

ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALTERNANCE

Vers une filière d'excellence

Marie SCHULLER

*Sous la direction de
Denis STOKKINK*

ÉTUDES & DOSSIERS | DEC 18

Affaires sociales

COMPRENDRE POUR AGIR

**ENSEIGNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE
EN ALTERNANCE
Vers une filière d'excellence**

*Marie SCHULLER
Sous la direction de Denis STOKKINK*

Cette étude bénéficie du soutien de la COCOF

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	3
---------------------	----------

INTRODUCTION	4
---------------------	----------

I. Définition de l'alternance	6
--------------------------------------	----------

II. Tour de l'alternance	7
---------------------------------	----------

III. Les réformes de l'alternance	8
--	----------

1. L'accord de coopération-cadre de 2008, entré en vigueur en 2015	8
--	---

2. Du Plan Marshall au Pacte emploi-formation en Région wallonne	10
--	----

3. Le Plan formation 2020 de la Région bruxelloise	11
--	----

4. Le Pacte pour un enseignement d'excellence de la Fédération Wallonie-Bruxelles	12
---	----

IV. Acteurs de l'alternance	12
------------------------------------	-----------

Enseignement, une compétence communautaire

1. Centres d'éducation et de formation en alternance (CEFA) : enseignement secondaire	13
---	----

2. Enseignement supérieur	14
---------------------------	----

Formation professionnelle et emploi, une compétence régionale

1. Réseaux EFP et IFAPME	14
--------------------------	----

2. Organismes publics de formation professionnelle	17
--	----

3. Autres acteurs	18
-------------------	----

V. Organes de coordination et de promotion de l'alternance	19
---	-----------

1. Office francophone de la formation en alternance (OFFA)	19
--	----

2. Service francophone des métiers et des qualifications (SMFQ)	20
---	----

3. Instances bassins de vie Enseignement-Formation-Emploi (IBEFE)	20
---	----

4. <i>WorldSkills Belgium</i>	21
-------------------------------	----

5. La Fondation pour l'enseignement	22
-------------------------------------	----

VI. Types de contrats en alternance	22
--	-----------

VII. L'alternance en Europe	24
------------------------------------	-----------

1. Le CEDEFOP et l'ETF	24
------------------------	----

2. Éducation, Formation et Europe	25
-----------------------------------	----

3. Emploi et Europe	28
---------------------	----

4.	« Accroître les performances des systèmes nationaux de formation en alternance » : un avis d'initiative du CESE	29
5.	Ailleurs en Europe	29

VIII. Initiatives européennes **32**

1.	<i>The European Alliance for Apprenticeships (EAfA)</i>	32
2.	<i>Alliance for Youth</i>	33
3.	Le programme européen Erasmus + : exemple du projet « Apprenticeship for NEET »	34

IX. Conclusion : enjeux et perspectives en Wallonie et à Bruxelles **35**

1.	Des stéréotypes prégnants	35
2.	Un système éducatif dysfonctionnel	35
3.	L'inadéquation entre offre de formation et évolution du tissu économique	36
4.	La formation des formateurs	38
5.	L'enjeu des transitions	38
6.	Vers la modernisation des outils de l'alternance	38

BIBLIOGRAPHIE **41**

AVANT-PROPOS

« Toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie, inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail. »

Socle européen des droits sociaux, 1^{er} principe¹

Lutter contre le chômage des jeunes européens (15,2% en 2018²) est impératif afin de relancer les économies européennes et surtout, d'apporter une solution à un mal-être grandissant touchant toute une génération de plein fouet. À ce titre, l'acquisition de compétences de base et la promotion des formations professionnelles sont les pierres angulaires de la lutte contre le chômage des jeunes, « [un des] *chantiers les plus importants de l'Union européenne* »³. La (re)valorisation des formations en alternance permettrait une meilleure transition entre l'école et le monde du travail, car transmettant aux jeunes des compétences professionnelles appréciées sur le marché de l'emploi.

À l'échelle de la Belgique francophone, la Fédération Wallonie-Bruxelles et les gouvernements wallon et bruxellois travaillent avec beaucoup d'attention sur la problématique de l'insertion professionnelle. En ce sens, la déclaration de politique communautaire⁴ ambitionne de « *renforcer les synergies entre l'enseignement qualifiant et le monde du travail* » et ainsi améliorer l'image des formations qualifiantes, encore perçues négativement. De plus, l'axe 3 du Pacte d'excellence⁵ prévoit de « *faire du parcours qualifiant une filière d'excellence, valorisante pour chaque élève et permettant une intégration socioprofessionnelle réussie tout en renforçant son pilotage et en simplifiant son organisation* ». Dans sa déclaration de politique régionale⁶, le précédent gouvernement wallon prévoyait la mise en place du Pacte « Emploi et formation » – chose faite – sur lequel nous reviendrons dans cette étude. La nouvelle déclaration de politique régionale wallonne⁷ fait de « *l'excellence des qualifications de sa population* » une des priorités du gouvernement et promet la mise en œuvre de formations axées vers les métiers en pénurie et d'avenir et connectées avec le monde de l'entreprise. Quant au gouvernement bruxellois⁸, il fait du « *triptyque "enseignement – formation – emploi"* » un des « *axes majeurs* » de son action.

L'annonce de la gratuité des formations en alternance de l'Espace Formation PME (EFP) pour les chercheurs d'emploi bruxellois à partir du 1^{er} janvier 2019⁹ semble démontrer que la promotion et la valorisation des formations en alternance est sensiblement au cœur des préoccupations politiques actuelles du Ministre Gosuin. Ceci suppose la coordination et la concertation entre le monde de l'enseignement, les centres de formation professionnelle, les employeurs, les intervenants sociaux et les partenaires sociaux. POUR LA SOLIDARITÉ-PLS s'engage à leurs côtés afin d'informer et de sensibiliser le grand public aux besoins des jeunes et des entreprises et trouver ainsi des solutions pour dynamiser la croissance économique du pays et sortir des milliers de jeunes d'une situation d'inactivité subie.

Solidairement vôtres,

Denis Stokkink
Marie Schuller

¹ Commission européenne, « Socle européen des droits sociaux », 2017.

² « Le taux de chômage en Europe », *Toute l'Europe*, 1 août 2018.

³ « Formation professionnelle et compétences : comment l'UE agit-elle ? », *Toute l'Europe*, 21 novembre 2017.

⁴ Fédération Wallonie-Bruxelles, « Fédérer pour réussir », Déclaration de politique communautaire 2014-2019.

⁵ Fédération Wallonie-Bruxelles, « Le Pacte d'excellence, Projet d'avis n°3 du groupe central », 2 décembre 2016.

⁶ Gouvernement wallon, Déclaration de politique régionale 2014-2019, « Oser, innover, rassembler ».

⁷ Gouvernement wallon, « La Wallonie plus forte », Namur, 25 juillet 2017.

⁸ Gouvernement de la Région bruxelloise, Déclaration de politique générale 2014-2019, 20 juillet 2014.

⁹ « Didier Gosuin : « La formation en alternance gratuite à Bruxelles dès 2019 », *RTBF*, 19 novembre 2018.

INTRODUCTION

En juin 2018, le taux de chômage des jeunes européens de 15,2 %¹⁰ – le double du taux de chômage global (6,9 %)¹¹ – masque des différences considérables entre les États membres, mais souligne aussi les inadéquations entre les compétences développées par les jeunes lors de leur parcours professionnalisant et les besoins actuels du marché du travail¹². L'absence de ces millions de travailleurs potentiels sur le marché de l'emploi représente un manque à gagner pour les économies européennes d'environ 150 milliards d'euros par an¹³. Les gouvernements des États membres ont donc entrepris de fixer un ensemble d'objectifs communs aux politiques d'emploi pour d'une part, créer des emplois de meilleure qualité (stratégie européenne pour l'emploi-SEE) et, d'autre part, pour augmenter le taux d'emploi des jeunes (plan Europe 2020).

L'insertion professionnelle des jeunes est une problématique qui fait son apparition en Europe dans les années 1970. Jusqu'alors, l'entrée sur le marché du travail se faisait facilement et le niveau d'étude n'impactait que très faiblement la possibilité de trouver un emploi. En 1983, le gouvernement fédéral belge statue sur la scolarité obligatoire jusqu'à l'âge de 18 ans et remodèle le paysage de l'enseignement et de la formation professionnelle. Dès lors, le système éducatif adopte un modèle à double vitesse dans lequel les élèves en réussite suivent un parcours général et les autres sont orientés dans des filières techniques et professionnelles, souvent considérées comme des filières de relégation. Les initiatives politiques opérées à partir des années 1990 n'ont pas permis de mettre de côté ces représentations négatives malgré une conscientisation à l'échelle européenne de la plus-value qu'apporte la formation en alternance dans l'insertion socioprofessionnelle des jeunes¹⁴. La valorisation des métiers manuels, la diversification de l'offre de formations, une prise de recul vis-à-vis de l'efficacité du système scolaire sont autant de questions soulevées par la formation en alternance.

