
Le français comme langue professionnelle

Les indicateurs de réussite des classes bilingues dans les pays d'Europe centrale et orientale



Novembre 2014

Québec 

ORGANISATION
INTERNATIONALE DE
la francophonie 

Le présent document s'inscrit dans le cadre des activités de six pays d'Europe centrale et orientale (Albanie, Bulgarie, Ex-République yougoslave de Macédoine, Lituanie, République de Moldavie, Roumanie) qui s'insèrent dans le Projet de soutien des politiques sectorielles de formation professionnelle et technique pour une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail, de l'Organisation internationale de la Francophonie. Ce projet est appuyé par les autorités des pays d'Europe centrale et orientale et bénéficie du soutien du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec et de son réseau. Le document traite expressément de la mise en place des classes bilingues de formation professionnelle dans le domaine de l'hôtellerie et du tourisme.

Responsabilité du projet

Barbara Murtin

Spécialiste de projet de formation professionnelle et technique
Direction de l'éducation et de la jeunesse
Organisation internationale de la Francophonie

Rédaction et coordination

Guy-Ann Albert

Conseillère experte
Direction adjointe aux affaires internationales et canadiennes
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec

André Blanchet

Consultant
Organisation internationale de la Francophonie

REMERCIEMENTS

L'implantation des classes bilingues de formation professionnelle dans les pays d'Europe centrale et orientale a été rendue possible grâce à la collaboration de nombreuses personnes. Nous remercions tout spécialement MM. Cristian Mirescu (Roumanie) et Alain Rossignol (France), pour leur contribution éclairée. Nous tenons aussi à remercier les répondants nationaux pour leur précieuse collaboration tout au long des travaux : M^{mes} Pramvera Kamini (Albanie), Veselina Ganeva (Bulgarie), Marija Nikolova (ex-République yougoslave de Macédoine), Eugénia Brinza, Valentina Neagu (République de Moldavie) ainsi que MM. Mindaugas Briedis (Lituanie) et Victor Iliescu (Roumanie).

Nous remercions tout autant les chefs d'établissement et les enseignants des lycées pour leur engagement : MM. Dritan Taka et Renato Rama ainsi que M^{mes} Mimoza Mema, Alma Bita, Fatime Demko, Anila Hodo, Flutura Lila et Arjana Tahiri (Albanie); M^{mes} Victoria Kiossovka, Bilyana Blajeva, Ivovinka Koleva, Snéjana Dimitrova Démirova, Velina Alexandrova, Stanka Petrova Uzova, Gergana Yapadzhieva, Bedeva Spasova, Tanya Doncheva et Stanka Vélkova (Bulgarie); M. Vytautas Zubras ainsi que M^{mes} Roma Miglinaite, Rasa Naujaliene, Rasa Maciene et Aukse Sapezinkiene (Lituanie); MM. Zoran Nikolovski et Toni Milevski de même que M^{mes} Sunthica Jovanovska, Juljana Jozic, Biljiana Nikolova, Maja Todorovska, Slagana Trpcovska, Emilija Todorovic et Kristina Vlahova (ex-République yougoslave de Macédoine); M^{mes} Marineta Popa, Denisa Mihaescu, Angela Sandru et M. Marius Petre (Roumanie); M^{mes} Eugenia Brinza, Liliana Cojocar, Viorica Dobinda et Inga Timotin (République de Moldavie).

Nous remercions également les autres personnes qui ont collaboré à la réalisation du projet, tout particulièrement M^{mes} Léna Watt (Organisation internationale de la Francophonie), Rennie Yotova et Neda Borisova (Centre régional francophone pour l'Europe centrale et orientale), Agathe Fiset (ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport), Amee van Veen (Québec), Luiza Daniliuc (Roumanie) et Claudia Plesa (Antenne régionale de l'Organisation internationale de la Francophonie auprès des pays d'Europe centrale et orientale) de même que MM. Cédric Laviale et Christophe Sauvage (France), Richard Rioux et Jean Beaudoin (Québec) et David Bongard (Antenne régionale de l'Organisation internationale de la Francophonie auprès des pays d'Europe centrale et orientale).

Nos remerciements vont aussi aux gestionnaires et aux enseignants français et québécois qui ont accueilli dans leurs écoles les enseignants et les diplômés des classes bilingues lors des stages suivis en France et au Québec. Sont associés à ces remerciements les hôtels et restaurants français et québécois qui ont pris en stage 16 jeunes issus des classes bilingues de 2012 à 2014.

Nous remercions également l'ensemble du corps professoral et des élèves des huit lycées :

- 1 le lycée professionnel d'hôtellerie – tourisme « Antoni Athanas » de Sarande (Albanie);
- 2 le lycée professionnel d'hôtellerie – tourisme « Hysen Cela » de Durrës (Albanie);
- 3 le lycée professionnel de tourisme de Bourgas (Bulgarie);
- 4 le lycée de tourisme « Prof. Dr Asen Zlatarov » de Varna (Bulgarie);
- 5 le lycée professionnel de tourisme « Lazar Tanev » de Skopje (ex-République yougoslave de Macédoine);
- 6 le centre de formation professionnelle d'Alytus (Lituanie);
- 7 le lycée professionnel n° 1 de Chisinau (Moldavie);
- 8 le collège économique « Viilor » de Bucarest (Roumanie).

Enfin, ce projet n'aurait été possible sans l'appui de l'Administrateur de l'OIF, M. Clément Duhaime et des Directeurs de l'éducation et de la jeunesse, M. Soungalo Ouedraogo (2006-2012) et M. Ma-Umba Mabilia (depuis 2013).

AVANT-PROPOS

La Francophonie

L'Organisation internationale de la Francophonie a pour mission de regrouper les 77 États et gouvernements qui la composent (57 membres et 20 observateurs) – soit plus du tiers des États membres des Nations unies – et de développer leur solidarité.

Parmi les objectifs de la Francophonie, le rapprochement des peuples par leur connaissance mutuelle, le renforcement de leur solidarité par des actions de coopération multilatérale en vue de favoriser l'essor de leurs économies et la promotion de l'éducation et de la formation sont des axes prioritaires de l'Organisation. C'est particulièrement ce dernier objectif que vise le partenariat des pays d'Europe centrale et orientale en matière de formation professionnelle et technique.

Le partenariat inter-États des pays d'Europe centrale et orientale

Le Projet de soutien des politiques sectorielles de formation professionnelle et technique pour une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail de l'Organisation internationale de la Francophonie vise à favoriser le partenariat inter-États pour le développement de la formation professionnelle et technique dans chacun des 30 pays membres de l'Organisation qui y participent.

Six pays d'Europe centrale et orientale membres et observateurs ont participé activement à ce projet : l'Albanie, la Bulgarie, la Lituanie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, la République de Moldavie et la Roumanie. Le partenariat s'est traduit par plusieurs axes dans le domaine de la formation professionnelle et technique. Il a été formalisé par les ministres responsables de cette formation qui ont signé une convention-cadre de coopération régionale en 2004.

Les classes bilingues

La création de classes bilingues en formation professionnelle, associant comme langue d'enseignement le français à la langue nationale, a permis à huit établissements professionnels de six nationalités différentes d'implanter des classes bilingues dans des disciplines techniques dans le domaine de l'hôtellerie et du tourisme. Depuis 2007, des cours de langues, des cours liés à la pédagogie et des stages dans des lycées français et des écoles québécoises ont pu être suivis par les enseignants des classes bilingues. À partir de 2012, l'appui a été étendu aux apprenants des classes bilingues par l'organisation de stages de 1 à 2 mois dans des structures hôtelières françaises et québécoises.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	1
1 PRÉSENTATION DU PROJET	3
1.1 Le contexte	3
1.2 Les objectifs	4
1.3 Le contenu du rapport.....	4
2 BALISES CONCEPTUELLES	5
2.1 Une vision globale de la gestion pédagogique	5
2.2 Les qualités des indicateurs.....	6
2.3 Les types d'indicateurs	6
2.3.1 Les indicateurs visant à rendre compte du développement et de l'évolution du système de formation professionnelle ou d'un secteur ou d'un programme d'études	7
2.3.2 Les indicateurs permettant de mesurer l'efficacité du système et, en particulier, l'adéquation entre la formation et l'emploi.....	8
2.3.3 Les indicateurs permettant de juger de l'efficience.....	10
3 INDICATEURS RETENUS POUR LES CLASSES BILINGUES.....	12
4 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	12
4.1 La fréquentation scolaire à temps plein (tableau 1).....	13
4.2 Le taux de réussite des élèves à la fin des études (tableaux 2 et 3).....	13
4.3 L'importance de l'enseignement en français dans la spécialité professionnelle (tableau 4).....	16
4.4 L'insertion dans le marché du travail et la poursuite des études des personnes diplômées (tableaux 5 et 6).....	17
4.5 La satisfaction des employeurs (tableau 7)	21
4.6 Les coûts de la formation pour l'Organisation internationale de la Francophonie et l'estimation de la contribution des écoles françaises et québécoises (tableaux 8 et 9)	22
5 CONCLUSION	25
ANNEXE 1 Questionnaire d'enquête sur l'insertion professionnelle et la poursuite des études des personnes diplômée	27
ANNEXE 2 Exemple de calcul du taux d'insertion dans le marché du travail et la poursuite des études des personnes diplômées	37
ANNEXE 3 Taux de réponse minimaux recherchés pour l'enquête sur l'insertion professionnelle et le sondage auprès des employeurs	39
ANNEXE 4 Questionnaire de sondage auprès des employeurs	41
BIBLIOGRAPHIE.....	47

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 (Indicateur 1)	Évolution de l'effectif des classes bilingues en hôtellerie et en tourisme dans les pays d'Europe centrale et orientale – situation en octobre 2013	14
Tableau 2 (Indicateur 2)	Réussite des études en hôtellerie et en tourisme dans les pays d'Europe centrale et orientale, classes bilingues – situation en octobre 2013	15
Tableau 3 (Indicateur 2)	Réussite des études en hôtellerie et en tourisme dans les pays d'Europe centrale et orientale, comparaison des classes bilingues et des classes témoins – Situation en octobre 2013	16
Tableau 4 (Indicateurs 3 et 4)	Importance de l'enseignement en français dans la spécialité professionnelle – situation en octobre 2013	17
Tableau 5 (Indicateur 5)	Intégration au marché du travail et poursuite des études des personnes diplômées, classes bilingues en hôtellerie et en tourisme – situation en octobre 2013.....	20
Tableau 6 (Indicateur 5)	Intégration au marché du travail et poursuite des études des personnes diplômées, comparaison des classes bilingues et des classes témoins – situation en octobre 2013	21
Tableau 7 (Indicateur 6)	Satisfaction des employeurs quant à la compétence des recrues diplômées, classes bilingues en hôtellerie et en tourisme – situation en octobre 2013	22
Tableau 8 (Indicateur 7)	Coût des classes bilingues pour l'organisation internationale de la francophonie en 2012 et en 2013	23
Tableau 9 (Indicateur 7)	Estimation de la contribution des écoles des pays d'Europe centrale et orientale pour la mise en place des classes bilingues – situation en 2013	23

RÉSUMÉ

Contexte, balises et choix d'indicateurs

La création de classes bilingues en formation professionnelle, associant comme langue d'enseignement le français à la langue nationale, a permis à huit écoles professionnelles de six nationalités différentes d'implanter des classes bilingues dans le domaine de l'hôtellerie et du tourisme. Depuis 2007-2008, dans chacune des classes retenues en Albanie, en Bulgarie, en Lituanie, en ex-République yougoslave de Macédoine, en République de Moldavie et en Roumanie, les apprenants avaient la possibilité d'acquérir des compétences de la spécialité en français et dans leur langue nationale.

Le présent rapport, après avoir résumé le contexte et exposé quelques balises et concepts liés aux indicateurs, fait état des principaux résultats obtenus lors d'enquêtes menées dans chacune des écoles à l'étude. Si le choix d'indicateurs pour le suivi des classes bilingues doit se faire dans le contexte d'une vision globale de la gestion de la formation professionnelle, ces indicateurs doivent cependant être pertinents, significatifs et réalistes.

