau ihrer allgemeinen Berufsausbildungssysteme betrachtet werden.

### Berufsvorbereitungsmaßnahmen

18. Das wichtigste Ziel dieser Empfehlung besteht darin, in den Mitgliedstaaten die Bereitstellung von Mitteln und Wegen zu fördern, damit am Ende der Schulpflichtzeit arbeitslosen Jugendlichen, die keine andere Gelegenheit haben, eine angemessene Berufsausbildung in einer Schule oder in einem Betrieb zu erhalten, eine angemessene berufliche Vorbereitung zuteil wird. Der Ausdruck „Berufsvorbereitungsmaßnahmen“ in dieser Empfehlung beschreibt Aktionen, die darauf ausgerichtet sind, Jugendlichen den Übergang von der Schule zur Arbeit dadurch zu erleichtern, daß man ihnen ein Mindestmaß an erforderlichem Wissen und Fertigkeiten vermittelt.

19. Obwohl in den letzten Jahren auf dem Gebiet der Berufsausbildung Fortschritte erzielt wurden, erhält immer noch ein großer Teil der Schulentlassenen in der Gemeinschaft wenig oder keinerlei Berufsausbildung vor oder nach Abgang von der Schule. Selbst bei Vollbeschäftigung ist der Übergang von der Schule ins Erwerbsleben für sie häufig eine harte und frustrierende Erfahrung. Bei schlechten Arbeitsmöglichkeiten kann sich die Erfahrung, bereits in jungen Jahren arbeitslos zu sein, auf die Einstellung der Jugendlichen zur Arbeit während ihres ganzen Lebens nachteilig auswirken.

20. Daher sollten die Regierungen die Verantwortung dafür übernehmen, daß Jugendliche ohne Arbeit eine gute Berufsvorbereitung erhalten. Art und Inhalt dieser Vorbereitung wird je nach dem Inhalt der Pflichtausbildung in den einzelnen Mitgliedstaaten, dem Bedarf am Arbeitsmarkt und den Bedürfnissen der betroffenen Jugendlichen verschieden sein.

21. Bei den Jugendlichen, die bei der Arbeitssuche auf die größten Schwierigkeiten stoßen, handelt es sich häufig auch um diejenigen, die am wenigsten von den Angeboten des Schulsystems profitiert haben. Das kann schon dazu geführt haben, daß sie sich selbst als Versager betrachten und ihr Selbstvertrauen verloren haben. Wahrscheinlich sind sie auch weniger gut über bestehende Berufsmöglichkeiten unterrichtet. Infolgedessen wird die Berufsberatung immer wichtiger; sie

sollte auch die Bewertung der Fähigkeiten und Begabungen mittels Methoden, die sich nicht einzig und allein auf das Schulzeugnis stützen, einschließen, so daß die Jugendlichen über die für sie geeigneten Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten beraten werden

22. Schulentlassene mit den schlechtesten Leistungsergebnissen verfügen häufig auch nicht über die von den Erwachsenen als selbstverständlich vorausgesetzten elementarsten Kenntnisse und Fähigkeiten. Es fällt ihnen schwer, Anweisungen zu lesen, Formulare auszufüllen, sich mündlich oder schriftlich richtig auszudrücken und von den in den Mitgliedstaaten angebotenen sozialen und sonstigen Diensten Gebrauch zu machen. Es wird daher wahrscheinlich notwendig sein, diese grundlegenden Kenntnisse und Fähigkeiten zu vertiefen und bei ihrer Anwendung in der Praxis zu helfen.

23. Viele Jugendliche, die bei Erreichen des Mindestalters von der Schule abgehen, tun dies, weil sie die Schumatmosphäre nicht ausstehen können und weil ihre jugendlichen Interessen nicht entspricht. Deshalb sollte die vorgeschlagene Berufsvorbereitung in einen für junge Erwachsene geeigneten Rahmen gestellt und weitgehend auf ihre praktischen Bedürfnisse abgestellt werden. Es bleibt noch sehr viel zu tun, die richtigen Konzepte und Systeme zu entwickeln. Die einschlägigen Methoden und Verfahren auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung, die seit dem zweiten Weltkrieg in den Mitgliedstaaten entwickelt wurden, können hierbei von Nutzen sein. Den Jugendlichen sollte im Zuge der Berufsvorbereitung nicht nur die für die Arbeit erforderliche soziale Befähigung vermittelt werden; es sollte ihnen vielmehr auch eine praktische Grundausbildung auf genau umrissenen Gebieten mitgegeben werden, beispielsweise auf dem Bauktor, dem Gebiet des Maschinenbaus oder der Büroarbeit. Diese Grundausbildung sollte so angelegt sein, daß die Ausbildungsteilnehmer befähigt werden, eine spezifische Arbeit in dem gewählten Fachgebiet auszuführen, und auch die Qualifikation für die Teilnahme an anerkannten Lehrgängen für eine Facharbeiter- oder Handwerker Ausbildung erhalten.

24. Da die Probleme vieler Jugendlicher auch daher rühren, daß sie die Arbeitswelt noch nicht kennen, sollten auch Lehrgänge zur Einführung in die Arbeitswelt und praxisnahe Übungen mit zu den Berufsvorbereitungsmaßnahmen gehören:

i) In den Einführungslehrgängen sollen Kenntnisse vermittelt werden, die jeder Berufstätige haben muß, wie beispielsweise die Grundzüge der wirtschaftlichen und sozialen Strukturen, das Sozialsicherungs- und das Arbeitsrecht, die jeweiligen Rollen der Unternehmensleitung und der Gewerkschaften, das Wesen der Arbeitswelt, der Betriebsicherheit und der Arbeitshygiene, die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und der Zweck der Berufsberatungs-, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungsdienste.

24) Das praktische Kennenlernen der Arbeitswelt könnte auf verschiedene Weise, u.a. auf folgendem Wege erreicht werden :

- a) durch Ermunterung der Arbeitgeber — wo angemessen, durch Anreizmittel — Jugendliche unverbindlich für Betriebspraktika einzustellen ;
- b) durch Simulierung von Arbeitssituationen bei der Berufsausbildung selbst ;
- c) durch Aufstellung eines aus öffentlichen Mitteln finanzierten Arbeitsbeschaffungsprogramms.

25. Erstrecken sich die aus öffentlichen Mitteln finanzierten Berufsvorbereitungsmaßnahmen auch auf die betriebliche Ausbildung oder die Betriebspraktika, so muß darauf geachtet werden, daß die Auszubildenden den größtmöglichen Nutzen daraus ziehen. Es besteht die Gefahr, daß die Ausbildung oder das Praktikum nicht breit genug angelegt wird und sich auf besondere, unmittelbare nützliche Fertigkeiten beschränkt, d.h. daß der Inhalt der Ausbildung stärker dadurch bestimmt wird, was für den Arbeitgeber und die Produktion unmittelbar erforderlich ist, als durch die weiterreichenden Bedürfnisse der Auszubildenden selbst. Die öffentlichen Stellen müssen daher Maßnahmen ergreifen, um die Qualität der betrieblichen Ausbildung und der Betriebspraktika zu gewährleisten.

26. Damit Jugendlichen, die an diesen Berufsvorbereitungsmaßnahmen teilnehmen wollen, keine Hindernisse in den Weg gelegt werden, sollten die Regierungen Maßnahmen auf den beiden folgenden Gebieten ergreifen :

- a) Von Arbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche sollten zwecks Teilnahme an den Lehrgängen für eine angemessene Zeit von der Arbeit freigestellt werden ; dadurch sollen sie in die Lage versetzt werden, ihren Arbeitsplatz zu behalten oder einen neuen zu finden.
- b) Allen Jugendlichen, die an diesen Lehrgängen teilnehmen (sowohl den arbeitslosen als auch den beschäftigten), sollte ein Unterhaltsgeld gezahlt werden. Dieses Unterhaltsgeld sollte mittelbezogen und so bemessen sein, daß es zur Deckung der Kosten einer angemessenen Lebenshaltung, etwaiger Gebühren und der Lehrgangskosten ausreicht ; es sollte so hoch sein, daß Jugendliche, die an solchen Berufsvorbereitungsmaßnahmen teilnehmen, finanziell besser gestellt sind, als wenn sie arbeitslos blieben.

27. Zur Erreichung des empfohlenen Ziels einer angemessenen beruflichen Vorbereitung aller arbeitslosen Jugendlichen wird es nötig sein, alle vorhandenen und potentiellen Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu nutzen. Die Sozialpartner verfügen über Mittel und Erfahrung, um sich an den Maßnahmen zu

beteiligen, und sollten daher bei der Organisation und Durchführung der beruflichen Vorbereitung mit herangezogen werden.

#### Koordinierung der Rechtsvorschriften über Schulpflicht und Aufnahme einer Beschäftigung

28. In einem Mitgliedstaat liegt das Mindestschulabgangsalter unter dem Mindestalter, in dem Jugendliche ein Arbeits- oder Lehrverhältnis eingehen oder an Ausbildungslehrgängen der Arbeitsämter teilnehmen können, da diese Tätigkeiten als Arbeit eingestuft werden. Diese Situation ist natürlich unbefriedigend. Solange das Schulabgangsalter nicht heraufgesetzt wird, um die Zeitspanne bis zur Erreichung des Mindestalters für die Arbeitsaufnahme zu überbrücken, sollten die Rechtsvorschriften geändert werden, damit den Schulabgängern die Möglichkeit gegeben wird, an Berufsvorbereitungsmaßnahmen teilzunehmen oder eine Beschäftigung aufzunehmen.

#### Koordinierung der einzelnen Stellen

29. In diesem Zusammenhang muß auf die bereits früher in der *Empfehlung der Kommission über den Ausbau der Berufsberatung* (1) anerkannte Bedeutung einer engen Koordinierung der Berufsberatung, Ausbildung und Arbeitsvermittlung hingewiesen werden. Besonders wichtig ist es, daß die Berufsberatungs- und Berufsbildungsstellen eng mit den Arbeitsämtern zusammenarbeiten. Dies ist zur Zeit noch nicht immer der Fall, da die Verantwortung für die einzelnen Dienste in einer Reihe von Mitgliedstaaten nach wie vor bei verschiedenen Ressorts bzw. Dienststellen liegen.

#### Rechtliche Grundlage

30. Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat daher die nachstehende Empfehlung an die Mitgliedstaaten ausgearbeitet. Sie findet ihre Grundlage in den Bestimmungen des Vertrages von Rom, welche die Berufsausbildung und Beschäftigung von Jugendlichen unmittelbar betreffen. Hierzu gehören : Artikel 117, in dem ausdrücklich darauf hingewiesen wird, daß auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer hingewirkt werden muß ; Artikel 118, mit dem der Kommission die Aufgabe übertragen wird, eine enge Zusammenarbeit in sozialen Fragen, insbesondere auf dem Gebiet der Beschäftigung und der beruflichen Ausbildung und Fortbildung, zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern ; die allgemeinen Grundsätze für die Durchführung einer gemeinsamen Politik der Berufsausbildung, gestützt auf Artikel 128. Diese Empfehlung gründet auf Artikel 155, der die Kommission zur Abgabe von Empfehlungen ermächtigt.

(1) Siehe oben Ziffer 11.

## II

## EMPFEHLUNG

## Einleitung

1. Auf Grund des Gesagten und als erste Fördermaßnahme für die Beschäftigung von Jugendlichen empfiehlt die Kommission der Europäischen Gemeinschaften in Übereinstimmung mit den Zielsetzungen und im Sinne des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere von Artikel 155, gemäß der Entscheidung des Ministerrats vom 2. April 1963 und nach Anhörung des Europäischen Parlaments<sup>(1)</sup> und des Wirtschafts- und Sozialausschusses<sup>(2)</sup>, den Mitgliedstaaten, die nachstehenden Maßnahmen zu ergreifen:

## A. BERUFSVORBEREITUNGSMASSNAHMEN

2. Die Maßnahmen zur beruflichen Vorbereitung sollen allen Jugendlichen zwischen dem Ende des Schulpflichtalters und 25 Jahren, die entweder arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind und keine andere Möglichkeit der beruflichen Ausbildung haben, zugänglich gemacht werden. Wenn erforderlich, sollten jene Jugendlichen vorrangig behandelt werden, die die Schule ohne formellen Abschluß verlassen.

3. Ziel der Berufsvorbereitungsmaßnahmen ist es, die Jugendlichen auf die Arbeitswelt vorzubereiten; die Berufsvorbereitung soll zweckmäßigerweise folgende Maßnahmen umfassen:

- a) Berufsberatung mit dem Ziel, die Fähigkeiten und Interessen der betreffenden Jugendlichen zu den Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in Beziehung zu setzen.
- b) Vertiefung und Anwendung von Grundkenntnissen wie etwa mündlicher und schriftlicher Ausdruck und elementares Rechnen sowie die für die Arbeitswelt erforderlichen sozialen Fähigkeiten.
- c) Vermittlung von Kenntnissen der Grundzüge der Wirtschafts- und Sozialordnung, der Sozialversicherungs- und der Arbeitsgesetze, der Rollen der Unternehmensleitung und der Gewerkschaften, des Wesens der Arbeitswelt, der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, der Betriebssicherheit und der Arbeitshygiene, des Zwecks der Berufsberatungs-, Berufsausbildungs- und Arbeitsvermittlungsdienste.
- d) Breitangelegte praktische Grundausbildung die die Auszubildenden befähigt, einen Beruf auf dem gewählten Gebiet einzuschlagen und auch zu einem späteren Zeitpunkt an einer weiterführenden Ausbildung teilzunehmen.

<sup>(1)</sup> Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 18. 11. 1976 (ABl. Nr. C 293 vom 13. 12. 1976, S. 48).

<sup>(2)</sup> Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 26. 1. 1977 (ABl. Nr. C 61 vom 10. 3. 1977, S. 25).

e) Praktisches Kennenlernen der Arbeit entweder in einem Betrieb oder im Rahmen anderer Ausbildungsmöglichkeiten, die den Erwerb einer entsprechenden Erfahrung gewährleisten.

4. Bei der Berufsvorbereitung sollen moderne Lehrmethoden angewandt werden die dem Alter und der Reife der Auszubildenden angepaßt sind.

5. Bei der beruflichen Vorbereitung sollen alle vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten und Erfahrungen, einschließlich der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und anderer in Frage kommender Einrichtungen, voll genutzt werden. Die Sozialpartner sollten bei der Planung, Organisation und Durchführung der beruflichen Vorbereitung mit herangezogen werden.

6. Werden die Berufsvorbereitungsmaßnahmen aus öffentlichen Mitteln finanziert, die für die betriebliche Ausbildung und/oder das Kennenlernen der Arbeit bereitgestellt wurden, so sollen die öffentlichen Stellen gewährleisten, daß die Ausbildung und die praktischen Arbeitsmöglichkeiten qualitativ gut sind und den Bedürfnissen der Jugendlichen entsprechen.

7. Von Arbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche sollen zwecks Teilnahme an Berufsvorbereitungsmaßnahmen eine angemessene Frist von ihrer Arbeit freigestellt werden, damit sie so in die Lage versetzt werden, ihren Arbeitsplatz zu behalten oder einen neuen zu finden.

8. Alle Jugendlichen, die an öffentlich anerkannten Formen der Berufsvorbereitung teilnehmen, sollen ein den verfügbaren Mitteln entsprechendes Unterhaltsgeld erhalten, das zur Deckung der Unterhaltskosten, der etwaigen Gebühren und der Lehrgangsnebenkosten ausreicht. Das Unterhaltsgeld soll so hoch sein, daß Jugendliche, die an solchen Berufsvorbereitungsmaßnahmen teilnehmen, finanziell besser gestellt sind, als wenn sie arbeitslos blieben.

9. Es sollen Vorkehrungen getroffen werden, Jugendliche über die vorhandenen Berufsvorbereitungsmaßnahmen und die für den Besuch von Kursen zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu informieren.

## B. KOORDINIERUNG DER RECHTSVORSCHRIFTEN ÜBER SCHULPFLICHT UND AUFNAHME EINER BESCHÄFTIGUNG

10. Die Mitgliedstaaten werden ihre Rechtsvorschriften überprüfen und gegebenenfalls Schritte unternehmen, um zu gewährleisten, daß Jugendliche, die bei Erreichen des Mindestalters von der Schule abgehen, nicht durch rechtliche Einschränkungen daran gehindert werden, an der Berufsvorbereitung teilzunehmen oder eine Beschäftigung aufzunehmen.

**C. KOORDINIERUNG DER EINZELNEN STELLEN**

11. Die Mitgliedstaaten sollen für eine wirksame Koordinierung zwischen den Berufsberatungs-, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungsstellen sorgen. Um eine umfassende Information über die Arbeitsmarktlage zu vermitteln, sollen die Mitgliedstaaten dafür sorgen, daß Arbeitgeber und Gewerkschaften auf nationaler und lokaler Ebene mit diesen Diensten zusammenarbeiten.

die sie zur Durchführung dieser Empfehlung getroffen haben.

- b) Die Kommission wird regelmäßig einen Bericht über die von Mitgliedstaaten zur Durchführung dieser Empfehlung getroffenen Maßnahmen veröffentlichen.

**D. BERICHTERSTATTUNG**

12. a) Die Mitgliedstaaten unterrichten die Kommission bis 31. Dezember 1978 und danach in jährlichen Abständen über die Maßnahmen,

Brüssel, den 6. Juli 1977

*Für die Kommission*

*Der Vizepräsident*

Henk VREDLING

# Gazzetta ufficiale

## delle Comunità europee

ISSN 0378-701 X

C 1

23° anno

3 gennaio 1980

Edizione  
in lingua italiana

## Comunicazioni ed informazioni

---

### Sommario

### I *Comunicazioni*

#### Consiglio

Risoluzione del Consiglio del 18 dicembre 1979 relativa alla formazione in alternanza dei giovani ..... 1

## I

(Comunicazioni)

## CONSIGLIO

## RISOLUZIONE DEL CONSIGLIO

del 18 dicembre 1979

relativa alla formazione in alternanza dei giovani

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea,

visto il progetto di risoluzione presentato dalla Commissione,

considerando che, in generale, negli Stati membri le prospettive d'occupazione sono poco favorevoli per i giovani; che d'altra parte i giovani privi di un'adeguata formazione professionale rappresentano un'alta percentuale della disoccupazione totale;

considerando che è opportuno promuovere forme più flessibili di passaggio dalla scuola al lavoro, favorendo allo stesso tempo lo sviluppo d'una formazione professionale che offra ai giovani migliori possibilità di accesso al mercato del lavoro;

considerando la dichiarazione del Consiglio europeo del 12 e 13 marzo 1979, per quanto riguarda la parte dedicata alla formazione professionale in alternanza, e le conclusioni del Consiglio del 15 maggio 1979;

considerando che occorre quindi adattare i sistemi di formazione professionale; che questo adattamento può essere in particolare favorito dallo sviluppo della formazione in alternanza, vale a dire l'inserimento, durante il passaggio alla vita attiva, di periodi che abbinino la formazione ad un'esperienza pratica di lavoro;

considerando che la formazione in alternanza è particolarmente appropriata in tre tipi di situazioni:

- i giovani in apprendistato o in corso di formazione postscolastica,
- i giovani in cerca d'impiego suscettibili di beneficiare di provvedimenti speciali in materia di formazione, destinati a facilitare la loro integrazione nel mercato del lavoro,
- i giovani lavoratori privi di un'adeguata formazione professionale;

Prende atto della comunicazione della Commissione, relativa alla formazione in alternanza per i giovani nella Comunità;

Ritiene che la formazione in alternanza dovrebbe essere sviluppata in maniera adeguata alle situazioni particolari esistenti negli Stati membri e con l'appoggio della Comunità, secondo gli orientamenti seguenti:

## I. Orientamenti per gli Stati membri

1. *Contenuto e concezione della formazione in alternanza*

Gli Stati membri favoriscono lo sviluppo di collegamenti effettivi tra la formazione e l'esperienza sul luogo di lavoro. Questi collegamenti comportano l'elaborazione di programmi coordinati e di strutture che permettano una cooperazione tra i vari responsabili interessati.



I programmi dovrebbero essere stabiliti tenendo conto della necessità di offrire una base di formazione sufficientemente ampia per rispondere alle esigenze dell'evoluzione tecnologica e dei prevedibili mutamenti delle professioni.

Essi dovrebbero essere concepiti in funzione delle caratteristiche specifiche delle categorie di giovani prese in considerazione.

Bisognerebbe compiere uno sforzo particolare per allargare la gamma delle attività professionali coperte dalle varie formule di formazione in alternanza, ivi compreso l'apprendistato.

In linea di massima, dovrebbe essere previsto un periodo minimo appropriato dedicato alla formazione fuori del luogo di lavoro.

## 2. *Controllo e riconoscimento delle formazioni*

Se ciò si rivela opportuno, le formazioni offerte dovrebbero essere approvate e valutate dalle autorità competenti in materia di formazione professionale. I livelli di competenza acquisiti o il contenuto dei corsi conclusi dovrebbero facilitare l'accesso a ulteriori formazioni professionali o generali.

Le autorità competenti si adoperano altresì, rilasciando eventualmente i medesimi diplomi, per garantire una corrispondenza tra le formazioni in alternanza e le formazioni a tempo pieno, per facilitare i passaggi tra rami differenti.

## 3. *Rimunerazione e finanziamento*

Gli Stati membri ritengono che le remunerazioni o indennità per i vari tipi di formazione in alternanza, qualora esse esistano, debbano essere fissate a livelli appropriati, in particolare per agevolare la partecipazione dei giovani a tali tipi di formazione in alternanza.

## 4. *Condizioni di lavoro e protezione sociale*

Gli Stati membri curano che i beneficiari dei vari tipi di formazione in alternanza dispongano, nell'ambito della legislazione vigente, di una adeguata

protezione sul piano sociale e per quanto riguarda il lavoro.

Gli Stati membri esaminano se il congedo di formazione possa costituire un utile incentivo, soprattutto per i giovani lavoratori privi di formazione, a partecipare a programmi di formazione in alternanza.

## II. *Orientamenti per la Comunità*

Nell'intento di facilitare l'attuazione della presente risoluzione, il Consiglio invita la Commissione a:

- esaminare le condizioni alle quali il Fondo sociale europeo potrebbe eventualmente essere associato all'azione degli Stati membri mediante progetti sperimentali di ampiezza limitata, nello spirito dell'articolo 7 del regolamento (CEE) n. 2396/71 del Consiglio, dell'8 novembre 1971, recante applicazione della decisione del Consiglio, del 1° febbraio 1971, relativa alla riforma del Fondo sociale europeo (\*), modificato dal regolamento (CEE) n. 2893/77 (\*\*), per sviluppare la formazione in alternanza durante il periodo di inserimento nella vita attiva;
- seguire l'applicazione della presente risoluzione negli Stati membri, per favorire un'evoluzione quanto più possibile armonizzata;
- dare a tal fine agli Stati membri tutto l'appoggio tecnico possibile;
- promuovere uno scambio di esperienze in questo campo;
- riferire al Consiglio, nel corso del 1982, in merito all'applicazione della presente risoluzione.

(\*) GU n. L 249 del 10. 11. 1971, pag. 54.

(\*\*) GU n. L 337 del 27. 12. 1977, pag. 1.

## RACCOMANDAZIONE DELLA COMMISSIONE

del 6 luglio 1977

rivolta agli Stati membri in merito alla preparazione professionale dei giovani disoccupati o minacciati dalla disoccupazione

(77/467/CEE)

I

## NOTA INTRODUTTIVA

## Problemi occupazionali dei giovani

1. Dal 1970 la disoccupazione giovanile nella Comunità europea ha registrato un aumento costante e, dal 1973, il suo livello è più che raddoppiato. Nella primavera del 1977, i giovani disoccupati al di sotto dei 25 anni erano circa 2 milioni.

2. Le prospettive permangono incerte. L'atteso miglioramento della situazione economica dovrebbe tradursi in un certo aumento dell'occupazione. Nella maggior parte degli Stati membri l'incremento della domanda di beni di consumo sta portando ad una ripresa della domanda di manodopera. Resta da vedere se tale domanda sarà tale da assorbire tutta la manodopera disponibile.

3. Inoltre, si stima che l'offerta potenziale di manodopera negli Stati membri aumenterà, tra il 1976 e il 1980, di circa due milioni di unità a causa di un rilevante incremento del numero di persone che accedono al mercato del lavoro e di una diminuzione del numero di coloro che vanno in pensione. La disoccupazione in generale continuerà ad essere un grave problema socio-economico, mentre quello giovanile potrà inaspriarsi ulteriormente. A più lungo termine (dal 1985 in poi) la situazione dovrebbe migliorare via via che i giovani nati durante gli anni caratterizzati da un basso tasso di natalità, vale a dire dal 1968 in poi, cominceranno ad entrare sul mercato del lavoro.

4. La disoccupazione giovanile non è dovuta soltanto a fattori quantitativi. Essa deriva anche da una crescente differenziazione tra le caratteristiche dei giovani che accedono al mercato del lavoro e la natura dei posti di lavoro loro offerti dal sistema economico, in particolare per quanto riguarda il livello di qualificazione e le condizioni di lavoro.

5. Per i giovani è sempre un problema grave scoprire di non poter ottenere un posto quando entrano sul mercato del lavoro. L'effetto traumatico di sentirsi respinti dalla partecipazione alla vita econo-

mica prima ancora di aver provato la soddisfazione di avere un lavoro e l'indipendenza che ne deriva può incidere negativamente per lungo tempo sull'atteggiamento dei giovani nei confronti del lavoro in sé stesso, della mobilità professionale e della società in generale.

6. La soluzione dei problemi posti dall'occupazione dei giovani richiede una vasta gamma di azioni nel settore della politica economica, dell'istruzione, della politica del mercato del lavoro, tutti settori nei quali varie iniziative sono già state avviate dalla Commissione. La Commissione è tuttavia del parere che il compito più urgente consiste nell'aiutare i giovani disoccupati o minacciati dalla disoccupazione, che non hanno modo di seguire corsi di formazione professionale. Come primo passo la Commissione ha deciso di formulare una raccomandazione sulla formazione professionale dei giovani che rientrano in questa specifica categoria. La Commissione condivide il parere espresso dal Parlamento e dal Comitato economico e sociale, secondo cui questa raccomandazione dovrebbe essere integrata da misure complementari (e se possibile più vincolanti) dirette a promuovere l'occupazione giovanile.

7. Questa decisione di priorità va incontro a quanto auspicato dalle parti sociali in occasione della riunione del 3 giugno 1975 del comitato permanente dell'occupazione, nonché alle preoccupazioni espresse in varie occasioni dai ministri degli affari sociali. Essa è stata oggetto di approfondite consultazioni con le autorità nazionali e con le parti sociali e sono state prese in considerazione anche le esperienze di alcuni Stati membri in materia.

8. Nel corso dei lavori preparatori è apparso opportuno distinguere tra i vari tipi di difficoltà in base alla situazione in cui si trovano i giovani:

- la situazione dei giovani che sono disoccupati e non hanno mai beneficiato di adeguata formazione professionale;
- quella dei giovani che hanno un impiego senza avere beneficiato di una formazione professionale, e che per tale ragione sono minacciati dalla disoccupazione;

— la situazione dei giovani che hanno beneficiato di una formazione professionale, ma che non sono stati capaci di trovare un posto di lavoro o hanno perduto quello che occupavano.

9. Di concerto con le parti sociali la presente raccomandazione si occupa essenzialmente della prima delle situazioni esposte, che riguarda, nella maggior parte degli Stati membri, una forte percentuale di giovani disoccupati. Viene presa in considerazione anche la seconda situazione nella misura in cui i problemi posti sono analoghi a quelli dei giovani disoccupati senza formazione. D'altro canto i problemi dei giovani disoccupati che hanno beneficiato di una formazione professionale sono di una natura diversa e non rientrano quindi nella presente raccomandazione.

#### Relazione della presente raccomandazione con altre azioni comunitarie

10. La presente raccomandazione si situa nel contesto delle precedenti azioni avviate dalla Comunità nel settore della formazione professionale. La decisione del Consiglio del 1963, relativa ai *Principi generali per l'attuazione della politica comune di formazione professionale* prevede che « in conformità con i presenti principi generali e per la realizzazione degli obiettivi enunciati, la Commissione potrà proporre al Consiglio o agli Stati membri, nell'ambito del trattato, le misure appropriate che potrebbero apparire necessarie » (1).

11. Con gli *orientamenti generali per lo sviluppo del programma di formazione professionale a livello comunitario* (2), da esso adottati il 26 luglio 1971, il Consiglio rafforza la propria intenzione di fare della formazione professionale uno strumento di politica attiva dell'occupazione. *La raccomandazione della Commissione sull'orientamento professionale* (3) aveva già invitato gli Stati membri a favorire lo sviluppo delle attività di orientamento professionale degli adulti e dei giovani; ad adeguare le strutture dei servizi di orientamento professionale e i loro strumenti di azione alle esigenze della popolazione; ad assicurare una maggiore continuità dell'azione di orientamento, nonché un collegamento più stretto con i servizi di collocamento ed a rafforzare il coordinamento generale delle attività di orientamento nonché la collaborazione comunitaria.

12. Il *Programma d'azione sociale*, adottato dal Consiglio nel 1974 (4), precisa che la Commissione esaminerà la possibilità di sviluppare le iniziative comunitarie a favore, tra l'altro, dei giovani che

lasciano la scuola in cerca di un primo impiego. La decisione del Consiglio del 22 luglio 1975 (5), relativa all'intervento del Fondo sociale europeo a favore dei giovani, con una priorità per coloro che sono in cerca di primo impiego, è un primo passo in questa direzione. La presente raccomandazione ne costituisce il complemento. Nella misura del possibile, la Commissione terrà conto dei termini della raccomandazione nell'attribuzione dei contributi del Fondo sociale europeo per i programmi di formazione destinati ai giovani.

13. Il problema del passaggio dalla scuola al lavoro è stato affrontato anche nel *Programma di azione nel settore dell'istruzione* approvato dal Consiglio e dai ministri della pubblica istruzione nella riunione del Consiglio del 9 febbraio 1976 (6). Le misure specifiche da adottare sono state esposte in una successiva risoluzione del dicembre 1976 (7): a livello comunitario, esse includono progetti pilota, studi e visite nonché l'elaborazione di rapporti e statistiche.

14. Alcuni aspetti dei problemi occupazionali delle donne sono trattati nella direttiva del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa alla parità di trattamento per gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali (8). Questa direttiva sancisce il principio della non discriminazione tra uomini e donne nel campo, tra l'altro, della formazione professionale. Conformemente a questo principio, la presente raccomandazione si applica con pari validità a giovani uomini e donne senza discriminazione tra i sessi. Tuttavia, i problemi specifici delle ragazze nel campo della formazione professionale esigono provvedimenti complementari che la Commissione ha attualmente in fase di elaborazione.

#### Categoria di giovani presa in considerazione

15. La preoccupazione principale della presente raccomandazione è costituita dal gran numero di giovani che arrivano ogni anno sul mercato del lavoro senza essere sufficientemente preparati per l'attività lavorativa. Questi giovani lasciano la scuola dell'obbligo all'età minima (che nella Comunità varia tra i 14 ed i 16 anni), e spesso sono in possesso di un bagaglio limitato di nozioni di base. Dato che attualmente possono usufruire solo in misura limitata di iniziative di orientamento e di formazione, essi si trovano a dover far fronte a grosse difficoltà nella ricerca di un impiego allorché il tasso di disoccupazione è elevato. È soprattutto per questa categoria di giovani che l'aiuto di servizi integrati di orientamento, di formazione e di collocamento sembra essere più necessario.

(1) Decisione 63/266/CEE (GU n. 63 del 20. 4. 1963, IV Principio).

(2) GU n. C 81, del 12. 8. 1971, pag. 5.

(3) GU n. 154, del 24. 8. 1966, pag. 2815/66.

(4) Risoluzione del Consiglio del 21. 1. 1974 (GU n. C 13 del 12. 2. 1974, pag. 1).

(5) GU n. L 199 del 30. 7. 1975, pag. 26.

(6) GU n. C 38 del 19. 2. 1976, pag. 1.

(7) GU n. C 298 del 30. 12. 1976, pag. 1.

(8) GU n. L 39 del 14. 2. 1976, pag. 40.

16. La raccomandazione dovrebbe prevedere forme di assistenza ai giovani che, senza alcuna precedente formazione professionale, hanno trovato un impiego non qualificato. Posti di lavoro di questo genere sono infatti soggetti a licenziamento con breve preavviso. La raccomandazione si estende quindi anche ai giovani che occupano o hanno occupato un impiego di questo genere, al fine di dare loro maggiori possibilità di conservare il proprio impiego o di trovarne un altro.

17. Non si deve ritenere che le azioni proposte dalla presente raccomandazione possano intralciare gli sforzi operati dagli Stati membri per sviluppare il loro sistema generale di formazione professionale.

#### Preparazione professionale

18. L'oggetto principale della raccomandazione è di promuovere, negli Stati membri, varie forme di corsi che permettano, al termine della scuola dell'obbligo, di assicurare una preparazione professionale adeguata a quei giovani che non hanno altre possibilità di seguire corsi di formazione professionale nell'ambito del sistema scolastico o nell'ambito dell'impresa. L'espressione «preparazione professionale» viene utilizzata nella presente raccomandazione per indicare quelle attività il cui scopo è di assicurare ai giovani un passaggio soddisfacente dalla scuola al lavoro, fornendo loro una minima base di conoscenze e qualifiche necessarie per l'attività lavorativa.

19. Nella Comunità, malgrado i progressi fatti negli ultimi anni nel settore della formazione professionale, è elevato il numero di giovani che, prima o dopo il termine degli studi, non ricevono alcuna formazione professionale o ne ricevono una molto limitata. Anche in periodi di pieno impiego, il passaggio dalla scuola al lavoro è spesso un'esperienza penosa e frustrante. Quando poi è difficile trovare un posto, questa esperienza può incidere per tutta la vita sull'atteggiamento dei giovani nei confronti del lavoro.

20. Pertanto i governi dovrebbero assumersi la responsabilità di garantire ai giovani disoccupati un'efficace preparazione professionale. La forma ed il contenuto di questa preparazione varierà secondo il contenuto dell'istruzione obbligatoria fornita dal singolo Stato membro, il fabbisogno del suo mercato del lavoro e le esigenze dei giovani interessati.

21. I giovani che più degli altri hanno difficoltà a trovare un posto di lavoro sono spesso quelli che hanno frequentato anche le scuole con scarso profitto, e che perciò hanno forse già cominciato a sentirsi dei falliti ed a mancare di fiducia in sé stessi. Anche la loro conoscenza delle possibilità di lavoro risulta più

limitata. Pertanto, la disponibilità di un orientamento professionale diviene quanto mai importante e dovrebbe includere la valutazione delle attitudini e delle capacità secondo metodi che non si basino esclusivamente sui risultati scolastici, in maniera da poter fornire consigli sulle possibilità che ad essi si offrono in materia di lavoro o di formazione.

22. Fra coloro che lasciano la scuola, quelli che hanno una preparazione inferiore spesso difettano di quelle conoscenze di base che sono date per scontate nel mondo degli adulti. Essi trovano difficoltà a capire istruzioni, compilare formulari, comunicare validamente a voce o per iscritto, nonché quindi ad utilizzare i servizi sociali e di altra natura forniti dagli Stati membri. Spesso quindi è necessario rinsaldare queste conoscenze scolastiche di base ed aiutare i giovani ad applicarle alle situazioni pratiche.

23. Tra coloro che abbandonano la scuola all'età minima consentita, molti lo fanno perché trovano l'atmosfera scolastica non congeniale e non consona ai loro interessi di adolescenti. Pertanto, la proposta preparazione professionale dovrebbe essere inquadrata in un contesto adeguato ai giovani adulti e strettamente connesso con le esigenze pratiche degli studenti. In tal senso restano da fare importanti passi avanti per quanto riguarda i giusti metodi e le giuste impostazioni. Essa potrebbe avvalersi dei metodi e delle tecniche corrispondenti che, nel campo dell'istruzione e della formazione degli adulti, sono stati messi a punto dagli Stati membri dopo la seconda guerra mondiale. La preparazione dovrebbe non solo fornire ai giovani la formazione sociale necessaria nel lavoro, ma anche impartire la formazione pratica di base in un settore ben definito, come ad esempio nelle costruzioni, nella meccanica o nelle attività di ufficio. Questa formazione di base dovrebbe essere concepita in maniera da consentire al tirocinante di intraprendere un lavoro specifico nel settore prescelto e di passare a corsi riconosciuti di formazione per operai o artigiani.

24. Poiché i problemi di molti giovani disoccupati derivano anche dall'ignoranza del mondo del lavoro, la preparazione professionale dovrebbe consistere nello studio di materie integrative o nell'esperienza pratica:

- i) gli studi integrativi dovrebbero includere le materie di interesse per le persone che lavorano, come ad esempio i principi fondamentali dell'organizzazione socio-economica, la legislazione sul lavoro e sulla sicurezza sociale, il ruolo del padronato e dei sindacati, la natura del mondo del lavoro, la sicurezza e l'igiene del lavoro, le relazioni aziendali, nonché l'uso dei servizi di orientamento, formazione e collocamento;

ii) l'esperienza pratica del lavoro può essere fornita mediante vari strumenti, ad esempio:

- a) incoraggiando i datori di lavoro — se necessario mediante incentivi — ad assumere i giovani per periodi di tirocinio pratico, senza alcun impegno;
- b) stimolando l'esperienza lavorativa nel quadro della formazione;
- c) organizzando un programma di creazione di posti di lavoro finanziato con fondi pubblici.

25. Se la preparazione professionale implica una formazione impartita «in fabbrica» o un'esperienza lavorativa fornita con l'aiuto dei fondi pubblici, è importante che essa venga organizzata in maniera da dare il massimo beneficio ai giovani che frequentano i corsi. Vi è il pericolo che la formazione o l'esperienza lavorativa abbia un campo troppo limitato e che sia ristretta a singole specializzazioni di immediata utilità; vi è cioè il rischio che il suo contenuto sia condizionato dal bisogno che l'imprenditore ha di un'immediata produzione piuttosto che dalle più vaste esigenze dei partecipanti ai corsi. Da qui la necessità che i governi prendano delle misure per garantire la qualità di questa formazione e di questa esperienza lavorativa «in fabbrica».

26. Per far sì che non vengano frapposti ostacoli sul cammino dei giovani che desiderino intraprendere corsi di preparazione professionale, i governi dovrebbero svolgere la loro azione in due campi:

- i) i giovani minacciati da disoccupazione dovrebbero potersi assentare dal lavoro per un ragionevole periodo onde frequentare i corsi, e ciò al fine di consentire loro di mantenere il loro lavoro o di trovarne uno nuovo;
- ii) tutti i giovani che frequentano questi corsi (sia quelli disoccupati, sia quelli occupati) dovrebbero ricevere una specie di assegno di sussistenza (maintenance allowance). Questo assegno dovrebbe essere proporzionato ai mezzi e sufficiente a coprire le spese indispensabili di vitto e di alloggio, eventuali tasse d'iscrizione e spese richieste dalla frequenza dei corsi; inoltre, esso dovrebbe essere sufficiente a garantire ai giovani che frequentano tali corsi di formazione professionale una situazione finanziaria migliore di quella che avrebbero se rimanessero disoccupati.

27. Per poter raggiungere l'obiettivo raccomandato, che è quello di fornire un'adeguata preparazione professionale a tutti i giovani disoccupati, sarà necessario fare ricorso a tutti i mezzi di istruzione e di formazione, sia quelli esistenti che quelli di possibile istituzione. Poiché le parti sociali hanno sia le risorse che l'esperienza necessarie, esse dovrebbero parteci-

pare alla pianificazione, all'organizzazione ed all'attuazione della formazione professionale.

#### Coordinamento delle disposizioni di legge relative alla frequenza obbligatoria e all'accesso all'impiego

28. In uno Stato membro l'età minima per lasciare la scuola è inferiore all'età minima alla quale i giovani possono iniziare il lavoro o l'apprendistato, ovvero frequentare corsi di formazione presso istituti gestiti dai servizi di collocamento in quanto tali attività sono classificate come lavoro. Una situazione del genere è chiaramente insoddisfacente. Finché l'età minima di uscita dalla scuola d'obbligo non sarà aumentata in maniera da colmare l'intervallo che c'è tra essa e l'età minima richiesta per l'attività lavorativa, la legge dovrebbe essere modificata in maniera da consentire ai giovani che abbandonano la scuola di accedere alla formazione professionale o di assumere un'occupazione.

#### Coordinamento dei servizi

29. È opportuno richiamare qui l'attenzione sull'importanza (già riconosciuta in precedenza dalla raccomandazione della Commissione sull'orientamento professionale<sup>(1)</sup>) di coordinare le attività di orientamento, di formazione e di collocamento. In particolare, è opportuno che i servizi di orientamento e di formazione professionali operino tenendosi in stretto contatto con gli uffici di collocamento. Al momento attuale, ciò non avviene sempre, in quanto in taluni Stati membri la responsabilità dei vari servizi spetta a dicasteri o enti statali diversi.

#### Basi giuridiche

30. La Commissione delle Comunità europee ha quindi elaborato la presente raccomandazione agli Stati membri, basandosi su quelle disposizioni del trattato di Roma che hanno diretto rapporto con l'orientamento professionale e l'occupazione dei giovani, e particolarmente sui seguenti articoli: l'articolo 117, che afferma esplicitamente la necessità di migliorare le condizioni di vita e di lavoro della manodopera, l'articolo 118, che affida alla Commissione il compito di promuovere una stretta collaborazione fra Stati membri nel campo sociale, in particolare nei settori riguardanti l'occupazione, la formazione ed il perfezionamento professionali, nonché sui principi generali per l'attuazione di una politica comune di formazione professionale adottati dal Consiglio in base all'articolo 128. L'articolo 155, che riconosce alla Commissione il potere di formulare raccomandazioni, costituisce infine il fondamento giuridico della raccomandazione in questione.

<sup>(1)</sup> Vedi precedente paragrafo 11.

## II

## RACCOMANDAZIONE

## Introduzione

1. Per le suddette ragioni e come prima azione volta a promuovere l'occupazione dei giovani, la Commissione delle Comunità europee, ai sensi delle disposizioni del trattato che istituisce questa Comunità ed in particolare dell'articolo 155 e della decisione del Consiglio del 2 aprile 1963 (e previa consultazione del Parlamento europeo<sup>(1)</sup> e del Comitato economico e sociale<sup>(2)</sup>) raccomanda agli Stati membri di avviare le seguenti iniziative.

## A. PREPARAZIONE PROFESSIONALE

2. Tutti i giovani che si trovino tra la fine della scuola d'obbligo e l'età dei 25 anni, che siano disoccupati o minacciati da disoccupazione e che non abbiano alcuna altra possibilità di formazione professionale, dovrebbero poter usufruire della preparazione professionale. Se necessario, dovrebbe essere data la priorità ai giovani che lasciano la scuola senza un titolo scolastico riconosciuto.

3. La preparazione professionale ha lo scopo di preparare i giovani al mondo del lavoro e dovrebbe quindi includere, a seconda dei casi:

- a) un orientamento professionale volto a collegare le attitudini e gli interessi dei giovani in questione alle possibilità di impiego e di formazione;
- b) il miglioramento e l'applicazione delle conoscenze scolastiche di base, quali la capacità di esprimersi a voce e per iscritto, gli elementi del calcolo matematico, nonché le qualifiche sociali necessarie per il lavoro;
- c) la comprensione dei principi di base dell'organizzazione socio-economica, della legislazione attinente al lavoro ed alla sicurezza sociale, il ruolo del padronato e dei sindacati, la natura del mondo del lavoro, la sicurezza e l'igiene del lavoro, le relazioni aziendali, nonché l'uso dei servizi di orientamento, formazione e collocamento;
- d) la formazione pratica in un vasto settore di attività tale da consentire agli allievi dei corsi di intraprendere un lavoro specifico nel settore prescelto e di accedere a un più avanzato livello di formazione in una fase ulteriore;
- e) l'esperienza pratica di lavoro o nell'impresa o in qualunque altro luogo che offra un'esperienza equivalente.

(1) Risoluzione del Parlamento europeo contenente il parere espresso sulla raccomandazione: 15. 11. 1976 (GU n. C 293 del 13. 12. 1976, pag. 48).

(2) Parere del Comitato economico e sociale sul progetto di raccomandazione: 20. 1. 1977 (GU n. C 61 del 10. 3. 1977, pag. 25).

4. Nei corsi di preparazione professionale, dovrebbero essere utilizzati moderni metodi d'insegnamento adeguati all'età degli allievi, ed alla loro condizione di adulti.

5. Nel fornire corsi di preparazione professionale, occorrerebbe mettere pienamente a frutto tutte le attuali risorse ed esperienze in materia di formazione, compresa l'esperienza dei datori di lavoro, dei sindacati e degli altri organismi competenti. Le parti sociali dovrebbero partecipare alla pianificazione, alla organizzazione ed all'attuazione della formazione professionale.

6. Se la preparazione professionale implicasse il finanziamento con fondi pubblici della formazione e/o delle esperienze lavorative « in fabbrica », i governi dovrebbero garantire una formazione di alta qualità e rispondente alle esigenze dei giovani che frequentano i corsi.

7. I giovani minacciati di disoccupazione dovrebbero potersi assentare per un periodo ragionevole dal lavoro, per frequentare corsi di preparazione professionale che permettano loro di conservare il proprio lavoro o di trovarne uno nuovo.

8. Tutti i giovani che frequentano corsi di preparazione professionale dovrebbero ricevere una specie d'assegno di sussistenza proporzionato ai mezzi e sufficiente a coprire le spese indispensabili di vitto ed alloggio, le tasse d'iscrizione e le spese eventualmente necessarie per la frequenza dei corsi. L'assegno dovrebbe essere sufficiente a garantire ai giovani che frequentano tali corsi di formazione professionale una situazione finanziaria migliore di quella che avrebbero se rimanessero disoccupati.

9. Dovrebbe essere avviata un'azione di informazione diretta ai giovani relativamente ai programmi di preparazione professionale disponibili ed alle agevolazioni previste per consentirne loro la frequenza dei corsi.

## B. COORDINAMENTO DELLE DISPOSIZIONI DI LEGGE RELATIVE ALLA FREQUENZA SCOLASTICA OBBLIGATORIA E ALL'ACCESSO ALL'IMPIEGO

10. Gli Stati membri esamineranno le proprie disposizioni in materia e intraprenderanno tutti i passi necessari per far sì che ai giovani che lasciano la scuola all'età minima prevista non venga impedito da alcuna restrizione giuridica d'intraprendere corsi di formazione professionale o d'assumere un lavoro.

**C. COORDINAMENTO DEI SERVIZI**

11. Gli Stati membri dovrebbero garantire un efficiente coordinamento tra i vari servizi di orientamento, di formazione professionale e di collocamento. Al fine di assicurare un'informazione completa sulle condizioni del mercato del lavoro, gli Stati membri si dovranno assicurare che i datori di lavoro ed i sindacati vengano associati a tali servizi a livello sia nazionale che locale.

**D. CALENDARIO DEI TERMINI E RAPPORTI**

12. a) Gli Stati membri daranno comunicazione alla Commissione prima del 31 dicembre 1978 e successivamente con periodicità annuale delle

misure adottate per l'applicazione della raccomandazione.

b) La Commissione pubblicherà periodicamente un rapporto sulle iniziative prese dagli Stati membri per l'applicazione della raccomandazione.

Fatto a Bruxelles, il 6 luglio 1977.

*Per la Commissione*

*Il Vicepresidente*

**Henk VREDELING**

# Official Journal of the European Communities

ISSN 0278-6798

C-1

Volume 22  
January 1989

English edition

## Information and Notices

---

Contents

Information

Council

Council resolution of 18 December 1979 on linked work and training for young persons



## I

*(Information)*

## COUNCIL

## COUNCIL RESOLUTION

of 18 December 1979

on linked work and training for young persons

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN COMMUNITIES;

Having regard to the Treaty establishing the European Economic Community,

Having regard to the draft resolution submitted by the Commission,

Whereas in general the prospects of employment for young people in the Member States are poor; whereas, furthermore, a significant proportion of the total unemployed are young persons without adequate vocational training;

Whereas more flexible forms of transition from school to working life should be encouraged while at the same time the development of vocational training offering young persons better opportunities for access to the labour market should be promoted;

Whereas the European Council on 12 and 13 March 1979 made a statement including a section on linked work and training and the Council on 15 May 1979 reached conclusions on the matter;

Whereas it is therefore necessary to adapt vocational training systems; whereas such adaptation can be especially encouraged by developing linked work and training, that is to say the inclusion, during the period of transition to working life, of periods combining training and practical work experience;

Whereas the linking of work and training is especially appropriate in three kinds of situation:

- young persons undergoing apprenticeships or post-educational training courses,
- young job-seekers eligible for special training measures to facilitate the integration of young people into the labour market,
- young workers without adequate vocational training;

Takes note of the communication from the Commission on linking work and training for young persons in the Community;

Considers that the linking of work and training should be developed, in a manner appropriate to the particular situation of each Member State and with Community support, in accordance with the following guidelines:

## I. Guidelines for the Member States

1. *Content and concept of linked work and training*

Member States should encourage the development of effective links between training and experience on the job. These links should involve establishing coordinated programmes and structures making for cooperation between the various bodies responsible.

Such programmes should be established having regard to the need to offer a training base broad enough to meet the demands of technological

developments and of foreseeable changes in occupations.

They should be planned in relation to the particular characteristics of the categories of young persons aimed at.

A special effort should be made to broaden the range of occupations offering different forms of linked work and training including apprenticeships.

A suitable minimum period should as a rule be given over to training off the job.

## 2. *Supervision and recognition of training*

If appropriate, training programmes offered should be approved and evaluated by the authorities responsible for vocational training. The levels of competence achieved or the content of the courses completed should facilitate access to further vocational or general training.

The authorities responsible should also endeavour to ensure that linked work and training is in line with full-time training, possibly by the same diplomas being awarded for both, in order to facilitate transfers between different branches of training.

## 3. *Remuneration and financial support*

The Member States consider that where remuneration or allowances are granted for the different forms of linked work and training, they should be established at appropriate levels, particularly in order to facilitate participation by young people therein.

## 4. *Working conditions and social protection*

Member States should ensure that persons participating in the different forms of linked work and

training enjoy suitable social protection and protection as regards working conditions within the framework of existing legislation.

The Member States should consider whether training leave may constitute a useful means of encouraging in particular young workers without training to participate in linked work and training programmes.

## II. *Guidelines for the Community*

In order to facilitate the implementation of this resolution the Council requests the Commission to:

- examine the conditions under which the European Social Fund might be associated with action by Member States by means of small-scale experimental projects within the spirit of Article 7 of Council Regulation (EEC) No 2396/71 of 8 November 1971 implementing the Council Decision of 1 February 1971 on the reform of the European Social Fund (<sup>(1)</sup>), as amended by Regulation (EEC) No 2893/77 (<sup>(2)</sup>), to develop linked work and training during the period of entry into working life,
- monitor the application of this resolution in the Member States with a view to promoting development which is harmonized as far as possible,
- afford Member States all possible technical support to this end,
- promote the exchange of experience gained in this field,
- report to the Council in 1982 on how far this resolution is being applied.

(<sup>(1)</sup>) OJ No L 249, 10. 11. 1971, p. 54.

(<sup>(2)</sup>) OJ No L 337, 27. 12. 1977, p. 1.

## COMMISSION RECOMMENDATION

of 6 July 1977

to the Member States on vocational preparation for young people who are unemployed or threatened by unemployment

(77/467/EEC)

I

## BASIS FOR ACTION

## The employment problems of young people

1. Youth unemployment in the European Community has grown continuously since 1970. The level of youth unemployment has more than doubled since 1973. In the spring of 1977 approximately 2 000 000 young people under 25 in the European Community were unemployed.

2. The outlook is uncertain. The expected improvement in the economic situation should result in some increase in employment. In most Member States the increase in demand for output is leading to a revival in the demand for labour. It remains to be seen whether this demand will be adequate to absorb the available labour.

3. In addition the potential labour supply in Member States is expected to increase by about two million people between 1976 and 1980 owing to a significant increase in the number of people entering the labour market and a fall in the number of those retiring. Unemployment as a whole will remain a serious socio-economic problem, and youth unemployment may become more acute. In the longer term (from about 1985 onwards) the situation should become easier as the young people born in the years of low birth rates since 1968 start entering the labour market.

4. Youth unemployment is not caused solely by quantitative factors. It is also the outcome of a growing difference between the characteristics of the young people entering the labour market and the nature of the jobs which the economy provides for them, particularly in terms of the level of qualifications and the conditions of work.

5. It is always a serious matter for young people to find that work cannot be obtained when they enter the labour market. The traumatic effect of being rejected from active participation in economic life

before one has even had the experience of a job and the independence which this gives tends to warp the attitude of young people to work itself, to job mobility and to society at large for many years ahead.

6. To solve the unemployment problems of young people calls for action over a wide range: economic policy, education policy, labour-market policy, in which the Communities have already started a number of actions.

However, in the Commission's opinion, the most urgent task is to help those young people who are unemployed or threatened by unemployment and who have no opportunity for vocational training. Hence the Commission has decided, as a first step, to draw up a recommendation concerning the vocational preparation of young people in this specific category. The Commission concurs with the opinion expressed by both the European Parliament and the Economic and Social Committee that this recommendation should be supplemented by additional (and possibly more binding) measures to promote the employment of young people.

7. The decision as to priority meets the wish of the Social Partners as it was expressed at the meeting of the Standing Employment Committee of 3 June 1975, and the concern expressed on numerous occasions by Ministers of social affairs. There have been intensive consultations with the national authorities and with the Social Partners; the experience of certain Member States in this field was also taken into account.

8. During the preparatory work, it became apparent that it was helpful to distinguish young people in employment difficulties according to their situation:

- the situation of young people who are unemployed and who have never received adequate vocational training,
- the situation of young people who have found employment without having received vocational training, and for this reason are threatened by unemployment,

— the situation of young people who have received a vocational training but who have either been unable to find a job or have lost their job.

9. In agreement with the Social Partners, the present recommendation is aimed at the first of these situations, which covers, in most Member States, a substantial proportion of the unemployed. The second situation is also covered in the present recommendation in so far as the problems of these young people are the same as those of the young people in the first situation. On the other hand, the problems of young people who have received vocational training are of a different character and, for this reason are not covered in this recommendation.

#### The relation of this recommendation to other action of the Community

10. This recommendation is situated in the context of the previous actions of the Community in the field of vocational training. The 1963 Council Decision on the *General Principles for Implementing a Vocational Training Policy* provides that 'in conformity with these general principles and in order to obtain the objectives stated therein, the Commission may propose to the Council or to the Member States, within the framework of the Treaty, such appropriate measures as may appear to be necessary' (1).

11. The *General Guidelines for the Development of the Programme of Vocational Training at Community Level* (2) accepted by the Council on 26 July 1971 reinforced the Council's intention that vocational training should be used as an instrument of an active employment policy. The *Recommendation of the Commission on Vocational Guidance* (3) has already called upon Member States to develop vocational guidance for young people and adults; to adapt the organizational development of vocational guidance and its means of action to the needs of the population; to be concerned with better continuity in vocational guidance and its close cooperation with employment offices, and to strengthen the general coordination of the vocational guidance and other services; and to strengthen cooperation within the Community.

12. The *Social Action Programme* approved by the Council in 1974 (4) includes the examination by the

(1) Decision 63/266/EEC; OJ No 63, 20. 4. 1963 — Fourth principle.

(2) OJ No C 81, 12. 8. 1971, p. 5.

(3) OJ No 154, 24. 8. 1966, p. 2815/66.

(4) Council resolution of 21. 1. 1974; OJ No C 13, 12. 2. 1974, p. 1.

Commission of the possibility of developing Community initiatives to help, among others, unemployed school leavers. The Council Decision of 22 July 1975 (5), to make grants from the European Social Fund available to young unemployed people, particularly those seeking their first employment, represents an initial step in this direction. The proposed recommendation represents another. The Commission intends as far as possible to take into account the terms of the recommendation in the allocation of Social Fund grants to training programmes for young people.

13. The problems of transition from school to work are also being tackled in the *Action programme in the field of education* approved by the Council and the Ministers of Education meeting within the Council on 9 February 1976 (6).

The specific measures to be taken were enumerated in a subsequent resolution in December 1976 (7). At Community level they include pilot projects, studies and visits, as well as the preparation of reports and statistics.

14. Certain aspects of the employment problems of women and girls are dealt with in the Council Directive of 9 February 1976 (8) on the equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training, and promotion. This Directive lays down the principle of non-discrimination between men and women in, *inter alia*, vocational training. In accordance with this principle, the present recommendation applies with equal force to young men and young women without discrimination. However the special problems of young women in the field of vocational training require additional measures which the Commission is currently preparing.

#### The target category of young people

15. The specific concern of this recommendation is the large number of young people who enter the labour market every year without adequate preparation for the world of work. They leave school at the minimum school leaving age (which in the Community ranges from 14 to 16 years), often with a poor effective command of the basic skills. Since at present they receive little guidance or training, they have difficulty in finding employment at times when the general level of unemployment is high. Thus it is this category of young people which needs the help of well integrated guidance, training and placement services.

(5) OJ No L 199, 30. 7. 1975, p. 36.

(6) OJ No C 38, 19. 2. 1976, p. 1.

(7) OJ No C 308, 30. 12. 1976, p. 1.

(8) OJ No L 39, 14. 2. 1976, p. 40.

16. The recommendation should provide help for those young people who, without any prior vocational training, have found work of an unskilled type. Such work is often subject to redundancy at short notice. The recommendation therefore also covers young people who have or have had a job of this type. The aim is to improve their chances of keeping their jobs or of finding new jobs.

17. The action proposed in this recommendation should in no way be regarded as affecting the efforts of Member States to expend their general vocational training system.

### Vocational preparation

18. The principal object of this recommendation is to promote, in the Member States, means of providing, at the end of compulsory schooling, an appropriate vocational preparation for young people who have no other opportunity to receive vocational training either at school or with an employer. The term 'vocational preparation' is used in this recommendation to designate those activities that aim to assure for young people a satisfactory transition from school to work by providing them with the minimum knowledge and skills necessary for working life.

19. Despite the progress made in recent years in the area of vocational training, a large proportion of school leavers in the Community still receive little or no vocational training either before or after leaving school. Even at times of full employment the transition from school to working life is often a painful and frustrating experience. When work is difficult to find this experience of unemployment in the early years may affect the attitude to work of young people throughout their lives.

20. Hence governments should assume the responsibility for ensuring that unemployed young people receive effective vocational preparation. The form and content of such preparation will vary according to the content of the compulsory education provided by the individual Member State, the needs of its labour market, and the needs of the young people concerned.

21. The young people who have the greatest difficulty in finding jobs are often those who also have benefited least from what the school system was able to offer. They may therefore already have begun to consider themselves failures and be lacking in confidence. Their knowledge of career opportunities is also

likely to be limited. Hence the provision of vocational guidance becomes more important and should include the assessment of aptitudes and abilities using methods that do not rely solely on the school record, so that advice on appropriate job opportunities and the appropriate training for them may be given.

22. The school leavers who have the poorest results also often lack basic skills that are taken for granted in the adult world. They find it difficult to understand instructions, to complete forms, to communicate effectively by word of mouth and writing, and to use the social and other services provided by Member States. Hence some reinforcement of basic knowledge and skills, and help with the application of these to practical situations is likely to be needed.

23. Many of those who leave school at the minimum school leaving age do so because they find the school atmosphere uncongenial and unresponsive to their adolescent interests. Therefore the vocational preparation proposed should be set in a context appropriate to young adults and related closely to their practical needs. Formidable tasks remain in developing the right approaches and systems. It is possible that the relevant methods and techniques in the field of adult education and training which have been developed in the Member States since the Second World War may be useful. The preparation should equip young people not only with the social skills needed at work, but also provide basic practical training in a well defined area of skills, such as building, engineering or office-work. This basic training should be so designed as to enable the trainee to undertake a specific job in the chosen area and also qualify him to move into recognized courses of operative or craft training.

24. Since the problems of many young people also stem from ignorance of the world of work, contextual studies and practical experience should form part of vocational preparation :

- (i) contextual studies would include material relevant to people at work, such as the basic principles of economic and social organization, the law relating to social security and employment, the roles of management and of trade unions, the nature of the world of work, industrial safety and hygiene, industrial relations and the use of guidance, training and placement services ;

(ii) practical experience of work could be provided by various means which could include one of the following :

- (a) encouraging employers, where appropriate by means of incentives, to take on young people for periods of practical experiences without commitment,
- (b) simulating work experience in the training context,
- (c) organizing a publicly financed work-creation programme.

25. Where vocational preparation involves 'in-plant' training or work experience provided with aid from public funds, it is important that this is organized so as to achieve the greatest benefit for the trainee. There is a danger that the training or work experience will be too limited in scope, restricted to specific skills of immediate utility, i.e. its content will be influenced more by the need of the employer for immediate production than by the broader needs of the trainees. Hence it is necessary for public authorities to take measures to ensure the quality of such 'in-plant' training and work experience.

26. In order to ensure that no obstacles are placed in the way of young people who wish to undertake such vocational preparation, governments should take action in two areas :

- (i) young people threatened by unemployment should be given reasonable leave of absence from their work in order to attend such courses, with the aim of enabling them to keep their jobs or to find new jobs ;
- (ii) all young people attending these courses (both those who are unemployed and those in employment) should be paid maintenance allowances. The allowance should be related to means and should be sufficient to cover reasonable living expenses, fees (if any) and the incidental costs of the courses, and should be large enough to ensure that young persons attending such forms of vocational preparation are financially better off than they would be if they remained unemployed.

27. In order to achieve the recommended objective of providing adequate vocational preparation for all unemployed young people, it will be necessary to use all existing and potential educational and training resources. The Social Partners have both resources and experience to contribute and should therefore be associated with the planning, organization and implementation of vocational preparation programmes.

The coordination of legislation relating to compulsory school attendance and to access to work

28. In one Member State the minimum school leaving age is lower than the minimum age at which young people may begin work or apprenticeships or attend training courses at institutions run by the employment services, since these activities are classified as work. Clearly this situation is unsatisfactory. Until the school leaving age is raised to close the gap between it and the minimum age for work the law should be changed so as to permit school leavers to undertake vocational training or to take up employment.

#### The coordination of services

29. It seems necessary to draw attention in this context to the importance (recognized previously in the *Recommendation of the Commission on Vocational Guidance*<sup>(1)</sup>) to the importance of close coordination of the activities of guidance, training and placement. In particular it is important that the vocational guidance and vocational training services work in close liaison with the placement services. At present this does not always occur since in a number of Member States the responsibility for the different services continues to rest with different government departments or agencies.

#### Statutory basis

30. The Commission of the European Communities has therefore prepared the following recommendation to the Member States. The recommendation finds its basis in those provisions of the Treaty of Rome which are directly concerned with the employment and training of young people. These include Article 117 which expressly stresses the need for an improvement in the living and working conditions of workers; Article 118 which assigns to the Commission the duty of promoting close cooperation between Member States on social problems, particularly on employment, and basic and advanced vocational training; the general principles for implementing a common vocational training policy laid down by the Council on the basis of Article 128. The recommendation is based on Article 155, which empowers the Commission to formulate recommendations.