« [L'apprentissage] associe une composante de formation dispensée dans des établissements d'enseignement ou de formation et une composante importante de formation en milieu professionnel (entreprises et autres lieux de travail). »

Conseil européen¹⁵

Les formations en alternance (appelées autrement *apprentissage* ou *formation duale*) représentent une formidable opportunité pour la mise à l'emploi et l'endigement du chômage des jeunes. Encore fortement stigmatisées, il est essentiel que les jeunes, leurs familles, les structures de formation, les entreprises, les syndicats et le monde politique travaillent de concert pour rompre les clichés. À l'heure de la mondialisation, ouvrir les jeunes en apprentissage aux autres cultures et traditions du monde du travail, en leur proposant des formations plus mobiles et flexibles s'adaptant aux contingences du moment est également primordial. Il faut revaloriser et réorganiser les formations en alternance pour les rendre plus attractives, pertinentes et performantes¹⁶. En effet, un apprentissage dual de qualité aurait plusieurs avantages¹⁷ :

- Faciliter la transition entre le système scolaire et le monde du travail.
- Promouvoir la coordination entre les mondes de l'éducation et du travail.
- Développer le sens de l'entreprise dès l'entrée dans le parcours professionnalisant.
- Partager les coûts de la formation entre les autorités publiques, les structures de formation et les entreprises.
- Faire face aux pénuries de métiers, notamment dans les petites et moyennes entreprises (PME).

La promotion d'un système d'apprentissage de qualité est un chantier d'action à la fois aux niveaux international, européen et national. À titre d'exemple, l'*International Labour Organization*, dans sa résolution

¹⁰ « Le taux de chômage des jeunes en Europe », *Toute l'Europe*, 1 août 2018.

¹¹ « Le taux de chômage en Europe », *Toute l'Europe*, 1 août 2018.

¹² Commission européenne, Emploi, Affaires sociales et Inclusion, « Emploi des jeunes ».

¹³ Commission européenne, « Mesures de l'Union européenne pour lutter contre le chômage des jeunes », Mémo, 8 novembre 2013.

¹⁴ Commission européenne, « Livre blanc sur l'éducation et la formation, Enseigner et apprendre – vers la société cognitive », 1996.

¹⁵ Conseil européen, « Recommandation relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité », 5 mars 2018, p.7.

¹⁶ Ama Lorenz, « La formation en alternance, possible remède au chômage des jeunes européens », *EurActiv*, 19 janvier 2018.

¹⁷ International Labour Organization, "ILO Toolkit for quality apprenticeships. Volume 1: guide for policy makers", Geneva, October 2017.

« The youth employment crisis : a call to action », pointe l'importance de lier l'éducation, la formation et le monde professionnel¹⁸.

Notre étude porte d'abord sur la Belgique francophone qui connaît un taux de chômage des jeunes encore supérieur à la moyenne européenne, mais qui, depuis une dizaine d'années, cherche activement à endiguer ce phénomène. Le cas de la Belgique francophone est également intéressant au vu de son contexte politique complexe et hétérogène. À l'heure actuelle, de nombreux acteurs travaillant dans le champ de la formation professionnelle sont amenés à devoir réfléchir ensemble et œuvrer à l'harmonisation des parcours d'apprentissage. Ensuite, nous présentons le cadre européen afin d'appréhender la formation en alternance d'un point de vue macroscopique, de comprendre les spécificités du système belge, mais aussi de s'inspirer des bonnes pratiques de nos voisins. Nous achevons cette contribution par une réflexion sur les forces et les faiblesses de notre enseignement en alternance et proposons quelques pistes d'amélioration.

Pour alimenter le débat, mieux connaître et échanger sur les solutions mises en place afin de faire de l'enseignement et la formation professionnelle en alternance (EFPA) une filière d'excellence, POUR LA SOLIDARITÉ-PLS a réuni différentes parties prenantes lors d'un séminaire à Bruxelles le 14 novembre 2018. Riches d'enseignement, les conclusions de cette rencontre ont été intégrées à cette publication.

¹⁸ International Labour Organization, *op. cit.*

I. DÉFINITION DE L'ALTERNANCE

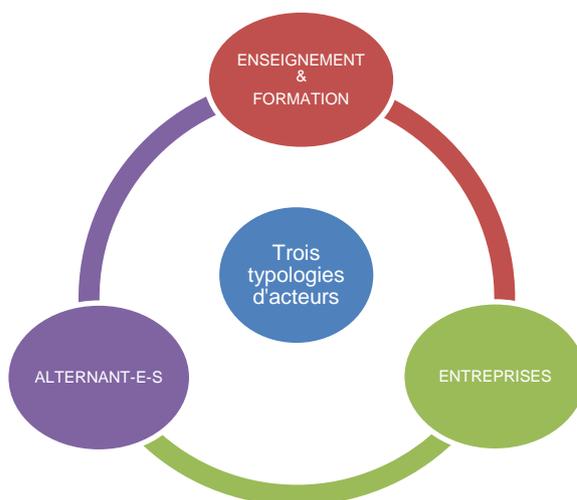
Selon la Commission consultative « Formation Emploi-Enseignement » regroupant en Région bruxelloise des représentants des partenaires sociaux, des opérateurs publics de l'emploi et de la formation professionnelle, et des organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP), l'**alternance** est définie comme :

« Une forme de **pédagogie** visant l'apprentissage d'un métier par l'articulation constante d'une **formation générale** (théorique et pratique) dans un établissement scolaire ou de formation, et d'une **formation pratique** en milieu professionnel »¹⁹.

L'alternance est une relation triangulaire entre l'apprenant, l'entreprise et le centre de formation. Selon l'âge de l'apprenant, deux situations peuvent se présenter : soit l'apprenant a entre 15 et 18 ans et est soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, soit celui-ci a plus de 18 ans et n'est alors plus soumis à l'obligation scolaire.

Plus précisément, le Conseil de l'Éducation et de la Formation (CEF), dépendant de la Fédération Wallonie-Bruxelles et regroupant tous les acteurs de l'enseignement et de la formation professionnelle, propose une définition de la formation en alternance en 8 composantes :

1. Deux temps et deux lieux (production et formation).
2. Articulation de la production et de la formation dans un projet négocié de formation.
3. Reconnaissance par le service public des compétences acquises.
4. Alternance mensuelle de temps et de lieux inscrite dans des cycles de minimum 6 mois.
5. Deux temps minimum pour chacune des fonctions (minimum 20 % formation, minimum 50 % production).
6. Encadrement qui permet l'interaction pédagogique.
7. Situation d'apprenant du stagiaire qui lui octroie le temps nécessaire à l'acquisition de compétences et la marge d'erreur relative à la nature de l'opération de formation.
8. Reconnaissance financière du stagiaire et accès aux droits sociaux²⁰.



¹⁹ Commission Consultative Formation Emploi Enseignement, rubrique « Alternance ».

²⁰ Conseil de l'éducation et de la formation, « Avis ».

II. TOUR DE L'ALTERNANCE

Le 23 janvier 1879, l'enseignement professionnel est présenté en ces termes aux Chambres législatives :

« Donner à l'ouvrier une instruction scientifique qu'il ne peut acquérir dans l'atelier, lui procurer par-là les moyens d'améliorer sa condition matérielle, développer son intelligence, en l'initiant à la connaissance des lois générales qui président à la transformation de la matière, le soustraire ainsi graduellement à la tyrannie de la routine, augmenter la valeur économique de son travail, le mettre en état de contribuer à l'accroissement de la production et à l'augmentation des salaires : tel est le but de l'enseignement professionnel organisé par l'État. »²¹

Autrement dit, la formation professionnelle apparaît au XIXe siècle dans le monde industriel pour que les ouvriers disposent d'une formation scientifique qu'ils ne peuvent pas acquérir dans les ateliers. Ces formations sont déclinées en « écoles pour adultes » et dispensées dans des « écoles-manufactures » par des organismes privés, notamment religieux²². Ces types d'enseignement donneront naissance à la formation en alternance dans **l'enseignement** et la **formation professionnelle** telle qu'on la connaît aujourd'hui.

En 1907, le premier secrétariat d'apprentissage est créé pour l'ensemble de la Communauté française. Il s'agit de l'ancêtre de **l'Institut de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises (IFPME)**. Les bases de la formation en alternance sont ainsi posées : durant trois ans l'employeur reçoit une prime pour prendre en charge un apprenti et celui-ci reçoit un salaire horaire.

La **loi du 29 juin 1983** qui instaure la prolongation de l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de 18 ans, constitue une étape importante dans l'histoire de l'alternance au sein de l'enseignement. Cette loi visait, en effet, à augmenter le niveau de qualification des jeunes fortement touchés par le chômage de masse des années 1980, tout en retardant leur entrée sur le marché du travail. La nouvelle législation permet, dès lors, de suivre un enseignement à temps partiel : la formation en alternance apparaît dans l'enseignement obligatoire au travers de Centres d'enseignement à horaire réduit (CEHR) liés à des établissements d'enseignement secondaire professionnel. Ces centres seront rebaptisés **Centres d'Éducation et de Formation en Alternance (CEFA)** dans le cadre d'une tentative de revalorisation de l'enseignement qualifiant²³.

La **compétence « Formation professionnelle »** est transférée des communautés vers les **régions** entre 1992 et 1995 et l'IFPME se scinde entre d'une part un organisme régional wallon, **l'Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME)** et, d'autre part, un organisme communautaire bruxellois, **l'Espace Formation PME (EFP)** lui-même encadré par le Service Formation PME (SFPME).

Entre 1993 et 1997, une *Charte de l'enseignement en alternance* remplacée ensuite par un **décret**²⁴ a pour ambition de revaloriser la filière par le biais de l'élargissement du public concerné. L'alternance ne doit plus être perçue comme une filière de relégation où s'entassaient les élèves en décrochage scolaire, mais comme une filière choisie d'enseignement professionnalisant²⁵.