La démarche retenue pour cette étude comporte les trois types d'indicateurs habituellement reconnus en formation professionnelle. Il s'agit des indicateurs du **développement** et de **l'évolution** du système de formation, de ceux qui permettent de mesurer **l'efficacité** et de ceux qui permettent de juger de **l'efficience**. Ces indicateurs sont au nombre de sept :

- Fréquentation scolaire à temps plein
- Taux de réussite des élèves à la fin des études
- Rapport des cours en français et en langue nationale
- Rapport des enseignants en français et en langue nationale
- Taux d'insertion dans le marché du travail et de poursuite des études des personnes diplômées
- Degré de satisfaction des employeurs au regard de la performance des recrues *diplômées*
- Coûts de la formation

Principaux résultats



Les enquêtes menées auprès de chacune des huit écoles qui offrent des classes bilingues en formation professionnelle ont permis de dégager les éléments suivants :

- Depuis l'implantation des classes bilingues, en 2008, le nombre d'élèves inscrits à temps plein dans les huit lycées professionnels s'élève à près **d'un millier** au total;
- Depuis 2011, plus de **90 %** des élèves des six lycées professionnels qui ont eu des cohortes de finissants dans les classes bilingues ont obtenu leur diplôme professionnel. Ce taux grimpe à **100 %** dans les écoles ayant des finissants dans les classes bilingues et une classe témoin (ordinaire) dans la même spécialité professionnelle;

- La proportion des heures d’enseignement en français dans la spécialité professionnelle **varie** beaucoup d’un lycée à l’autre. Le nombre d’heures le plus élevé est à Viilor, en Roumanie (62 %), suivi de Lazar Tanev de Skopje ¹, en ex-République yougoslave de Macédoine (49,5 %), et du Lycée n° 1 de Chisinau, en République de Moldavie (47,7 %);
- **Plus du tiers** des cours de la spécialité sont offerts en français dans quatre lycées, soit Lazar Tanev (ex-République yougoslave de Macédoine), le Lycée n° 1 (République de Moldavie), Durrës et Saranda (Albanie);
- L’insertion dans le marché du travail et la poursuite des études des personnes diplômées varient beaucoup d’un pays à l’autre. Cette situation s’explique en partie par le fait que les **systèmes éducatifs différent grandement** dans les pays. Si l’intégration au marché du travail constitue l’objectif principal de la formation professionnelle dans certains systèmes, d’autres prescrivent un passage en formation professionnelle avant de s’engager à l’université dans un domaine donné;
- Le phénomène de la **poursuite des études** (souvent à l’université en hôtellerie et en tourisme) **est très présent en Bulgarie, dans l’ex-République yougoslave de Macédoine et dans la République de Moldavie**, alors que l’accès au milieu du travail domine en Roumanie et en Lituanie;
- En effet, à Alytus, en Lituanie, 70 % des diplômés occupent un emploi, 21 % poursuivent leurs études et 9 % seulement sont à la recherche d’un emploi. À Viilor, en Roumanie, ces taux sont respectivement de 78 %, de 13 % et de 9 %;
- Malgré la courte période couverte par les enquêtes, et le petit nombre d’établissements ayant une classe témoin, on constate que les diplômées des classes bilingues **semblent mieux s’intégrer** au milieu du travail et avoir plus tendance à poursuivre des études et, en conséquence, à être moins à la recherche d’un emploi;
- Le taux de satisfaction des employeurs est un indicateur de tout premier ordre pour évaluer la réussite des classes bilingues. Dans les pays d’Europe centrale et orientale, pour **la majorité** des employeurs, ces classes fournissent aux personnes diplômées des instruments distinctifs qui les avantagent sur le marché du travail. En effet, plus de la moitié des employeurs (55,9 %) jugent que le niveau de compétence des recrues diplômées des classes bilingues **est meilleur** par rapport à celui des titulaires du diplôme dans les classes ordinaires. Aussi, plus des deux tiers (67,6 %) se disent très satisfaits ou satisfaits quant à la capacité des diplômés des classes bilingues à communiquer en français;
- L’indicateur qui porte sur les coûts de formation révèle que la dépense globale par élève pour l’implantation de classes bilingues est relativement peu élevée, soit un peu plus de 100 euros pour la dépense de l’Organisation internationale de la Francophonie et environ 40 euros pour la contribution des écoles des pays d’Europe centrale et orientale.

Conclusion

Les classes bilingues **rehaussent la compétence** des jeunes diplômés en les rendant aptes à composer avec des emplois qui requièrent l’usage du français. Les résultats laissent croire que les personnes qui s’engagent dans ce parcours pourront accéder **plus facilement** au marché du travail. Enfin, le taux de **réussite** des élèves y est **exceptionnel**. Cependant, l’Organisation internationale de la Francophonie pourrait relancer les autorités ministérielles de chacun des pays pour qu’elles manifestent leur volonté d’assurer le maintien des classes bilingues dans la structure scolaire et leur implantation à long terme.

¹ Tout au long du document, le terme « Lazar Tanev » est utilisé pour désigner « Lazar Tanev de Skopje ».

1 PRÉSENTATION DU PROJET

1.1 Le contexte

L'entrée progressive des États d'Europe centrale et orientale (la Lituanie, la Bulgarie, la Roumanie, la République de Moldavie, l'ex-République yougoslave de Macédoine et l'Albanie) dans l'Union européenne les a incités à adapter leurs formations professionnelles et techniques au marché de l'emploi européen. C'est sur cet objectif que les pays d'Europe centrale et orientale se sont centrés pour établir une démarche de partenariat dans le cadre du Programme d'appui aux politiques nationales de formation professionnelle et technique de l'Organisation internationale de la Francophonie. Dès le début, les activités de partenariat inter-États ont principalement porté sur les deux sujets suivants :

- la comparaison des référentiels de qualification professionnelle des pays d'Europe centrale et orientale avec le marché de l'emploi de l'Union européenne;
- le processus d'implantation de classes de formation professionnelle bilingues, associant comme langue d'enseignement le français et la langue nationale.

Activité des classes de formation professionnelle bilingues dans les pays d'Europe centrale et orientale

Cette activité a pour objet l'implantation de classes de formation professionnelle bilingues dans le domaine de l'hôtellerie et du tourisme pour contribuer à renforcer le développement du secteur touristique dans les pays d'Europe centrale et orientale.

De façon opérationnelle, la création de ces classes bilingues, associant comme langue d'enseignement le français à la langue nationale, a permis à huit lycées professionnels de six nationalités différentes d'implanter des classes bilingues dans le domaine de l'hôtellerie et du tourisme. Depuis 2007, des cours de langues, des cours liés à la pédagogie et des stages dans des lycées français et des écoles québécoises ont pu être suivis par les enseignants des classes bilingues. Plus précisément, des sessions de formation et d'appropriation du matériel pédagogique en hôtellerie et en tourisme ont été tenues de 2008 à 2012 à l'Université d'été de Struga, en ex-République yougoslave de Macédoine, et au Centre régional francophone pour l'Europe centrale et orientale à Sofia, en Bulgarie. De plus, des cours de langue française ont été organisés, notamment par les Ambassades et des Alliances françaises.

Aussi, un important programme d'échanges entre les enseignants des classes bilingues et les directeurs des lycées avec des écoles françaises et québécoises a été mis sur pied. Les écoles du Québec et de la France ont appuyé les écoles des pays d'Europe centrale et orientale dans le développement des compétences pédagogiques et langagières. De plus, les gestionnaires ont pu renforcer leur approche de gestion de centres qui offrent des programmes selon l'approche par compétences. Ce programme d'échanges a été renforcé par les liens créés entre les écoles dans l'Association européenne des écoles d'hôtellerie et de tourisme.

Avec l'appui du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et de l'Organisation internationale de la Francophonie, un processus de pérennisation des classes bilingues dans des systèmes de formation professionnelle et technique a été planifié, en collaboration avec les répondants nationaux. Aussi, un système de suivi des cohortes a été mis en place avec la contribution des chefs d'établissement et du personnel enseignant. Pour les indicateurs relatifs à l'insertion dans le marché du travail et à la satisfaction des employeurs, des questionnaires d'enquête et de sondage ont été élaborés (voir les annexes 1 et 4). De plus, des outils de compilation et de calcul des données ont été préparés. Notons que les opérations de collecte et de traitement des données ont été coordonnées à distance par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec et l'Organisation internationale de la Francophonie.

À cette fin, un premier bilan des classes bilingues a été dressé lors de la réunion des répondants nationaux à Paris, en octobre 2011. Ensuite, un atelier de travail a été tenu, en avril 2012, avec des experts des centres de formation ainsi que les chefs d'établissement, pour concevoir les outils nécessaires pour la mesure, tandis que le calcul des indicateurs a eu lieu à Bucarest, en Roumanie. Dans ce cadre, un système de suivi des cohortes qui ont achevé leur parcours scolaire bilingue a été mis en place dans chaque école participant au programme et a été présenté aux répondants nationaux, en février 2013, à Tirana, en Albanie.

Par ailleurs, la rencontre technique de septembre 2013, à Bucarest, a permis de planifier l'opération de mise à jour des indicateurs de suivi des classes bilingues pour l'année 2012-2013 et d'offrir un appui pédagogique aux enseignants. Ainsi, les données sur l'effectif scolaire et sur l'enseignement du français ont été collectées et compilées pour chacun des lycées. De plus, une mise au point de l'instrumentation et du scénario de collecte et de traitement des données relatives à l'enquête sur l'insertion professionnelle et la poursuite des études des personnes diplômées a été faite. Des améliorations au sondage auprès des employeurs ont, en outre, été apportées. Enfin, le coût des classes bilingues pour l'Organisation internationale de la Francophonie et l'estimation de la contribution des lycées professionnels des pays d'Europe centrale et orientale ont été établis.

1.2 Les objectifs

Le présent document poursuit trois objectifs :

- fournir les balises conceptuelles qui ont guidé les travaux;
- présenter les indicateurs retenus pour les classes bilingues;
- rassembler sous forme de tableaux les données qui permettent de décrire la situation et les analyser, de façon globale.

1.3 Le contenu du rapport

Ce rapport présente une synthèse des indicateurs de suivi et d'évaluation des classes bilingues de formation professionnelle en hôtellerie et en tourisme dans les pays d'Europe centrale et orientale.

La section 1 décrit le projet des classes bilingues en précisant le contexte, l'objectif poursuivi et le contenu du rapport.

La section 2 fournit quelques balises conceptuelles s'articulant autour d'une vision globale de la gestion pédagogique et des principaux indicateurs de l'éducation.

La section 3 définit de façon opérationnelle les sept indicateurs retenus par les répondants nationaux pour les classes bilingues.

La section 4 comporte un ensemble de tableaux et une analyse sommaire des principales données collectées par les huit lycées professionnels qui ont participé à l'implantation des classes bilingues depuis 2008. Elle dresse un portrait de l'effectif étudiant, de l'intégration au marché du travail et de la poursuite des études. Aussi, elle fait état de la satisfaction des employeurs et se termine par une synthèse des coûts de formation.

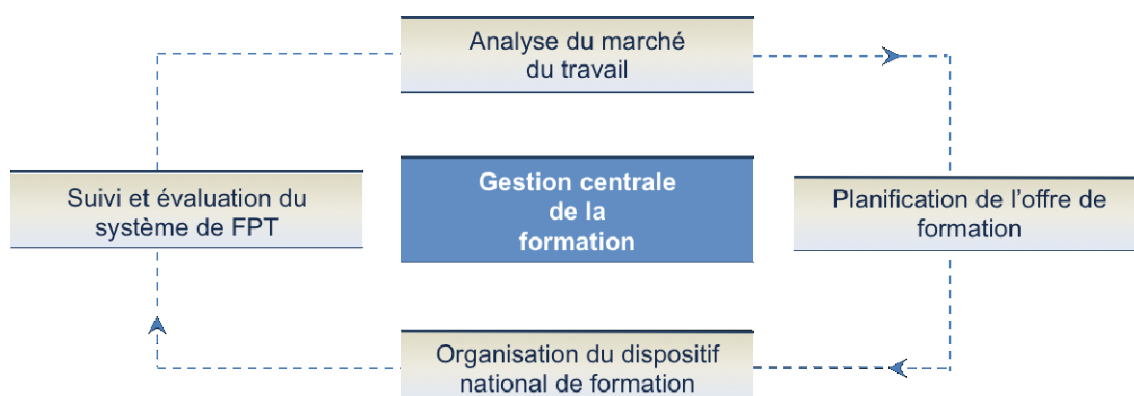
La section 5 fournit une brève conclusion qui découle de l'analyse.

2 BALISES CONCEPTUELLES

2.1 Une vision globale de la gestion pédagogique

Le choix d'indicateurs pour le suivi des classes bilingues doit se faire dans le contexte d'une vision globale de la gestion de la formation professionnelle. Ce choix a aussi tenu compte des objectifs des pays à l'étude et de ceux de l'Organisation internationale de la Francophonie. Les indicateurs choisis sont des outils qui s'intègrent dans l'évaluation du système de formation professionnelle. Lorsque cette évaluation est constante et permet des ajustements continus, nous parlons d'un mécanisme de veille (ou de *monitoring*). La veille est une vision proactive pour prévoir les besoins d'adaptation de l'offre de formation en raison de l'évolution rapide des compétences recherchées et des besoins de main-d'œuvre. Elle vise à connaître constamment l'état de l'offre de formation au regard de la réussite, de la fréquentation scolaire, de l'intégration à l'emploi et de la pertinence, de la cohérence et de l'applicabilité des programmes d'études.

Cette veille peut porter sur un système de formation professionnelle, un secteur de formation (hôtellerie et tourisme) ou un programme d'études (Service de la restauration). On parle alors de veille sectorielle ou de veille sur les programmes d'études. Le cahier numéro deux de *L'ingénierie de la formation professionnelle et technique*, qui porte sur la gestion centrale de la formation professionnelle, traite de ces questions en détail. L'approche retenue dans les cahiers à ce sujet peut se résumer par le schéma suivant :



Source : Ministère de l'Éducation, *L'ingénierie de la formation professionnelle et technique*, Québec, 2004, 209 p.