<sup>(1)</sup> See paragraph 11.

## II

## RECOMMENDATION

## Introduction

1. On these grounds and as a first action to promote the employment of young people, the Commission of the European Communities, pursuant to the objectives and terms of the Treaty establishing the European Economic Community and in particular to Article 155 thereof, to the Decision of the Council of Ministers of 2 April 1963 and after consulting the European Parliament<sup>(1)</sup> and the Economic and Social Committee<sup>(2)</sup> recommends to the Member States that they take the measures set out below.

## A. VOCATIONAL PREPARATION

2. Vocational preparation should be made available to young people between the end of compulsory attendance and the age of 25 who are either unemployed or threatened by unemployment, and who have no other opportunity for vocational training. Where necessary, priority should be given to those who leave school with no formal educational qualifications.

3. The object of vocational preparation should include, as appropriate :

- (a) vocational guidance, aimed at relating the aptitudes and interests of the young person concerned to training and to employment opportunities ;
- (b) the reinforcement and application of basic skills such as oral and written expression and elementary mathematical calculation, as well as the social skills needed to work ;
- (c) understanding the basic principles of economic and social organization, the law relating to social security and employment, the roles of management and of trade unions, the nature of the world of work, industrial safety and hygiene, industrial relations, and the use of guidance, training and placement services ;
- (d) practical initial training in a broad skills area which is so designed as to enable the trainee to undertake a specific job in the chosen area and also qualify him to undertake more advanced training at a later stage ;

(1) Resolution of the European Parliament embodying its opinion on the recommendation : 18 November 1976. OJ No C 293, 13. 12. 1976, p. 48.

(2) Opinion of the Economic and Social Committee on the draft recommendation : 26 January 1977. OJ No C 61, 10. 3. 1977, p. 25.

(e) practical experience of work, either in an enterprise or by such other means as provide equivalent experience.

4. Vocational preparation should use modern teaching methods appropriate to the age and adult status of the young people.

5. In providing vocational preparation full use should be made of all existing training resources and experience including those of employers, trade unions, and other appropriate bodies. The Social Partners should be associated with the planning, organization and implementation of vocational preparation.

6. Where vocational preparation involves the financing from public funds of in-plant training and/or work experience, public authorities should ensure that both the training and the work experience is of good quality and relevant to the needs of the young people.

7. Young people threatened by unemployment should be given reasonable leave of absence from their work in order to undertake vocational preparation, with the aim of enabling them to keep their jobs or to find new jobs.

8. Allowances sufficient to cover maintenance, fees (if any) and the incidental costs of courses should be paid, in accordance with means, to young people attending publicly approved forms of vocational preparation. The maintenance allowance should be large enough to ensure that young people attending such forms of vocational preparation are financially better off than they would be if they remained unemployed.

9. Action should be taken to inform young people of the schemes of vocational preparation available and of the facilities provided to enable them to follow the courses.

## B. COORDINATION OF LEGISLATION RELATING TO COMPULSORY SCHOOL ATTENDANCE AND TO ACCESS TO WORK

10. The Member States shall examine their legislation and take such steps as may be necessary to ensure that young people who leave school at the minimum school leaving age are not prevented by legal restrictions from undertaking vocational training or taking up employment.

**C. THE COORDINATION OF SERVICES**

11. The Member States should ensure that there is effective coordination between the vocational guidance services, the vocational training services and placement services. In order to ensure full information about the condition of the labour market Member States should ensure that employers and trade unions are associated with these services at both national and local levels.

**D. TIMING AND REPORTS**

12. (a) The Member States shall inform the Commission before 31 December 1978 and at yearly

intervals thereafter of the measures that they have taken to implement this recommendation.

(b) The Commission will periodically publish a report on the action taken by Member States to implement this recommendation.

Done at Brussels, 6 July 1977.

*For the Commission*

Henk VREDELING

*Vice-President*



# De Europæiske Fællesskabers Tidende

ISSN: 0176 7601

C 1

23. årgang

3. januar 1980

Dansk udgave

## Meddelelser og oplysninger

---

### Indhold

#### I *Meddelelser*

#### Råd

Rådets resolution af 18. december 1979 om vekseldannelse for unge ..... 1

## I

(Meddelelser)

## RÅD

## RÅDETS RESOLUTION

af 18. december 1979

om vekseluddannelse for unge

RÅDET FOR DE EUROPÆISKE  
FÆLLESSKABER HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab,

under henvisning til Kommissionens udkast til resolution, og

ud fra følgende betragtninger:

I medlemsstaterne er beskæftigelsesudsigterne generelt set ikke gunstige for de unge; unge, som ikke har en relevant erhvervsuddannelse, udgør i øvrigt en betydelig andel af det samlede antal arbejdsløse;

det er hensigtsmæssigt at tilskynde til mere smidige former for overgang fra skole til erhverv og samtidig hermed fremme udviklingen af erhvervsuddannelser, der giver de unge bedre muligheder for at få adgang til arbejdsmarkedet;

der må tages hensyn til erklæringen om faglig vekseluddannelse fra Det europæiske Råds møde den 12.-13. marts 1979 og Rådets konklusioner af 15. maj 1979;

det er derfor nødvendigt at tilpasse erhvervsuddannelsessystemet, og denne tilpasning kan især fremmes ved at udbygge vekseluddannelser, dvs. at der i tidsrummet for overgangen til arbejdslivet indskydes perioder, i hvilke erhvervsuddannelse kombineres med praktisk arbejds erfaring;

vekseluddannelse er særlig velegnet i tre situationer:

- for unge, der følger en lærlingeuddannelse eller anden erhvervsuddannelse
- for unge arbejdssøgende, der kan drage fordel af specielle uddannelsesforanstaltninger, der skal gøre det lettere for de unge at komme ind på arbejdsmarkedet
- for unge arbejdstagere uden relevant erhvervsuddannelse —

taget Kommissionens meddelelse om vekseluddannelse for unge i Fællesskabet til efterretning, og

er af den opfattelse, at vekseluddannelser, på en måde, der er afpasset efter de særlige forhold i de enkelte medlemsstater og med støtte fra Fællesskabet, bør udbygges efter følgende retningslinjer:

#### I. Retningslinjer for medlemsstaterne

##### 1. Vekseluddannelsernes indhold og udformning:

Medlemsstaterne fremmer mere effektive forbindelser mellem uddannelse og erfaring fra arbejdsstedet. Disse forbindelser forudsætter udarbejdelse af samordnede programmer og strukturer, der muliggør et samarbejde mellem de forskellige ansvarlige.

Programmerne bør udarbejdes under hensyn til behovet for tilbud om en grundlæggende uddannelse, der er tilstrækkelig bred til at imødekomme de krav, som skyldes den teknologiske udvikling og de ændringer af erhvervene, der kan forventes.

De bør udformes under hensyn til den pågældende gruppe unges særlige forudsætninger.

Der bør gøres en særlig indsats for at udvide antallet af fagområder, der dækkes af de forskellige former for vekseluddannelse, herunder lærlingeuddannelserne.

En passende minimumsperiode bør i princippet anvendes på uddannelse uden for arbejdsstedet.

## 2. Kontrol med og anerkendelse af uddannelserne

Hvis det viser sig formålstjenligt, bør uddannelsesprogrammerne godkendes og tages op til vurdering af de myndigheder, der er kompetente med hensyn til erhvervsuddannelser. De opnåede kvalifikationer eller indholdet af afsluttede studier bør lette adgangen til yderligere erhvervsmæssig eller almen uddannelse.

De kompetente myndigheder skal ligeledes, eventuelt ved at udstede samme eksamensbeviser, bestræbe sig på at sikre en overensstemmelse mellem vekseluddannelse og heltidsuddannelse, således at overgangen mellem forskellige uddannelsesretninger lettes.

## 3. Afsløning og finansiering

Medlemsstaterne finder, at løn eller støtte, der eventuelt ydes i forbindelse med de forskellige former for vekseluddannelse, skal fastsættes på et passende niveau, navnlig for at gøre det lettere for de unge at deltage i disse uddannelser.

## 4. Arbejdsvilkår og social beskyttelse

Medlemsstaterne sikrer sig, at unge, der deltager i de forskellige former for vekseluddannelse, har

den nødvendige sociale og arbejdsmæssige beskyttelse inden for rammerne af gældende lovgivning.

Medlemsstaterne undersøger, om uddannelsesorlov kan være et nyttigt middel til at ansøre især unge arbejdstagere uden erhvervsuddannelse til at deltage i vekseluddannelsesprogrammerne.

## II. Retningslinjer for Fællesskabet

For at lette iværksættelsen af denne resolution opfordrer Rådet Kommissionen til

- at undersøge på hvilke betingelser Den europæiske Socialfond eventuelt vil kunne inddrages i medlemsstaternes aktion gennem forsøgsprojekter af begrænset omfang i overensstemmelse med ånden i artikel 7 i Rådets forordning (EØF) nr. 2396/71 af 8. november 1971 om gennemførelsen af Rådets afgørelse af 1. februar 1971 om reformen af Den europæiske Socialfond<sup>(1)</sup>, ændret ved forordning (EØF) nr. 2893/77<sup>(2)</sup>, for at udbygge vekseluddannelsen i perioden for de unges overgang til erhvervslivet;
- at følge anvendelsen af denne resolution i medlemsstaterne for at fremme en udvikling, der i videst mulig udstrækning er harmoniseret;
- i dette øjemed at yde medlemsstaterne al mulig teknisk støtte;
- at øge en udveksling af erfaringer på dette område;
- i løbet af 1982 at forelægge Rådet en rapport med status over anvendelsen af denne resolution.

<sup>(1)</sup> EFT nr. L 249 af 10. 11. 1971, s. 54.

<sup>(2)</sup> EFT nr. L 337 af 27. 12. 1977, s. 1.

## KOMMISSIONENS HENSTILLING

af 6. juli 1977

til medlemsstaterne om erhvervsforberedelse for unge, der er arbejdsløse, eller som trues af arbejdsløshed

(77/467/EØF)

I.

## BEGRUNDELSE

## Beskæftigelsesproblemer blandt unge

1. Ungdomsarbejdsløsheden i Det europæiske Fællesskab har været i stadig stigning siden 1970 og er blevet mere end fordoblet siden 1973. I foråret 1977 var der i Det europæiske Fællesskab ca. 2 000 000 unge arbejdsløse under 25 år.

2. Fremtidsudsigterne er usikre. Den forventede forbedring i den økonomiske situation skulle føre til en vis stigning i beskæftigelsen. I de fleste medlemsstater resulterer stigningen i efterspørgslen efter produkter i et fornyet opsving i efterspørgslen efter arbejdskraft. Det vides endnu ikke, om denne efterspørgsel vil være tilstrækkelig til at opsuge den til rådighed stående arbejdskraft.

3. Desuden forventes den potentielle arbejdsstyrke i medlemsstaterne at blive udvidet med omkring 2 000 000 mellem 1976 og 1980 på grund af en betydelig stigning i antallet af personer, der kommer ud på arbejdsmarkedet, og et fald i antallet af dem, der pensioneres. Arbejdsløsheden som helhed vil fortsat være et alvorligt socio-økonomisk problem, og ungdomsarbejdsløsheden kan blive endnu mere påtrængende. På længere sigt (fra omkring 1985 og frem) skulle situationen gradvis blive bedre, når de unge, der er født i årene med lav fødselsprocent siden 1968, kommer ud på arbejdsmarkedet.

4. Ungdomsarbejdsløsheden skyldes ikke udelukkende kvantitative faktorer. Den er også et resultat af den voksende forskel mellem kvalifikationerne hos de unge, der kommer ud på arbejdsmarkedet, og karakteren af de stillinger, der tilbydes dem, det drejer sig her navnlig om forskellen mellem uddannelsesniveau og arbejdsvilkår.

5. Det er altid en alvorlig sag, når unge finder ud af, at de ikke kan få noget arbejde, når de går ud på arbejdsmarkedet. Den traumatiske virkning af at blive afvist fra aktiv deltagelse i det økonomiske liv, førend

man overhovedet har haft tilfredsstillende af at have et job og den uafhængighed, som dette giver, er tilbøjelig til at forkvakle unges holdning til selve arbejdet, til job-bevægelighed og til samfundet i det hele taget mange år fremover.

6. Hvis arbejdsløshedsproblemerne blandt unge skal løses, skal der træffes foranstaltninger over en bred front: økonomisk politik, uddannelsespolitik, arbejdsmarkedspolitik, og på disse områder har Kommissionen allerede truffet en række foranstaltninger.

Efter Kommissionens opfattelse er den mest presserende opgave at hjælpe de unge, som er arbejdsløse og som trues af arbejdsløshed og som ikke har nogen mulighed for erhvervsuddannelse. Kommissionen har derfor som et første skridt besluttet at udarbejde en henstilling vedrørende erhvervsforberedelse for unge i denne specielle kategori. Kommissionen deler den opfattelse, som er kommet til udtryk både i Europa Parlamentet og i Det økonomiske og sociale Udvalg, at denne henstilling bør suppleres af yderligere (og muligvis mere bindende) foranstaltninger til fremme af beskæftigelsen af unge.

7. Beslutningen om denne prioritering er et resultat af den bekymring, som socialministrene har givet udtryk for ved adskillige lejligheder, og samtidig imødekommer den arbejdsmarkedets parter's ønske, som blev udtrykt på mødet i Det stående Udvalg for Beskæftigelse den 3. juni 1975. Der har været ført intensive drøftelser med de nationale myndigheder og med arbejdsmarkedets parter; visse medlemsstaters erfaringer på dette område har også været taget med i overvejelserne.

8. I forbindelse med det forberedende arbejde er det klart, at det ville være hensigtsmæssigt at oprette unge med beskæftigelsesvanskeligheder alt efter den situation:

- unge, der er arbejdsløse, og som aldrig har fået tilstrækkelig erhvervsuddannelse
- unge, der har fundet beskæftigelse uden at have fået erhvervsuddannelse og som af denne grund trues af arbejdsløshed

— unge, der har erhvervsuddannelse, men som enten ikke har været i stand til at finde beskæftigelse, eller som har mistet deres arbejde.

9. Efter aftale med arbejdsmarkedets parter tager denne henstilling sigte på den første af de ovenfor beskrevne grupper, som i de fleste medlemsstater omfatter en betydelig del af de arbejdsløse. Gruppe 2 dækkes også i denne henstilling, for så vidt som problemerne for de unge i denne gruppe er de samme som for de unge i den første gruppe. Problemerne for unge, der har erhvervsuddannelse, er derimod af en noget anden karakter, og denne henstilling finder derfor ikke anvendelse på denne gruppe.

#### Forbindelsen mellem denne henstilling og andre fællesskabsaktioner

10. Denne henstilling skal ses i sammenhæng med de tidligere fællesskabsaktioner inden for erhvervsuddannelsesområdet. I Rådets afgørelse af 1963 om opstilling af almindelige principper for gennemførelse af en fælles politik for faglig uddannelse er det fastslået, at i overensstemmelse med disse almindelige principper og med henblik på at nå de heri angivne mål skal Kommissionen inden for traktatens rammer foreslå Rådet eller medlemsstaterne sådanne foranstaltninger, som måtte vise sig påkrævet<sup>(1)</sup>.

11. De generelle retningslinjer for udviklingen af erhvervsuddannelsesprogrammet på fællesskabsniveau<sup>(2)</sup> vedtaget af Rådet den 26. juli 1971 understreger Rådets ønske om, at erhvervsuddannelse skal anvendes i forbindelse med en aktiv beskæftigelsespolitik. I Kommissionens henstilling vedrørende erhvervsvejledning<sup>(3)</sup> er medlemsstaterne allerede blevet opfordret til at iværksætte erhvervsvejledning for unge og voksne, til at tilpasse den organisatoriske opbygning af erhvervsvejledningen og dens virkemidler til befolkningens behov, til at sikre en bedre kontinuitet i erhvervsvejledningen og et snævert samarbejde mellem erhvervsvejledning og arbejdsformidling til at styrke den generelle samordning af erhvervsvejledningen og de støtteforanstaltninger samt til at styrke samarbejdet inden for Fællesskabet.

12. Det sociale handlingsprogram, blev godkendt af Rådet i 1974<sup>(4)</sup>, indeholder Kommissionens under-

søgelse af muligheden for udvikling af fællesskabsforanstaltninger med henblik på bl.a. at hjælpe arbejdsløse unge, der forlader skolen. Rådets afgørelse af 22. juli 1975<sup>(5)</sup>, som gør det muligt for Den europæiske Socialfond at yde tilskud til unge arbejdsløse og navnlig dem, der søger beskæftigelse for første gang, er et første skridt, og den foreslåede henstilling er endnu et skridt i denne retning. Ved bevilling af tilskud fra Socialfonden til uddannelsesprogrammer for unge vil Kommissionen så vidt muligt tage hensyn til indholdet i henstillingen.

13. Problemerne i forbindelse med overgang fra skole til arbejde behandles også i det handlingsprogram på uddannelsesområdet, som godkendtes af Rådet og undervisningsministrene, som mødtes i Rådet den 9. februar 1976<sup>(6)</sup>. De konkrete foranstaltninger, som skal træffes, opregnedes i en efterfølgende resolution i december 1976<sup>(7)</sup>. På fællesskabsplan omfatter de pilotprojekter, undersøgelser og besøg samt udarbejdelsen af rapporter og statistikker.

14. Visse aspekter af beskæftigelsesproblemerne for kvinder og piger behandles i Rådets direktiv af 9. februar 1976 om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og forfremmelse<sup>(8)</sup>. Dette direktiv indfører princippet om ligebehandling af mænd og kvinder på bl.a. erhvervsuddannelsesområdet. I overensstemmelse med dette princip gælder denne henstilling i lige høj grad unge mænd og unge kvinder uden forskelsbehandling. Imidlertid kræver de unge kvinders særlige problemer på området erhvervsuddannelse yderligere foranstaltninger, som Kommissionen er i færd med at udarbejde.

#### Målgruppen

15. Denne henstilling vedrører særligt den store gruppe unge, der hvert år kommer ud på arbejdsmarkedet uden at være tilstrækkelig forberedt til arbejdslivet. De går ud af skolen ved undervisningspligtens ophør (der inden for Fællesskabet ligger fra det 14. til det 16. år), ofte med ringe færdighed i de elementære fag. Da de på nuværende tidspunkt kun får ringe vejledning eller uddannelse, har de svært ved at finde beskæftigelse, når der er stor arbejdsløshed. Det er derfor denne gruppe unge, der har behov for effektiv vejledning, uddannelse og arbejdsanvisning.

<sup>(1)</sup> Afgørelse 63/266; EFT nr. 63 af 20. 4. 1963 — 4. princip.

<sup>(2)</sup> EFT nr. C 81 af 12. 8. 1971, s. 5.

<sup>(3)</sup> EFT nr. 154 af 24. 8. 1966, s. 2815/66.

<sup>(4)</sup> Rådets resolution af 21. 1. 1974; EFT nr. C 13 af 12. 2.

1974, s. 1.

<sup>(5)</sup> EFT nr. L 199 af 30. 7. 1975, s. 26.

<sup>(6)</sup> EFT nr. C 38 af 19. 2. 1976, s. 1.

<sup>(7)</sup> EFT nr. C 308 af 30. 12. 1976, s. 1.

<sup>(8)</sup> EFT nr. L 39 af 14. 2. 1976, s. 40.

16. Henstillingen skal hjælpe de unge, der uden forudgående erhvervsuddannelse har fået ufaglært arbejde. Det er navnlig inden for denne type arbejde, at der opstår arbejdsløshed med kort varsel. Henstillingen omfatter derfor også unge, der har eller har haft arbejde af denne type. Målet er at forbedre deres muligheder for at bevare deres arbejde eller finde nyt arbejde.

17. Det er ikke hensigten, at det initiativ, der er indeholdt i denne henstilling, på nogen måde skal påvirke medlemsstaternes arbejde med at udbygge deres erhvervsuddannelsessystem.

### Erhvervsforberedelse

18. Hovedformålet med denne henstilling er i de enkelte medlemsstater ved undervisningspligtens ophør at sikre tilstrækkelig erhvervsforberedelse for unge, der ikke har nogen anden mulighed for at få erhvervsuddannelse enten på skole eller hos en arbejdsgiver. Udtrykket »erhvervsforberedelse« betegner i denne henstilling de aktiviteter, der tager sigte på at sikre unge en tilfredsstillende overgang fra skole til erhvervsliv ved at bibringe dem de kundskaber og de færdigheder, der er absolut nødvendige for arbejdslivet.

19. På trods af de fremskridt, der i de seneste år er sket i forbindelse med erhvervsuddannelsen, er der inden for Fællesskabet stadig en stor del af de unge, der forlader skolen, som kun får ringe eller ingen erhvervsuddannelse enten før eller efter, at de har forladt skolen. Selv ved fuld beskæftigelse er overgangen fra skole til arbejdsliv ofte en ubehagelig og frustrerende oplevelse. Vanskeligheden ved at finde arbejde og den deraf følgende oplevelse af arbejdsløsheden i de unge år kan påvirke de unges holdning til arbejdet resten af livet.

20. Regeringerne bør derfor sikre, at arbejdsløse unge får en effektiv erhvervsforberedelse. Formen og indholdet af denne erhvervsforberedelse varierer alt efter indholdet af den obligatoriske undervisning i de enkelte medlemsstater, behovene på de respektive arbejdsmarkeder og de unges behov.

21. De unge, der har sværest ved at finde arbejde, er ofte dem, der har haft mindst udbytte af skolegangen. De er måske derfor allerede begyndt at miste selvtilliden og betragte sig selv som fiaskoer. Derfor bliver betydningen af erhvervsvejledning desto større. Den bør

omfatte en vurdering af evner og anlæg under anvendelse af metoder, som ikke udelukkende hviler på skolens vidnesbyrd, således at der kan ydes vejledning med hensyn til passende erhvervsmuligheder og passende uddannelse.

22. De, der går ud af skolen med de ringeste resultater, er også ofte dem, der mangler de elementære færdigheder, der tages for givet i de voksnes verden. De har svært ved at forstå instruktioner, udfylde formulærer og kommunikere skriftligt og mundtligt og ved at benytte sig af de sociale støtteforanstaltninger og andre støtteforanstaltninger, som medlemsstaterne stiller til rådighed. Der vil derfor sandsynligvis være behov for en større indsats med hensyn til de elementære kundskaber og færdigheder og behov for hjælp til at anvende disse i praktiske situationer.

23. Mange af dem, der forlader skolen ved undervisningspligtens ophør, gør det, fordi de finder, at skolens atmosfære er fremmedartet og ikke imødekommer deres interesser. Derfor bør erhvervsforberedelse finde sted i en sammenhæng, der er meningsfyldt for unge, og som er nøje forbundet med deres praktiske behov. Der ligger et stort arbejde forude med at udvikle de rigtige metoder og systemer. Det er muligt, at de metoder og den teknik, som siden den anden verdenskrig er blevet udviklet i medlemsstaterne med hensyn til voksenundervisning og -uddannelse, kan være til nytte her. Forberedelsen skal ikke alene bibringe unge de samfundsrelevante færdigheder, der er brug for arbejdslivet, men også give mulighed for en elementær praktisk uddannelse inden for et nærmere defineret erhvervsområde, f.eks. inden for bygningsindustri, maskinindustri eller kontorarbejde. Denne grundlæggende uddannelse bør udformes således, at den gør det muligt for den uddannelsessøgende at vælge et bestemt erhverv inden for deres fagområde og påbegynde anerkendte uddannelser til specialarbejde og faglærte.

24. Da mange unges problemer også skyldes ukendskab til arbejdslivet, bør praktisk erfaring og samfundsorientering indgå i erhvervsforberedelsen:

- (i) samfundsorienteringen skal omfatte emner, der er relevante for folk ude i erhvervslivet, f.eks. de grundlæggende principper for økonomiske og sociale strukturer, gennemgang af lovgivningen vedrørende social sikring og arbejdsmarkedsforhold, arbejdsløshedens og fagforeningernes roller, arbejdslivets karakter, arbejdssikkerhed og -hygiejne, forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere og orientering om anvendelse af tilbudene om vejledning, uddannelse og arbejdsanvisning.

(ii) den praktiske erfaring kunne bibringes på forskellig måde, f.eks. ved:

- a) tilskyndelse af arbejdsgivere — evt. ved anvendelse af passende incitamenter — til at tilbyde unge erhvervspraktik, uden at der bliver tale om egentlige ansættelsesforhold;
- b) i uddannelsessammenhæng at skabe egentlige arbejdssituationer;
- c) iværksættelse af offentligt finansieret "work creation" — program.

25. Såfremt erhvervsforberedelsen indebærer uddannelse på en virksomhed eller arbejds erfaring med sætte fra det offentlige, er det vigtigt, at erhvervsforberedelsen tilrettelægges således, at den giver den uddannelsessøgende det størst mulige udbytte. Der er fare for, at uddannelsen eller erhvervs erfaringen vil få for svært et sigte og indskrænkes til visse umiddelbart anvendelige færdigheder, dvs. at den i højere grad bliver farvet af arbejdsgiverens umiddelbare produktionsbehov end af den uddannelsessøgendes mere almene behov. Det er derfor nødvendigt, at myndighederne træffer foranstaltninger med henblik på at sikre kvaliteten af denne praktiske erfaring og oplæring i en virksomhed.

26. For at sikre, at der ikke lægges nogen hindringer i vejen for unge, der ønsker at gennemgå denne erhvervsforberedelse, bør regeringerne gribe ind på to områder:

- a) unge, der trues af arbejdsløshed, bør i rimeligt omfang bevilges orlov fra deres arbejde for at deltage i sådanne kurser for således at blive i stand til at beholde deres arbejde eller finde nyt arbejde;
- b) alle unge, der deltager i disse kurser (både dem der er arbejdsløse, og dem der er beskæftiget), bør modtage hjælp til underhold. Ydelserne bør afpasses efter de unges økonomiske forhold og være tilstrækkelig til at dække rimelige leveomkostninger, eventuelle afgifter og diverse omkostninger i forbindelse med kurserne. Endvidere bør beløbet være stort nok til at sikre, at unge mennesker, der deltager i en sådan erhvervsforberedelse, er økonomisk bedre stillede, end de ville være ved at gå arbejdsløse.

27. For at nå det ønskede mål, at give alle arbejds- unge tilstrækkelig erhvervsforberedelse, er det nødvendigt at anvende alle eksisterende og potentielle uddannelses- og uddannelsesressourcer. Arbejdsmarkets parter kan både bidrage med ressourcer og erfa-

ring og bør derfor være med ved planlægningen, organiseringen og gennemførelsen af programmerne for erhvervsforberedelse.

#### Samordning af lovgivning vedrørende tvungen skolegang og adgang til arbejde

28. I en medlemsstat er aldersgrænsen for undervisningspligtens ophør lavere end det alderstrin, hvor unge kan begynde at arbejde eller kan komme i lære eller deltage i uddannelseskurser på institutioner, der drives af arbejdsformidlingen, og som klassificeres som arbejde. Denne situation er selvfølgelig utilfredsstillende. Indtil undervisningspligten forlænges frem til det tidspunkt, hvor de unge er gamle nok til at måtte arbejde, bør loven ændres således, at unge, der forlader skolen, kan påbegynde erhvervsuddannelse eller søge beskæftigelse.

#### Samordning af støtteforanstaltninger

29. Det forekommer i denne forbindelse nødvendigt at understrege betydningen (således som det tidligere er gjort i Kommissionens *henstilling vedrørende erhvervsvejledning*)<sup>(1)</sup> af en omhyggelig samordning af vejledning, uddannelse og arbejdsformidling. Det er især vigtigt, at arbejdsanvisningen er i nær kontakt med erhvervsvejledning og erhvervsuddannelse. Dette er på nuværende tidspunkt ikke altid tilfældet, da ansvaret på disse forskellige områder i en række medlemsstater fortsat henhører under forskellige ministerier og organer.

#### Det retlige grundlag

30. Kommissionen for De europæiske Fællesskaber har derfor udarbejdet følgende henstilling til medlemsstaterne. Henstillingen er baseret på de bestemmelser i Rom-traktaten, der direkte vedrører beskæftigelse og uddannelse af unge. Disse omfatter artikel 117, hvori behovet for en forbedring af arbejderne leve- og arbejdsvilkår udtrykkeligt understreges, artikel 118, hvori det pålægges Kommissionen at fremme et snævert samarbejde mellem medlemsstaterne vedrørende sociale problemer, navnlig beskæftigelse, og almindelig og videregående faglig uddannelse, samt de almindelige principper for gennemførelsen af en fælles politik for faglig uddannelse, som Rådet har fastsat på grundlag af artikel 128. Henstillingen er endvidere baseret på artikel 155, hvori Kommissionen bemyndiges til at rette henstillinger.

(<sup>1</sup>) Jf. punkt 11 — ovenfor.

## II.

## HENSTILLING

## Indledning

1. Af disse grunde og som en første foranstaltning med henblik på at fremme beskæftigelsen af unge henstiller Kommissionen for De europæiske Fællesskaber i overensstemmelse med målene og ordvalget i traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab, særlig artikel 155, og i medfør af Ministerrådets afgørelse af 2. april 1963 og efter at have hørt Europa-Parlamentet<sup>(1)</sup> og Det økonomiske og sociale Udvalg<sup>(2)</sup> til medlemsstaterne at træffe følgende foranstaltninger.

## A. ERHVERVSFORBEREDELSE

2. Erhvervsforberedelse bør være til rådighed for unge, der har forladt skolen efter undervisningspligtens ophør og indtil det fyldte 25. år, og som enten er arbejdsløse eller truet af arbejdsløshed, og som ikke har anden mulighed for erhvervsuddannelse. Hvor det er nødvendigt, bør de, der forlader skolen uden nogen afsluttende eksamen, have fortrinsret.

3. Formålet med erhvervsforberedelse er at forberede unge til arbejdslivet. Erhvervsforberedelse bør alt efter omstændighederne omfatte:

- a) Erhvervsvejledning der tager sigte på at finde frem til den uddannelse og de beskæftigelsesmuligheder, der passer til den unges evner og interesser.
- b) En forbedret tilegnelse og anvendelse af de grundlæggende færdigheder som f.eks. mundtlig og skriftlig udtryksfærdighed, elementær matematik og de samfundsrelevante færdigheder, der er nødvendige i arbejdslivet.
- c) Forståelse af de grundlæggende principper for de økonomiske og sociale strukturer, endvidere kendskab til lovgivningen vedrørende social sikring og arbejdsmarkedsforhold, ledelsens og fagforeningernes roller, arbejdslivets karakter, arbejdssikkerhed og hygiejne, forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere og endelig forståelse for, hvorledes man benytter sig af vejledning, uddannelse og arbejdsanvisning.
- d) Bredt anlagt praktisk undervisning, der kan kvalificere de uddannelsessøgende til både at vælge et be-

stemt erhverv inden for deres fagområde og til på et senere trin at gennemgå en videre uddannelse

- e) Praktisk arbejds erfaring, enten i en virksomhed eller ved hjælp af andre midler, som kan give tilsvarende erfaring.

4. Der bør ved erhvervsforberedelsen anvendes moderne undervisningsmetoder, der passer til de uddannelsessøgendes alder og modenhed.

5. Ved tilrettelæggelsen af erhvervsforberedelse bør der drages fuld nytte af alle eksisterende uddannelsesressourcer og erfaringer, herunder dem som arbejdsgivere, fagforeninger og andre relevante organer står inde med. Arbejdsmarkedets parter bør være med til planlægningen, organiseringen og gennemførelsen af erhvervsforberedelsen.

6. Såfremt erhvervsforberedelsen omfatter offentlig finansiering af uddannelse på en virksomhed og arbejds erfaring, bør myndighederne sikre, at både uddannelsen og arbejds erfaringen er af høj kvalitet og relevant for de uddannelsessøgendes behov.

7. Unge, der trues af arbejdsløshed, bør i passende omfang bevilges orlov fra deres arbejde for at gennemgå erhvervsforberedelse for således at blive i stand til at beholde deres arbejde eller finde nyt arbejde.

8. Unge, der gennemgår en offentligt anerkendt erhvervsforberedelse, bør have udbetalt en hjælp, der er tilpasset efter deres økonomiske forhold, og som er tilstrækkelig til at dække både underhold, eventuelle giffter og diverse omkostninger. Hjælpen til unge bør være stor nok til at sikre, at unge mennesker, der deltager i en sådan erhvervsforberedelse, er i en bedre stilling, end de ville være ved at gå arbejdsløse.

9. Der bør drages omsorg for, at de unge informeres om de eksisterende muligheder for erhvervsforberedelse og om de hjælpeforanstaltninger, der skal gøre dem i stand til at følge kurserne.

## B. SAMORDNING AF LOVGIVNINGEN OM UDDANNELSESPLEKT OG ADGANG TIL ARBEJDE

10. Medlemsstaterne bør gennemgå deres lovgivning og træffe de nødvendige foranstaltninger med henblik på at sikre, at unge, der forlader skolen efter undervisningspligtens ophør, ikke af lovgivningen hindres i at gennemgå erhvervsforberedelse eller arbejde.

(1) Europa-Parlamentets udtalelse om udkastet til henstilling: 15. 11. 1976 — EFT nr. C 293 af 13. 12. 1976, s. 48.

(2) Det økonomiske og sociale Udvalgs udtalelse om udkastet til henstilling: 20. 1. 1977 — EFT nr. C 61 af 10. 3. 1977, s. 25.



**C. SAMORDNING AF STØTTEFORANSTALTNINGEN**

11. Medlemsstaterne bør sørge for en effektiv koordination mellem de organer, der er ansvarlige for henholdsvis erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse og arbejdsanvisning. Med henblik på at sikre en tilbuds-gående orientering om arbejdsmarkedets vilkår bør medlemsstaterne sørge for, at arbejdsgivere og fagforeninger er tilknyttet dette arbejde både på nationalt og lokalt plan.

**D. TIDSPLAN OG INDBERETNINGER**

12. a) Inden den 31. december 1978 samt årligt derefter underretter medlemsstaterne Kommissio-

nen om de foranstaltninger, som de har truffet til gennemførelse af denne henstilling.

b) Kommissionen offentliggør periodiske rapporter om de aktioner medlemsstaterne har taget til gennemførelse af denne henstilling.

Udfærdiget i Bruxelles, den 6. juli 1977.

*På Kommissionens vegne*

**H. VREDELING**

*Næstformand*

# Publikatieblad

## van de Europese Gemeenschappen

ISSN 0378-7079

C 1

23e jaargang

3 januari 1980

Uitgave  
in de Nederlandse taal

## Mededelingen en bekendmakingen

---

Inhoud

I *Mededelingen*

Raad

Resolutie van de Raad van 18 december 1979 betreffende de alternerende opleiding  
voor jongeren ..... 1

## I

(Mededelingen)

## RAAD

## RESOLUTIE VAN DE RAAD

van 18 december 1979

betreffende de alternerende opleiding voor jongeren

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap,

Gezien de ontwerp-resolutie ingediend door de Commissie,

Overwegende dat over het algemeen in de Lid-Staten de perspectieven voor tewerkstelling weinig gunstig zijn voor jongeren; dat bovendien een aanzienlijk deel van het totale aantal werklozen bestaat uit jongeren die geen passende beroepsopleiding hebben;

Overwegende dat soepeler formules voor de overgang van school naar beroepsleven moeten worden bevorderd en dat tevens de ontwikkeling moet worden bevorderd van een beroepsopleiding die aan jongeren betere mogelijkheden voor toegang tot de arbeidsmarkt biedt;

Overwegende de verklaring van de Europese Raad van 12 en 13 maart 1979 wat het gedeelte gewijd aan de alternerende beroepsopleiding betreft, en de conclusies van de Raad van 15 mei 1979;

Overwegende dat het derhalve van belang is de stelsels voor beroepsopleiding aan te passen; dat deze aanpassing met name kan worden bevorderd door de ontwikkeling van de alternerende opleiding, dat wil zeggen de invoeging tijdens de overgang naar het beroepsleven van perioden waarin opleiding en praktische ervaring op de arbeidsplaats worden gecombineerd;

Overwegende dat alternerende opleiding bijzonder geschikt is in drie soorten van situaties:

- jongeren die zich in een bedrijfsleersituatie bevinden of een post-scolaire opleiding volgen,
- jeugdige werkzoekenden die in aanmerking kunnen komen voor speciale opleidingsmaatregelen die erop gericht zijn de integratie van jongeren op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken,
- jeugdige werknemers die geen passende beroepsopleiding hebben;

Neemt akte van de mededeling van de Commissie betreffende de alternerende praktische en theoretische beroepsopleiding voor jongeren in de Gemeenschap;

Is van mening dat de alternerende opleiding zich, op een wijze die past bij de bijzondere situaties in de Lid-Staten en met steun van de Gemeenschap, volgens de volgende richtsnoeren moet ontwikkelen:

## I. Richtsnoeren voor de Lid-Staten

## 1. Inhoud en opzet van de alternerende opleiding

De Lid-Staten bevorderen de ontwikkeling van effectieve banden tussen de opleiding en de ervaring op de arbeidsplaats. Deze banden impliceren de opstelling van gecoördineerde programma's en structuren die samenwerking tussen de verschillende betrokken verantwoordelijke instanties mogelijk maken.

Bij de opstelling van deze programma's moet rekening worden gehouden met de noodzaak om de opleiding een voldoende brede basis te geven om

te voldoen aan de eisen van de technologische ontwikkeling en de te voorziene veranderingen in de beroepen.

Zij moeten worden opgezet met het oog op de kenmerken die eigen zijn aan de beoogde categorieën jongeren.

Er moet in het bijzonder worden gestreefd naar uitbreiding van het scala van beroepen waarvoor de verschillende soorten van alternerende opleiding gelden, met inbegrip van het leerlingstelsel.

Een passende minimumtijd moet in beginsel worden besteed aan de opleiding buiten de arbeidsplaats.

## 2. Toezicht op en erkenning van de opleidingen

Indien zulks passend blijkt, zouden de aangeboden opleidingen moeten worden goedgekeurd en geëvalueerd door de voor de beroepsopleiding verantwoordelijke autoriteiten. Het bereikte niveau van bekwaamheid of de inhoud van de voltooide cursussen zouden de toegang tot de verdere beroeps- of algemene opleidingen moeten vergemakkelijken.

De bevoegde autoriteiten trachten eveneens, eventueel door dezelfde diploma's af te geven, de aansluiting te verzekeren tussen de alternerende opleidingen en de full time-opleidingen ten einde de overgang tussen verschillende vormen van opleiding te vergemakkelijken.

## 3. Loon en financiering

De Lid-Staten zijn van mening dat het eventuele loon of de eventuele vergoedingen voor de verschillende soorten van alternerende opleidingen op passende niveaus zouden moeten worden vastgesteld, met name om de deelneming van jongeren aan deze soorten van alternerende opleidingen te vergemakkelijken.

## 4. Arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming

De Lid-Staten vergewissen zich ervan dat diegenen die de verschillende soorten van alternerende oplei-

ding volgen, in het kader van de bestaande wetgeving, op sociaal gebied en met betrekking tot het werk een passende bescherming genieten.

De Lid-Staten gaan na of educatief verlof een nuttig middel kan zijn om in het bijzonder jeugdige werknemers zonder beroepsopleiding aan te moedigen om aan programma's voor alternerende opleiding deel te nemen.

## II. Richtsnoeren voor de Gemeenschap

Ten einde de tenuitvoerlegging van deze resolutie te vergemakkelijken verzoekt de Raad de Commissie:

- na te gaan onder welke voorwaarden het Europees Sociaal Fonds eventueel kan worden betrokken bij de actie van de Lid-Staten door middel van modelprojecten van beperkte omvang in de geest van artikel 7 van Verordening (EEG) nr. 2396/71 van de Raad van 8 november 1971 ter uitvoering van het besluit van de Raad van 1 februari 1971 betreffende de hervorming van het Europees Sociaal Fonds (<sup>(1)</sup>), gewijzigd bij Verordening (EEG) nr. 2893/77 (<sup>(2)</sup>), ten einde de alternerende opleiding gedurende de periode van intrede in het beroepsleven te ontwikkelen;
- de toepassing van deze resolutie in de Lid-Staten te volgen, ten einde een zo geharmoniseerd mogelijke ontwikkeling te bevorderen;
- te dien einde aan de Lid-Staten alle mogelijke technische steun te verlenen;
- de uitwisseling van ervaring op dit gebied te bevorderen;
- aan de Raad in de loop van 1982 verslag uit te brengen over de stand van zaken betreffende de toepassing van deze resolutie.

(<sup>1</sup>) PB nr. L 249 van 10. 11. 1971, blz. 54.

(<sup>2</sup>) PB nr. L 337 van 27. 12. 1977, blz. 1.

## AANBEVELING VAN DE COMMISSIE

van 6 juli 1977

gericht tot de Lid-Statens betreffende de voorbereiding op het beroepsleven van werkloze of door werkloosheid bedreigde jongeren

(77/467/BEG)

## I

## BASIS VOOR DE ACTIE

## Werkgelegenheidsproblemen voor jongeren

1. De werkloosheid onder de jongeren is in de Europese Gemeenschap sedert einde 1970 voortdurend gestegen. Sinds 1973 is het aantal werkloze jongeren meer dan verdubbeld. Begin 1977 waren in de Europese Gemeenschappen ongeveer 2 miljoen jongeren beneden de 25 werkloos.

2. De toekomst is onzeker. De verwachte verbetering van de economische toestand zal enige ontspanning op de arbeidsmarkt moeten teweegbrengen. In de meeste Lid-Statens leidt een gestegen vraag naar produkten tot een heropleving van de vraag naar arbeidskrachten. Het zal nog moeten blijken of deze vraag voldoende zal zijn om aan alle beschikbare arbeidskrachten werk te bieden.

3. Daar komt bij dat het potentiële arbeidsaanbod in de Lid-Statens tussen 1976 en 1980 naar verwachting met circa 2 miljoen personen zal toenemen, als gevolg van de aanzienlijke stijging van het aantal nieuwe werkzoekenden op de arbeidsmarkt en een daling van het aantal gepensioneerden. De werkloosheid als geheel zal een ernstig sociaal-economisch vraagstuk blijven, en de werkloosheid onder de jongeren zal nog sterker om zich heen kunnen grijpen. Op lange termijn (na 1985) zou er een verbetering kunnen optreden, aangezien dan de jongeren die geboren zijn in de periode na 1968, de jaren met lage geboortecijfers, hun intrede op de arbeidsmarkt doen.

4. Werkloosheid onder de jongeren wordt niet uitsluitend door kwantitatieve factoren veroorzaakt. Zij is ook het gevolg van het steeds grotere verschil tussen de kenmerken en mogelijkheden van de jongeren die hun intrede op de arbeidsmarkt doen, en de aard van de betrekkingen die het bedrijfsleven hun biedt, vooral ten aanzien van het niveau van vakbekwaamheid en de arbeidsvoorwaarden.

5. Het is altijd verschrikkelijk voor jongeren te ervaren dat zij bij hun intrede op de arbeidsmarkt geen werk kunnen vinden. Het traumatisch effect van de

uitsluiting van actieve deelneming aan het beroepsleven voor men zelfs de voldoening van een betrekking en de daaraan verbonden onafhankelijkheid heeft gesmaakt kan voor lange tijd diepe sporen nalaten op de attitude van de jongeren tegenover de arbeid, de beroepsmobiliteit en de maatschappij.

6. Om de werkgelegenheidsproblemen van jongeren op te lossen moeten acties worden ondernomen op allerlei gebieden — economisch beleid, onderwijs, arbeidsmarktbeleid —, waarop de Commissie al stappen heeft ondernomen.

Het dringendst lijkt het echter de Commissie hulp te verlenen aan de werkloze of door werkloosheid bedreigde jongeren die niet in de gelegenheid zijn beroepsopleiding te volgen. Daarom besloot de Commissie als eerste stap een aanbeveling op te stellen betreffende de voorbereiding op het beroepsleven van deze specifieke groep jongeren. De Commissie met het Europese Parlement en het Economisch-Sociaal Comité van mening dat deze aanbeveling ingevuld zou moeten worden met verdere (en zo mogelijk meer bindende) maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid voor jongeren.

7. Het besluit hieraan prioriteit te verlenen wordt ook aan de tijdens de vergadering van het Permanent Comité voor de Arbeidsmarkt van 11 op 3 juni 1975 te kennen gegeven wens van de sociale partners alsmede aan de wens van de ministers van Sociale Zaken, die bij diverse gelegenheden hun bezorgdheid op dit gebied uiting gaven. Er hebben intussentijd besprekingen met de overheid in de Lid-Statens en met de sociale partners plaatsgevonden. De ervaring van sommige Lid-Statens op dit vlak is eveneens in aanmerking genomen.

8. Tijdens de voorbereidingswerkzaamheden bleek dat het nuttig was de jongeren met werkgelegenheidsproblemen verder onder te verdelen:

- werkloze jongeren die nooit een goede beroepsopleiding hebben gekregen;
- jongeren die een betrekking hebben gevonden zonder een beroepsopleiding te hebben gevolgd en die daarom door werkloosheid worden bedreigd;

— jongeren die een beroepsopleiding hebben genoten maar geen betrekking hebben kunnen vinden of deze hebben verloren.

9 Met instemming van de sociale partners is deze aanbeveling gericht op de eerste groep jongeren, waarvoor in de meeste Lid-Staten een aanzienlijk percentage van de werklozen behoort. De aanbeveling heeft ook betrekking op de tweede groep jongeren, voor zover de problemen van deze groep dezelfde zijn als voor de eerste groep. De problemen van jongeren die een beroepsopleiding hebben genoten zijn evenwel anders en vallen derhalve niet onder deze aanbeveling.

#### Verband tussen deze aanbeveling en andere acties van de Gemeenschap

4 Deze aanbeveling past in het kader van vroeger ondernomen acties van de Gemeenschap op het gebied van de beroepsopleiding. In het besluit van de Raad van 1963 houdende vaststelling van *de algemene principes voor de toepassing van een gemeenschappelijk beleid met betrekking tot de beroepsopleiding* wordt bepaald: „overeenkomstig deze algemene bepalingen, en ten einde de hierin vermelde doelstellingen te verwezenlijken, kan de Commissie in het kader van het Verdrag aan de Raad of aan de Lid-Staten passende maatregelen voorstellen, die noodzakelijk zouden kunnen blijken” (1).

*De algemene beleidslijnen voor de opstelling van een communautair actieprogramma op het gebied van de beroepsopleiding* (2) die door de Raad op 21 juli 1971 werden goedgekeurd, legden nog eens de nadruk op de opvatting van de Raad dat beroepsopleiding als een instrument voor een actief werkgelegenheidsbeleid moet worden gebruikt. In *de aanbeveling van de Commissie met betrekking tot de voorlichting bij beroepskeuze* (3) werden de Lid-Staten reeds verzocht de uitbouw van voorlichting bij beroepskeuze te vergroten en volwassenen te bevorderen, de oprichting van diensten voor de voorlichting bij beroepskeuze en van de hun ten dienste staande middelen aan de behoeften van de bevolking aan te passen, te dragen voor een grotere continuïteit bij de voorlichting bij beroepskeuze, voor een nauw contact met de diensten voor arbeidsbemiddeling en voor het organiseren van de coördinatie van de werkzaamheden met betrekking tot de voorlichting bij beroepskeuze in de Gemeenschap, en de communautaire samenwerking te bevorderen.

Het sociaal actieprogramma dat in 1974 door de Raad wordt goedgekeurd (4), houdt in dat door de

Commissie wordt nagegaan welke mogelijkheden er zijn om communautaire acties te ondernemen ten behoeve van onder andere werkloze schoolverlaters. Het besluit van de Raad van 22 juli 1975 (5) inzake het verlenen van bijstand van het Europees Sociaal Fonds aan jonge werklozen, met name aan degenen die voor de eerste maal werk zoeken, is een eerste stap in die richting. De voorgestelde aanbeveling is een verdere stap. De Commissie is voornemens om bij verlening van bijstand van het Sociaal Fonds voor opleidingsprogramma's voor jongeren zoveel mogelijk met de aanbeveling rekening te houden.

13. De problematiek van de overgang van school naar bedrijfsleven wordt ook aangesneden in het in de Raadszitting van 9 februari 1976 door de Raad en de ministers van Onderwijs goedgekeurde *actieprogramma op onderwijsgebied* (6). De op grond hiervan te nemen specifieke maatregelen werden opgesomd in een volgende resolutie in december 1976 (7). Hiertoe behoren op gemeenschapsniveau modelprojecten, studies en bezoeken alsmede de opstelling van verslagen en statistieken.

14. Enkele aspecten van de problematiek van de werkgelegenheid voor vrouwen en meisjes komen aan de orde in de richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen wat betreft de toegang tot het beroep, de opleiding en de carrièremogelijkheden (8). In deze richtlijn is het beginsel neergelegd van de niet-discriminatie tussen mannen en vrouwen onder meer bij de beroepsopleiding. In overeenstemming met dit beginsel geldt de onderhavige aanbeveling zonder onderscheid voor jonge mannen en jonge vrouwen. De problematiek van de jonge vrouwen in verband met de beroepsopleiding vergt evenwel nog aanvullende maatregelen welke op dit ogenblik bij de Commissie in voorbereiding zijn.

#### Doelgroep

15. Deze aanbeveling is voornamelijk gericht op de grote groep jongeren die jaarlijks hun intrede op de arbeidsmarkt doen zonder voldoende op het beroepsleven te zijn voorbereid. Deze jongeren gaan van school zodra zij niet langer schoolplichtig zijn (in de Gemeenschap varieert deze leeftijd van 14 tot 16 jaar), vaak met slechts zeer beperkte basisvaardigheden. Daar zij momenteel weinig begeleiding of opleiding krijgen, vinden zij moeilijk werk in tijden met een hoog werkloosheidsgemiddelde. Deze categorie jongeren heeft dus behoefte aan hulp van geïntegreerde diensten voor begeleiding, opleiding en arbeidsbemiddeling.

(1) Besluit 63/266/EEG; PB nr. 63 van 20. 4. 1963 — vierde punt.

(2) Besluit nr. C 81 van 12. 8. 1971, blz. 5.

(3) Besluit nr. 154 van 24. 8. 1966, blz. 2815/66.

(4) Resolutie van de Raad van 21. 1. 1974; PB nr. C 13 van 17. 1. 1974, blz. 1.

(5) PB nr. L 199 van 30. 7. 1975, blz. 26.

(6) PB nr. C 38 van 19. 2. 1976, blz. 1.

(7) PB nr. C 308 van 30. 12. 1976, blz. 1.

(8) PB nr. L 39 van 14. 2. 1976, blz. 40.

16. De aanbeveling moet gericht zijn op jongeren die, zonder enige vooropleiding te hebben genoten, ongeschoold werk hebben gevonden. Vaak komt het voor dat voor dergelijk werk plotseling te veel arbeidskrachten beschikbaar zijn. Daarom heeft de aanbeveling eveneens betrekking op jongeren die een dergelijke baan hebben of hebben gehad. Doel is hun kansen om hun baan te behouden of een nieuwe baan te vinden, te vergroten.

17. De in deze aanbeveling voorgestelde actie doet in geen enkel opzicht iets af aan de activiteiten van de Lid-Staten voor uitbreiding van hun algemeen beroepsopleidingsstelsel.

### Vorbereiding op het beroepsleven

18. Het voornaamste doel van deze aanbeveling is het stimuleren in de Lid-Staten van het treffen van voorzieningen waardoor jongeren die niet de gelegenheid hebben op school of bij een werkgever een beroepsopleiding te ontvangen na vervulling van de leerplicht op het beroepsleven worden voorbereid. De formulering „vorbereiding op het beroepsleven” wordt in deze aanbeveling gebruikt ter aanduiding van al die activiteiten die erop gericht zijn jongeren een minimum aan kennis en vaardigheden voor het beroepsleven te geven, zodat de overgang van school naar werk vlot kan verlopen.

19. Niettegenstaande de vooruitgang die de laatste jaren op het gebied van de beroepsopleiding werd gemaakt, krijgt een groot aantal van de schoolverlaters in de Gemeenschap nog steeds weinig of helemaal geen beroepsopleiding voor of na het verlaten van de school. Zelfs in tijden van volledige tewerkstelling is de overgang van de school naar het werk vaak een pijnlijke en frustrerende ervaring. Waar het moeilijk is om aan werk te komen, kan deze ervaring van vroege werkloosheid de houding van jongeren ten aanzien van de arbeid hun leven door beïnvloeden.

20. De regeringen zouden daarom de taak op zich moeten nemen om ervoor te zorgen dat werkloze jongeren doeltreffend op het beroepsleven worden voorbereid. Hoe deze voorbereiding naar vorm en inhoud moet zijn, zal variëren naar gelang van de inhoud van het basisonderwijs dat in de individuele Lid-Staat wordt verstrekt, alsmede van de vraag op de arbeidsmarkt van deze Lid-Staat en de behoeften van de betrokken jongeren.

21. De jongeren die de meeste moeilijkheden hebben om een baan te vinden, zijn veelal ook diegenen die het minste baat konden vinden bij hetgeen het schoolsysteem hun kon bieden. De kans bestaat derhalve dat zij zichzelf reeds als mislukkelingen zijn gaan beschouwen en dat bij hen voldoende zelfvertrouwen ontbreekt. Waarschijnlijk zal ook hun kennis van de carrièremogelijkheden beperkt zijn. Het organiseren van beroepskeuzevoorlichting wordt daarom extra belangrijk; voor de evaluatie van aanleg en vaar-

digheden zou ook gebruik gemaakt moeten worden van methodes waarbij niet uitsluitend afgegaan wordt op de schoolprestaties, zodat de jongeren een goed advies kunnen krijgen over de vraag welke beroepen en welke opleiding voor hen het meest geschikt zijn.

22. Schoolverlaters met de poverste schoolresultaten missen ook vaak basisvaardigheden die in de wereld van de volwassenen als vanzelfsprekend worden beschouwd. Zij hebben moeite met het begrijpen van instructies, het invullen van formulieren, het zich mondeling en schriftelijk goed uitdrukken en het gebruik maken van de door de Lid-Staten georganiseerde dienstverlening op sociaal en ander terrein. Van daar dat waarschijnlijk deze basiskennis en -vaardigheden in zekere mate zullen moeten worden versterkt en dat hulp zal moeten worden geboden met de toepassing ervan in praktische situaties.

23. Veel van de jongeren die op het ogenblik dat zij aan de leerplicht hebben voldaan de school verlaten, doen zulks omdat zij de sfeer van hun school onaantrekkelijk vinden en niet beantwoordend aan hetgeen hen interesseert. De voorgestelde voorbereiding op het beroepsleven moet derhalve in een voor jeugdige volwassenen geschikte context worden geplaatst en nauw zijn afgestemd op hun praktische behoeften. Er is nog heel wat werk te verzetten ten aanzien van het ontwikkelen van de juiste aanpak van de problemen en de juiste systemen. De op het terrein van de volwassenenvorming en -opleiding toegepaste methoden en technieken die in de Lid-Staten sedert de tweede wereldoorlog werden ontwikkeld, zouden in dit verband nuttig kunnen zijn. De voorbereiding op het beroepsleven moet de jongeren niet alleen de bij de arbeid onmisbare sociale vaardigheden bijbrengen maar ook een elementaire praktische opleiding geven op een duidelijk afgebakend gebied van vakbekwaamheid, zoals de bouwnijverheid, de machinebouw of kantoorwerkzaamheden. De basisvakopleiding moet zo zijn opgezet dat de cursist een functie op het terrein van zijn keuze kan aanvaarden om zich zo te kwalificeren voor officiële cursussen voor de opleiding tot geschoold arbeider of ambachtelijk beroepsbeoefenaar.

24. Aangezien de problemen van veel jongeren voor een deel hun oorsprong vinden in onwetendheid ten aanzien van het beroepsleven, zouden breed opgezette studies en praktische ervaringen een onderdeel moeten uitmaken van de voorbereiding op het beroepsleven:

i) bij bovenbedoelde studies zullen onderwerpen aan bod moeten komen die van belang zijn voor de mensen in het arbeidsproces, zoals de basisbeginselen van de economische en sociale organisatie, de wetgeving op het gebied van de sociale zekerheid en het werken in dienstverband, de rol van directe en vakverenigingen, de wereld van de arbeid, arbeidsveiligheid en -hygiëne, arbeidsbetrekkingen en het nut van voorlichtingsdiensten, opleidingsinstellingen en arbeidsbemiddelingsbureaus;

praktische ervaring in verband met de werkzaamheden zou op diverse manieren kunnen worden verweerd, bij voorbeeld :

- a door werkgevers aan te moedigen, waar nodig te accumuleren om, zonder enigerlei verplichting hunnerzijds, jongeren aan te nemen voor een periode waarin deze praktische ervaring kunnen opdoen ;
- b door het in het kader van de opleiding nabootmen van praktische werksituaties ;
- c door het opzetten van een door de overheid te financieren programma tot het creëren van werkgelegenheid.

Waar voorbereiding op het beroepsleven een door de overheid gefinancierde opleiding in het bezit van ervaring in de werksituatie impliceert, is het belangrijk dat bij de organisatie ervan zo te werk te gaan dat de cursist er het hoogste rendement uit haalt. Het gevaar bestaat dat de opleiding of de ervaring die in de werksituatie wordt opgedaan te beperkt is, nl. enkel toegespitst op specifieke vaardigheden die van onmiddellijk nut moeten zijn, m.a.w. dat de opleiding veel meer wordt beïnvloed door de behoeften van de werkgever aan een onmiddellijke productieve dan door de ruimere behoeften van de cursist. Vandaar dat de overheid maatregelen moet nemen om de kwaliteit van een dergelijke opleiding in verband met de praktijk en ervaring in de werksituatie te waarborgen.

Ten einde ervoor te zorgen dat jongeren die een dergelijke voorbereiding op het beroepsleven willen verwerven geen hinderpalen in de weg worden gezet, zou door de regeringen in tweërlei opzicht actie moeten worden gevoerd :

jongeren die door werkloosheid worden bedreigd, zouden in redelijke mate toelating moeten krijgen om van hun werk afwezig te blijven voor het volgen van cursussen met als doel hun baan te kunnen behouden of een nieuwe baan te kunnen vinden ;

aan alle jongeren die deze cursussen volgen ( zowel de werklozen onder hen als degenen die werk hebben ) zou een onderhoudstoelage moeten worden uitgekeerd. Deze uitkering moet aan de middelen die bestaan van de ontvanger zijn aangepast, moet voldoende zijn voor het dekken van de normale kosten van levensonderhoud, (eventuele) bijdragen, en de bijkomende cursuskosten, en moet ruim genoeg zijn om te zorgen dat de jongeren die aan een dergelijke vorm van voorbereiding op het beroepsleven deelnemen financieel in een gunstiger positie verkeren dan het geval zou zijn wanneer zij werkloos zouden blijven.

Ten einde het aanbevolen doel te bereiken, nl. werkloze jongeren een adequate voorbereiding op het beroepsleven te geven, zullen alle bestaande en

potentiële voorzieningen op het gebied van onderwijs en vakopleiding moeten worden benut. De sociale partners beschikken zowel over de middelen als de ervaring om hieraan bij te dragen en zij dienen dan ook bij de planning, organisatie en uitvoering te worden betrokken.

#### Coördinatie van de wetgeving op de schoolplicht en de toegang tot de arbeidsmarkt

28. In één Lid-Staat ligt de minimumleeftijd voor schoolverlaters lager dan de minimumleeftijd waarop jongeren een betrekking mogen aanvaarden of een leerovereenkomst mogen sluiten, of dan die waarop zij opleidingscursussen mogen volgen aan instellingen die ressorteren onder de diensten voor arbeidsbemiddeling, aangezien deze activiteiten als werk worden beschouwd. Dit is vanzelfsprekend geen bevredigende situatie. Zolang de schoolplicht niet verlengd is en de kloof tussen school en beroepsleven niet is overbrugd, dient de wet zodanig te worden gewijzigd dat schoolverlaters toch een beroepsopleiding kunnen beginnen of een betrekking kunnen aannemen.

#### Coördinatie van diensten

29. In dit verband zij gewezen op het (reeds eerder in de aanbeveling van de Commissie met betrekking tot de voorlichting bij de beroepskeuze<sup>(1)</sup>) erkende belang van een goede coördinatie van de werkzaamheden van de diensten voor begeleiding, opleiding en arbeidsbemiddeling. In het bijzonder moeten de diensten voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding nauw samenwerken met de arbeidsbemiddelingsbureaus. Momenteel is dit niet altijd het geval, daar de verantwoordelijkheid voor de verschillende diensten in sommige Lid-Staten nog steeds bij uiteenlopende ministeries of overheidsinstellingen berust.

#### Wettelijke basis

30. Op grond van de bovenstaande overwegingen heeft de Commissie van de Europese Gemeenschappen de onderhavige aanbeveling aan de Lid-Staten opgesteld. De aanbeveling vindt haar grond in die bepalingen in het Verdrag van Rome welke rechtstreeks betrekking hebben op werkgelegenheid en beroepsopleiding van jongeren. Hiertoe rekent de Commissie : artikel 117, dat de noodzaak erkent verbetering te brengen in de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers ; artikel 118, dat de Commissie de taak oplegt een nauwe samenwerking te bevorderen op sociaal gebied, met name op het terrein van de werkgelegenheid, de beroepsopleiding en de voortgezette vorming ; de door de Raad op grond van artikel 128, uitgevaardigde algemene beginselen voor de toepassing van een gemeenschappelijk beleid met betrekking tot de beroepsopleiding. De aanbeveling is gebaseerd op artikel 155, dat de Commissie machtigt aanbevelingen te doen.

(1) Zie punt 11 hierboven.



## II AANBEVELING

### Inleiding

1. Om de genoemde redenen doet de Commissie van de Europese Gemeenschappen als eerste actie ter bevordering van de werkgelegenheid voor jongeren overeenkomstig de doelstellingen en bepalingen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, met name artikel 155, alsmede overeenkomstig het besluit van de Raad van 2 april 1963, na raadpleging van het Europees Parlement<sup>(1)</sup> en het Economisch en Sociaal Comité<sup>(2)</sup>, de Lid-Staten de aanbeveling de volgende maatregelen te treffen.

#### A. VOORBEREIDING OP HET BEROEPSLEVEN

2. Voorbereiding op het beroepsleven moet openstaan voor alle jongeren tussen het einde van de schoolplicht en 25 jaar die werkloos zijn of door werkloosheid worden bedreigd, en geen andere mogelijkheid hebben om beroepsopleiding te genieten. Waar nodig moet voorgang worden verleend aan hen die de school zonder enig formeel diploma verlaten.