²¹ Extrait de Robert J., *Du Mythe à la raison : le temps de la formation professionnelle. Volume un : Recherche de sens*, Thèse de Doctorat, Université libre de Bruxelles, pp. 64-118.

²² Extrait de Robert J., *ibidem*.

²³ L'enseignement qualifiant définit les enseignements dans les écoles secondaires dirigés vers l'apprentissage d'un métier, d'une profession. Bernard Fusulier, Christian Maroy, « La formation en alternance en Belgique francophone : développement pratiques et théoriques », in Carol Landry, *La Formation en Alternance : État des Pratiques et des Recherches*, Sainte-Foy [Que.], Presses de l'Université du Québec, 2002), pp. 111- 137.

²⁴ Gallilèx, « Décret sur les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et secondaire », 24 juillet 1997.

²⁵ Bernard Fusulier, Christian Maroy, *op. cit.*

Toujours dans un souci d'élargissement du public de l'alternance et d'amélioration de la mise à l'emploi, le décret de 1995 permet à certains **Organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP)** de subventionner leurs activités de formation professionnelle, en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail²⁶.

L'alternance s'étend et ses modes d'application se diversifient.

Pour mieux répondre aux demandes des secteurs économiques, les **Centres de compétences**, issus de partenariats entre organismes de formation, partenaires sociaux et professionnels, sont créés. Ils offrent des formations sur mesure qui répondent aux besoins des entreprises, des travailleurs, des demandeurs d'emploi, de l'enseignement et des représentants sectoriels²⁷.

Le **24 octobre 2008** marque une avancée majeure avec la signature de l'**accord de coopération-cadre** relatif à la formation en alternance. Conclu à Bruxelles, entre la Communauté française²⁸, la Région wallonne et la Commission communautaire française (COCOF), il prévoit l'harmonisation des statuts et contrats d'apprenants en alternance, soit les jeunes des CEFA, de l'IFAPME et de l'EFP.

2015 signe l'**entrée en vigueur de l'accord de coopération-cadre** de 2008, l'introduction du **contrat unique** et la **création de l'OFFA**. Désormais, la formule est plus simple pour les jeunes — 10.000 jeunes suivant des formations au CEFA ou à l'IFAPME travaillent au sein des mêmes entreprises et sont maintenant traités identiquement —, mais aussi pour les entreprises puisque les contrats et les incitants financiers sont les mêmes²⁹.

Ce chemin vers une **simplification** et une **revalorisation** de la formation en alternance est poursuivi en **2016** puisque le gouvernement wallon et les partenaires sociaux signent en juin le **Pacte Formation-Emploi** qui entre en application lors de la rentrée scolaire 2017. La même année, le **Plan Formation 2020** de la Région bruxelloise est établi en concertation avec les partenaires sociaux et les entreprises.

III. LES RÉFORMES DE L'ALTERNANCE

1. L'ACCORD DE COOPÉRATION-CADRE DE 2008, ENTRÉ EN VIGUEUR EN 2015

En 2008 émerge un projet de réforme qui vise à **développer une filière de formation en alternance de qualité, garantissant l'égalité des chances entre les apprenants et centrée sur le statut unique de l'apprenti**. Ce projet d'envergure cherche à inciter plus de jeunes à choisir cette filière de formation en vue de renforcer leur employabilité, mise à mal depuis la crise économique de 2008. La mise en œuvre de cette réforme s'avère lente et difficile au vu de la complexité institutionnelle de la Belgique et du nombre d'acteurs concernés.

Finalement mis en œuvre en septembre 2015, l'accord de coopération-cadre³⁰ entre les ministres compétents de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de la Région wallonne et de la Commission communautaire française (COCOF) s'articule autour de 5 points majeurs :

²⁶ Décret de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socio-professionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socio-professionnelle, 27 avril 1995.

²⁷ Invest in Wallonia, « Centres de compétence ».

²⁸ Devenue la Fédération Wallonie-Bruxelles.

²⁹ Carl Defoy, « Rentrée scolaire : enfin le même traitement pour les jeunes formés en alternance », *RTBF*, 31 août 2015.

³⁰ Wallex.Wallonie, « Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et de la Commission communautaire française ».

1. Le lancement des bassins de vie

Les territoires wallon et bruxellois ont été divisés en dix bassins de vie, pilotés chacun par une instance composée de représentants de l'enseignement qualifiant et de promotion sociale, de la formation professionnelle, de l'emploi, de l'insertion socioprofessionnelle et des partenaires sociaux. Ces bassins agissent comme une coupole stratégique entre les écoles, les opérateurs de formation et les entreprises et doivent réaliser chaque année des analyses sur l'emploi, la situation démographique, les métiers critiques ou émergents.

2. L'harmonisation des statuts et contrats d'apprenants

L'**office francophone de la formation en alternance (OFFA)** devient la structure unique de gestion. De même est établi un statut unique du jeune en alternance (15-25 ans) illustré par un **contrat d'alternance commun** à tous les opérateurs. Sont visés ici les élèves du CEFA, de l'IFAPME et de l'EFP. Au-delà des missions de coordination et de pilotage, l'OFFA se voit également confier une mission consultative auprès du gouvernement communautaire, du gouvernement régional et/ou du Collège de la COCOF.

Le contrat unique poursuit six objectifs :

- I. **L'orientation de l'apprenant** : pour lutter contre le décrochage et les mauvais chiffres liés à l'abandon en formation professionnelle, les futurs apprenants doivent être accompagnés pour déterminer le parcours le plus adapté à leurs ambitions et à leurs compétences.
- II. **Le plan de formation** : déterminer avec tous les acteurs de la formation – centres de formation, entreprises, apprenants – les différentes étapes de l'apprentissage.
- III. **L'encadrement de l'apprenant et de l'entreprise** : offrir à l'apprenant un référent au sein du centre de formation et créer un point de contact entre ce dernier et l'entreprise.
- IV. **L'agrément des entreprises** : garantir un parcours d'apprentissage de qualité en octroyant un agrément aux entreprises.
- V. **L'articulation étroite entre les lieux d'apprentissage** : le Centre de formation et l'entreprise formatrice.
- VI. **Les outils de l'alternance** : expertise des centres de formation et des entreprises.

3. L'augmentation du nombre de profils de métiers

Le **service francophone des métiers et des qualifications (SMFQ)** a pour mission d'élaborer les profils de métiers en fonction des besoins du marché (référentiel commun pour l'entreprise, l'apprenant, l'opérateur de formation, partenaires sociaux, etc.). Il devra proposer chaque année trois fois plus de profils que précédemment. L'objectif étant de dépasser 150 profils métiers d'ici 2017 (fin 2016, seulement 53 profils métiers étaient terminés et validés)³¹.

4. La certification

Les différents gouvernements vont également harmoniser la certification délivrée aux jeunes en formation. Désormais, que celle-ci soit organisée par l'enseignement obligatoire ou par la formation professionnelle, la certification sera la même. De plus, cette correspondance favorisera la mobilité des apprenants.

5. Les conventions sectorielles

De nouvelles conventions entre certains secteurs (CCW, Horeca Wallonie et Horeca Bruxelles, Comeos, Federauto, Federgon, etc.) et l'enseignement devront permettre, quand elles seront signées, de renforcer les stages, l'immersion, la formation en alternance, la formation des enseignants en entreprise, etc.

³¹ SMFQ, « Actualité ».

2. DU PLAN MARSHALL AU PACTE EMPLOI-FORMATION EN RÉGION WALLONNE

2.1. LE PLAN MARSHALL 2022

Adopté en décembre 2013, la deuxième ligne de force du **Plan Marshall 2022**³² s'intitule « *Une éducation et une formation de qualité orientées vers l'emploi, le développement personnel et collectif* ». Ce Plan prévoit de rendre plus « *attrayants* » et « *pertinents* » les systèmes de l'éducation et de la formation, afin de garantir aux jeunes une insertion socioprofessionnelle réussie.

Différentes mesures sont préconisées pour aller dans le sens d'une refonte de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle. Parmi elles, proposer des formations de meilleure qualité et plus attractives, renforcer les liens entre l'école et la formation professionnelle, permettre aux jeunes d'accéder plus facilement à une expérience en entreprise, moderniser les équipements pédagogiques, favoriser les métiers d'avenir, etc.

2.2. LE PLAN MARSHALL 4.0

Dans la continuité de ce premier Plan, l'objectif du **Plan Marshall 4.0**³³, annoncé fin 2014, est le développement de la formation en alternance en augmentant le nombre de lieux d'apprentissage, en renforçant la réglementation de ces apprentissages et en proposant des formations plus qualitatives³⁴. En effet, l'axe premier du Plan s'intitule « *Faire du capital humain un atout* » et s'oriente dans plusieurs directions, dont la valorisation de « *l'alternance comme dispositif permettant l'accès au marché du travail ou le retour à l'emploi* ».

Il y a donc une volonté manifeste de **renforcer** et **revaloriser** les filières professionnalisantes en faisant de l'alternance une « *filière de référence* », de « *qualité* », « *harmonisée* », davantage présente dans l'enseignement supérieur et tournée vers les « *métiers d'avenir* »³⁵.