On constate que le suivi et l'évaluation s'intègrent à la fin d'un processus de gestion qui résulte de l'analyse d'un besoin (première étape), d'une planification de l'offre (deuxième étape) et de l'organisation de la réponse (dispositif de formation) que l'on apporte à ce besoin. Comme dans tout processus d'évaluation, l'approche proposée permet de confronter la réponse apportée avec les besoins établis et de faire les correctifs appropriés si nécessaire. Cette démarche peut aussi s'adapter aux classes bilingues. Elle vise à répondre essentiellement à la question suivante :

Les efforts consacrés par les pays, l'Organisation internationale de la Francophonie et les lycées pour la mise en place de classes bilingues se sont-ils traduits par les résultats escomptés?

Ou de façon plus pratique :

Est-ce que les personnes formées en service de la restauration (en français et dans la langue du pays) ont été assez nombreuses et assez compétentes pour répondre aux besoins des entreprises nationales compte tenu des efforts consentis?

2.2 Les qualités des indicateurs

Les situations peuvent varier, mais, dans le cas de l'implantation de classes bilingues, les indicateurs doivent au moins présenter trois qualités.

- **Ils doivent être pertinents**, pour répondre aux besoins d'évaluation :
 - *Est-ce qu'ils mesurent bien ce que nous voulons évaluer?*
 - *Nous permettront-ils de déterminer les forces et les faiblesses et d'apporter, si nécessaire, les correctifs appropriés?*
- **Ils doivent être significatifs**, pour s'intégrer dans la vision globale de la veille sur notre système, notre secteur ou notre programme. Les indicateurs doivent répondre aux questions suivantes :
 - *Pouvons-nous nous en passer? Sont-ils à ce point importants que si nous ne les avons pas, nous ne pourrions pas répondre aux questions que nous nous posons?*
- **Ils doivent être réalistes**. Cela signifie que nous possédons déjà les bases de données pour les déterminer ou les calculer ou que nous avons les moyens organisationnels, humains et financiers pour les établir à brève échéance. Nous devons être en mesure de répondre aux questions suivantes :
 - *Où sont les données?*
 - *Qui peut calculer les indicateurs?*
 - *Qui assumera les coûts de leur développement à court terme, le cas échéant?*

2.3 Les types d'indicateurs

Des indicateurs peuvent servir à suivre tout un système de formation professionnelle ou à faire de la veille sur un secteur ou un programme. Dans le cas des classes bilingues, l'attention sera portée sur le programme d'études Service de la restauration, offert dans les deux langues. Des comparaisons devraient être possibles avec le même programme offert seulement dans la langue nationale de même qu'avec les autres programmes du secteur de l'hôtellerie et du tourisme dans le pays. Des comparaisons entre les six pays sont aussi souhaitables.

Une bonne façon d'atteindre ce but est de considérer les principaux éléments de l'opération à mener (ex. : évaluation de système ou de programme d'études) et d'établir un certain nombre d'indicateurs susceptibles de servir d'outils d'information et de régulation qui permettent d'en assurer le pilotage. Ces indicateurs peuvent être regroupés en trois catégories :

- les indicateurs visant à rendre compte du **développement** et de l'**évolution** du système de formation professionnelle ou d'un secteur ou d'un programme d'études;
- les indicateurs permettant de mesurer l'**efficacité** du système et, en particulier, de l'adéquation entre la formation et l'emploi;
- les indicateurs permettant de juger de l'**efficience**.

Les systèmes éducatifs de la plupart des pays sont aujourd'hui décrits, analysés et comparés au moyen d'indicateurs. L'évaluation de la rentabilité, de l'efficacité ou même de la performance d'un système ou d'un programme exige que l'on dispose de données appropriées. Toutefois, comme chaque indicateur ne permet les comparaisons qu'en fonction d'une seule caractéristique, on a généralement recours à un ensemble d'indicateurs pour pouvoir observer un objet sous différents angles. Un indicateur, pris isolément, n'a donc que peu de sens et ne devient utile que s'il est comparé à d'autres indicateurs ou à lui-même dans une étude longitudinale; c'est l'accumulation de données dans le temps qui permet de faire ressortir les différences et de suivre l'évolution d'un système ou d'un programme d'études. Les indicateurs permettent de mesurer, entre autres, l'évolution de l'effectif scolaire, la contribution financière du

gouvernement ou des bailleurs de fonds à la formation ou encore l'accès à l'éducation, l'adéquation formation-emploi et la réussite scolaire.

2.3.1 Les indicateurs visant à rendre compte du développement et de l'évolution du système de formation professionnelle ou d'un secteur ou d'un programme d'études

Le suivi de l'effectif, son développement et son évolution

Ces indicateurs particuliers de la formation professionnelle peuvent porter, par exemple, sur l'évolution de l'**effectif** et des personnes **diplômées** selon l'âge, le sexe, les secteurs de formation ou même les programmes d'études et les régions du pays. Généralement, ils comportent aussi des éléments de comparaison entre les données nationales ou régionales et même entre celles d'autres pays ou régions.

La capacité du système à répondre aux besoins

Ces indicateurs peuvent aussi servir à mesurer la capacité du **système** à répondre aux besoins ainsi que son adaptabilité et sa souplesse. Tout établissement de formation professionnelle doit être bien ancré dans son milieu. Pour cela, les gestionnaires doivent être très actifs dans leur milieu socioéconomique et accorder une place importante aux acteurs internes et externes dans le processus de gestion et d'évaluation de l'établissement. Les services offerts par l'établissement de formation aux élèves et à la communauté en général sont à la base de cette évaluation qui peut, par exemple, porter sur :

- le pourcentage d'élèves d'une génération qui accèdent à la formation professionnelle ou au programme;
- la diversité et la qualité des services;
- la composition du corps professoral;
- la diversité des activités de perfectionnement offertes aux enseignants;
- le taux de participation à ces activités;
- le taux d'utilisation du dispositif de formation;
- le taux d'inscription à la formation professionnelle et technique, particulièrement parmi les jeunes qui poursuivent leurs études sans interruption.

L'adaptabilité et la souplesse du système

Les partenariats avec le marché du travail et le milieu socioéconomique ainsi que les ressources consacrées à la mise à jour des connaissances du personnel et à l'entretien du matériel ou de l'équipement sont des éléments qu'il est essentiel d'évaluer. À titre d'exemple, on pourra s'intéresser :

- aux liens ou aux relations avec les entreprises et les partenaires;
- à la diversité des contributions financières nécessaires au remplacement et à l'entretien de l'équipement;
- à la rénovation et à l'entretien des locaux;
- à la formation continue assurée à la main-d'œuvre dans l'entreprise;
- à l'apport au développement de l'entrepreneuriat;
- au développement des services aux entreprises;
- aux stages structurés dans l'entreprise ou aux programmes d'alternance travail-études.

Toutes ces données peuvent servir à juger de la qualité d'un programme ou, plus globalement, du système de formation professionnelle de chaque établissement. Les indicateurs qui servent à mesurer ces variables

sont cependant plus difficiles à établir et, surtout, à standardiser sur le plan national. Une évaluation de l'efficacité de l'établissement de formation sera effectuée à l'échelle locale en fonction de ces variables, dans le contexte du suivi et de la mise à jour annuelle du projet d'établissement.

2.3.2 Les indicateurs permettant de mesurer l'efficacité du système et, en particulier, l'adéquation entre la formation et l'emploi

Puisque le système de formation professionnelle est conçu expressément pour répondre aux besoins du marché du travail, on comprend facilement que les responsables cherchent à mesurer le degré d'adéquation entre la formation et l'emploi. Cela est l'élément de mesure le plus important de son efficacité.

L'adéquation entre la formation et l'emploi revêt deux aspects : les aspects qualitatif et quantitatif. L'aspect qualitatif fait référence à la pertinence du programme d'études, c'est-à-dire à la corrélation entre les compétences requises pour exercer la fonction de travail et les objectifs du programme d'études, tandis que l'aspect quantitatif concerne l'équilibre à maintenir entre les besoins de main-d'œuvre par métier ou profession, pour chaque région ou pour l'ensemble du pays, et l'offre de formation. Les déséquilibres quantitatifs entre la formation et l'emploi se traduiront par des surplus ou des pénuries de main-d'œuvre spécialisée.

La recherche d'une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi constitue donc un des objectifs majeurs des gestionnaires du système, et la mise en place d'indicateurs qui permettent de mesurer cette adéquation est fondamentale.

Il va sans dire, cependant, qu'il est plus difficile d'établir des indicateurs qui permettent de mesurer des données non quantifiables ou qualitatives, comme la pertinence des programmes d'études. On devra sans doute, pour y arriver, procéder à des études plus descriptives et analytiques, sujet sur lequel on reviendra d'ailleurs au moment de discuter de la relance des employeurs, par exemple.

La mise en place de moyens pour adapter la réponse apportée par la formation professionnelle aux besoins quantitatifs de main-d'œuvre du marché du travail peut prendre deux formes principales. On peut d'abord chercher à déterminer le nombre idéal ou optimal de personnes à inscrire dans chaque programme d'études, en utilisant un outil de planification et en tenant compte de la réussite scolaire et du taux de poursuite des études. On peut aussi chercher à connaître le taux d'insertion dans le marché du travail des diplômés et se servir de cette information comme indicateur de l'adéquation entre la formation et l'emploi. On peut recueillir cette information auprès des diplômés eux-mêmes quelques mois après la fin de leurs études au moyen d'enquêtes désignées sous l'expression « relance des personnes diplômées ».

Ces deux approches sont complémentaires. En fait, on devrait, d'une part, doter tout système de formation d'un modèle de prévision des besoins pour planifier l'offre de services et, d'autre part, avoir une idée assez juste du taux d'insertion dans le marché du travail des diplômés de chaque programme d'études pour pouvoir l'adapter en conséquence. Cette rétroaction peut se traduire par diverses mesures d'ajustement, comme le contingentement de l'admission pour certains programmes d'études, la réduction ou l'augmentation de l'offre de services ou des campagnes de promotion des programmes d'études qui offrent les meilleures perspectives d'accès au marché du travail.

La relance des personnes diplômées

Ces enquêtes visent à décrire, puis à faire connaître la situation des personnes diplômées de la formation professionnelle et technique environ de neuf mois à un an après la fin de leurs études. Elles constituent une source d'information fiable, précise, de première main et actualisée sur l'intégration au marché du travail des nouveaux titulaires d'un diplôme, et ce, par programme d'études ou secteur de formation, par région et pour l'ensemble du pays. On doit les mener systématiquement chaque année pour suivre l'évolution de la situation et procéder éventuellement à une régulation du système.

Pour être fiables et révélatrices, ces données, de nature quantitative, doivent, en principe, être collectées auprès de la population totale concernée et non auprès d'un échantillon de population. Cette condition se justifie encore plus si la population considérée est limitée. En effet, pour les programmes d'études qui comportent un nombre peu élevé de diplômés, il faudrait demeurer très prudent dans l'interprétation des résultats, même si on réussissait à joindre la totalité de la population visée. Les données recueillies peuvent, par exemple, porter sur :

- le taux d'insertion dans le marché du travail;
- le taux des emplois liés à la formation;
- le taux de poursuite des études;
- le taux de chômage;
- le taux de rémunération moyen.

Même si toutes ces données quantitatives sur l'insertion dans le marché du travail permettent de décrire l'état du système, elles sont insuffisantes pour en expliquer le fonctionnement. À partir de ces données, il est cependant possible d'analyser et d'évaluer les programmes et les secteurs de formation et de les comparer entre eux ou à eux-mêmes si on les observe assez longtemps, mais il convient quand même de les interpréter avec prudence. Pour que ces données descriptives du système aident à expliquer un problème ou, encore mieux, appuient une action corrective, il faut qu'elles soient comparées à d'autres données et que les hypothèses relatives aux causes du problème relevé aient été analysées et validées par des experts et des partenaires. En somme, les indicateurs ne permettent pas de poser un diagnostic et encore moins de prescrire un remède; ils ne font que sonner l'alarme en révélant des signes de dysfonctionnement du système.

Dans le cas particulier des relances par exemple, de faibles taux d'insertion dans le marché du travail, année après année, pour les diplômés d'un programme donné pourraient s'expliquer par une offre de formation trop importante par rapport aux besoins du marché du travail pour la profession visée, auquel cas on devrait prendre des mesures énergiques pour réduire l'écart et tenter d'atteindre un meilleur équilibre. Par ailleurs, une diminution subite du taux d'insertion dans le marché du travail pourrait s'expliquer par un ralentissement économique touchant un secteur en particulier ou même l'ensemble des secteurs. On peut espérer qu'une telle situation est temporaire et qu'en dépit des difficultés d'insertion dans le marché du travail des diplômés, il n'y ait pas lieu de modifier fondamentalement l'offre de formation, du moins pas avant de mieux connaître les conséquences à long terme des soubresauts de l'économie. Enfin, une baisse progressive du taux d'insertion dans le marché du travail pour un programme d'études donné pourrait s'expliquer par l'insatisfaction croissante des employeurs à l'égard de la formation offerte. En effet, si les employeurs constatent que les diplômés de la formation professionnelle qu'ils embauchent ne possèdent pas les compétences recherchées, ils trouveront à coup sûr le moyen de recruter ailleurs les employés aptes à répondre à leurs besoins ou prendront les mesures nécessaires pour former eux-mêmes leur main-d'œuvre, tant bien que mal. Malheureusement, l'absence de formation adéquate pour répondre aux besoins pressants du marché du travail pourrait entraver le développement économique des entreprises du secteur en question.