3. Doel is de jongeren voor te bereiden op de wereld van de arbeid. Daarbij dienen, waar zulks nodig is, de volgende aspecten aan bod te komen :

- a) beroepsopleiding en -voorlichting waarbij wordt getracht de aanleg en belangstelling van de betrokken jongeren in verband te brengen met de beschikbare arbeidsplaatsen en opleidingsmogelijkheden ;
- b) het versterken en in de praktijk toepassen van elementaire bekwaamheden, zoals het zich mondeling en schriftelijk uitdrukken en elementaire rekenkunde, alsmede sociale vaardigheden die in het beroepsleven nodig zijn ;
- c) begrip van de grondbeginselen van de economische en sociale organisatie, de wetgeving inzake de sociale zekerheid en het werk in dienstverband, de rol van directie en vakverenigingen, de aard van de wereld van de arbeid, arbeidsveiligheid en -hygiëne, arbeidsbetrokkingen, en het nut van voorlichtingsdiensten, opleidingsinstellingen en arbeidsbemiddelingsbureaus ;
- d) praktisch gerichte opleiding op een breed terrein van werkzaamheden die zo is opgezet dat de cursisten een concrete functie op het terrein van hun keuze aanvaarden en daarmee gekwalificeerd zijn om zich in een later stadium verder te scholen ;
- e) praktische ervaring wat het werk betreft, hetzij in een bedrijf, hetzij door om het even welk middel dat een gelijkwaardige ervaring kan bijbrengen.

<sup>(1)</sup> Resolutie van het Europees Parlement houdende zijn advies over de aanbeveling van 15. 11. 1976 — PB nr. C 293 van 13. 12. 1976, blz. 48.

<sup>(2)</sup> Advies van het Economisch en Sociaal Comité over de ontwerp-aanbeveling van 20. 1. 1977 — PB nr. C 61 van 10. 3. 1977, blz. 25.

4. Op de cursussen ter voorbereiding op het beroepsleven moeten moderne onderrichtsmethoden worden gehanteerd die zijn aangepast aan de leeftijd en het volwassen zijn van de jongeren.

5. Bij de verzorging van de cursussen ter voorbereiding op het beroepsleven moet gebruik worden gemaakt van alle bestaande onderwijsmiddelen en ervaringen, inclusief die van werkgevers, vakverenigingen en andere in aanmerking komende instanties. De sociale partners dienen bij de planning, organisatie en uitvoering te worden betrokken.

6. Indien de voorbereiding op het beroepsleven de financiering uit openbare middelen impliceert van de opleiding in het bedrijf en/of van de in de werksituatie opgedane ervaring, dient de overheid ervoor te zorgen dat zowel de opleiding als de praktische ervaring in de werksituatie op hoog niveau staan en op de behoeften van de jongeren afgestemd.

7. Jongeren die door werkloosheid worden bedreigd, moeten in redelijke mate de toelating krijgen om van hun werk afwezig te blijven voor het volgen van cursussen ter voorbereiding op het beroepsleven ten einde hun baan te kunnen behouden of een nieuwe baan te kunnen vinden.

8. Aan jongeren die van overheidswege erkende cursussen ter voorbereiding op het beroepsleven volgen moeten in overeenstemming met hun middelen van bestaan uitkeringen worden toegekend die voldoende hoog zijn om zowel de normale kosten van levensonderhoud, (eventueel) cursusgeld, evenals de bijkomende kosten in verband met de cursussen te dekken. De onderhoudsuitkeringen zouden ruim genoeg moeten zijn om te zorgen dat de jongeren die aan een dergelijke vorm van voorbereiding op het beroepsleven deelnemen financieel in een gunstiger positie verkeren dan het geval zou zijn wanneer zij werkloos zouden blijven.

9. De nodige activiteiten moeten worden ontwikkeld om de jongeren voor te lichten over de mogelijkheden tot voorbereiding op het beroepsleven en over de faciliteiten die geboden worden om hen in staat te stellen de cursussen te volgen.

#### B. COÖRDINATIE VAN DE WETGEVING MET BETREKKING TOT DE SCHOOLPLICHT EN DE TOEGANG TOT HET BEROEPSLEVEN

10. De Lid-Staten dienen hun wetgeving te bestuderen en de nodige maatregelen te treffen opdat jongeren die de school verlaten bij het bereiken van de daarvoor vastgestelde minimumleeftijd niet door wettelijke beperkingen worden verhinderd beroepsopleiding te volgen of een betrekking te aanvaarden.

**C. COÖRDINATIE VAN DIENSTEN**

11. De Lid-Staten dienen ervoor te zorgen dat er een doeltreffende coördinatie plaatsvindt tussen de diensten voor beroepskeuzevoorlichting, beroepsopvoeding en arbeidsbemiddeling. Ten einde te bewerkstelligen dat volledige informatie wordt verstrekt over de toestand op de arbeidsmarkt dienen de Lid-Staten ervoor te zorgen dat werkgevers en vakverenigingen zowel op nationaal als op lokaal vlak bij de werkzaamheden van deze diensten worden betrokken.

**D. TIJDSHEMA EN RAPPORTERING**

12 a) Vóór 31 december 1978, en nadien elk jaar, zullen de Lid-Staten de Commissie op de

hoogte stellen van de getroffen maatregelen inzake het tot stand brengen van de aanbeveling.

b) Op gezette tijden zal de Commissie een rapport bekendmaken betreffende de door de Lid-Staten getroffen maatregelen inzake het tot stand brengen van de aanbeveling.

Gedaan te Brussel, 6 juli 1977.

*Voor de Commissie*

*De Vice-Voorzitter*

Henk VREDELING

## Έκθεση

ANNEXE B

Σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα και την εφαρμογή προγράμματος εναλλασόμενης εκπαίδευσης.

1.- Η επαγγελματική εκπαίδευση στην Ελλάδα είναι βασικά αντικείμενο αρμοδιότητας του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Παράλληλα όμως με αυτό επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση παρέχουν και άλλοι φορείς, δημόσιοι και ιδιωτικοί, που ανήκουν στο χώρο αρμοδιότητας άλλων Υπουργείων, μεταξύ των οποίων και το Υπουργείο Εργασίας δια μέσου του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ).

Το Υπουργείο Εργασίας δια του ΟΑΕΔ εφαρμόζει συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης για νέους και ενήλικες. Ειδικότερα:

α) Το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης νέων είναι αυτό της Μαθητείας, που περιλαμβάνει θεωρητική διδασκαλία στις Εκπαιδευτικές Μονάδες (Σχολές και Κέντρα Μαθητείας) του Οργανισμού και πρακτική άσκηση στα εργαστήρια των Σχολών και στις επιχειρήσεις. Σήμερα λειτουργούν 42 Σχολές Μαθητείας σε όλη την Ελλάδα στις οποίες φοιτούν κάθε χρόνο 10.000 περίπου μαθητές όλων των τάξεων.

Από το 1977 με το Ν.576/77 "περί οργανώσεως και διοικήσεως της Μέσης και Ανωτέρας Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης" οι Σχολές Μαθητείας από κατώτερες που ήταν έγιναν μέσης βαθμίδας και πλήρως ισότιμες με τις Τεχνικές Σχολές του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, αφού η διδασκαλία σ' αυτές περιλάμβανε το ίδιο πρόγραμμα (ωρολόγιο και αναλυτικό) και τα ίδια μαθήματα που διδάσκονται στις Τεχνικές Σχολές του Υπουργείου Παιδείας.

Πρόσφατα όμως οι Σχολές Μαθητείας έπαψαν να υπάγονται στις ρυθμίσεις του Ν.576/77 και απόκτησαν αυτοτέλεια για να μπορούν να λειτουργούν ευέλικτα προγράμματα μαθητείας που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Έτσι δημιουργήθηκαν νέα Τμήματα για τις ειδικότητες: Μηχανοτεχνίτη, Ηλεκτροτεχνίτη, Μηχανοτεχνίτη Αυτοκινήτων, Ηλεκτροτεχνίτη Αυτοκινήτων, Τεχνίτη Αμαξωμάτων, Τεχνίτη Ψυκτικών Μηχανημάτων, Υδραυλικού, Τεχνίτη Ηλεκτρονικών Συσκευών, Αργυροχρυσόχου, Κομμωτή και Τεχνίτη Γραφικών Τεχνών.

Στα Τμήματα αυτά που λειτούργησαν για πρώτη φορά τον Οκτώβριο του 1982 μπορούν να φοιτούν νέοι ηλικίας 16 ετών και άνω (για να μην έχουν υποχρέωση να παρακολουθήσουν την εννεαετή υποχρεωτική εκπαίδευση που προβλέπεται από το νόμο 309/1976), που έχουν τελειώσει τουλάχιστον τη δεύτερη τάξη του Γυμνασίου.

Τα προγράμματα αυτά είναι διάρκειας 4-6 εξαμήνων σπουδών και δεν εντάσσονται στην τυπική εκπαίδευση. Εξάλλου με τις διατάξεις του άρθρου 18 του Ν.1262/82 (ΦΕΚ 70/Α/16-6-82) προβλέπεται η δυνατότητα επιδότησης από τον ΟΑΕΔ βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων, που προσφέρονται να προσλαμβάνουν μαθητές οι οποίοι παρακολουθούν προγράμματα τεχνικής ή επαγγελματικής εκπαίδευσης οποιουδήποτε φορέα. Η επιδότηση αυτή μπορεί να φτάσει μέχρι το 50% του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη (με το γενικό κατώτατο όριο ημερομισθίου) που ισχύει κάθε φορά, για τις ημέρες εργασιακής απασχόλησης κάθε μαθητή στην επιχείρηση. Τα ποσά της επιδότησης καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ, αλλά βαρύνουν το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων.

Η επιχείρηση κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης έχει προς το μαθητή όλες τις υποχρεώσεις που έχει απέναντι στον ανειδίκευτο εργάτη, σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας που ισχύουν κάθε φορά.

β) Το σύστημα της επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων περιλαμβάνει ταχύρρυθμα τμήματα επαγγελματικής κατάρτισης διάρκειας 8 μηνών περίπου, στα οποία παρέχεται κατάρτιση με ενδότες πρακτικών ασκήσεων, που συμπληρώνονται με στοιχεία θεωρητικών γνώσεων.

Η κατάρτιση αυτή παρέχεται σε ανέργους κυρίως ηλικίας 16 ετών έως 46 ετών (και για τους μετανάστες που επιστρέφουν από Δ.Γερμανία έως 48 ετών).

Τα σχετικά προγράμματα εφαρμόζονται σε εκπαιδευτικές μονάδες (Κέντρα και Σχολές) του ΟΑΕΔ, που διαθέτουν τον απαραίτητο τεχνολογικό εξοπλισμό.

Οι ειδικότητες για τις οποίες παρέχεται κατάρτιση είναι κυρίως για το βιομηχανικό τομέα. Πρόσφατα όμως δημιουργήθηκαν και πρόκειται να λειτουργήσουν προγράμματα για νέες ειδικότητες για τον τομέα των Υπηρεσιών, όπως π.χ. Δακτυλογράφων-Στενογράφων-Γραμματέων.

Στους καταρτιζόμενους καταβάλλεται καθόλη τη διάρκεια της κατάρτισης ης επίδομα από τον ΟΑΕΔ που μπορεί να φθάσει το γενικό κατώτατο όριο ημερομισθίου και ασφαλίζονται με δαπάνες, επίσης, του ΟΑΕΔ στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) και άλλους ασφαλιστικούς Οργανισμούς (Ν.Δ. 1104/72 ΦΕΚ 11/Α/24-1-72).

Για τις ειδικότητες στις οποίες η κατάρτιση απαιτεί εκτεταμένους χώρους και εγκαταστάσεις ή τεχνολογικό εξοπλισμό, που πρέπει να ανανεώνεται σε σύντομο χρονικό διάστημα εξαιτίας της τεχνολογικής εξέλιξης, γίνεται αξιοποίηση για εκπαιδευτικούς σκοπούς της τεχνικοοικονομικής υποδομής των επιχειρήσεων, με τη δημιουργία ενδοεπιχειρησιακών εκπαιδευτικών μονάδων του ΟΑΕΔ.

Η επαγγελματική αυτή κατάρτιση παρέχεται βασικά σε ειδικότητες τεχνικές και σε επίπεδο τεχνίτη.

Για τον τουριστικό τομέα έχουν ιδρυθεί σε ολόκληρη τη χώρα, σε συνεργασία με τη Σχολή Τουριστικών Επαγγελματιών (ΣΤΕ) 45 Σχολές, στις οποίες γίνεται εκπαίδευση κατώτερου προσωπικού τουριστικών επαγγελματιών με προγράμματα διάρκειας 40 ημερών. Οι Σχολές αυτές λειτουργούν όταν υπάρχουν σχετικές ανάγκες και εξασφαλίζεται ο απαραίτητος αριθμός υποψηφίων και πάντοτε κατά την περίοδο κάμφεως της Τουριστικής Κίνησης (Οκτώβριος-Μάρτιος).

2.- Άλλες μορφές εκπαίδευσης που παρέχονται δια μέσου του ΟΑΕΔ είναι:

- α) Επιμόρφωση - Μετεκπαίδευση εργαζομένων
- β) Επιμόρφωση στελεχών επιχειρήσεων
- γ) Ιαροχή Τεχνικής Βοήθειας σε επιχειρήσεις για την εφαρμογή από τις ίδιες προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης του προσωπικού τους.

α) Επιμόρφωση - Μετεκπαίδευση εργαζομένων

Η επιμόρφωση των εργαζομένων πάνω σε θέματα της ειδικότητάς τους πραγματοποιείται σε Σχολές του ΟΑΕΔ, αλλά σε περιορισμένη έκταση (π.χ. για τις ειδικότητες των υποδηματοποιών, εμποροϋπαλλήλων και κομμωτών).

Ειδικότερα στον Τουριστικό Τομέα γίνεται μετεκπαίδευση από τη Σχολή Τουριστικών Επαγγελματιών, με τη συνδρομή του ΟΑΕΔ που συνίσταται στην κα-

ταβολή επιδομάτων μετεκπαίδευσης και ασφάλιση μετεκπαιδευομένων ανέργων (Ν.1077/80 ΦΕΚ 225/Α/2-10-80),.

β) Επιμόρφωση Στελεχών Επιχειρήσεων

Σε Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων του ΟΑΕΔ πραγματοποιούνται σεμινάρια μικρής διάρκειας για επιμόρφωση στελεχών των επιχειρήσεων τόσο σε θέματα καθαρώς τεχνολογικά, όσο και σε θέματα που έχουν άμεση σχέση με την εκτέλεση της εργασίας στις επιχειρήσεις όπως π.χ. η πρόληψη των ατυχημάτων, η απλοποίηση της εργασίας, οι ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία, η θέση και ο ρόλος του εργοδηγού κλπ.

γ) Παροχή Τεχνικής Βοήθειας σε επιχειρήσεις για την εφαρμογή από τις ίδιες προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης του προσωπικού τους.

Για την πληρέστερη κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων σε ειδικευμένο προσωπικό, επιδιώκεται η ανάληψη μέρους της ευθύνης και της δαπάνης για την κατάρτιση του προσωπικού των επιχειρήσεων από τις ίδιες. Για το σκοπό αυτό καθιερώθηκαν:

(1) Η παροχή από τον ΟΑΕΔ τεχνικής βοήθειας στις επιχειρήσεις, που συνίσταται α) στην εκπαίδευση στελεχών τους ως εκπαιδευτών για να εφαρμόσουν οι ίδιοι προγράμματα κατάρτισης του προσωπικού της επιχείρησης και β) στην κατάρτιση σε συνεργασία με αυτούς των προγραμμάτων που θα εφαρμόσουν (Ν.709/77 "περί καθιέρωσης κινήτρων επαγγελματικής κατάρτισης εργατικού δυναμικού και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων" ΦΕΚ 282/Α/27-9-77).

(2) Η παροχή οικονομικής συνδρομής από τον ΟΑΕΔ (που τελικά βαρύνει τον Προϋπολογισμό Δημοσίων Επενδύσεων) για την κάλυψη μέρους των δαπανών εφαρμογής των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις για το προσωπικό τους. Η συνδρομή αυτή συνδυαζόμενη με ανάλογη συνδρομή του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (Ε.Κ.Τ.) περιορίζει σε μεγάλο βαθμό τις σχετικές δαπάνες των επιχειρήσεων. Τα της συνδρομής του ΟΑΕΔ και του Ε.Κ.Τ. στις δαπάνες των προγραμμάτων αυτών προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 25 του Ν.1116/81 "Για την παροχή κινήτρων ενισχύσεως της περιφερειακής και οικονομικής ~~ενισχύ-~~σεως της χώρας και τη ρύθμιση συναφών θεμάτων" (ΦΕΚ 8/Α/14-1-81), που διατηρήθηκε σε ισχύ με τις διατάξεις της παρ.7 του άρθρου 25 του Νόμου

έναντι του

1262/82 "Για την παροχή κινήτρων ενίσχυσης της Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης της χώρας και τροποποίηση συναφών διατάξεων" (ΦΕΚ 70/Α/16-6-82).

3.- Σημειώνεται ότι επαγγελματική εκπαίδευση παρέχουν και άλλοι φορείς όπως το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας για την εκπαίδευση νοσηλευτικού προσωπικού, το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας για την εκπαίδευση προσωπικού πλοίων καθώς και άλλοι φορείς όπως π.χ. η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού (ΔΕΗ), ο Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (ΟΤΕ) κλπ. για την εκπαίδευση του προσωπικού τους.

4.- Ειδικότερα όσον αφορά την εναλλασσόμενη εκπαίδευση στην Ελλάδα τέτοια προγράμματα εφαρμόζει προς το παρόν, τουλάχιστον, το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας.

Με τις διατάξεις του Π.Δ/τος 614/1982 (ΦΕΚ 123/Α/5-10-82) προβλέπεται η οργάνωση και λειτουργία δύο τέτοιων προγραμμάτων.

Το ένα είναι το πρόγραμμα που εφαρμόζεται σε συνεργασία με το εργοστάσιο αυτοκινήτων "ΤΕΟΚΛΡ" στο Βόλο και το άλλο αφορά το Τεχνικό και Επαγγελματικό Λύκειο Ναυτικής Κατεύθυνσης που προβλέπεται να λειτουργήσει στο νησί Σύμης.

Το πρώτο πρόγραμμα έχει αρχίσει να εφαρμόζεται και το παρακολουθούν 11 εκπαιδευόμενοι οι οποίοι παρακολουθούν 2 φορές την εβδομάδα θεωρητική διδασκαλία στο Κέντρο Επαγγελματικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΚΕΤΕ) Βόλου και πραγματοποιούν πρακτική άσκηση επί τρεις ημέρες την εβδομάδα στους χώρους του εργοστασίου στις κατευθύνσεις:

- α) Συντήρηση Μηχανημάτων Βιομηχανίας Αυτοκινήτων
- β) Επισκευή μεταλλικών μερών αυτοκινήτων
- γ) Βαφή αυτοκινήτων
- δ) Διακόσμηση αυτοκινήτων και
- ε) Συναρμολόγηση αυτοκινήτων.

Οι εκπαιδευόμενοι αμείβονται για τις ημέρες πρακτικής άσκησης από την επιχείρηση με ποσοστό 50%, 60%, 70%, 80%, 90% και 100% του γενικού κατωτάτου ορίου ημερομισθίου, ανάλογα με το εξάμηνο σπουδών και όσι έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους με το γενικό κατώτατο όριο ημερομισθίου. Οι αμοιβές αυτές είναι όμοιες με εκείνες που καταβάλλονται στους μαθητές των Σχολών Μαθητείας. Για το χρόνο αυτό οι εκπαιδευόμενοι

ασφαλίζονται στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) με δαπάνες της επιχείρησης.

Ιδάντως κατά την εφαρμογή του προγράμματος ανέκυψαν προβλήματα και ως προς την εξεύρεση εκπαιδευτών και ως προς την εξεύρεση εκπαιδευομένων.

Από πληροφορίες που είχαμε από εκπρόσωπο της επιχείρησης έχουν προέξω να απασχολήσουν το 50% των εκπαιδευομένων μετά το τέλος της εκπαίδευσης. Πρόβλημα επίσης ανέκυψε όσον αφορά την χρηματοδότηση του προγράμματος, γιατί ενώ με τις δαπάνες του προγράμματος βαρύνεται κυρίως η επιχείρηση (καταβολή αμοιβών, ασφαλιστρών, αμοιβές εκπαιδευτών για την πρακτική άσκηση) το πρόγραμμα έχει υποβληθεί από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θεμ μπορεί να χρηματοδοτηθεί από το ΕΚΤ η επιχείρηση. Όσον αφορά τη συνέχιση του προγράμματος εκπρόσωπος της επιχείρησης μας πληροφόρησε ότι θα εξετάσουν τη δυνατότητα συνέχισης του προγράμματος αφού όμως προηγουμένως τηρηθούν οι διαδικασίες, ώστε να συντρέχουν οι προϋποθέσεις για τη χρηματοδότηση τους προγράμματος από το Ε.Κ.Τ.

Το πρόγραμμα που αναφέρεται στο Τεχνικό και Επαγγελματικό Λύκειο Σύμης δεν εφαρμόσθηκε, γιατί ανέκυψε η ανάγκη δημιουργίας στο νησί Σύμης οικοτροφείου για τη στέγαση και σίτιση των εκπαιδευομένων, που προέρχονταν και από άλλα νησιά.

Στο χώρο του Υπουργείου Εργασίας γίνεται προσπάθεια εφαρμογής προγράμματος εναλλασσόμενης εκπαίδευσης σε συνεργασία με εκπροσώπους της πολιτείας της Βάδης - Βυρτεμβέργης για την ίδρυση στην Ελλάδα Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης για την εκπαίδευση στην ειδικότητα εργαλειοκατασκευαστών (ειδικότητα που δεν υπάρχει στην Ελλάδα).

Οι προπαραρκτικές ομιλίες έχουν γίνει και ελπίζουμε ότι τελικά το πρόγραμμα αυτό θα υλοποιηθεί.

Τέλος προωθείται απόφαση του Υπουργού Εργασίας, βάσει της οποίας ο ΟΑΕΔ θα εφαρμόζει προπαρασκευαστικά προγράμματα <sup>ενεργού</sup> προσανατολισμού, σε



πρώτη φάση για τις ομάδες των επαγγελματιών α) ξυλουργικά, β) ηλεκτρο-  
λογικά, γ) μηχανολογικά, δ) τουριστικά και ε) κοπτικής-ραπτικής.-

Αθήνα 14/1/83

Η ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ  
*Ρασιμαζίου*  
ΑΙΚΑΤ. ΔΑΣΚΑΛΑΚΗ

ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΟΑΕΔ  
*Απειρομαντζός*  
Α. ΖΗΣΙΜΟΠΟΥΛΟΣ

National Report

Council Resolution of 18 December, 1979 on linked work and training for young people.

The links between work and training for young people must be considered in the context of the youth employment market in Ireland and the recent developments affecting the coordination of programmes and structures designed to encourage the employment, training and vocational preparation of young people. Ireland has the youngest population in Europe with 48% under the age of 25. The annual outflow from the educational systems in 1981 was approximately 65,000 with 75% coming from second level. In addition, the labour force is expected to increase at a rate of 18,000 per year up to 1986. The unemployment figure for young people under 25 derived from the Live Register was 43,700 in June, 1982 and represents almost 29% of all registered unemployed. This does not include a high number of first-time job seekers in the 15-19 age group. The most recent annual School-Leavers Survey undertaken by the National Manpower Service confirms an overall rate of 12.5% among school-leavers. The Survey also indicates that unemployment among young people is highest among those who leave school without qualifications.

The major initiative taken by the Irish Government in relation to youth employment in recent years has been the establishment of the Youth Employment Agency. The Youth Employment Agency is charged with bringing about a united and concerted approach to training, work experience and educational measures designated to tackle the problem of youth unemployment. It acts under the Minister for Labour as the body having overall national responsibility for furthering the employment of young persons. The Agency is backed by statute and was established as a limited company so as to ensure that it can act with flexibility, efficiency and speed. In the main, the powers of the Agency centre on its control over substantial funds to alleviate youth unemployment and its dispersal of those funds to programme

sponsors.

The Agency is financed mainly through a 1% levy on all incomes and subventions from the European Social Fund. The Youth Employment Agency takes an overall view of the youth labour market and relies <sup>for the most part</sup> on other bodies such as AnCO, National Manpower Service etc., to implement actual programmes. In a full year the total finance expected to be available to the Agency is put at around £90m which is sizeable in Ireland labour market terms. The Youth Employment Agency is considering directing its activity for 1983 to 1984 to the following priority concerns.

1. Continued research into youth unemployment and the more local identification of the problem both statistically and nominally.
2. Encouragement of measures within the school system to provide for better transition from school to work with a particular emphasis on those at lower levels of education attainment.
3. A progressive expansion of, preferably community-based, measures for raising the employment related skills of young people, with no or minimal employment experience, from disadvantaged backgrounds through a combination of educational and industrial training based techniques.
4. A major initiative directed at the longer term registered unemployment involving a comprehensive programme of educational, training, work experience and temporary employment modules.
5. A community and youth enterprise development programme aimed at the creation of sustainable employment for young people particularly in nontraditional forms of work.

Training for a wide range of skills in industry and services is provided by AnCO - the Industrial Training Authority. AnCO was set up under the Industrial Training Act, 1967 with responsibility for improving and encouraging training at all levels of industry. The Chairman and Members of the Board and the Chief Executive are appointed by the Minister for Labour. Of the thirteen Board Members, five are nominees of the Irish Congress of Trade Unions, five are nominees of employers' organisations, one is nominated by the Minister for Education and two are representatives of the Minister for Labour. AnCO receives financial support from the Department of Labour, the European Social Fund (ESF) and by means of the levy/grant scheme.

Training for hotel, catering and the tourism industry, is provided by CERT which is governed by a Council composed of representatives of the various major bodies involved in the industries. Over 90% of CERT's income is derived from the Department of Labour and the ESF. The council of CERT includes representatives from AnCO, Bord Failte, Depts. of Labour and Education, the Trade Unions and other relevant bodies.

ACOT was established under the Agriculture Act, 1979 to promote and provide training and advisory services in agriculture. It also maintains a close liaison with the Department of Education and with other educational institutions. The Board of ACOT consists of representatives from the Department of Agriculture, Department of Education, and rural organisations, and funding is provided by the Department of Agriculture.

#### Assessment of the extent to which the Resolution has been applied

The establishment of the Youth Employment Agency promises far reaching proposals on the development of effective links between training and experience on the job for young people. The Agency has given priority to its examination of the scope for a more structured transition for those who are at high risk of becoming disadvantaged on the labour market. Work experience is recognised as an important MF

element in any such structure. The Agency has welcomed the valuable contribution of the Schools/Industry Links Scheme developed under the Manpower Consultative Committee, which was established to advise the Minister for Labour in discharging his responsibility for manpower policy. At present, the Schools/Industry Links Scheme is in operation in nine locations and will extend to approximately ten new locations later this year and an additional twenty locations in 1983. At the present largely experimental stage, the Youth Employment Agency has endorsed the diversity of approach embodied in the SPIRAL experiment (SPIRAL is one of a number of EEC funded projects) which is also in the process of expanding to additional locations.

#### AnCO

AnCO does not have direct responsibility for job creation or industrial promotion in Ireland. AnCO however facilitates job creation and job retention through the provision of training courses pertinent to the needs of the economy, companies and individuals. AnCO's primary role is to assist industry whenever possible through the provision of a skilled workforce.

It is within this context that AnCO views the Council Resolution on Linked Work and Training for Young People (O.J. No. CI/1 and 2 of 3.1.80). AnCO since its inception has been conscious of the problems inherent in the training of young people exclusively in an academic or scholastic environment. In addition training which is exclusively off-the-job may tend to weaken the realistic employment orientation of the whole programme. In determining the type and environment of training courses, AnCO has always endeavoured to maintain a strong link to the actual work situation which the trainees will encounter at the conclusion of their courses. AnCO has done this in many ways viz

- (a) AnCO operates a forty hour week for the trainees which is a standard working week for industrial work in Ireland.
- (b) All conditions in the training centre simulate in as close a manner as is possible the realistic working conditions. These conditions include clocking in and out, work breaks, tools and equipment, working clothes, discipline etc.
- (c) Projects on which the trainees are involved are completely and realistically job orientated.

The majority of AnCO's trainees are young people under twenty-five years of age. They form a significant part of AnCO's programme for Unemployed and Redundant persons and for the Itinerant Programme. All participants on AnCO's Apprenticeship Programme, Career Training Programme, and 75% of participants on the Community Youth Training Programme are young persons under 25 years of age. AnCO ensures that on all of these programmes the trainees receive basic theory of the job, practical demonstrations of the skills involved in performing the job, and stamina training to ensure that the job can be performed effectively, safely and thoroughly. In order to impart the skills, reinforce theoretical lessons, build up stamina and expose the trainee to realistic work situations, trainees participate on practical projects, some of which are carried out in companies. AnCO's courses, where possible or practical, are structured according to the trainees needs. For example, on Community Youth Training Programmes trainees receive basic industrial skills by means of lectures, practical demonstrations and by means of their own exposure and participation on these projects. For some other courses, run principally in centres, trainees are given a period of supervised practical on the job training in selected companies.

AnCO has taken special steps to help young people who leave school with no qualification. Towards the end of 1979, AnCO itself set up three Community Workshops in Dublin's Inner City. These Workshops are directed at unemployed 15-19 year olds who would not be ready to attend a normal AnCO training course. The Community Workshops aim to provide basic training in adaptable industrial skills which will equip the young people concerned for either immediate employment or for further skill training at an AnCO Centre. The three workshops have been set up on a pilot basis for three years, and their operation is being closely monitored by AnCO's Research and Planning Division. AnCO has also been supporting a number of special workshops throughout the country which are geared towards the integration and placement of travelling people within industry and local communities. Twelve such workshops were in operation in 1980. In 1981 AnCO trained almost 1,000 young people in workshops.

As indicated, all of AnCO's courses are linked to practical work situations. Courses are neither designed nor implemented in isolation, removed from realistic employment situations. AnCO's very considerable success hitherto in the placement of its trainees is due principally to the fact that courses carried out by AnCO are completely employment orientated and that all courses in their conception, design implementation and supervision are linked to the opportunities, vacancies and job prospects for trainees at the conclusion of their courses.

The concept of linked work and training and education for young people is best exemplified in Ireland in the national apprenticeship system. Under the Industrial Training Act, 1967 seven trade groups, Engineering, Construction, Printing, Motor, Furniture, Electrical and Dental Craftsman are designated for apprenticeship training purposes. Currently there are almost 20,000 apprentices registered with AnCO - The Industrial Training Authority. These apprentices serve a 4 year period of apprenticeship during which they alternate

between off-the-job training in industrial training centres, work in employers premises and education and training in Vocational Schools and Colleges. Approximately, 14,500 of these apprentices attended educational release courses in the 1981/82 academic year and approximately 3,000 first year apprentices undergo off-the-job training either in AnCO Centres or in training centres in industry. The educational release courses are either block release courses (8 to 12 weeks) or day release courses 1 or 1½ days release per week for the academic year. Approximately 8,000 attend day release classes and 6,500 attend block release each year.

The Industrial Training Act, (1967) provides that apprentices must be released without loss of pay for courses of technical education and training whereas the Vocational Education Act, 1930 provides for the setting up of courses of technical instruction in Vocational Schools and Colleges. Apprentices on block release courses who have to live away from home are provided with subsidised accommodation and free travel to and from the release centre.

The curriculum content of the courses is determined by a Curriculum Advisory Committee (assisted by trade expert working parties) and representative of employer, trade union, education and training interests. This Committee operates under the control of AnCO.

#### AnCO's Special Attendance Project on Work and Training for Young People

In response to the Council Resolution of 18th December, 1979 on linked work and training for Young People, AnCO has undertaken to carry out a special attendance project in order to develop a flexible form of transition from school to working life and to develop within this transition adaptable systems combining training and practical work experience.



### Content and Concept

The programme will combine the systematic training of young unemployed school-leavers in a Technical College together with the practical experience on the job. It is anticipated that all the trainees will find a job related to the training and experience received on the conclusion of this programme. The skills involved are related to the distribution sector. This sector was selected in view of the recurring manpower shortages which have been detected. It was decided that these shortages could be reduced to some extent through a comprehensive alternance programme for unemployed young people wishing to prepare for a career in this sector.

All of the young persons are unemployed first job seekers under 20 years of age. Some of the participants may have worked briefly in 'dead end' jobs where there was no provision for worthwhile experience or skill acquisition. All the participants will be recruited from the National Manpower Service register of unemployed people.

### SUPERVISION AND RECOGNITION OF TRAINING

The curriculum for this programme has been drawn up by AnCO personnel in co-operation with the Technical College authorities. However, a detailed curriculum can only be established subsequent to the vocational assessment of candidates for this programme. This selection will be carried out in the near future. The programme may also enable the trainees at the conclusion of this course to enter further, more advanced management orientated courses etc. Successful trainees will be awarded appropriate certificates by AnCO on completion of the course.

### REMUNERATION AND FINANCIAL SUPPORT

The remuneration/allowances paid to the trainees will conform to the standard AnCO allowances (See Annex 1 for list of current allowances) Accommodation,

travel and meal allowances will also be given where appropriate.

WORKING CONDITIONS AND SOCIAL PROTECTION

Participants on the programme will enjoy all rights which other trainees enjoy including social protection rights.

The conditions of the trainees will be supervised and checked by AnCO to ensure that the training and development of the young persons are promoted in a safe and realistic environment which conforms rigidly to all existing legislation.

CERT (Council for Education, Recruitment and Training for the Hotel, Catering and Tourism Industries) was set up in 1963 under the Tourist Traffic Act, 1952. Its main functions are recruitment, training and placement of staff for the hotel, catering and tourism industries.

Wherever possible in its training programmes CERT seeks to arrange and maintain a link between work and training. In 1982 CERT will train the following estimated numbers.

	<u>Category of Course</u>	<u>No. of trainees</u>
1.	Full-Time Craft	930
2.	Day and 2 Day Release Craft	330
3.	Management	120
4.	Industry-Based	5000
5.	Unemployed	200
6.	Preliminary	140
		<hr/> <hr/>
		6720
		<hr/> <hr/>

Details of Courses

\* Categories 1, 2, 3, and 6 are carried out at formal off-the-job training centres and incorporate a period of supervised industrial experience as an integral part of the course.

\* Full-time craft trainees attend between one and two years

duration 50% of the period being spent in industrial experience.

- \* Day and Two Day Release courses are aimed at young persons who commenced their working lives without the benefit of formal pre-employment training.

In the case of full and Day and Two Day Release courses CERT provides a range of financial incentives to trainees whilst during industrial experience a grant is made to the employer towards the cost of wages.

- \* Management grants are paid in respect of Block release. Sandwich and Full-time trainees, all of whom undergo supervised industrial experience as part of their training. Full-time trainees begin training on completion of second-level education whilst the other categories are already in employment. Block Release course is aimed at management trainees in industry whilst Sandwich course is for persons already working in craft positions in industry who exhibit management potential.

- \* Industry-based courses are run to improve the standard of skills of those already employed in industry. The courses, which may be on or off-the-job, are relatively short in duration.

- \* Preliminary courses provide an opportunity for young persons who leave school at the intermediate level to undergo both industrial and general study.

- \* Unemployed courses are aimed at persons on the Unemployment Register who are suitable for training for Careers in the Hotel, Catering and Tourism industry. The vast majority of the trainees are young persons. No formal work experience is incorporated in this programme.

#### Content and Concept of linked work and training.

As can be seen from the details given above, CERT actively promotes the idea of linked work and training. The relevance of both on and off-the-job training

is continuously monitored by CERT's technical experts leading to changes in course content where appropriate.

#### Supervision and Recognition of Training

All programmes are approved and evaluated by CERT and the level of competence achieved by trainees on all courses provides a suitable base for further training at a similar or higher level.

Almost all CERT courses are worked-linked and where there is a difference in format between two courses pursuing the same basic aim, there is normally uniformity of certification.

#### Remuneration and Financial Support

CERT provides a wide range of financial incentives to trainees attending its courses.

All trainees with the exception of those attending Industry-based and Preliminary Courses are in receipt of financial incentives paid by CERT, accommodation, transport uniforms, equipment, meals and training grants being the main grants.

#### Working Conditions and Social Protection

In the case of trainees placed by CERT for industrial experience, CERT Training Advisers ensure that the establishments provide an environment conducive to the learning process and that trainees enjoy conditions at least equal to the legal minimum.

T.A.I.

## TRAINING ALLOWANCES

Males and Females	Adult Trainees
	Adult Apprentices

OPERATIVE DATE 31.5.'82

### Single Persons

AGE	£
16 - 17 Yrs	27.80
18 - 34 Yrs	35.10
35 + Yrs	39.20

### Trainee with Adult/Child Dependant

ALL AGES	
With Adult Depend.	57.40
With One Child	65.60
With Two Children	75.00
With Three Child	82.50
With Four Child.	90.00
With Five child.	97.50

- NOTE:
1. Each Additional Child Allowance is £7.50
  2. Single Parents are to be paid 18-34 single rate if they are under 35, together with The Childrens Allowance of £7.50 per child.

### Reason for increase/change:

Change in Social Welfare Rates etc.

Date 7 May 1982.

Issued by

*OPAK*

## ALTERNANCE: UK NATIONAL REPORT

### 1. INTRODUCTION

- 1.1 The alternance training provided in the UK is varied and ranges across all levels of student ability and vocational requirements. At all levels, but especially at that of the least qualified school leavers, there have been significant developments since the Council Resolution of 18 December 1979.
- 1.2 Somewhat different systems of education and training apply in different parts of the United Kingdom. There are in effect four separate systems of education below university level, that in England (the responsibility of the Department of Education and Science) and that in Wales (under the Welsh Office Education Department) generally operating in close parallel, that in Scotland (under the Scottish Education Department) operating somewhat separately, and that in Northern Ireland (under the Department of Education for Northern Ireland) separate again; and the degree of devolution to local authorities (or, in Northern Ireland, education and library boards) whilst generally considerable, varies somewhat under these systems. The national labour market authority, the Manpower Services Commission (MSC) which includes representation from the social partners, operates in England, Wales and Scotland but not in Northern Ireland, where the (Government) Department of Manpower Services fulfils a similar role. Accordingly, whilst this report gives a general picture of developments, it may not do full justice to differences of detail between the systems.
- 1.3 This report is drawn up with reference to the headings of the Resolution, relating each to four main areas of interest: alternance, in the mainstream training system (apprenticeship); alternance in the mainstream vocational education system; alternance for young workers without training, and alternance for the young unemployed.

- 1.4 Most apprenticeships/traineeships are sponsored by employers in the manufacturing and service industries. The young, selected trainees enter into a contract with their employers under which they are given both practical training on the job and theoretical training, usually in colleges of further education. The college element may consist of day release (ie, one day a week spent at a college) or block release (ie, several weeks at a time spent at a college).
- 1.5 The main manufacturing industries with apprenticeships are in the engineering (including mechanical, electrical, vehicle industries), metal manufacture, construction, timber and furniture, paper, printing and publishing and the chemicals and allied industries. In addition there are opportunities for apprenticeships/traineeships in public utilities such as coal, gas, electricity and water and including the National Health Service, transport and communication, hairdressing and the distributive industries. However, in many of these, and especially the latter two, opportunities for work-based training has been limited, and college-based provision, whether in full-time or sandwich (see below) has provided the main training input.
- 1.6 In 1980 it was estimated that some 90,000 young people entered apprenticeships, about 10% of the age group. A further 5% or thereabouts took other part-time vocational education/training opportunities linked with work, and about 10% took full-time vocational courses.
- 1.7 Many universities, polytechnics and colleges provide full time courses with alternance training at higher levels. These range from a four year degree level course, during which a year is spent receiving on-the-job experience in employment, to non-advanced further education technician and business studies 2 year courses when a shorter time, on day or block release, is spent in obtaining work experience. Such courses are known as sandwich courses and attracted some 30,000 students during 1980/81.
- 1.8 Integrated courses for employed young people without apprenticeships (Unified Vocational Preparation) have been sponsored by the Government on a pilot basis since 1976. These schemes give to young people with few or no qualifications who enter employment where there is little or no



training available, an appreciation of the world of work, including their own firm and industry by means of on-the-job, job rotation experience. By means of day release to colleges or other educational institutions the young people are also provided with training in life and personal skills as well as knowledge of the community and their role in it. After an initial experimental growth period some 6,000 trainees a year participated in these schemes in 1980/81 from a wide cross-section of industries.

- 1.9 Alternance schemes for the young unemployed have been run since 1978 under the Youth Opportunities Programme. The aim of the Programme is to help each young person develop in maturity, confidence and independence and to acquire direct experience of work and a range of basic skills which, together, lay a foundation for adult life. In 1980 there were some 550,000 entrants to the Programme, of whom the great majority undertook work experience on the premises of employers or community projects, but a smaller number undertook special full-time training courses. Of those on work experience about one quarter undertook some form of systematic off-the-job education/training, usually concentrating on life and social skills relevant to the world of work and to getting and keeping a job, but in some cases with a more directly vocational element; such opportunities being usually based in a college of further education.

## 2. DEVELOPMENT OF THE CONTENT AND CONCEPT OF LINKED WORK AND TRAINING

- 2.1 Encouragement of effective links between training and experience.

### 2.1.1 Apprenticeships

- 2.1.1.1 Apprenticeships may be defined as the initial craft or technician training opportunities made available to new entrants to industry under collective agreements. Until now apprenticeships have begun at the age of 16, have a duration of 3-4 years on a time serving basis with age related pay. Responsibility for apprenticeships has lain with the particular industries concerned, often, since their establishment in 1964, under the auspices of the Industry Training Boards. There has been close collaboration with colleges of further education where apprentices may attend courses, on day

or block release bases, leading to certificates awarded by the Technician and Business Education Councils (TEC and BEC) or the City of Guilds of London Institute (CGLI)

2.1.1.2 As a result of the recession the number of new apprenticeships being offered has fallen appreciably, from over 100,000 in the late 1970s to an estimated 90,000 in 1980 and 82,000 in 1981. This trend has been a matter of concern both for the Government and industry. Therefore, in line with its concern for the vocational education of all 16-19 year olds, the Government has instituted a programme of apprenticeship reform which will, among other developments, endorse the links between the education service and industry. This is discussed further in paragraph 2.2.1.9 below.

## 2.1.2 Vocational education

2.1.2.1 The Government has long encouraged opportunities for higher education students to gain practical experience in productive work as a means of applying their theoretical knowledge, for example through sandwich course arrangements and as a means of drawing together the education service and industry. There are, however, at present, many practical difficulties in expanding this policy when three million of the country's permanent workforce is unemployed. This is underlined by the difficulties which students on sandwich courses are experiencing in finding training places. The rapid expansion of sandwich student numbers from 50,000 in 1970 to 74,000 in 1980 has not been matched by the growth in placements. A recent review of sandwich course students in England and Wales revealed that in 1981-82, out of the 30,000 students seeking placements, there would be an estimated 4,000 shortfall in placements, some 2,400 of which were expected to be in the engineering and technology disciplines. This dearth of sandwich course student placement in the engineering and technology industries reflects the impact of the current recession on the hardest hit manufacturing industry. The Council for Tertiary Education in Scotland reported similar findings in its report on Training Places. Non-degree students have greater difficulties in finding placements than degree course students.

2.1.2.2 Part of the present problem in finding placements for sandwich course students has been caused by the reversal of roles between industry and the education service. In 1960 just 9,000 students were on sandwich

courses. Most of them were sponsored throughout their course by firms which had a contractual obligation as well as a self-interested commitment to provide the student with the necessary and appropriate training place. By 1970 there were 50,000 sandwich students, most of whom were now college based (ie., a college and not a sponsoring firm taking responsibility for finding training places). The education service generally meets the cost of sandwich students' academic period of study (including mandatory awards where appropriate), of finding industrial placements, and of supervising students during their work experience; employers continue to meet the cost of salaries on sandwich placements plus supervision and overheads.

- 2.1.2.3 A further problem in finding placements for sandwich course students lies in the competitive position a student can find himself vis-à-vis a young unemployed person who can be offered work experience by firms on more attractive, Government subsidised, terms under the Youth Opportunities Programme.
- 2.1.2.4 The Manpower Services Commission (MSC) and some other bodies can, in some instances, provide some financial support for sandwich course students but most of the cost of employing sandwich course students while on work experience still falls on employers. Employers, despite the difficulties, remain committed to the sandwich course principle and supply some 25,000 training places a year.
- 2.1.2.5 Some research work is already under way to evaluate sandwich courses. The National Union of Students is carrying out a consumer survey on student preference; a Brunel University/Confederation of British Industry questionnaire is examining industrial commitment; and the Development Services Unit of the Council for National Academic Awards is appraising the educational quality and the value of the supervised training experience of sandwich courses.
- 2.1.2.6 In response to the recommendation of the Government sponsored Sandwich Course Review report that further research was needed, the Government is contributing, in 1982-83, some £40,000 towards funding a programme of research aimed at clarifying the costs and benefits of sandwich education. The programme will be co-ordinated by a steering group led by the Department of Education and Science with members from other central government departments and with representatives from education and industry.

2.1.2.7 As a further indication of the Government's concern at the shortfall in sandwich course placements, the MSC is increasing by 25% the number of grants available to firms to support placements within the Training For Skills Programme from 2,000 in 1981-82 to 2,500 in 1982-83. The additional 500 grants will be for sandwich students in engineering and applied technology courses. In addition, the MSC's schemes for supporting computer science sandwich placements will be extended by 30% in 1982-83. These steps to ensure the continuation of sandwich courses should be viewed in the context of the Government's commitment to an education service with closer and stronger ties with industry.

### 2.1.3 Young people without adequate training

2.1.3.1 In 1976 the Government set up a pilot Unified Vocational Preparation (UVP) scheme designed to cater for young people aged 16-19 who had left school with few or no qualifications and who had entered full time employment which offered little or no further education or training. In 1981 the programme passed out of the pilot phase and was accepted as part of the Government's provision for the education and training for young people. The Programme has two broad aims for its trainees: the acquisition of job specific work skills and the development of attitudes and knowledge about the trainees' working environment, the community and themselves.

2.1.3.2 All schemes share certain essential features: Induction to the job, to the organisation, to the industry and to working life generally; basic job skills and knowledge which is mainly the employers' responsibility and covers a wide range of specific job skills to make the young people as adaptable as possible; social and personal skills which are mainly developed in colleges and during a residential period.

2.1.3.3 There is no set length for UVP courses. They are individually designed. The average length is about 60 days spread over a six month period.

- 2.1.3.4 The Manpower Services Commission (MSC) contributes financial support to these schemes, including an incentive grant to employers to encourage them to provide in-firm training and to release their young employees to attend the colleges on a day release basis. The MSC also oversees the schemes to ensure that they contain the requisite balance of all the components.
- 2.1.3.5 A review published in 1980 by the National Foundation for Educational Research reported the success of UVP. A report by the now defunct Jordanhill UVP Group on the 5-year UVP pilot programme in Scotland will be available later in the year. Work is continuing to explore the possibilities of establishing certain core aspects of the curriculum, as a lead-in to the new Youth Training Scheme to be introduced in 1983. The appointment of a quality control officer to develop and maintain quality in curriculum design is indicative of the Government's commitment to the UVP philosophy in the short term and the YTS proposals in the longer term. The importance of training and staff development is also recognised and a development officer was appointed to meet the needs of both UVP and YTS.
- 2.1.3.6 The Jordanhill Unified Vocational Preparation Group (JUVPG) at Jordanhill College of Education, Glasgow, undertook responsibility from 1976 to 1981 for the curriculum development and evaluation of UVP schemes in Scotland and also for the training and development of tutorial staff concerned with these schemes. In 1979 the Scottish Education Department set up an Education Resource Unit (ERU) to assist tutors who were concerned with the educational elements of the Youth Opportunities Programme. Towards the end of the UVP pilot programme it was decided to merge the ERU and JUVPG into a single unit to cover the whole field of vocational preparation and the Scottish Vocational Preparation Unit came into being on 1 April 1982. It will provide a focus for teachers and lecturers and will work with other agencies on the development of vocational preparation. The Unit will also co-operate closely with the MSC in developing the education element in the new Youth Training Scheme to be introduced in September 1983.

#### 2.1.4 The young unemployed

- 2.1.4.1 The Youth Opportunities Programme (YOP) was launched in 1978 to provide, in the main, for a small but important minority of young people with no or very few qualifications who needed a short period of work experience or basic training in order to improve their chances of securing permanent employment. The aims of the Programme were to provide induction, planned work experience, an opportunity for training or further education and counselling in a distinctive form designed to appeal to and help young people with differing needs. Much progress was made in the first two years of YOP to meet these objectives. However the subsequent rise in unemployment among the young school leavers has necessitated a rethinking of the Programme.
- 2.1.4.2 In 1981 various initiatives and developments aimed at improving the Programme's quality were brought together within a "Quality Improvement Plan". Improving the quality of the Programme while catering for increasing numbers of entrants is not an easy task. To illustrate, the 1981 annual survey of young people on work experience receiving off-the-job training showed a total of 67,000, an increase of 7% on the total achieved in 1979/80. But this was not enough to keep up with the growth in the Programme generally, so that the proportion receiving off-the-job training actually fell by 13% from the 1979/80 level. Nevertheless real progress in quality improvement was made in 1980/81 and examples of this are given in the following paragraphs.
- 2.1.4.3 The three year study entitled "Grouping of Skills" conducted by the MSC's Training Services Division entered its final stage and began to generate results and material of value in developing basic skills training in YOP. A major aim of the study was to establish a bank of information about the skills required by young people entering their first job; and three local labour markets - Coventry, Leeds and Liverpool - were studied in detail. The identification of large numbers of basic skills essential to a range of jobs, arising from the study, will help in the design of individual schemes and assist in a more accurate matching of the abilities of YOP trainees to the local labour market; help the Careers Service in guiding and supporting young people in their access to and progress through YOP; and assist young people in measuring their own progress. More immediately, the results of the study have helped the

development of a basic skills check list for use by scheme supervisors. This was piloted in one training workshop during 1980/81 and will be extended to 10 other workshops during 1981/82.

- 2.1.4.4 The Basic Skills Unit, established in 1979/80 at the National Extension College in Cambridge, produced a wide range of teaching materials piloted on YOP schemes, related to basic skills, for supervisors, tutors and young people in YOP. These materials included a series of booklets written by young people about their experiences of growing up, learning, job hunting and personal relationships and which are designed to stimulate poor readers to read and write, as well as providing valuable material for discussion.
- 2.1.4.5 The relevance to YOP schemes of computer assisted learning was assessed during 1981. Consideration was being given to introducing a computer based training system into a major training workshop with a view to adapting the software and training packages for use in YOP.
- 2.1.4.6 In collaboration with groups of employers, trades unions, Industrial Training Boards and representatives of the education service, work began on developing model schemes offering up to a year of work experience and off-the-job training and further education, linked to particular fields of employment, which could be introduced at a local level. For example, 12 month schemes were agreed in construction, distribution and office occupations, and these were piloted during 1981. Also produced have been a series of basic skills profiles for jobs and clusters of jobs, a handbook for sponsors of YOP schemes in the Food Drink and Tobacco industry and four teaching films for use by sponsors and the further education service. Pilot schemes to test all these materials have also been run. Work began on three experimental programmes of training and work experience aimed at equipping non-academic and poorly qualified young people for jobs involving new technology, particularly in the field of microprocessors.
- 2.1.4.7 The Tavistock Institute of Human Relations has undertaken research into the concept and content of "learning through work experience". Following extensive fieldwork on 100 YOP schemes in four parts of the country, the researchers are developing and piloting methods of promoting effective learning at work through staff training, publications and dissemination activities, advice to individual schemes and scheme assessment techniques.

- 2.1.4.8 The Industrial Training Research Unit and Leeds University are developing "Trainee Centred Reviewing" which provides young people with opportunities to discuss and contribute to the management of their progress on YOP. The MSC is also working with the City and Guilds of London Institute and the Royal Society of Arts to develop methods of recording YOP trainees' progress which can, in turn, form the basis for "Trainee Centred Reviewing".
- 2.1.4.9 Twelve exemplary projects (ten in England, one in Scotland and one in Wales) were set up with Local Education Authorities (LEAs) to examine and demonstrate the potential for integrating, on an authority wide basis, the further education and work experience elements on YOP, involving such developments as the creation of special centres providing social and life skills courses and the development of new information systems to facilitate the matching of trainees to appropriate further education opportunities. The report published in July 1982 was commended by the Department of Education and Science for the evidence it gave for good practice in LEA/MSc co-operation. A small working group of the MSC's Special Projects Division staff and representatives of the Association of Metropolitan Authorities produced a guide to best practice within YOP which focused on some practical examples of very good schemes and the organisational arrangements adopted by LEAs who have had notable success with YOP in sponsorship and YOP trainees.
- 2.1.4.10 By the end of its third year the Programme had helped nearly three quarters of a million young people who would otherwise have been unemployed and it was engaging over 80,000 sponsors of schemes - public and private firms, Local Authorities and voluntary organisations.
- 2.1.5 Curriculum development
- 2.1.5.1 A major contribution towards the development of the concept and context of linked work in training has been made by the Further Education Curriculum Review and Development Unit (FEU) established in 1977 by the Department of Education and Science (DES) to encourage curriculum and staff development particularly in areas of innovation within the colleges of further education (which provide vocational, and some general, education at the "upper secondary" level and above). The FEU has a small full-time staff, and a Board of Management with representatives of a wide range of educational interests, the DES, the MSC and the social partners. The FEU works largely through study groups and networks of practitioners, as well as commissioning research projects. A number of recent reports, in



particular "Vocational Preparation" published in January 1981, have been influential in their consideration of a possible common framework for a basic vocational year for those employed, unemployed or remaining in full-time education; in defining basic skills and learning objectives to be achieved co-operatively as between trainee, college and workplace; in considering learning strategies appropriate to those objectives and to the context of the young people's location, status, aptitudes and needs; and in considering the needs of staff engaged in training new client groups through new forms of provision. The Unit is also working closely with examining and validating bodies on issues of progression into more traditional and/or advanced levels of vocational education and training. In all these activities, and in others such as its work on profiling, the Unit has worked closely with many of the other bodies named above concerned with industry-related and in-firm training development, such as Industry Training Boards, the Industrial Training Research Unit and the Institute for Manpower Studies.

2.2 The development of a broader training base.

2.2.1 Foundation Training

2.2.1.1 The Government's White Paper "A New Training Initiative: A Programme For Action", published in December 1981 made the Manpower Services Commission responsible for the management of vocational training programmes for young people in the 16-19 age group who are no longer in full-time education. The White Paper also launched a major new £1 billion a year Youth Training Scheme (YTS), primarily for unemployed minimum age school leavers to come into operation from September 1983 (in England, Wales and Scotland; a broadly similar Youth Training Programme is in operation in Northern Ireland from September 1982).

2.2.1.2 A high level working group, including representatives from industry and education, was set up to report on the possibilities of this wider and more general scheme of foundation training for all minimum age school leavers whether employed or unemployed and including first year apprentices. The working group produced its report in April 1982 and its recommendations have been accepted by the Government. The working group's main recommendations on the content of the new scheme and the assessment of the trainees are set out in the following paragraphs.

2.2.1.3 Training opportunities should be designed to last a year although there would be no requirement that trainees should remain in the schemes for a full year: for example, shorter stays would be appropriate for those with some experience of work on leaving school. Conversely it would be wrong to rule out a longer stay for some with special needs such as disabled young people. More generally, opportunities would build on trainees' existing experience and attainments and provide a foundation both for work and for further training as appropriate.

2.2.1.4 To qualify under the scheme any programme of training should satisfy criteria to be established by the MSC. From the outset these criteria should require any training under the scheme to provide an integrated programme of training, work experience and relevant education. In particular, opportunities should provide for the trainee to:

- a. be properly inducted into the programme and each element of it and assess his or her attained skills, attainments and needs;
- b. receive a minimum of three months off-the-job training and/or relevant further education within a programme lasting a year;
- c. acquire defined core skills (eg., practical competence in the use of tools and machinery and in some basic office operations);
- d. learn about and have direct experience of the world of work (eg., working to deadlines, sharing responsibilities with adults, health and safety at work, role of trades unions, work in and for the community, etc);
- e. receive an introductory programme of training and skills related to a broad group or family of related occupations (the concept of occupational training families, similar to the Berufsfelder under development in Germany, is being explored by the Institute of Manpower Studies);
- f. increase his or her effectiveness in defined "process" skills (eg., planning or diagnostic skills);
- g. develop personal and life skills;

h. receive advice and support throughout the programme under guidance and counselling arrangements agreed with sponsors;

i. be able, at completion of the programme, to transfer his or her acquired skills, knowledge and experience to other employment contexts, including further skills training or education. To that end, the trainee's progress should be systematically reviewed and recorded as he or she goes through the programme, and each trainee should be given, on leaving, a record achievement which is recognised by both employers and young people.

2.2.1.5 It is intended that each young person on the scheme should secure a record of achievement which will be recognised by employers and others and act as a foundation for progression to work, continued training or relevant further education. To facilitate this and the achievement of other objectives, standards must be established and model schemes promulgated.

2.2.1.6 From September 1983 all minimum age school leavers (16 years) will be guaranteed a place on YTS although, because of the large numbers involved, it may not be possible for all young people to join immediately on leaving school. It is likely that the initial participants in YTS will be mainly the young unemployed; the young employed currently eligible for UVP schemes and the first year apprentices, being absorbed progressively later (though up to 100,000 in these categories should be covered in 1983/84).

2.2.1.7 Much work has yet to be done to persuade employers to accept the validity of this more broadly based approach to training.

2.2.1.8 The development of YTS has potentially direct implications for first year apprenticeships. The MSC has set up an Initial Skill Training Group. The basic assumption is that traditional, time-serving, age-pay related apprenticeships are outmoded and the Group is examining means of securing implementation of the NII commitment to adopt agreed standards of training for all key occupations by 1985. It is anticipated that the first year of a traditional apprenticeship will be replaced by a standard YTS course, with thirteen weeks in a college or other off-the-job training and the rest being spent on on-the-job training and experience. This would be essentially a pre-vocational year with the "apprentice" then moving on to more specific vocational training in the second year.

2.2.1.9 It is accepted, however, that there are many hurdles in the way based on the traditional apprenticeship system. A considerable amount of hard bargaining is still required to persuade employers and trades unions to alter the existing system and, in particular, to have apprentices' remuneration adjusted downwards, relative to adult industrial wages, in recognition of a stronger training element and the costs that implies. It may also be difficult to persuade employers of the value of a pre-vocational year at a time when, because of the high rate of unemployment, those applying for apprenticeships are increasingly highly qualified.

2.2.1.10 Northern Ireland has a higher level of unemployment (and youth unemployment) than any other part of the United Kingdom. Not only therefore are comparative needs greater but there is a weaker industrial base from which support for the training of young people can be drawn. A broadly similar programme to the Youth Training Scheme to be known as the Youth Training Programme is being brought into operation in Northern Ireland but from September 1982. There will be a heavier reliance than in Great Britain on the community as distinct from industrial support and on Government Training Centres and Further Education Colleges. Detailed arrangements for the counselling of young people and their placement on courses have been introduced and considerable effort has been devoted to the design of courses to meet the needs of young people in Northern Ireland for education, training and work experience.

## 2.2.2 Developments in vocational education

- 2.2.2.1 Colleges of Further Education have always been closely involved in vocational courses of all kinds, including YOP and LVP. There will be a continuing and growing need for them to be involved in YTS, particularly since the numbers of participating young people will be very much increased. Colleges are very anxious to be involved in YTS.
- 2.2.2.2 The Technician and Business Education Councils (TEC and BEC) were set up in 1973 and 1974 respectively specifically to rationalise provision of vocational education in technician and business fields and are the bodies validating qualifications for college courses. The qualifications awarded by TEC and BEC are highly regarded, particularly for their standards and relevance. Breadth and flexibility, as well as relevance to work, is of the essence of TEC and BEC courses and enables parallel provision to be made within several vocational areas, thus rationalising the often rather narrowly based courses at technician level (the National Certificates and Diplomas) which are progressively being replaced by TEC and BEC provision.
- 2.2.2.3 Both TEC and BEC are expanding their activities at the lower, essentially pre-vocational level by offering appropriate courses in schools and also for the young unemployed. This will further increase the participation of colleges in vocational courses. As a further measure in streamlining the educational provision for young people the Secretary of State for

Education and Science has agreed that the two Councils should be merged in 1985. In the interim period they will be governed by a holding company.

2.2.2.4 The parallel bodies in Scotland are the Scottish Technical Education Council (SCOTEC) and the Scottish Business Education Council (SCOTBEC) which were established by the Secretary of State for Scotland in 1973 with responsibility for organising, developing and reviewing courses in the technical and business sectors respectively. Both Councils conduct examinations and make awards at Certificate, Higher Certificate and Higher Diploma levels. They are also developing vocational studies courses designed to meet the needs of 16-18 year olds whose interests are not academic and who do not wish to embark on any course related to a particular occupational area. SCOTEC and SCOTBEC have always had a Joint Study Group to consider matters of mutual interest and this Group is currently considering the detailed implications of a merger between the two Councils. It is hoped that the Joint Study Group will complete its study by Spring 1983.

2.2.2.5 A growing number of young people are continuing their full time education beyond the minimum school leaving age. The education service, therefore, has an obligation to ensure that the courses in schools and colleges of further education are as well matched as possible to the abilities and aspirations of all these young people. In the Government's view present provision falls some way short of that which is required to meet the needs of a substantial and important group of young people of widely varying ability but usually with modest examination achievements at 16+ who have set their sights on employment rather than higher education but have not yet formed a clear idea of the kind of job they might tackle successfully, or are not yet ready to embark on a specific course of vocational education and training.

2.2.2.6 The Government has, therefore, decided to establish a new national qualification in England and Wales to meet the needs of this group of young people in the 16-19 age group. The courses leading to this 17+ qualification will form a counterpart, in the field of full time education, to the Youth Training Scheme and will be run in both schools and colleges. The courses should offer a pre-vocational year of a broad

programme of general education with emphasis on its various types of employment; should develop personal attributes such as self-motivation, adaptability, self-reliance, a sense of responsibility and an ability to work constructively with others; should help each student to discover the sort of job the young person might expect to tackle with success. Some 60% of the course would be common to all students. This would include written and spoken English, mathematics, aspects of science and technology and their application in the modern world; and studies designed to give a broad understanding of citizenship and its responsibilities; the way the country earns its living and the nature of its institutions. 40% of the course would consist of individual options of a general, commercial or technical bent. Careers education and guidance should be provided throughout the course and students informed about opportunities in further education.

2.2.2.7 The course will be prevocational in intent with a strong bias towards a practical component which could well, however, be not work placement but simulated work experience. It is intended that the nationally recognised qualifications, of a standard sufficient to carry weight with employers, will lead either directly to a job or to a specific vocational course. It is the intention that, for full time students, the 17+ will subsume existing provision in this field including some BEC and TEC courses. The Government expects some 80,000 young people to take up places on courses leading to the 17+ qualification.