2.3. LE PACTE EMPLOI-FORMATION

En juin 2016 et afin de répondre aux engagements de sa déclaration de politique régionale³⁶, le gouvernement wallon, syndicats et patronat signent le **Pacte Emploi-Formation**³⁷. Celui-ci présente six enjeux principaux dont certains concernent directement la formation en alternance :

1. La **réorganisation et la simplification des aides à l'emploi** afin d'en améliorer la visibilité.
2. La **création d'un contrat d'insertion** qui permet d'offrir une première expérience professionnelle à un jeune qui ne trouve pas d'emploi — malgré une recherche active — 18 mois après sa sortie de l'école. Ce contrat propose un accompagnement ainsi qu'une aide financière à hauteur de 700 euros par mois pendant 1 an.
3. La **simplification des incitants financiers à la formation continue**. Avec la volonté d'apporter clarté et transparence, il existe désormais trois cités métiers en Wallonie (Charleroi, Namur et Liège) qui centralisent l'orientation professionnelle, intègrent les Carrefours Emploi-Formation-Orientation (CEFO) et les centres psychomédicosociaux (CPMS) chargés de l'orientation scolaire et associent le Forem ainsi que les bassins Enseignement qualifiant – Formation – Emploi (EFE). L'objectif de ces cités métiers est de **renforcer la concertation sociale et la coordination entre les acteurs de la formation, de l'enseignement et les entreprises**.
4. Le **renforcement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie**.

³² Gouvernements wallons et de la FWB, « Plan Marshall 2022 », 2013.

³³ Gouvernement wallon, « Plan Marshall 4.0 », 2015.

³⁴ Commission européenne, « Rapport et suivi de l'éducation et de la formation 2016 : Belgique », 15 septembre 2016.

³⁵ Gouvernement wallon, « La Wallonie plus forte », Namur, 25 juillet 2017.

³⁶ Gouvernement wallon, « Le Pacte pour l'emploi et la formation », 2016.

³⁷ « Wallonie: patrons, syndicats et gouvernement signent un Pacte emploi-formation », RTBF, 30 juin 2016.

5. Le renforcement des **outils à disposition du dialogue social** en Wallonie.
6. La **création de places de stages** pour les apprenants en alternance.

Ce dernier point traite directement de la formation en alternance — l'une des priorités du gouvernement wallon qui veut en faire une filière d'excellence — et s'oriente dans plusieurs directions :

- **L'élimination de la concurrence entre les opérateurs de l'alternance** (CEFA et IFAPME) et ainsi amener le gouvernement wallon, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la COCOF à plus de concertation.
- **L'amélioration de l'articulation entre l'offre et la demande** des stages en alternance par d'une part, la mise en place d'une plateforme interactive unique conduite par l'OFFA pour mieux gérer les places de stages et d'autre part, l'entrée en fonction de « coachs sectoriels » afin de sensibiliser à l'alternance.
- **Le développement d'une culture de l'alternance** et la mise en place d'offres de stage en alternance dans les grandes entreprises et le secteur public.
- Récompenser la **qualité de l'encadrement** dans l'entreprise proportionnellement à différents paramètres comme les compétences du personnel.
- **Le renforcement du contrat d'alternance** et l'abandon du système de prime en fonction de la réussite du jeune pour laisser place à une rétribution progressive.
- Rendre l'accueil des apprenants plus facile pour les **indépendants**.
- **L'homogénéisation de la certification** des apprenants de l'IFAPME et des CEFA. Puisque l'enseignement reste une compétence communautaire, ce point nécessitera une concertation poussée entre la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Le renforcement de l'accès des **demandeurs d'emploi** à la formation en alternance.
- Plus d'**analyses statistiques** pour une meilleure mise en œuvre des politiques.

La concertation occupe donc une place importante dans les réformes proposées par le gouvernement wallon pour la promotion et la revalorisation de l'alternance. Celle-ci peut être exemplifiée par le projet « **Learning Cars** »³⁸ où Bruxelles-Formation, l'EFP, l'IAWM, l'IFAPME, Forem Formation, Campus Francorchamps et Autoform, avec le soutien de WorldSkills Belgium, la FEBIAC et EDUCAM se sont associés pour proposer aux jeunes apprenants « *une flotte de véhicules didactiques récents qui sera partagée entre les différents partenaires* ».

3. LE PLAN FORMATION 2020 DE LA RÉGION BRUXELLOISE

Initié par le gouvernement bruxellois en décembre 2016 et applaudi tant par la Région bruxelloise, la Commission communautaire française et les Communautés, le **Plan Formation 2020**³⁹ vient renforcer les objectifs de la stratégie 2025⁴⁰ en matière de formation professionnelle, réel « **passerport pour l'emploi** ».

Ce Plan a été établi en concertation avec les partenaires sociaux et les entreprises et propose 44 mesures devant mener au renforcement des compétences et des certifications des (futurs) travailleurs bruxellois. Parmi ces mesures figurent « **l'augmentation de 1.000 apprenants en alternance** » ou encore la mise en place d'un observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation⁴¹.

Le Plan formation 2020 présente par ailleurs quatre stratégies prioritaires :

1. « **Le développement de la formation en alternance.**
2. *La création de "Pôles Formation Emploi" en lien avec les secteurs économiques clés à Bruxelles.*
3. *Le développement quantitatif et qualitatif des stages et formations en entreprise.*
4. *L'augmentation significative des épreuves de validation des compétences.* »⁴²

Dans la continuité des objectifs fixés par ce Plan Formation, l'EFP propose désormais **dix nouvelles formations** à des métiers porteurs d'avenir tels que gestionnaire de petite entreprise, conseiller.ère en marketing digital, micro-brasseur.euse, réceptionniste en hôtellerie, chocolatier.ère-confiseur.se-glacier.ère, entrepreneur.se de

³⁸ Bruxelles Formation, EFP, « Learning Cars : des véhicules de pointe au service de toute la formation professionnelle ! », *Communiqué de presse*, 31 mai 2017.

³⁹ Gouvernements de la RBC et de la COCOF, « Le Plan formation 2020, 'Qualifier les bruxellois pour l'emploi' », décembre 2016.

⁴⁰ Objectifs disponibles ici : <https://be.brussels/a-propos-de-la-region/actualites/strategie-2025>

⁴¹ Didier Gosuin, « News », décembre 2016.

⁴² Didier Gosuin, *ibidem*.

couvertures de construction, hydro-balnéopraticien.ne, vendeur.se-étalagiste, installateur.trice en chauffage central et agent.e de pompes funèbres.

La Région bruxelloise prévoit également d'investir 300.000 euros afin d'améliorer les équipements des centres de formation EFP et Syntra^{43,44}.

En juin 2018, le gouvernement bruxellois annonce la mise en place d'un incitant financier effectif dès juillet de la même année : une **prime unique de 1.750€/an** pour les employeurs des secteurs public et privé. Celle-ci requiert trois conditions : le jeune apprenant doit avoir entre 15 et 25 ans, la formation doit être de minimum 6 mois et l'entreprise doit être agréée pour l'accueil de stagiaires en alternance. De plus, les frais de dossiers qui étaient de 128€ sont supprimés.

Au niveau bruxellois, la promotion de la formation en alternance est un rôle également tenu par Actiris où des **Consultants alternance** peuvent orienter les jeunes en recherche d'opportunités professionnelles⁴⁵.

4. LE PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Le **Pacte pour un enseignement d'excellence** est pensé et réfléchi depuis début 2015 et propose une réforme de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles⁴⁶. Dans sa dernière version, l'axe 3 — « *Faire du parcours qualifiant une filière d'excellence, valorisante pour chaque élève et permettant une intégration socioprofessionnelle réussie tout en renforçant son pilotage et en simplifiant son organisation* » — fait directement référence aux filières professionnalisantes dont la formation en alternance fait partie.

Selon le Groupe central, chargé du suivi et de la mise en forme du Pacte d'excellence, la réforme de l'enseignement qualifiant passe nécessairement par le **renforcement des synergies Enseignement-Formation-Emploi/Entreprises** et une **coordination plus étroite entre acteurs communautaires et régionaux**.

Toutefois, le texte du Pacte n'a pas encore été adopté dans sa totalité. Il fait des recommandations et propose des réformes, mais n'impose encore aucune mise en œuvre concrète.

IV. ACTEURS DE L'ALTERNANCE⁴⁷

En Belgique francophone, il existe **deux types d'alternance**, relevant soit de la compétence de l'**enseignement** (CEFA), soit de la **formation professionnelle** (IFAPME et EFP). Les certifications obtenues à l'issue de ces deux types de formation en alternance n'avaient, jusqu'à la réforme de 2015 qui homogénéise les deux systèmes, aucune équivalence. Les CEFA donnaient droit à un diplôme reconnu dans l'enseignement et les formations professionnelles délivraient, quant à elles, des certificats d'aptitude.

⁴³ Syntra est le centre de formation professionnelle néerlandophone.

⁴⁴ « Emploi des jeunes bruxellois : 10 nouvelles formations en alternance à la rentrée », *RTBF*, 29 juin 2017.

⁴⁵ Région de Bruxelles-Capitale, « Prime, simplification, contrat unique, prospection, nouvelles formations... Découvrez l'arsenal pour booster l'alternance en Région bruxelloise », *Dossier de presse*, 7 juin 2018.

⁴⁶ Fédération Wallonie-Bruxelles, « Le Pacte d'excellence, Projet d'avis n°3 du groupe central », 2 décembre 2016.

⁴⁷ Les chiffres présentés dans cette section sont les derniers chiffres disponibles pour chaque structure.