Dans le cas précis où les indicateurs d'insertion dans le marché du travail pourraient révéler une inadéquation entre la formation et l'emploi sur le plan qualitatif, il existe d'autres éléments susceptibles d'en confirmer ou d'en préciser les causes. Notons toutefois que ces indicateurs sont généralement plus descriptifs que quantitatifs et que l'un d'eux pourrait être fourni par les employeurs eux-mêmes pour peu qu'on leur donne la possibilité de s'exprimer. Il s'agit d'un indicateur qui porte sur la satisfaction des employeurs.

La satisfaction des employeurs

À une fréquence peut-être moins élevée que pour les diplômés, tous les deux ou trois ans par exemple, on peut demander aux employeurs qui ont engagé des personnes diplômées de l'enseignement professionnel et technique de se prononcer sur la pertinence et la qualité de leur formation. La relance auprès des employeurs peut très bien ne porter que sur un échantillon de la population considérée, puisqu'elle ne comporte que des données de nature qualitative qui seront vite saturées, c'est-à-dire que les principales tendances seront généralement confirmées après un nombre limité de réponses aux questionnaires.

La relance auprès des employeurs peut procurer des données fiables et directement utilisables à condition qu'elle soit faite auprès de ceux qui ont récemment recruté des diplômés de la formation professionnelle et technique issus du programme considéré. Il est relativement facile d'identifier ces employeurs au moment de la relance des diplômés, tout en préservant la confidentialité de l'information. Les données obtenues des employeurs directement concernés sont plus précises et plus utiles que celles qui proviendraient d'autres sources, par exemple d'associations d'employeurs, et qui prendraient la forme de jugements généraux sur la qualité de la formation.

Les données recueillies permettent de mesurer la satisfaction des employeurs par rapport à la formation des nouveaux diplômés. De façon plus précise, les questions à poser peuvent porter, par exemple, sur :

- la maîtrise des compétences techniques;
- la maîtrise des nouvelles technologies;
- la maîtrise des compétences plus générales ou transversales (capacité de communiquer ou de travailler en équipe, notamment);
- la maîtrise de la langue maternelle, parlée et écrite;
- la maîtrise d'une langue seconde, parlée et écrite (le français, par exemple, pour les classes bilingues);
- les attitudes et les comportements.

2.3.3 Les indicateurs permettant de juger de l'efficience

L'efficience désigne le rapport entre l'efficacité et le coût, soit le rapport entre les résultats obtenus et les ressources investies pour produire ces résultats. L'efficience d'un système de formation professionnelle et technique peut être mesurée et évaluée, entre autres, au moyen d'indicateurs de performance qui permettent d'analyser les coûts de fonctionnement sous différents angles.

L'examen de la « rentabilité » du système et de ses différentes composantes, établissements et programmes, nécessite de recueillir toute l'information appropriée. Compte tenu de l'importance des coûts d'implantation et de fonctionnement des systèmes de formation professionnelle, les gouvernements mettent en place des stratégies d'évaluation.

Par ailleurs, dans un contexte de décentralisation des responsabilités et d'accroissement de l'autonomie des régions et même des établissements, plusieurs gouvernements ont opté pour l'obligation de rendre compte. C'est dans ce contexte qu'il faut situer l'accroissement de l'intérêt des autorités responsables de la

création d'indicateurs qui servent d'outils de gestion. N'oublions pas que les instances doivent justifier l'utilisation des ressources publiques consacrées aux systèmes de formation professionnelle et technique.

Les indicateurs de performance

Les indicateurs de performance doivent permettre de mesurer l'atteinte des objectifs fixés dans les plans d'action ministériels ou les grandes orientations gouvernementales. Ce sont, bien sûr, des outils de gestion importants pour les responsables de la gestion centrale, qui doivent assurer le pilotage du système dans son ensemble.

Il s'agit d'indicateurs qui peuvent toutefois concerner d'autres décideurs si une approche décentralisée est privilégiée et si chaque constituante d'un réseau de formation a une marge de manœuvre suffisante pour ce qui est de la gestion financière et pédagogique. Dans les pays qui optent pour une gestion décentralisée, les gestionnaires d'établissement sont les premiers à devoir s'occuper de la collecte de l'information. Ils sont aussi les principaux utilisateurs des indicateurs de performance.

Ces indicateurs leur permettent de comparer leur établissement à d'autres et de prendre des décisions stratégiques relativement à son développement. L'information issue des indicateurs vise donc avant tout à appuyer le changement. C'est donc dire que l'autonomie accordée aux établissements de formation s'accompagne de l'obligation de rendre des comptes en ce qui concerne l'atteinte d'objectifs communs. En formation professionnelle, les indicateurs de performance peuvent être, par exemple :

- le taux de réussite par matière, par année, par programme d'études;
- le pourcentage des élèves de cohortes de la formation générale qui accèdent à la formation professionnelle et technique;
- les coûts de formation par élève, par programme d'études et même par région ou par établissement.

Les résultats de la relance des diplômés peuvent eux aussi représenter, dans une certaine mesure, d'excellents indicateurs de performance, puisque l'insertion en emploi constitue le principal objectif de la formation professionnelle.

Il serait intéressant de comparer la réussite des classes bilingues avec celle des classes ordinaires quant à l'insertion relative des élèves des classes bilingues dans le marché du travail et à la satisfaction des employeurs à leur égard compte tenu du montant supplémentaire investi par élève par rapport aux classes ordinaires.

Les coûts de la formation

Souvent, ce sont d'abord les préoccupations relatives aux coûts de formation par élève, par programme d'études ou par établissement qui conduisent à définir des indicateurs.

La plupart des pays mettent au point des indicateurs qui permettent de comparer leur système de formation professionnelle et technique à d'autres systèmes de formation nationaux ou internationaux. Ces indicateurs portent généralement sur les aspects suivants :

- les investissements dans l'éducation (privés et publics);
- les investissements dans la formation professionnelle et technique par rapport au budget consacré à l'éducation;
- les investissements dans l'éducation par rapport au produit intérieur brut;

- les investissements dans la formation professionnelle et technique par rapport au produit intérieur brut;
- la contribution financière du secteur privé à la formation professionnelle;
- la contribution des élèves au financement de la formation professionnelle.

Des analyses plus précises peuvent aussi servir à comparer les coûts de fonctionnement par programme, de même que les contributions demandées aux élèves. Aux fins de comparaison, le choix des pays ou des régions de référence est stratégique, compte tenu des objectifs à atteindre. Une attention particulière doit être portée au contexte de chaque pays avec lequel on veut comparer son système étant donné les disparités importantes qui peuvent exister.

Pour qu'un système de formation professionnelle puisse remplir sa mission, il doit être conçu de façon à ce qu'on puisse en suivre l'évolution et en évaluer les résultats. De plus, il doit avoir une capacité d'adaptation suffisante pour qu'il soit possible, à la suite d'évaluations, de mettre rapidement en place des mesures correctives, voire d'apporter des changements majeurs.

3 INDICATEURS RETENUS POUR LES CLASSES BILINGUES

Sept indicateurs ont été sélectionnés par les représentants nationaux pour le suivi et l'évaluation des classes bilingues de formation professionnelle en hôtellerie et en tourisme dans les pays d'Europe centrale et orientale :

Indicateur 1 Fréquentation scolaire à temps plein

Indicateur 2 Taux de réussite des élèves à la fin des études

Indicateur 3 Rapport des cours en français et en langue nationale

Indicateur 4 Rapport des enseignants en français et en langue nationale

Indicateur 5 Taux d'insertion dans le marché du travail et de poursuite des études des personnes diplômées

Indicateur 6 Degré de satisfaction des employeurs au regard de la performance des recrues diplômées

Indicateur 7 Coûts de la formation

Trois des indicateurs retenus visent à rendre compte du développement et de l'évolution des classes bilingues. Il s'agit de ceux qui portent sur la fréquentation scolaire à temps plein (indicateur 1) et sur l'enseignement du français (indicateurs 3 et 4). Deux autres indicateurs mesurent l'efficacité, soit l'insertion professionnelle et la poursuite des études des personnes diplômées (indicateur 5) et la satisfaction des employeurs (indicateur 6). Enfin, deux indicateurs mesurent l'efficience, soit le taux de réussite scolaire (indicateur 2) et les coûts de la formation (indicateur 7).

4 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Les principaux résultats de la mise à jour et de la collecte des données qui décrivent la situation des classes bilingues de formation professionnelle en hôtellerie et en tourisme dans les pays d'Europe centrale et orientale, à l'automne 2013, sont rassemblés dans les tableaux des pages suivantes.

Ces résultats portent sur l'effectif scolaire, la réussite des études et l'enseignement du français dans chacun des huit lycées professionnels qui offrent des classes bilingues depuis 2008. Aussi, ils mettent en lumière les données de l'enquête sur l'insertion professionnelle et la poursuite des études des personnes diplômées ainsi que celles du sondage mené auprès des employeurs. Il est à noter que l'enquête et le sondage ont été tenus de façon simultanée, du 1^{er} au 25 octobre 2013, par les six lycées qui ont connu des cohortes de finissants. Certains résultats sont comparés à des classes témoins (ordinaires) de la même spécialité professionnelle. Enfin sont présentés le coût des classes bilingues pour l'Organisation internationale de la

Francophonie et l'estimation de la contribution des écoles françaises et québécoises pour l'appui aux classes bilingues.

4.1 La fréquentation scolaire à temps plein (tableau 1)

Depuis l'implantation des classes bilingues, en 2008, le nombre d'élèves inscrits à temps plein dans les huit lycées professionnels s'élève à près de 1 000, au total. C'est à Durrës, en Albanie, que l'on compte le plus grand nombre d'inscriptions (168), suivi de Bourgas, en Bulgarie (133), et de Lazar Tanev, en ex-République yougoslave de Macédoine (121).

Globalement, les garçons sont un peu plus nombreux que les filles à fréquenter l'école à temps plein, la proportion se chiffrant à 52 %. Notons toutefois que la répartition des filles et des garçons varie beaucoup d'un établissement à l'autre. Par exemple, à Durrës et à Saranda, en Albanie, 4 élèves sur 5 sont des garçons, alors qu'à Alytus, en Lituanie, 9 élèves sur 10 sont des filles.

4.2 Le taux de réussite des élèves à la fin des études (tableaux 2 et 3)

Parmi les élèves des six lycées professionnels ayant connu des cohortes de finissants dans les classes bilingues, depuis 2011, plus de 90 % ont obtenu le diplôme d'études professionnelles. Si l'on considère les trois établissements qui ont à la fois une classe bilingue et une classe témoin (ordinaire) dans la même spécialité professionnelle, soit ceux d'Alytus (Lituanie), de Lazar Tanev (ex-République yougoslave de Macédoine) et de Viilor (Roumanie), le taux de réussite est le même dans les deux cas : il avoisine les 100 %.

D'après ces données, la réussite des élèves dans les classes bilingues est très élevée. On aurait pu s'attendre à des résultats différents, puisque l'apprentissage dans une autre langue est plus exigeant. Cependant, pour approfondir l'analyse, il serait utile de répondre aux questions suivantes :

- Les épreuves pratiques d'évaluation se font-elles en français?
- Quel est le degré de maîtrise de cette langue?
- Les classes bilingues sont-elles fréquentées par les élèves qui présentent les meilleurs résultats scolaires?