2.2.2.8 As indicated at paragraph 2.2.2.3 above a somewhat similar course is being developed in Scotland under the joint auspices of SCOTEC and SCOTBEC. It will be known as the Scottish Certificate in Vocational Studies (SCVS). This Certificate which begins its prototype development stage in session 1982-83 is being designed as a full-time course but on a modular basis which is intended to cater for different categories of post-16 students. It is hoped that the modular nature of the course will enable it to provide in some cases the educational component of the Youth Opportunities Programme and later of the new Youth Training Scheme already mentioned. The SCVS will have core elements of communication, numeracy, social and industrial studies and work skills. In addition it will include extension studies of a more specifically vocational character and it is hoped that completion

of these will lead to exemption from the first year of certain SCOTBEC, SCOTEC and DGLI courses. Under the auspices of SCOTEC the prototype development of a "Course in Technician Studies" will also commence in 1982-83. This course will be similar in structure to the SCVS but the extension studies will be devised specifically to permit exemption from Stage I of certain SCOTEC certificate courses.

### 2.2.3 The young unemployed and those without training

2.2.3.1 It is intended that, by 1985, the YTS will supply vocational training for all minimum age school leavers. The scheme will, therefore, absorb all the young people who are in the present target group for YOP and UVP. The concept of occupational training families will be introduced into the scheme to ensure coherence for the young people who take part in it.

### 2.3 Meeting the needs of new client groups.

2.3.1 The young people in the target group of all the newly developing vocational training schemes have a wide range of interests, expectations and abilities but in many cases the standard school/college curricula have not proved appropriate for them. The aim, therefore, of the schemes sponsored by the Government is to draw forth the potential in these young people by building on the work already done in schools and colleges and so prepare them for adult and working life and to enable them to equip themselves to make their way in the increasingly competitive and uncertain world of the 1980s. They are also intended to provide what the economy needs and what employers want: a better equipped, better qualified, better educated and better motivated workforce. To ensure that this is done effectively the designed curricula of the various schemes, while having agreed central cores, must also be adaptable to take into account the varied interests of the target group. All the schemes, if they are to carry weight with both the trainees and the employers, must also give some indication of the standards achieved by the individual trainees. Therefore, much research, experimentation and consultation with all concerned is being



undertaken on methods of assessment, based mainly on profiling. Some of this has been referred to in sections 2.1.4 and 2.1.5 above; and a considerable degree of consensus has emerged about the importance of trainee-centred curricula and new, more flexible learning strategies.

## 2.4 Extension of alternance to a broader range of occupations.

2.4.1 In the past training has tended to lead to specialisation, whether in apprenticeships or college based full-time or sandwich courses. The important philosophy underlying the Youth Training Scheme is the exact opposite. It is not a job/industry specific training course. It is a broadly based scheme offering training opportunities to the widest possible range of entrants to all sectors of the labour market. The importance lies in its flexibility and the avoidance of specialisation; it is to train young people in adaptability and mobility and to encourage them to meet the changing technological world of the 1980s. The broader approach in full-time pre-vocational education, described in paragraph 2.2.2.5, will have the same effect.

## 2.5 Minimum period off-the-job.

2.5.1 Traditionally, in vocational training, including apprenticeships and YOP, there has tended to be a split between on-the-job and off-the-job training, the latter consisting of a minimum (usually one day a week or equivalent) off-the-job period of day release. Attempts to achieve effective integration between these elements, through the agencies of the further education examining bodies and the Industrial Training Boards, have met with mixed success. It is intended that in future, under YTS, all training aspects will be totally integrated. YTS will be based on the notion of "work based learning"; about two thirds of the time being spent on job skills and the experience of learning about the world of work in several working environments. The minimum 13 weeks of off-the-job learning (mainly in colleges of further education) will be integrated with on the job training and experience. This unified aspect is a major improvement on most previous schemes, most particularly YOP.

### 3. SUPERVISION AND RECOGNITION

- 3.1 The education system in the UK had long been accustomed to both the concept and actuality of part-time and sandwich courses. The day release element of the vocational training schemes, therefore, whether from industry to college or from college to industry, is not innovative, although apart from sandwich courses, validating bodies, in the past, have not generally had responsibility for the practical element.
- 3.2 Standards in vocational education are established by a variety of independent bodies such as the Technician and Business Education Councils and the City and Guilds of London Institute. Their modes of activity vary, but a general outline is given in paragraph 3.3 below. They do not formally establish standards in practical training, for example in respect of apprentices; such standards (which are not yet established in all sectors) are normally a matter for the industries concerned, acting in some key sectors through statutory Industry Training Boards (ITBs) and in others through non-statutory arrangements, although these bodies may use the expertise of the educational bodies in standard-setting, and co-operation is encouraged, for example through cross-representation between industrial and educational bodies. The establishment of appropriate common standards for vocational education and practical skills in all sectors is a priority area for the Government programme of apprentice reform to which reference has already been made.
- 3.3 The bodies responsible for validating vocational education courses consist of representatives of standing from the education service, industry and the appropriate professional/technical/business associations, usually after consultation with the particular organisations. There are suitable sub-structures of advisory committees responsible for the detailed syllabuses and assessment planning for particular subjects or group of cognate subjects. They also assess standards of performance and award certificates and diplomas as appropriate. All the validating bodies work, in co-operation with local education authorities, schools and colleges, to encourage the general education of young people by providing an alternative curriculum which should give them a better preparation for their working life. They also aim to facilitate the

process by which students can transfer from one stage of vocational preparation to another.

3.4 A vast amount of experience already exists in the field of validating vocational training and can, therefore, be called upon to assist in the assessment procedures of the YTS.

3.5 Experience gained from funding both UVP and YOP schemes has shown that it is not sufficient to have a scheme isolated from mainstream provision. There is a need for bridges and ladders to allow transference from one form of scheme or course to another in order to increase flexibility and meet the changing needs of young people in the process of development. Arising from the recognition of the need for these bridges to be built in to the system there has been a shift in policy of the Manpower Services Commission. The Commission is now prepared, during the period of an MSC sponsored scheme, to fund a young person who, while on day release at a college, wishes to undertake a course leading to a formal qualification, whereas in the past the financing of any such course has generally been a charge on the education authority and has been seen as unrelated to the work experience element.

#### 4. REMUNERATION AND FINANCIAL SUPPORT

4.1 It is forecast that, in 1983, there will be 890,000 16 year olds, of whom 508,000 will be in the labour market. This means that 382,000 (43%) will still be in full time education, either in school or college. These young people will receive little direct financial support although their parents will continue to receive child benefit and may also receive discretionary and means-tested benefits. (All data in this section refer to England, Wales and Scotland, though the details of arrangements for those in education may vary slightly).

4.2 Of the 508,000 16 year olds in the labour market in 1983 it is expected that 210,000 (40%) will be in jobs and 297,000 (59%) will be unemployed. This latter group would have no other income except (under present rules) the State benefit of £16.85 per week. These young unemployed people may, subject to certain conditions, attend a part-time further education course

of up to 21 hours a week without affecting their eligibility for benefit. Under the present YOP and the planned YTS programmes, at present (1982) levels of income, the young people would receive £25 per week YOP/YTS allowance.

4.3 Of the 210,000 16 year olds expected to get jobs in 1983 about half are expected to go into apprenticeships or other forms of training. The current wage rates for 16 year olds apprentices in some leading industries range from £26.00 to £39.74 per week. As employees, most of these young people are liable to tax and National Insurance contributions. In most cases the effect of these will be to reduce gross pay by about £6 per week.

4.4 The divergence between the various levels of remuneration for young people is recognised, particularly the anomaly of little or no remuneration for full-time education based participants. These anomalies have been studied, but a report, "Education for 16-19 year olds," published in 1981, considered that there was insufficient evidence to establish any very precise connection between financial support and participation levels. There was a significant rise at the beginning of the 1981-82 academic year in the percentage of those staying on in education at 16 which could be held to suggest that young people are not in general deterred by the absence of financial support from seeking to improve their qualifications.

4.5 The Government has always recognised that these disparities existed but, while prepared to keep the situation under review, has no plans at present to alter the arrangements. At a time of restraint in public expenditure it considers that the first priority must be the provision of courses rather than student support.

## 5. WORKING CONDITIONS AND SOCIAL PROTECTION

---

5.1.1 The Youth Training Scheme is about developing a permanent bridge between school and work. It aims to provide school leavers, and especially 16 year old school leavers, with a period of around a year during which time they will be learning as well as working, gaining a broad competence in basic skills that are industrially and commercially relevant. During this time the young people will in fact be trainees - young people undergoing training.

both

- 5.1.2 The new scheme is designed for young people recruited by employers, and also for school leavers who are unemployed. Those who are unemployed will be placed with employers or other sponsors, and receive the same training as those with jobs. The basis of the scheme is therefore a common traineeship, but this may or may not be in the form of a traineeship grade with payment of a training allowance rather than a wage. Employers may recruit young people, offer them jobs, but grade them as trainees during the first year and pay an allowance; or they may at some point during the year offer them a contract of employment which would not affect their training programme. Equally, employers may offer contracts of employment to young recruits and pay them a wage from the start, while they are nevertheless following courses of training. And, of course, there will also be numbers of otherwise unemployed young people placed with employers for the period of their training only, who will be classed as trainees and paid the allowance.
- 5.1.3 But whatever the formal position, young people taking part in the scheme will receive at the outset a document - the traineeship agreement - stating the length and general content of their programme of training, their remuneration, and other relevant information. The training agreement, which most basically defines their status, holds good so long as training lasts, whether or not the young people are offered contracts of employment.
- 5.1.4 Under the present Youth Opportunities Programme, all young people on the scheme are trainees and receive the standard allowance.
- 5.1.5 The arrangements for the health and safety<sup>at</sup> work of trainees are common for the present Youth Opportunities Programme and the new Youth Training Scheme. The protection of the Health and Safety at Work Act applies to all trainees. Trainees are also entitled to payments for industrial injury analogous to those payable to employees, and other fully analogous protection and benefits, provided for employees under the Industrial Injury Scheme which DESS operates under the Social Security Act 1975. Young people on the new scheme who are also employees will, of course, be protected in the same way as other employees.

The Government has no plans at present to introduce the concept of training leave as a right. The introduction of the YTS Programme will, however, have the effect of offering off-the-job training opportunities to the great majority of 16 year olds entering the labour market from September 1983.

6. CONCLUSION

6.1 As demonstrated by the trends related above, particularly the Youth Training Scheme, which draws together all the strands from other vocational programmes and all interested parties into a unified scheme with a maximum of flexibility, introducing bridges and ladders from one form of scheme to another, the UK Government is fully committed to the principle of alternance.

6.2 As will be evident, a significant and increasing proportion of the 16 year old age group, and a smaller proportion of the remainder of those under 19 (and rather few of those age 19-24) receive part-time education and training with work experience, in one form or another. Effective linkages between the various elements are not always achieved, and development work on this continues. The training and development of the staff responsible - in colleges and in workplaces - is a key to this linkage, and both the Education Departments and the MSC have initiatives in hand to encourage this end in particular to bring together trainers from both sectors in developing a structure for mutual understanding and working together essentially at the local level. The support of the European Community, by such means as the pilot programme of exchanges of experts in the field of alternance, may have a valuable contribution to make to this process; and the United Kingdom will continue to draw on all the resources offered through the Community, as appropriate, and trusts that its own experience will also prove of value to other member states.

Bericht der Regierung der Bundesrepublik Deutschland über den Stand der Durchführung der Entschließung des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 18. 12. 1979 über die alternierende Ausbildung von Jugendlichen

Zu Ziff. I 1: Inhalt und Konzeption der alternierenden Ausbildung.

Die mit dem Begriff "alternierende Ausbildung" bezeichnete Koppelung von Berufsausbildung und praktischer Arbeitserfahrung ist ganz überwiegend bereits die Praxis der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Damit ist die von der EG geforderte Aufstellung neuer Programme, die diese Koppelung sichern, für die Bundesrepublik Deutschland nicht notwendig.

Der größte Teil der Jugendlichen, der nach 9 bzw. 10 Vollzeitschuljahren und in steigender Zahl mit einer Hochschulzugangsberechtigung allgemeinbildende oder berufliche Schulen verläßt, geht in der Bundesrepublik Deutschland in eine betriebliche Berufsausbildung bei gleichzeitigem Besuch einer Berufsschule mit Teilzeitunterricht; zur Zeit befinden sich etwa 1,7 Millionen Jugendliche in dieser "dualen" Berufsausbildung.

Kennzeichnend für das "duale Ausbildungssystem" ist die fachlich/zeitliche Verbindung der - überwiegend fachpraktischen - Ausbildung in einem Betrieb mit dem überwiegend fachtheoretisch orientierten Unterricht der Teilzeitberufsschule, die in der Regel an zwei Tagen in der Woche mit 8 bis 12 Stunden besucht wird. Die betriebliche Ausbildung wird z. T. ergänzt durch überbetriebliche Ausbildungsphasen. In zunehmendem Maße wird der Schulunterricht auch in Blöcken von mehreren Wochen erteilt.

Eine Grundbedingung für ein gut funktionierendes duales System der Berufsbildung ist die Zusammenarbeit von Betrieb und Berufsschule und die gegenseitige Abstimmung der Lerninhalte. Wichtig ist dabei, daß die curricularen Ausbildungsgrundlagen, die Ausbildungsordnungen des Bundes für die betriebliche Berufsbildung und die berufsschulischen Rahmenlehrpläne, welche die Kultusminister der Länder erlassen, aufeinander abgestimmt sind. Um diese Abstimmung sicherzustellen, haben

die Bundesregierung und die Kultusministerkonferenz einen besonderen Bund-Länder-Koordinierungsausschuß eingerichtet, der zwischen Bund und Ländern Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne abstimmt.

Die in der EntschlieÙung des Rates geforderte breite Ausbildungsgrundlage wird in der Bundesrepublik Deutschland durch eine breite - oft berufsfeldbreite - berufliche Grundbildung sichergestellt. Diese wird entweder in der betrieblichen Ausbildung aufgrund der Ausbildungsordnungen oder vollzeitschulisch aufgrund der Rahmenlehrpläne der Länder bzw. durch das auf die spätere betriebliche Berufsausbildung anrechenbare Berufsgrundbildungsjahr in 13 verschiedenen Berufsfeldern durchgeführt. Es bietet durch fachpraktische, fachtheoretische und allgemeine Lerninhalte eine auch formal als solche organisierte breite berufliche Grundbildung, die zu einer anschließenden beruflichen Fachbildung in den verschiedenen, auf das gewählte Berufsfeld bezogenen Ausbildungsberufen befähigt.

Hinsichtlich der weiteren Merkmale des dualen Ausbildungssystems wird auf die Veröffentlichung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften "Berufliche Bildung in der Bundesrepublik Deutschland" 1978, verwiesen.

#### Zu Ziffer I 2: Kontrolle und Anerkennung der Ausbildungen.

Die Forderung der EG nach Kontrolle und Anerkennung der Ausbildung ist in der Bundesrepublik Deutschland durch das Berufsbildungsgesetz vom 16. 8. 1969 bzw. durch die Handwerksordnung vom 28. 12. 1965 und durch andere gesetzliche Regelungen erfüllt.

Die Ausbildungsstätten müssen nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein. Ferner muß die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze und zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte stehen.

Die Anforderungen an die persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder ist z. B. in der Ausbildereignungsverordnung für die gewerbliche Wirtschaft vom 20. 4. 1972 geregelt.



Derzeit sind in der Bundesrepublik Deutschland 446 Ausbildungsberufe staatlich anerkannt, für die nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden darf. Die Ausbildungsordnungen werden vom zuständigen Fachminister im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Wissenschaft erlassen.

Eine abgeschlossene Berufsausbildung und Berufspraxis ermöglichen den Zugang zu Berufsfortbildung in anerkannten Fortbildungsberufen, wie z. B. den Erwerb des Meisterbriefes oder anderer Abschlüsse in der beruflichen Weiterbildung.

#### Zu Ziffer I 3: Arbeitsentgelt und Finanzierung

Die Vergütung für die Auszubildenden wird in der Bundesrepublik Deutschland im allgemeinen tarifvertraglich geregelt. Die Bundesregierung ist der Ansicht, daß die Höhe der Ausbildungsvergütung allein nicht die Attraktivität eines Ausbildungsganges ausmacht, weil hierbei nicht die Arbeitsleistung, sondern vielmehr die Qualität der Berufsausbildung und die späteren Beschäftigungsmöglichkeiten im Vordergrund stehen.

#### Zu Ziffer I 4: Arbeitsbedingungen und sozialer Schutz.

Der soziale und arbeitsrechtliche Schutz von Auszubildenden ist in der Bundesrepublik Deutschland in den Arbeits- und Sozialgesetzen, insbesondere auch im Betriebsverfassungsgesetz, im Jugendarbeitsschutzgesetz sowie tarifvertraglich geregelt.

**MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE**

Commissariat du Gouvernement  
à la  
Formation Professionnelle

LUXEMBOURG, le  
2a, Rue de Strasbourg

No

Rapport sur l'application de la résolution du  
Conseil du 18 décembre 1979 concernant la formation  
en alternance des jeunes au Grand-Duché de Luxembourg

Introduction

L'objectif de la résolution du Conseil du 18 décembre 1979 est de favoriser le développement de la formation en alternance, c'est-à-dire l'insertion, au cours de la transition vers la vie active, de périodes combinant formation et expérience pratique de travail.

La résolution considère que la formation en alternance est particulièrement appropriée dans trois types de situation:

- les jeunes en apprentissage ou en cours de formation post-scolaire,
- les jeunes demandeurs d'emploi susceptibles de bénéficier de mesures spéciales de formation destinées à faciliter aux jeunes leur intégration dans le marché de l'emploi,
- les jeunes travailleurs sans formation professionnelle adéquate.

Dans le secteur de l'apprentissage proprement dit le

Grand-Duché de Luxembourg connaît une longue tradition dans la formation en alternance, alors que le chômage des jeunes, apparaissant depuis l'automne 1975, a amené les responsables de la formation à prendre différentes mesures dont le caractère essentiel est l'expérience pratique du travail en vue d'une meilleure intégration dans le marché de l'emploi. D'autre part, différentes initiatives ont été prises au niveau de l'orientation scolaire et professionnelle pour favoriser la transition de l'école à la vie active.

### Contenu et conception de la formation en alternance

#### a) l'apprentissage

La première loi réglant l'apprentissage au Grand-Duché de Luxembourg date du 5 janvier 1929 et la forme préconisée est une sorte de formation en alternance.

Ainsi il est dit à l'article 7 que " le chef d'entreprise doit enseigner à l'apprenti progressivement et complètement l'art, le métier ou la profession spéciale qui fait l'objet du contrat. (.....)

S'il existe dans la commune du domicile du chef d'entreprise ou dans une commune avoisinante des cours professionnels, il doit être accordé à l'apprenti, et ce nonobstant toute convention contraire, et sans déduction de salaire, le temps nécessaire pour les fréquenter, l'apprenti devra justifier de son inscription et la fréquentation régulière de

ses cours. "

Lorsque cette loi a été modifiée le 8 octobre 1945, la définition de l'apprentissage comme formation en alternance devient encore plus précise: " L'apprentissage comprend :  
1<sup>o</sup> une formation pratique qui se fait dans une entreprise artisanale, industrielle ou commerciale sous la direction d'un patron; 2<sup>o</sup> une formation générale scientifique, morale et sociale qui s'obtient dans une école professionnelle ou similaire."

Dès lors notre système de formation professionnelle a été construit sur la base du principe de périodes alternées de formation professionnelle théorique à l'école et pratique en entreprise.

Il sortirait du cadre de ce rapport d'entrer dans tous les détails. Nous renvoyons au numéro 4/ 1980 de la revue "Formation professionnelle" publiée par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, dans laquelle le système dualiste luxembourgeois de la formation professionnelle est décrit aux pages 54 à 60, respectivement au guide sur la description des systèmes de formation professionnelle des Etats membres de la Communauté Européenne, publié en 1982 par la même institution, pages 354 à 376.

Nous nous limitons dans ce contexte à rappeler les concepts fondamentaux de la formation en alternance, telle qu'elle se présente aujourd'hui au Grand-Duché de Luxembourg.

A l'âge de 15 ans (fin de l'obligation scolaire) l'élève accède à l'apprentissage. Pendant qu'il reçoit sa formation pratique dans l'entreprise, l'apprenti fréquente pendant la même période le lycée technique, afin de compléter ses connaissances théoriques dans le métier choisi. La durée des cours professionnels varie d'un secteur économique à l'autre.

Dans l'apprentissage artisanal la formation pratique à l'entreprise comporte 32 heures par semaine, la formation théorique à l'école 8 heures.

Dans l'apprentissage industriel, l'apprenti reçoit une formation pratique dans l'entreprise et un large enseignement théorique à l'école professionnelle pendant 16 (24) heures par semaine.

L'apprentissage commercial comprend 2 années d'enseignement à plein temps à l'école, suivies d'un stage pratique d'un an dans une banque, dans une entreprise industrielle ou artisanale ou dans une entreprise semblable.

Dans le secteur de la vente la fréquentation de cours professionnels concomitants à la formation à l'entreprise patronale est de huit heures par semaine.

Dans l'apprentissage hôtelier / restaurateur la formation scolaire théorique concomitante à la formation pratique dans l'entreprise patronale est actuellement fixée à 3 périodes d'enseignement groupé (Blockunterricht) d'une durée de 3 semaines chacune par année de formation.

b) Cours d'orientation et d'initiation professionnelles

Le Ministre de l'Education Nationale organise des cours d'orientation et d'initiation professionnelles à l'intention des jeunes ayant suffi à l'obligation scolaire et qui n'ont pas réussi le passage de l'école à la vie active. Le contenu de chaque cours est polyvalent et orienté vers une ou plusieurs familles professionnelles. Il comprend une partie pratique et une partie théorique, les deux fondées en une même unité didactique. Il comporte en outre des éléments d'enseignement général et des activités d'éveil et de récréation. La partie pratique du cours est complétée par des stages dans une entreprise.

c) Cours de rééducation professionnelle

Le Ministre de l'Education Nationale organise des cours de formation professionnelle, des cours de rééducation professionnelle et des cours d'enseignement général dans l'intérêt de l'insertion ou de la rééducation professionnelle des chômeurs ainsi que dans l'intérêt de la rééducation professionnelle ou du recyclage des travailleurs menacés de perdre leur emploi.

Ces cours confèrent des notions pratiques et des notions théoriques dans une spécialité déterminée.

Des cours de ce genre ont été organisés jusqu'à présent pour les professions de garçon de restaurant, de chauffeur de taxi et de soudeur.

d) Rééducation professionnelle et formation professionnelle complémentaire des travailleurs de la sidérurgie

Le Ministre de l'Education Nationale organise des cours de rééducation professionnelle ou de formation professionnelle complémentaire au profit de travailleurs occupés dans l'industrie sidérurgique et dont les postes de travail risquent d'être supprimés.

Ces cours qui ont un caractère polyvalent sont organisés avec le concours des services de l'entreprise ayant dans leurs attributions la formation professionnelle et se déroulent à l'intérieur des entreprises sous la surveillance et sous le contrôle du Ministre de l'Education Nationale et des chambres professionnelles compétentes.

Ces cours comprennent l'offre suivante:

cours de soudage; formation d'agents de maîtrise à polyvalence plus prononcée; cours pour électroniciens; cours hydraulique et pneumatique; cours de soudage théorique; cours microprocesseurs; cours d'organisation du travail en entretien; cours pour maçons; reconversion de tourneurs en fraiseurs;

reconversion de menuisiers en modeleurs; reconversion de personnel de la sidérurgie en opérateurs-patrouilleurs; reconversion de techniciens-électriciens en installateurs de centrales d'alarme et d'incendie; reconversion d'artisans de la sidérurgie en mécaniciens d'engins lourds.

e) Le contrat de stage - initiation

L'Administration de l'Emploi propose des contrats de stage-initiation aux demandeurs d'emploi inscrits auprès d'elle, qui n'ont pas dépassé l'âge de 25 ans accomplis et qui, en outre, remplissent les conditions légales pour pouvoir prétendre à l'octroi d'une indemnité de chômage complet.

Le contrat de stage - initiation entre l'employeur et le jeune a pour objectif d'assurer à ce dernier pendant les heures de travail une initiation pratique facilitant la transition entre l'enseignement reçu et l'insertion dans le vie active.

f) La division d'auxiliaires temporaires

Il a été constitué une division d'auxiliaires susceptibles d'être affectés temporairement à des tâches d'utilité publique ou sociale ainsi qu'à des tâches d'intérêt culturel proposées et exécutées par l'Etat, les communes, les syndicats de communes, les établissements publics, les



établissements d'utilité publique ou tout autre organisme, institution ou groupement de personnes poursuivant un but non lucratif.

Si pour ces tâches le caractère d'une formation est moins poussé que pour le stage-initiation, on peut quand-même dire que les auxiliaires temporaires reçoivent une initiation professionnelle qui leur facilite le passage de l'école à la vie active.

g) Cours de formation pratique à l'intention des élèves de l'enseignement complémentaire

Les élèves les plus vulnérables du système scolaire luxembourgeois sont ceux de l'enseignement complémentaire, c'est-à-dire ceux qui à la fin de la sixième année d'études primaires ne réussissent pas le passage vers l'enseignement postprimaire, général ou professionnel.

A leur intention le Ministre de l'Education Nationale peut organiser des cours de formation pratique intégrés dans l'horaire de l'enseignement complémentaire, mais qui ont lieu dans un centre de formation.

Les initiatives prises au cours des dernières années se sont avérées positives pour l'orientation professionnelle ultérieure de ces jeunes. Dans le cadre de la collaboration pédagogique entre les lycées techniques et les centres d'enseignement

complémentaire au niveau des 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> classes, l'éducation civique, l'initiation à la vie familiale, professionnelle, économique et sociale et les travaux pratiques d'orientation occupent un tiers de l'horaire hebdomadaire.

L'objectif de l'ensemble de ces branches et activités est de fournir aux élèves l'occasion de découvrir leurs intérêts et aptitudes pour les professions auxquelles ils peuvent accéder.

Les moyens mis en oeuvre sont: travaux pratiques en atelier (travaux sur bois, métaux et textiles, alimentation, activités dans le domaine des métiers du bâtiment, jardinage, soins du corps); stages dans les entreprises artisanales, industrielles et commerciales, présentation de métiers par des visites guidées d'entreprises et des moyens audio-visuels.

Pour l'organisation des stages et des visites guidées, les inspecteurs des écoles primaires et les enseignants travaillent en étroite collaboration avec les conseillers à l'apprentissage.

L'organisation qui est soumise au Ministre de l'Education Nationale, doit comporter des données relatives aux périodes de stages, aux entreprises concernées et à la mission des

enseignants pendant les périodes de stage.

h) Cycle d'observation et d'orientation de l'enseignement  
secondaire technique

Dans la classe de neuvième, le programme comporte des branches à option permettant l'orientation des élèves en fonction de leurs goûts et aptitudes vers les différentes professions. Ici encore l'initiation à la vie active, à la vie économique et sociale ainsi que les travaux pratiques ont une importance prépondérante et le concept est le même que celui décrit ci-dessus sub g).

### Contrôle et reconnaissance des formations

D'après la réglementation de 1945 la surveillance et le contrôle de l'apprentissage sont confiés aux chambres professionnelles intéressées.

Les attributions de surveillance et de contrôle conférées aux chambres professionnelles comprennent également le droit de donner aux parties engagées au contrat d'apprentissage des directives et conseils et, d'une façon générale, de prendre toutes mesures qui sont de nature à servir les buts de l'apprentissage.

Par la loi du 21 mai 1979 a été créé un Commissariat du Gouvernement à la formation professionnelle. Sans préjudice des compétences des chambres professionnelles, le Commissaire du Gouvernement à la formation professionnelle est responsable de la coordination des programmes théoriques et pratiques; il assure le contrôle général de la formation professionnelle, des examens de fin d'apprentissage et des examens de maîtrise.

Lorsque la nouvelle loi du 21 mai 1979, portant sur l'organisation de la formation professionnelle et l'enseignement secondaire technique et l'organisation de la formation professionnelle continue, aura été mise en application, elle réalisera une harmonisation complète

des programmes d'études et une uniformisation des examens et des qualifications pour les apprentis et les élèves des écoles professionnelles à plein temps.

Cette loi donnera aussi aux apprentis qualifiés l'occasion d'accéder à un enseignement professionnel du degré supérieur (technique).

En ce qui concerne les cours d'orientation, d'initiation et de rééducation professionnelles, c'est toujours le Commissariat du Gouvernement à la formation professionnelle qui est responsable de l'organisation. Une commission comprenant des représentants des Ministres de l'Education Nationale, du Travail, des Classes moyennes et des représentants des Chambres de Commerce, des Métiers, des Employés Privés et du Travail, assume la surveillance de ces cours.

A la fin de chaque cours il est délivré aux élèves un certificat de fréquentation. Sur proposition des enseignants, un certificat d'assiduité portant une des mentions suivantes : " mention satisfaction, mention bien, mention très bien " peut être délivré aux élèves méritants. Une copie des certificats est communiquée à l'Administration de l'Emploi pour servir en matière de placement. Les cours de rééducation

professionnelle et de formation professionnelle complémentaire des travailleurs de la sidérurgie sont contrôlés et surveillés par le Ministre de l'Education Nationale et les Chambres professionnelles compétentes.

L'employeur garantit aux participants le maintien de la relation de travail pendant la période de réadaptation et l'application, après la réadaptation, à un emploi correspondant à la formation reçue.

Un délégué à l'emploi des jeunes, désigné par le Gouvernement, placé sous l'autorité du directeur de l'Administration de l'Emploi, procède en collaboration avec les Chambres professionnelles à la prospection de postes de stage-initiation et assume la direction et la gestion de la division d'auxiliaires temporaires.

En cas de recrutement de personnel, l'employeur est obligé d'embaucher par priorité l'ancien stagiaire dont le contrat de stage-initiation est venue à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement et qui est redevenu chômeur; à cet effet, l'intéressé doit répondre aux qualifications exigées par l'employeur.

Lorsqu'un emploi approprié est procuré au travailleur sous contrat de mise au travail temporaire, les parties doivent

mettre fin au contrat, à moins que le promoteur et le travailleur ne conviennent de convertir le contrat de mise au travail, venu à expiration, en relation de travail à durée indéterminée ou en contrat d'apprentissage.

Le contrôle des cours de formation pratique à l'intention des élèves de l'enseignement complémentaire incombe aux inspecteurs de l'enseignement primaire, alors que le cycle d'observation et d'orientation de l'enseignement secondaire technique est placé sous la direction et la surveillance des directeurs des établissements d'enseignement secondaire technique.

Au Grand-Duché de Luxembourg, qui connaît un système d'éducation et de formation centralisé, le Ministère de tutelle est le Ministère de l'Education Nationale qui en collaboration avec les Chambres professionnelles assume la responsabilité dans le contrôle et la reconnaissance des formations.

#### Rémunération et financement

~~La formation professionnelle en entreprise est financée sur les fonds propres de l'entreprise concernée.~~

L'apprenti touche pendant sa période de formation une indemnité d'apprentissage, dont le montant minimum est fixé

par le Ministre de l'Education Nationale, sur proposition des Chambres professionnelles compétentes.

Les indemnités d'apprentissage minima à payer par les patrons-artisans aux apprentis varient selon le métier, l'âge des apprentis, le degré d'enseignement des apprentis, l'âge d'entrée en apprentissage, l'année d'apprentissage et le nombre indice appliqué aux traitements des fonctionnaires de l'Etat. La fréquentation des cours de théorie concomitants est gratuite.

Les frais d'organisation des cours d'initiation et d'orientation professionnelles sont supportés par le fonds de chômage. La fréquentation de ces cours est gratuite et les stagiaires ne touchent aucune indemnité.

Le fonds de chômage supporte aussi les frais d'organisation des cours de rééducation professionnelle et de recyclage des travailleurs menacés de perdre leur emploi, de même que l'allocation d'indemnités aux personnes concernées, mais cela dans les limites suivantes: Le fonds de chômage supporte les dépenses effectuées jusqu'à concurrence de deux tiers du coût des opérations, un tiers demeurant à la charge de l'employeur.



N'entrent toute fois en ligne de compte pour un remboursement à la charge du fonds de chômage que les dépenses suivantes :

1. Les frais de rémunération brute des instructeurs chargés de la formation des stagiaires, y compris les cotisations patronales à la sécurité sociale;
2. 80 % (quatre-vingts pour-cent) des frais d'indemnisation brute des stagiaires, y compris les cotisations patronales à la sécurité sociale;
3. les frais de déplacement et de nourriture pour instructeurs et stagiaires, dans la mesure où ils sont directement liés au déroulement des stages de formation;
4. les frais de location ou d'amortissement de locaux et d'équipement ne dépendant pas de l'entreprise intéressée, ainsi que les frais résultant de l'utilisation de petit matériel, de matériels et de moyens pédagogiques et didactiques;
5. les frais de chauffage et d'éclairage des locaux utilisés, ainsi que les frais de consommation d'énergie et d'eau;
6. les frais administratifs jusqu'à concurrence de 5 % (cinq pour cent) du total des positions sub 1. à 5. ci-dessus.

Pour autant que ces cours sont fréquentés par des chômeurs, ils continuent à toucher pendant cette période leur indemnité

de chômage. En cas de refus non justifié de participer à de tels cours, le droit à l'indemnité de chômage se perd. En cas d'absence non valable à ces cours, le droit à l'indemnité de chômage complet est supprimé pour sept jours de calendrier, en cas de récidive pour trente jours de calendrier.

L'employeur qui occupe un stagiaire en vertu d'un contrat-initiation est obligé de lui verser une indemnité de stage égale à 85 % du salaire social qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Le promoteur d'un programme de mise au travail temporaire est tenu de verser au jeune occupé dans le cadre d'un contrat de mise au travail temporaire une indemnité égale au salaire social minimum qui lui reviendrait en cas d'occupation comme travailleur non qualifié.

Dans les deux cas, le fonds de chômage rembourse à l'employeur une quote-part correspondant à 15 % de l'indemnité versée.

En ce qui concerne les cours de formation pratique à l'intention des élèves de l'enseignement complémentaire et les cours du cycle d'observation et d'orientation de l'enseignement secondaire technique il y a lieu de relever qu'au Grand-Duché de Luxembourg le système public d'éducation est gratuit et que les frais sont supportés par le budget d'Etat. Il va sans dire que les élèves qui sont

encore soumis à l'obligation scolaire ne touchent aucune indemnité.

### Conditions de travail et protection sociale

Les conditions de travail des apprentis sont fixées dans l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage. A l'alinéa 2 de l'article 11, il est dit notamment que le patron ne peut employer l'apprenti à des travaux ou services étrangers à la profession faisant l'objet du contrat d'apprentissage, ni à des travaux ou services qui seraient insalubres ou au-dessus de ses capacités physiques.

D'autre part, aux apprentis, tout comme à tous les autres jeunes travailleurs suivant une formation en alternance, la législation sur la police du travail et notamment les dispositions réglementant le travail des enfants, des jeunes ouvriers et des femmes sont applicables.

Il s'agit notamment de la loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs, telle qu'elle a été modifiée par la suite, ainsi que de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles régissant les relations d'emploi. Pour autant qu'il s'agit de jeunes chômeurs, c'est en outre la loi du 30 juin 1976 sur le chômage, telle qu'elle a été modifiée dans la suite, qui est appliquée.

Notons que l'employeur garantit aux travailleurs en réadaptation professionnelle l'octroi d'une allocation correspondant à leur rémunération normale antérieure et soumise aux charges fiscales et sociales généralement prévues en matière de salaire. Il leur garantit en outre le maintien de la relation de travail pendant la période de réadaptation. Le stagiaire sous contrat de stage - initiation ainsi que l'auxiliaire temporaire est soumis aux dispositions légales régissant le contrat de louage de services à durée déterminée.

Lorsqu'à l'expiration du contrat de stage l'employeur engage le stagiaire respectivement l'auxiliaire dans le cadre d'un contrat de louage de services d'une durée comprise entre six mois et douze mois, le renouvellement du contrat venu à expiration ne pourra être assimilé à un licenciement. Il en sera de même pour le contrat de louage de services qui aura été prorogé pour une nouvelle période comprise entre six mois et douze mois. La sécurité sociale de ces personnes est réglée par la législation en vigueur concernant les caisses de pension, les caisses de maladie et l'assurance accidents.

## CONCLUSION

En conclusion nous pouvons donc constater qu'au Grand-Duché de Luxembourg le concept de la formation en alternance

couvre toute une palette de formes de formation tels que :

- l'apprentissage proprement dit
- la formation par les employeurs, outre que celle assurée dans le cadre d'un apprentissage, combinée avec une expérience de travail, y compris les contrats emploi-formatior
- l'expérience de travail dans une firme, combinée avec un enseignement général et préprofessionnel dans un établissement scolaire (soit par périodes bloquées soit de façon ponctuelle).

La loi du 21 mai 1979 portant organisation de la formation professionnelle prévoit dans ses dispositions un cycle, régime professionnel, caractérisé par l'apprentissage comportant la formation pratique dans une entreprise et la fréquentation des cours professionnels concomitants dans un lycée technique, de sorte qu'à l'avenir aussi la formation en alternance restera l'un des piliers principaux de la formation professionnelle au Grand-Duché. D'autre part, on peut affirmer que la signification pédagogique du concept d'alternance gardera une valeur primordiale dans les mesures élaborées pour lutter contre le chômage des jeunes et pour faciliter le passage de l'école à la vie active.

## FORMAZIONE IN ALTERNANZA

### RAPPORTO SITUAZIONE ITALIANA

Nell'attuale situazione recessiva, il problema dell'occupazione giovanile - già esistente in precedenza per motivi imputabili sia allo sviluppo demografico sia ad esigenze di istruzione e di formazione professionale insoddisfatte nonché a carenza di specifiche occasioni di lavoro - si è sensibilmente acuito in Italia, così come in tutti i Paesi comunitari, per la concomitanza di altri fattori, in particolare:

- il profondo mutamento delle condizioni di produzione connesso con la riorganizzazione tecnico-economica aziendale in corso dovute, per esempio, all'introduzione di nuove tecnologie e di processi microelettronici i cui effetti sulla formazione e l'occupazione sono ancora imprevedibili;
- la ripartizione sempre più qualificata e differenziata delle offerte di formazione e di impiego tra i diversi settori produttivi;
- l'accresciuta richiesta di formazione e di occupazione registrata da parte femminile;
- la modificazione del comportamento delle imprese, per quanto concerne sia l'offerta di occasioni di formazione che le assunzioni, in ragione dell'accresciuta disponibilità di manodopera.

Al fine di far fronte, pertanto, al problema e venire incontro alle istanze occupazionali del mondo giovanile diverse misure sono state adottate in Italia, conformemente anche alle impostazioni della specifica politica comunitaria, dirette essenzialmente a:

- ridurre il numero dei giovani in cerca di prima occupazione mediante una migliore e più diversificata preparazione che faciliti il loro effettivo inserimento nella vita professionale;
- assicurare una ristrutturazione ed uno sviluppo qualitativo dei sistemi di formazione professionale;

- facilitare il passaggio dei giovani dalla scuola alla vita attiva;
- stimolare, per mezzo di incentivi diretti (sovvenzioni) o indiretti (fiscalizzazione degli oneri sociali) la creazione da parte delle imprese, di nuovi impieghi o da parte delle pubbliche autorità di impieghi supplementari destinati ai giovani.

Tra le misure sopra dette s'inserisce anche la formazione in alternanza che, nella sua impostazione concettuale di integrazione formazione-lavoro, si configura in determinati istituti più o meno recenti:

- apprendistato,
- contratto formazione-lavoro,
- formazione professionale di base con periodi di occupazione in azienda.

La formazione in alternanza nel sistema italiano implica, pertanto, periodi di attività sul posto di lavoro con altri di attività formativa in appositi istituti (di solito Centri di formazione professionale) e va oltre lo schema classico della formazione modulare, in cui sono previsti momenti di formazione teorica e di formazione pratica, in quanto parte dal presupposto che l'esperienza lavorativa possa essere formativa e divenire culturalmente e professionalmente promozionale se integrata e consolidata con momenti di istruzione professionale. Al lavoro si può giungere non solo attraverso istituzioni formative ma anche attraverso il lavoro stesso.

Tale sistema formative comporta pertanto l'elaborazione di uno schema di tempo suddiviso tra attività sul posto di lavoro e attività svolta presso una struttura di formazione. Occorre perciò, da un lato, la disponibilità e l'accettazione da parte dei datori di lavoro e, dall'altro, l'adeguamento della formazione teorica alle esigenze dei lavoratori in relazione alle mansioni che svolgono sul posto di lavoro.

Numerosi dibattiti tenutisi sull'argomento in questione hanno approfondito tale problematica ed hanno posto in evidenza la necessità indifferibile di un maggiore e più partecipato coinvolgimento delle parti sociali nonché quella di addivenire ad un'organica disciplina normativa della materia per un più efficace utilizzo di persone, di strutture, di mezzi e di tempi in favore di un modo nuovo di fare formazione.

D'altra parte si ravvisa sempre più la necessità che vengano disciplinati anche i meccanismi di selezione e reclutamento, i diritti e gli obblighi del giovane nella formazione in alternanza,

la durata della medesima, i contenuti, i sistemi di finanziamento, di controllo, di riconoscimento delle formazioni, ecc.

Tanto, al fine di evitare sia la possibilità di mascherare occupazioni precarie con tirocini di formazione, sia di sovraccaricare i costi delle aziende con oneri aggiuntivi, difficilmente sostenibili dalle stesse.

Attualmente in Italia, ai sensi dell'art. 15 della Legge 21 dicembre 1978, n°845 gli organismi operanti nel settore della formazione professionale possono stipulare apposite convenzioni con le imprese per "applicare sistemi di alternanza tra studio ed esperienza di lavoro".

Le regioni, cui compete di regolamentare la materia, devono stabilire le modalità per la determinazione degli oneri a carico delle istituzioni formative e assicurano la copertura degli allievi lavoratori dai rischi d'infortunio.

Con la recente legge 25 marzo 1983, n°79 sono state adottate, in relazione al protocollo di intesa siglato il 22 gennaio 1983 dal Governo e dalle Organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, misure per il contenimento del costo del lavoro e per favorire l'occupazione soprattutto giovanile.

Tra dette misure assumono particolare rilievo quelle previste dall'art. 8 della legge in questione in relazione alla sua finalità ben specificata nella norma stessa quando si afferma che il nuovo regime pur nella sua sperimentalità, è inteso a perseguire lo scopo di un "urgente sostegno all'occupazione e all'inserimento dei giovani in attività produttiva".

Detto articolo prevede, in particolare, che i datori di lavoro, pubblici e privati, possono avanzare richieste nominative per l'assunzione di giovani lavoratori, di età compresa fra i 15 ed i 29 anni, con contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi, volto alla formazione dei giovani stessi mediante prestazioni lavorative in azienda.

Tale contratto può essere convertito a tempo indeterminato nel corso del suo svolgimento o al termine di esso. La qualificazione giuridica del contratto, avente la predetta caratterizzazione, spetta al datore di lavoro che deve manifestare la propria volontà in tal senso nella richiesta di assunzione.

I giovani assunti con contratto formazione-lavoro a termine, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto, possono essere assunti a tempo indeterminato, sempre con richiesta nominativa, dal medesimo o da un altro datore di lavoro per l'espletamento di attività corrispondenti alla formazione conseguita.

Il Ministero del Lavoro, che secondo talune stime previsionali ritiene possano essere interessati nel primo anno di applicazione del-



la nuova legge oltre 20 mila giovani in cerca di occupazione, si è fatto carico di promuovere - in collaborazione con le Amministrazioni regionali, con i propri uffici periferici e con le parti sociali imprenditoriali e dei lavoratori - una capillare azione di stimolo e di sensibilizzazione per l'utilizzazione della particolare normativa, per la raccolta delle richieste delle singole aziende e per un inquadramento delle attività formative in uno schema di riferimento affidabile.

Si è proposto, tra l'altro, di promuovere per settori produttivi e per zone geografiche compatibili, la costituzione di consorzi di gestione sociale delle attività formative e ciò sia per limitare i costi e gli sforzi dovuti ad un'eccessiva polverizzazione delle iniziative, sia per garantire una maggiore e più adeguata valenza al momento formativo vero e proprio, sia per assicurare meccanismi di controllo efficaci e omogeneità di valutazione dei risultati.

Si ha motivo di ritenere pertanto che, con una tale impostazione la quale comporta un coordinamento dell'Autorità pubblica centrale, un maggiore coinvolgimento delle parti sociali, l'attribuzione di un egual peso all'esperienza lavorativa ed alla formazione teorica (considerata come componente essenziale dell'intera prestazione), si possa effettuare in Italia un passo decisivo da una fase episodica della formazione in alternanza ad una fase più sistematica, in cui tale tipo di formazione potrà essere effettivamente considerato come un'offerta permanente di addestramento per i giovani e divenire strumento essenziale per una politica attiva dell'occupazione.

---

Tra i programmi di formazione in alternanza realizzati in Italia dopo l'adozione dell'apposita Risoluzione del Consiglio in favore dei giovani si reputa segnalare quelli in appresso in quanto più significativi:

- Regione Toscana: 5 programmi per complessivi 684 giovani, di cui 200 nella zona di Prato. Settori interessati: tessile, elettronico ed elettromeccanico, con impieghi assicurati nelle zone di residenza dei giovani. Attuata gestione sociale delle attività.
- Regione Lombardia: programmi diretti soprattutto all'innovazione dei metodi didattici per adeguarli alle necessità specifiche di settori d'attività che non trovano una formazione adeguata alle loro offerte di lavoro; per esempio, cartografia, pubblicità luminosa, cine-operatori, operatori televisivi, ecc. Tali programmi hanno interessato 235 giovani.

Oltre ai precedenti, altri due programmi di formazione in alternanza sono stati realizzati dalla Regione Lombardia ed hanno interessato complessivamente 45 giovani. Uno di tali programmi, essenzialmente volto all'introduzione di nuove tecniche nei sistemi tradizionali di formazione, era diretto specificamente alla restaurazione del centro storico di Pavia. L'altro programma ha avuto per oggetto la formazione di tecnici per la salvaguardia della flora e della fauna del parco naturale del Ticino.

- Regione Emilia Romagna:

il programma ha interessato 84 giovani, in possesso di diploma di scuola media superiore, sprovvisti di qualificazione appropriata all'inserimento in attività produttiva. Formazione a diversi livelli nelle specialità di gestione e commercializzazione di prodotti (organizzazione, pubblicità, marketing, ecc. Settori interessati: piccole e medie imprese di vivaistica, zootecnica, ecc.

Osservazioni al progetto di rapporto sulla formazione in alternanza predisposto dalla Commissione CEE per il Consiglio in attuazione della Risoluzione 18.12.1979.

Si condividono, in linea di massima, l'impostazione ed il contenuto del rapporto in questione che si ritiene anche sufficientemente esauriente.

Si formulano comunque, in appresso, talune osservazioni riferite a singoli punti:

- pag.2, punto 2.1, si propone di ampliare il concetto di formazione in alternanza, che è in effetti un sistema di formazione tanto per giovani che per adulti, specificando ancor più che trattasi di un periodo di formazione e di lavoro.
- pag.7, si suggerisce una formulazione più attenta dei punti a) e b) stante le difficoltà di attuazione della formazione in alternanza per ovvie resistenze che si incontrano da parte dei datori di lavoro, (aumento dei costi) e talvolta delle OO.SS. (occupazioni precarie).
- pag.9 - punto 2.6, si ritiene indispensabile che venga chiarito trattarsi di una offerta di formazione (non di una garanzia di occupazione).
- pag.35 - punto b) - occorre armonizzare il testo in relazione alle osservazioni di cui al punto 2.6 di pag.9.
- pag.36 - punto 4.2 - si ravvisa l'opportunità di relativizzare le situazioni che sono state enucleate, stante la natura informativa del rapporto.

1868

RAPPRESENTANZA PERMANENTE D'ITALIA  
PRESSO LE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 17 maggio 1983

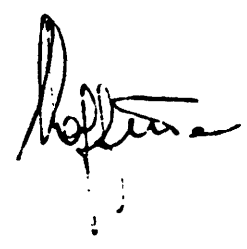
004130

COMMISSIONE DELLE COMUNITA' EUROPEE  
- D.G.V  
BRUXELLES

V	A
83 06767 , 19.05.83	
AFFECT. <i>H<sup>a</sup> Jones</i>	

Oggetto: Risoluzione del Consiglio del 18 dicembre 1979  
concernente la formazione in alternanza dei gio-  
vani.

Con riferimento al telex n.57652-V/A1 del  
6.4.83, si trasmettono talune proposte e osservazioni in  
ordine al testo del Rapporto concernente la risoluzione  
in oggetto.



All.: 2

## Alternierende opleidingen van jongeren in Nederland

In dit hoofdstuk zal verslag worden gedaan over de situatie en ontwikkelingen met betrekking tot alternerend leren in Nederland. Alvorens hiertoe over te gaan zal eerst het begrip "alternierende opleiding" aan een nadere beschouwing worden onderworpen.

Blijkens de Resolutie van 18 december 1979 dient onder alternerende opleiding te worden verstaan: "invoeging tijdens de overgang naar het beroepsleven van perioden waarin opleiding en praktische ervaring op de arbeidsplaats worden gecombineerd". Deze opleiding omvat niet alleen een combinatie van theorie en praktijk maar ook en vooral een verbinding van werken en leren.

Deze opleidingsvorm is met name van belang voor de overgang van school naar het beroepsleven en wel in het bijzonder voor diegenen die een zwakke positie op de arbeidsmarkt innemen. Genoemd worden jeugdige werkzoekenden die speciale opleidingsmaatregelen nodig hebben en jeugdige werknemers zonder een passende beroepsopleiding. Meer in het algemeen is de gecombineerde opleiding van belang voor jongeren in de leertijd of die een "post-scolaire opleiding" volgen.

Samenvattend gaat het bij alternierende opleidingen in hoofdlijnen om:

- een verbinding van werken en leren
- een verbinding van theorie en praktijk
- een deelname van kans-arme groepen jongeren.

Tot zover een meer algemene omschrijving van het concept alternerende opleiding.

In het navolgende zullen verschillende activiteiten in de Nederlandse opleidings situatie de revue passeren, die in meer of mindere mate beantwoorden aan het bovenomschreven concept of die alternerend leren bevorderen. De beschrijving zal per onderwerp zoveel mogelijk geschieden op basis van de in de Resolutie vervat liggende richtsnoeren voor de lid-staten.

## 1. Het leerlingwezen

In het leerlingwezen ontvangt de leerling een praktijkopleiding in het bedrijf waar hij werkzaam is, naast beroepsbegeleidend onderwijs dat hij (meestentijds) aan een school voor part-time beroepsonderwijs (zgn. streekscholen voor beroepsbegeleidend onderwijs) volgt.

De structurele samenhang tussen praktijkopleiding en het zgn. aanvullende onderwijs is geregeld in de Wet op het leerlingwezen waarin de gelijkwaardigheid van deze beide componenten uitgangspunt is.

De laatste jaren is de discussie over de vraag of en in hoeverre het onderwijs en met name de beroepsopleidingen een toeleveringsbedrijf zijn voor ambacht, handel en industrie weer hoogst actueel geworden.

Het is evenwel buiten kijf, dat het voor het voortbestaan en de bloei van het bedrijfsleven noodzakelijk is, dat het beschikt over goed opgeleid personeel.

Deze opleiding wordt verzorgd door/en op bedrijven onder toezicht en begeleiding door de landelijke organen van het leerlingwezen. Deze organen worden in bestuurlijk opzicht gedragen door organisaties van werkgevers en werknemers.

Voor de maatschappelijke relevantie van het leerlingwezen is essentieel:

- de wijze van inspelen van de landelijke organen op de industriële en technologische ontwikkelingen;
- de wijze waarop de opleidingsprogramma's tot stand komen en de inbreng van het bedrijfsleven in deze programma's;
- de wijze waarop de opleidingen zijn georganiseerd.

Op grond van het bovenstaande, is een aantal initiatieven genomen, die beogen de opleidingen in kwalitatief opzicht te verbeteren.

Er wordt getracht oplossingen te vinden die het best aansluiten bij de behoeften in de betrokken beroepencategorie/bedrijfstak en van die van de cursisten.

Hoewel een scheiding in feite niet kan en mag worden aangebracht (de onderlinge relatie is daarvoor te sterk) zijn de initiatieven te onderscheiden in een tweetal richtingen n.l. de opleidings- en programmastructuur en het examensysteem.

### 1.1. Een exponent van de eerste richting is het H.O.E.-project.

Het in augustus 1977 in uitvoering genomen project Herziening Opleiding en Examens beoogt ten behoeve van de primaire opleiding timmeren

- te komen tot een planmatige vakopleiding, die steunt op een sterke betrokkenheid van (direct) belanghebbenden in de regio;
- te komen tot een ook voor de leerling duidelijke leersituatie, waarbij de samenhang praktijk - theorie wordt herkend;
- een meer actieve geïnteresseerdheid bij de leerlingen te kweken en daarmee te bereiken dat de eenmaal gekozen opleiding gemotiveerd gevolgd blijft worden;
- waarin wordt aangesloten bij het individuele leervermogen van de cursisten;
- de vakopleiding in de Nederlandse bouwnijverheid te bevorderen en in te richten op een wijze die voldoet aan de eisen van vakbekwaamheid en van moderne productiemethoden.

Dit project is voortgezet in een aantal regio's, te weten Amersfoort, Amsterdam, Breda, Rotterdam en Groningen.

De tussentijds bereikte resultaten zijn aanleiding geweest om het project niet te beperken tot de primaire opleiding timmeren doch ook tot de voortgezette opleiding alsmede de primaire en voortgezette opleiding metselen.

Een en ander heeft tot gevolg gehad, dat een vernieuwd landelijk opleidingsprogramma is opgesteld voor de primaire en voortgezette opleidingen timmeren en metselen. Deze vernieuwing is nog niet volledig bereikt. De verworvenheden van dit project zullen ter beschikking komen van andere beroepsopleidingen binnen het leerlingwezen.

Een belangrijk onderdeel van de totale ontwikkeling en vernieuwing van het leerlingwezen is de flexibilisering van de afsluitingsprocedures (eindexamens)

Het merendeel der landelijke organen is bezig met de herstructurering van de onder hun beheer staande opleidingen; andere hebben min of meer vergaande plannen hiertoe.

Een platform is ontwikkeld waarop alle betrokken partijen (landelijke organen, ondersteuningsorganisaties, overheid) overleg plegen om te komen tot onderling afgestemde ontwikkelingen m.b.t. examinering bij beroepsopleidingen.

De activiteiten zijn enerzijds gericht op het onderling uitwisselen van ideeën en ervaringen.

Anderzijds wordt getracht de ontwikkelingen gecoördineerd te laten verlopen door het opsporen van gemeenschappelijkheden, het bespreken van een aantal varianten in afsluitingsprocedures, het komen tot een eenduidige terminologie en het inventariseren van consequenties van vernieuwingen.

De resultaten van deze besprekingen zijn neergelegd in een discussienota, getiteld: "Van eindexamen naar flexibele afsluitingsprocedures in het leerlingwezen" waarin een aantal aanbevelingen wordt gedaan. Op dit moment is de nota onderwerp van een discussie op velerlei terreinen en niveaus. Een vertaling in beleidsvoornemens dient nog te geschieden.

## 1.2 Emancipatieprojecten in het leerlingwezen

In het leerlingwezen bestaan projecten die zich richten op het voor meisjes toegankelijk maken van traditionele "jongensopleidingen".

Deze projecten proberen de belemmeringen op te sporen die meisjes ontmoeten als zij een niet - traditionele opleidings- en beroepskeuze maken.

Ook zoekt men in de projecten naar manieren om deze belemmeringen te minimaliseren.

De projecten hebben twee functies

- modelfunctie:

De projecten leveren ervaringen en inzichten op met betrekking tot de mogelijkheden voor meisjes en met betrekking tot belemmeringen die zich voordoen wanneer meisjes een keuze doen in de richting van een arbeidsmarktsector, waarin tot nu toe hoofdzakelijk mannen werkzaam zijn.

- signaalfunctie:

De projecten leveren een bijdrage aan het doorbreken van de traditionele beeldvorming rondom "typische" mannen- en vrouwenberoepen.

De projecten zijn geplaatst in 4 opleidingssectoren, namelijk metaal, electro, schilderen en installatietechniek.

De verwachting is dat de ervaringen in de projecten in deze opleidingssectoren ervaringen zullen opleveren die ook andere opleidingssectoren in het leerlingwezen bruikbaar zijn.



### 1.3. HET MANTELPROJECT

Voor het in overeenstemming brengen van de opleidingsprogramma's met de relevante beroepspraktijk is een systematische beroepen- en functieanalyse onontbeerlijk. Eerst zal er immers een goed inzicht moeten bestaan in de relevante beroepspraktijk alvorens men de beroepsvereisten kan identificeren waarvoor moet worden opgeleid. Het instrumentarium om het onderwijs dat inzicht te verschaffen ontbreekt nog zo goed als geheel. Belangwekkende vorderingen op dit terrein worden echter gemaakt binnen het sgn. Mantelproject m. Dit project dat in 1979 is gestart zal medio 1983 worden beëindigd. Het zal naar verwachting een handzaam instrument opleveren voor het opsporen van relevante beroepsvereisten via beroepenprofielen en de vertaling daarvan naar opleidingsprogramma's.

De methode waarmee in het mantelproject wordt gewerkt bestaat (globaal genomen) uit een systematische beroepen- en functie-analyse waarmee de beroepspraktijk wordt uiteengelegd in (nader te onderscheiden soorten) activiteiten. Deze activiteiten worden vervolgens vertaald in termen van doelstellingen voor beroepsopleidingen. Kenmerkend voor de methode is de volgende stapsgewijze aanpak:

- 1.- opstellen van een lijst van werkzaamheden en activiteiten die éénduidig en kenmerkend zijn voor de beroepspraktijk
- 2.- opstelling van een beroepsprofiel c.q. beroepsprofielen van activiteiten die eenduidig zijn voor de beroepspraktijk (eerste analysefase).
- 3.- uitsplitsing van activiteiten via o.a. interactionele, motorische en cognitieve aspecten (tweede analysefase).  
In deze fase worden eveneens de mogelijke toekomstige ontwikkelingen in het desbetreffende beroep nagegaan.
- 4.- een omzetting van de beroepsprofielen in opleidingsprofielen.  
Deze taak zal vooral aan een programmacommissie toevallen waarin belanghebbenden uit het bedrijfsleven zitting hebben.

De methode is en wordt voortdurend getoetst in de praktijk op zijn bruikbaarheid.

Momenteel is de 1e analysefase nagenoeg afgesloten. De 2e analysefase is reeds enkele maanden geleden aangevangen.

De rapportage over beide analysefasen wordt nog dit jaar verwacht.

De resultaten, m.n. met betrekking tot de gevolgde methode zullen worden neergelegd in een Handboek Functie-analyse en een Handleiding ten behoeve van het gebruik van het instrumentarium.

Als het instrument (medio 1983) ter beschikking komt dan is in principe de mogelijkheid aanwezig dat de inhoudelijke aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk en de voortdurende actualisering daarvan beter is gewaarborgd dan tot op heden.

1.4

#### De Bijdrageregeling Vakopleiding Jeugdigen.

Voor het volgen van een opleiding in het leerlingwesen is binnen de bestaande methodiek de aanwezigheid van een arbeidsplaats een essentiële voorwaarde. Is of wordt de jongere werkloos dan kan de opleiding in het algemeen niet aanvangen of afgerond worden. In de sinds het begin van de 70-er jaren durende discussie over de diverse problemen waarmee de vakopleiding in het leerlingwesen wordt geconfronteerd, gaat het steeds weer om nauw met elkaar verweven aspecten van onderwijskundige, rechtspositionele en financiële aard, waarbij de financiële de meest dominerende zijn. In verband met het grote belang van het leerlingwesen voor het functioneren van de arbeidsmarkt, zijn daarom sinds 1972 vanuit de overheid jaarlijks subsidiemaatregelen getroffen gericht op het instandhouden en verbeteren van de praktijkopleiding van het leerlingwesen, in een periode waarin het voor het bedrijfsleven steeds moeilijker werd haar eigen verantwoordelijkheid voor de vakopleiding waar te maken.

De maatregelen waren wisselend van inhoud; het tijdelijk karakter ervan was evenwel een meer permanent gegeven. Inmiddels is het besef gegroeid dat - om de problemen in de sfeer van de vakopleiding in het leerlingwesen op meer structurele wijze aan te kunnen wettigen de overheid een zekere medeverantwoordelijkheid voor de praktijkopleiding zou moeten aanvaarden.

Zij stelt hiertoe in de komende jaren op meer permanente wijze dan tot nu toe financiële middelen ter beschikking ten behoeve van de praktijkcomponent van het leerlingwesen. De omvang van de structurele financiering wordt afhankelijk gesteld van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Wanneer de arbeidsmarkt weer aantrekt, zal deze omvang verminderd worden.

Voor 1982 is een bedrag van f 135 mln. ter beschikking gesteld. Met betrekking tot de wijze van aanwending van de gereserveerde middelen het volgende.

Tot half 1982 was de Bijdrageregeling Vakopleiding Jeugdigen gericht op het instandhouden en verbeteren van het leerlingwesen in kwalitatief en kwantitatief opzicht d.m.v.:

- het doorbreken van de conjunctuur-gevoeligheid,
- het waar mogelijk stimuleren van groei,
- het bevorderen van vormen van samenwerking tussen opleidingsbedrijven

Op grond hiervan werden alle nieuw afgesloten leerovereenkomsten in een beperkt aantal bedreigde sectoren gesubsidieerd, ontvingen werkgevers die méér leerovereenkomsten afsluiten dan het voorgaande jaar een bepaalde bijdrage en werden vormen van groepsopleiding extra ondersteund. De maatregel is tot stand gekomen na intensief overleg met sociale partners, hetgeen t.o.v. de voorzieningen in de jaren daarvoor een duidelijke vooruitgang was.

Voor het cursusjaar 1982/1983 is in het overleg met de sociale partners besloten het beleid van de voorgaande jaren niet te continueren.

Gesien de forse daling van het aantal nieuw afgesloten leerovereenkomsten in de laatste jaren wordt nu sterk de nadruk gelegd op het herstellen van de jaarlijkse instroom in het leerlingvesen op het niveau van 1980, hetgeen betekent + 10.000 extra leerovereenkomsten (een groei van 40%).

Daartoe wordt bedrijfstaksgewijze onderhandeld met de sociale partners. De bedoeling is tot afspraken te komen over aard en omvang van een eventuele uitbreiding van leerplaatsen. Wanneer deze afspraken ook werkelijk tot stand komen zal het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid f 4.000,- subsidie verlenen voor iedere nieuw afgesloten leerovereenkomst. Dit geld zal dan worden gestort in een opleidingsfonds, dat bij voorkeur zal worden ondergebracht bij het voor de bedrijfstak in aanmerking komende Landelijk Orgaan. Dit geld hoeft niet geheel of gedeeltelijk naar de individuele bedrijven te worden doorgesluisd, maar kan ook gebruikt worden ten behoeve van andere zaken ten bevordering van het leerlingvesen. Indien bedrijfstaksgewijze afspraken niet mogelijk blijken dan heeft ieder bedrijf afzonderlijk recht op een bijdrage van f 2.000,- per nieuw afgesloten leerovereenkomst.