Enseignement, une compétence communautaire

1. CENTRES D'ÉDUCATION ET DE FORMATION EN ALTERNANCE (CEFA) : ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Les CEFA apparaissent en 1984 sous l'appellation de Centres d'Enseignement à Horaire Réduit (CEHR) lorsque l'obligation scolaire passe de 14 à 18 ans. L'objectif était de proposer aux jeunes un espace où ils pouvaient **apprendre un métier**. En 1991, on parle pour la première fois des CEFA en tant que tels. 1998 signe la mise en place de la Convention d'insertion socioprofessionnelle qui organise et assure la **rémunération des apprenants**. Depuis 2001, la formation en alternance laisse place à l'enseignement en alternance qui devient une réelle **alternative à l'enseignement de plein exercice**⁴⁸.

Un CEFA est **rattaché à un établissement d'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice** et peut donc s'inscrire dans chacun des trois réseaux d'enseignement : Fédération Wallonie Bruxelles, Enseignement officiel provincial et communal ou Enseignement libre confessionnel. L'enseignement en CEFA vise les mêmes objectifs en termes de compétences et délivre les mêmes certifications que le plein exercice. Les CEFA s'adressent aux jeunes de 15 à 21 ans, suivant différentes conditions d'admissions⁴⁹ :

- Les jeunes de 15 ans ayant suivi au moins les deux premières années de l'enseignement secondaire de plein exercice.
- Les jeunes entre 16 ans et 18 ans, sans restriction.
- Les jeunes entre 18 et 21 ans engagés dans un contrat de travail légal (si le jeune s'est inscrit dans un CEFA au 1er octobre de l'année de ses 21 ans, il peut poursuivre son apprentissage jusqu'à ses 25 ans).

Les CEFA proposent des formations d'apprentissage réparties sur **2 jours** de suivi de formation théorique et **3 jours** en entreprise. Le stage est obligatoire pour tous les apprenants. La formation est encadrée à la fois par un **tuteur** au sein de l'entreprise et par une **équipe éducative** du CEFA.

Ces centres proposent deux, voire trois, sortes de formations⁵⁰ :

1. Article 45 : « *la formation vise des **qualifications spécifiques à l'alternance**, au travers d'un cursus s'étalant sur le temps nécessaire au jeune pour acquérir les compétences visées (généralement deux ans). En cas de réussite du cursus, les jeunes obtiennent une certification de qualification spécifique (CQS) » ;*
2. Article 49 : « *la formation vise les **mêmes objectifs et compétences que dans l'enseignement de plein exercice**. Les programmes des cours, les examens et les épreuves de qualifications portent sur les mêmes matières, sont organisés de façon similaire et donnent accès, en cas de réussite, aux mêmes certifications que le plein exercice (CE6P, CQ6, CQ7) » ;*
3. Article 47 : « *collaboration d'un CEFA avec une école d'**enseignement spécialisé**. »*

Une forme de mobilité existe dans l'enseignement en alternance. Sous certaines conditions, un élève peut, après un passage en CEFA, rejoindre l'enseignement de plein exercice pour y poursuivre sa scolarité.

Par zone, les CEFA sont regroupés sous l'égide d'un conseil zonal de l'alternance (CZA) qui a pour principales missions la recherche de stage en entreprises et la représentation de l'enseignement en alternance auprès des autorités compétentes. Les CZA, institués par un décret de 2001, sont représentés dans l'Instance Bassin EFE correspondante, de même que dans l'Instance de Pilotage Inter-réseaux de l'enseignement qualifiant (IPIEQ)⁵¹.

⁴⁸ Conseil zonal de l'alternance, « Institutions ».

⁴⁹ Conseil zonal de l'alternance, *op. cit.*

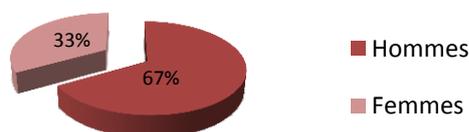
⁵⁰ IB EFE Bruxelles, « Cadastre 2016 de l'offre francophone d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle en Région de Bruxelles Capitale : année de référence 2014 », 2016.

⁵¹ Conseil zonal de l'alternance, *op. cit.*

Les CEFA en chiffres

En 2013-2014, dans les CEFA de l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles, nous dénombrons **6.064 hommes** pour **3.021 femmes**. Les secteurs de l'économie et de la construction sont les plus appréciés, le premier par les femmes, le second par les hommes⁵².

Répartition genrée des alternants dans les CEFA de la FWB en 2013-2014



Rien qu'en Région de Bruxelles-Capitale, on compte 1.397 inscrits en date du 15/01/2014 (2^e et 3^e degré)⁵³.

- 911 hommes pour 486 femmes ;
- 6 secteurs : 21 en agronomie, 229 en construction et 510 en économie, 162 en hôtellerie-alimentation, 261 en industrie, 206 en service aux personnes, 8 en observation.

2. ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR⁵⁴

Depuis 2011-2012, **quatre masters en Hautes Écoles** sont accessibles en alternance. Ils sont ouverts aux titulaires de certains diplômes de bachelier de l'enseignement supérieur et se déroulent sur deux ans.

Les masters ouverts à cette forme d'apprentissage sont : le master en génie analytique, le master en gestion de chantier spécialisé en construction durable, le master en gestion de production, le master en gestion des services généraux.

Cette formule permet aux étudiants de se confronter directement au secteur de l'entreprise et aux attentes du monde professionnel tout en percevant une rémunération d'environ 700 euros par mois.

Depuis la rentrée 2017, un nouveau et cinquième master en alternance est accessible : un master en informatique de gestion organisé en partenariat par l'ICHEC et l'ECAM et visant à former de futurs *business analyst*.

Formation professionnelle et emploi, une compétence régionale

1. RÉSEAUX EFP ET IFAPME⁵⁵

Paul Vanden Boeynants, ancien Ministre des classes moyennes, crée en 1958 « *les organisations interprofessionnelles et les premiers centres de formation* », les formations en alternance prennent ainsi une nouvelle dimension. Des années plus tard, en 1994, la convention de stage apparaît et redynamise la formation en alternance⁵⁶.

⁵² Fédération Wallonie-Bruxelles, « Indicateurs de l'enseignement 2015 ».

⁵³ IB EFE Bruxelles, *op. cit.*

⁵⁴ Enseignement.be, « Hautes Ecoles ».

⁵⁵ Isabelle Michel, « Alternance : état des lieux Communauté française et Région wallonne », CEPAG, 4 décembre 2008.

⁵⁶ EFP, « Rapport d'activité 2016 ».

L'EFP en Région bruxelloise et l'IFAPME en Région wallonne sont deux organismes qui ont pour vocation de proposer des formations professionnalisantes au sein d'un large panel de secteurs d'activité : métiers de la construction, du bois, de l'électricité, de l'Horeca, l'automobile, les soins aux personnes, les métiers verts, les métiers du chiffre, etc. En tout, ce sont plus de 140 formations qui sont proposées chaque année.

Il existe 4 types de formations en alternance à l'IFAPME⁵⁷ :

1. la **formation en apprentissage** à partir de 15 ans ;
2. la **formation de coordination et d'encadrement** à partir de 18 ans et davantage ;
3. la **formation de chef d'entreprise** à partir de 18 ans également ;
4. la **formation alternée des demandeurs d'emploi** en concertation avec le Forem et les centres de compétences.

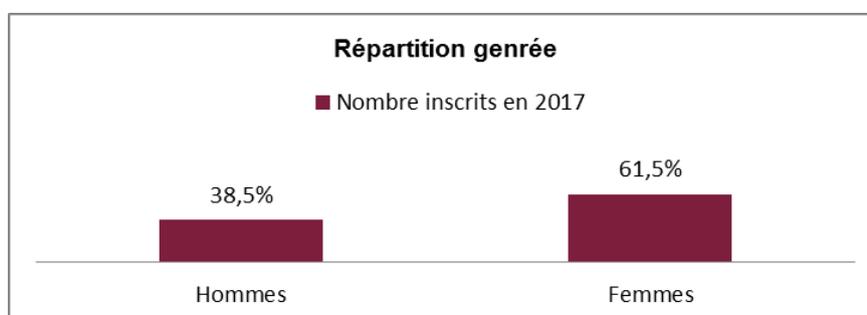
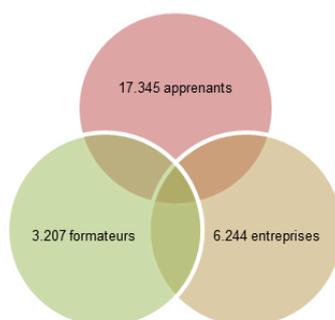
Résultant de la fusion entre l'Institut supérieur de Formation artisanale et commerciale (INFAC) créé en 1962 et l'Institut de Formation pour les métiers de Bouche (INFOBO) créé en 1933, l'EFP est appelé comme tel depuis 2013⁵⁸. À l'EFP, il existe deux types de formation en alternance⁵⁹ :

1. l'**apprentissage** qui est destiné aux jeunes de plus de 15 ans,
2. la **formation chef d'entreprise** pouvant être suivie par les jeunes de plus de 18 ans.

IFAPME en chiffres⁶⁰

- **200 métiers** ;
- Actif dans 14 villes de Wallonie ;
- **17.345 apprenants** en formation ;
 - o 5.607 en formation en alternance (apprentissage) ;
 - o 11.738 apprenants en formation de chef d'entreprise ;
- **3.207 formateurs** ;
- **6.244 entreprises partenaires** ;
- **+80 %** de taux d'insertion socioprofessionnelle endéans les 6 mois ;

Chiffres clés de l'IFAPME pour 2018



⁵⁷ IFAPME, « Un institut de formation ».