TABLEAU 1 (INDICATEUR 1)
ÉVOLUTION DE L'FFECTIF DES CLASSES BILINGUES EN HÔTELLERIE ET EN TOURISME DANS LES
PAYS D'EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE – SITUATION EN OCTOBRE 2013

PAYS/ÉTABLISSEMENTS	SPÉCIALITÉS LIÉES AUX PROFESSIONS	COHORTES	INSCRIPTIONS À TEMPS PLEIN	SEXE FÉMININ	SEXE MASCULIN
ALBANIE/DURRËS	Service de la restauration	Ensemble	162	26	136
		2009-2013	30	3	27
		2010-2014	28	8	20
		2011-2015	29	4	25
		2012-2016	42	6	36
		2013-2017	33	5	28
ALBANIE/SARANDA	Service de la restauration	Ensemble	76	14	62
		2011-2015	19	5	14
		2012-2016	29	9	20
		2013-2017	28	0	28
BULGARIE/VARNA	Organisation en hôtellerie	Ensemble	98	48	50
		2010-2014	27	14	13
		2011-2015	27	16	11
		2012-2016	20	9	11
		2013-2017	24	9	15
BULGARIE/BOURGAS	Production et service dans les établissements d'alimentation et de divertissement	Ensemble	133	84	49
		2008-2012	25	14	11
		2009-2013	28	17	11
		2010-2014	27	18	9
		2011-2015	27	22	5
2012-2016	26	13	13		
EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE/LAZAR TAVEV	Techniques en hôtellerie	Ensemble	121	50	71
		2009-2013	30	14	16
		2010-2014	22	11	11
		2011-2015	23	9	14
		2012-2016	21	5	16
2013-2017	25	11	14		
LITUANIE/ALYTUS	Service aux tables/ service au bar	Ensemble	52	48	4
		2009-2012	11	11	0
		2010-2013	9	9	0
		2011-2014	8	8	0
		2012-2015	12	10	2
		2013-2016	12	10	2
	Employé de l'hôtel	Ensemble	45	40	5
		2009-2012	14	14	0
		2010-2013	13	9	4
		2011-2014	9	8	1
	2012-2015	9	9	0	
	Cuisine	2013-2016	12	11	1
RÉPUBLIQUE DE MOLDAVIE/LYCÉE N°1	Service de la restauration	Ensemble	99	50	49
		2008-2011	23	11	12
		2009-2012	26	13	13
		2010-2013	25	10	15
		2013-2016	25	15	10
ROUMANIE/VIIOR	Organisation banqueting Techniques en gastronomie Techniques en tourisme Tourisme et alimentation	Ensemble	116	64	52
		2008-2013	26	11	15
		2010-2014	27	10	17
		2011-2015	33	22	11
		2013-2017	30	11	19
TOTAL	13	40	914	435	479

Source : Organisation internationale de la Francophonie et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, décembre 2013

TABLEAU 2 (INDICATEUR 2)
RÉUSSITE DES ÉTUDES EN HÔTELLERIE ET EN TOURISME DANS LES PAYS D'EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE,
CLASSES BILINGUES – SITUATION EN OCTOBRE 2013

PAYS/ÉTABLISSEMENTS	INSCRIPTIONS À TEMPS PLEIN N	DIPLOMÉS DÉCERNÉS N	TAUX DE RÉUSSITE SCOLAIRE (%)
ALBANIE/DURRËS			
Service de la restauration			
Cohorte 2009-2013			
Ensemble des sexes	30	30	100
• Sexe masculin	27	27	100
• Sexe féminin	3	3	100
BULGARIE/BOURGAS			
Production et service dans les établissements d'alimentation et de divertissement			
Cohorte 2008-2012			
Ensemble des sexes	25	25	100
• Sexe masculin	11	11	100
• Sexe féminin	14	14	100
Cohorte 2009-2013			
Ensemble des sexes	28	28	100
• Sexe masculin	11	11	100
• Sexe féminin	17	17	100
EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE/LAZAR TANEV			
Techniques en hôtellerie			
Cohorte 2009-2013			
Ensemble des sexes	30	30	100
• Sexe masculin	16	16	100
• Sexe féminin	14	14	100
LITUANIE/ALYTUS			
Service aux tables/service au bar			
Cohorte 2009-2012			
• Sexe féminin	11	11	100
Cohorte 2010-2013			
• Sexe féminin	9	9	100
Employé de l'hôtel			
Cohorte 2009-2012			
• Sexe féminin	14	14	100
Cohorte 2010-2013			
Ensemble des sexes	13	9	69
• Sexe masculin	4	2	50
• Sexe féminin	9	7	77,8
RÉPUBLIQUE DE MOLDAVIE/LYCÉE N° 1			
Service de la restauration			
Cohorte 2008-2011			
Ensemble des sexes	23	20	87
• Sexe masculin	12	10	83
• Sexe féminin	11	10	91
Cohorte 2009-2012			
Ensemble des sexes	26	23	88
• Sexe masculin	13	11	85
• Sexe féminin	13	12	92
Cohorte 2010-2013			
Ensemble des sexes	25	15	60
• Sexe masculin	15	9	60
• Sexe féminin	10	6	60
ROUMANIE/VIILOR			
Organisation banqueting			
Cohorte 2008-2013			
Ensemble des sexes	26	25	96
• Sexe masculin	15	15	100
• Sexe féminin	11	10	91
TOTAL DES COHORTES			
Ensemble des sexes	260	239	91,7
• Sexe masculin	124	112	90,3
• Sexe féminin	136	127	94,4

Source : Organisation internationale de la Francophonie et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, décembre 2013

TABLEAU 3 (INDICATEUR 2)
RÉUSSITE DES ÉTUDES EN HÔTELLERIE ET EN TOURISME DANS LES PAYS D'EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE,
COMPARAISON DES CLASSES BILINGUES ET DES CLASSES TÉMOINS –
SITUATION EN OCTOBRE 2013

PAYS/ÉTABLISSEMENTS	CLASSES BILINGUES			CLASSES TÉMOINS*		
	INSCRIPTIONS À TEMPS PLEIN	DIPLÔMES DÉCERNÉS	TAUX DE RÉUSSITE SCOLAIRE (%)	INSCRIPTIONS À TEMPS PLEIN	DIPLÔMES DÉCERNÉS	TAUX DE RÉUSSITE SCOLAIRE (%)
	N	N		N	N	
EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE/LAZAR TANEV						
Techniques en hôtellerie						
Cohorte 2009-2013						
• Ensemble des sexes	30	30	100	33	33	100
• Sexe masculin	16	16	100	15	15	100
• Sexe féminin	14	14	100	18	18	100
LITUANIE/ALYTUS						
Cohorte 2009-2012						
• Sexe féminin	11	11	100	7	7	100
Cohorte 2010-2013						
• Ensemble des sexes	9	9	100	13	12	92,3
• Sexe masculin	—	—	—	6	5	83,3
• Sexe féminin	9	9	100	7	7	100
ROUMANIE/VIILOR						
Organisation banqueting						
Cohorte 2008-2013						
• Ensemble des sexes	26	25	96,1	24	24	100
• Sexe masculin	15	15	100	11	11	100
• Sexe féminin	11	10	90,9	13	13	100
TOTAL DES COHORTES						
• Ensemble des sexes	76	75	98,7	80	79	98,8
• Sexe masculin	31	31	100	35	34	97,1
• Sexe féminin	45	44	97,7	45	45	100

Source : Organisation internationale de la Francophonie et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, décembre 2013

*Trois établissements ont accueilli à la fois des classes bilingues et des classes témoins.

4.3 L'importance de l'enseignement en français dans la spécialité professionnelle (tableau 4)

Pour comprendre l'importance de l'enseignement en français dans la spécialité professionnelle, nous avons calculé les données pour deux indicateurs, soit le rapport des cours en français et en langue nationale (indicateur 3) et le rapport des enseignants en français et en langue nationale (indicateur 4). Il s'agit de l'enseignement du français dans les disciplines non linguistiques.

On remarque que la proportion des heures d'enseignement en français dans la spécialité professionnelle varie beaucoup d'un lycée à l'autre. Le nombre d'heures le plus élevé est à Viilor, en Roumanie (62 %), suivi de Lazar Tanev, en ex-République yougoslave de Macédoine (49,5 %), et du Lycée n° 1, en République de Moldavie (47,7 %). Pour ce qui est du personnel enseignant, plus du tiers donne des cours de la spécialité en français dans quatre lycées, soit Lazar Tanev (ex-République yougoslave de Macédoine), le Lycée n° 1 (République de Moldavie), Durrës et Saranda (Albanie).

**TABLEAU 4 (INDICATEURS 3 ET 4)
IMPORTANCE DE L'ENSEIGNEMENT EN FRANÇAIS DANS LA SPÉCIALITÉ PROFESSIONNELLE–
SITUATION EN OCTOBRE 2013**

PAYS/ÉTABLISSEMENTS	HEURES D'ENSEIGNEMENT DANS LA SPÉCIALITÉ N	PROPORTION DES HEURES EN LANGUE NATIONALE (%)	PROPORTION DES HEURES EN FRANÇAIS (DNL*) (%)	ENSEIGNANTS DANS LA SPÉCIALITÉ N	PROPORTION QUI DONNE DES COURS EN LANGUE NATIONALE (%)	PROPORTION QUI DONNE DES COURS EN FRANÇAIS (DNL) (%)
ALBANIE/DURRËS						
Service de la restauration	1 621	61,5	38,5	8	62,0	38,0
ALBANIE/SARANDA						
Service de la restauration	1 621	61,5	38,5	8	62,0	38,0
BULGARIE/VARNA						
Organisation en hôtellerie	1 954	66,0	34,0	20	82,0	18,0
BULGARIE/BOURGAS						
Production et service dans les établissements d'alimentation et de divertissement	1 676	85,0	15,0	16	86,4	13,6
EX-RÉPUBLIQUE YUGOSLAVE DE MACÉDOINE/LAZAR TANEV						
Techniques en hôtellerie	2 001	50,5	49,5	13	62,0	38,0
LITUANIE/ALYTUS						
Service aux tables/au bar	2 155	83,9	16,1	9	77,8	22,2
Employé de l'hôtel	1 765	82,4	17,6	5	60,0	40,0
Cuisine	2 155	83,3	16,7	10	80,0	20,0
RÉPUBLIQUE DE MOLDAVIE/LYCÉE N° 1						
Service de la restauration	1 731	52,3	47,7	12	66,7	33,3
ROUMANIE/VIILOR						
Organisation banqueting	634	83,0	17,0	6	83,3	16,6
Techniques en gastronomie	552	52,0	48,0	3	66,7	33,3
Techniques en tourisme	468	38,0	62,0	4	50,0	50,0
Tourisme et alimentation	324	44,5	55,5	4	50,0	50,0

Source : Organisation internationale de la Francophonie et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, décembre 2013

* DNL : discipline non linguistique

4.4 L'insertion dans le marché du travail et la poursuite des études des personnes diplômées (tableaux 5 et 6)

Une enquête sur l'insertion professionnelle et la poursuite des études des personnes diplômées a été menée, en octobre 2013, par les six établissements qui ont connu des cohortes de finissants : Durrës (Albanie), Bourgas (Bulgarie), Alytus (Lituanie), Lazar Tanev (ex-République yougoslave de Macédoine), le Lycée n° 1 (République de Moldavie) et Viilor (Roumanie). Pour ces établissements, l'enquête fournit des données sur la situation des personnes environ trois mois après l'obtention du diplôme professionnel (cohortes 2008-2013, 2009-2013 et 2010-2013). Dans le cas des trois lycées ayant plusieurs cohortes, c'est-à-dire Bourgas, Alytus et le Lycée n° 1, l'enquête fournit des renseignements relatifs à la situation des titulaires du diplôme environ 15 ou 27 mois après la fin des études (cohortes 2008-2011, 2008-2012 et 2009-2012).

Le questionnaire d'enquête, un exemple de calcul de l'indicateur et les taux de réponse minimaux recherchés en fonction de la taille des groupes se trouvent aux annexes 1, 2 et 3².

² Ces outils d'enquête et d'analyse résultent de l'adaptation du questionnaire des outils utilisés dans le cadre de l'enquête La Relance en formation professionnelle, menée annuellement par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec.

Taux de réponse obtenus

Le taux de réponse global pour l'enquête menée est de 82 %. Le taux de réponse est calculé selon le rapport du nombre d'entrevues effectuées sur la taille globale de la population étudiée.

PAYS/ÉTABLISSEMENTS	DIPLÔMÉS VISÉS PAR L'ENQUÊTE N	DIPLÔMÉS AYANT RÉPONDU N	TAUX DE RÉPONSE OBTENUS %
ALBANIE/DURRËS			
Service de la restauration			
Cohorte 2009-2013	30	30	100
BULGARIE/BOURGAS			
Production et service dans les établissements d'alimentation et de divertissement			
Cohorte 2008-2012	25	13	52
Cohorte 2009-2013	28	17	60,7
EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE/LAZAR TANEV			
Techniques en hôtellerie			
Cohorte 2009-2013	30	22	73,3
LITUANIE/ALYTUS			
Service aux tables/service au bar			
Cohorte 2009-2012	11	11	100
Cohorte 2010-2013	9	7	77,8
Employé de l'hôtel			
Cohorte 2009-2012	14	13	92,9
Cohorte 2010-2013	9	7	77,8
RÉPUBLIQUE DE MOLDAVIE/LYCÉE N° 1			
Service de la restauration			
Cohorte 2008-2011	20	17	85
Cohorte 2009-2012	23	21	91,3
Cohorte 2010-2013	15	15	100
ROUMANIE/VIILOR			
Organisation banqueting			
Cohorte 2008-2013	25	23	92
ENSEMBLE	239	196	82 %

Source : Organisation internationale de la Francophonie et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, décembre 2013

Les taux de réponse obtenus concernant les diverses cohortes sont suffisamment élevés pour assurer la qualité des résultats. Toutefois, en ce qui a trait à la cohorte 2008-2012, dans le programme d'études Production et service dans les établissements d'alimentation et de divertissement, à Bourgas (Bulgarie), il y a plus de risques que les personnes répondantes ne décrivent pas adéquatement la situation de l'ensemble de la population cible puisque le taux de réponse minimal recherché en fonction de la taille du groupe n'a pas été atteint (52 % par rapport à 60 %).

Le Tableau 5 montre que la situation des 196 diplômées ayant répondu à l'enquête varie beaucoup d'un lycée à l'autre. Cette variation s'explique en partie par le fait que les systèmes éducatifs diffèrent grandement selon les pays. Si l'intégration au marché du travail constitue l'objectif principal de la formation professionnelle dans certains systèmes, d'autres prescrivent un passage en formation professionnelle avant de s'engager à l'université dans un domaine donné. En ce sens, nous estimons que toute comparaison des résultats entre les lycées demeure délicate.