## Cursussen Jeugdige Werklozen

### Algemene Doelstellingen

De Cursussen Jeugdige Werklozen hebben tot doel de arbeidsmarktpositie van de deelnemers aan deze cursussen te verbeteren en hen in het bijzonder te schakelen naar een baan en/of een reguliere beroepsopleiding, danwel naar andere vormen van onderwijs en/of scholing.

Het onderwijs in de Cursussen Jeugdige Werklozen omvat programma's die gericht zijn op:

- a. het oriënteren op de mogelijkheden van de arbeidsmarkt, waarbij ook o.m. met excursies en korte stages wordt gewerkt de eisen voor het beroepsleven en de daarmee verband houdende onderwijs- en scholingsmogelijkheden. Het ligt in de bedoeling het element van het opdoen van werkervaring in de toekomst sterker te benadrukken.
- b. het wegwerken van eventuele tekorten in de vooropleiding.

### Uitvoeringsbepalingen:

De Cursussen Jeugdige Werklozen vallen onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Onderwijs en Wetenschappen en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en worden door beiden op 50 - 50 % basis gefinancierd.

De cursisten nemen deel op basis van vrijwilligheid. Zij blijven bemiddelbaar voor de arbeidsmarkt en behouden hun rechten op sociale uitkeringen. Zij dienen bereid te zijn de cursus te beëindigen zodra zij passend werk kunnen krijgen.

De cursussen zijn gebaseerd op het beginsel van de flexibele in- en uitstroom van de cursisten.

De Cursussen Jeugdige Werklozen worden verzorgd door de streekscholen voor beroepsbegeleidend onderwijs.

Streekscholen, Arbeidsvoorziening en Regionale organen van het leerlingwezen werken, met behoud van ieders specifieke verantwoordelijkheid, nauw samen in alle activiteiten ten behoeve van de cursussen.

### Toelatingscriteria:

Tot de Cursussen Jeugdige Werklozen kunnen worden toegelaten jongeren die voldoen aan de volgende kenmerken:

- a. zij zijn ingeschreven als werkloze werkzoekende bij het Gewestelijk Arbeidsbureau;
- b. zij hebben bij de aanvang van de cursus de leeftijd van 16 jaar bereikt;
- c. zij hebben bij de aanvang van de cursus de leeftijd van 23 jaar nog niet bereikt;
- d. zij zijn in het bezit van een lbo-, avo-, vwo-diploma dan wel zij hebben de genoemde vormen van onderwijs ongediplomeerd verlaten.

Ook toelaatbaar zijn de jongeren uit culturele minderheidsgroepen, die hun onderwijs en/of opleiding geheel of gedeeltelijk in het buitenland hebben ontvangen en die de Nederlandse taal redelijk beheersen.

### Toelichting

Gedurende het cursusjaar 1981/1982 verzorgen het lokale bestand aan streekscholen (31 stuks) 145 cursussen voor jeugdige werklozen. Met ingang van het cursusjaar 1982/1983 zijn 350 cursussen gestart. Bij deze cursussen is de algemene aandacht sterk gericht op de meest kwetsbare groepen:  
schoolverlaters, drop-outs, meisjes en culturele minderheden.

### 3. Experimentele Arbeidsprojecten

De experimentele Arbeidsprojecten voor Jeugdigen houden een arbeidsvoorzieningsmaatregel in. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid subsidieert voor de duur van maximaal 4 jaren werkprojecten in de bedrijfssector of de dienstverlenende sector. Aan deze projecten kunnen jongeren deelnemen tot 27 jaar. Het is de bedoeling dat de projecten na 4 jaar zichzelf in stand kunnen houden danwel kunnen voortbestaan (geheel of gedeeltelijk) op basis van (een) andere, naar de aard van het project geeigende, subsidiebron(nen). Aan de arbeidsprojecten is de voorwaarde gesteld, dat de deelnemers/werknemers een opleiding volgen. Daarvoor dient het betreffende project tenminste 1/5 deel van de arbeidstijd van elke deelnemer/werknemer beschikbaar te houden. De leiding van een project dient het volgen van een opleiding door de deelnemers/werknemers te stimuleren en te begeleiden. Bij voorkeur dienen de deelnemers/werknemers een opleiding te volgen die aansluit op de in het betreffende project te verrichten werkzaamheden; mede daardoor kan de werkring in het project tevens dienen als leerplaats in het kader van het leerlingwezen.

De van uit een project te volgen opleidingen dienen zich te richten op het behalen van algemeen erkende diploma's met het oog op het civiel effect en de mogelijkheid tot doorstroming naar vervolgoopleidingen. Degene die een voor het desbetreffende project adequate opleiding reeds heeft gevolgd kan een (vervolg-)opleiding entameren, waarmee hij/zij zich meer algemeen een betere positie op de arbeidsmarkt kan verwerven.

Op de Experimentele Arbeidsprojecten voor Jeugdigen zijn de regels voor beloning en overige arbeidsvoorwaarden (zoals die in C.A.O.'s of anderszins zijn vastgelegd), die voor de desbetreffende branche gelden, onverkort van toepassing.

Undervisningsministeriet d. 1. november 1982

Rapport til Kommissionen om status over anvendelsen af Rådets  
resolution af 18. december 1979 om vekseluddannelse for unge.

Der er en mere end hundred-årig tradition i Danmark for, at de erhvervsfaglige grunduddannelser opbygges som vekseluddannelser mellem skole og praktik.

Lærlingeuddannelsen bestod dog oprindeligt alene i oplæring ved mester i virksomheden, men allerede i 1800-tallet oprettedes de første handelsskoler og tekniske skoler i Danmark. Siden er skolen blevet et voksende element i erhvervsuddannelserne, men med stadig fastholdelse af vekseluddannelsesprincippet skole/praktik.

Vekseluddannelsesprincippet, der således gennem mere end hundrede år har været grundlæggende inden for erhvervsuddannelserne, blev knæsat ved folketingets vedtagelse i juni 1980 af et af undervisningsministeren fremsat forslag til folketingsbeslutning om ungdomsuddannelserne.

Det hedder således i folketingsbeslutningen :

"Perioder med relevant praktisk beskæftigelse inden for arbejdslivet bør indgå i ethvert uddannelsesforløb. For gymnasiums/HF's vedkommende dog kun i korte perioder."

Folketingsbeslutningen har siden vedtagelsen i juni 1980 været grundlaget for dansk uddannelsespolitik inden for ungdomsuddannelserne.

Der er ingen planer om at afskaffe praktikperioderne i erhvervsuddannelserne, uanset der gennem de sidste par år har været stigende vanskeligheder ved at tilvejebringe et tilstrækkeligt antal lære- og praktikpladser som følge af den økonomiske afmatning og de store ungdomsårgange.

Dette gælder også uanset at loven om de erhvervsfaglige grunduddannelser (efg) åbner mulighed for tilrettelæggelse af uddannelser, hvor praktik i virksomheder helt erstattes af oplæring på værkstedsskoler. Det er nemlig den almindelige opfattelse,



at en sådan ren værkstedsskolebaseret erhvervsuddannelse kun rent undtagelsesvis bør finde sted, idet det anses for væsentligt at give eleverne mulighed for at integrere egentlige arbejds erfaringer i uddannelsesforløbet.

Erhvervsuddannelsernes opdeling mellem skole og praktik er i Danmark organiseret således, at alt hvad der hører under formel undervisning, hvad enten den er af teoretisk eller praktisk art, ligger indbygget i skoleopholdene, medens virksomhedsopholdene udelukkende er koncentreret om praktik, herunder instruktion og oplæring på arbejdsstedet, men ingen egentlig undervisning.

Der kan skelnes mellem 2 former for praktik, den obligatoriske joboplærende i erhvervsuddannelserne og den samfundsorienterede i folkeskolen og gymnasiet, som også indgår som et led i elevernes uddannelsesvalg.

I folkeskolen findes således for alle elever på 8. - 10. klassetrin dels erhvervspraktik, som kan tilbydes i korte perioder (1-2 uger) samt arbejdskendskabspraktik, der indgår som en del af valgfaget arbejdskendskab. Endvidere vil der for disse elever på de ældste klassetrin fra skoleåret 1982-83 blive etableret korte vejledningskurser på de tekniske skoler og handelsskolerne.

I gymnasierne foretages der studiebesøg og enkelte forsøg med praktik for gymnasieelever samt eksperimenter med tilnærmelse mellem gymnasie- og erhvervsuddannelser.

I de videregående uddannelser baseret på gymnasium eller HF indgår der kun i ringe udstrækning perioder med praktikophold.

Man skal derfor her koncentrere sig om de uddannelser, der direkte bygger på en 9-årig folkeskole (eventuelt suppleret med et 10. år), og her inden for vil vægten primært blive lagt på de grundlæggende erhvervsuddannelser (dvs. efg, lærlinge- og de grundlæggende eksamensuddannelser).

---

Der eksisterer i dag to parallelle erhvervsuddannelser, lærlingeuddannelsen og den erhvervsfaglige grunduddannelse, efg. Begge er opbygget som vekseluddannelser. Lærlingeuddannelsen i den nuværende form bygger på lærlingeloven fra 1956, og de erhvervsfaglige grunduddannelser blev efter en forsøgsperiode gjort permanente ved lov i 1977.

Den væsentligste forskel mellem en lærlinguddannelse og en efg-uddannelse er, at efg-uddannelsen indledes med en 1-årig basisuddannelse på handels- eller tekniske skole.

I efg-uddannelserne er problemet med at skaffe praktikplads således udskudt til efter basisåret, men selv om skolerne hjælper til, er det stadig den enkelte elev, der i princippet selv skal skaffe sig en praktikplads, og det har vist sig at volde problemer af vekslende omfang, alt efter den pågældende erhvervsbranche. Arbejdsgiverne kan i Danmark frit beslutte, om de vil have praktikanter eller ej.

Forinden erhvervsuddannelsernes indhold og udførelse m.v. beskrives, skal der redegøres for de vigtigste af de nye foranstaltninger, som er blevet gennemført i Danmark siden Rådsresolutionen af december 1979 med direkte relation til erhvervsuddannelserne og vendt mod ungdomsarbejdsløsheden samt ændringerne inden for erhvervsuddannelserne.

#### Folketingsbeslutningen af 1980 om ungdomsuddannelserne.

Baggrunden for folketingsbeslutningen var behovet for at tilvejebringe nogle generelle principper og retningslinier for udførelsen og tilrettelæggelsen af de enkelte uddannelser.

Grundtanken i folketingsbeslutningen er, at samtlige unge skal garanteres tilbud om en uddannelse. Det fastslås, at alle unge, der har opfyldt den 9-årige undervisningspligt, skal have reel mulighed for at vælge mellem flere ligeværdige uddannelser, og at dette skal nås ved udbygning, geografisk spredning og vejledning. Endvidere skal der udøves en særlig indsats over for handicappede og unge, som ikke er motiverede for yderligere uddannelse.

Uddannelser skal være kompetencegivende, altså kunne danne udgangspunkt for videregående uddannelse og erhvervmæssig beskæftigelse, og være så brede og varierede, at de modsvarer både samfundets behov og de unges evner og ønsker.

Folketingsbeslutningen er bl.a. blevet omsat i et omfattende udbygningsprogram inden for erhvervsuddannelserne og en forstærket vejledningsindsats.

---

Målsætningen for udbygningen og den geografiske spredning er fastlagt til et krav om, at enhver ung inden for ca. 1 times rejsetid skal have i hvert fald 4 tilbud om en erhvervsuddannelse, ud over lærlingeuddannelsen, hvor tilgangen ikke reguleres af de offentlige, men ud fra om den unge kan finde en læremester.

De 4 tilbud, der er opstillet som minimum, er:

Efg-uddannelsen på handelsskole  
Efg-uddannelsen inden for jern- og metalområdet  
Efg-uddannelsen inden for bygge- og anlægsområdet  
Efg-uddannelsen inden for service- eller levnedsmiddelområdet.

Ud over disse tilbud forudsættes det, at der i et mindre tæt net etableres efg-uddannelser inden for:

Det grafiske område,  
landtransportområdet og  
jordbrugsområdet.

Det har ved opstillingen været af væsentlig betydning at forbedre pigernes uddannelsesmuligheder ved at lægge vægt på spredningen af de uddannelser, der særlig søges af piger:

handels- og kontoruddannelser, serviceuddannelserne og levnedsmiddeluddannelserne.

Udbygningen har siden efg-lovgivningen fra 1977 været ganske kraftig. I 1978 var den samlede optagelseskapacitet således ca. 28.500, og i august 1982 var den steget til ca. 42.000.

Udbygningen begrænses i Danmark som i andre lande naturligvis af størrelsen af de samlede bevillinger og af kravet om en rimelig driftsøkonomi. Herudover stiller folketingsbeslutningens krav om, at uddannelserne skal være kompetencegivende, og at uddannelserne skal indeholde praktik, visse grænser for udbygningen. For erhvervsuddannelsernes vedkommende betyder dette, at det er fuldstændige efg-uddannelser, altså også 2.dels vekseluddannelser, der skal tilbydes. Dette medfører, at uddannelseskapaciteten også afhænger af, hvor mange pladser virksomhederne er parate til at oprette og stille til rådighed.

I princippet er der ganske vist intet til hinder for, at man udbygger efg-basisuddannelserne uden hensyn til praktikpladsmulighederne, idet efg's basisår kan betragtes som et 10. uddannelsesår på linie med folkeskolens 10. år. Ingen, hverken politikere, elever eller forældre, er imidlertid parate til at acceptere, at de unge kun får et års erhvervsintroducerende undervisning uden i hvert fald en vis udsigt til en praktikplads og dermed en erhvervskompetence. Udbygningen foregår derfor, i hvert fald på de tekniske områder, med et vist hensyn til praktikpladskapaciteten på det pågældende erhvervsområde.

På handels- og kontorområdet har der været en vis tradition for at betragte basisåret som en almen ungdomsuddannelse, især for piger, som ikke ønskede at gå i gymnasiet. Udbygningen på handels- og kontorområdet har derfor under indtryk af det store pres på uddannelsen været noget kraftigere.

---

Hensynet til praktikpladsmulighederne betyder altså en begrænsning i omfanget af den totale udbygning. Sammenholdt med kravet om en rimelig driftsøkonomi, og om at eleverne ved at opleve og prøve de almindelige arbejdsoperationer inden for området, skal få erfaringsgrundlag for at vælge, hvilken faglig uddannelse de ønsker, sætter praktikpladsmulighederne imidlertid også grænser for den geografiske spredning. Selv i et relativt tæt befolket land som Danmark viser erfaringen, at afstanden til en uddannelsesinstitution i en vis udstrækning er bestemmende for uddannelsesudvalget. Rent konkret har det i Danmark betydet en øget tilbøjelighed til at søge gymnasium eller handels- og kontoruddannelse, idet den geografiske spredning af disse uddannelser er større end de tekniske fags.

Der udfoldes derfor store bestræbelser for dels at nedsætte uddannelsesmodellernes enhedsstørrelser inden for efg-basisuddannelsen uden at forlade de grundlæggende principper for basisuddannelsen, dels at udvide praktikpladsudbudet.

### Lære- og praktikpladsordninger i 1981.

Den kraftige afmatning i samfundsøkonomien har medført, at udbuddet af praktikpladser slet ikke har kunnet stå mål med udbygning af uddannelseskapaaciteten. I begyndelsen af 1981 havde over en tredjedel af de 24.000 unge, der afsluttede efg-basisåret i sommeren 1980, endnu ikke fået nogen praktikplads. Det var navnlig eleverne fra handelsskolerne samt de unge kvinder, der stod uden praktikplads.

Dette er baggrunden for, at der sideløbende med udbygningen af uddannelseskapaaciteten er blevet iværksat særlige foranstaltninger for at forøge udbuddet af lære- og praktikpladser

Regeringen indgik således i foråret 1981 aftaler med arbejdsmarkedets parter og de kommunale organisationer om etablering af yderligere lære- og praktikpladser.

I henhold til aftalen for den offentlige sektor fastsattes kvoter for staten, amtskommunerne og kommunerne i alt svarende til 6.400 uddannelsespladser. Dette indebar en nettoforøgelse på omkring 4.000 pladser mere, end der normalt blev indgået aftaler om på årsbasis i denne sektor.

Medens den offentlige aftale således indeholdt normgivende kvoter, var dette ikke tilfældet for den aftale, som regeringen indgik med parterne på det private arbejdsmarked. Der opstilledes ingen kvantitative mål for det antal lære- og praktikpladser, der skulle stilles til rådighed. I stedet indeholdt aftalen en række henstillinger, og den byggede i realiteten på en appel til virksomhederne om at indgå flere uddannelsesaftaler. Aftalen blev især fra arbejdsgiverside fulgt op af en landsdækkende kampagne på såvel centralt som lokalt niveau.

Aftalerne bar frugt, derved at der trods den økonomiske stagnation i alt for både den offentlige og private sektor blev indgået ca. 30.400 uddannelsesaftaler mod ca. 27.800 i 1980. Men samtidig måtte det erkendes, at der ikke var lykkedes at løse lære- og praktikpladsproblemerne. Ved udgangen af december 1981 var der fortsat 9.400 unge, der søgte en uddannelsesplads.

Da der imidlertid ikke var udsigt til, at lære- og praktikpladssituationen ville bedres væsentligt i månederne frem til forsommeren 1982, hvor et nyt hold unge ville melde sig på markedet som uddannelsespladssøgende, var der følgelig behov for en yderligere indsats i 1982 og de nærmere følgende år.

#### Ungdomsgarantien 1982.

I februar 1982 afgav regeringen en redegørelse til Folketinget vedrørende ungdomsarbejdsløsheden og de yderligere foranstaltninger, som man agtede at iværksætte.

Som et første skridt opstilledes en særlig "sommergaranti" for 1982. Denne gik ud på at sikre, at der allerede fra sommeren 1982 blev tilbudt unge, der forlader folkeskolen, en faglig eller boglig uddannelsesplads. Det var ikke hermed hensigten, at alle skulle tilbydes en plads på netop den uddannelsesretning og den skole, der ønskedes først, men at de unge skal udnytte de uddannelsesmuligheder, der bliver stillet til rådighed. Der blev derfor sikret midler til fremme af de unges mobilitet og bevillinger til indkvartering af elever på skolehjem i forbindelse med undervisning uden for elevernes lokaleområde.

Martspakken 1982

I fortsættelse heraf fremsatte regeringen i marts 1982 5 lov- og 14 bevillingsforslag - den såkaldte martspakke - hvis primære formål var at tilvejebringe forudsætningerne for ungdomsgarantien. Lovforslagene drejede sig om ungdomsvejledning, jobskabelse, arbejdstilbud, lære- og praktikpladser og beskæftigelsesfremmende foranstaltninger i kommunerne og bevillingsforslagene om udbygning af erhvervsuddannelserne og arbejdsmarkedsuddannelserne.

---

Martspakken, der blev vedtaget i Folketinget, henholdsvis tiltrådt af finansudvalget i maj-juni 1982 indeholdt følgende foranstaltninger:

- 1) Lettelse af overgangen fra grundskole til fortsat uddannelse og erhverv.
- 2) Udvidelse af uddannelseskapaciteten ved en række uddannelser.
- 3) Grundlag for at etablere et tilstrækkeligt antal lære- og praktikpladser.
- 4) Udbygning af de kombinerede undervisnings- og produktionsprogrammer.
- 5) Jobskabelses- og arbejdstilbudsordninger.

Overgangen fra grundskole til fortsat uddannelse og erhverv er søgt lettet ved lov om ungdomsvejledning, hvorefter kommunerne forpligtes til at yde alle unge vejledning igennem to år, efter at de har forladt folkeskolen, dog mindst til de fylder 19 år. Sideløbende hermed vil der blive udøvet en øget vejledningsindsats på 8. - 9. klassetrin i folkeskolen, idet der for disse elever etableres introduktionskurser (af 1 - 5 dages varighed) på de tekniske skoler og handelskolerne. Endvidere vil de forskellige praktisk betonedede og erhvervsbetonedede aktiviteter i folkeskolen og ungdomsskolen m.v. blive fremmet bl.a. gennem oprettelse af erhvervsklasser

De grundlæggende erhvervsuddannelser samt arbejdsmarkedsuddannelser vil i årene frem til 1986 blive ekstraordinært udbygget. Antallet af elevpladser er allerede i skoleåret 1982-83 blevet forøget med godt 4.000 inden for efg- og de grundlæggende eksamensuddannelser. Dette er sket bl.a. ved at forøge klassekvotienterne. (I 1982 søgte næsten 46.000 om optagelse på efg-uddannelserne, medens kapaciteten kun var på ca. 40.000 pladser). Inden for arbejdsmarkedsuddannelserne er der i 1982 sket en kapacitetsudvidelse på 35.000 elevuger inden for specialarbejderuddannelserne, ca. 20.000 elevuger inden for efteruddannelsen af faglærte og ca. 20.000 elevuger inden for erhvervsuddannelseskurser for unge. Udvidelserne er sket med særligt sigte på at styrke de 18 - 25 årige lediges muligheder for at opnå beskæftigelse.

Samtidig vil der i årene frem til 1986 finde en udvidelse sted af optagelseskapaciteten ved en række længere - som korterevarende videregående uddannelser, hvor kapaciteten i 1982 er udvidet med ca. 1.200. Udvidelsen vil finde sted inden for uddannelsesområder, der vil kunne betyde en styrkelse af de eksporterende og importkonkurrerende erhverv.

Lære- og praktikpladsproblemet er søgt løst ved at gennemføre lov om foranstaltninger vedrørende lære- og praktikpladser m.v., hvorefter der ydes et offentligt tilskud til private virksomheder, der bidrager til det uddannelsespolitiske mål at sikre de unge uddannelsesmuligheder ved at opretholde eller forøge antallet af uddannelsespladser. Tilskuddet ydes med 30.000 kr. pr. uddannelsesplads ved uddannelser, hvor praktikopholdenes samlede varighed udgør mere end 1½ år, og 18.000 kr. for andre uddannelser. Ordningen er tidsbegrænset til årene 1982-84, hvor presset for at tilvejebringe uddannelsespladser som følge af de store ungdomsårgange er særlig stort. Grundlaget for afgørelsen af om en uddannelsesplads er tilskudsberettiget, er det gennemsnitlige antal uddannelsespladser i virksomheden i de foregående 2 år. Der ydes tilskud for hver lære- og praktikplads, der i årene 1982-84 opretholder eller forøger dette gennemsnit.



I loven er der endvidere fastsat en maksimumsgrænse for den ekspeditionstid, som de faglige udvalg må anvende på en virksomheds ansøgning om godkendelse som lære- og praktikplads, idet en overskridelse heraf automatisk vil medføre en godkendelse af den konkrete uddannelsesaftale. Samtidig er klageadgangen for de virksomheder, som ikke har opnået godkendelse som lære- og praktiksted blevet forenklet ved etablering af et nyt ankenævn.

Desuden er der med henblik på fremskaffelse af flere uddannelsespladser efter aftale med arbejdsmarkedets parter i 1982 udsendt retningslinier for, hvorledes en elev vil kunne gennemføre sin praktiske uddannelse på flere praktiksteder (såvel private som offentlige). Det er endvidere aftalt bl.a., at det opsøgende arbejde for at skaffe praktikpladser skal intensiveres, papirgangen og blanketsystemer effektiviseres m.v., samt at der kan ydes økonomisk støtte til fremme af elevers geografiske mobilitet o.a.

For den offentlige sektor er der som i 1981 indgået en rammeaftale, hvorefter den under ét forpligter sig til i årene 1982-84 årligt at indgå 5.000 uddannelsesaftaler. Rammeaftalen udfyldes med kvoter for staten, amtskommuner og kommuner.

Ved jobskabelses- og arbejdstilbudsordningen til ledige blev der åbnet mulighed for, at der kan indgå undervisningstilbud i op til 20 pct. af arbejdstiden på årsbasis på de beskæftigelsesfremmende ordninger. Hensigten med at koordinere undervisningsforanstaltninger med jobskabelses- og arbejdstilbudsordningerne er at kvalificere deltagerne til det arbejde, der udføres under ordningerne, og at forbedre deres fremtidige beskæftigelses- og uddannelsesmu-

ligheder. Der læges vægt på, at undervisningen som hovedregel bør 1) være kompetencegivende uddannelse, d.v.s. først og fremmest arbejdsmarkedsuddannelser, men også undervisning, der f.eks. udgør dele af erhvervsfaglige grunduddannelser, eller 2) føre frem til en kompetencegivende uddannelse, hvilket bl.a. vil indebære tilbud om undervisning i forbindelse med den kommunale ungdomsskole, amtskommunale kurser og enkeltfagskurser på handelsskoler og tekniske skoler. Jobskabelsesordningen vil også kunne kombineres med undervisning, der giver indføring til nye erhvervsområder.

#### Ændringer i erhvervsuddannelserne 1980-82

Grundlaget for planlægningen og administrationen af erhvervsuddannelserne har indenfor de seneste år været efg-loven fra 1977 og folketingsbeslutningen om ungdomsuddannelserne fra 1980.

De væsentligste ændringer, der er gennemført i erhvervsuddannelserne i de sidste to og et halvt år er følgende:

Efg-basisuddannelserne inden for servicefagene og de grafiske fags områder samt landtransportområdet er blevet ændret med henblik på at opnå større fleksibilitet ved overgangen til 2.dels uddannelserne.

Der er blevet etableret nogle nye 2.dels efg-uddannelser inden for servicefagernes område (porcelænsmaleruddannelse, keramisk faguddannelse, beklædnings- og strikkeoperatør uddannelse m.v.), der skulle virke specielt tiltrækkende på de unge piger, samt nye 2.dels uddannelser inden for handels- og kontorområdet (hårde hvidevarebranchen og byggemarkedsbranchen m.v.).

De grundlæggende tekniske eksamensuddannelser er blevet samordnet efg-uddannelsessystemet, således at adgangen til disse uddannelser fremover bliver gennem en efg-basisuddannelse. Denne nyordning skulle betyde en kvalitativ styrkelse af såvel de grundlæggende eksamensuddannelser som af efg-basisuddannelserne.

Fra august 1982 er der etableret forsøg med en alment studie forberedende 2-årig højere teknisk uddannelse (HTX) - "teknisk gymnasium" - som overbygning på den 1-årige efg-basisuddannelse. Uddannelsen er først og fremmest rettet mod et senere ingeniørstudium eller en videregående teknisk uddannelse. Uddannelsen skal også give direkte adgang til videre studier på Landbohøjskolen og universiteterne.

En bekendtgørelse om bedømmelse og om uddannelsesbevis i de tekniske hovedområder inden for efg-uddannelserne er trådt i kraft 1. august 1981 (se nedenfor p. 23-24).

I 1982 fandt der for første gang en samordnet tilmelding til efg, gymnasiet og HF sted. Den overordnede målsætning har været med udgangspunkt i folketingsbeslutningen om ungdomsuddannelserne at etablere en sammenhængende vejledning og tilmeldingsprocedure. Den sammenhængende vejledning bygger på uddannelsernes principielle ligeværdighed, og tilmeldingsproceduren skulle navnlig sikre, at flest mulig unges højere uddannelsesønsker opfyldes samtidig med, at færrest mulig uddannelsespladser er ledige ved undervisningens begyndelse.

#### Planlagte ændringer inden for erhvervsuddannelserne.

Der arbejdes med at gennemføre generelle retningslinier vedrørende voksnes adgang til efg 2.dels-uddannelserne uden om efg-basisåret.

Der er iværksat bestræbelser på at inddrage nye beskæftigelsesområder i efg-systemet, da hverken indsatsen for at skaffe flere praktikpladser eller den øgede vejledning forventes at skabe en rimelig overensstemmelse med udbuddet af uddannelser og de unges ønsker. Disse bestræbelser er dels rettet imod en sammenknytning af bestående uddannelser med efg-systemet, dels imod etableringen af uddannelser på beskæftigelsesområder, hvor tilgangen hidtil er kommet fra voksne uden formel uddannelse. Som eksempel på den første type uddannelser kan nævnes uddannelser til beskæftigelse

inden for offentlige virksomheder som f.eks. jernbanerne. Der er således allerede oprettet en ny stationsbetjentuddannelse.

Der arbejdes også med beskæftigelser inden for f.eks. rengøring og butiksekspedition.

## Oversigt over grundlæggende erhvervsuddannelser i Danmark med alternerende teori og praktik

Arakteristika Uddannelsesstyper	Uddannelsesvarighed Alternerende skole/praktik	Finansiering	Elevforudsætninger	Elevøkonomi
Ærlinguddannelser 1) Industri og håndværk 2) Handel og kontor	2-4 år a) Skole ialt 25-40 uger, fordelt på ophold på 10-13 uger b) indledende skole 10-20 uger, senere 2 semestre a 20 uger	drift: 80 % stat 20 % amtskommuner anlæg: 100 % statslån udstyr 100 % statslån bygn. 5/6 rente- og afdragsfri statslån	folkeskole 9. kl. (evt. 10. kl.)	Uddannelsesløn i hele udd. (fastsat ved over- enskomst)
Erhvervsfaglige grunduddannelser	2-4 år 1. del: 1 basisår på skole 2. del: alternerende skole/ praktik af vekslende opbygning	drift: 100 % stat anlæg: udstyr 100 % stat bygn. 5/6 stat	folkeskole 9. kl. (evt. 10. kl.)	Basisår: evt. ungdomsydelse el. 5 tens Uddannelsesstøtte 2. del: løn (fastsat ved over- enskomst)
Teknikeruddannelser	1 1/2 år 1. 1/2 års skole 2. 1 års praktik	drift: 100 % stat anlæg: udstyr 100 % stat bygn. 5/6 stat	folkeskole 9. kl.	Skoleperiode: evt. ungdomsydelse el. 5 tens Uddannelsesstøtte praktik: løn
Specialarbejderuddannelser	3 år 1. 18 uger skole 2. 18 uger praktik 3. 18 uger skole 4. 18 uger praktik 5. 18 uger skole 6. 18 uger praktik 7. 18 uger skole 8. 18 uger praktik 9. 18 uger skole 10. 18 uger praktik 11. 18 uger skole 12. 18 uger praktik 13. 18 uger skole 14. 18 uger praktik 15. 18 uger skole 16. 18 uger praktik 17. 18 uger skole 18. 18 uger praktik 19. 18 uger skole 20. 18 uger praktik 21. 18 uger skole 22. 18 uger praktik 23. 18 uger skole 24. 18 uger praktik 25. 18 uger skole 26. 18 uger praktik 27. 18 uger skole 28. 18 uger praktik 29. 18 uger skole 30. 18 uger praktik 31. 18 uger skole 32. 18 uger praktik 33. 18 uger skole 34. 18 uger praktik 35. 18 uger skole 36. 18 uger praktik 37. 18 uger skole 38. 18 uger praktik 39. 18 uger skole 40. 18 uger praktik 41. 18 uger skole 42. 18 uger praktik 43. 18 uger skole 44. 18 uger praktik 45. 18 uger skole 46. 18 uger praktik 47. 18 uger skole 48. 18 uger praktik 49. 18 uger skole 50. 18 uger praktik 51. 18 uger skole 52. 18 uger praktik 53. 18 uger skole 54. 18 uger praktik 55. 18 uger skole 56. 18 uger praktik 57. 18 uger skole 58. 18 uger praktik 59. 18 uger skole 60. 18 uger praktik 61. 18 uger skole 62. 18 uger praktik 63. 18 uger skole 64. 18 uger praktik 65. 18 uger skole 66. 18 uger praktik 67. 18 uger skole 68. 18 uger praktik 69. 18 uger skole 70. 18 uger praktik 71. 18 uger skole 72. 18 uger praktik 73. 18 uger skole 74. 18 uger praktik 75. 18 uger skole 76. 18 uger praktik 77. 18 uger skole 78. 18 uger praktik 79. 18 uger skole 80. 18 uger praktik 81. 18 uger skole 82. 18 uger praktik 83. 18 uger skole 84. 18 uger praktik 85. 18 uger skole 86. 18 uger praktik 87. 18 uger skole 88. 18 uger praktik 89. 18 uger skole 90. 18 uger praktik 91. 18 uger skole 92. 18 uger praktik 93. 18 uger skole 94. 18 uger praktik 95. 18 uger skole 96. 18 uger praktik 97. 18 uger skole 98. 18 uger praktik 99. 18 uger skole 100. 18 uger praktik	drift: 95 % stat anlæg: 35 % stat	18 år og har el beskæfti- gelses bædende uddan- nelser sområde	Godtgørelse svarende til maksimal dagpe gesats
Landmandsuddannelser	4 år Ialt 1 års skole + 3 års prak- tik, fordelt på: 6-12 md. pr. 3 md. skole, 30-24 md. pr. 6 + 3 md. skole	drift: 85 % stat anlæg: 50 % statslån	folkeskole 9. kl. + for byungdom 3 md. for- skole	Skoleophold: støtte (jvf. lov 259) praktik: løn
Børneforsorgs- og omsorgspædagog	3 år Alternerende skole/praktik	drift: 100 % stat anlæg: rente- og afdragsfri statslån	min. 10 års skole m. af- gangsprøve og fyldt 18 år samt vurdering efter point- system	
Børnehave- og fritidspædagog	3 år Alternerende skole/praktik	drift: 100 % stat anlæg: rente- og afdragsfri statslån	min. 9 års skole m. afgang- prøve og fyldt 18 år samt vurdering efter pointsystem	Uddannelsesstøtte (jvf. l. nr. 113 af 9. 04. 75)
Sygehjælperuddannelse	11 md. Alternerede skole/praktik	a) Amtskommunale skoler drift: 100 % amtskom. anlæg: 100 % amtskom. b) enkelte private skoler	9 års skole med afgangsprøve og fyldt 18 år	Løn under hele uddannelse
Søfartsuddannelser	a) 5 år 5 md. skole, 31 + 24 md. praktik b) 2 år 7 md. 5 md. skole, 21 md praktik, 5 md. skole	drift: 100 % stat anlæg: handelsministeriets konkrete bedømmelse	9 års folkeskole og ved af- slutning af grundkursus være fyldt 16 år	Skole: Ungdomsydelse (jvf. lov 1 310 — af 26. 06. 75) Uddannelsesstøtte (jvf. lov 1 113 af 9. 04. 75) praktik: løn

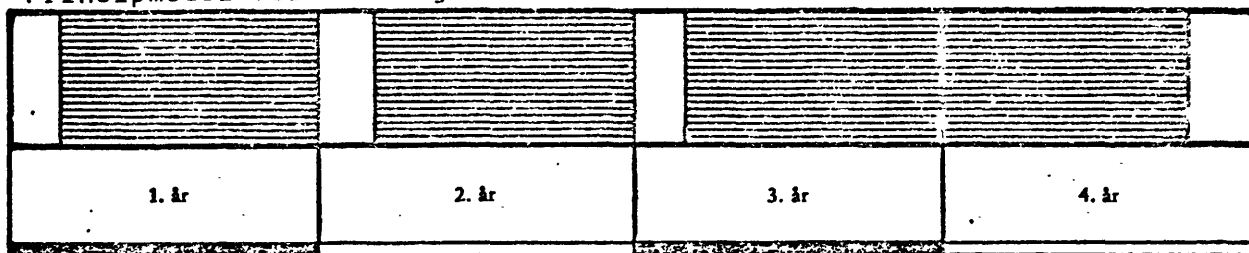
Vekseluddannelsernes indhold og udformning.

Lærlingeuddannelsen.

Lærlingeuddannelsen inden for industri og håndværk er opbygget som forløb, der fra starten er ret specialiserede og med skoleophold af en totalvarighed på 25-40 uger ud af de 2-4 års læretid. Praktikopholdene udgør således langt den største del af den samlede uddannelsestid.

Uddannelsen starter med et skoleophold (dette er af 10-12 ugers varighed), og den øvrige skoleundervisning fordeler sig over resten af læretiden med ophold af varierende længde

Principmodel for lærlingeuddannelser inden for håndværk og industri



Signaturforklaring:



skoleophold



uddannelsesmæssigt praktikophold

På skolen undervises dels i praktiske fag, dels i fagteori og i mere almene fag som dansk, matematik, sprog og samtidsorientering. Det er efter indstilling fra bl.a. de faglige organisationer fastsat af undervisningsministeriet, at mindst 10% af undervisningen i lærlingeuddannelsen skal være af almen karakter.

Der er i de seneste år sket en omfattende ajourføring af lærlingeuddannelsernes indhold, og det er et generelt træk, at der hermed er sket en tilnærmelse til indholdet i efg-uddannelserne. Karakteristisk er således en øget skoleundervisning med en større vægt på fagteori og almene fag samt indførelse af værkstedsmæssig undervisning på skolen.

Lærlingeuddannelserne inden for handel og kontor starter også med et skoleophold på 10-20 uger, og herudover er der i senere perioder skoleundervisning i to semestre a 20 uger.

Undervisningen omfatter alment betonedede fag som fremmedsprog, erhvervs- og samfundslære samt erhvervsrettede fag som regning, bogføring, maskinskrivning, skilteskrivning og handelslære.

Der oprettes fra starten af lærlingeuddannelsen en lærekontrakt mellem arbejdsgiver og lærling, samt dennes forældre eller værge i tilfælde af, at lærlingen er under 18 år. De første måneder af den indledende praktikperiode udgør en prøvetid, inden for hvilken kontraktforholdet fra begge sider kan ophæves uden økonomiske konsekvenser. Når prøvetiden er udløbet, gælder strengere regler for ophævelse af læreforholdet.

#### Erhvervsfaglige grunduddannelser (efg)

Da der fra midten af 1960'erne indtrådte en faldende tilgang til lærlingeuddannelserne, blev der med henblik på, at erhvervsuddannelserne skulle gøres mere tiltrækkende for de unge, med virkning fra 1969 iværksat uddannelsesforsøg med en uddannelsesstruktur, der senere blev til efg-uddannelsen.

Forsøgene blev planlagt på grundlag af en analyse af, hvorfor tilgangen til lærlingeuddannelserne var faldende. Det blev herunder bl.a. fremdraget at:

- Lærlingeuddannelsernes enstrengede struktur medfører, at de unge allerede fra begyndelsen skal vælge en faglig uddannelse uden den fornødne baggrund af erhvervsorientering..
- Ved valg af et ud af ca. 125 lærefag bliver de unge allerede fra starten af uddannelsen sat i snævre uddannelsesmæssige- og erhvervmæssige rammer med meget begrænsede muligheder for uddannelsesskift og videreuddannelse.
- Der opstår en skæv geografisk fordeling af uddannelses tilbuddene, fordi de lokale arbejdsmarkedsforhold bestemmer art og omfanget af lærepladser.
- Uddannelserne indeholder kun i mindre omfang fag, der kan karakteriseres som almene.

Grundtanken i forsøgene var, at man gennem en et-årig basisuddannelse skulle give eleverne:

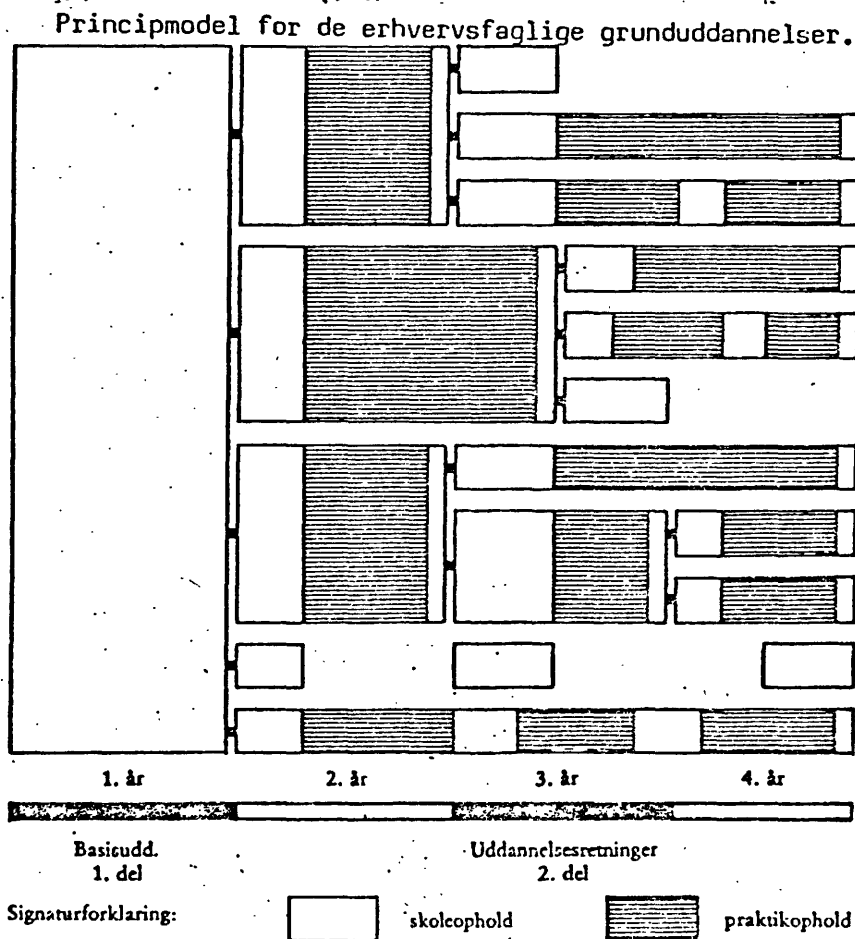
1. En erhvervs- og uddannelsesvejledning, der kan danne en realistisk baggrund for valg af uddannelse.

2. En begyndende faglig indlæring.
3. En almindelig og alment-kompetencegivende undervisning

Efter denne basisuddannelse var det hensigten, at eleverne skulle gennemgå en egentlig faglig oplæring inden for et bestemt fag eller branche, udformet som en uddannelse, der i almindelighed vekslede mellem uddannelse på skole og i den virksomhed, eleven havde truffet aftale med. Varigheden af disse uddannelser var forskellig fra fag til fag.

Disse grundtanker havde så megen bærekraft, at de fortsat udgør ideen bag efg-uddannelserne, som blev etableret som en permanent del af uddannelsessystemet ved lov af 8. juni 1977.

En erhvervsfaglig grunduddannelse består af to dele:  
 En et-årig basisuddannelse på skole og en 2. dels uddannelse af en varighed på mellem 1 og 3 år, der gennemføres skiftevis på skole og i praktikvirksomhed.





Der er 8 basisuddannelser svarende til hovederhvervsområderne

bygge og anlæg, grafiske fag, handel og kontor, jern og metal, jordbrugsområdet, levnedsmiddelområdet, servicefagene og landtransport.

Hver enkelt basisuddannelse er grundlag for fortsat uddannelse inden for 20 - 35 uddannelsesretninger i 2. del.

Formålet med den 1-årige basisuddannelse inden for hvert hovederhvervsområde er at give de uddannelsessøgende en grundlæggende faglig undervisning, der kan danne baggrund for fortsat uddannelse, endvidere at give en almenkompetencegivende undervisning og endelig at give eleven et bredt grundlag for valg af beskæftigelse og bedre mulighed for senere at vælge anden beskæftigelse.

Uddannelsernes form og indhold fastsættes efter indstilling af erhvervsuddannelsesråd- og udvalg, der omfatter arbejdsmarkedets organisationer.

I basisuddannelsen undervises dels i retningsfag og dels i fællesfag. Fællesfagene er opdelt i obligatoriske og valgfrie fag.

Retningsfagene giver eleverne en bred orientering om - og begyndende færdigheder i de forskellige fagområder, der omfatter af hovederhvervsområdet, således at elever i slutningen af basisåret har baggrund for at vælge faglig uddannelsesretning.

De obligatoriske fællesfag er fælles for alle elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser. Undervisningen i disse fag sigter mod at stimulere elevernes interesse for fortsat at uddanne sig, at øge deres almene viden og at sikre deres aktive

medleven i samfundet. Undervisningen har endvidere det formål at give eleverne baggrund for valg af uddannelsesretning og valgfrie fag. Som obligatoriske fællesfag kan nævnes dansk matematik, samtidsorientering og virksomhedslære, naturlære og fremmedsprog.

De valgfrie fag giver mulighed for at sammensætte efg-uddannelsen mere individuelt. Fagene kan være støttefag til de obligatoriske fag eller supplementsfag i relation til elevens erhvervsønske. Der er endvidere mulighed for at deltage i prøveforberedende undervisning på folkeskoleniveau eller for at erhverve studiekompetence gennem enkeltfagskurser på HF-niveau. Muligheden for at tage HF-enkeltfag udnyttes i betydeligt omfang.

En efg-elev modtager undervisning i fællesfag i basisåret i 360 - 560 lektioner, afhængig af hovederhvervsområdet, hvoraf 160 lektioner er inden for valgfrie fag.

Medens betingelsen for at blive optaget i en efg-uddannelse er, at man har opfyldt den 9-årige undervisningspligt, er betingelsen for at kunne fortsætte i 2.dels uddannelsen, at

- man har uddannelsesbevis for gennemført basisuddannelse (eller har fået dispensation fra basisuddannelsen)
- man finder en praktikplads
- der oprettes en uddannelsesaftale mellem eleven og praktikvirksomheden angående bl.a. løn- og uddannelseslængde.

På 2. delen gennemgås en uddybende erhvervsfaglig uddannelse med hovedvægt på den praktiske oplæring inden for det uddannelsesområde, eleven har valgt.

2. dels-uddannelserne er i flere henseender tilrettelagt forskelligt inden for de enkelte hovederhvervsområder. Varigheden af skole- og praktikophold er forskellig og også mulighederne for at udbygge en allerede opnået kompetence varierer inden for de enkelte områder.

Skoleopholdene i 2. del omfatter undervisning i såvel retning fag som obligatoriske og valgfrie fællesfag. I praktikperioderne er eleverne i erhvervsvirksomheder og får herved gennem deltagelse i praktisk arbejde rutine inden for faget og kendskab til fagets særlige arbejdsmiljø.

### De grundlæggende og videregående tekniske eksamensuddannelser

Parallelt med lærlinge- og efg-uddannelserne findes en række grundlæggende tekniske eksamensuddannelser, der er opbygget som vekseluddannelser.

Inden for denne gruppe kan nævnes følgende uddannelser: Uddannelsen til teknisk tegner, teknisk assistent, laborant, tekstiltekniker, levnedsmiddeltekniker og konfektionsassistent.

Uddannelserne er af 2 års varighed, bortset fra levnedsmiddelteknikeruddannelsen (3 år). Den teoretiske undervisning på skolerne er målrettet og fag, som kan karakteriseres som almindelige fag, findes kun i mindre omfang.

Endvidere findes der en række videregående tekniske uddannelser, der er placeret i forlængelse af en faglig uddannelse, som f.eks. elektroniktekniker-, byggetekniker- og bygningskonstruktøruddannelserne.

### Værksteduddannelserne.

Disse uddannelser blev oprindeligt oprettet for uddannelsessøgende, der ville på teknikum, men som ikke havde den fornødne faglige uddannelse.

Der er senere oprettet flere uddannelser, således at værkstedsskoleuddannelserne nu også giver adgang til forskellige af de videregående teknikeruddannelser.

For at få adgang til værkstedsskolen kræves normalt, at undervisningen til folkeskolens udvidede afgangsprøver er fulgt med tilfredsstillende resultat. Undervisningen foregår på en række tekniske skoler og har en varighed på 12 måneder efterfulgt af 12-15 måneders praktik.

Værkstedsskoleuddannelserne sigter primært mod videreuddannelse, men en gennemført værkstedsskoleuddannelse suppleret med en af de faglige organisationer foreskrevet praktik giver i visse tilfælde adgang til anerkendelse som faglært efter en periode med relevant beskæftigelse på et godkendt værksted. Der stilles ikke krav om aflæggelse af svendep prøve.

#### Arbejdsmarkedsuddannelserne.

Arbejdsmarkedsuddannelserne omfatter uddannelse af specialarbejdere, efteruddannelse af faglærte og særlige omskolingsforanstaltninger.

Fælles for specialarbejderuddannelsen og efteruddannelsen af faglærte er, at der er tale om kortvarige, erhvervsrettede voksenuddannelser (deltagerne skal normalt være fyldt 18 år), hvis primære opgave er at sikre erhvervslivet og den enkelte en stadig tilpasning og ajourføring af erhvervskvalifikationerne i forhold til den tekniske udvikling og arbejdsmarkedets behov.

Specialarbejderuddannelsen sigter mod at give en systematisk uddannelse inden for et bredere arbejdsområde. Inden for hver branche eller fag er der tale om modulopbyggede kursusforløb med grundkursus og videregående kurser. Den enkelte kursusist kan afhængig af behov og forudsætninger gå ind i og forlade systemet på ethvert niveau, og hvert uddannelsestrin giver en selvstændig og afgrænset kompetence. Herved skabes et vekseluddannelsesforløb med en kombination af korte kurser, hvor undervisningen søges givet under så arbejdspladslignende forhold som muligt, og mellemliggende arbejdsperioder. Det enkelte kursus er typisk af 3 ugers varighed, men længden kan variere fra 1 til 10 uger. Et fuldt kursusforløb kan sammenlagt nå op på 1/2 års varighed. Uddannelserne, der fortrinsvis tager sigte på ufaglært arbejdskraft på det private arbejdsmarked, står åben for alle voksne, der har eller søger beskæftigelse inden for det pågældende arbejdsområde.

Efteruddannelsen af faglærte har til formål at give voksne faglærte mulighed for at ajourføre deres grunduddannelse og specialisere og videreudanne sig med henblik på anvendelse af nye produktionsmetoder og ny teknologi. Uddannelsesprogram-

merne inden for hvert fag er i vidt omfang trinvist opbygget. Kurserne er normalt af 1 - 3 ugers varighed, men kan også her være af op til 10 ugers varighed. Kurserne står åbne for enhver person over 18 år, som har gennemgået den faglige grunduddannelse, som pågældende efteruddannelse slutter sig til.

De særlige omskolingsforanstaltninger iværksættes med henblik på at kvalificere ledig eller ledighedstruet arbejdskraft til beskæftigelse på nyetablerede arbejdsplaner. Herudover omfatter omskolingsordningen støtte til omskoling af allerede ansatte, der trues af afskedigelse, medmindre de gennem uddannelse sættes i stand til at udføre andre former for arbejde på virksomheden. Omskolingen omfatter normalt et kursus på en specialarbejderskole eller en anden uddannelsesinstitution og en praktisk uddannelse, der finder sted ved udførelse af produktivt arbejde på virksomheden. Ved omskoling af allerede ansatte kan der dog ikke ydes støtte til oplæring under produktivt arbejde.

En række erhvervsrettede uddannelser er opbygget som vekseluddannelser: Landmandsuddannelsen, børneforsorgs- og omsorgspædagog og uddannelserne af børnehave- og fritidspædagoguddannelserne, sygehjælperuddannelsen og søfartsuddannelserne. Der henvises til oversigten ovenfor p. 14.

#### Kontrol med og anerkendelse af uddannelserne.

Erhvervsuddannelserne styres af undervisningsministeriet i samråd med arbejdsmarkedets parter, og gennemføres på skoler, der er selvejende institutioner med ansvar overfor den statslige myndighed, idet dog arbejdsmarkedsuddannelserne styres af arbejdsministeriet, ligeledes i samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

For lærlingeuddannelsernes vedkommende er der et lærlingeråd med ligelig repræsentation fra arbejdsgivere og arbejdstagere samt tilforordnede repræsentanter fra handels-, arbejds- og undervisningsministeriet. Lærlingerådet er rådgivende for ministerierne i sager, der af disse forelægges til udtalelse, og det kan tillige på eget initiativ optage sager inden for lærlingelovens område. Rådet har en række administrative funktioner og fungerer som overordnet instans for de 34 faglige lærlingeudvalg.

Disse udvalg består af repræsentanter for et enkelt fag, eller en enkelt branche, valgt af arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer. De er rådgivende for ministerier og lærlingeråd i alle spørgsmål vedrørende lærlingeuddannelse og - beskyttelse.

For efg-uddannelserne er der oprettet et erhvervsuddannelsesråd, der svarer til lærlingerådet bort set fra, at det ikke tjener som overordnet instans for de faglige udvalg, idet der i efg-styringssystemet er indbygget endnu et led: erhvervsuddannelsesudvalgene, der hver på sit hovedområdes vegne er koordinerende for de faglige udvalg og har den direkte rapport til undervisningsministeriet. Erhvervsuddannelsesudvalgene afgiver indstilling til undervisningsministeren om erhvervsuddannelsernes faglige mål og indhold samt om retningslinier for praktikopholdene og kan udtale sig om lærernes faglige kvalifikationer og om andre forhold af betydning for uddannelserne.

For såvel lærlingeuddannelserne som efg, er det faglige udvalg, der står for den direkte kontakt til praktikstederne og således har en koordinerende funktion mellem erhvervsliv og uddannelsesinstitution. Inden for efg er de faglige udvalgs opgaver specificeret til at være:

- at godkende praktiksteder
- at tillade afbrydelse eller forlængelse af praktiktid
- at afgive indstilling til erhvervsuddannelsesudvalgene om:
  - de enkelte uddannelsers indhold, struktur m.v.
  - retningslinier for godkendelse af praktiksteder
  - ressourceanvendelse inden for vedkommende uddannelsesområde
  - adgangsbetingelser
- at varetage indtæretterne i almindelighed for de enkelte fagområder.

Rammerne omkring efg-uddannelserne er således nøje fastlagte, men det gælder også uddannelsernes indhold. Retningsfagene såvel under basisuddannelsen som i den efterfølgende 2.del er underkastet en relativ stram indholdsmæssig styring, hvorimod der for så vidt angår almenfagene kun er fastlagt rammebetingelser.

De tekniske eksamensuddannelser hører under undervisningsministeriet, og undervisningen foregår på de tekniske skoler.

For hver teknisk eksamensuddannelse eller gruppe af beslægtede uddannelser er nedsat et uddannelsesnævn med repræsentanter fra arbejdsmarkedet. Nævnet er rådgivende for ministeriet i alle spørgsmål om den pågældende uddannelse.

De nærmere regler for hver enkelt teknisk eksamensuddannelses formål, adgangsbetingelser, undervisningens indhold og omfang m.v. er fastsat i bekendtgørelsesform.

Arbejdsmarkedsuddannelsernes styring er bygget op omkring et samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter om at tilvejebringe og ajourføre uddannelsesforanstaltningerne. For specialarbejderuddannelsen påhviler det Uddannelsesrådet for specialarbejdere, sammensat af repræsentanter for arbejdsmarkedets hovedorganisationer, at godkende de af brancheudvalgene (ligeledes bestående af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter) udarbejdede undervisningsplaner, medens det for efteruddannelse af faglærte er de faglige efteruddannelsesudvalg, der tager initiativ til og har ansvaret for kursernes faglige indhold og gennemførelse.

Efter gennemført lærlingeuddannelse og aflagt prøve henholdsvis efg 2.dels-uddannelse modtager lærlingen et lærebrev (svendebrev) og efg-eleven et uddannelsesbevis, hvoraf det fremgår, at lærlingen henholdsvis eleven er fagligt udlært inden for den pågældende uddannelsesretning.

I den nybekendtgørelse om bedømmelse af efg-eleverne og om uddannelsesbeviser bestemmes det, at efg-elevers udbytte af undervisningen i de tekniske hovederhvervsområder bedømmes efter bedømmelsesplaner. Bedømmelserne i basisuddannelserne har til formål at give grundlag for elevernes valg af uddannelsesområde. Bedømmelserne i 2.dels-undervisningen sker med henblik på at give grundlag for udarbejdelse af uddannelsesbeviser samt at iværksætte eventuel støtteundervisning.

Bedømmelsesplaner skal indeholde:

- De enkelte undervisningsmål, der lægges til grund for bedømmelserne.
- Evalueringsformerne.
- Tidspunkterne for bedømmelserne.
- Betingelser vedrørende skole- og praktikophold i 2.delsuddannelserne for at udstede uddannelsesbevis.

Bedømmelsesplanerne skal opbygges således, at bedømmelserne af, om eleverne opfylder delmålene i uddannelsen, som hovedregel foretages løbende, og således at bedømmelserne af, om eleverne opfylder slutmålene, foretages i det afsluttende skoleophold.

Indholdet af bedømmelsesplanerne skal fastsættes af undervisningsministeriet efter indstilling fra vedkommende erhvervsuddannelsesudvalg og for 2.dels-uddannelsernes vedkommende tillige efter indstilling fra vedkommende faglige udvalg.

Til efg-elever, der har gennemført en basisuddannelse, udsteder skolen et bevis.

For 2.dels efg-elever, der har gennemført samtlige skoleophold, udsteder skolen en erklæring (skoleerklæring), der kan indeholde en orientering om indholdet af undervisningen. Praktikvirksomheden udsteder også en erklæring (praktikerklæring) om, hvorvidt praktikopholdene er gennemført. En bedømmelsesplan for en 2.dels-uddannelse kan endvidere inde-



holde bestemmelser om, at der skal aflægges en prøve ved afslutningen af et kompetencegivende uddannelsestrin. Det faglige udvalg udsteder på grundlag af skole- og praktikerkklæringen, samt om en eventuelt aflagt tilfredsstillende prøve, et uddannelsesbevis.

Der er flere muligheder for fortsat uddannelse efter efg-basisuddannelsen end en 2.dels- efg-uddannelse. Der kan således søges optagelse på en teknisk eksamensuddannelse eller på andre uddannelser, der ikke er efg-uddannelser. Efter gennemført lærlingeuddannelse, efg-basisuddannelse + 2.dels-uddannelse eller + eksamensuddannelse er der endvidere muligheder for at søge optagelse på en række videregående uddannelser.

### 3. Aflønning og finansiering.

Lærlinge og 2.dels efg-elever får løn i hele læretiden, d.v.s. såvel under skole- som praktikophold. Denne løn og arbejdsvilkårene er fastsat efter overenskomst mellem arbejdsmarkedets parter.

Elever i de erhvervsfaglige grunduddannelser modtog, så længe disse uddannelser endnu havde forsøgsstatus, en godtgørelse fra staten, som beregnedes under hensyntagen til den løn, lærlinge fik på tilsvarende trin i uddannelsen inden for samme hovedområde. Denne godtgørelse ydedes såvel i efg-uddannelsens basisår som under skoleopholdene på 2. del. Imidlertid ændredes vilkårene, da loven om efg-uddannelserne blev endeligt vedtaget i 1977, således at godtgørelsen i basisåret bortfaldt. Eleverne kan i dag enten søge ungdomsydelse (for unge under 18 år) eller Statens Uddannelsesstøtte (for unge over 18 år), der kan omfatte såvel stipendier som statsgaranterede studielån i en bank eller statslån. Mulighederne for offentlig støtte er afhængig af forældreindtægt.

Siden 1978 er der tillige blevet bevilget et beløb, der i 1981 er på ca. 40 mio. DKR, til elever i efg's basisår. Denne støtte fordeles efter trang, og de ydede beløb er fastsat til 1.000 til 4.000 DKR pr. år pr. elev.

Fra 1982 er skolehjemopholdene under basisuddannelsen gjort gratis for eleverne, som tidligere betalte 21 kr. pr. dag for logi og mad.

Med det formål at anspore arbejdsgiverne til at oprette flere praktikpladser, gennemførtes i forbindelse med loven om efg-uddannelserne en lov om arbejdsgivernes elevrefusion, ifølge hvilken arbejdsgiverne får dækket en del af 2.dels-efg-elevens løn under skoleopholdene. Midlerne til refusionen tilvejebringes gennem en kollektiv refusionsordning med opkrævning hos alle arbejdsgivere af en vis afgift pr. arbejdstime pr. ansat. Ordningen omfatter således også arbejdsgivere, der ikke har praktikelever. Elevrefusion tildeles også arbejdsgivere, der har ansat elever, der uddannes under lærlingeloven.

Deltagerne i specialarbejderuddannelsen eller efteruddannelsen af faglærte modtager under deltagelsen i kurserne en godtgørelse, der svarer til højeste dagpengesats i den statsanerkendte arbejdsløshedskasse, af hvilken de er eller kunne være medlemmer. Hvis indtægten i de sidste 4 uger før kursustilmeldingen har været højere, ydes godtgørelse svarende hertil, dog ikke udover 125% af den maksimale dagpengesats.

For så vidt angår finansieringen af anlægs- og driftsudgifterne inden for de forskellige uddannelser henvises til skemaet ovenfor på side 14.

#### 4. Arbejdsvilkår og social beskyttelse.

For såvel lærlingeuddannelserne som for efg 2.dels-uddannelserne er der i henholdsvis lærlingeloven henholdsvis efg-loven fastsat krav om, at der i forbindelse med lærlingens henholdsvis elevens ansættelse i en virksomhed skal foreligge en skriftlig aftale underskrevet af såvel eleven som virksom-

heden, og at aftalen skal udfærdiges på en af undervisningsministeriet godkendt formular, der udleveres af arbejdsformidlingskontoret.

Aftalen, der skal underskrives senest ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, skal angive parterne, aftaleperioden, løn- og arbejdsvilkår, uddannelsens art angivet som hovederhvervsområde og uddannelsesretning, skoleopholdenes antal, varighed og omtrentlige placering i aftaleperioden samt retningslinierne for uddannelsen i virksomheden. Endvidere skal virksomheden på en særlig blanket indmelde lærlingen eller efg-eleven til skoleundervisning.

Straks efter aftalens indgåelse sender virksomheden aftalen til det arbejdsformidlingskontor, i hvis område virksomheden ligger og skoleindmeldelsen til efg-elevens basisskole eller til den skole, hvor lærlingen skal begynde sin skoleundervisning.

Arbejdsformidlingskontoret undersøger om betingelserne for at godkende aftalen er opfyldt, og hvis virksomheden ikke i forvejen er godkendt, retter kontoret henvendelse til det pågældende faglige udvalg med henblik på at få afklaret, om virksomheden kan godkendes.

Når betingelserne for at godkende aftalen er opfyldt, godkender arbejdsformidlingskontoret aftalen og sender kopi af aftalen til aftalens parter, skolen og det faglige udvalg. Kan aftalen ikke godkendes, underretter kontoret parterne herom med oplysning om, hvilke betingelser der ikke er opfyldt, og om hvordan disse betingelser eventuelt kan opfyldes. Uddannelsesaftalen kan normalt ikke opsiges i aftaleperioden, bortset fra de første 3 måneder, der betragtes som en gensidig prøvetid.