⁵⁸ EFP, « Rapport d'activité 2016 ».

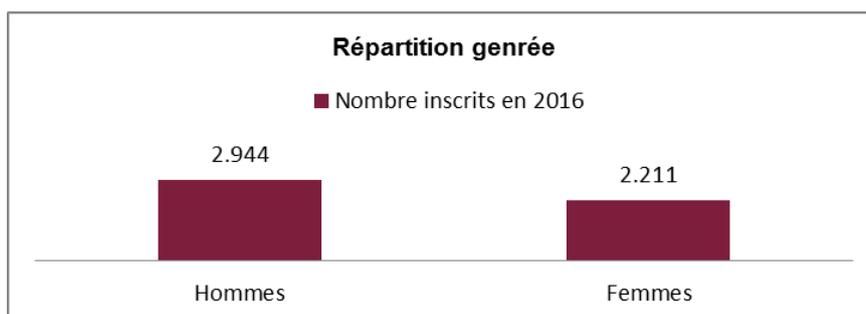
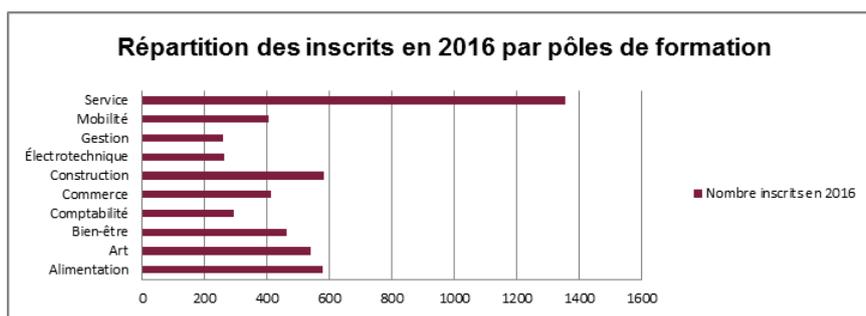
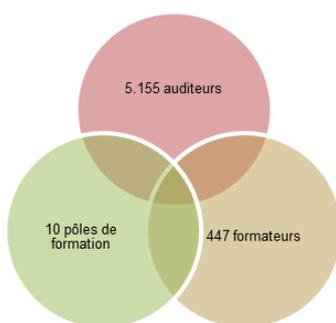
⁵⁹ IB EFE Bruxelles, *op. cit.*

⁶⁰ IFAPME, « Les chiffres clés de l'IFAPME ». Derniers chiffres disponibles, basés sur les données disponibles (2017).

EFP en chiffres⁶¹

- **5.155 auditeurs** : **643 auditeurs apprentis** et **4.512 auditeurs chefs d'entreprise**.
- **56%** des auditeurs ont **moins de 25 ans**.
- Parmi eux, **2.944 hommes** pour **2.211 femmes**. On constate une répartition genrée dans certains secteurs comme celui du bien-être (88% de femmes pour 12% d'hommes) ou de la construction (3% de femmes pour 97% d'hommes).
- **10 pôles** de formation : alimentation, art, bien-être comptabilité, commerce, construction, électrotechnique, gestion, mobilité et services.
- Une équipe de **447 formateurs**.

Chiffres clés de l'EFP pour 2016



⁶¹ EFP, « Rapport d'activité 2016 ».

2. ORGANISMES PUBLICS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

2.1. LE FOREM⁶² EN WALLONIE

En 2014, le FOREM met en place, en association avec l'IFAPME, une formation dite « alternée ». Cette formation cible des jeunes chercheurs d'emploi de 18 à 25 ans. La **formation alternée** est une formation en alternance d'une année seulement permettant aux jeunes d'acquérir des compétences professionnelles recherchées sur le marché du travail. La formation pratique se fait en entreprise et le volet théorique est dispensé dans un centre du FOREM, à l'IFAPME ou dans un Centre de compétence.

De plus, le FOREM se penche depuis 2013 sur « les métiers d'avenir ». Des études sont menées pour dégager les grandes tendances d'évolution des secteurs de l'économie et, brièvement, leur impact sur les métiers.

Ainsi, le FOREM s'inscrit dans plusieurs axes du Plan Marshall 4.0 dont, notamment, l'innovation numérique. L'idée est de cerner les opportunités d'emploi de demain pour proposer une offre de formation la plus efficiente possible.

2.2. BRUXELLES-FORMATION À BRUXELLES

En Région bruxelloise, Bruxelles-Formation ne propose pas de formation en alternance. Cependant, depuis octobre 2014, un conseiller spécialiste de l'enseignement en alternance fait partie de l'équipe des conseillers de Bruxelles Formation Carrefour⁶³. Aussi, il existe certains **accords de coopération**.

Par exemple, **Audi** est le précurseur dans ce qui s'appelle « **l'enseignement associé** ». L'entreprise a mené entre 2012 et 2016 un projet pilote avec deux écoles bruxelloises (Don Bosco et KTA Hal) où les jeunes étaient formés à la fois à l'école et en entreprise. Ce partenariat a permis à terme l'engagement par Audi de cinq automaticiens sur dix et mené les cinq autres à poursuivre leur formation⁶⁴. Fort de l'expérience de ce projet pilote, Audi a conclu le 26 avril 2016 un **partenariat avec Actiris, Bruxelles-Formation et le VDAB – soutenu par les pouvoirs publics régionaux** – qui vise à favoriser l'embauche de travailleurs peu qualifiés en leur permettant d'accéder à une formation de qualité en entreprise. En contrepartie, Audi se voit assurer un effectif performant pour la construction de son nouveau véhicule électrique et bénéficie de services tels que des conseils de recrutement, la diffusion d'offres, un service de présélection, etc. assurés par Actiris⁶⁵.

À l'avenir, ce genre d'accords de coopération devrait se multiplier et se diversifier.

De plus, Actiris et Bruxelles-Formation soutiennent activement les **centres de référence professionnelle**, actifs dans la promotion des formations en alternance. En ce sens Actiris, qui s'occupe de l'accompagnement et de la mise à l'emploi des Bruxellois, a mis en place un **pôle alternance** qui a **quatre missions** : 1) augmenter le nombre de places de stages pour les apprenants des CEFA et de l'EFP, 2) renforcer la communication entre les partenaires, 3) faire de la prospection auprès des entreprises notamment quant à leurs besoins de main-d'œuvre, 4) sensibiliser les travailleurs d'Actiris aux possibilités offertes par la formation en alternance⁶⁶.

⁶² FOREM, « La formation alternée ».

⁶³ Conseil zonal de l'alternance, *op. cit.*

⁶⁴ « Forest: phase pilote d'« enseignement associé » clôturée avec succès chez Audi Brussels », *La Capitale*, 30 juin 2014.

⁶⁵ « Signature d'un partenariat inédit. Audi, Actiris, Bruxelles Formation et VDAB Brussel s'engagent pour booster l'emploi bruxellois », *Dossier de presse*.

⁶⁶ Extrait du séminaire organisé par PLS le 14 novembre 2018.

2.3. L'AGENCE POUR UNE VIE DE QUALITÉ (AVIQ) WALLONNE ET BRUXELLES-FORMATION⁶⁷

Depuis le 1^{er} janvier 2016, l'**AViQ** est l'administration wallonne qui remplace l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH). L'**AViQ** travaille sur trois dimensions : « Bien-être et santé », « Familles » et « Handicap ». C'est ce dernier axe qui correspond aujourd'hui aux anciennes compétences de l'AWIPH.

Des accords de coopération ont été conclus entre la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale afin de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'ensemble des services, centres et institutions situés dans une autre partie du pays.

L'**AViQ** propose des **formations en alternance pour les personnes handicapées**. Les programmes de formation sont élaborés sur la base des mêmes référentiels que ceux utilisés par les autres opérateurs de formation. La durée de la formation professionnelle varie en fonction du métier choisi, des acquis professionnels, des objectifs du stagiaire et de l'évolution de la formation, sans pouvoir dépasser une durée totale de 3 ans. Deux types d'accueil sont possibles : 1) en centre de formation et d'insertion socioprofessionnelle adapté (CFISPA), 2) en entreprise de travail adapté (ETA).

En ce qui concerne la **Région bruxelloise**, c'est **Bruxelles-Formation** qui gère la formation professionnelle des personnes handicapées. En complément, le **service Personnes handicapées autonomie retrouvée (PHARE)** de la COCOF propose une aide individuelle et un accompagnement pour l'orientation, la prise en charge des frais de déplacement liés au handicap, l'aménagement du poste de formation ou de travail ainsi qu'une intervention financière⁶⁸.

3. AUTRES ACTEURS

D'autres structures peuvent proposer des formations répondant aux principes de l'alternance comme les organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP)⁶⁹ qui s'adressent exclusivement aux chercheurs d'emploi qui n'ont pas acquis de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS), inférieur (CESI) ou primaire (CEB). En effet, pendant les formations proposées, des stages peuvent être organisés dans des entreprises. La durée des formations varie de quelques semaines à 1 an et demi.