L'enquête révèle que, depuis 2011, dans quatre des six lycées ayant eu des cohortes de finissants dans les classes bilingues, une forte proportion de personnes poursuivent des études après l'obtention du diplôme professionnel. Près des trois quarts le font à Lazar Tanev (ex-République yougoslave de Macédoine), plus des deux tiers le font à Bourgas (Bulgarie), à peu près la moitié le font au Lycée n° 1 (République de Moldavie) et environ 40 % le font à Durrës (Albanie). Il est intéressant de noter que, dans la plupart des cas, ces personnes poursuivent des études plus poussées dans le domaine de l'hôtellerie et du tourisme. Ces résultats laissent sous-entendre qu'elles empruntent un parcours linéaire, suivant un itinéraire officiel, pour faire carrière dans ce domaine.

En revanche, à Alytus (Lituanie) et à Viilor (Roumanie), les classes bilingues semblent plutôt s'inscrire dans un itinéraire qui prévoit une transition immédiate vers le marché du travail, bien que les personnes diplômées puissent aussi décider de s'engager dans des études supérieures.

En effet, à Alytus, les titulaires du diplôme professionnel qui obtiennent un emploi environ de 3 à 15 mois après la fin des études sont en proportion beaucoup plus nombreux (70 % en moyenne) que ceux qui poursuivent des études (21 % en moyenne) ou qui sont à la recherche d'un emploi (9 % en moyenne). Dans la plupart des cas, l'emploi occupé est à temps plein et correspond à la formation. Quant à Viilor (Roumanie), plus des trois quarts des personnes diplômées occupent un emploi environ trois mois après leurs études, 13 % d'entre elles poursuivent des études, la plupart dans un autre domaine, et 9 % sont à la recherche d'un emploi.

Par ailleurs, le Tableau 6 révèle qu'environ trois mois après la fin des études, les diplômés des classes bilingues semblent mieux s'intégrer au milieu du travail et avoir plus tendance à poursuivre des études et, conséquemment, à être moins à la recherche d'un emploi. À Alytus, le taux d'emploi pour le programme d'études Service aux tables/service au bar est de 7,1 points de pourcentage plus élevé, tandis qu'à Viilor, il est de 1 point de pourcentage plus élevé pour le programme d'études Organisation banqueting. Cependant, il faut souligner qu'à Alytus, le taux de réponse obtenu pour la classe témoin est inférieur à celui recherché³.

Aussi, la proportion des diplômés qui poursuivent des études est de 12 points de pourcentage plus élevée à Alytus, alors qu'à Viilor, elle est de 13 points plus élevée. Par conséquent, la proportion des personnes à la recherche d'un emploi est inférieure de 12 points de pourcentage, à Alytus, et de 14 points de pourcentage, à Viilor.

Malgré la courte période couverte par l'enquête, et le petit nombre d'établissements ayant une classe témoin, ces résultats paraissent prometteurs au plan de l'intégration au marché du travail.

³ Le taux de réponse recherché pour un groupe de 6 à 10 personnes est de 65 % (voir annexe 4), tandis que le taux de réponse obtenu est de 60 %. Plus précisément, 6 personnes diplômées de la classe témoin ont répondu à l'entrevue par rapport à une population cible de 10 personnes.

TABLEAU 5 (INDICATEUR 5)
INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET POURSUITE DES ÉTUDES DES PERSONNES DIPLÔMÉES, CLASSES
BILINGUES EN HÔTELLERIE ET EN TOURISME – SITUATION EN OCTOBRE 2013

PAYS/ÉTABLISSEMENTS	SITUATION EN OCTOBRE 2013, ENVIRON 3, 15 OU 27 MOIS APRÈS LA FIN DES ÉTUDES				L'EMPLOI À TEMPS PLEIN ET SES CARACTÉRISTIQUES		LA POURSUITE DES ÉTUDES ET SES CARACTÉRISTIQUES	
	DIPLOMÉS AYANT RÉPONDU	EN EMPLOI	AUX ÉTUDES	À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI	À TEMPS PLEIN	EN LIEN AVEC LES ÉTUDES	EN HÔTELLERIE ET EN TOURISME	DANS UN AUTRE DOMAINE
	N (196)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ALBANIE/DURRËS								
Service de la restauration								
Cohorte 2009-2013	30	50,0	40,0	10,0	100	100	66,6	33,3
BULGARIE/BOURGAS								
Production et service dans les établissements d'alimentation...								
Cohorte 2008-2012	13	23,1	69,2	7,7	66,7	100,0	78,0	22,0
Cohorte 2009-2013	17	23,5	64,7	11,8	75,0	100	73,0	27,0
EX-RÉPUBLIQUE YUGOSLAVE DE MACÉDOINE/LAZAR TANEV								
Techniques en hôtellerie								
Cohorte 2009-2013	22	13,6	72,8	13,6	100	100	62,5	37,5
LITUANIE/ALYTUS								
Service aux tables/service au bar								
Cohorte 2009-2012	11	81,8	18,2	0,0	100	33,3	100	0
Cohorte 2010-2013	7	57,1	28,6	14,3	100	75,0	0	100
Employé de l'hôtel								
Cohorte 2009-2012	13	69,2	23,1	7,7	88,9	87,5	33,3	66,7
Cohorte 2010-2013	7	71,4	14,3	14,3	100	80,0	0	100
RÉPUBLIQUE DE MOLDAVIE/LYCÉE N° 1								
Service de la restauration								
Cohorte 2008-2011	17	47,1	52,9	0,0	75,0	62,3	77,8	22,2
Cohorte 2009-2012	21	47,6	52,4	0,0	90,0	100	27,3	72,7
Cohorte 2010-2013	15	53,3	46,7	0,0	62,5	100	71,4	28,6
ROUMANIE/VIIOR								
Organisation banqueting								
Cohorte 2008-2013	23	78,3	13,0	8,7	55,5	90	33,3	66,6

Source : Organisation internationale de la Francophonie et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, décembre 2013

TABLEAU 6 (INDICATEUR 5)
INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET POURSUITE DES ÉTUDES DES PERSONNES DIPLÔMÉES,
COMPARAISON DES CLASSES BILINGUES ET DES CLASSES TÉMOINS – SITUATION EN OCTOBRE 2013

PAYS/ÉTABLISSEMENTS	SITUATION EN OCTOBRE 2013 ENVIRON TROIS MOIS APRÈS LA FIN DES ÉTUDES				L'EMPLOI À TEMPS PLEIN ET SES CARACTÉRISTIQUES		LA POURSUITE DES ÉTUDES ET SES CARACTÉRISTIQUES	
	DIPLÔMÉS AYANT RÉPONDU	EN EMPLOI	AUX ÉTUDES	À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI	À TEMPS PLEIN	EN LIEN AVEC LES ÉTUDES	EN HÔTELLERIE ET EN TOURISME	DANS UN AUTRE DOMAINE
	N	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE/LAZAR TANEV								
Techniques en hôtellerie								
CLASSE BILINGUE 2009-2013	22	13,6	72,8	13,6	100	100	62,5	37,5
CLASSE TÉMOIN 2009-2013	15	20,0	66,7	13,3	66,7	66,7	40	60,0
LITUANIE/ALYTUS								
Service aux tables/service au bar								
CLASSE BILINGUE 2010-2013	7	57,1	28,6	14,3	100	75,0	0	100
CLASSE TÉMOIN 2010-2013	6	50,0	16,6	33,3	100	100	0	100
ROUMANIE/VIILOR								
Organisation banqueting								
CLASSE BILINGUE 2008-2013	23	78,3	13,0	8,7	55,5	90	33,3	66,6
CLASSE TÉMOIN 2008-2013	17	77,3	0,0	22,7	29,4	100	0,0	0,0

Source : Organisation internationale de la Francophonie et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, décembre 2013.

4.5 La satisfaction des employeurs (tableau 7)

Quatre lycées professionnels ont mené un sondage auprès des employeurs qui ont embauché des recrues diplômées des classes bilingues dans les programmes d'études suivants : Service de la restauration (Durrës, Albanie); Service aux tables/service au bar et Employé de l'hôtel (Alytus, Lituanie); Service de la restauration (Lycée n° 1, République de Moldavie); et Organisation banqueting (Viilor, Roumanie). Le questionnaire de sondage auprès des employeurs se trouve à l'annexe 4.⁴ Le taux de réponse global est de 79,1 %.

Taux de réponse obtenus

PAYS/ÉTABLISSEMENTS	EMPLOYEURS VISÉS PAR L'ENQUÊTE	EMPLOYEURS AYANT RÉPONDU	TAUX DE RÉPONSE OBTENUS
	N	N	%
ALBANIE/DURRËS			
Service de la restauration	15	10	66,7
LITUANIE/ALYTUS			
Service aux tables/service au bar	13	11	84,6
Employé de l'hôtel	14	12	85,7
RÉPUBLIQUE DE MOLDAVIE/LYCÉE N° 1			
Service de la restauration	33	25	75,8
ROUMANIE/VIILOR			
Organisation banqueting	18	10	55,6
ENSEMBLE	86	68	79,1

Source : Organisation internationale de la Francophonie et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, décembre 2013

⁴ Le questionnaire d'enquête s'inspire de celui utilisé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec pour le sondage auprès des employeurs en formation professionnelle.

TABLEAU 7 (INDICATEUR 6)
SATISFACTION DES EMPLOYEURS QUANT À LA COMPÉTENCE DES RECRUES DIPLÔMÉES,
CLASSES BILINGUES EN HÔTELLERIE ET EN TOURISME – SITUATION EN OCTOBRE 2013

PAYS/ÉTABLISSEMENTS	NIVEAU DE COMPÉTENCE PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES TITULAIRES D'UN DIPLÔME DANS LE DOMAINE			NIVEAU DE COMPÉTENCE QUANT À LA CAPACITÉ DE COMMUNIQUER EN FRANÇAIS			
	EMPLOYEURS AYANT RÉPONDU	MEILLEUR	AUSSI BON	TRÈS ÉLEVÉ	ÉLEVÉ	MOYEN	BAS
	N	N	N	N	N	N	N
ALBANIE/DURRËS							
Service de la restauration	10	6	4	—	3	5	2
LITUANIE/ALYTUS							
Service aux tables/service au bar	11	9	2	5	4	2	—
Employé de l'hôtel	12	9	3	4	4	3	1
RÉPUBLIQUE DE MOLDAVIE/LYCÉE N° 1							
Service de la restauration	25	11	14	7	10	8	—
ROUMANIE/VIILOR							
Organisation banqueting	10	3	7	3	6	1	—
TOTAL	68	38	30	19	27	19	3
	(%)	100	55,9	44,1	27,9	39,7	27,9
							4,4

Source : Organisation internationale de la Francophonie et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, décembre 2013

Le Tableau 7 montre que plus de la moitié des 68 employeurs ayant répondu au sondage (55,9 %) jugent que le niveau de compétence des recrues diplômées des classes bilingues est plus élevé par rapport à celui des titulaires du diplôme professionnel dans les classes ordinaires. Aussi, plus des deux tiers (67,6 %) indiquent qu'ils sont très satisfaits (39,7 %) ou satisfaits (27,9 %) des capacités de ces recrues de communiquer en français. Il y a lieu de reconnaître que, pour la majorité des employeurs, les classes bilingues fournissent aux personnes diplômées des instruments distinctifs qui les avantagent sur le marché du travail. Cependant, il faut souligner qu'à Viilor, le taux de réponse obtenu auprès des employeurs est inférieur à celui recherché.⁵

4.6 Les coûts de la formation pour l'Organisation internationale de la Francophonie et l'estimation de la contribution des écoles françaises et québécoises (tableaux 8 et 9)

La dépense globale de l'Organisation internationale de la Francophonie par élève des classes bilingues est estimée à 111 euros en 2012 et à 124 euros en 2013. Cette dépense inclut, entre autres, la formation des enseignants, les stages des diplômés et l'achat de matériel didactique de langue française. Dans certains lycées, la dépense globale par élève est plus élevée, par exemple à Saranda et à Durrës, en Albanie. L'augmentation des dépenses en 2013 peut s'expliquer par l'ajout d'une nouvelle cohorte d'élèves à Saranda. En effet, la planification et le lancement de nouvelles cohortes demandent au départ un investissement plus important que lorsque les classes ont atteint un rythme de croisière.

Par ailleurs, la contribution estimée des écoles des pays d'Europe centrale et orientale est de 42 euros par élève. Dans ce calcul sont considérés le coût de remplacement du personnel enseignant et leur bénévolat. Ces chiffres indiquent que les dépenses au regard de la mise en place de classes bilingues sont peu élevées.

⁵ Le taux de réponse recherché pour un groupe de 11 à 18 personnes est de 60 % (voir annexe 4), tandis que le taux de réponse obtenu auprès des employeurs est de 55,6 %.