For alle erhvervsuddannelser gælder det, at faglige udvalg, faglige fællesudvalg o.lign., har udarbejdet vejledninger for tilrettelæggelse af praktikuddannelsen. Undervisningsministeriet udsender regler for de enkelte 2.dels uddannelser i efg, og her findes generelle bestemmelser om praktikopholdene. Der kan være lidt forskel i formuleringerne - mest almindelige er følgende: "Uddannelsen på virksomheden tilrettelægges således, at efg-eleven beskæftiges ved og opnår praktiske færdigheder i de arbejdsdiscipliner, der er gennemgået på de foregående skoleophold". Samtidig hermed står der også: "Uddannelsen i praktikvirksomheden skal tilrettelægges således, at der opnås rutiner i de arbejdsdiscipliner, der har været undervist i på de foregående skoleophold". I nogle uddannelser tilføjes, "at eleven kan beskæftiges ved andet i virksomheden forekommende fagligt og for uddannelsen værdifuldt arbejde". Enkelte fag har udover det mere specificerede krav, om hvilke arbejdsområder discipliner der skal indgå i uddannelsen.

Tvistigheder mellem elev og virksomhed søges forligt af vedkommende faglige udvalg, og hvis dette ikke kan lykkes, kan sagen indbringes for et særligt tvistighedsnavn.

Det forventes, at spørgsmålet om betalt orlov/frihed til uddannelse vil komme til at indgå i overneskomstforhandlingerne mellem arbejdsmarkedets parter til foråret 1983.

MINISTÈRE  
DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE

—  
DÉLÉGATION  
A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

PARIS, LE  
85, RUE SAINT-DOMINIQUE  
75700 PARIS  
TÉL. 886.80.00

RAPPORT SUR L'ÉTAT D'APPLICATION  
EN FRANCE  
DE LA RESOLUTION DU CONSEIL  
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES  
DU 18 DÉCEMBRE 1979  
CONCERNANT LA FORMATION EN  
ALTERNANCE DES JEUNES

---

## S O M M A I R E

	<u>PAGES</u>
1.0 - LA SITUATION DE LA FORMATION EN ALTERNANCE A LA FIN DE 1979.....	1
1.1 - Le champ de la formation en alternance à la fin de 1979.....	1
1.1.1 - L'apprentissage dans les sec- teurs secondaires et tertiaires....	2
1.1.2 - L'apprentissage et une partie de l'enseignement technologique agricole.....	3
1.1.3 - Les actions de formation desti- nées à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes.....	4
1.1.4 - Certains enseignements supérieurs..	6
1.2 - L'état de la pratique de l'alternance à la fin de 1979.....	8
1.2.1 - La gamme des objectifs assignés aux séjours en entreprise.....	8
1.2.2 - La diversité des rythmes d'alter- nance retenus.....	10
2.0 - LE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS EN ALTERNANCE.....	11
2.1 - Le perfectionnement et le renforce- ment de formules existantes.....	12
2.1.1 - L'apprentissage.....	12
2.1.2 - Les actions destinées aux jeunes sans emploi.....	17
2.1.3 - L'extension du champ des formations en alternance : l'ordonnance du 26 mars 1982 pour les jeunes de 16 à 18 ans.....	20

	<u>PAGES</u>
a) L'accueil, l'information et l'orientation des jeunes...	22
b) Les filières de formation.....	23
Tableau récapitulatif.....	26

**ANNEXES**

L'enseignement et la formation qui se déroulent à temps plein dans des établissements et des centres exclusivement affectés à des activités pédagogiques constituent la base principale du système éducatif français.

Cependant, les modes de formation qui font appel à l'alternance y occupent aussi une place non négligeable, qui a tendu à s'accroître depuis 1979.

#### 1.0 - LA SITUATION DE LA FORMATION EN ALTERNANCE A LA FIN DE 1979

Lorsqu'intervient la résolution du 18 décembre 1979, le mot même d'alternance était encore peu utilisé en France, bien qu'il eût reçu une consécration officielle déjà ancienne, notamment dans la loi du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique dont l'article 6, alinéa 5, précise que "ses méthodes peuvent comporter un enseignement à temps plein, alterné, ou simultané".

Mais, dans les faits, plusieurs types de formation correspondaient déjà, objectivement, à la notion d'alternance telle que la définit la résolution du 18 décembre 1979 ("l'insertion, au cours de la transition vers la vie active, de périodes combinant formation et expérience pratique du travail"). Ils avaient atteint une importance suffisante pour qu'il fût possible de dresser un constat significatif de la pratique de l'alternance.

#### 1.1 - Le champ de la formation en alternance à la fin de 1979

Délimiter ce champ de façon tout à fait rigoureuse comporte, certes, quelques difficultés puisque



l'emplacement de ses frontières est fonction du degré d'exigence qualitative que l'on introduit dans la définition de la notion d'alternance ; plus cette définition énoncera de critères qualitatifs, moins nombreux seront les brevets d'authenticité décernés.

Ainsi, dans le présent rapport, ne seront pas considérés comme appartenant au champ de l'alternance les formations ou les enseignements qui comportent des stages en entreprise, mais en quantité réduite ou en position périphérique par rapport à la formation proprement dite. C'est le cas lorsque ces stages se placent en cours d'études mais à des moments (les vacances d'été notamment) ou selon des modalités tels que les étudiants y voient surtout l'occasion de trouver un "job d'appoint" ou ne les perçoivent que comme des visites d'entreprises un peu prolongées (d'où l'expression de "stages touristiques"). Rentrent aussi dans cette catégorie les formations qui s'achèvent par un stage substantiel (trois mois, par exemple, pour certains Brevets de Techniciens Supérieurs) ou par une période dite "d'application" (un an pour certaines écoles) mais qui ne comportent pas, à proprement parler, d'aller-et-retour entre l'entreprise et l'établissement de formation. Bien entendu, laisser ces formations en dehors du domaine de l'alternance n'implique aucun jugement de valeur global, ni même la critique de la manière dont y sont conçus les séjours en entreprise.

Cette réserve méthodologique posée, le champ de l'alternance offrait déjà, à la fin de 1979, une grande diversité de types de formation. On pouvait, en effet, y inclure :

#### 1.1.1 - L'apprentissage dans les secteurs secondaires et tertiaires

L'article 1er de la loi du 16 juillet 1971, relative à l'apprentissage, le définit explicitement comme une forme d'éducation ayant pour but de donner, après la scolarité obligatoire, une formation générale, théorique et pratique, assurée pour partie dans une entreprise, pour partie dans un centre de formation d'apprentis (C.F.A.). L'article 5 précise que l'horaire total réservé aux enseignements et aux autres activités dispensées par le C.F.A. ne peut être inférieur à 360 heures par an ; les statistiques font apparaître qu'il s'élève en moyenne à 410 heures.

L'apprenti a un statut de travailleur, avec un contrat d'un type particulier. Il est tenu, comme un salarié ordinaire, d'effectuer le travail qui lui est fourni par son employeur ; en revanche, celui-ci doit lui confier des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution des opérations ou des travaux faisant l'objet, aux termes de la loi (art. 17), "d'une progression annuelle, arrêtée d'un commun accord entre le C.F.A. et les représentants des entreprises dont les apprentis fréquentent le Centre". Cette progression est définie en fonction du diplôme préparé ; actuellement, l'apprentissage conduit au C.A.P. en deux ou trois ans, mais la loi ne le cantonne nullement à ce niveau.

En 1979, il existait presque cinq cents C.F.A. et l'effectif des apprentis était de l'ordre de 200 000 jeunes (pour une classe d'âge de 1 600 000 environ), d'un âge moyen de 17 ans et qui, la plupart, avaient subi déjà d'importants retards scolaires.

L'apprentissage se concentre dans quelques branches d'activité : alimentation, bâtiment et second oeuvre, mécanique, services sanitaires et sociaux, commerce, électricité, bois.

A l'apprentissage, au sens strict, il convient de rattacher une formule qui, dans le cadre de la scolarité obligatoire elle-même, pour des jeunes de 15 ans sortant de la classe de 5e, comporte de 15 à 18 semaines de stage en entreprise réparties sur l'année scolaire : les classes préparatoires à l'apprentissage (environ 3 000 élèves).

#### 1.1.2 - L'apprentissage et une partie de l'enseignement technologique agricole

L'apprentissage existe aussi dans le secteur agricole, avec le même cadre législatif. Il rassemble cependant beaucoup moins d'apprentis, puisque moins de 9 000 fréquentaient les centres de formation professionnelle agricole pour jeunes.

D'autre part, la loi du 2 août 1960 sur l'enseignement et la formation professionnelle agricoles, en son article 1er, a prévu que les élèves issus de la scolarité obligatoire pourront recevoir "une formation professionnelle associée à une formation générale, soit d'une façon permanente, soit selon un rythme approprié".

Avec prudence, certes, mais sans contestation possible, elle a donc ouvert la possibilité de l'alternance

ou, plus exactement, elle l'a consacrée car, sur ce point, la pratique avait en certains endroits précédé les textes.

Il en résulte, que plus de 30 000 jeunes (sur un effectif total, pour l'enseignement technique agricole, d'environ 120 000 élèves) préparaient de la sorte le C.A.P.A. (homologue du C.A.P. industriel ou tertiaire) ou le B.E.P.A. ; il s'agissait surtout d'élèves d'institutions privées (notamment les Maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation).

Par rapport à l'apprentissage, il importe de souligner que ces jeunes gardent le statut scolaire et ne passent pas de contrat de travail avec les exploitations dans lesquelles ils vont en stage.

### 1.1.3 - Les actions de formation destinées à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes

Depuis 1975, année de l'opération "50 000 jeunes", et, surtout, à partir de 1977 avec le premier "Pacte National pour l'Emploi", les pouvoirs publics avaient fortement encouragé, principalement en direction des jeunes déjà sortis de l'appareil d'enseignement initial mais éprouvant des difficultés à trouver un emploi, le développement de compléments de formation comportant à la fois des heures de formation, au sens traditionnel du mot, et des temps en entreprise.

Sans entrer dans le détail des modalités et des modifications qui sont intervenues d'une année à l'autre, il s'agissait pour l'essentiel, en 1979, de trois formules :

- le contrat emploi-formation : les intéressés (jeunes de moins de 26 ans et femmes sans emploi) sont titulaires d'un contrat de travail de droit commun et exercent un emploi "ordinaire", à cette différence près que leur employeur doit les faire aussi bénéficier d'une formation pendant l'horaire de travail normal.

Lorsque cette formation vise l'adaptation à un emploi ("insertion professionnelle"), sa durée peut varier entre 120 et 500 heures et celle du contrat est de six mois au minimum ; si le but est la "qualification professionnelle", le temps de formation se situe entre 500 et 1 200 heures et la garantie d'emploi s'élève à un an au moins.

La formation peut être confiée à un organisme (public ou privé), mais également avoir lieu dans l'entreprise et y être prise en charge par des formateurs extérieurs ou par le personnel interne.

- le stage pratique en entreprise : il consiste, comme l'indique son appellation, en un stage en entreprise, d'au moins quatre mois, mais celui-ci doit inclure un minimum de 120 heures de formation (de préférence à caractère professionnel). Les jeunes (n'ayant pas atteint 26 ans) et les femmes en stage pratique perçoivent une rémunération, mais ils ont le statut de stagiaires de la formation professionnelle.
- le stage de formation, ainsi qualifié parce qu'il se déroule principalement dans le cadre d'un organisme de formation ; mais son programme, de 800 heures au maximum, comprend nécessairement une ou plusieurs semaines d'application en entreprise. Le stage de formation, qui vise à préparer à l'occupation d'emplois nettement définis et si possible qualifiés, doit associer à la formation professionnelle une formation générale, voire des compléments de culture de base et une initiation à la vie économique. Les stagiaires n'ont pas de contrat de travail, mais sont rémunérés par l'Etat.

En 1977-1978 ("Pacte 1"), les statistiques avaient enregistré près de 150 000 stages pratiques, 70 000 stages de formation et 26 000 contrats emploi-formation. Dans les trois cas, plus des deux tiers des actions (68 %) étaient situées au niveau V ou au-dessous.

En 1978-1979, ces chiffres d'effectifs étaient devenus respectivement 27000, 56 000 et 38 000, le nombre total des bénéficiaires tombant de 550 000, environ, à 275 000.

Pour 1979-1980, les prévisions globales remontaient à 475 000, dont 120 000 stages pratiques, 50 000 contrats emploi-formation et 40 000 stages de formation.

Cet ensemble était numériquement très important. Cependant, il serait peu justifiable de le faire entrer en entier dans le champ de l'alternance tel qu'il est ici défini. Si l'on voit bien, en effet, que chacun des trois modes de formation en cause a pu être organisé comme une succession de périodes en entreprise et de périodes de formation proprement dite, ce type de déroulement n'était pas obligatoire ; rien n'interdisait de bloquer en une seule fois, d'une part toutes les heures de formation, d'autre part le temps de stage ou de travail en entreprise : dans cette hypothèse, il serait très difficile de parler d'alternance, étant donné que la combinaison se serait traduite par un "aller" sans "retour", entre l'entreprise et la formation.

Ce qui est sûr, c'est qu'une partie au moins des stages pratiques, des stages de formation et des contrats emploi-formation se composaient de plus d'une période de formation et d'une période en entreprise et rentrait donc, en première analyse, dans le champ d'application de l'alternance.

#### 1.1.4 - Certains enseignements supérieurs

L'envoi des étudiants en stage était encore relativement exceptionnel dans les années 1960. A la fin de 1978 on évaluait à 40 000 le nombre de mois-stages effectués annuellement par les étudiants engagés dans des études post-secondaires de gestion (longues ou courtes) contre 2 000 seulement (en ordre de grandeur approximatif) vingt ans auparavant. Pareillement, une enquête du Comité d'études sur les formations d'ingénieurs estimait que les entreprises accueillait chaque année en stage 10 000 élèves-ingénieurs.

Est-ce à dire que cette évolution et de tels chiffres autorisent à conclure que l'alternance s'était fortement développée dans l'enseignement supérieur ? La réponse appelle le même genre de précautions que celles qui viennent d'être gardées pour les actions "Jeunes". Par exemple, dans d'assez nombreux établissements la durée des stages ne dépassait pas 10 à 15 % du temps total de formation.

Les formations explicitement placées sous le signe de l'alternance se rencontraient surtout :

- dans l'enseignement supérieur de la gestion des entreprises : établisse-

ments relevant de Chambres de Commerce et d'Industrie (notamment l'E.S.C.A.E. d'Amiens, de Marseille-Luminy, l'Ecole des Affaires de Paris), Universités de Lille-III, Paris-VII, Orléans (pour le D.E.U.G., puis la maîtrise, en administration économique et sociale ou en administration), I.U.T. de Nantes (département "gestion et administration des entreprises"), institutions privées (comme l'I.P.A.G. et l'I.F.A.G.).

- dans les grandes écoles d'ingénieurs : en particulier, Ecole des Mines, Ecole des Ponts et Chaussées, I.N.S.A., C.E.S.T.I., etc...
- dans l'enseignement de disciplines scientifiques : préparation de diplômes en sciences des structures de la matière à Lille-1, en sciences de la nature et de la vie à Paris-VII, en sciences et techniques à Metz ou à Valenciennes ; mais les effectifs touchés restaient faibles (quelques dizaines d'étudiants).

Le développement de l'alternance dans ces institutions se manifestait en particulier par la proportion du temps passé en entreprise : du tiers à la moitié de la durée totale des études ; assez souvent, les stages sont plutôt longs : plusieurs mois, voire un semestre ou une année.

Tel apparaissait, dès 1979, le champ d'application de l'idée l'alternance. L'expression, au demeurant, ne doit pas suggérer une unité, qui n'existait nullement. S'il est légitime de rapprocher les divers types de formation qui avaient pour point commun de faire se succéder, d'une manière ou d'une autre, des périodes en entreprise et des périodes en établissement de formation, le "portrait de famille" de l'alternance que compose ce regroupement n'en reste pas moins fort disparate. Les publics, les domaines et les niveaux, l'importance quantitative, l'ancienneté, l'appartenance institutionnelle et les cadres juridiques -pour n'énumérer que les éléments les plus apparents- variaient beaucoup ~~non seulement d'un type à l'autre, mais, dans une certaine mesure, pour chaque type lui-même.~~

Plus que de la formation en alternance, il convient donc, employant le pluriel, de parler d'un large éventail de formations en alternance.

## 1.2 - L'état de la pratique de l'alternance à la fin de 1979

Le trait majeur qui se dégage des enquêtes et des analyses consacrées à ces formations, notamment à celles qui ont été le plus anciennement et le plus explicitement placées sous le signe de l'alternance est la variété des modalités pédagogiques adoptées ou expérimentées par les organismes de formation.

Elle se remarquait surtout dans le choix des objectifs assignés aux séjours en entreprise et des rythmes de l'alternance :

### 1.2.1 - La gamme des objectifs assignés aux séjours en entreprise

Le recensement des objectifs assignés par les organismes de formation aux séjours en entreprise dans le cadre de l'alternance montre que la gamme en est très large puisque, sans prétendre cependant être tout-à-fait complet, on en rencontre au moins une quinzaine.

Certains objectifs sont essentiellement en relation avec les contenus de la formation et les processus pédagogiques. Les séjours en entreprise ont dans ce cas pour finalités de rendre possible, selon les cas

- l'observation de réalités professionnelles en vue, d'une part d'enrichir l'enseignement par des exemples concrets et actuels, d'autre part, de développer les capacités d'observation et de curiosité, de former à et par la démarche inductive, d'entraîner à la mise en relation entre la "pratique" et la "théorie",
- le renforcement, grâce à leur application en entreprise et à la réflexion sur cette application, de connaissances et de savoir-faire déjà acquis pour l'essentiel dans l'établissement de formation,
- l'élargissement, l'actualisation, l'affinement de ces savoirs et de ces savoir-faire grâce à l'utilisation en entreprise de matériels et de matières d'oeuvres nouveaux (ou, simplement, différents), ou grâce à l'accomplissement

d'opérations dont la réalisation, voire la simulation, se révèle malaisée entre les murs d'un organisme de formation,

- l'entraînement à la mise en oeuvre de compétences technologiques dans une situation de travail, avec ses composantes organisationnelles, relationnelles, économiques et sociales,
- l'apprentissage direct en entreprise de tout ou partie de savoirs et de pratiques professionnels qui sont enseignés par ailleurs à temps plein dans les établissements de formation,
- le renforcement et le dépassement, grâce aux connaissances (générales, technologiques et pratiques) dispensées en établissement de formation, des savoirs et des pratiques professionnelles acquis par l'apprentissage direct en entreprise.

D'autres objectifs sont d'ordre socio-pédagogique :

- le développement de comportements, de responsabilité, d'autonomie, d'initiative, en particulier grâce à l'accroissement et à la diversification des contacts avec les adultes que permet le va-et-vient entre l'école et l'entreprise,
- la motivation ou la "re-motivation", envers la formation et l'enseignement, de jeunes en position de rejet du modèle et du milieu scolaires,
- inversement, la motivation, envers l'insertion dans la vie professionnelle de jeunes en position de refus vis-à-vis du monde de l'entreprise,
- parfois aussi, la motivation, envers l'insertion dans la vie sociale, de jeunes marqués non seulement par des handicaps scolaires, mais par une inadaptation sociale importante,



- l'élaboration de projets professionnels individuels et leur mise à l'épreuve des faits au cours des stages en milieu professionnel.

Certains objectifs sont enfin plus immédiatement orientés vers des préoccupations d'emploi, spécialement en fin de formation ou dans des actions courtes :

- l'adaptation d'une qualification à l'occupation d'un type défini de fonction ou de poste,
- la préparation, sur la base de la qualification acquise, à l'exercice d'un emploi déterminé dans une entreprise donnée.

Il va de soi que tous ces objectifs ne sont pas simultanément assignés à chaque stage effectué en entreprise ; certains d'entre eux sont d'ailleurs contradictoires. Il reste néanmoins de cette énumération la constatation que la gamme des choix possibles -et déjà effectivement expérimentés- est très ouverte.

#### 1.2.2 - La diversité des rythmes d'alternance retenus

La même constatation se dégage de l'inventaire des rythmes adoptés par les organismes de formation pour assurer l'alternance. On rencontre en effet des rythmes :

- intra-hebdomadaires, avec, par exemple, deux jours en entreprise et trois jours dans l'établissement de formation ; cette solution est destinée surtout à rendre la plus riche possible l'exploitation, au retour dans l'établissement de formation, du vécu en entreprise, en réduisant au maximum les phénomènes d'oubli ou d'occultation,
- des rythmes inter-hebdomadaires : trois semaines en entreprise -une semaine en établissement de formation (c'est le cas de plus répandu pour l'apprentissage), deux semaines en exploitation agricole- une semaine dans l'organisme de formation (Maisons Familiales Rurales), une semaine en mi-

lieu professionnel -une semaine en centre de formation,

- des rythmes intra-annuels, qui font se succéder des stages de plusieurs mois en entreprise et des périodes similaires dans l'institution de formation : c'est la formule la plus courante dans l'enseignement supérieur,
- des rythmes inter-annuels : pour la préparation de maitrises en alternance, l'université de Paris VII fait d'abord exercer à l'étudiant un emploi d'une année ; puis il suit une année d'enseignement en faculté, prend un deuxième emploi de même durée et retourne à l'université la quatrième année.

Mais, malgré la diversité de ces solutions, les praticiens de l'alternance partageaient assez généralement l'avis qu'elle ne peut vraiment jouer si la répartition du temps passé d'une part dans l'établissement de formation, d'autre part dans les entreprises ne respecte pas un équilibre sinon littéral (une moitié du temps ici et l'autre là), du moins assez voisin (la limite se situant aux alentours d'un partage un tiers/deux tiers).

Selon eux, si le temps passé en entreprise reste inférieur à la proportion comprise dans cette fourchette, l'insertion de stages en entreprise n'est certes pas sans intérêt, mais son poids demeure insuffisant pour qu'ils deviennent autre chose qu'un complément de la formation traditionnelle. Inversement, si la durée totale des séjours en entreprise dépasse ce plafond situé aux environs de deux tiers de la totalité de la formation, celle-ci risque de fonctionner plutôt comme une formation "sur le tas".

## 2.0 - LE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS EN ALTERNANCE

Au cours de la période qui s'est écoulée depuis d'adoption de la résolution du 18 décembre 1979, le développement des formations en alternance s'est manifesté à la fois :

- par la volonté de perfectionner et de renforcer certaines formules existantes : apprentissage, actions destinées aux jeunes demandeurs d'emploi ;

- par l'extension du champ de l'alternance à de nouveaux publics et sous de nouvelles formes, principalement grâce à l'ordonnance du 26 mars 1982 sur la qualification professionnelle et l'insertion sociale des jeunes de 16 à 18 ans.

## 2.1 - Le perfectionnement et le renforcement de formules existantes

### 2.1.1 - L'apprentissage

a) Plusieurs mesures ont été reconduites ou décidées pour encourager aussi bien les entreprises que les jeunes à recourir à ce mode de formation alternée, tel qu'il est défini par la loi du 16 juillet 1971 évoquée ci-avant (point 1.1.1) :

- en application de la loi n° 79-13 du 3 janvier 1979, récemment rappelée par la circulaire n° 60-82 du 6 août 1982 du Ministre chargé de l'Emploi, l'Etat prend en charge l'ensemble des cotisations sociales dues au titre des salaires versés aux apprentis embauchés par les entreprises artisanales ou par les autres entreprises qui emploient dix salariés au plus,
- depuis le 1er janvier 1980 fonctionne un Fonds national interconsulaire de compensation, qui a pour objectif d'aider les maîtres d'apprentissage artisanaux ou des entreprises de moins de dix salariés qui n'ont pas la possibilité d'imputer sur la taxe d'apprentissage, en raison de son faible montant, les salaires versés à leurs apprentis pendant leur présence en centre de formation.

Ce fonds est géré par un organisme doté de la personnalité morale auquel participent l'Assemblée Permanente des Chambres de commerce et d'industrie, l'Assemblée Permanente des Chambres de métiers, l'Assemblée Permanente des Chambres d'agriculture.

Il est alimenté par une fraction de la taxe d'apprentissage versée par les entreprises assujetties. Le taux fixé par le décret n° 80-106 du 1er février 1980 est égal à 7 % de la taxe d'apprentissage.

- la loi n° 79-1130 du 28 décembre 1979, en prolongeant jusqu'à l'âge de 20 ans le service des allocations familiales pour les apprentis, a aligné le régime applicable à ces derniers sur celui des étudiants.

En outre, le décret n° 80-356 du 4 mai 1980 a prévu que la rémunération au-delà de laquelle les intéressés sont considérés comme cessant d'être à la charge de leurs parents et d'ouvrir droit, de ce fait, aux allocations familiales, est fixée à 55 % du S.M.I.C.

b) Au-delà de ces décisions incitatives, un projet en cours d'élaboration, présenté par le Ministre de la Formation Professionnelle au Conseil des Ministres français du 6 octobre 1982, vise à accroître tant l'efficacité pédagogique que les garanties sociales offertes par l'apprentissage. Sont en particulier envisagés :

- l'allongement progressif du temps de présence en centre de formation : la durée minimum de formation en C.F.A. serait portée à 480 heures par an, ce qui instaurerait un rythme d'alternance légal d'une semaine sur trois au lieu d'une sur quatre actuellement.

A cet égard, il convient de noter que la durée effective de formation atteint d'ores et déjà 410 heures en moyenne alors que la durée minimum est fixée à 360 heures par la loi.

Une telle mesure, qui implique le dégagement de moyens financiers nouveaux, pourrait être mise en oeuvre progressivement.

Elle permettrait notamment à une partie au moins des apprentis de viser l'acquisition d'éléments de qualification complémentaires de ceux du C.A.P. (Certificat d'Aptitude Professionnel), voire de préparer un second C.A.P. -ce qui n'est actuellement pas possible-,

- l'amélioration de la pratique d'agrément des maîtres d'apprentissage (les employeurs des apprentis).

L'agrément se délivre aujourd'hui uniquement sur des critères d'aptitude professionnelle d'un maître d'apprentissage à former un ou plusieurs apprentis. Ainsi, cette pratique de l'agrément n'est pas en mesure de prendre en compte, même de façon souple et indicative, les possibilités et les perspectives du marché de l'Emploi.

C'est pourquoi, il est envisagé que la politique d'agrément des Maîtres d'Apprentissage par les Commissions spécialisées des Comités Départementaux de la Formation Professionnelle et de l'Emploi soit basée sur deux critères :

- . la compétence professionnelle des demandeurs,
- . les possibilités d'emploi dans la branche et le secteur.

Ce deuxième critère devrait se traduire par la détermination du nombre souhaitable d'apprentis à accueillir dans les différents métiers.

- le renforcement du contrôle de l'apprentissage. Cette mission est confiée à l'Inspection de l'apprentissage. Elle recouvre trois aspects : inspection pédagogique des C.F.A., inspection administrative et financière des C.F.A., contrôle de la formation donnée aux apprentis dans les entreprises.

Mais il n'existait en 1980 que 185 inspecteurs pour 225 000 apprentis. Si cet effectif a depuis été porté à 202, ce qui constitue un premier progrès, il conviendrait le plus rapidement possible de porter ce nombre à 300.

Cette augmentation des effectifs est inséparable de la poursuite de l'action engagée, notamment par le Ministre de l'Education Nationale, dans le domaine de la formation des inspecteurs de l'apprentissage pour leur permettre d'exercer pleinement leur rôle de contrôle d'animation et de conseil dans les domaines spécifiques de la pédagogie de l'apprentissage, et du financement et de la gestion de cette voie de formation. Cette action doit également concerner la sensibilisation des inspecteurs du travail aux problèmes propres à l'apprentissage.

- l'accroissement de la protection des apprentis dans leur travail : le statut de l'apprenti, tel qu'il résulte de la loi de 1971 comporte des dispositions qui le plus souvent ne sont applicables qu'aux seuls apprentis de moins de 18 ans.

Par ailleurs, des possibilités dérogatoires sur la durée du travail et le travail de nuit, ainsi que la possibilité pour les apprentis d'accomplir des travaux dangereux à des fins de formation ont été introduites par des lois de 1977 et 1979. Toutefois, les textes réglementaires ne sont jamais parus.

De plus des imprécisions existent sur la place des enseignements et activités pédagogiques organisés par le C.F.A. au sein du temps de travail effectif.

Compte-tenu des risques d'abus existants et du caractère particulier du contrat d'apprentissage pendant toute sa durée, et quel que soit l'âge de l'apprenti, il conviendrait :

- d'étendre à tous les apprentis certaines dispositions du Code du Travail qui protège les seuls apprentis de moins de 18 ans ;
- de préciser que le temps de présence en C.F.A. est non seulement compris dans le temps de travail, mais qu'il compte également comme temps de travail effectif.

Néanmoins ces perspectives doivent être étudiées cas par cas et avec beaucoup de soins en concertation avec les professions elles-mêmes.

Il convient, en effet, d'éviter que telle ou telle réglementation trop rigide ne tarisse l'apprentissage ou ne l'appauvrisse, dans certains métiers.

C'est pourquoi, la possibilité législative de dispositions dérogatoires doit être maintenue mais définie strictement au niveau réglementaire quant aux conditions de leur mise en oeuvre.

- l'amélioration de la gestion et du fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.) ; il serait notamment souhaitable que la convention de création du C.F.A. prévoit la création d'un véritable "Conseil d'établissement du C.F.A."

Ce Conseil devrait avoir des réunions mensuelles. Il devrait avoir une composition fixée par décret assurant une représentation suffisante des apprentis, du personnel du C.F.A. et des organisations syndicales représentatives des salariés des entreprises locales et régionales. Ce Conseil devrait avoir

pouvoirs décisionnels et non plus consultatifs sur les questions générales relatives à l'organisation et au déroulement des formations et au règlement intérieur du Centre et consultatif sur l'ouverture et la fermeture de sections.

### 2.1.2 - Les actions destinées aux jeunes sans emploi

Les leçons tirées de l'expérience acquise depuis 1975 ont amené les pouvoirs publics à redéfinir avec plus d'exigence les types d'actions de formation pour les jeunes sans emploi (1) mis en oeuvre les années précédentes et à opérer une sélection parmi elles.

a) C'est ainsi que le plan "Avenir-Jeunes" élaboré par le nouveau gouvernement en juin-juillet 1981 a, certes, repris les formules retenues en juillet 1979 pour le troisième "pacte pour l'emploi des jeunes" (stages pratiques en entreprise, stages de formation, contrats emploi-formation), mais en y apportant plusieurs modifications importantes pour en accroître l'efficacité par une définition plus précise des objectifs, un renforcement du caractère qualifiant des formations dispensées, le perfectionnement des critères de recrutement des stagiaires ainsi que la mise en place d'un suivi par l'Agence Nationale pour l'Emploi (A.N.P.E.).

Plus précisément :

- pour les stages pratiques dans les entreprises les collectivités locales ont été incluses dans le champ des entreprises concernées et le rôle de l'A.N.P.E. sensiblement renforcé, puisque c'est à elle que les entreprises doivent remettre leurs offres de stage, d'abord aux fins d'être habilitées par l'administration du Travail, ensuite pour permettre à l'Agence d'assurer le suivi du stagiaire ;

---

(1) et certaines catégories de femmes (femmes seules chefs de famille, femmes divorcées ou séparées ayant la charge d'au moins un enfant).



- pour les stages de préparation à la vie professionnelle (stages de formation) : une distinction a été faite entre les stages "de qualification" (de 5 à 8 mois) qui doivent normalement conduire à un emploi et les stages "d'insertion" destinés à des publics plus marginalisés (une priorité est donnée aux jeunes de 16 à 18 ans et la conception des actions doit s'inspirer des stages "Education-Santé-Travail" expérimentés depuis 1979).

Dans le cas des stages de qualification, un rôle central a été confié à l'A.N.P.E. pour la définition des priorités et pour le recrutement des stagiaires, afin que ces formations bénéficient proportionnellement à ceux qui en ont le plus besoin (cela exige en particulier, par rapport aux "Pactes", un net rééquilibrage au profit des jeunes femmes) ; l'Agence doit aussi assurer un suivi méthodique de l'ensemble des stages de préparation à la vie professionnelle.

Enfin, les mécanismes de financement ont été réglés pour obtenir un allongement de la durée moyenne des stages de qualification (800 heures au lieu de 600 antérieurement).

- pour les contrats "emploi-formation" : leur durée minimale a été allongée à un an lorsqu'ils comportent une formation de moins de 500 heures, à deux ans si la durée de la formation est comprise entre 500 et 1 200 heures et les collectivités locales se sont vu ouvrir la possibilité d'en conclure.

En outre, les objectifs quantitatifs inscrits dans le plan "Avenir-Jeunes", valable jusqu'à l'été 1982, ont réduit la part des stages pratiques (50 000 au lieu des 143 500 réalisés en 1980-1981) et augmenté celle des contrats "emploi-formation" (100 000 au lieu de 70 000) et des stages de formation (55 000 au lieu de 40 000).

b) Cette évolution s'est accentuée en 1982, avec les décisions prises par les Ministères de l'Emploi (circulaire n° 60-82 du 6 juin 1982, décret n° 82-804 du 22 septembre 1982, circulaire n° 70-82 du 1er octobre 1982) et de la Formation Professionnelle (circulaire du 30 septembre 1982).

D'une part, le volume global des types d'actions de formation qui viennent d'être évoqués a été diminué (il a été fixé à 150 000 stagiaires environ, contre 205 000 pour le plan "Avenir-Jeunes") au profit de modes de formation nouveaux, créés par l'ordonnance du 26 mars 1982 à l'intention des jeunes de 16 à 18 ans (voir ci-après, 2.2.).

D'autre part, la formule du "stage pratique en entreprise", jugée insuffisamment formatrice, n'a pas été reprise.

En revanche, ont été conservés :

- le contrat "emploi-formation", avec quelques modifications. Jusqu'alors il s'adressait aux jeunes de 17 à 26 ans ; l'ampleur du nouveau programme destiné aux 16 - 18 ans a justifié le relèvement de l'âge minimal normal d'obtention du contrat à 18 ans (en outre, le contrat "emploi-formation" pourra être offert, à titre exceptionnel, aux demandeurs qui, quel que soit leur âge, rencontrent des difficultés particulières d'insertion professionnelle). Les entreprises publiques pourront désormais recourir, elles aussi, à cette formule. En revanche, les employeurs qui auront fait l'objet d'une condamnation grave à la législation du travail, notamment dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, ne pourront l'utiliser. Lorsque le bénéficiaire du contrat sera un demandeur d'emploi inscrit à l'A.N.P.E. depuis plus d'un an, l'aide de l'Etat pourra être majorée d'un montant pouvant aller jusqu'à 50 % du forfait ordinaire. Ce sont environ 100 000 personnes qui devraient être formées par cette voie d'ici l'automne de 1983.

- les stages de préparation à la vie professionnelle qui, également en raison du nouveau programme conçu pour les jeunes de 16 à 18, ont été partiellement redéfinis. Réservés désormais aux jeunes de 18 à 21 ans à la recherche d'un premier emploi (l'effectif des bénéficiaires s'élèvera à 35 000 personnes), ils consisteront soit en stages d'insertion dont la durée sera comprise entre 3 et 10 mois, répartis pour moitié (en moyenne) entre l'organisme de formation et les séjours en entreprise, soit en stages de qualification de 6 mois, dont environ 800 heures dispensées dans un centre de formation. Une partie des jeunes (5 000) pourra suivre, au préalable, un stage d'orientation approfondie pendant un mois en moyenne (6 semaines au maximum). Tous les stagiaires recevront une rémunération qui, quel que soit le type de stage, sera égale à :
  - . 30 % du S.M.I.C. pour les jeunes de 18 à 21 ans,
  - . 40 % du S.M.I.C. pour les stagiaires qui, en vertu de dérogations limitées, participeront à ces formations tout en ayant dépassé 21 ans,
  - . 90 % du S.M.I.C. pour les handicapés et pour certaines catégories de femmes. Il est à noter, d'autre part, que 1 500 places de stage de qualification seront affectées aux formations touchant à la filière électronique.

2.1.3 - L'extension du champ des formations en alternance : l'ordonnance du 26 mars 1982 pour les jeunes de 16 à 18 ans

L'intérêt porté par les pouvoirs publics et, plus généralement, par les spécialistes de la formation au principe pédagogique d'alternance s'est traduit non seulement par le perfectionnement et le renforcement des pratiques existantes mais aussi par des initiatives aboutissant à étendre sensiblement le champ d'application de cette méthode.

C'est ainsi que la loi n° 80-526 du 12 juillet 1980 a surtout visé le développement, dans les branches professionnelles et dans les catégories d'entreprises (surtout grandes et moyennes) où l'apprentissage n'est pas ou peu utilisé, d'un type nouveau de formation alternée, inspiré de l'apprentissage mais relatif à des niveaux de qualification et à des domaines technologiques différents ainsi qu'à des publics plus variés.

Le gouvernement arrivé au pouvoir en mai 1981 a estimé, en s'appuyant notamment sur les conclusions du rapport confié au Professeur Bertrand SCHWARTZ, que les modalités fixées par cette loi ne garantissaient qu'imparfaitement la réussite pédagogique des nouvelles formations professionnelles alternées et ne créaient pas assez les conditions d'une relation complémentaire et harmonieuse entre ces formations et les autres voies d'acquisition d'une qualification professionnelle, principalement l'enseignement technologique à temps plein.

C'est pourquoi l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982, sans revenir sur l'option d'un recours accru à l'alternance, a voulu la réorienter dans le sens à la fois d'une meilleure articulation avec les autres composantes du système de formation professionnelle et d'un plus grand équilibre entre les rôles respectifs des organismes de formation des entreprises.

Les actions engagées par cette loi sont en effet réservées, selon les termes même du rapport introductif, "aux dizaines de milliers de jeunes gens et de jeunes filles de 16 à 18 ans qui sont en chômage, faute d'avoir trouvé un emploi ou une formation. Ils sont ainsi lancés dans la vie sans une formation suffisante, sans la qualification qui leur permettrait de trouver l'insertion professionnelle et l'insertion sociale auxquelles ils aspirent.

Par cette ordonnance destinée à garantir la qualification professionnelle des jeunes de 16 à 18 ans, le gouvernement entend établir les bases législatives de la première étape d'un programme ambitieux qui devra conduire en 1985 à ce qu'aucun jeune de cet âge ne se présente sur le marché du travail s'il n'a acquis une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme.

La qualification professionnelle et l'insertion sociale des jeunes sont une obligation nationale.

Les jeunes, qui sont dégagés de l'obligation scolaire et qui n'ont pas atteint leur majorité légale, doivent pouvoir poursuivre leur formation tant qu'ils n'ont pas acquis une qualification professionnelle.

Dans toute la mesure du possible, la formation offerte devra comporter une part d'expérience de travail dans une entreprise, une administration ou une association.

Elle doit être assurée en priorité par les lycées d'enseignement professionnel, mais aussi par des organismes de formation de toutes natures".

Les dispositions essentielles de l'ordonnance du 26 mars 1982 sont les suivantes :

a) L'accueil, l'information et l'orientation des jeunes

Les collectivités locales, et particulièrement les communes, les services et établissements publics et privés d'information et d'orientation sont incités à proposer l'installation, à partir de structures déjà existantes, de Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation. Ces lieux d'écoute et de rencontre sont mis à la disposition de tous les jeunes de 16 à 18 ans, qui ont besoin d'être aidés dans le choix de leur orientation ou d'être guidés dans leur processus de formation.

Dans les zones où les problèmes d'insertion des jeunes sont particulièrement aigus, des Missions Locales sont en place, à titre expérimental dans un premier temps. Elles se substitueront aux permanences pour jouer un rôle plus élargi auprès des jeunes : dépassant l'orientation professionnelle, la mission locale se préoccupe de l'ensemble des problèmes d'insertion sociale qui se posent aux jeunes, elle les repère dans l'itinéraire professionnel qu'elle les a aidés à construire.

L'Etat apporte son concours financier aux actions d'accueil, d'information et d'orientation, dans le cadre de conventions conclues avec les collectivités locales, les établissements publics d'information et d'orientation, les établissements et organismes de formation et les associations.

Les municipalités sont invitées à constituer des commissions "seize à dix huit ans" destinées à jouer un rôle moteur dans l'accueil des jeunes et la mise en place des permanences d'accueil et d'orientation. Chargées tout d'abord d'établir des contacts et de formuler des propositions, les commissions municipales suivront également la mise en place du dispositif.

#### b) Les filières de formation

Une fois leurs projets définis, les jeunes se verront proposer deux filières conduisant, soit directement, soit par une étape intermédiaire d'orientation approfondie, à des actions de formation alternée de qualification débouchant sur l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Les actions de formation comportent des périodes de formation pratique organisées concrètement sur le lieu de travail : entreprise, administration, secteur agricole, collectivité locale, association, etc.

Les actions d'orientation approfondie, conçues sous forme de stages de courte durée, pour les jeunes qui rencontrent des difficultés particulières dans la définition de leurs projets professionnel et social, comporteront également une ou plusieurs périodes en entreprise.

Les actions de formation alternée d'insertion sociale seront destinées à des jeunes confrontés à de sérieux handicaps socio-culturels, et dont l'accès direct à une formation alternée qualifiante s'avère de ce fait impossible. Ces actions seront notamment mises en place sous l'impulsion des ministères de la Jeunesse et des Sports et de la Solidarité Nationale.

Le principe des formations alternées implique, d'une part, la mobilisation pluraliste de tous les organismes dispensateurs de formation, publics et privés, la priorité étant réservée aux établissements d'enseignement public, et d'autre part, la mobilisation de l'ensemble des entreprises d'accueil qui devront associer les représentants du personnel à la mise en oeuvre des formations pratiques.

En outre, la réussite des formations alternées repose sur la compétence et la motivation des formateurs. Une politique de formation spécifique et de perfectionnement sera mise en place au travers du réseau de l'Education Nationale. Parallèlement, la sensibilisation du "formateur en entreprise" ou "tuteur" en entreprise devra être largement engagée.

L'organisation des différentes actions est régie par le principe des conventions conclues entre l'Etat et les partenaires intervenant selon les cas : collectivités locales, administrations, organismes publics et privés d'information ou de formation, associations, etc.

Le jeune bénéficie d'un statut de stagiaire de la formation professionnelle et, pendant sa période d'activité en entreprise, de la protection définie par le Code du Travail ; l'Etat lui verse une rémunération.

Un ensemble de textes est venu préciser ces lignes directrices, dont les principaux (2) sont chronologiquement :

- la circulaire du Premier Ministre du 9 avril 1982, sur le dispositif d'accueil, d'information et d'orientation,
- la circulaire du Ministre de la Formation Professionnelle du 14 avril sur les formations alternées,
- la circulaire interministérielle du 21 avril sur les actions d'insertion en faveur des jeunes de 16 à 18 ans,
- les circulaires du Ministre de la Formation Professionnelle du 28 juin sur la formation des formateurs, du 12 juillet sur la mise en place des stages d'orientation collective approfondie, et du 22 juillet sur le dispositif d'observation et d'évaluation des actions,
- le décret n° 82-771 du 8 septembre 1982, sur les clauses obligatoires de l'accord que le stagiaire est appelé à conclure avec l'organisme responsable du stage, ainsi que la circulaire du Ministre de la Formation Professionnelle du 15 septembre,
- les décrets n° 82-811 et 82-812 du 23 septembre 1982 sur les taux de rémunération et indemnités des stagiaires de formation professionnelle,

---

(2) Voir ci-joint, l'annexe n° 1

ainsi que la circulaire du Ministre chargé de l'Emploi et du Ministre de la Formation Professionnelle du 12 octobre,

- le décret n° 82-906 du 20 octobre 1982 sur les conditions dans lesquelles les certificats attestant l'accomplissement régulier d'un stage de formation alternée peuvent être pris en compte pour l'obtention de titres ou diplômes de l'enseignement technologique.

La simple énumération de ces références permet de souligner que l'une des originalités des mesures nouvelles consiste à ne pas traiter seulement des formations elles-mêmes, comme il va de soi, mais aussi à s'intéresser aux actions connexes et environnantes, trop souvent négligées auparavant bien qu'elles conditionnent fortement la réussite du dispositif pédagogique :

- l'accueil, l'information, l'orientation des jeunes,
- la détermination des engagements réciproques des organismes de formation et des stagiaires ainsi que des organismes de formation et des entreprises qui reçoivent leurs stagiaires,
- le suivi et l'évaluation des actions.

Les crédits nécessaires tant à la réalisation des formations qu'à la prise en charge des actions connexes ont été calculés en sorte que 100 000 jeunes de 16 à 18 ans bénéficient du programme dès le second semestre de 1982.

\* \* \*

Il est enfin, à noter que, depuis 1979, l'intérêt porté au principe pédagogique d'alternance a donné lieu, tantôt en parallèle, tantôt en accompagnement aux projets et aux décisions qui viennent d'être résumés, à des études, à des enquêtes, à des publications qui ont contribué à faire progresser de façon appréciable la connaissance des pratiques d'alternance déjà existantes et la réflexion sur la portée, les exigences, les implications de cette méthode de formation (3).

---

(3) Voir ci-joint, l'annexe n° 2.



TABLEAU RECAPITULATIF : LA FORMATION EN ALTERNANCE DES JEUNES

CARACTERISTIQUES TYPES DE FORMATION	Durée normale	Sanction	SITUATION DES PERSONNES EN FORMATION			Effectifs en formation
			Statut	Rémunération	Protection Sociale et conditions de travail	
<u>APPRENTISSAGE</u> (loi du 16.07.1971)	2 ans, dont au moins 720 heures en centre de formation	Diplôme officiel (C.A.P.)	Salariés de 16 à 20 ans avec contrat de tra- vail d'un type particulier	Salaires minimum fixé par la loi (de 15 % à 70 % du S.M.I.C., selon l'ancienneté)	Application de la ré- glementation valable pour tous les salariés + dispositions spé- ciales	230 000
<u>STAGE DE FORMATION ALTER- NEE</u> (ordonnance du 26.03.1982)	de 3 à 10 mois, avec la moitié du temps (en moyenne) en entreprise	Accès à une formation con- plémentaire. + certificat utilisable pour l'obtention ulté- rieure d'un diplôme officiel	Stagiaires de 16 à 18 ans	Rémunération versée par l'Etat (500 F. chacun des 6 premiers mois, 700 F. en- suite)	Application de la ré- glementation valable pour tous les sta- giaires de la forma- tion professionnelle	100 000
- stage de formation qualifiante	maximum : 2 ans avec 30 % du temps (en moyenne) en entreprise	Diplôme officiel (par ex. : C.A.P.) ou certificat uti- lisable pour l'obtention ultérieure d'un diplôme officiel	idem	idem	idem	100 000
<u>CONTRAT "EMPLOI-FORMATION"</u> (décret du 22.09.1982)	minimum : 1 an, dont de 120 à 499 heures de formation	Eventuellement : recru- tement définitif par l'entreprise ou par un autre employeur	Salariés, en très grande majorité à de 18 à 26 ans, avec contrat de travail d'un type particulières	Salaires identique à celui d'un sala- rié ordinaire oc- cupant un poste identique	Application de la ré- glementation valable pour tous les salariés	100 000
- contrat dit "de qua- lification"	minimum : 2 ans dont plus de 500 heures de formation (et généra- lement moins de 1200 heures)	idem	idem	idem	idem	100 000

## SUIVE

STAGE DE PREPARATION A LA VIE PROFESSIONNELLE (circulaire du 30.09.1982)	- stage d'insertion	- stage de qualification	AUTRES FORMATIONS	de 3 à 10 mois, avec la moitié du temps (en moyenne) en entreprise	6 mois en moyenne avec 800 heures de formation (en moyenne) dans un centre de formation	2 ans ou plus, avec une proportion variable de temps passé en entreprise	Stagiaires de 18 à 21 ans (sauf exception)	idem	idem	Rémunération versée par l'Etat : 30 % du S.M.I.C. (de 18 à 21 ans)	idem	idem	Application de la réglementation valable pour tous les stagiaires de la formation professionnelle	idem	35 000
			Diplôme officiel			Elèves ou étudiants				Pas de rémunération (éventuellement, gratification versée par les entreprises qui accueillent les jeunes en stage)			Application de la réglementation valable pour tous les élèves ou étudiants		50 000 (estimation)

**MESURES  
POUR LA QUALIFICATION  
PROFESSIONNELLE  
ET L'INSERTION SOCIALE  
DES JEUNES  
DE 16 A 18 ANS**

Ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de seize à dix-huit ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale.

## RAPPORT AU PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE

Monsieur le Président,

Des dizaines de milliers de jeunes gens et de jeunes filles de seize à dix-huit ans sont en chômage, faute d'avoir trouvé un emploi ou une formation. Ils sont ainsi lancés dans la vie sans une formation suffisante, sans la qualification qui leur permettrait de trouver l'insertion professionnelle et l'insertion sociale auxquelles ils aspirent.

Par cette ordonnance destinée à garantir la qualification professionnelle des jeunes de seize à dix-huit ans, le Gouvernement entend établir les bases législatives de la première étape d'un programme ambitieux qui devra conduire en 1985 à ce qu'aucun jeune de cet âge ne se présente sur le marché du travail s'il n'a acquis une formation professionnelle sanctionnée par un diplôme.

La qualification professionnelle et l'insertion sociale des jeunes sont une obligation nationale.

Les jeunes, qui sont dégagés de l'obligation scolaire et qui n'ont pas atteint leur majorité légale, doivent pouvoir poursuivre leur formation tant qu'ils n'ont pas acquis une qualification professionnelle.

Dans toute la mesure du possible, la formation offerte devra comporter une part d'expérience de travail dans une entreprise, une administration ou une association.

Elle doit être assurée en priorité par les lycées d'enseignement professionnel, mais aussi par des organismes de formation de toutes natures.

Dans cette perspective, dès septembre 1982, les capacités d'accueil de l'enseignement technique seront accrues ; 20 000 jeunes de plus qu'à la rentrée 1981 devraient être accueillis par les lycées d'enseignement professionnel en 1982. Simultanément, le Gouvernement met en œuvre un programme important de développement des formations par alternance pour les jeunes de cet âge qui, ne se trouvant pas en scolarité, ne sont liés ni par un contrat d'apprentissage, ni par un contrat de travail. 100 000 jeunes environ pourraient recevoir ces formations au cours de l'année universitaire 1982-1983, dont la moitié si possible dans les établissements de l'enseignement public. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée au développement des actions de formation pouvant bénéficier aux jeunes filles.

Les modalités de validation des acquis pour la délivrance de diplômes nationaux seront déterminées par décret du ministre de l'éducation nationale, contresigné le cas échéant par les ministres de tutelle des organismes de formation concernés.

Les municipalités seront invitées à mettre en place des commissions « seize à dix-huit ans » destinées à jouer un rôle moteur dans l'accueil des jeunes, la mise en place des permanences d'accueil et d'orientation et le développement des cycles de formation.

..

Les dispositions de la présente ordonnance permettent plus particulièrement de réaliser les objectifs suivants :

1. Ces jeunes seront accueillis dans des permanences d'accueil, d'information et d'orientation, établies au sein d'organismes existants. Les jeunes de seize à dix-huit ans sans qualification qui se présenteront à l'Agence nationale pour l'emploi seront accueillis et dirigés vers ces permanences.

L'Etat apportera son concours financier aux actions d'accueil, d'information et d'orientation, dans le cadre de conventions conclues avec les collectivités locales, les établissements publics d'information et d'orientation, les établissements et organismes de formation et les associations.

Des missions locales seront mises en place, dans un premier temps à titre expérimental, pour apporter aux jeunes une aide plus étendue, dépassant l'orientation professionnelle, leur permettant d'élaborer un projet d'insertion sociale et professionnelle, et de le mettre en œuvre dans tous ses aspects de vie quotidienne. Elles suivront les jeunes dans leur itinéraire.

2. Des stages d'orientation approfondie et de formation alternée seront mis en œuvre grâce à des conventions signées entre l'Etat et des établissements ou organismes de formation de toutes catégories. Ils auront pour objectif principal soit l'orientation approfondie, soit l'aide à l'insertion, soit la préparation directe à une qualification professionnelle ; ils pourront être successifs et complémentaires.

3. Ces jeunes, assimilés à des stagiaires de la formation professionnelle, seront rémunérés de façon forfaitaire ; ils conclueront un accord avec l'organisme responsable du stage.

4. Les dispositions du code du travail qui leur sont applicables pendant la durée de présence dans une entreprise sont précisées ; une assurance doit couvrir les dommages qui pourraient survenir du fait de leur activité de stagiaire.

5. Le comité d'entreprise ou un organisme équivalent sera consulté sur les modalités d'organisation et de fonctionnement des formations données dans les divers lieux de travail possibles.

Cet ensemble de mesures permettra de créer de nouveaux moyens pour que les jeunes de seize et dix-sept ans puissent trouver, selon des formules diversifiées, une voie d'insertion sociale et la formation à laquelle ils ont droit.

Tel est l'objet de la présente ordonnance que nous avons l'honneur de soumettre à votre approbation.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre profond respect.

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre, du ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, du ministre de l'éducation nationale et du ministre de la formation professionnelle.

Vu la Constitution, et notamment son article 38 ;

Vu la loi d'orientation n° 82-3 du 6 janvier 1982 autorisant le Gouvernement, par application de l'article 38 de la Constitution, à prendre des mesures d'ordre social ;

Vu le code du travail ;

Vu le code rural ;

Vu la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique ;

Vu la loi n° 80-526 du 12 juillet 1980 relative aux formations professionnelles alternées organisées en concertation avec les milieux professionnels ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne :

Art. 1<sup>er</sup>. — La qualification professionnelle et l'insertion sociale des jeunes gens et jeunes filles de seize à dix-huit ans constituent une obligation nationale. L'Etat, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales ainsi que les entreprises y concourent par la mise en œuvre des actions ci-après :

1. Des actions d'accueil, d'information et d'orientation. Elles ont pour objet, notamment, d'informer les jeunes sur les possibilités d'entrée en formation et de proposer à leur choix un processus d'insertion sociale de qualification professionnelle ;

2. Des actions d'orientation approfondie ayant pour objet d'aider ceux des jeunes dont l'orientation présente des difficultés particulières à choisir les voies les plus appropriées pour leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et d'assurer ainsi leur insertion sociale ;

3. Des actions de formation alternée ayant pour objet l'acquisition d'une qualification, la préparation à un emploi et l'insertion sociale ;

Art. 2. — Les actions définies à l'article 1<sup>er</sup> s'adressent aux jeunes de seize à dix-huit ans qui, ne se trouvant pas en cours de scolarité, ne sont liés ni par un contrat d'apprentissage, ni par un contrat de travail.

## TITRE I<sup>er</sup>

### Actions d'accueil, d'information et d'orientation.

Art. 3. — Le titre IV du livre IX du code du travail est complété par un article L. 940-5 ainsi rédigé :

#### Article L. 940-5.

Le fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale peut, en sus des missions définies à l'article L. 940-4, assurer le financement des actions définies au 1<sup>er</sup> de l'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982.

Art. 4. — Les conditions dans lesquelles l'Etat participe à la mise en œuvre des actions définies au 1<sup>er</sup> de l'article 1<sup>er</sup> sont fixées par des conventions conclues avec les collectivités locales, les établissements publics d'information et d'orientation, les établissements et organismes de formation et les associations.

Ces conventions déterminent les conditions de l'installation du fonctionnement :

— de permanence d'accueil, d'information et d'orientation ouvertes aux jeunes visés à l'article 2 ;

— de missions locales qui ont pour objet d'aider les jeunes à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion sociale et professionnelle notamment par les actions mentionnées au 1<sup>er</sup> de l'article 1<sup>er</sup>.

Elles fixent en outre les limites dans lesquelles l'Etat participe à la couverture des dépenses d'installation et de fonctionnement afférentes à ces actions.

## TITRE II

### Stages d'orientation approfondie et de formation alternée.

#### SECTION I

##### Dispositions communes.

Art. 5. — Les stages d'orientation approfondie, comportant éventuellement une ou plusieurs périodes accomplies en entreprise, et les stages de formation alternée sont des actions de préparation à la vie professionnelle au sens du 1<sup>er</sup> de l'article L. 900-2 du code du travail.

Les conditions dans lesquelles l'Etat s'associe à la mise en œuvre de ces stages sont définies par des conventions conclues avec les établissements et organismes mentionnés à l'article 9.

L'Etat apporte son concours au financement de ces stages dans les conditions définies au titre IV du livre IX du code du travail.

Art. 6. — Lorsqu'ils participent aux stages prévus à l'article 5, les jeunes sont assimilés à des stagiaires de la formation professionnelle. Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire à la charge de l'Etat dont le montant est fixé par décret. Les dispositions du titre VIII du livre IX du code du travail leur sont applicables.

Art. 7. — Le stagiaire doit conclure avec l'organisme responsable du stage un accord précisant les modalités de ce stage ainsi que les droits et obligations du stagiaire. Un décret détermine les clauses obligatoires de ces accords.

#### SECTION II

##### Stages de formation alternée.

Art. 8. — Les stages de formation alternée associent dans la limite d'une durée maximale de deux ans, selon une progression et une pédagogie adaptées à la diversité de situations des jeunes, une formation générale et professionnelle, des connaissances acquises par l'exercice d'une activité sur les lieux de travail et une préparation à l'insertion dans la vie sociale.

Art. 9. — Les stages de formation alternée font l'objet de conventions conclues par l'Etat avec des établissements ou organismes qui dispensent l'enseignement général ou technologique, qui assurent la formation professionnelle, ou qui préparent les jeunes à leur insertion dans la vie professionnelle et sociale.

La convention décrit le programme de formation du stage, dont l'objectif principal est l'aide à l'insertion ou la préparation directe à une qualification professionnelle. Elle précise également les modalités de collaboration entre l'établissement ou l'organisme signataire et les organismes ou entreprises qu'il associe à l'action de formation au titre de l'exercice d'une activité sur les lieux de travail.

Art. 10. — Un décret détermine les conditions dans lesquelles les certificats attestant l'accomplissement régulier d'un stage de formation alternée seront, le cas échéant, pris en compte pour l'obtention de titres ou diplômes de l'enseignement technologique.

Art. 11. — Pendant la durée de sa présence dans une entreprise, le stagiaire bénéficie des dispositions des articles L. 211-2, L. 211-4 à L. 212-4-1, L. 212-9 à L. 222-9, L. 226-1 à L. 235-8 et L. 241-1 à 241-11 du code du travail ainsi que, dans les entreprises agricoles, des dispositions des articles 992, 996, 997 et 1000-1 du code rural.

Les dispositions des articles L. 260-1 à L. 264-1 et de l'article L. 620-4 sont applicables aux chefs des entreprises qui accueillent ces stagiaires.

Art. 12. — L'établissement ou l'organisme responsable du stage de formation alternée est tenu de souscrire un contrat d'assurance couvrant les dommages qui peuvent survenir du fait de l'activité des stagiaires.

Art. 13. — A l'issue des stages de formation alternée les intéressés ont droit au bénéfice des dispositions de l'article L. 930-2 du code du travail.

Art. 14. — Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les modalités d'organisation et de fonctionnement des formations données dans l'entreprise. Ils adressent leur avis motivé à l'autorité administrative compétente pour conclure les conventions prévues à l'article 9, ainsi qu'à l'établissement ou l'organisme responsable du stage.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables aux organismes qui tiennent lieu de comité d'entreprise en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires autres que celles du code du travail, soit de stipulations contractuelles.

En ce qui concerne les collectivités locales et leurs établissements publics administratifs, les organes paritaires prévus à l'article L. 970-5 du code du travail sont substitués au comité d'entreprise.

Art. 15. — Le Premier ministre, le ministre d'Etat, ministre du Plan et de l'aménagement du territoire, le ministre de la solidarité nationale, le ministre délégué auprès du Premier ministre, ministre des droits de la femme, le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, le ministre de l'éducation nationale, le ministre de l'agriculture, le ministre du travail, le ministre délégué auprès du ministre du temps libre, chargé de la jeunesse et des sports, et le ministre de la formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente ordonnance, qui sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 26 mars 1982.

FRANÇOIS MITTERRAND.

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,  
PIERRE MAUROY.

Le ministre d'Etat, ministre du Plan  
et de l'aménagement du territoire,  
MICHEL ROCARD.

Le ministre de la solidarité nationale,  
NICOLE QUESTIAUX.

Le ministre délégué auprès du Premier ministre,  
ministre des droits de la femme,  
YVETTE ROUDY.

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie  
et des finances, chargé du budget,  
LAURENT FABIUS.

Le ministre de l'éducation nationale,  
ALAIN SAVARY.

Le ministre de l'agriculture,  
EDITH CRESSON.

Le ministre du travail,  
JEAN AUROUX.

Le ministre délégué auprès du ministre du temps libre,  
chargé de la jeunesse et des sports,  
EDWIGE AVICE.

Le ministre de la formation professionnelle,  
MARCEL RIGOUT.

**Application de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de seize à dix-huit ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale; mesures concernant le dispositif d'accueil, d'information et d'orientation (circulaire du Premier ministre, n° 1671, du 9 avril 1982).**

**A** fin de faire face à l'importance du chômage des jeunes de 16 à 18 ans et de leur donner à tous la possibilité d'acquérir une formation professionnelle, le gouvernement a décidé, le 9 décembre 1981, la mise en œuvre d'un programme d'insertion sociale et de qualification professionnelle des jeunes gens et jeunes filles de 16 à 18 ans dont les bases législatives ont été établies par l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 (1).

Le gouvernement s'est notamment donné pour objectif un accroissement des capacités d'accueil de l'enseignement technique et le développement de programmes de formation en alternance, diversifiés et destinés à apporter qualification professionnelle et insertion sociale aux jeunes sans emploi (2).

Cet effort serait inefficace si les jeunes n'étaient mieux informés, mieux accueillis, mieux orientés. L'objet de cette circulaire est de vous indiquer les dispositions à prendre pour que soient mises en place les permanences d'accueil, d'information et d'orientation et des missions locales prévues par l'ordonnance du 26 mars 1982 sur l'insertion sociale et la qualification professionnelle des jeunes de 16 à 18 ans.

## **LES PERMANENCES D'ACCUEIL D'INFORMATION ET D'ORIENTATION**

### **1. LE RÔLE DES PERMANENCES D'ACCUEIL, D'INFORMATION ET D'ORIENTATION**

Les permanences doivent remplir les tâches suivantes :

1.1. Être une adresse et un numéro de téléphone largement diffusés où les jeunes peuvent trouver un personnel d'accueil disponible pour les écouter et qualifié pour les orienter; une adresse et un numéro de téléphone aussi pour les organismes de formation ou les associations qui s'adressent aux jeunes.

1.2. Aider le jeune à définir un processus de formation qui peut être, soit directement une formation à une qualification professionnelle, soit un itinéraire plus complexe, incluant au préalable une période d'orientation approfondie ou un stage d'insertion sociale.

1.3. Donner aux jeunes des informations très précises sur les formations existantes, les guider vers les organismes et les programmes de formation qui leur conviennent le mieux, en particulier, chercher à élargir l'orientation et les formations offertes aux jeunes filles en vue d'une plus grande diversification de leur accès à l'emploi.

1.4. Offrir au jeune qui s'y présente la possibilité d'une intervention coordonnée de diverses institutions existantes et actuellement dispersées : Agence nationale pour l'emploi (ANPE), Centre d'information et d'orientation (CIO) et Groupement d'établissements (GRETA), Centre d'information jeunesse (CIJ), Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), chambres consulaires, associations spécialisées, établissements

(1) Le texte de l'ordonnance est publié au début du dossier.