Par ailleurs, afin d'articuler l'emploi, la formation et l'enseignement, entreprises et acteurs de l'emploi et de la formation sont amenés à collaborer dans le cadre de structures partenariales. Le réseau des **Centres de compétence** en Wallonie^{70,71}, et son homologue, celui des **Centres de référence professionnelle** en Région bruxelloise^{72,73} mettent leurs ressources humaines et leurs équipements à disposition de l'enseignement secondaire technique et professionnel, de l'enseignement supérieur et de tous les opérateurs de formation professionnelle du secteur. Une des principales missions de ces centres est de développer qualitativement les formations professionnelles afin de **renforcer les synergies** entre les compétences transmises au cours du parcours professionnalisant et celles demandées et valorisées par les employeurs.

Pour finir, au sein de l'Association paritaire pour l'Emploi et la Formation – APEF, deux Fonds soutiennent la formation en alternance dans le secteur non-marchand. En effet, le **Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé (ASSS)** et le **Fonds social pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants (MAE)** ont mis en place une initiative intéressante de soutien aux groupes à risque en octroyant

⁶⁷ Participate, « Le guide pratique ».

⁶⁸ Bruxelles Formation, « Nos partenaires ».

⁶⁹ FEBISP, « La formation en alternance ».

⁷⁰ FOREM, « Centres de compétence ».

⁷¹ Il existe 25 Centres de compétence en Wallonie, tous référencés sur le site du FOREM : <http://bit.ly/2uNiyuR>

⁷² Be.Bruxelles, « Centre de référence professionnelle ».

⁷³ Les différents Centres de référence professionnelle sont : le Centre de Référence de la Construction, le Centre de Référence de l'Horeca, le Centre de Référence du Secteur des Fabrications Métalliques et de l'Industrie Technologique, le Centre de Référence professionnelle TIC, le Centre de Référence Transport & Logistique et le Centre de référence professionnelle orienté vers les métiers de la ville et la fonction publique.

des **aides financières à l’alternance en CEFA** pour les jeunes de moins de 26 ans. Ces aides peuvent être de différents types : 1) « *embauche compensatoire* » de 25€/heure pour les tuteurs, 2) « *prise en charge financière d’un contrat de travail pour le jeune formé en alternance* » autrement dit, la subvention pour le coût salarial (selon les barèmes du secteur) d’un emploi à mi-temps⁷⁴.

V. ORGANES DE COORDINATION ET DE PROMOTION DE L’ALTERNANCE

1. OFFICE FRANCOPHONE DE LA FORMATION EN ALTERNANCE (OFFA)⁷⁵

L’**Office francophone de la formation en alternance (OFFA)**⁷⁶ est un organisme d’intérêt public (OIP) créé le 24 octobre 2008 par l’accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance. Mais l’organisation n’est opérationnelle que depuis **septembre 2015** grâce aux avenants du 27 mars et du 15 mai 2014 concernant le même accord de coopération-cadre. Depuis le 15 janvier 2018, l’OFFA présente un contrat de gestion 2017-2022 signé par les gouvernements de la Région wallonne, de la COCOF et de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

L’OFFA a pour vocation de piloter la formation en alternance et remplace ainsi les différents organismes de promotion et de coordination de la formation en alternance déjà existants : ALTIS, SYSFAL, le Conseil consultatif de la formation en alternance en Wallonie (CCFA) et le Bureau permanent de la Formation en Alternance (BPA). En ce sens, l’OFFA devient l’**unique organisme chargé du pilotage de la formation en alternance en Belgique francophone**. De plus, cet OIP a la mission **de sensibiliser, d’informer et de promouvoir** l’alternance auprès de chacune des parties prenantes ; des structures d’orientation aux apprenants eux-mêmes⁷⁷. Dans son travail quotidien, l’OFFA compte sur la collaboration entre les différents acteurs engagés dans l’enseignement et la formation en alternance parmi lesquels les fonds sectoriels, les fédérations sectorielles et les coaches sectoriels (fonction créée en septembre 2016) sont essentiels puisqu’informant sur les besoins du marché de l’emploi, et donc sur les besoins en formation⁷⁸.

Pour mener à bien ces missions, l’OFFA présente différents outils dont un projet de plateforme interactive de l’alternance et un Plan d’Entreprise 2017-2022 témoignant de **différents objectifs stratégiques**⁷⁹ :

1. « *Optimiser l’offre de places en entreprise.*
2. *Être l’acteur-ressource pour l’information en matière d’alternance.*
3. *Initier et coordonner des réflexions et échanges relatifs à l’optimisation de l’alternance en tant que filière d’excellence.*
4. *Élaborer des propositions d’harmonisation des certifications obtenues au terme des formations organisées dans le cadre du contrat d’alternance commun.* »

Le premier changement majeur dans le paysage de l’alternance en Belgique francophone est la mise en place du **contrat unique d’alternance** qui vise à harmoniser 1) les conditions d’accès, 2) les droits et les obligations de toutes les parties, 3) la rétribution de l’apprenant, 4) l’agrément des entreprises, 5) le contrat entre l’apprenant et l’entreprise, 6) le plan de formation entre l’apprenant, le tuteur en entreprise et le référent⁸⁰.

⁷⁴ Apef Asbl, « Soutien à l’insertion des jeunes dans le cadre de la formation en alternance ».

⁷⁵ OFFA, « Vade-Mecum : formation en alternance », juillet 2016.

⁷⁶ Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, « Emploi-Formation : des avancées majeures pour l’enseignement en alternance », *Communiqué de presse*, 14 novembre 2013

⁷⁷ OFFA, « Accueil ».

⁷⁸ Extrait du séminaire organisé par PLS le 14 novembre 2018.

⁷⁹ OFFA, « Contrat de gestion 2017-2022 », 7/11/2017.

⁸⁰ Conseil Central de l’Économie, « Formation en alternance », 1/12/2016.

Depuis le 1^{er} juin 2017, les rémunérations forfaitaires (niveaux A, B ou C) des apprenants ont également été adaptées puisque le Revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMM) sur lequel la rétribution du jeune est calculée est passé à 1.562,59 €⁸¹.

Aussi, un plan de formation a été proposé afin de « *préciser les compétences à développer en entreprises* » faisant de ces dernières un lieu d'apprentissage reconnu et certifié⁸².

2. SERVICE FRANCOPHONE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS (SMFQ)

Le **Service francophone des Métiers et des Qualifications (SMFQ)**⁸³ résulte d'un accord de coopération explicité dans le décret du 29 octobre 2015 (abrogeant le précédent accord du 30 avril 2009). Il rassemble les services publics de l'emploi, les interlocuteurs sociaux, tous les opérateurs de l'enseignement qualifiant, de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle, ainsi que le Consortium de validation des compétences pour la Belgique francophone.

Le SFMQ a pour mission de réaliser des **profils « métiers et formations »** correspondant aux besoins du monde du travail. D'autre part, ce service **accompagne** les opérateurs d'enseignement et de formation pour une meilleure prise en charge des apprenants, notamment en renforçant les liens entre les différentes structures partenaires. Ainsi, le SFMQ est un **organe référentiel** liant tous les partenaires.

3. INSTANCES BASSINS DE VIE ENSEIGNEMENT-FORMATION-EMPLOI (IBEFE)⁸⁴

Les **Instances des Bassins de vie Enseignement-Formation-Emploi (IBEFE)** sont le fruit d'un accord de coopération entre la Région wallonne, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la COCOF, entré en vigueur le 22 novembre 2014 et visant à répondre plus efficacement aux nécessités sociales et économiques locales⁸⁵.

Il existe aujourd'hui **dix** IBEFE (neuf en Wallonie et un à Bruxelles) qui se composent d'une Chambre Enseignement et d'une Chambre Emploi-Formation : « *8 représentants des interlocuteurs sociaux (patronats et syndicats interprofessionnels), de 8 représentants de l'emploi et de la formation (FOREM ou ACTIRIS et Bruxelles-Formation, IFAPME ou SFPME/EFP, secteur de l'insertion socioprofessionnelle) et de 8 représentants de l'enseignement secondaire qualifiant de plein exercice et de l'enseignement de promotion sociale.* »⁸⁶ Des représentants de l'enseignement spécialisé et des centres psychomédicosociaux (CPMS), de l'AVIQ, des CPAS, etc. sont également consultés occasionnellement.

L'objectif premier est de maintenir le **dialogue** entre tous les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle, mais aussi les partenaires sociaux et les professionnels de l'enseignement par le biais de différentes actions telles qu'un **appui analytique** (rapport analytique et prospectif selon une méthodologie commune), un **appui programmatique** (formulation d'orientations) et un **appui opérationnel** (développer des actions collectives concrètes). En tant qu'acteurs-clés, les missions des bassins doivent renforcer l'homogénéité entre l'offre et la demande d'enseignement et de formation et développer des « *synergies autour de filières professionnelles ou de métiers* »⁸⁷.

⁸¹ OFFA, « Accueil ».

⁸² Conseil Central de l'Économie, *op. cit.*

⁸³ SMFQ, « Le SFMQ, qu'est-ce que c'est? ».

⁸⁴ Bassin EFE.

⁸⁵ Conseil de l'éducation et de la formation, « Inventaire des instances Enseignement-formation-Emploi ».

⁸⁶ Bassin EFE, « Synthèse des rapports analytiques et prospectifs 2015 ».

⁸⁷ Gouvernement wallon, Intervention de Madame Eliane Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, *op. cit.*

Au-delà de ces missions, chaque IBEFE peut développer des actions adaptées aux besoins de son propre territoire.