TABLEAU 8 (INDICATEUR 7)
COÛT DES CLASSES BILINGUES POUR L'ORGANISATION INTERNATIONALE DE LA FRANCOPHONIE EN 2012 ET EN 2013

	NOMBRE D'ÉLÈVES N	COÛT TOTAL EN 2012 €	COÛT PAR ÉLÈVE EN 2012 €	COÛT TOTAL EN 2013 €	COÛT PAR ÉLÈVE EN 2013 €
ALBANIE/DURRËS	162	12 793	79	24 586	152
ALBANIE/SARANDA	76	13 393	176	25 749	338
BULGARIE/VARNA	98	10 604	108	6 905	70
BULGARIE/BOURGAS	133	10 526	79	11 925	90
EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE/LAZAR TANEV	121	11 036	91	7 991	66
LITUANIE/ALYTUS	109	17 244	158	10 267	94
RÉPUBLIQUE DE MOLDAVIE/LYCÉE N°1	99	5 639	57	12 926	131
ROUMANIE/VIIOR	116	20 331	175	12 975	112
TOTAL	914	101 566	111	113 324	124

Source : Organisation internationale de la Francophonie et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, décembre 2013

TABLEAU 9 (INDICATEUR 7)
ESTIMATION DE LA CONTRIBUTION DES ÉCOLES DES PAYS D'EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE POUR LA MISE EN PLACE DES CLASSES BILINGUES – SITUATION EN 2013

	NOMBRE D'ÉLÈVES N	ESTIMATION DU COÛT TOTAL DE REMPLACEMENT DES ENSEIGNANTS €	ESTIMATION DU BÉNÉVOLAT €	ESTIMATION DU COÛT TOTAL PAR ÉLÈVE €
ALBANIE/DURRËS	162	750	7 550	51
ALBANIE/SARANDA	76	900	7 750	114
BULGARIE/VARNA	98	224	3 650	40
BULGARIE/BOURGAS	133	250	2 120	18
EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE/LAZAR TANEV	121	500	2 360	24
LITUANIE/ALYTUS	109	360	3 000	31
RÉPUBLIQUE DE MOLDAVIE/LYCÉE N°1	99	320	2 740	31
ROUMANIE/VIIOR	116	800	5 000	50
TOTAL	914	4 104	34 170	42

Source : Organisation internationale de la Francophonie et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, décembre 2013

5 CONCLUSION

L'implantation des classes bilingues de formation professionnelle en hôtellerie et en tourisme dans les pays d'Europe centrale et orientale a été soutenue par des équipes très déterminées. L'appui donné par l'Organisation internationale de la Francophonie, en partenariat avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, de même que le soutien apporté par les ambassades, les centres culturels et les écoles de France et du Québec ont grandement contribué à la réalisation du projet. La mise en place d'indicateurs des classes bilingues a permis d'obtenir des données précises pour rendre compte de l'évolution, de l'efficacité et de l'efficience dans les huit lycées professionnels qui ont implanté ces classes.

Les résultats communiqués dans le présent document sont probants : depuis 2008, plus de 90 % des quelque 914 jeunes qui ont fréquenté à temps plein les classes bilingues ont obtenu un diplôme d'études professionnelles. L'enquête sur l'insertion professionnelle et la poursuite des études des personnes diplômées montre en outre que la formation professionnelle contribue à développer le plein potentiel des jeunes. Pour plusieurs personnes, ce parcours peut mener à la poursuite d'études plus poussées dans le même domaine. Il fournit par ailleurs des instruments distinctifs à celles qui veulent intégrer le marché du travail et qui les avantagent par rapport aux diplômés des classes ordinaires. À cet égard, selon le sondage mené auprès des employeurs, ceux-ci jugent que les recrues diplômées des classes bilingues sont plus compétentes que celles des classes ordinaires. En effet, plus des deux tiers des employeurs (67,6 %) indiquent qu'ils sont très satisfaits ou satisfaits de la capacité des diplômés des classes bilingues de communiquer en français.

Les classes bilingues rendent les jeunes diplômés, garçons et filles, aptes à occuper des emplois qui requièrent l'usage du français. Ainsi, les résultats laissent croire que les personnes qui suivent leur formation professionnelle dans des classes bilingues pourront accéder plus facilement au marché du travail, ce qui représente un gain pour la Francophonie et le développement du secteur touristique dans les pays d'Europe centrale et orientale. Enfin, les données révèlent que la dépense globale par élève pour l'implantation de classes bilingues est relativement peu élevée.

Pour la suite des choses, l'assurance du maintien des classes bilingues dans la structure scolaire et de leur implantation à long terme représente le défi le plus important.

ANNEXE 1



**CLASSES BILINGUES EN HÔTELLERIE ET EN TOURISME
DANS LES PAYS D'EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE**
ENQUÊTE SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LA POURSUITE DES ÉTUDES DES PERSONNES
DIPLOMÉES (INDICATEUR 5)
QUESTIONNAIRE VALIDÉ LE 25 SEPTEMBRE 2013

Spécialité :

Promotion :

Enquête menée en (mois et année) :

■ ■ ■

Pays :

Établissement :

INTRODUCTION

Bonjour, je m'appelle (nom de l'intervieweuse ou de l'intervieweur) et je travaille pour (nom du lycée). En collaboration avec l'Organisation internationale de la Francophonie, le lycée mène une enquête auprès des personnes diplômées des classes bilingues de formation professionnelle en (spécialité). Les renseignements qu'il souhaite obtenir portent sur vos études, votre travail et le lien qui existe entre les deux. Ils serviront à mieux informer les élèves ainsi que les personnes qui les conseilleront au moment de faire leur choix de carrière. Toutes vos réponses seront traitées de façon confidentielle.

PREMIÈRE SECTION

LA FORMATION

Les questions qui suivent porteront sur les études professionnelles que vous avez faites en (spécialité) au (nom du lycée).

Q1

Nos fichiers indiquent que vous étiez inscrite ou inscrit dans une classe bilingue.

Est-ce exact?

- 1- Oui
- 2- Non : possibilité de correction sur l'inscription dans la classe bilingue, la spécialité et la période d'études
- 3- Non (FIN)

Q2a

Pourquoi avez-vous choisi de suivre cette formation bilingue?

Lire les choix (une seule mention possible)

- 1- Possibilité de trouver plus facilement du travail dans mon pays
- 2- Possibilité d'exercer mon travail ailleurs que dans mon pays
- 3- Par goût et intérêt personnel
- 4- Autre
(précisez) _____

Q2b

Par quel moyen avez-vous connu cette formation bilingue?

Ne pas lire

- 1- Publicité dans les médias (télévision ou radio)
- 2- Affiche publicitaire
- 3- Publicité dans la presse nationale, régionale ou locale
- 4- Internet
- 5- Répertoires de formation
- 6- Salons annuels de formation
- 7- Parents, amis ou connaissances
- 8- Bouche-à-oreille
- 9- Autre
(précisez) _____

Q2c

Suggereriez-vous cette formation bilingue à vos amis et connaissances?

- 1- Oui
- 2- Non
- 3- Je ne sais pas.

Q3a

Avez-vous obtenu un diplôme en (spécialité)?

- 1- Oui (Passez à Q3b, Q3c et Q3d.)
- 2- Non (Passez à Q4.)

Q3b

Au cours de quel mois et de quelle année avez-vous obtenu votre diplôme?

Mois _____ Année _____

Q3c

Lequel des énoncés suivants reflète le mieux votre situation?

Lire les choix

- 1- Vous avez obtenu un diplôme de fin d'études professionnelles en (spécialité).
- 2- Vous avez obtenu un diplôme de fin d'études générales (baccalauréat ou autre diplôme).
- 3- Vous avez obtenu deux diplômes.
- 4- Autre (précisez) _____

Q3d

Au moment d'obtenir votre diplôme en (spécialité), quel était, selon vous, le niveau de compétence que vous aviez atteint pour exercer un emploi bilingue lié à votre formation?

Lire les choix

- 1- Très élevé
- 2- Plutôt élevé
- 3- Plutôt bas
- 4- Très bas

Les personnes qui ont répondu à Q3b, à Q3c et à Q3d passent à Q5.

Q4

Lequel des énoncés suivants reflète le mieux votre situation?

Lire les choix

- 1- Vous avez terminé et réussi tous les cours de spécialité en langue nationale et en français.
- 2- Vous avez terminé et réussi tous les cours de spécialité en langue nationale et au moins les trois quarts des cours de spécialité en français.
- 3- Vous avez terminé et réussi tous les cours de spécialité en langue nationale et au moins la moitié des cours de spécialité en français.
- 4- Vous avez terminé et réussi tous les cours de spécialité en langue nationale et moins de la moitié des cours de spécialité en français.
- 5- Aucun des énoncés précédents
(précisez)_____

FIN POUR LES PERSONNES SANS DIPLÔME QUI ONT RÉPONDU À Q4

Q5

Quelles sont, à votre avis, les perspectives d'avenir pour des emplois bilingues (langue nationale et français) en tourisme et en hôtellerie dans votre pays?

Lire les choix

- 1- Très favorables
- 2- Favorables
- 3- Peu favorables
- 4- Défavorables

DEUXIÈME SECTION

LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Je vais maintenant vous poser quelques questions concernant votre situation sur le marché du travail.

Q6a

Depuis la fin de vos études en (spécialité), lequel des énoncés suivants reflète le mieux votre situation?

Lire les choix

- 1- J'ai travaillé sans poursuivre d'études. (Passez à Q6b.)
- 2- J'ai poursuivi des études tout en occupant un emploi saisonnier. (Passez à Q10a.)
- 3- J'ai poursuivi des études sans avoir d'emploi. (Passez à Q10a.)

4- J'ai été à la recherche d'un emploi sans travailler ni étudier. (Passez à Q10c.)

5- Autre (précisez) _____

Q6b

Depuis la fin de vos études en (spécialité), avez-vous...

Lire les choix

- 1- Travaillé à temps plein (généralement 30 heures ou plus par semaine)? (Passez à Q7.)
- 2- Travaillé à temps partiel (généralement moins de 30 heures par semaine)? (Passez à Q8a.)

Q7

Avez-vous occupé un ou des emplois à temps plein liés à votre diplôme?

- 1- Oui. Indiquez le nombre d'emplois _____
- 2- Non

Prenons d'abord le premier emploi d'importance, c'est-à-dire celui le plus fortement lié à votre diplôme.

Q8a

Quelle profession exercez-vous?

Ne pas lire

- 1- Serveuse ou serveur aux tables
- 2- Serveuse ou serveur au bar
- 3- Technicienne ou technicien en hôtellerie
- 4- Réceptionniste en hôtellerie
- 5- Autre
(précisez) _____

Q8b

Au cours de quel mois et de quelle année avez-vous commencé à exercer cet emploi?

Mois _____ Année _____

Q8c

Avez-vous occupé cet emploi à temps plein (généralement 30 heures ou plus par semaine) ou à temps partiel (généralement moins de 30 heures par semaine)?

- 1- Temps plein
- 2- Temps partiel

Q8d

Dans quel type d'entreprise avez-vous occupé cet emploi?

Ne pas lire

- 1- Établissement public
- 2- Entreprise privée
- 3- Autre
(précisez) _____

Q8e

Approximativement, quelle proportion de votre temps de travail était consacrée au français?

Lire les choix

- 1- 0 %
- 2- De 1 à 10 %
- 3- De 11 à 25 %
- 4- De 26 à 50 %
- 5- 51 % et plus

Q8f

Cet emploi était-il saisonnier?

- 1- Oui
- 2- Non

Q8g

Avez-vous exercé cet emploi ailleurs que dans votre pays?

- 1- Oui (Passez à Q8h.)
- 2- Non

Q8h

Où avez-vous exercé cet emploi?

Passons au deuxième emploi d'importance lié à votre diplôme.

Q9a

Quelle profession exercez-vous?

Ne pas lire

- 1- Serveuse ou serveur aux tables
- 2- Serveuse ou serveur au bar
- 3- Technicienne ou technicien en hôtellerie
- 4- Réceptionniste en hôtellerie
- 5- Autre
(précisez)_____

Q9b

Au cours de quel mois et de quelle année avez-vous commencé à exercer cet emploi?

Mois _____ Année _____

Q9c

Occupiez-vous cet emploi à temps plein (généralement 30 heures ou plus par semaine) ou à temps partiel (généralement moins de 30 heures par semaine)?

- 1- Temps plein
- 2- Temps partiel

Q9d

Dans quel type d'entreprise avez-vous occupé cet emploi?

Ne pas lire

- 1- Établissement public
- 2- Entreprise privée
- 3- Autre
(précisez) _____

Q9e

Approximativement, quelle proportion de votre temps de travail était consacrée au français?

Lire les choix

- 1 0 %
- 2 De 1 à 10 %
- 3 De 11 à 25 %
- 4 De 26 à 50 %
- 5 51 % et plus

Q9f

Cet emploi était-il saisonnier?

- 1 Oui
- 2 Non

Q9g

Avez-vous exercé cet emploi ailleurs que dans votre pays?

- 1 Oui (Passez à Q9h.)
- 2 Non

Q9h

Où avez-vous exercé cet emploi?

Les personnes qui ont répondu aux questions Q8a à Q8h ou aux questions Q9a à Q9h passent à Q11.

Q10a

Avez-vous poursuivi des études dans un domaine lié à votre diplôme en hôtellerie et en tourisme?

- 1 Oui
Précisez (ex. : études à l'université dans le domaine de l'industrie alimentaire)

- 2 Non
Précisez _____

Q10b

Pourquoi avez-vous choisi de poursuivre des études?

Lire les choix

- 1- Pour obtenir un meilleur emploi (meilleures conditions ou accès à une promotion)
- 2- Pour parfaire votre formation (perfectionnement ou spécialisation)
- 3- Pour accroître vos connaissances générales (par choix ou intérêt personnel)
- 4- Pour réorienter votre carrière
- 5- Autre
(précisez)_____

Les personnes qui ont répondu à Q10b passent à Q11.