(2) Circulaire du 8 février 1982 du ministre de la Formation professionnelle.

d'enseignement et de formation agricoles, services municipaux, foyers de jeunes travailleurs, travailleurs sociaux, etc.

La permanence doit donc être assurée des services de correspondants de ces institutions.

1.5. Promouvoir avec des organismes conventionnés à cet effet, des stages d'orientation approfondie destinés aux jeunes qui ont le plus de difficultés à trouver la voie de leur formation et de leur insertion.

### **2. LES PERMANENCES : POINTS DE RENCONTRE**

La permanence doit, en outre, être un lieu de rencontre de l'ensemble des institutions et personnes citées au 1.4. qui contribuent à l'accueil et l'orientation des jeunes dans la zone géographique de son ressort. A cette fin, elle prendra l'initiative de les réunir régulièrement.

Ensemble, ils contribueront ainsi à promouvoir les innovations nécessaires face aux besoins insatisfaits qu'ils pourront constater.

La permanence devra être à la disposition de tous les jeunes de 16 à 18 ans à la recherche d'une formation ou d'une orientation. Bien entendu, les organismes et services assurant déjà des tâches d'accueil, d'information et d'orientation devront poursuivre leur activité. La permanence les aidera dans leur tâche, complètera leurs efforts et traitera en priorité les cas des jeunes qui rencontrent des difficultés particulières pour leur insertion sociale et professionnelle.

Les services de l'ANPE continueront d'accueillir les jeunes sans formation professionnelle sanctionnée par un diplôme, les inscriront comme « demandeurs d'emploi de moins de 18 ans en instance de formation » et les mettront en relation avec la permanence d'accueil et d'orientation la plus proche, dès que celle-ci sera mise en place.

Les centres d'information et d'orientation de l'éducation nationale (CIO) doivent porter une attention toute particulière au cas des élèves en difficulté. En liaison avec les établissements, ils aideront ces jeunes à réfléchir à leur avenir professionnel et les inciteront à poursuivre une formation, si possible dans le cadre scolaire, sinon dans le dispositif de formations alternées. Le jeune, dans ce dernier cas, doit bénéficier des services de la permanence.

### **3. LA MISE EN PLACE DES PERMANENCES**

Les permanences d'accueil, d'information et d'orientation ne seront pas créées de toutes pièces : elles devront s'appuyer sur des organismes publics ou privés existants. Dans chaque zone — dont il vous revient, en accord avec le préfet de département, de définir le contour en fonction du nombre de jeunes concernés et de la situation locale : quartier, ville, agglomération, district scolaire, bassin d'emploi — un organisme sera chargé de créer en son sein une permanence.

Vous déterminerez cet organisme (agence pour l'emploi, CIO et GRETA, mairie, CIJ, foyer de jeunes travailleurs, association...) en fonction des capacités et de l'expérience déjà acquise en la matière, en accord avec les collectivités locales et après consultation des administrations et organismes privés concernés.

Une seule permanence sera créée dans chaque zone. A chaque fois qu'il sera possible, son personnel sera mixte.

Les communes devront jouer un rôle d'impulsion dans le dispositif d'orientation, d'insertion et de formation des jeunes.

Elles sont invitées à mettre en place une commission chargée d'examiner les initiatives susceptibles d'améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Vous engagerez les responsables des administrations de l'Etat et des organismes publics à apporter leur concours aux initiatives que pourraient prendre en conséquence les élus.

Soit à l'initiative des communes, soit à celle du préfet de département, des séances de travail devront réunir l'ensemble des organismes publics, municipaux et privés, intéressés par l'insertion des jeunes.

Ces réunions auront pour objet :

- d'évaluer les besoins;
- de faire l'inventaire des moyens;
- de proposer des initiatives;
- de créer ou de renforcer le tissu de relations entre les partenaires concernés par l'insertion des jeunes.

Au vu des résultats de ces réunions, les préfets de département vous transmettront une liste de propositions, accompagnée de l'avis de la commission d'orientation et de la formation des jeunes, constituée au sein du comité départemental de la formation professionnelle. Ceci vous permettra de choisir et d'établir la liste des organismes supports des permanences d'accueil, d'information et d'orientation que vous devez arrêter pour le 31 mai 1982 après avis du comité régional de la formation professionnelle.

Chaque organisme retenu signera une convention avec le préfet de région, représentant l'Etat. Les collectivités locales seront associées à cette convention lorsqu'elles apporteront un concours financier au fonctionnement de la permanence.

Pour vous permettre d'aider à la mise en place de ces permanences, une enveloppe financière indicative vous sera notifiée dans les plus brefs délais par le ministère de la Formation professionnelle.

Elle sera calculée en fonction du nombre des sorties du système scolaire à 16 et 17 ans et de la situation de l'emploi dans votre région.

Sur la base de cette enveloppe, vous devrez aider au financement des permanences. Le montant de l'aide devra s'apprécier en fonction de l'importance de la population concernée, des projets qui vous seront soumis et des besoins différenciés en moyens complémentaires qu'ils feront apparaître.

Ceci doit vous permettre le 31 mai prochain d'arrêter en même temps que la liste des organismes supports des permanences, une prévision de répartition de cette enveloppe. Vous devrez faire parvenir cet ensemble au ministère de la Formation professionnelle accompagné éventuellement de demandes complémentaires justifiées.

Ce ministère, après consultation des instances placées auprès de lui, vous notifiera dès le début du mois de juin le montant définitif de votre enveloppe. Cette notification vous permettra de conclure dès le mois de juin les conventions nécessaires à la mise en place du dispositif d'accueil, d'information et d'orientation.

Les difficultés auxquelles pourraient donner lieu la mise en œuvre des permanences devront être soumises au ministère de la Formation professionnelle qui les examinera en liaison avec la cellule « programme 16 à 18 ans » créée auprès de la Mission nationale de lutte pour l'emploi.

#### 4. DES MISSIONS LOCALES

Dans des zones où les problèmes d'insertion des jeunes sont particulièrement aigus, seront mises en place à l'initiative des collectivités locales, des missions locales pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Dans un premier temps, une cinquantaine de ces missions seront créées, dans des conditions particulières et selon une procédure définies en annexe.

Leur rôle reprend et élargit celui des permanences d'accueil, d'information et d'orientation des jeunes de 16 à 18 ans auxquelles ces missions se substituent lorsqu'elles existent.

Elles sont plus ambitieuses quant au nombre de jeunes concernés : elles doivent accueillir et même contacter, soit directement, soit par l'intermédiaire des organismes existants, tous les jeunes de 16 ans et plus qui ne sont ni scolarisés, ni en apprentissage, ni titulaires d'un emploi permanent et en priorité les jeunes chômeurs.

Elles suivent les jeunes pendant leur période de formation ; elles les aident à construire un itinéraire d'insertion sociale et professionnelle et en assurent le suivi. Elles sont un relais entre le jeune et les organismes de formation.

Elles se préoccupent de l'ensemble des problèmes d'insertion sociale qui se posent aux jeunes : vie quotidienne, logement, loisirs, santé, etc.

Elles recherchent, en relation notamment avec l'ANPE, les organismes de formation et les employeurs, des réponses inédites aux problèmes d'insertion, de formation et d'emploi qui se posent localement aux jeunes.

Chaque mission locale est constituée par une équipe technique pluridisciplinaire, composée à partir des personnels de l'Education nationale, de l'ANPE, de l'AFPA, des travailleurs sociaux, d'animateurs, etc. Ces personnels pourront être soit à temps plein, soit à temps partiel.

Les missions devront, bien entendu, travailler en étroite liaison avec les municipalités.

Le préfet de région transmettra les dossiers de création de mission locale accompagnés de l'avis du comité régional de la formation professionnelle à M. Jean Saint-Geours, Mission nationale de lutte pour l'emploi, 72, rue de Varenne - 75700 Paris.

Toute information complémentaire pour les missions locales pourront être obtenues auprès de cette mission.

*Le Premier ministre,  
Pierre MAUROY*

**1. MODE DE FONCTIONNEMENT**

A l'initiative d'une collectivité locale ou d'un groupement de communes, la mission sera constituée de préférence sous la forme d'une association, présidée par le représentant de la collectivité ou du groupement de communes. Cette association assure l'orientation générale de l'action, en associant l'ensemble des partenaires concernés : élus, organismes publics (agence locale pour l'emploi, centre d'information et d'orientation, GRETA, AFPA, chambres consulaires), représentants des administrations intéressées, les partenaires sociaux, les centres d'information jeunesse, foyer de jeunes travailleurs, club de formation et associations spécialisées, organismes HLM, etc.

L'association se dote d'un organe de direction qui comprend les principaux partenaires qui contribuent au fonctionnement de la mission.

**2. MOYENS****a) Personnel**

L'équipe technique de la mission locale sera composée d'hommes et de femmes, soit rémunérés directement par l'association, soit mis à sa disposition gratuitement par leurs employeurs.

Les modalités selon lesquelles un membre de l'équipe technique sera mis gratuitement à la disposition de la mission locale par son employeur feront l'objet d'une convention particulière négociée à l'échelon décentralisé approprié entre l'employeur et l'association. Cette convention précisera le temps de travail consacré à la mission locale et les conditions dans lesquelles l'intéressé conservera des relations suivies avec son employeur d'origine. En ce qui concerne les personnels des administrations ou établissements publics, les modalités selon lesquelles ces dispositions seront mises en œuvre feront l'objet d'instructions particulières des ministères ou établissements publics concernés.

**b) Financement**

La participation de la collectivité locale initiatrice (aides du conseil général et/ou du conseil régional comprises) aux frais de fonctionnement (personnel mis gratuitement à la disposition de la mission locale non compris) ne pourra être inférieure à 50 %.

Dans le cas des villes incluses dans le programme de développement social des quartiers et des zones rurales incluses dans des programmes de développement rural ou en profonde transformation (grands chantiers), la participation des collectivités locales (aides du conseil général et/ou du conseil régional) aux frais de fonctionnement (personnel mis gratuitement à la disposition de la mission locale non compris) pourra être inférieure à 50 % avec un minimum de 25 %.

Le préfet de région passera avec l'association une convention prévoyant une subvention de fonctionnement forfaitaire sur le Fonds de la formation professionnelle.

Par ailleurs, il conviendra de rechercher des financements complémentaires auprès des institutions concernées par les problèmes de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Les actions d'orientation approfondie feront l'objet de la convention particulière prévue à cet effet.

**3. PROCÉDURE**

**Le dossier de candidature comprendra**

- un rapport introductif exposant les motifs et le descriptif du projet, et le nombre de jeunes concernés;
- les projets de statuts et de règlement intérieur de l'association;
- la liste des partenaires associés au projet;
- le nom et les qualités de l'animateur de l'équipe technique et la composition envisagée selon les profils de compétence, et le statut (rémunéré ou non par l'association);
- le budget prévisionnel de l'opération en année pleine et les financements acquis;
- le montant global de la participation de la collectivité locale et le montant de la subvention demandée.

Il est adressé, par la collectivité locale initiatrice sous couvert du préfet de région, avec l'avis du comité régional de la formation professionnelle, ou de sa délégation permanente à M. Jean Saint-Geours, Mission nationale de lutte pour l'emploi, 72, rue de Varenne - 75700 Paris. A sa diligence, les candidatures des villes incluses dans le programme de développement social des quartiers seront soumises pour avis à la commission de développement social des quartiers.

Le dossier est instruit par la cellule « programme 16 à 18 ans » constituée au sein de la Mission nationale de lutte pour l'emploi, qui décide de la suite à donner au dossier et propose le montant de la subvention.

Les crédits affectés à chaque opération seront déterminés puis délégués selon la procédure de droit commun par le ministère de la Formation professionnelle au préfet de région qui signera la convention.



**Mise en place d'un programme de formations alternées pour les jeunes de 16 à 18 ans (circulaires du ministère de la Formation professionnelle n° 566 du 8 février 1982 et n° 1505 du 14 avril 1982). Le document publié ci-dessous résulte de l'intégration dans la circulaire du 8 février 1982, des directives complémentaires contenues dans la circulaire du 14 avril 1982.**

**L**e conseil des ministres du 9 décembre 1981 a arrêté diverses mesures propres à modifier profondément dès 1982 les conditions d'entrée des jeunes de 16 à 18 ans dans la vie professionnelle.

Ce programme sera complété prochainement par d'autres mesures visant les jeunes de plus de 18 ans. J'ai estimé essentiel de vous faire part dès maintenant des dispositions prises en faveur de la formation des jeunes gens et jeunes filles âgés de 16 à 18 ans, auxquelles le gouvernement attache le plus grand prix.

Il s'agit en particulier de mettre en place rapidement un dispositif nouveau qui permettra d'offrir en priorité à la rentrée 1982, une possibilité d'insertion professionnelle et sociale à la population des jeunes de 16 à 18 ans qui ont quitté l'école sans avoir bénéficié d'une formation professionnelle et qui n'ont pu trouver un emploi.

L'acquisition par ces jeunes d'une formation professionnelle les conduisant à une qualification est le premier objectif de ce dispositif nouveau. En les laissant sortir du système scolaire sans leur procurer ce bagage essentiel, la société tout entière a contracté à leur égard une dette; il est de notre devoir, comme de notre intérêt, de la combler.

Cet objectif doit étroitement s'articuler avec le souci de préparer ces jeunes à des métiers et à des activités pouvant déboucher aussi rapidement que possible sur l'emploi. Il doit donc être étudié en fonction des perspectives de développement régional.

La mise en place d'un tel dispositif est nécessaire et urgente, mais il est néanmoins important de rappeler que :

1. La solution fondamentale du problème se situe en amont, dans une profonde rénovation du système éducatif, à laquelle se consacre dès maintenant le ministère de l'Éducation nationale. Diverses mesures précises ont déjà été prises en ce sens; elles concernent particulièrement le renforcement des moyens des établissements d'enseignement technique, le relèvement des bourses versées aux élèves de troisième année des lycées d'enseignement professionnel, la rénovation du « parc-machines ».

2. Ces mesures que le gouvernement met en œuvre sont en conséquence de nature transitoire : au fur et à mesure que la rénovation évoquée au paragraphe précédent aura porté ses fruits, elles auront vocation à devenir secondaires et à ne toucher qu'un nombre de plus en plus faible de jeunes. (...)

*[Les fondements juridiques du programme ont été posés par l'ordonnance n° 62-273 du 26 mars 1982 publiée en première partie de ce dossier. Les quelques points sur lesquels le gouvernement n'a pas arrêté de position définitive feront l'objet de directives complémentaires. Une instruction technique particulière est consacrée aux actions d'insertion relevant plus spécialement des ministères de la Solidarité nationale et de la Jeunesse et des Sports.]*

Mais la mise en œuvre d'un tel programme n'est pas seulement affaire de textes. Elle passe d'abord par la mobilisation des administrations et des partenaires sociaux à laquelle il est indispensable et possible de procéder sans retard.

Les indications qui suivent sont dès maintenant suffisamment précises pour vous permettre de l'engager résolument.

## **1. PRINCIPES GÉNÉRAUX DES FORMATIONS ALTERNÉES**

1.1. Les formations alternées constituent un projet pédagogique global qui associe, dans un même mouvement, des séquences de formation générale et théorique, dispensées par un organisme de formation agréé et conventionné, à des séquences de formation pratique assurées en vraie grandeur sur un lieu de travail. Un double courant de coordination est organisé entre ces séquences convenablement équilibrées.

1.2. S'adressant à des jeunes de 16 à 18 ans, sortis sans qualification pour des raisons diverses du système scolaire, ces formations alternées ont ici pour fonction de leur donner sous une forme nouvelle la possibilité et les moyens de retrouver l'accès à la formation, en tenant compte de leur situation, c'est-à-dire en leur donnant simultanément les moyens d'une première insertion dans la vie sociale.

Les formations alternées doivent être l'occasion de mettre en place des actions concrètes pour remédier à la non-adaptation des choix professionnels des jeunes filles à la réalité du marché du travail et pour favoriser la mixité des formations et des emplois.

1.3. Les situations des jeunes concernés sont pourtant diversifiées. Un certain nombre d'entre eux pourront s'engager directement dans des formations professionnelles alternées conduisant à des qualifications; pour d'autres, cette opération devra être précédée d'une période préalable plus ou moins longue les amenant à déterminer leur projet professionnel, à surmonter leur situation d'échec scolaire, à réapprendre certains mécanismes de base fondamentaux, à trouver les bases d'une insertion sociale réussie; entre ces deux catégories, existent des situations intermédiaires.

Aussi, la durée des formations alternées sera-t-elle modulée. Elle pourra aller de six mois à deux ans. Cette diversité ne doit pas masquer la continuité nécessaire du processus.

La modulation des durées des formations alternées en fonction des situations diversifiées des jeunes devra se faire à partir du principe suivant lequel tous les jeunes impliqués dans le processus des formations alternées devront se voir offrir la possibilité de s'engager, à un moment ou à un autre, dans une formation pouvant les conduire à une qualification.

Il y aura lieu de distinguer pour atteindre cet objectif plusieurs cas de figure pour tenir compte de la diversité des situations des jeunes susceptibles de bénéficier du dispositif :

● Certains jeunes pourront directement, à l'issue de leur contact avec la permanence d'accueil-information-orientation, bénéficier d'une formation qualifiante.

● D'autres seront amenés à suivre au préalable une formation du type des stages d'insertion existant actuellement dans le cadre du Plan Avenir Jeunes, compte tenu des difficultés scolaires et sociales qu'ils ont rencontrées.

● Un troisième type de jeunes se trouve dans une situation intermédiaire : sans être dans celle les amenant à un stage d'insertion proprement dit, ils ne sont pas pour autant, faute de définition suffisante d'un projet professionnel et social, en mesure de rentrer immédiatement dans une formation qualifiante. Ils pourront alors bénéficier, ainsi que le prévoit l'ordonnance du 26 mars 1982, d'un stage d'orientation collective approfondie de quelques semaines pour les aider à déterminer leur choix.

Ce système de stages d'orientation approfondie, qui constitue une novation importante du nouveau dispositif, fera l'objet d'instructions particulières, afin que l'objectif qu'il poursuit comme les modalités de fonctionnement qu'il nécessite soient bien clairs aux yeux de tous.

**1.4. Les formations alternées doivent en effet avoir pour objet de conduire à une qualification reconnue.**

C'est une novation importante de ce dispositif. Elle rompt avec l'une des pratiques les plus criticables des anciens pactes pour l'emploi. Elle demande une adaptation importante de l'action des organismes formateurs. Elle est une des garanties que le dispositif nouveau ne reproduise pas de simples « stages-parking ».

Alors que dans le Plan Avenir Jeunes, les stages de qualification conduisant à une qualification reconnue sont encore très minoritaires, il convient de prendre dès maintenant toutes les dispositions nécessaires afin que, dans le cadre du développement des formations alternées, cet état de fait, né de pratiques antérieures, soit inversé progressivement.

De plus en plus, ces formations alternées devront aboutir soit à un diplôme d'Etat, soit à un titre homologué, soit encore à une qualification reconnue par une convention collective de branche professionnelle.

Vous veillerez à ce que l'affirmation de cette tendance se concrétise réellement, étant entendu qu'une certaine souplesse doit être préservée, en particulier pour les formations utilisant des technologies et des aptitudes professionnelles innovantes et des formations adaptées et qualifiantes pour l'emploi.

**1.5. Les procédures amenant à l'acquisition de cette qualification pourront faire notamment appel au système des unités capitalisables pluridisciplinaires.** Lorsqu'un jeune n'aura pu, à l'issue de la formation alternée, obtenir la qualification mentionnée ci-dessus, il bénéficiera ultérieurement d'une priorité d'accès à la formation pour terminer son cursus et obtenir sa qualification.

Le système de validation des acquis fait à l'heure actuelle l'objet de discussions avec le ministère de l'Education nationale et les autres ministères concernés.

De même, la Commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique verra son activité réactivée.

**1.6. Les périodes en entreprise ont pour objectif principal une concrétisation de compétences et connaissances en cours d'acquisition dans l'organisme de formation qui suit le jeune.** Elles doivent aussi permettre au jeune d'être mis en situation de travail réel et servir de formation sociale aux relations de travail; cela est particulièrement nécessaire pour les jeunes qui sont le plus en difficulté. Aussi, pour que ces deux objectifs soient atteints, est-il souhaitable que les jeunes puissent bénéficier de périodes dans des entreprises différentes.

De même, les rotations entre différentes tâches dans l'entreprise devront être systématiquement encouragées. Les périodes en entreprise ne devront être ni trop courtes, car il ne s'agirait alors que de visites d'entreprises, ni trop longues, car l'alternance n'aurait alors plus de sens pour la formation. Le principe de plusieurs périodes (au minimum deux pour les stages de moins de huit mois, au minimum trois pour les stages dépassant cette durée) sera posé.

La proportion globale de ces périodes dans la formation ne devra pas excéder 50 %, ni se situer en dessous de 30 % du temps total de formation.

La proportion des périodes en entreprise par rapport aux périodes dans l'organisme de formation sera de l'ordre de 30 % pour les stages de qualification et de l'ordre de 50 % pour les stages d'insertion; la répartition de ces périodes pourra être différente suivant les moments du stage afin que cette règle générale puisse être adaptée aux situations pédagogiques concrètes de chacun des stages.

Cette proportion qui doit permettre simultanément une alternance effective tout en conservant l'importance première donnée à l'objectif de formation assigné au dispositif, sera appréciée globalement, c'est-à-dire en prenant comme unité les semaines de formation.

**1.7. La réussite des formations alternées dépend, pour une large part, de l'articulation faite entre périodes en entreprises et périodes en organismes de formation.** Lorsqu'il n'y a que simple juxtaposition entre les deux, la majeure partie du bénéfice éducatif qui peut être tiré de cette alternance est perdue.

L'organisme de formation responsable de la formation alternée devra donc négocier avec l'entreprise d'accueil un cahier des charges comportant notamment les indications précises sur :

— les tâches qu'auront à occuper les jeunes dans l'entreprise; donc l'optique doit être clairement la formation et non la seule production;

— le système de suivi du jeune dans l'entreprise par l'intermédiaire d'un « tuteur » et les modalités de l'intervention des représentants des travailleurs;

— la possibilité pour les formateurs de pouvoir rencontrer les jeunes au sein de l'entreprise et parallèlement pour les « tuteurs » de collaborer avec les formateurs pendant les périodes où les jeunes sont dans l'organisme de formation.

Ce cahier des charges permettra en outre un contrôle par l'autorité qui conclut la convention avec l'organisme de formation.

## **2. LES PARTENAIRES DE LA FORMATION ALTERNÉE**

### **2.1. Les organismes dispensateurs de formation**

Il conviendra d'apporter beaucoup de soin à la mobilisation de tous les organismes dispensateurs de formation dont la compétence est reconnue. Cette mobilisation sera résolument pluraliste.

Conformément à la volonté du gouvernement de voir le service public jouer un rôle plus actif dans la réalisation de cet objectif national prioritaire, vous rechercherez dans chaque région l'implication maximum du potentiel qu'offrent les organismes publics de formation : réseau de l'Education nationale, de l'Agriculture, autres organismes de formation mis en place sous l'égide d'autres ministères, telle l'AFPA.

Au-delà de cette implication prioritaire des services publics, l'ensemble des apports possibles des établisse-

ments de formation relevant des chambres consulaires seront encouragés.

Vous ferez également appel aux projets montés, en propre ou en liaison avec des organismes extérieurs, par les collectivités locales, et aux propositions émanant d'organismes à but non lucratif, associations professionnelles ou non professionnelles ainsi que d'écoles d'entreprises.

Par ailleurs, les collaborations d'organismes de formation publics ou privés avec mise en commun de moyens de formation, seront encouragées et facilitées et donneront lieu à la conclusion de conventions globales.

Des organismes dont l'objectif premier n'est pas la formation mais qui, dans les faits, y contribuent largement pourront être sollicités, en particulier pour des jeunes en difficulté sociale (par exemple, les foyers de jeunes travailleurs, les associations d'éducation populaire, etc.).

La réussite des formations alternées repose aussi sur la compétence et la motivation des formateurs; une politique de formation de formateurs sera mise en place, dès le premier semestre 1982, à l'initiative de la délégation à la Formation professionnelle et en utilisant notamment le réseau de l'Education nationale.

Les organismes de formation seront invités à assurer un statut assurant une stabilité aussi grande que possible à leurs formateurs.

Dans tous les cas où il ne pourra par lui-même assurer l'ensemble des formations prévues pour les jeunes qu'il aura pris en charge, l'organisme de formation pourra s'assurer le concours d'autres organismes, à condition que ceux-ci soient de nature à satisfaire aux critères présentés ci-dessus, et sous le contrôle de l'autorité administrative ayant signé la convention de formation alternée.

La mise en place du dispositif prévu suppose qu'une politique de formation de formateurs soit mise en œuvre. Aussi pourront être conduites des actions pouvant aider à la formation des formateurs et formatrices qui, à un titre ou à un autre, auront à être partie prenante de l'opération; elles prendront trois formes :

● *Des stages de perfectionnement pour des formateurs déjà en place :*

Pour cette catégorie, des conventions pourront être passées pour la prise en charge du coût de fonctionnement de ces formations, la rémunération restant à la charge de l'organisme de formation. Ces stages dureront en moyenne 140 heures.

● *Des stages de formation de nouveaux formateurs :*

Ouverts en priorité à des chômeurs hommes et femmes lesquels seront en particulier ouverts à deux catégories :

— celle des hommes et femmes possédant un bon niveau général (par exemple BAC + 2) et désireux de devenir formateurs (ces stages pourraient durer en moyenne 500 heures);

— celle des ouvriers et ouvrières professionnels au chômage ou en activité qui souhaiteraient aborder ces nouvelles fonctions (ces stages pourraient durer en moyenne 800 heures).

L'organisation de ces formations donnera lieu à des conventions prenant en charge le coût de fonctionnement et la rémunération sera assurée par l'Etat.

● *Des stages de formation des tuteurs en entreprise*

Ces stages beaucoup plus courts (d'une durée moyenne

de 70 heures) donneront lieu eux aussi à une convention couvrant le coût de fonctionnement, la rémunération restant à la charge de l'entreprise.

Ces différentes formules seront conventionnées sur une base moyenne de 15 F de l'heure/stagiaire (francs 1982).

## 2.2. L'ensemble des entreprises doit être mobilisé

Cette notion d'entreprise doit être étendue dans une conception extensive : outre les entreprises industrielles et commerciales, et notamment les plus grandes, les administrations et établissements publics, les collectivités locales, les associations, le secteur agricole, etc., doivent être impliqués dans les formations alternées. Par contre, les entreprises de travail temporaire seront exclues du dispositif.

La mobilisation des entreprises d'accueil doit être l'affaire de tous, pour assurer à la période en entreprise toute son efficacité; aussi, les représentants du personnel y seront associés. Dans le cas des entreprises de plus de 49 salariés, le comité d'entreprise délibérera spécifiquement sur le nombre de stagiaires à accueillir, le programme des stages et la nature des activités qui leur seront proposées.

En cas d'avis négatif du comité d'entreprise, celui-ci transmettra son avis motivé à l'organisme de formation et au préfet de région. Cet avis sera communiqué aux délégués syndicaux.

Des *conventions-cadres* pourront être conclues au niveau national ou régional entre les pouvoirs publics, les représentants des employeurs et des travailleurs pour organiser les modalités générales d'accueil dans les entreprises au niveau des branches professionnelles.

Les conventions-cadres régionales seront soumises au ministère de la Formation professionnelle avant leur signature.

2.3. Le dispositif proposé est fondé sur la nécessaire responsabilisation des jeunes, considérés comme des partenaires avec leurs droits et leurs obligations; le sens et les modalités des formations alternées dans lesquelles ils s'engageront, seront discutés avec chacun d'eux. A l'issue de ces entretiens, un accord liera le jeune et l'organisme qui aura la responsabilité de la réalisation du projet formatif.

Ce dispositif assurera au jeune la reconnaissance du droit à l'erreur et la possibilité de disposer tout au long de sa formation d'un interlocuteur privilégié. Sur le plan collectif, des mesures devront être prises pour assurer le droit d'expression des jeunes.

L'organisme avec lequel le jeune passera un accord et qui aura la charge d'être son interlocuteur privilégié tout au long de son périple de formation alternée sera :

— Le premier organisme au sein duquel il démarrera sa formation alternée dans le cas — le plus fréquent — où il pourra débiter sa formation directement après son contact avec la permanence d'accueil-information-orientation.

— L'organisme d'orientation collective approfondie dans le cas où il sera amené à transiter par une telle formule.

— La mission locale, dans le cas où le jeune aura été en contact avec cet organisme (50 missions locales expérimentales sont prévues pour la fin 1982, cf. la circulaire sur l'accueil-information-orientation).

Dans ces deux derniers cas, l'accord en question devra faire l'objet d'une concertation entre le jeune, l'organisme mentionné ici et celui qui sera responsable de sa formation.

### 3. LE STATUT ET LA RÉMUNÉRATION DES JEUNES CONCERNÉS

3.1. La limite d'âge de 18 ans est appréciée à l'entrée dans le dispositif.

3.2. Les jeunes en formation alternée bénéficieront des dispositions actuelles applicables aux stagiaires de la formation professionnelle, en particulier en ce qui concerne la protection sociale et les accidents du travail.

3.3. Le moment à partir duquel le jeune pourra bénéficier de ces dispositions vous sera indiqué par la circulaire complémentaire mentionnée plus haut.

3.4. Il sera versé au jeune une indemnité forfaitaire dont le montant mensuel sera précisé ultérieurement.

Cette indemnité n'a pas le caractère d'un salaire, elle sera révisée périodiquement.

Lorsqu'un jeune, après son contact avec la permanence d'accueil-information-orientation, aura directement accès à un stage (d'insertion ou de qualification), il pourra bénéficier du statut et de la rémunération prévus par l'ordonnance du 26 mars 1982 et la circulaire du 8 février 1982 dès son entrée en stage.

Lorsqu'un jeune bénéficiera d'un stage d'orientation approfondie, ces dispositions s'appliqueront de même dès son entrée en stage.

3.5. Les jeunes stagiaires de formation alternée ne seront ni décomptés pour les seuils fiscaux et sociaux applicables aux entreprises, ni électeurs aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, mais ils pourront, s'ils le désirent, participer aux activités sociales, sportives et syndicales dans leurs entreprises d'accueil.

La liste des droits et obligations qui leur sont applicables pendant leur séjour en entreprise, compte tenu des textes publics et conventionnels, devra être dressée lors de la conclusion du cahier des charges avec l'organisme de formation et communiquée aux différentes parties prenantes de la formation alternée.

La réglementation relative aux conditions de travail des jeunes travailleurs (durée de travail, interdiction du travail de nuit, repos et congés, hygiène et sécurité) leur est également applicable.

### 4. LES PROCÉDURES ADMINISTRATIVES

4.1. La mise en place des formations alternées doit tendre vers une égale satisfaction tant des besoins et aspirations des jeunes que des impératifs sociaux et économiques, en fonction des capacités de réponse de l'appareil de formation.

4.2. A cet effet, l'inventaire des capacités et des besoins entrepris dans les régions doit être poursuivi, voire, dans la mesure du possible, accéléré. Dans le cadre des schémas régionaux concertés de la Formation professionnelle, les comités régionaux et départementaux de la Formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi seront régulièrement tenus informés de l'avancement des travaux et des propositions formulées.

J'attire votre attention sur l'importance qu'il y a à établir au maximum les programmes de formation en fonction des besoins économiques et sociaux recensés dans la région et non des seules propositions actuelles des organismes de formation.

C'est pourquoi le projet de programme, que je vous ai demandé dans la circulaire du 8 février 1982 de me faire parvenir pour le 15 mai, doit avoir pour objectif essentiel d'indiquer de manière aussi précise que possible l'évaluation que vous aurez pu faire, en concertation avec les

partenaires sociaux au sein du Comité Régional de la Formation professionnelle ou de sa délégation permanente, du nombre de jeunes susceptibles d'être concernés par le dispositif dans chacun des départements de votre Région.

Je vous avais, par la même circulaire, demandé de me faire parvenir à la même date une liste indicative des organismes de formation prêts et aptes à participer à la mise en place des formations alternées.

Celle-ci ne saurait bien évidemment être considérée comme définitive à la date ci-dessus indiquée, pour deux raisons :

— parce que vous aurez, en concertation avec les instances départementales et régionales, à déterminer quelles actions correspondent réellement aux besoins exprimés par les jeunes et aux possibilités économiques et sociales décelées dans votre Région;

— parce qu'il vous faudra conserver des moyens pour les opérations qui vous seront proposées par les structures d'accueil-information-orientation et les missions locales.

4.3. Sans attendre une prochaine réforme des comités départementaux, il sera constitué en leur sein et sous la présidence du D.D.T.E., une commission de l'orientation et de la formation des jeunes. Cette commission devra obligatoirement comprendre des représentants des différentes administrations concernées ainsi que des partenaires sociaux; le délégué régional à la Formation professionnelle ou son représentant participera systématiquement aux travaux de cette commission.

4.4. Tous les projets de convention de formation alternée seront soumis à la commission spécialisée du comité départemental. Après examen et débat, ils seront adressés au préfet de région, assortis des observations favorables ou défavorables formulées par la commission, à charge pour le préfet de région de recueillir l'avis du comité régional.

Il va de soi, dans le but d'assouplir les procédures d'examen des projets de convention, qu'un débat ne sera organisé en comité régional que sur les cas où l'avis du comité départemental ne paraîtra pas suffisamment explicite aux autorités régionales compétentes.

4.5. Il conviendra de veiller à ce que des projets proposant des actions d'insertion sociale à des jeunes exposés à de graves difficultés, soient considérés avec un intérêt particulier. Le plus souvent, ces projets seront instruits par les directeurs départementaux des affaires sanitaires et sociales ou de la jeunesse. Leur examen devra tenir compte de la situation des jeunes auxquels ils s'adressent, et de la nécessité de concevoir à leur intention des cursus de formation adaptés.

Une circulaire particulière sur les stages d'insertion vous explique par ailleurs les procédures à suivre pour ce type d'actions.

### 5. LES CONVENTIONS DE FORMATION ALTERNÉE

5.1. Elles seront signées entre le préfet de région ou son représentant et l'organisme de formation; en application de la convention, l'organisme sera chargé :

— d'organiser par lui-même ou en collaboration avec d'autres organismes les formations nécessaires;

— de trouver les entreprises d'accueil et déterminer avec elles le cahier des charges prévoyant les modalités régissant la présence des jeunes dans l'entreprise;

— de prendre toutes les dispositions nécessaires pour que les jeunes puissent être inscrits dans les procédures de validation des acquis et puissent être informés périodiquement des offres d'emploi pouvant leur être proposées à l'issue de la période de formation.

## 5.2. Le financement des conventions

En ce qui concerne le financement des conventions, deux cas sont à considérer :

a) Accueil des jeunes de 16 à 18 ans dans des programmes organisés à leur seule intention.

Des modalités particulières de financement sont à l'étude :

b) Pour les jeunes de 16 à 18 ans admis dans des stages ouverts à d'autres catégories, application du régime de droit commun, c'est-à-dire calcul de la subvention en fonction du nombre d'heures-stagiaires et selon le même barème, quel que soit l'âge des stagiaires.

Il conviendra toutefois de tenir une comptabilité séparée du nombre d'heures-stagiaires et de la subvention due pour les jeunes de 16 à 18 ans, selon les modalités qui seront précisées ultérieurement.

De même, le nombre de mois-stagiaires attribué pour ces jeunes fera l'objet d'une comptabilité distincte.

Les conventions d'orientation approfondie et les conventions de formation alternée seront passées sur la base moyenne de 15 F l'heure/stagiaire, ce barème étant valable pour les périodes en organisme de formation pour ce qui concerne les stages de formation alternée (francs 1982).

Compte tenu des proportions mentionnées au point 1-6 de la présente circulaire, la base moyenne de calcul sera de 70 heures/mois en organisme de formation pour un stagiaire en insertion et de 100 heures/mois pour un stagiaire en qualification.

5.3. La convention précisera également les modalités de calcul de la subvention forfaitaire qui sera versée à l'organisme de formation pour assurer le suivi du jeune stagiaire pendant les temps de formation en entreprise.

En ce qui concerne les périodes d'accueil en entreprise, elles donneront lieu à un versement à l'organisme de formation d'une subvention forfaitaire destinée à les défrayer des dépenses exposées pour le suivi des stagiaires pendant ces périodes. Elle sera de 1 000 F par stagiaire pour les stages de qualification et 2 000 F par stagiaire pour les stages d'insertion.

5.4. Le gouvernement soumettra au Parlement le texte nécessaire pour abroger les dispositions financières de la loi du 12 juillet 1980 relative aux formations professionnelles alternées.

En conséquence, le taux de la taxe d'apprentissage restera fixé à 0,5 %. La cotisation complémentaire de 0,1 %, qui est actuellement versée au Trésor, sera reconduite. Mais des entreprises pourront imputer, de manière forfaitaire, sur cette cotisation les dépenses qu'elles auront consenties pour accueillir des jeunes dans le cadre de ce programme. Ces dépenses exposées dès 1982 pourront s'imputer sur la cotisation exigible en 1983. Le forfait sera fixé à 375 F par mois et par jeune.

5.5. Une enveloppe financière est destinée aux équipements complémentaires nécessaires pour la mise en œuvre du dispositif; cette notion d'équipement doit être comprise comme s'appliquant essentiellement au financement des matériels nécessaires pour la mise en œuvre des formations, les financements d'équipements plus lourds de type immobilier n'étant à accepter qu'à titre tout à fait exceptionnel.

Une campagne d'information nationale sera mise en place pour assurer au maximum la sensibilisation de tous les acteurs sociaux intéressés par ce nouveau dispositif, elle devra être relayée au niveau régional et vous recevrez à cet effet sous peu une enveloppe à affecter à cette opération d'information.

L'objectif que le gouvernement s'est fixé est très ambitieux : il s'agit d'offrir dès la prochaine rentrée des solutions de qualité à 100 000 jeunes de 16 à 18 ans.

Il n'y a donc pas de temps à perdre et vous devez, sans attendre les textes complémentaires que je vous ai annoncés et qui ne constituent aucunement des préalables à l'action, mobiliser toutes les énergies dont le concours est indispensable à la réalisation de cet objectif.

En vous appuyant sur l'analyse des besoins prévisibles de qualification, vous devez établir et me transmettre sous le présent timbre un projet de programme pour le 15 mai. Ce programme fera apparaître :

- L'évaluation du nombre de jeunes susceptibles d'être concernés par le nouveau dispositif dans chaque département;

- Une liste indicative des organismes de formation prêts et aptes à participer à la mise en place des formations alternées et mentionnant le contenu des actions envisagées ainsi que les entreprises qui y seront associées;

- Au vu des éléments de calcul qui vous seront précisés ultérieurement, une évaluation sommaire du coût de l'opération.

Ce programme devra avoir été discuté par le comité régional. Une enveloppe des crédits vous sera notifiée après examen de l'ensemble de programmes régionaux, en temps utile pour que des actions puissent effectivement commencer à la rentrée, après qu'elles auront été conventionnées selon la procédure décrite au paragraphe 4 ci-dessus.

*Le ministre de la Formation professionnelle  
Marcel RIGOUT*

## Actions d'insertion sociale en faveur des jeunes gens et jeunes filles de 16 à 18 ans (circulaire du ministère de la Formation professionnelle n° 1553 du 21 avril 1982).

**L**a présente circulaire a pour objet de compléter les dispositions de la circulaire du 8 février 1982 relatives aux formations alternées en précisant les modalités particulières aux actions d'insertion.

En effet, une fraction très importante des jeunes gens et jeunes filles de 16 à 17 ans, sortis sans qualification de l'école, et qui n'ont pas trouvé un emploi, ne pourra entamer immédiatement une formation technologique.

Pour certains, il suffira de prévoir, dans le déroulement de la formation qualifiante, une période de mise à niveau ou de préformation articulée aux enseignements technologiques.

Mais, pour une proportion importante de jeunes gens et jeunes filles concernés par le programme, l'accès direct à une formation qualifiante s'avère impossible, pour des raisons qui tiennent moins à un retard scolaire qu'à des difficultés sérieuses d'insertion sociale.

Une phase préalable, de durée variable, leur est nécessaire pour qu'ils puissent acquérir les connaissances de base indispensables, mais surtout dégager et affirmer un projet professionnel, tout en trouvant les moyens de se situer dans leur environnement social.

Cette démarche d'insertion sociale a été expérimentée dans les stages « Education-Santé-Travail », et lors du Plan Avenir Jeunes. Elle s'est révélée positive.

Les principes d'intervention, la méthode pédagogique tels qu'ils ont été rappelés, notamment par la circulaire du 13 janvier 1982, gardent, en grande partie, leur valeur.

Toutefois, dans un souci de clarté, les dispositions qui restent valables, dans ce domaine, seront intégralement reprises dans la présente circulaire. Celles qui sont écartées doivent donc être considérées comme abrogées pour le programme 16-18 ans.

Mais, les actions d'insertion sociale se distinguent de manière plus fondamentale des expériences passées. Leur objectif premier est de donner à ces jeunes les moyens effectifs d'entamer une formation qualifiante. Elles ne constituent donc pas des stages ayant leur finalité propre : elles sont partie intégrante du cycle de la formation alternée qui peut associer, dans un processus continu, un temps à dominante d'insertion sociale et un temps à dominante d'insertion professionnelle.

Pour cette raison, les principes généraux des formations alternées s'appliquent aux actions d'insertion sociale ; le dispositif administratif et financier est également identique, sous réserve des aménagements qui sont détaillés ci-après.

Une responsabilité particulière est donnée pour la mise en place de cette opération aux ministères de la Solidarité nationale et de la Jeunesse et des Sports. En effet, l'action de ces deux ministères est essentielle pour :

- permettre la mobilisation d'organismes divers, du secteur associatif en particulier, qui peuvent aider à la prise en charge de nombre d'actions d'insertion ;
- enrichir la réflexion collective sur les problèmes d'insertion professionnelle et sociale des jeunes, par l'expérience qu'ils ont acquise dans ce domaine.

### 1. PUBLIC CONCERNÉ

Tous les jeunes de 16 à 18 ans, sans qualification professionnelle, ne sont pas concernés par ces actions d'insertion sociale qui doivent être réservées, ainsi qu'il était indiqué dans la circulaire du 13 janvier 1982, aux jeunes rencontrant des difficultés particulières d'insertion, de réinsertion professionnelle et sociale liées à :

- une situation d'échec scolaire et l'absence de projet construit d'insertion sociale et professionnelle,
- des difficultés personnelles d'être et d'agir, liées à l'immaturation affective et/ou à des défaillances de l'environnement,
- une situation sociale difficile.

Il faut donc éviter absolument que l'entrée dans un stage d'insertion sociale ou la prolongation de l'action constitue une solution d'attente pour certains jeunes qui, capables de suivre une formation qualifiante, ne pourraient trouver immédiatement une place dans un stage débouchant sur un diplôme technologique.

Pour éviter cet écueil, une bonne orientation de chaque jeune, conformément à ses aptitudes et à ses souhaits, revêt une importance capitale.

Pour cette raison, lorsque l'organisme de formation estimera souhaitable de garder en stage un jeune venu spontanément s'inscrire, il devra prendre contact avec une permanence d'accueil d'information-orientation afin de confronter, avec celle-ci, son analyse de la situation du jeune et du cursus de formation qui lui est nécessaire.

C'est lors de l'orientation du jeune et de ce contact entre les instances d'orientation et l'organisme de formation, que la durée de l'action sera définie. Elle pourra, toutefois, être révisée pour des raisons pédagogiques, à l'initiative de l'organisme formateur.

Par ailleurs, un jeune qui aurait quitté, pour une raison quelconque et pour une courte période, le stage avant le terme fixé, peut être réintégré jusqu'à la fin de celui-ci. Pendant son absence, le jeune voit sa rémunération interrompue.

Enfin, vous devrez veiller à ce que les jeunes filles aient la réelle possibilité de faire différents stages dans des métiers non traditionnellement féminins en vue de les aider à élargir leurs choix professionnels, en fonction des emplois potentiels au niveau local. Le nombre de jeunes filles parmi les stagiaires devra tenir compte de leur proportion parmi les jeunes qui se trouvent dans la même situation.

### 2. OBJECTIFS DES ACTIONS D'INSERTION SOCIALE

L'objectif de ces actions est d'amener les stagiaires à se donner un projet de vie professionnelle et sociale leur permettant d'accéder à une formation professionnelle qualifiante et de se situer de manière positive par rapport à eux-mêmes et à leur environnement social.

Le processus de formation doit donc viser aussi bien l'insertion des jeunes dans la société que leur entrée dans le monde du travail, en cherchant simultanément :

- à leur faciliter le choix ultérieur d'une activité professionnelle à partir de situations les amenant à être moteurs de leur formation ;



- à rétablir leur équilibre personnel perturbé par les échecs antérieurs et à les conduire à assurer les responsabilités d'adultes.

L'intégration de cette double exigence dans une même démarche doit conduire à écarter les projets d'action qui organiseraient exclusivement des sessions de rattrapage scolaire ou qui scinderaient de manière artificielle l'acquisition des connaissances et l'aide à l'insertion sociale, notamment lorsque ces deux actions seraient confiées à des organismes différents sans véritable articulation. Elle doit conduire également à mettre en œuvre les moyens du suivi social individuel des jeunes.

### 3. PRINCIPES D'INTERVENTION

Les méthodes pédagogiques expérimentées lors des stages d'insertion du Plan Avenir Jeunes ont fait la preuve de leur pertinence; elles doivent être conservées.

Il convient d'apporter, cependant, une attention particulière à la pratique de l'alternance.

#### 1. Principes pédagogiques généraux

L'action éducative à mener doit donc répondre aux exigences suivantes :

- Personnalisation de la relation pédagogique, requérant une adaptation aux rythmes individuels d'acquisition des connaissances et donc une évaluation permanente des méthodes et des résultats : pédagogie par objectifs, souplesse maximum dans les modalités d'entrée et de sortie des jeunes du stage.
- Importance reconnue à la vie de groupe afin de créer les conditions d'une meilleure socialisation.
- Accent mis sur la notion de réussite afin de donner aux jeunes l'occasion de constater qu'ils sont capables d'accomplir correctement une tâche nouvelle.
- Cheminement du pratique au théorique en faisant découvrir l'acquisition des connaissances (expression écrite et orale, législation sociale, éléments de technologie...) d'expériences et de réalisations pratiques (par exemple : réalisation d'un chantier collectif), travaux en situation réelle en atelier.
- Suivi individuel de chaque stagiaire pendant le temps passé au sein de l'organisme de formation ainsi que pendant les stages en entreprise.

#### 2. L'alternance

Les périodes en entreprise ont pour objectif de favoriser l'orientation professionnelle des jeunes, de les familiariser avec le monde du travail et de leur permettre de percevoir plus concrètement l'intérêt d'entreprendre une formation professionnelle qualifiante.

Elles n'ont donc pas les mêmes finalités que les stages en entreprise organisés pendant les formations qualifiantes, qui ont pour but de concrétiser un acquis technologique.

Toutefois, pour être fructueux, les séjours en entreprise doivent permettre aux jeunes d'accomplir des travaux en vraie grandeur leur permettant de comprendre l'organisation du service, les relations de travail et la vie concrète de l'entreprise.

C'est pourquoi, les principes posés pour l'ensemble des formations alternées, par la circulaire du 8 février 1982 (nombre des périodes en entreprise; importance relative dans le temps global de formation; rotation entre différentes tâches) s'appliquent aux actions d'insertion sociale, d'autant plus que la proportion globale des stages en entreprise devrait se situer, pour ce type de formation alternée, le plus souvent autour de 50 %. Ce pourcentage pourra subir des adaptations s'il s'avère que la situation des stagiaires le nécessite.

La notion d'entreprise doit être étendue au sens large : collectivités locales, associations diverses autant que des entreprises industrielles et commerciales. De plus, il n'est pas exclu que l'organisme de formation puisse organiser dans ses propres services une partie des périodes en entreprise à condition de pouvoir offrir des activités suffisamment variées. Ce sera particulièrement le cas lorsque la fonction de formation est une fonction annexe à une activité principale productive de services ou de biens, ou lorsque des ateliers de production fonctionnent au sein de l'organisme chargé de la formation.

Toutefois, afin de ménager des possibilités suffisantes d'ouverture sur le monde du travail extérieur, ces périodes en entreprise devront avoir lieu obligatoirement en dehors de l'organisme, pour au moins la moitié de la durée totale des stages en entreprise.

Sous réserve du respect de ces conditions, l'articulation des périodes en entreprise et des périodes de formation pourra être très variée. Il sera notamment possible de commencer l'action d'insertion sociale par une activité de production, avant toute formation théorique susceptible de rebuter des jeunes à peine sortis de l'école.

### 4. ORGANISATION ET DÉROULEMENT DES ACTIONS D'INSERTION

#### 1. Organismes dispensateurs de formation

Les organismes les plus divers sont susceptibles de monter des actions d'insertion : collectivités locales, associations d'action sociale de jeunesse et d'éducation populaire, établissements scolaires, organismes privés et publics de formation...

Les organismes qui seront retenus doivent répondre à deux critères :

- l'aptitude pédagogique et la compétence professionnelle des formateurs, appréciées moins par les diplômes que par l'expérience de la formation et notamment de la formation continue et de l'éducation permanente;
- la capacité à mobiliser les jeunes, à organiser avec eux des projets collectifs, et l'insertion de l'organisme dans l'environnement local.

Nombre des organismes qui remplissent cette double condition ne sont pas familiarisés avec les circuits de décision en matière de formation professionnelle. Il conviendra de les mobiliser activement et suffisamment tôt pour qu'ils puissent élaborer des projets en temps utile.

Pour ailleurs, vous devrez les encourager à se regrouper de façon à utiliser au mieux le potentiel de moyens existants, à aménager des passerelles entre eux, et vers les formations qualifiantes.

#### 2. Effectifs des stages

Un effectif réduit, de l'ordre de quinze stagiaires, permet seul d'adopter une pédagogie active, fondée sur les aptitudes et les motivations de chacun. Des effectifs inférieurs pourraient être acceptés, à condition qu'une vie de groupe puisse s'organiser entre les stagiaires.

#### 3. Durée des stages

La durée maximale est limitée à 10 mois. Mais, la présence de chaque jeune sera, dans la plupart des cas, très nettement inférieure de façon à ne pas retarder l'entrée dans une formation qualifiante.

Il convient donc, par une bonne organisation des entrées et des sorties de stagiaires, de concilier deux exigences : une durée globale de l'action permettant une bonne utilisation, toute l'année, du potentiel de formation de l'organisme avec l'adaptation à chaque stagiaire de son temps de présence dans cette structure.

#### 4. Validation des acquis

Dans la plupart des cas, le processus d'acquisition des connaissances ne sera pas suffisamment avancé pour justifier, au terme de l'action d'insertion, une validation des acquis : celle-ci est, en quelque sorte, représentée par l'accès, dans de bonnes conditions, à une formation qualifiante.

Il pourra être envisagé que, dans des conditions qui seront précisées ultérieurement avec le ministère de l'Education nationale, certains acquis théoriques, capitalisables pour la formation qualifiante ultérieure puissent être validés à la sortie de l'action d'insertion sociale.

#### 5. Débouchés des stages

Les jeunes suivant des stages d'insertion devront à l'issue de ceux-ci pouvoir bénéficier de formations complémentaires pouvant les conduire à une qualification. Ces formations pourront être soit des formations alternées du dispositif mis en place spécifiquement, soit consister en d'autres formules existant déjà (apprentissage, retour en LEP le cas échéant...).

Il est naturellement pas possible de préciser, dès la signature de la convention, dans quelles conditions s'effectuera cette articulation : généralement, le choix des stagiaires est, à ce moment-là, imprévisible.

On s'assurera cependant que les organismes supports des actions d'insertion ont une bonne connaissance des possibilités de formations qualifiantes et de l'évolution des capacités d'accueil, notamment par les liaisons qu'ils entretiennent avec les centres d'information. Conformément à une de leurs missions essentielles, ils devront faciliter l'accès des jeunes dans les formations qualifiantes.

### 5. DISPOSITIF ADMINISTRATIF

L'objectif poursuivi de ne pas tronçonner le cursus de formation de chaque stagiaire, mais au contraire d'articuler les actions d'insertion et de formations qualifiantes, la volonté de renoncer aux procédures exceptionnelles au profit de celles qui permettent l'association de tous les partenaires concernés, a conduit à unifier les procédures de décision applicables à l'ensemble des formations alternées.

Je vous rappelle, cependant, qu'un bon nombre des jeunes concernés relèvera des actions d'insertion sociale avant d'entamer une formation qualifiante. Vous devez donc mobiliser les moyens nécessaires à l'organisation de ces actions qui conditionnent la réussite de l'ensemble du programme.

Par ailleurs, si les procédures de décision sont les mêmes pour toutes les formations alternées, la très grande hétérogénéité des organismes susceptibles de mettre en place des actions d'insertion, le caractère encore partiellement expérimental de ces formations impliquent des modalités particulières d'instruction et des organes de concertation supplémentaires.

#### 1. Les procédures de décision

Les projets seront présentés pour avis au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, qui organisera en son sein, sous la présidence du directeur départemental du travail et de

l'emploi, une commission de l'orientation et de la formation des jeunes qui permettra d'associer notamment les administrations qui ne sont pas encore membres du comité départemental : direction des affaires sanitaires et sociales, direction départementale de la jeunesse et des sports; représentants des ministères des Droits de la Femme, de la Justice (Education surveillée).

Après examen et débat, ils seront adressés au préfet de région, assortis des observations favorables ou défavorables formulées par la commission, et chargé pour le préfet de région de recueillir l'avis du comité régional.

Il va de soi, dans le but d'assouplir les procédures d'examen des projets de convention, qu'un débat ne sera organisé en comité régional que sur les cas où l'avis du comité départemental ne paraîtra pas suffisamment explicite aux autorités régionales compétentes.

En conséquence, le groupe départemental qui examinait les projets de stages de qualification, ainsi que la cellule départementale de concertation n'ont plus à intervenir dans le cadre du programme 16 et 17 ans.

Les projets instruits sont ensuite transmis au préfet de région qui décide du conventionnement de l'action d'insertion sociale après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

#### 2. Les modalités particulières d'instruction

Les organismes susceptibles d'organiser les actions sont très divers. Certains d'entre eux qui n'ont pas la formation pour activité principale, relèvent de la tutelle de plusieurs ministères, et sont quelquefois inconnus des administrations actuellement membres du comité départemental. Une doctrine unifiée doit être dégagée progressivement.

L'instruction des dossiers d'actions d'insertion sociale sera confiée aux services représentant les ministères dans le champ d'intervention desquels agissent les organismes candidats à la mise en place de ces actions et feront l'objet d'un rapport devant la commission spéciale du comité départemental puis, le cas échéant, du comité régional ou de sa délégation permanente.

#### 3. Des organes supplémentaires de concertation

L'expérience des stages « Education-Santé-Travail » et du Plan Avenir Jeunes a montré l'intérêt de la mise en place d'une cellule locale d'appui qui permettent de situer l'action d'insertion dans l'environnement local et d'aborder les difficultés des jeunes dans toutes leurs dimensions.

Cette cellule locale d'appui, constituée autour de l'organisme de formation, associée aux responsables de l'action, des représentants de l'Education nationale, du Travail, de l'A.N.P.E., de la D.D.A.S.S., de la Jeunesse et des Sports, de l'Education surveillée, des Droits de la Femme.

Lorsqu'il existe une mission locale pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, cette mission de coordination et de suivi lui sera confiée.

Enfin, il paraît souhaitable de permettre, au niveau national, la capitalisation des expériences conduites à l'initiative d'administrations différentes. En conséquence, la cellule nationale d'appui est maintenue. Vous pouvez lui adresser toute information et toute demande de renseignements sous le présent timbre.

La mise en place d'actions d'insertion sociale pour beaucoup de jeunes constitue un objectif très ambitieux, d'autant plus que sa réalisation passe par la mobilisation d'organismes très divers.



Je vous rappelle que sans attendre la circulaire sur le financement, vous devez établir et transmettre à la Délégation à la Formation professionnelle, un projet de programme qui fasse apparaître l'évaluation du nombre des jeunes concernés, et la liste indicative des organismes de formation.

Il conviendra de distinguer, dans la mesure du possible, les jeunes qui relèvent, dans l'immédiat, d'actions d'insertion sociale et ceux qui pourront entrer directement en formations qualifiantes et les organismes qui pourront les accueillir dans l'un et l'autre cas.

*Le ministre de la Solidarité nationale,*

*Le ministre délégué auprès du Premier ministre,  
ministre des Droits de la Femme,*

*Le garde des Sceaux, ministre de la Justice,*

*Le ministre de l'Education nationale.*

*Le ministre du Travail,*

*Le ministre délégué auprès du ministre du Temps libre  
chargé de la Jeunesse et des Sports,*

*Le ministre de la Formation professionnelle.*

MINISTÈRE  
DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE

DÉLÉGATION  
A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LBT/CGA 829043  
2392

PARIS, LE 28 JUIN 1982  
99, RUE SAINT-DOMINIQUE  
75700 PARIS  
TÉL. 886.80.00

Le Ministre de la Formation  
Professionnelle

à

Monsieur le Préfet, Commissaire  
de la République de la région  
de *Languedoc Roussillon*

(à l'attention de Monsieur le  
Délégué Régional)

Objet : mise en place des actions de formation de formateurs pour le  
programme 16-18 ans.

Par les circulaires n° 566 du 8 février et n° 1505 du 14 avril 1982, vous avez été informé des dispositions retenues pour la mise en place, au bénéfice des actions de formations alternées pour les jeunes de 16 à 18 ans, d'un appareil de formation de formateurs spécifique, justifié autant par la nature nouvelle de ces actions que par le volume et les caractéristiques du public auquel elles s'adressent.

Le volume des jeunes à accueillir implique en effet que soient recrutés à bref délai un certain nombre d'hommes et de femmes à qui il conviendra de fournir les moyens de remplir des fonctions le plus souvent nouvelles pour eux. Cette catégorie, d'emblée a été définie comme prioritaire.

Par ailleurs, qu'il s'agisse de formateurs déjà en service ou de nouveaux recrutements, l'approche et la conduite des jeunes de 16 à 18 ans qui se présenteront à la porte des stages, et qui souvent se trouveront en situation de blocage ou d'échec scolaire, ne sont pas sans poser de difficulté, même à un personnel expérimenté.

Enfin, le choix même des formules d'alternance, qui, par définition, associent à la formation des acteurs qui n'ont en général ni expérience commune ni code de référence homogène, appelle une cohérence dans l'approche pédagogique que la formation des formateurs est seule susceptible d'apporter, sous la réserve, bien sûr, qu'elle débouche sur une attitude de concertation continue dans l'action.

La présente circulaire a pour objet de répondre aux principales questions que vous vous posez relativement à la mise en place de ces formations de formateurs. Elle précise donc, sous trois rubriques, ce qui peut être mis en place immédiatement, et selon quelles procédures.

En dernière partie, elle pose, au-delà du court terme, les principes qui pourraient sous-tendre une politique de réelle qualification des formateurs. Il est clair que les choix immédiats que vous serez amené à faire dans ce domaine mériteront d'être réfléchis à la lumière de ces principes.

## I - UN PROGRAMME REGIONAL COORDONNE

1. Les catégories de personnel visées par cette opération ont été précisées dans la circulaire du 14 avril dernier, et les moyens dégagés pour la financer déterminent une capacité globale d'accueil qu'on peut représenter comme suit :
  - . 1000 tuteurs, en stages de 70 heures
  - . 1000 formateurs en service, en stages de 140 heures
  - . 900 nouveaux formateurs, en stages de 500 heures
  - . 450 nouveaux formateurs, en stages de 800 heures

Les formateurs ainsi désignés doivent s'entendre aussi bien comme remplissant les fonctions de responsables de stage que celles de formateurs-intervenant (intervenant dans le champ d'une discipline ou d'une spécialité professionnelle). Mais je souligne ici que les personnels d'accueil et d'information ne relèvent pas des dispositions présentes : celles-ci sont réservées aux agents qui interviennent dans les stages d'orientation approfondie et/ou de formation alternée.

2. Il est clair, par ailleurs, que les actions de formation de formateurs, ne présentent pas de caractère d'obligation.

Indépendamment même des limites budgétaires que traduisent les chiffres ci-dessus, il y va d'une question de principe : la formation de formateurs relève à la fois du volontariat des individus et de la politique de formation des organismes qui les emploient ou se préparent à les recruter.

3. A l'intérieur de ce cadre général, un crédit de fonctionnement de 450.000 F. vous est délégué, qui doit vous permettre de mettre en place les actions nécessaires et d'en assurer le financement entre juin 1982 et septembre 1983. Les crédits de rémunération feront l'objet d'un mandatement ultérieur, puisqu'ils dépendront des programmes arrêtés.

Il conviendra donc de situer l'offre de formation des divers organismes - le pluralisme demeurant de règle - dans un ensemble cohérent et équilibré à l'échelle de la région, qui

prene en compte les diverses catégories de personnels évoqués plus haut. A cet égard, vous tiendrez les chiffres donnés comme les éléments d'un calcul prévisionnel, dont votre appréciation des priorités régionales vous conduira sans doute, à l'intérieur de votre enveloppe, à modifier le poids respectif, qu'il s'agisse de catégories de personnels ou d'équilibre entre formateurs en service et nouveaux recrutés.

Cette appréciation est de la compétence du Comité Régional. Je préciserai plus loin les procédures à respecter en la matière.

## II - LES DIVERS TYPES DE STAGES

### 1. Les stages de longue durée, pour demandeurs d'emploi

La circulaire du 14 avril distingue ici deux profils de formateurs-stagiaires :

- . des personnes justifiant d'un niveau de formation générale de Bac + 2, pour lesquelles sont prévues des actions de 500 heures
- . des personnes justifiant de l'expérience et de la qualification d'un ouvrier professionnel, pour lesquelles, sans exigence de niveau universitaire, sont prévues des actions de 800 heures.

L'objectif de ces stages est de mettre, par des voies nécessairement diverses, les formateurs-stagiaires en position d'assurer la responsabilité d'un groupe de stagiaires. On se reportera à cet égard au référentiel annexé à la présente circulaire.

Cet objectif implique que, dès le cours même du stage, les formateurs stagiaires soient mis en situation réelle d'exercice et progressivement en position de responsabilité dans des groupes de 16-18 ans.

Corollairement, il conviendra donc qu'ils soient, le plus tôt possible, accueillis dans des organismes assurant des stages d'insertion sociale ou de qualification professionnelle des jeunes, et qu'ils y soient assurés d'y mener leur action avec une garantie de continuité.

C'est pourquoi, parmi les programmes proposés, on privilégiera, toutes choses égales par ailleurs, ceux qui fourniront les meilleures garanties que les stagiaires seront, par la voie de contrats "emploi-formation" ou par tout autre engagement de la part des organismes employeurs, assurés d'un recrutement dès la fin de la première phase de prise en charge par l'Etat.

Pour faciliter et accélérer ces recrutements, je ne verrai qu'avantage à ce que soit mise en place, sous votre autorité, une commission de liaison permanente entre les organismes de formation de formateurs que vous aurez conventionnés et les représentants des organismes de formation bénéficiaires directs de l'opération.

Concernant la durée de ces stages, il vous appartiendra d'apprécier si les durées données à titre indicatif par la circulaire du 14 avril correspondent aux besoins. Cette latitude ne devra pas toutefois vous conduire, au bénéfice d'un plus grand nombre de places offertes, à sacrifier la qualité des programmes.

Concernant leur organisation pédagogique, il apparaît, ne serait ce que pour servir le modèle dans lequel s'inscrit toute l'action à venir des formateurs, que l'alternance entre séquences d'instruction au Centre et séquences d'observation et d'application sur le terrain (c'est-à-dire dans les stages 16-18 ans) devrait s'imposer comme la pratique privilégiée. Là encore, toutefois, on conviendra que des personnes n'ayant au départ aucune expérience du métier auront besoin d'un substantiel apport initial.

Enfin, vous porterez une attention particulière aux modalités de reconnaissance et de valorisation des acquis. Dans des stages de ce type, et pour le public visé, il est très important qu'à la compétence opératoire corresponde une sanction reconnue dans l'un ou l'autre des cursus institués, même si aucun des diplômes ou titres existant à ce jour ne correspond exactement à la qualification poursuivie.

## 2. les stages de courte durée, pour formateurs en cours d'emploi

La circulaire précitée distingue, dans cette rubrique, des stages de 140 heures pour formateurs (qui seront le plus souvent, sinon toujours, des responsables de groupe), et des stages de 70 heures, pour tuteurs d'entreprise.

2.1. les stages de 140 heures, s'adressant à des responsables de groupe, seront, bien sûr élaborés à partir d'une définition des fonctions et tâches propres à ces responsables. A ce titre, le référentiel annexé à la présente circulaire, servira de rappel utile.

Mais au-delà de ce référentiel, deux éléments-clés du contenu de ces stages (liés, je le rappelle, à un programme bien spécifique) seront :

- d'une part, l'approche de la réalité des 16-18 ans sous tous ses aspects (à ce titre, l'analyse de l'accord qu'aux

termes de l'Ordonnance du 26 mars 1982 chaque jeune est appelé à conclure avec l'organisme de formation, retiendra comme il convient l'attention des formateurs de formateurs)

- d'autre part, l'approche de "l'autre pôle" de l'alternance à savoir l'entreprise, par la rencontre de ceux qui la font et de ceux qui la présenteront aux jeunes, c'est-à-dire les tuteurs.

Cela noté, la nécessité d'individualisation, et l'hypothèse que l'on peut faire sur la capacité de ces formateurs en service à construire leur itinéraire "à la carte" à partir de l'offre de formation régionale, conduiront à proposer une organisation très souple (il faut tenir compte des contraintes de l'action dans laquelle chaque formateur se trouve impliqué) et une distribution en modules centrés chacun sur des acquisitions ou des perfectionnements précis.

En fonction des besoins, on conçoit très bien que certains modules se voient programmés plusieurs fois dans l'année, et qu'en revanche, un certain nombre d'inscrits ne parcourront pas l'ensemble du cycle. Sous la réserve que l'on ne tombe pas en-dessous d'un seuil minimum, gage de sérieux d'une demande de formation, on admettra ainsi un certain renouvellement du public à l'intérieur des 140 heures.

Concernant la qualification de ces personnes, qui parfois servent depuis plusieurs années dans les fonctions qui sont les leurs, il est évident que le hiatus tend naturellement à se creuser entre compétence opérationnelle et validation officielle. Il est clair, pour autant, qu'une formation de 140 heures n'est pas de nature à réduire ce hiatus. On veillera donc, à l'occasion de ces regroupements, à éclairer les formateurs sur les voies diverses qui existent à ce jour, et naturellement, on cherchera, chaque fois que les correspondances seront possibles, à arrimer ces séquences de perfectionnement sur un système de reconnaissance instituée des acquis, comme il a été noté plus haut au sujet des personnels nouvellement recrutés.

- 2.2. les stages de 70 heures, s'adressant à des tuteurs d'entreprise, représentent le dernier volet du dispositif. En dépit de leur durée limitée, leur portée peut être très grande, si leur mise en place s'articule bien avec tout ce qui précède.

Les éléments-clés de leur contenu sont, à l'évidence :

- l'approche de la réalité des 16-18 ans, encore une fois, mais sans doute éclairée de manière différente, à savoir qu'il conviendra de retracer des itinéraires scolaires et d'expliquer des comportements qui ne sont pas d'emblée familiers au monde de l'entreprise
- la saisie des objectifs, programmes, formes d'organisation pédagogique, modalités de validation des acquis, mis au point par les organismes de formation (à ce titre, le "cahier des charges" institué par l'Ordonnance du 26 mars ne manquera pas d'être utilisé comme support de formation
- la maîtrise de ces temps pédagogiques que représentent l'accueil dans l'entreprise, la mise au clair des objectifs de chaque activité, le tutorat au poste de travail, le bilan régulier avec le jeune.

Le choix d'une organisation modulaire de ces stages de 70 heures, permettant aux participants de mettre en commun leur pratique à plusieurs moments de l'année (à condition que ce soit toujours sous un angle bien précisé à l'avance apparaît encore comme la solution la meilleure. Indépendamment de sa souplesse intrinsèque, elle permet, à l'occasion, de programmer des séquences communes, par coïncidence des calendriers, ouvertes aux tuteurs et aux formateurs des organismes de formation.

Bien entendu, concernant la durée ou la permanence des groupes, les remarques formulées plus haut s'appliquent également ici, partant du même souci de qualité, et de réalisme.

### III - LES PROCEDURES D'AGREMENT DES STAGES

A l'évidence, c'est au niveau régional que l'on est en mesure de bien conduire l'instruction de ces dossiers. Aussi chaque projet sera-t-il soumis à l'examen du Comité Régional (ou de sa Délégation Permanente), et dans le cadre souligné plus haut d'un dispositif global coordonné.

Toutefois, compte-tenu de l'innovation que représente ce volet dans l'ensemble des mesures d'accompagnement des actions pour les jeunes demandeurs d'emploi, il a été jugé opportun qu'au niveau national, la Commission Permanente soit tenue informée de l'état des programmes régionaux, et qu'elle puisse émettre, le cas échéant, certaines observations utiles avant passage devant l'instance régionale.

C'est pourquoi, je vous saurais gré de bien vouloir en temps opportun, c'est-à-dire lorsque tous les projets de l'espèce soumis à votre examen auront pris leur forme définitive et trouvé leur place dans le dispositif global coordonné évoqué ci-dessus, m'adresser le document de présentation (argumentaire et représentation détaillée des actions) que vous entendez soumettre au Comité Régional. Vous me préciserez, à cette occasion, la date prévue pour leur examen par ce dernier, afin que vous soient communiquées, dans les délais requis, les observations éventuelles de l'instance nationale.

Par ailleurs, et à titre indicatif, vous trouverez en annexe, un modèle de convention-type.

#### IV - AU DELA DU COURT TERME

Tout ce qui précède doit être saisi comme une action d'accompagnement nécessaire d'un programme prioritaire d'exécution immédiate. Pour autant, il n'est pas impossible de dégager certaines lignes de force, qui devraient permettre, à plus long terme, l'expression d'une politique de qualification des formateurs.

##### 1. La formation des formateurs passe par la définition d'un certain nombre de fonctions précises liées à des rôles

Un groupe de travail, animé par M. MALGLAIVE, doit déposer prochainement un inventaire de ces rôles et des fonctions qu'ils déterminent, assorti de toutes propositions opportunes sur l'organisation des formations.

A titre d'exemple, on trouvera en annexe, sous forme de capacités précises, un référentiel du rôle de responsable de groupe dans une action pour jeunes demandeurs d'emploi. Les objectifs terminaux étant posés, restera naturellement, à partir des divers seuils d'entrée possibles, à baliser les itinéraires de progression et à évaluer la durée des étapes.

##### 2. La formation des formateurs exige la durée et repose sur l'alternance

Quels que soient les apports initiaux, en effet, on voit bien que l'ensemble des compétences requises ne peut s'acquérir que progressivement, au fil d'un cursus qui s'étendra normalement sur plusieurs années.

Bien plus, les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice du métier de formateur ne relèvent pas seulement de l'acquisition de tels ou tels savoirs, mais aussi et surtout de l'arti-



culatation de ces savoirs à une pratique effective.

C'est pourquoi la participation à des actions de formation en "vraie grandeur" s'imposera naturellement, liée à l'exercice des responsabilités correspondantes. Cela, bien entendu, dans une démarche progressive et individualisée.

### 3. La formation des formateurs appelle une validation homologuée

La présente circulaire, à deux reprises, fait référence aux cursus existants qui seraient susceptibles de valoriser les compétences acquises par les formateurs, observant en même temps qu'aucun n'est en réalité adéquat au profil recherché. Il s'agit bien sûr, d'un certain nombre de valeurs universitaires, de titres homologués dans le système de telle ou telle administration ou institution consulaire, de qualifications internes à certains organismes comme l'AFPA, ou encore d'unités constituant de diplômes du secteur socio-éducatif.


Si, à terme, un projet global de qualification s'avérait possible pour ces personnels à travers la variété de leurs statuts, toutes les parties intéressées seraient associées à son élaboration, et la Commission d'homologation des titres et diplômes serait saisie en temps utile.

### 4. La formation des formateurs est d'abord l'affaire des organismes de formation qui les emploient

Ce point a été souligné au début de la présente circulaire, pour rappeler qu'il n'était pas question de rendre obligatoire la formation des formateurs, mais il convient de noter aussitôt que chacun de ces organismes, publics ou privés, se doit d'élaborer et de négocier son propre plan de formation, et d'affecter, par suite, les ressources convenables à son exécution. A cet impératif ne devraient échapper ni les petites associations, dès lors qu'elles sont adhérentes à un Fonds d'Assurance Formation, ni les administrations, ni les collectivités locales.

C'est dire qu'au delà des actions mises en place cette année pour les formateurs en exercice, il conviendra de rechercher, avec les organismes de formation employeurs de ces personnels, toutes les formes de financement partagé qui donneront à l'effort entrepris cette année sur les seuls crédits de l'Etat son nécessaire prolongement.

Pour le Ministre,  
et par délégation  
Le Directeur du Cabinet

  
G. MATTEI

annexes - 1 référentiel des fonctions du responsable de stage 16-18 ans  
1 convention-type

LA FONCTION DE RESPONSABLE DE GROUPE  
DANS LE PROGRAMME 16-18 ANS

(référentiel de capacités)

- 1 - capacité à définir des actions de formation ordonnées à un ensemble de finalités culturelles, économiques et sociales, dégagées à partir d'une analyse des situations locales et/ou régionales, et des options des instances concernées.
- 2 - capacité à organiser et à mettre en place des dispositifs de formation, et particulièrement des dispositifs de formation alternée, en fonction d'options pédagogiques clairement explicitées, des objectifs fixés à la formation, et des contraintes de la situation dans laquelle elle se déroule. Capacité à maîtriser les systèmes juridiques, administratifs et financiers dans lesquels s'inscrivent les dispositifs en question.
- 3 - capacité à articuler les séquences dispensées au Centre de formation et celles dispensées dans les entreprises, et donc à négocier avec les responsables de l'entreprise les séquences pratiques nécessaires à la formation alternée des jeunes stagiaires.
- 4 - capacité à informer, sélectionner, accueillir des stagiaires en début de formation ; à les suivre individuellement (conseil, organisation du travail, orientation) en cours de formation ; à les accompagner dans leurs démarches d'insertion professionnelle en fin de formation.
- 5 - capacité à animer, conduire et réguler la progression pédagogique du groupe en tant que tel.
- 6 - capacité à coordonner et à animer une équipe pédagogique rassemblant des formateurs intervenant dans diverses disciplines ou responsables d'objectifs différents.
- 7 - capacité à évaluer les acquis des stagiaires, l'efficacité des moyens et méthodes utilisés, et le fonctionnement du dispositif en cours et en fin de formation.
- 8 - capacité à rendre compte des situations intermédiaires et des résultats des actions auprès de l'ensemble des partenaires intéressés.

CONVENTION-TYPE DE FORMATION DE FORMATEURS

Entre

l'Etat représenté par .....

et

.....  
(dénommé plus loin le centre de formation), représenté  
par  
.....

- vu l'avis du Comité Régional de la Formation Professionnelle  
de la Promotion Sociale et de l'Emploi ou sa Délégation Permanente,

il a été convenu ce qui suit :

article 1

Dans le cadre du dispositif régional coordonné de formation de  
formateurs pour les actions conduites au bénéfice des jeunes de  
16 à 18 ans pour l'année 1982-83, le centre de formation organise,  
à l'attention des formateurs en service ou destinés à servir dans  
les actions de l'espèce, un programme de formation défini comme  
suit, stage par stage :

n°	effectif	durée (1)	Qualité des stagiaires (2)
			Responsables de groupes (animateurs)
			Formateurs enseignants (instructeurs)
			Tuteurs
			Autres (3)

1. indiquer le nombre d'heures/groupe assurées dans le centre de formation
2. si des séquences de formation sont communes à plusieurs stages, les parties communes seront identifiées dans l'annexe pédagogique
3. préciser leur qualité

2.

Pour l'organisation des formations prévues à la présente convention, il est accordé (au centre de formation) une subvention de fonctionnement de ..... F. Les modalités de calcul de cette subvention font l'objet d'une annexe financière à la présente convention.

#### article 2

Les caractéristiques du (des) stage(s) précité(s), réalisé(s) dans le cadre des instructions de la circulaire n° ..... du ..... juin 1982, sont retracées dans une annexe pédagogique, jointe à la présente convention.

Cette annexe précise, stage par stage :

- . l'effectif des formateurs-stagiaires
- . la durée du stage (distinguant les heures animées dans le centre de formation d'une part, et les semaines d'application sur le terrain d'autre part)
- . le calendrier prévisionnel (date de début et fin du stage, et de chacune des séquences qui le constituent)
- . les modalités de l'organisation pédagogique
- . les modalités de validation des acquis
- . les qualités et titres du personnel d'encadrement

#### article 3

Le centre de formation déclare avoir pris toutes dispositions pour que ceux des formateurs-stagiaires qui se trouveraient en situation de demandeurs d'emploi au début de l'action se voient saisis de propositions d'emploi dans le courant même du stage, notamment de la part des organismes offrant les terrains d'application et d'exercice des responsabilités aux-dits formateurs-stagiaires.

#### article 4

Pour ceux des formateurs-stagiaires qui se trouveraient en situation de demandeurs d'emploi (et pour le temps que durerait cette situation et pour ceux qui se trouveraient en situation de congé-formation, le(s) stage(s) visé(s) ci-dessus fait (font) l'objet d'un agrément au titre et dans les conditions de l'article R 960-2 du Code du Travail.

#### article 5

Le contrôle pédagogique, administratif et financier de l'exécution de la présente convention est exercé par ..... service instructeur.

#### article 6

La résiliation de la présente convention, moyennant tous justificatifs utiles, peut être demandée par l'une ou l'autre des parties sur préavis de trois mois.

**article 7**

La présente convention est valable jusqu'au ..... 198  
Elle peut être renouvelée dans les mêmes formes, ou prolongée  
par avenant.

MINISTÈRE  
DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE

DELEGATION  
A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

JP/MHQ N° 2600

829 296

PARIS LE 12 JUILLET 1982  
87, RUE SAINT DOMINIQUE  
75700 PARIS  
TEL. 556.80.00

LE MINISTRE DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE

à

Messieurs les Commissaires de  
la République Région de

OBJET : Mise en place des stages d'Orientation  
Collective Approfondie.

L'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 pré-  
voit en son titre II l'organisation de stages d'orien-  
tation approfondie.

Elle précise qu'ils "ont pour objet d'aider  
ceux des jeunes dont l'orientation présente des diffi-  
cultés particulières à choisir les voies les plus ap-  
propriées pour leur permettre d'acquérir une qualifi-  
cation professionnelle et d'assurer ainsi leur inser-  
tion sociale".

#### I - LE PUBLIC CONCERNE

Les circulaires n° 566 du 8 février 1982  
et 1505 du 14 avril 1982 signées du Ministre de la  
Formation Professionnelle précisent qu'il s'agit de  
jeunes en situation intermédiaire qui "sans être dans  
celle les amenant dans un stage d'insertion proprement  
dit, ne sont pas pour autant, faute de définition suffi-  
sante d'un projet professionnel et social, en mesure  
de rentrer immédiatement dans une formation qualifiante".

Ces jeunes ne savent donc pas quel métier  
choisir ni quel type d'activité leur convient, ou bien,  
ayant commencé une formation technologique et l'ayant  
arrêtée, ils se trouvent en situation d'échec ou de  
confusion sur le choix d'une nouvelle orientation.

Plus rarement et pour certains jeunes, l'issue pourra malgré tout être un stage de formation d'insertion, lorsque en cours de stage d'orientation approfondie le jeune n'aura manifestement pas accroché au problème des métiers, de l'emploi et de la formation et qu'une autre approche de l'insertion sociale lui sera nécessaire.

#### IV - PLACE DES STAGES D'ORIENTATION COLLECTIVE APPROFONDIE DANS LE DISPOSITIF GENERAL

La plupart du temps ces stages d'orientation approfondie se situeront donc à l'entrée dans le système, après le contact avec la permanence d'accueil ou la mission locale et plus rarement après un stage d'insertion.

Il convient de ne pas confondre ces stages avec les périodes d'orientation d'une semaine à dix jours environ qui sont intégrées bien souvent par les organismes de formation dans le déroulement des formations alternées d'insertion comme de qualification.

#### V - DUREE DES STAGES

La durée moyenne de ces stages sera de cinq semaines.

Les expériences déjà réalisées d'orientation approfondie montrent que pour être efficaces, tout en contenant des périodes en entreprises, de telles actions doivent durer au minimum trois semaines et qu'il ne semble pas nécessaire de les faire durer plus de six semaines.

Il semble important que cette durée du stage telle qu'elle apparaîtra dans la convention ne soit pas obligatoire pour le jeune et qu'une possibilité de sortie permanente lui soit accordée ; en effet dès que le jeune a trouvé sa voie il doit pouvoir quitter le stage d'orientation approfondie pour rentrer dans la voie de la formation ou dans celle de l'emploi.

#### VI - CONTENUS DES STAGES

Ces stages doivent assurer au minimum quatre fonctions. Elles sont permanentes et ne correspondent pas à un déroulement unique dans le temps. La réussite des stages d'orientation approfondie, compte tenu des fonctions qu'ils doivent assurer, nécessite

#### 4° - Définir les choix et rechercher la meilleure stratégie

Objectif principal de l'orientation, cette définition et cette recherche identifient les aptitudes et capacités repérées et qui sont transférables dans le domaine professionnel, les étapes à franchir, les obstacles à surmonter, les démarches à effectuer ainsi que la chronologie et les délais de réalisation du projet.

### VII - STATUT ET REMUNERATION DES JEUNES

Toutes les dispositions prévues pour les jeunes en stage de formation alternée d'insertion ou de qualification sont applicables aux jeunes en stage d'orientation approfondie en matière de rémunération, de statut, de protection sociale.

Le décret déterminant les clauses obligatoires de l'accord que doit conclure le jeune avec l'organisme responsable du stage s'appliquera, pour ce type de stage, dans certaines conditions définies par décret, que développera une circulaire ultérieure.

### VIII - LES PROCEDURES

#### 1° - Les organismes concernés

Les stages d'orientation collective approfondie sont construits en fonction des demandes formulées par les permanences d'accueil ou les missions locales à partir des besoins des jeunes de leur zone.

Les permanences d'accueil et les missions locales recherchent l'organisme ou l'association susceptible de monter un stage d'orientation répondant aux problèmes posés par le groupe de jeunes constitué, avec l'appui des spécialistes du conseil que sont les conseillers d'orientation, les conseillers professionnels, etc.

Les permanences et les missions peuvent être directement associées au projet et à sa réalisation.

Ces stages constituent une nouveauté ; il est donc nécessaire de veiller tout particulièrement à ce que les organismes qui proposent de les réaliser présentent toutes garanties de compétence et fassent appel à des intervenants qualifiés.



CONVENTION - TYPE

D'ORIENTATION COLLECTIVE APPROFONDIE

Passée en application de l'Ordonnance n° 82-273  
du 26 mars 1982

ENTRE

L'Etat représenté par.....

ET

.....  
(dénommé plus loin le Centre de Formation ou l'Association), représenté(e) par.....

- Vu l'avis du Comité Régional de la Formation Professionnelle de la Promotion Sociale et de l'Emploi ou sa Délégation Permanente.

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

Le Centre de Formation ou l'Association organise à l'attention des jeunes de 16 à 18 ans un stage d'orientation collective approfondie pour un effectif de ..... jeunes.

ARTICLE 2

La durée, le contenu, les moyens pédagogiques et les techniques d'orientation utilisés sont précisés dans les documents pédagogiques annexés à la présente convention.

ARTICLE 2 bis (si nécessaire)

Afin d'assurer le bon déroulement de l'action d'orientation approfondie, la collaboration de la Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation ou de la Mission Locale est requise selon des modalités précisées dans une annexe particulière.

**ARTICLE 8**

Le stage prévu à la présente convention fait l'objet d'un agrément au titre et dans les conditions de l'article R 960-2 du Code du Travail).

**ARTICLE 9**

Le contrôle pédagogique, administratif et financier de l'exécution de la présente convention est exercé par ..... service instructeur.

**ARTICLE 10**

La résiliation de la présente convention, moyennant tous justificatifs utiles, peut être demandée par l'une ou l'autre des parties sur préavis d'un mois.

**ARTICLE 11**

La présente convention est valable jusqu'au ..... 198.. Elle peut être renouvelée dans les mêmes formes, ou prolongée par avenant, pour d'autres stages d'orientation.

MINISTÈRE  
DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE

DÉLÉGATION  
A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

PARIS, LE 22 JUILLET 1982  
85 RUE SAINT-DOMINIQUE  
75700 PARIS  
TÉL. 866 80.00

LBT/CGA 829 450/2795

Le Ministre de la Formation  
Professionnelle

à

Monsieur le Commissaire de la  
République, de la région

(à l'attention de Monsieur le Délégué  
régional à la Formation Profession-  
nelle)

Objet : mise en place d'un dispositif d'observation et d'évaluation du  
programme 16/18 ans.

Sur ma proposition, le Conseil de Gestion de la Formation Professionnelle a, le 21 juillet courant, engagé les crédits nécessaires à la mise en place d'un dispositif permanent d'observation et d'évaluation du programme d'insertion sociale et de qualification professionnelle des jeunes de 16 à 18 ans.

1 - Pourquoi un tel dispositif ?

Une des critiques que l'on a souvent entendu formuler à l'égard des anciens pactes pour l'emploi des jeunes, - et, d'une façon générale, à l'égard des programmes de formation professionnelle financés sur crédits publics -, tient à l'absence d'un appareil de mesure des résultats qui dépasse le simple plan statistique, et renseigne sur l'efficacité réelle des moyens mis en oeuvre au regard des objectifs annoncés.

La mise en place d'un tel appareil répond donc autant à l'attente légitime des partenaires sociaux qu'à celle de l'Etat et, aujourd'hui, des collectivités locales. Plus loin, elle répond aux souhaits exprimés par la plupart des organismes de formation eux-mêmes, qui attendent depuis longtemps une meilleure prise en compte de la réalité pluraliste des terrains et des méthodes, et surtout la reconnaissance d'indicateurs de résultats propres à chaque type d'objectifs clairement formulés au départ. Enfin, elle permet de

capitaliser et de systématiser les leçons de l'expérience et elle autorise, de ce fait, l'espoir de mettre à la disposition de tous les responsables du système éducatif en France un dossier critique riche de transferts possibles à court terme.

Encore convient-il de traiter cette opération avec soin, car l'observation permanente, l'analyse et l'évaluation d'un si vaste ensemble (100.000 jeunes concernés) ne sauraient relever de l'amateurisme ni se satisfaire de l'à-peu-près.

Pour la campagne 1982-83, 12 régions ont été retenues pour entrer dans le dispositif.

## 2 - Caractéristiques du dispositif

Solidité, transparence, décentralisation : sous ces trois têtes de chapitre, posées comme autant d'exigences liminaires, on peut tracer les grandes lignes du système à appliquer.

### 2.1 - Un dispositif solide

- 2.11 - Le dispositif prendra en compte la totalité du processus concernant le jeune : situation de départ - accueil - orientation - insertion/qualification - validation des acquis - entrée sur le marché du travail - suivi.
- 2.12 - Le dispositif prendra en compte l'ensemble des actions financées sur l'enveloppe 16/18 ans, y compris les actions d'accompagnement (formation de formateurs, information, processus de concertation...)
- 2.13 - Le dispositif s'ancrera dans la durée : l'observation s'impose bien au-delà de la fin des stages ponctuels et l'impact, à terme, des actions passées doit dorénavant pouvoir être apprécié.
- 2.14 - C'est pourquoi cette opération ne sera confiée qu'à des institutions techniquement compétentes, et qui ne seront pas à la fois acteurs et évaluateurs de l'action.

### 2.2 - Un dispositif transparent

- 2.21 - Il ne s'agit pas ici de mûrir un rapport "définitif" dans une perspective de recherche gratuite, mais d'assurer une restitution claire, rapide et fiable à l'ensemble des partenaires sociaux et des collectivités engagés sur les objectifs initiaux.

- 2.22 - Complémentairement, il s'agit, tout au long de la réalisation du programme, d'assurer aux organismes conventionnés un retour utile d'information : le dispositif sera pensé au moins autant comme un dispositif d'aide que comme un dispositif de jugement. Au demeurant, il ne se substituera pas aux instances de contrôle.
- 2.23 - Les modalités de saisie des renseignements utiles seront arrêtées avec le souci constant de ne pas alourdir la tâche des centres d'accueil ou de formation. Seront exploités avec soin, en contre-partie, tous les sous-produits statistiques (comptes-rendus d'exécution et relevés démographiques) qu'entraîne déjà l'exécution des conventions.
- 2.24 - Enfin, et surtout, qu'il s'agisse d'information, d'accueil ou de formation, il faudra faire en sorte que les actions soient observées à partir de leurs objectifs propres, lesquels varient légitimement en fonction du public et de l'environnement, voire de certaines hypothèses de recherche ou d'expérimentation.

### 2.3 - Un dispositif décentralisé

- 2.31 - Ce caractère découle de tout ce qui précède. C'est pour le compte du Comité Régional que travailleront les observateurs : au Comité Régional, en conséquence, dans le cadre tracé plus loin, d'apprécier l'approche méthodologique, de fixer l'échéancier des restitutions, et, au total, d'agréer l'institution à qui sera confiée cette charge.
- 2.32 - Les Universités ne manquent pas d'équipes capables de répondre à la demande, et à qui une telle commande donnerait une opportunité nouvelle de se brancher sur la réalité régionale. A défaut d'une solution dans ce cadre, la prestation pourrait être assurée par un centre associé du CEREQ, une agence de développement régional, ou encore le service spécialisé d'un établissement consulaire. Mais il conviendra, rappelons-le, que l'organisme chargé de la fonction d'observation/évaluation ne soit pas en même temps en situation d'acteur (et de concurrent) dans le champ de sa propre intervention. Cette garantie assurée, on n'écartera pas, enfin, la solution d'une équipe constituée à partir de la mise en commun d'un certain nombre de compétences reconnues : mais la responsabilité de l'exécution de la commande devra être explicitement traduite dans la convention.

2.33 - Reste à assurer la cohérence inter-régionale de la démarche, et l'exploitation nationale des données recueillies. Pour ce faire, une convention a été passée avec le Conservatoire National des Arts et Métiers (C.N.A.M.), aux termes de laquelle cet organisme s'est engagé :

- . à mettre au point un certain nombre de guides d'observation des actions, dans le cadre du protocole annexé à la présente circulaire, lequel se veut aussi profondément participatif dans son esprit, que souple dans ses applications nécessairement diversifiées
- . à coordonner le travail de l'ensemble des équipes régionales engagées dans le dispositif, et à leur apporter l'appui méthodologique dont elles auront besoin
- . à produire, à échéances régulières, les bilans intermédiaires dont souhaitera disposer le Conseil National de la Formation Professionnelle ou ses commissions spécialisées, bilans assortis de toutes propositions utiles à l'amélioration du dispositif. Il va de soi que le C.N.A.M., dans le cadre de cette mission, pourra s'assurer tous concours utiles, et notamment celui de l'ADEP.

### 3 - La procédure de conventionnement

La marche à suivre est la suivante :

- 1 - Vous diffusez sans délai le texte du protocole annexé à la présente circulaire, et le texte de la convention-type qui l'accompagne, aux organismes que vous estimez susceptibles de passer convention à ce titre, insistant sur le fait que les candidatures ne seront recevables que pour autant que les organismes candidats acceptent l'ensemble des dispositions du-dit protocole. Vous fixez, dès ce moment là, avec la date limite de recueil des candidatures, la date de la séance du Comité Régional (ou de sa Délégation Permanente) consacrée à l'examen des dossiers.
- 2 - L'instruction des dossiers est conduite directement par le Délégué Régional à la Formation Professionnelle, qui établit une note de présentation à l'attention de l'instance précitée.
- 3 - Cette note de présentation me sera adressée, accompagnée des documents mêmes qui seront présentés au Comité Régional, assez tôt pour que je puisse vous faire connaître mes observations et recommandations, aux fins d'information complémentaire du Comité, préalable à sa délibération. Cette transmission sera faite sous le présent timbre, à l'attention de Monsieur LEBOUTEUX, Chargé de Mission à la Délégation.

- 4 - Le Comité Régional (ou sa Délégation Permanente) entendu, vous passez alors convention avec l'organisme retenu. Vous m'adressez, sous le même timbre, le compte-rendu de la séance du Comité Régional, accompagné d'un exemplaire dûment signé de la convention.

#### 4 - Le Calendrier

- 1 - L'ensemble des opérations décrites ci-dessus exige d'être conduit avec le maximum de célérité, afin que l'appareil d'observation-évaluation soit en place dès le début de fonctionnement du dispositif d'accueil des jeunes. Il ne s'agit pas, pour autant de céder à la précipitation, et c'est pourquoi, j'ai arrêté la date du 15 septembre 1982 comme limite pour la désignation des organismes à conventionner.
- 2 - Sans attendre toutefois cette date-limite, et au fur et à mesure que ces désignations seront faites, dans le cadre des procédures ci-dessus, les équipes régionales d'observation-évaluation recevront les documents de travail élaborés à leur intention par l'équipe de coordination nationale.
- 3 - Une rencontre de l'ensemble des responsables régionaux aura lieu à PARIS le mardi 22 septembre 1982. La journée entière sera consacrée à dresser un premier bilan du fonctionnement du dispositif propre d'observation-évaluation, et à coordonner la suite des travaux. Bien entendu, des instructions particulières concernant la préparation de cette rencontre vous seront adressées en temps utile.

#### 5 - Le financement

Compte-tenu des crédits dont je dispose, et du volume des jeunes de 16-18 ans qui devraient être pris en charge dans votre région, un crédit de \_\_\_\_\_ F. vous est délégué pour financer l'opération, objet de la présente circulaire.

Ce crédit couvrira :

- . les dépenses de personnel (1 chef de projet et 1 assistant à temps partiel, et le secrétariat correspondant)
- . les dépenses de déplacements (sur la base moyenne d'un déplacement pour 5 actions 16-18 ans)

En revanche, il n'implique ni frais de fonctionnement ni frais d'édition : ces dépenses seront supportées par la région.

Le budget prévisionnel annexé à la convention, et le compte de gestion produit au terme de son exécution, seront présentés conformément à ces rubriques.

Je vous remercie par avance de porter une attention particulière à l'exécution des dispositions présentes, et de bien vouloir me saisir sans attendre des difficultés que vous seriez susceptible de rencontrer dans leur mise en place.

Pour le Ministre,  
et par délégation  
Le Directeur du Cabinet



G. MATTEUDI

P.J. - 1 protocole d'intervention  
1 convention-type



MINISTÈRE  
DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE

—  
DÉLEGATION  
A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LBT/CGA

Annexe 1

PROGRAMME 16-18 ANS  
DISPOSITIF D'OBSERVATION-EVALUATION  
PROTOCOLE D'INTERVENTION

-----

Article 1

Dans chaque région, une mission d'observation-évaluation du programme 16/18 ans est, par voie de convention, installée auprès du Comité Régional à la Formation Professionnelle.

La coordination du travail de ces missions est confiée au Conservatoire National des Arts et Métiers (C.N.A.M.)  
M. MALGLAIVE est désigné comme responsable de cette tâche de coordination.

Article 2

Le champ de l'observation considérée s'étend à l'ensemble des actions conduites par la région dans le cadre du programme 16/18 ans et à l'ensemble des phases de ce programme, à savoir :

- . la phase d'accueil, information, orientation
- . les actions d'orientation approfondie
- . les actions d'insertion sociale et de qualification professionnelle

L'observation porte en outre sur la situation antérieure des jeunes, objet du programme, et le travail à conduire doit donner aux décideurs et aux partenaires sociaux les moyens de mesurer les résultats du programme jusqu'à un an après la conclusion de chaque vague d'actions.

Elle porte également sur l'information du public et des institutions concernées, sur les actions de formation de formateurs spécifiques au programme, et sur les modalités de concertation mises en oeuvre.

Article 3

Les points-clé de cette observation, et des bilans réguliers qu'elle produira, sont les suivants :

- . la représentation des trajectoires scolaires des diverses catégories de jeunes accueillis par le dispositif, l'analyse de leurs déterminants, l'importance statistique des divers flux.
- . la mesure de l'efficacité de l'appareil d'accueil
- . la cohérence d'ensemble, dans le temps et dans l'espace, du dispositif de formation proprement dit
- . la mesure de l'impact des actions au regard de l'objectif propre à chacune d'elle
- . l'identification des facteurs jouant contre l'égalité des chances entre filles et garçons, et l'effet des mesures adoptées pour ouvrir aux premières de nouvelles voies de qualification
- . l'exploitation pédagogique de l'article 7 de l'Ordonnance du 26 mars 1982 (accord entre le jeune et l'organisme responsable de sa formation)
- . les modalités de mise en oeuvre du "cahier des charges" organisant l'alternance entre centre de formation et entreprise
- . les procédures de mesure et de validation des acquis des jeunes
- . les actions spécifiques de formation de formateurs
- . la pratique de la concertation, à l'intérieur des équipes pédagogiques (niveau de l'action), et entre équipes pédagogiques (niveau du bassin d'emploi ou de la région)
- . la représentation des coûts réels de fonctionnement, et la maîtrise, par les centres de formation, des problèmes de financement.

Article 4

Sur chacun des thèmes sus-visés, et sur tous autres qui s'imposeront en cours de route, l'équipe de coordination nationale élaborera, et diffusera en temps opportun aux équipes régionales un guide d'observation accompagné de tous documents utiles au plan méthodologique.

Ces guides d'observation assureront la cohérence inter-régionale des démarches et garantiront un traitement fiable des données au niveau national.

Les équipes régionales s'engagent à respecter les contraintes liées à leur utilisation.

#### Article 5

Les membres des équipes régionales (chef de projet et assistant), sous réserve de recueillir en temps utile l'accord des centres concernés et de l'autorité administrative dont ils dépendent, pourront accéder à l'ensemble des lieux où se déroulent l'accueil et la formation des jeunes, objet du programme. Par convention, les centres de formation sont d'ailleurs tenus de mettre à leur disposition toutes les informations utiles à la conduite de leur mission.

Ces dispositions s'appliquent, dans les mêmes conditions, à l'équipe de coordination nationale. Toute intervention de cette dernière sur le territoire d'une région associera toutefois au préalable le Délégué régional et l'équipe régionale conventionnée.

#### Article 6

La liste des équipes régionales, ainsi que le nom et la qualité de leurs responsables (chefs de projet), sera publiée et communiquée à l'ensemble des acteurs concernés avant le 20 septembre 1982.

#### Article 7

Les chefs de projet seront réunis à intervalles réguliers par l'équipe de coordination nationale. La première réunion aura lieu le 22 septembre 1982. Le calendrier des rencontres ultérieures sera fixé avec les intéressés.

MINISTÈRE  
DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE

DÉLEGATION  
A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LBT/CGA

Annexe 2

CONVENTION-TYPE RELATIVE AU DISPOSITIF  
D'OBSERVATION-EVALUATION DU PROGRAMME  
D'INSERTION SOCIALE ET DE QUALIFICATION  
PROFESSIONNELLE DES JEUNES DE 16 A 18 ANS

Entre

l'Etat, représenté par .....

et

.....

(dénommé plus loin le co-contractant), représenté par

.....

vu l'avis du Comité Régional de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi ou de sa Délégation Permanente, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Le co-contractant assurera entre le 1er septembre 1982 et le 30 juin 1983, pour le compte du Comité Régional, une mission d'observation, d'analyse et d'évaluation du dispositif d'accueil et de formation mis en place sur la région en 1982-83 au bénéfice des jeunes de 16 à 18 ans visés par l'Ordonnance du 26 mars 1982.

Le champ de la mission, sa méthodologie et son calendrier font l'objet du protocole annexé à la présente convention.

Article 2

Le co-contractant s'engage à produire devant le Comité Régional (ou sa Délégation Permanente), sous forme de document écrit, illustré de toutes annexes utiles :

- . un premier rapport intermédiaire avant le 31.12.82
- . un second rapport intermédiaire avant le 31.3.83
- . un rapport définitif avant le 30.6.83

Par ailleurs, il tient en permanence à la disposition de l'équipe nationale de coordination l'ensemble des matériaux recueillis dans le cadre de la présente mission.

Article 3

L'ensemble des rapports précités demeurera propriété de l'Etat, commanditaire, qui se réserve la possibilité d'en publier tout ou partie, accompagné des observations et/ou recommandations que le Comité Régional (ou sa Délégation Permanente) aura formulées à leur égard.

Article 4

Pour la durée de cette mission, le co-contractant mettra à disposition du commanditaire :

- . à titre de chef de projet, M. (à hauteur de jours/expert)
- . à titre d'assistant, M. (à hauteur de jours/expert)

et une secrétaire à temps.

Article 5

Les charges de personnel et les charges de déplacements font l'objet d'un budget prévisionnel annexé à la présente convention.

Les charges de fonctionnement et d'édition des documents seront supportées par le commanditaire.

Le compte-rendu financier, établi au terme de l'exécution de la présente convention, sera accompagné d'un justificatif détaillé des frais de déplacements.

Article 6

Pour la mise en oeuvre de la présente convention, conformément au budget prévisionnel visé ci-dessus, et sous réserve des dispositions de l'article 8 ci-dessous, l'Etat versera au co-contractant une subvention de F.

Article 7

La liquidation des sommes dues au titre de la présente convention s'opèrera comme suit, sous réserve des dispositions de l'article 8 ci-dessous :

- 30 % à la signature de la convention
- 30 % à la production du premier rapport intermédiaire
- le solde sur présentation du compte-rendu d'exécution

Article 8

L'Etat se réserve la possibilité de suspendre l'exécution de la présente convention après examen du premier rapport intermédiaire, s'il s'avérait à ce moment-là que le co-contractant ne satisfaisait pas aux dispositions du protocole sus-visé.

Dans ce cas, les sommes versées au co-contractant lors de la signature de la convention lui resteraient acquises, mais l'Etat se trouverait libéré de toute obligation ultérieure vis-à-vis du co-contractant.

Fait à .....

le .....

pour l'Etat  
(signature)

pour l'organisme co-contractant  
(signature)

Vu le décret du 23 avril 1927 sur l'organisation de la marine militaire ;

Vu le décret n° 62-811 du 18 juillet 1962 modifié fixant les attributions du ministre des armées ;

Vu le décret n° 77-658 du 28 juin 1977 fixant les attributions du commandant des forces françaises stationnées à Djibouti ;

Vu le décret n° 79-481 du 19 juin 1979 modifié relatif à l'organisation du commandement des forces maritimes ;

Vu le décret n° 82-138 du 8 février 1982 fixant les attributions des chefs d'état-major,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. — L'article 1<sup>er</sup> du décret du 28 juin 1977 susvisé fixant les attributions du commandant des forces françaises stationnées à Djibouti est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les forces françaises stationnées sur le territoire de la République de Djibouti sont placées sous le commandement d'un officier général ou supérieur qui porte le titre de commandant des forces françaises stationnées à Djibouti.

« Cet officier relève directement du chef d'état-major des armées.

« Il exerce personnellement le commandement des forces de son armée d'appartenance.

« Il dispose de deux officiers supérieurs adjoints qui exercent respectivement le commandement des forces de chacune des deux autres armées.

« Il peut disposer d'un adjoint, officier supérieur de son armée d'appartenance, pour exercer le commandement des forces de cette armée, lorsque le volume desdites forces le justifie. »

Art. 2. — Le Premier ministre et le ministre de la défense sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 8 septembre 1982.

FRANÇOIS MITTERRAND.

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,  
PIERRE MAUROY.

Le ministre de la défense,  
CHARLES HERNU.

## MINISTRE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

Décret n° 82-770 du 9 septembre 1982 autorisant l'émission par le Trésor public d'obligations renouvelables.

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'économie et des finances,

Vu l'article 55 de la loi n° 81-1160 du 30 décembre 1981 portant loi de finances pour 1982 ;

Vu la section II du titre I<sup>er</sup> du décret n° 49-1105 du 4 août 1949 modifié relative aux comptes courants de valeurs mobilières ;

Vu le décret n° 56-27 du 11 janvier 1956 relatif à la procédure à suivre en cas de dépossession des titres au porteur ou de coupons ;

Vu le décret n° 59-1053 du 7 septembre 1959 modifié portant simplification de la gestion des titres nominatifs ;

Vu l'article 125 du décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 portant règlement général sur la comptabilité publique,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. — Le ministre de l'économie et des finances est autorisé à émettre des effets publics négociables dénommés Obligations renouvelables.

Ces obligations renouvelables sont émises par séries successives ; la date d'émission et le délai de souscription sont précisés pour chaque série par un arrêté du ministre de l'économie et des finances.

Art. 2. — La durée des obligations renouvelables, déterminée lors de leur émission, est comprise entre cinq et huit ans.

Toutefois, pour chaque série, des possibilités de conversion, au gré du porteur, pouvant être exercées dans les conditions fixées, lors de l'émission, par un arrêté du ministre de l'économie et des finances.

Les obligations renouvelables cessent de porter intérêt à partir du jour où elles sont appelées au remboursement.

Art. 3. — Les obligations renouvelables sont émises au choix des souscripteurs sous la forme nominative ou au porteur.

Les dispositions du décret du 7 septembre 1959 susvisé portant simplification de la gestion des titres nominatifs des emprunts sont applicables aux obligations renouvelables.

En cas de dépossession des titres au porteur ou de coupons, les dispositions du décret du 11 janvier 1956 susvisé sont applicables.

Le régime des comptes courants de valeurs mobilières, institué par la section II du titre I<sup>er</sup> du décret du 4 août 1949 susvisé, est applicable aux obligations renouvelables.

Art. 4. — Pour chaque série d'obligations renouvelables, un arrêté pris par le ministre de l'économie et des finances lors de l'émission pourra en réserver la souscription et, éventuellement, la détention aux personnes physiques ainsi qu'à la caisse des dépôts et consignations.

Art. 5. — Les dispositions des articles 118, 119, 125 A, 132 bis et 158 (3<sup>e</sup>) du code général des impôts sont applicables aux obligations renouvelables.

Le paiement des intérêts et le remboursement des obligations renouvelables sont effectués sous la seule déduction des impôts que la loi met ou pourrait mettre obligatoirement à la charge des porteurs.

Art. 6. — Les souscriptions sont libérées en numéraire, par chèque ou par virement.

Elles sont reçues dans la limite des titres disponibles chez les comptables du Trésor, des postes et administrations financières ainsi qu'aux guichets des caisses d'épargne, des caisses de crédit agricole mutuel, des caisses de crédit mutuel et des banques et établissements financiers, de même que chez les agents de change.

Art. 7. — Les quittances, reçus ou échanges délivrés à l'occasion des opérations prévues par le présent décret sont exemptés du droit de timbre spécial sur les quittances.

Art. 8. — La quotité, la durée, le taux d'intérêt ainsi que les autres conditions de l'émission sont fixés par arrêté du ministre de l'économie et des finances.

Art. 9. — Le ministre de l'économie et des finances est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 9 septembre 1982.

PIERRE MAUROY.

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'économie et des finances,  
JACQUES DELORS.

## MINISTRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Décret n° 82-771 du 8 septembre 1982 déterminant, en application de l'article 7 de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982, les clauses obligatoires de l'accord que le stagiaire est appelé à conclure avec l'organisme responsable du stage.

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la formation professionnelle,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de seize à dix-huit ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale, notamment son article 7 ;

La commission permanente du Comité national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi entendue,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. — Chaque stagiaire conclut avec le représentant qualifié de l'organisme responsable du stage un accord pour la qualification sociale et professionnelle qui fixe les droits et obligations des deux parties.

Art. 2. — Les clauses obligatoires de cet accord portent sur :

1. Les conditions de vie et de travail dans le centre de formation et dans l'entreprise qui accueille le stagiaire ;

2. Les procédures de règlement des incidents et litiges éventuels ;

3. La progression du stagiaire dans les étapes de sa qualification ;

4. Les procédures permettant de reconnaître les acquis du stagiaire ;

5. L'appui que l'organisme apportera au stagiaire dans ses démarches en fin de stage pour l'aider à rechercher un emploi ou à poursuivre sa formation.

Art. 3. — Trois annexes à l'accord précisent obligatoirement :

1. Les conditions de rémunération et de protection sociale du stagiaire, le régime d'assurances souscrit par le centre et, le cas échéant, les conditions d'hébergement et de déplacement ;

2. Les objectifs, le programme, le calendrier et le projet d'organisation du stage ;

3. Les conditions de vie du groupe (règlement intérieur de l'établissement d'accueil et, le cas échéant, dispositions particulières propres au stage).

Art. 4. — Là où existe une mission locale, et lorsque celle-ci n'est pas directement signataire de l'accord avec le stagiaire, les modalités de coopération entre la mission et l'organisme de formation signataire de l'accord font obligatoirement l'objet d'une annexe supplémentaire.

Art. 5. — La signature de l'accord peut, si cela s'avère nécessaire, être précédée d'une période d'observation et de détermination dont la durée ne doit pas excéder deux mois à compter de la date de début du stage.

Quelle que soit la durée de cette période, l'organisme responsable du stage remet à chaque stagiaire, dès son arrivée, l'ensemble des annexes susvisées.

Art. 6. — Le ministre de la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 8 septembre 1962.

PIERRE MAUROY.

Par le Premier ministre :

Le ministre de la formation professionnelle,  
MARCEL RIGOUT.

## INFORMATIONS PARLEMENTAIRES

### ASSEMBLEE NATIONALE

#### I. — COMMISSIONS

##### Convocation de commissions.

La commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République se réunira le mercredi 13 septembre 1962 (salle n° 6064) :

A quinze heures quinze.

#### 1. Nomination de rapporteurs pour :

Le projet de loi (n° 1061) définissant les conditions dans lesquelles doivent être pourvus les emplois civils permanents de l'Etat et de ses établissements publics et autorisant l'intégration des agents non titulaires occupant de tels emplois ;

Le projet de loi (n° 1062) relatif à l'allocation aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale ;

Le projet de loi portant adaptation de la loi n° 93-213 du 3 mars 1962 aux départements et aux régions de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion ;

Le projet de loi portant statut des villes nouvelles (sous réserve de son adoption par le conseil des ministres).

A quinze heures trente.

2. Addition de M. Henri Simonetti, secrétaire d'Etat auprès du ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de la décentralisation, chargé des départements et des territoires d'outre-mer, sur le projet de loi portant adaptation de la loi n° 93-213 du 3 mars 1962 aux départements et aux régions de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion.

La commission de la production et des échanges se réunira le mardi 14 septembre 1962, à seize heures (2<sup>e</sup> sous-sol, sous la cour d'honneur, salle n° 6341) :

Nomination de rapporteurs :

I. — Pour le projet de loi d'orientation des transports intérieurs (n° 1077) ;

II. — Pour le projet de loi modifiant la loi n° 83-684 du 4 août 1962 relative à la participation des employeurs au financement des transports publics urbains.

#### II. — AVIS ADMINISTRATIFS

##### Avis de concours pour le recrutement d'un dessinateur.

L'Assemblée nationale recrute par concours un dessinateur des services du bâtiment.

Au vu des résultats, le jury pourra soit ne pas pourvoir le poste mis au concours, soit établir une liste complémentaire valable jusqu'au 31 décembre 1963.

##### Conditions administratives requises.

Posséder la nationalité française depuis cinq ans (1) au moins au 1<sup>er</sup> décembre 1962 ;

Jouir de ses droits civiques ;

Etre âgé de plus de vingt ans et de moins de quarante ans au 1<sup>er</sup> décembre 1962. Cette limite :

- est reculée d'un an par enfant à charge et de la durée du service national et de guerre ;
- est portée à quarante-cinq ans en faveur des femmes élevant ou ayant élevé au moins un enfant ;
- n'est pas opposable aux mères de trois enfants et plus, aux veuves, aux femmes divorcées ou séparées judiciairement et aux femmes célibataires ayant au moins un enfant à charge.

##### Diplômes et expérience professionnelle exigés.

Les candidats doivent simultanément :

- Etre titulaires du brevet de technicien collaborateur d'architecte ou d'un diplôme au moins équivalent ;
- Justifier de trois années au moins d'expérience professionnelle ;
- Avoir atteint le coefficient 260 tel qu'il est défini par la convention collective nationale des cabinets d'architecte.

##### Calendrier du concours.

Epreuve de présélection : vendredi 24 septembre 1962.

Epreuves du concours : vendredi 1<sup>er</sup> et samedi 2 octobre 1962.

Date prévue d'entrée dans les cadres de l'administration : 1<sup>er</sup> décembre 1962.

Date de clôture des inscriptions : jeudi 16 septembre 1962, à 17 heures.

Pour tous renseignements complémentaires concernant ce concours, les candidats peuvent consulter l'avis complet de concours paru au *Journal officiel*, Lois et décrets, du 26 juin 1962 et s'adresser au service du personnel de l'Assemblée nationale, 126, rue de l'Université, 75006 Paris (téléphones : 297-62-90 et 297-62-81).

(1) Ce délai étant susceptible de modification avant la date de clôture des inscriptions, les candidatures de Français depuis moins de cinq ans seront acceptées sous cette réserve.

## SENAT

#### AVIS ADMINISTRATIFS

##### Avis de concours de secrétaire des services du Sénat.

Un concours est ouvert pour le recrutement de secrétaires des services du Sénat. Il se déroulera au palais de Luxembourg, 15, rue de Valenciennes, Paris (6<sup>e</sup>), dans les conditions suivantes :

Le nombre de places mises au concours est fixé à trois.

Toutefois, le jury pourra, par avis motivé, soit proposer de ne pas pourvoir tous les postes offerts, soit établir une liste complémentaire comportant les noms des candidats qui lui paraîtraient aptes à être nommés dans le cas de vacances se produisant dans le cadre avant le 3<sup>er</sup> janvier 1963.

L'épreuve de présélection pour ce concours est prévue le dimanche 3 octobre 1962.

Les épreuves d'admissibilité et d'admission se dérouleront courant octobre à des dates qui seront fixées ultérieurement, compte tenu des travaux parlementaires.



J O du 24 / 09 / 82

**Décret n° 82-812 du 23 septembre 1982** fixant les montants des rémunérations versées aux stagiaires de formation professionnelle bénéficiant des mesures prévues par l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982.

Le Premier ministre.

Sur le rapport du ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de l'emploi, du ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, du ministre de l'agriculture et du ministre de la formation professionnelle.

Vu le code du travail, et notamment le titre VI du livre IX ;

Vu l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de seize à dix-huit ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale.

Vu le décret n° 79-250 du 27 mars 1979 fixant les montants et les taux de rémunération et indemnités des stagiaires ;

Vu l'avis de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi,

Décrète :

Art. 1<sup>er</sup>. — Les jeunes âgés de seize à dix-huit ans à la date d'entrée en stage qui suivent les stages d'orientation approfondie et de formation alternée décrits aux articles 5 et 8 de l'ordonnance du 26 mars 1982 susvisée perçoivent pendant la durée des stages une rémunération mensuelle d'un montant de 500 F pendant six mois et de 700 F au-delà de cette durée.

Art. 2. — Sous réserve des dispositions de l'article R 960-15 du code du travail, la rémunération prévue à l'article 1<sup>er</sup> du présent décret est versée aux stagiaires pendant les périodes de fonctionnement des stages.

Lorsqu'une interruption intervient entre un stage d'orientation approfondie et un stage de formation alternée ou entre deux stages de formation alternée, la rémunération est suspendue. Cependant, les durées de stages rémunérés sont cumulées pour déterminer les périodes ouvrant droit aux rémunérations visées à l'article 1<sup>er</sup>.

Art. 3. — Le délai minimum prévu par l'article R 960-3 du code du travail n'est pas opposable aux jeunes de seize à dix-huit ans qui suivent successivement un stage d'orientation approfondie et un stage de formation alternée ou deux stages de formation alternée.

Art. 4. — Les dispositions du présent décret sont applicables dès sa publication.

Toutefois, les jeunes qui avant cette date sont entrés en stage de formation professionnelle continuent à bénéficier des dispositions en vigueur à la date de leur entrée en stage.

Art. 5. — Le ministre délégué auprès du Premier ministre, ministre des droits de la femme, le ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de l'emploi, le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, le ministre de l'agriculture et le ministre de la formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 23 septembre 1982.

PIERRE MAUROY.

Par le Premier ministre :

Le ministre de la formation professionnelle,  
MARCEL RIGOUT.

Le ministre délégué auprès du Premier ministre,  
ministre des droits de la femme,  
YVETTE ROUDY.

Le ministre délégué auprès du Premier ministre,  
chargé de l'emploi,  
JEAN LE GARREC.

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie,  
et des finances, chargé du budget,  
LAURENT FABUS.

Le ministre de l'agriculture,  
EDITH CRESSON.

La suppression des conditions d'âge, de scolarité ou d'exercice professionnel exigées par la réglementation pour l'entrée dans un cycle de formation ou pour en subir les sanctions.

Art. 4. — Des dérogations à la réglementation peuvent également autoriser, sous réserve de contrôle des acquis par l'autorité administrative responsable :

Des modalités particulières d'organisation de la sanction par délivrance d'attestation d'unités capitalisables, ou d'attestation de modules de formation ;

La reconnaissance de dispense d'une épreuve ou de plusieurs épreuves sélectionnées à l'intérieur d'un ou de plusieurs règlements d'examen

La durée de validité des mesures individuelles prises en application des articles 3 et 4 du présent décret est limitée à cinq années

Art. 5. — Le bénéfice des dispositions des articles 3 et 4 ci-dessus est subordonné à la mention dans la convention prévue à l'article 9 de l'ordonnance susvisée de l'engagement pris par l'autorité administrative responsable de la délivrance du titre ou diplôme de mettre en œuvre les procédures adaptées de sanctions des formations.

Cet engagement reconnaît la cohérence des contenus de formation avec les sanctions proposées par l'organisme de formation.

Art. 6. — Le candidat qui bénéficie de la participation à une session spéciale d'examen ne peut se présenter à la session normale organisée au titre de la même année scolaire dans la même spécialité.

Art. 7. — Les ministres responsables de la délivrance des titres ou diplômes de l'enseignement technologique prendront, le cas échéant dans le cadre des attributions qu'ils détiennent dans ce domaine, les dispositions nécessaires à l'application du présent décret

Ils sont habilités à déléguer la responsabilité de la procédure prévue à l'article 5 (1<sup>er</sup> alinéa) ci-dessus à l'autorité administrative régionale ou départementale compétente.

Art. 8. — Le ministre d'Etat, ministre de la recherche et de l'industrie, le ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, le ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de l'emploi, le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, le ministre de l'éducation nationale, le ministre de l'agriculture, le ministre du commerce et de l'artisanat, le ministre de la santé, le ministre délégué auprès du ministre du temps libre, chargé de la jeunesse et des sports, le ministre de l'urbanisme et du logement et le ministre de la formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 20 octobre 1982.

PIERRE MAUROY.

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'éducation nationale,  
ALAIN SAVARY.

Le ministre d'Etat,  
ministre de la recherche et de l'industrie,  
JEAN-PIERRE CHEVENEMENT.

Le ministre des affaires sociales  
et de la solidarité nationale,  
PIERRE BERGOVOY.

Le ministre délégué auprès du Premier ministre,  
chargé de l'emploi,  
JEAN LE GARREC.

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie  
et des finances, chargé du budget,  
LAURENT FABIUS.

Le ministre de l'agriculture,  
EDITH CRESSON.

Le ministre du commerce et de l'artisanat,  
ANDRÉ SOLER.

Le ministre de la santé,  
JACK RALITE.

Le ministre délégué auprès du ministre du temps libre,  
chargé de la jeunesse et des sports,  
HOWARD AVICE.

Le ministre de l'urbanisme et du logement,  
ROGER QUELLIOT.

Le ministre de la formation professionnelle,  
MARCEL RIBOUT.

## MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Décret n° 82-906 du 20 octobre 1982 portant application de l'article 10 de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de seize à dix-huit ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale.

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'éducation nationale ;

Vu le code du commerce ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu le code rural ;

Vu le code de l'enseignement technique, notamment ses articles 145 et 151 relatifs à la délivrance du certificat d'aptitude professionnelle ;

Vu la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique ;

Vu la loi n° 75-620 du 11 juillet 1975 relative à l'éducation, notamment son article 11 ;

Vu l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de seize à dix-huit ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale, notamment son article 10 ;

Vu le décret n° 64-442 du 14 janvier 1964 modifié fixant les conditions de délivrance du titre de technicien breveté ;

Vu le décret n° 68-1008 du 20 novembre 1968 modifié fixant les conditions de délivrance du titre de bachelier technicien ;

Vu le décret n° 69-102 du 10 janvier 1969 modifié portant règlement général des brevets d'études professionnelles ;

Vu le décret n° 71-920 du 12 novembre 1971 portant organisation du brevet d'études professionnelles agricoles ;

Vu le décret n° 72-279 du 12 avril 1972 modifié relatif à l'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique ;

Vu le décret n° 72-989 du 23 octobre 1972 portant organisation du certificat d'aptitude professionnelle agricole ;

Vu l'avis du conseil de l'enseignement général et technique en date du 17 juin 1982 ;

Vu l'avis du conseil supérieur de l'éducation nationale en date du 6 juillet 1982 ;

Vu l'avis de la commission permanente de la formation professionnelle en date du 17 juin 1982.

Décrète :

Art. 1<sup>er</sup>. — Le certificat d'accomplissement régulier de stage prévu à l'article 10 de l'ordonnance susvisée est obligatoirement délivré par l'organisme de formation à chaque stagiaire ayant suivi avec assiduité un stage de formation alternée.

Ce certificat doit explicitement faire référence à la convention prévue à l'article 9 de l'ordonnance susvisée et à l'accord conclu par le jeune avec l'organisme responsable en application de l'article 7 de l'ordonnance susvisée.

Il décrit le programme de formation du stage et les modalités de validation des acquis, le cas échéant par la délivrance d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique par le ministre de l'éducation nationale ou d'un autre titre ou diplôme homologué.

Art. 2. — Le certificat attestant l'accomplissement régulier d'un stage de formation alternée peut permettre d'accéder aux sanctions normales des cycles de formation organisés par les différents ministères intéressés en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme de l'enseignement technologique délivré par le ministre de l'éducation nationale ou d'un autre titre ou diplôme homologué.

Art. 3. — Ce certificat permet également, en tant que de besoin, de bénéficier de dérogations à la réglementation propre à chaque titre ou diplôme de l'enseignement technologique.

Ces dérogations peuvent consister en :

L'organisation de sessions spéciales d'examen réservées aux jeunes qui aurent suivi les stages de formation alternée ;

DOCUMENTS D'INTERET GENERAL

- BOURGEON (G.)  
"Socio-pédagogie de l'alternance"  
Mesonance - n° 2 - II - 1979 - 196 p.  
Analyse du concept et typologie des différentes formes,
- PIETRE (F.)  
"1979 et l'alternance - Un tournant dans les politique  
de formation en France"  
Pourquoi - n° 148 - septembre-octobre 1979 - pp. 33-45,
- MOURET (E.)  
"L'alternance : repères théoriques et champ d'appli-  
cation"  
Actualité de la Formation Permanente - n° 42 -  
octobre 1979 - pp. 33-43 - bibl.,
- COURIAUT (J.P.) - LAVERRIERE (J.)  
"Le stage pré-professionnel - Pédagogie et organisation"  
Ed. d'Organisation - 1980 - 172 p.,
- BOUILLUT (B.)  
"L'exploitation des stages en entreprise"  
Education Permanente n° 53 - juin 1980 - pp. 85-105,
- MOURET (E.)  
"La formation en alternance : origine et état de la  
pratique"  
Actualité de la Formation Permanente - n° 49 -  
novembre-décembre 1980 - pp. 34-43,
- SCHWARTZ (B.)  
"L'insertion professionnelle et sociale des jeunes -  
rapport au Premier Ministre"  
La Documentation française - 1981 -
- "Education et alternance"  
Ouvrage collectif  
Edilig, coll. "Théories et pratiques de l'éducation  
permanente" - 1982 - 287 p.

DOCUMENTS CONSACRES A DES TYPES DE  
FORMATION

- "L'alternance dans l'enseignement supérieur"  
Enseignement et gestion - nouvelle série - n° 14 -  
été 1980 - pp. 7-47,
- BALLIER (A.) - MEILHAC (J.G.)  
"Formations en alternance ; expériences françaises"  
A.D.E.P. - mars 1980 - 280 p. - bibl. analytique  
(Etude réalisée pour le Secrétariat d'Etat à la  
formation professionnelle)
  - les difficultés d'insertion professionnelle  
des jeunes et la recherche de nouvelles  
formes de transition de l'école à la vie  
professionnelle,
  - l'apport des formations en alternance con-  
duisant à un diplôme (8 expériences sont  
relatées),
  - l'apport d'actions de formation conçues  
au niveau local pour des catégories de  
jeunes défavorisés (5 expériences),
  - propositions pour le développement des forma-  
tions en alternance,
  - annexes : résolution du conseil européen  
concernant la formation en alternance des  
jeunes
    - . l'apprentissage en République  
Fédérale Allemande (R.F.A.).
- Etudes en cours, réalisées à la demande de la Délégation à la formation professionnelle :
  - "Les caractéristiques d'un emploi formateur"
  - "les relations entre l'entreprise et les  
organismes de formation et le tutorat dans  
les formations alternées",
  - "la formation alternée dans le secteur du  
bâtiment et des travaux publics".