Q10c

Pourquoi n'avez-vous jamais travaillé?

Ne pas lire

- 1- Vous ne trouviez pas d'emploi (domaine saisonnier, région visée ou conjoncture économique).
- 2- Vous n'étiez pas intéressée ou intéressé par un emploi.
- 3- Vous étiez temporairement incapable de travailler.
- 4- Vous étiez en congé.
- 5- Autre
(précisez)_____

TROISIÈME SECTION**LA RECHERCHE D'EMPLOI****Q11**

Depuis la fin de vos études en (spécialité), avez-vous cherché activement un emploi?

- 1- Oui (Passez à Q12.)
- 2- Non (Passez à Q13.)

Q12

À quels moyens avez-vous fait appel pour trouver du travail?

Lire les choix

- 1- Aide ou recommandations d'enseignants ou de l'école
- 2- Information diffusée par l'école
- 3- Relations personnelles
- 4- Liens directs avec des employeurs
- 5- Associations professionnelles ou syndicats
- 6- Publication d'annonces ou réponse à des annonces de l'extérieur
- 7- Autres
(précisez)_____

Q13

Pourquoi n'étiez-vous pas à la recherche d'un travail?

Lire les choix

- 1- Vous poursuiviez des études.
- 2- Vous étiez en stage de formation.
- 3- Vous occupiez déjà un emploi au moment de terminer vos études.
- 4- Vous étiez las de chercher un emploi.
- 5- Vous étiez en réorientation de carrière.
- 6- Autre
(précisez)_____

QUATRIÈME SECTION**L'ÉVALUATION DE LA FORMATION****Q14**

Avez-vous le sentiment que les compétences acquises au cours de vos études en (spécialité) vous aident à exercer les tâches qui vous sont confiées?

Lire les choix

- 1- Oui, fortement
- 2- Oui, en partie
- 3- Non, très peu
- 4- Non, pas du tout

Q15

Selon vous, est-ce que les compétences en langue française que vous avez acquises constituent un atout pour obtenir du travail dans votre domaine?

- 1- Oui
- 2- Non

Q16

En quelques mots, dites ce que vous avez apprécié dans votre formation bilingue. Avez-vous des suggestions à formuler pour l'améliorer?

CINQUIÈME SECTION

LISTE D'EMPLOYEURS

Vos réponses aux quatre prochaines questions serviront à constituer une liste d'employeurs de personnes diplômées. Un sondage sera mené auprès de ces employeurs pour connaître leur satisfaction à l'égard de la formation donnée en (spécialité) et non à évaluer la qualité de votre travail.

Q16

Acceptez-vous que l'on constitue une liste d'employeurs à l'aide de vos réponses aux deux prochaines questions?

- 1- Oui (Passez à Q17.)
- 2- Non (FIN)

Q17

Quel est le nom de l'entreprise (ou des entreprises) pour laquelle vous travaillez, son adresse et son numéro de téléphone?

Le lycée (nom lycée) et l'Organisation internationale de la Francophonie vous remercient de votre collaboration.

ANNEXE 2

EXEMPLE DU CALCUL DU TAUX D'INSERTION DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE POURSUITE DES ÉTUDES DES PERSONNES DIPLÔMÉES

Le schéma ci-dessous illustre un exemple de calcul des résultats de l'enquête menée auprès des titulaires du diplôme professionnel Organisation banqueting à Viilor, en Roumanie (situation en octobre 2013)

COHORTE 2008-2013	NOMBRE	%	CALCUL
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	25		
Nombre total de personnes ayant répondu au questionnaire	23	100,0	
En emploi	18	78,3	18/23
• À temps plein	10	55,5	10/18
– En rapport avec les études	9	90	9/10
• À temps partiel	8	44,4	8/18
Aux études	3	13	3/23
• En hôtellerie et tourisme	1	33,3	1/3
• Dans un autre domaine	2	66,6	2/3
À la recherche d'un emploi	2	8,7	2/23
Taux de chômage*		10 %	2(18+2)

Source : Organisation internationale de la Francophonie et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, décembre 2013

*Le taux de chômage est le rapport, exprimé en pourcentage, entre le nombre de personnes diplômées à la recherche d'un emploi et l'ensemble de la population active (constituée uniquement des personnes en emploi et de celles à la recherche d'un emploi).

ANNEXE 3

TAUX DE RÉPONSE MINIMAUX RECHERCHÉS POUR L'ENQUÊTE SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LA POURSUITE DES ÉTUDES DES PERSONNES DIPLÔMÉES ET LE SONDAGE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

TAILLE DU GROUPE	TAUX DE RÉPONSE MINIMAL REQUIS
De 1 à 4 personnes	—*
5 personnes	100 %
De 6 à 10 personnes	65 %
De 11 à 25 personnes	60 %
26 personnes et plus	45 %

Les données relatives aux groupes comportant de 1 à 4 personnes ne sont pas publiées.

ANNEXE 4



CLASSES BILINGUES EN HÔTELLERIE ET EN TOURISME DANS LES PAYS D'EUROPE CENTRALE ET ORIENTALE SONDAGE AUPRÈS DES EMPLOYEURS (INDICATEUR 6) QUESTIONNAIRE VALIDÉ LE 25 SEPTEMBRE 2013

(À adresser aux chefs d'entreprise ou aux responsables des ressources humaines)



Madame,
Monsieur,

En collaboration avec l'Organisation internationale de la Francophonie, le lycée (nom du lycée) mène un sondage auprès des entreprises qui ont embauché, depuis (année de référence), des personnes diplômées en (spécialité) ayant suivi des classes bilingues associant comme langue d'enseignement le français à la langue nationale. Nous aimerions savoir si vous êtes satisfaite ou satisfait de cette formation en vous basant sur le travail exécuté par les personnes formées. Nous sollicitons environ 10 minutes de votre temps, que nous savons précieux, pour remplir le questionnaire suivant.

Vos réponses seront traitées de façon confidentielle et anonyme.

La date limite pour retourner votre questionnaire dans l'enveloppe-réponse ci-jointe est le (date). Pour de plus amples renseignements, vous pouvez communiquer avec (nom de la personne-ressource) au numéro de téléphone suivant : (numéro).

Merci à l'avance de toute l'attention que vous porterez à ce questionnaire. Votre collaboration est importante, car elle contribuera au développement de la formation professionnelle dans le domaine de l'hôtellerie et du tourisme.

Chef d'établissement
(Nom et titre au complet)

Pour répondre aux questions, vous devez écrire en caractères d'imprimerie dans l'espace réservé ou encrer le numéro correspondant à votre réponse.

**PREMIÈRE SECTION
COORDONNÉES**

Nom de l'entreprise :

Adresse : _____

Numéro de téléphone :

Adresse courriel :

**DEUXIÈME SECTION
RÔLE ET RECONNAISSANCE DU DIPLÔME DANS VOTRE ENTREPRISE**

Q1

Dans votre entreprise, quel genre d'emploi exercent les titulaires du diplôme en (spécialité)?

Exemples : emploi de serveuse ou de serveur
 emploi de technicienne ou de technicien en hôtellerie

Genre d'emploi

1- _____

2- _____

Q2

Depuis (mois et année de la promotion du ou des diplômés), vous est-il arrivé d'engager, pour ce genre d'emploi, une ou plusieurs personnes qui ont suivi des classes bilingues (langue nationale et français) en (spécialité)?

- 1- Oui
- 2- Non

Les personnes qui ont répondu oui à la question Q2 passent à la question Q4. Les personnes qui ont répondu non à la question Q2 passent à la question Q3.

Q3

Si aucune personne qui a suivi une telle classe bilingue n'a été engagée, quelle en est la principale raison?

- 1- Nous ne voyons pas la nécessité d'engager des personnes bilingues dans ce domaine.
- 2- Nous avons déjà tout notre personnel.
- 3- Nos activités ont connu un ralentissement.
- 4- Autre (précisez)

LES PERSONNES QUI ONT RÉPONDU NON À LA QUESTION Q2 ET QUI ONT RÉPONDU À LA QUESTION Q3 DOIVENT RETOURNER LE QUESTIONNAIRE DANS L'ENVELOPPE-RÉPONSE CI-JOINTE. MERCI DE VOTRE PARTICIPATION.

Q4

Pour exécuter les tâches liées à ce genre de travail, quelle proportion de temps de travail approximativement est consacrée à la langue française dans votre entreprise?

- 1- 0 %
- 2- De 1 à 10 %
- 3- De 11 à 25 %
- 4- De 26 à 50 %
- 5- 51 % et plus

Q5

Quelles sont, à votre avis, les perspectives d'avenir pour des emplois bilingues (langue nationale et français) en hôtellerie et en tourisme dans votre pays?

- 1-Très favorables
- 2-Favorables
- 3-Peu favorables
- 4-Défavorables

TROISIÈME SECTION INTÉGRATION DES PERSONNES DIPLÔMÉES AU TRAVAIL

Q6

Quelles sont vos attentes au regard du travail habituellement exécuté par les personnes diplômées en (spécialité)?

- 1- Très élevées
- 2- Plutôt élevées
- 3- Moyennement élevées
- 4- Plutôt faibles
- 5- Très faibles
- 6- Indéterminées

Q7

Comment évaluez-vous les compétences des titulaires d'un tel diplôme par rapport à vos attentes?

- 1- Très supérieures à mes attentes
- 2- Plutôt supérieures à mes attentes
- 3- Conformes à mes attentes
- 4- Plutôt inférieures à mes attentes
- 5- Très inférieures à mes attentes
- 6- Je ne saurais dire.

Q8

Comment évaluez-vous leurs attitudes à l'égard du travail? (Ex. : sens des responsabilités, bonnes manières, débrouillardise et ponctualité)

- 7- Très satisfaisantes
- 8- Plutôt satisfaisantes
- 9- Moyennement satisfaisantes
- 10- Plutôt insatisfaisantes
- 11- Très insatisfaisantes
- 12- Je ne saurais dire.

Q9

Comment évaluez-vous la capacité de communiquer en français des personnes diplômées qui ont suivi des classes bilingues (langue nationale et français)?

- 1- Leur niveau est très élevé.
- 2- Leur niveau est élevé.
- 3- Leur niveau est moyen.
- 4- Leur niveau est bas.
- 5- Leur niveau est très bas.
- 6- Je ne saurais dire.

Q10

Compte tenu de l'évaluation que vous venez de faire, quel est, selon vous, le niveau de compétence de vos recrues récemment diplômées qui ont suivi leurs cours dans des classes bilingues par rapport à celui de l'ensemble des titulaires du diplôme en (spécialité)?

- 1- Les recrues des classes bilingues sont meilleures que l'ensemble des titulaires d'un diplôme dans ce domaine d'études.
- 2- Les recrues des classes bilingues sont aussi bonnes que l'ensemble des titulaires d'un diplôme dans ce domaine d'études.
- 3- Les recrues des classes bilingues sont un peu moins bonnes que l'ensemble des titulaires d'un diplôme dans ce domaine d'études.
- 4- Les recrues des classes bilingues sont nettement moins bonnes que l'ensemble des titulaires d'un diplôme dans ce domaine d'études.
- 5- Je ne saurais dire.

QUATRIÈME SECTION**STATISTIQUES GÉNÉRALES****Q11**

Combien d'employés (à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers, en intérim, stagiaires, etc.) travaillent dans votre entreprise?

- 1- De 1 à 4
- 2- De 5 à 9
- 3- De 10 à 25
- 4- De 26 à 49
- 5- De 50 à 99
- 6- 100 et plus

Q12

Dans votre entreprise, quel pourcentage d'employés occupent un poste à temps plein (30 heures et plus par semaine)?

Q13

Au cours des deux prochaines années, prévoyez-vous engager des recrues diplômées en (spécialité)?

- 1- Oui
- 2- Non
- 3- Je ne sais pas.

Q14

Au cours des deux prochaines années, prévoyez-vous engager des recrues diplômées en (spécialité) ayant suivi leurs cours dans des classes bilingues?

- 1- Oui
- 2- Non
- 3- Je ne sais pas.

COMMENTAIRES

(Écrire en caractères d'imprimerie.)

Signature de la personne qui a rempli le questionnaire

Nom en caractères d'imprimerie

Fonction dans l'entreprise

VEUILLEZ RETOURNER LE QUESTIONNAIRE DANS L'ENVELOPPE-RÉPONSE CI-JOINTE.

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION.

BIBLIOGRAPHIE

BLANCHET, André. *Dix ans de partenariat de formation professionnelle et technique en Europe centrale et orientale*, Organisation internationale de la Francophonie et ministère de l'Éducation, des Sciences et du Sport de la Roumanie, Roumanie, 2011, 105 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *L'ingénierie de la formation professionnelle et technique*, Québec, gouvernement du Québec, 2004, 209 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *La formation professionnelle et technique au Québec – Un aperçu*, Québec, gouvernement du Québec, 2010, 50 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment*, Québec, gouvernement du Québec, 2010, 114 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *La Relance au secondaire en formation professionnelle 2011*, Québec, gouvernement du Québec, 2012, 188 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Indicateurs de l'éducation*, Québec, gouvernement du Québec, 2012, 146 p.