En 2015, les bassins présentent conjointement un rapport analytique qui recense « *l'ensemble des données disponibles en matière d'emploi/formation/enseignement* »⁸⁸ et notamment une « *liste annuelle des filières, métiers, formations et options qualifiantes à développer en priorité* »⁸⁹. Au vu des actions menées par chacun des dix bassins, des « **diagnostics** » et des « **recommandations concrètes** » sont également émis en décembre 2015 afin d'identifier les directions de travail nécessaires. En décembre 2016, un second rapport est présenté où les recommandations précédentes sont précisées. Ces recommandations, à destination des acteurs de la formation professionnelle et de l'enseignement, doivent permettre à ces derniers d'adapter leur offre à la réalité socioéconomique actuelle et locale⁹⁰.

Les **axes de travail prioritaires et transversaux** des bassins EFE sont les suivants⁹¹ :

- « *L'alternance et les stages en entreprise* » : les bassins doivent identifier les besoins des métiers et des secteurs prioritaires ainsi que les formations pouvant répondre à ces besoins et de fait, proposer des projets concrets visant à stimuler l'offre.
- « *L'orientation, l'information sur les métiers, la promotion des filières techniques* » : au sein d'un même bassin, l'offre est parfois complexe, notamment au niveau des métiers qualifiants qui offrent pourtant de meilleures perspectives d'emploi. Les bassins doivent ainsi veiller à ce que les informations à ce propos soient claires, transparentes et limpides pour tous (organisation de salons-métiers, visites d'entreprises, etc.).
- « *L'utilisation des équipements en matière de formation et d'enseignement* » : déterminer les besoins des centres de formation et d'enseignement en matière de compétences professionnelles doit permettre de programmer plus adéquatement l'offre.

Et deux axes complémentaires⁹² :

- « *L'acquisition des compétences de base* » : les bassins ont mis en évidence la nécessité des langues, des compétences sociales et communicationnelles, une bonne orthographe, une connaissance de l'informatique et de la bureautique, etc. comme autant de compétences de base demandées par les employeurs.
- « *La cohérence des parcours d'enseignement et de formation* » : les parcours professionnalisant et professionnels sont de moins en moins linéaires et les passerelles entre les différentes possibilités offertes aux jeunes sont peu connues et maîtrisées. Les bassins doivent travailler à plus de cohérence à ce niveau.

4. **WORLD SKILLS BELGIUM**

L'organisation *WorldSkills Belgium*⁹³ est une association sans but lucratif (ASBL) faisant partie de *WorldSkills Europe* (WSE) et de *WorldSkills International* (WSI) et qui vise à devenir « *la plateforme mondiale d'échanges sur la formation professionnelle* »⁹⁴. Son objectif est de **promouvoir et de valoriser les métiers manuels, techniques et technologiques** et de convaincre de leur contribution essentielle au succès économique des pays et à l'accomplissement personnel des individus. Ainsi *WorldSkills Belgium* organise des campagnes de sensibilisation et des manifestations en vue de la promotion des métiers techniques en Belgique.

⁸⁸ Gouvernement wallon, Intervention de Madame Eliane Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, *ibidem*.

⁸⁹ Bassin EFE, « Synthèse des rapports analytiques et prospectifs 2015 ».

⁹⁰ Gouvernement wallon, Intervention de Madame Eliane Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, *op. cit.*

⁹¹ Bassin EFE, « Synthèse des rapports analytiques et prospectifs 2015 ».

⁹² Bassin EFE, « Synthèse des rapports analytiques et prospectifs 2015 ».

⁹³ WorldSkills Belgium, « Rapport d'activité 2016 ».

⁹⁴ WorldSkills Belgium, *ibidem*, p.2.

5. LA FONDATION POUR L'ENSEIGNEMENT

La Fondation pour l'enseignement⁹⁵ est une « *fondation d'utilité publique* » qui œuvre activement au **renforcement des échanges entre les mondes scolaires et de l'entreprise** notamment en travaillant à la revalorisation des filières qualifiantes dont la formation en alternance fait partie. La Fondation développe des projets visant à sensibiliser et informer les enseignants, les entreprises et les élèves sur l'importance de la transmission des savoirs et savoir-faire entre école et entreprise.

Dans un mémorandum de 2014⁹⁶, la Fondation avance différentes propositions afin « *d'améliorer les pratiques sur le terrain* » et « *valoriser la formation en alternance comme une formation à part entière* ».

VI. TYPES DE CONTRATS EN ALTERNANCE

Il est important de souligner que l'implication des employeurs dans les dispositifs de formation en alternance s'inscrit, d'une manière plus large, dans une politique de mise à l'emploi des jeunes. Elle répond à l'obligation, pour les entreprises occupant plus de 50 travailleurs, d'engager un nombre minimum de jeunes : le pourcentage de jeunes à engager (qu'il faut appliquer sur l'effectif en équivalent temps plein [ETP] du 2^e trimestre de l'année précédente) varie entre 1,5 % pour les secteurs public et non-marchand et 3 % pour le secteur privé et les associations sociales et publiques ayant des activités commerciales ou industrielles⁹⁷.

Un contrat de travail signé entre une entreprise et un jeune âgé de moins de 26 ans prend la désignation de **convention de premier emploi** (CPE), répartie en 3 catégories :

- CPE de type 1 : contrat de travail ordinaire.
- CPE de type 2 : **combinaison d'un contrat de travail à temps partiel et d'une formation**.
- CPE de type 3 : **contrat d'apprentissage, convention de stage ou d'insertion**.

Les différents contrats ou conventions signés dans le cadre de la formation en alternance sont de types 2 ou 3, dont le principal avantage pour l'employeur est de contribuer à atteindre son « **quota** » de jeunes de moins de 26 ans. En effet, un jeune engagé sous CPE 2 ou 3 compte pour deux jeunes engagés sous CPE de type 1.

Au-delà de cette obligation, les entreprises bénéficient d'un certain nombre d'**incitants** pour les encourager à employer des jeunes en alternance, variant en fonction des types de contrats existants : réduction de cotisations patronales pour les jeunes ou pour les travailleurs assurant le rôle de tuteur en entreprise, droit à des primes pour l'engagement de jeunes en alternance.

Il existe en effet plusieurs contrats de travail ou de formation permettant d'accueillir des jeunes en formation en alternance, relevant de compétences différentes au sein des Régions et Communautés, avec des modalités de mises en œuvre spécifiques et un impact financier différent.

La **complexité du système** a été accentuée par deux changements majeurs qui n'ont pas de lien, mais dont les hasards de calendrier ont entraîné une mise en œuvre concomitante : 1) l'harmonisation des statuts et contrats d'apprenants en alternance entre les CEFA et le réseau de l'IFAPME/EFP dans le cadre de la réforme de l'alternance, 2) le transfert, du fédéral vers les régions et communautés, de certaines compétences dans le cadre de la 6^e réforme de l'État, comme la gestion des contrats de premier emploi et de la réduction « Tuteurs » vers le Forem et le Service public régional de Bruxelles - SPRB (en date du 1^{er} avril 2015) et la régionalisation du programme « Bonus de démarrage et de stage pour les stagiaires en alternance » et du Contrat d'apprentissage industriel (CAI).

⁹⁵ Fondation pour l'enseignement, « Introduction ».

⁹⁶ Fondation pour l'enseignement, « Mémorandum : Réussir en travaillant tous ensemble sur le terrain ! Réflexions et propositions communes afin d'améliorer l'équité et la qualité de l'enseignement obligatoire en Fédération Wallonie Bruxelles », 2014.

⁹⁷ Service public fédéral, Emploi, travail et concertation sociale.

Parmi les différents contrats⁹⁸, il existe :

- Le **contrat unique d'alternance** commun aux CEFA et au SPFME/IFAPME. Créé pour simplifier, harmoniser et favoriser la mobilité des apprenants en FWB, c'est un contrat par lequel l'entreprise s'engage à donner à l'apprenant une formation pratique et l'apprenant s'engage à apprendre sous autorité et avec une rétribution des compétences pratiques en entreprise et à suivre la formation nécessaire auprès d'un opérateur de formation. Notons que désormais, les entreprises souhaitant accueillir un jeune en alternance doivent être agréées et désigner obligatoirement un tuteur (c'était déjà le cas pour les entreprises collaborant avec l'IFAPME). Ce dernier ne peut superviser que deux apprentis à la fois lorsque la formation exige la manipulation de matériel à risque ou lorsque la formation se réalise en dehors de l'entreprise. Le contrat unique est composé d'un plan de formation qui précise la liste des compétences initiales et à acquérir au terme du parcours de formation. La transition d'un niveau de compétences à un autre passe par des évaluations fréquentes.
- Le **contrat de travail à temps partiel** (dans le cadre d'une formation en alternance) est une convention de premier emploi (CPE) de type 2, c'est-à-dire la combinaison d'un contrat de travail à temps partiel et d'une formation. Opéré par les CEFA en FWB, il s'agit d'un contrat de travail traditionnel, utilisé dans le cadre de la formation en alternance qui peut être à durée déterminée ou indéterminée. Le poste de travail doit être occupé au moins à mi-temps et la formation doit représenter au moins 240 heures de cours par année. Il est destiné aux jeunes entre 15/16 ans et 26 ans, c'est-à-dire de la fin de la scolarité obligatoire à temps plein jusqu'à l'âge maximum qui permet de suivre l'enseignement secondaire à horaire réduit.
- Le **contrat d'apprentissage d'une profession salariée** ou **contrat d'apprentissage industriel (CAI)** est un contrat alliant une formation pratique dans l'entreprise ou l'établissement de l'employeur et une formation théorique complémentaire, mais avec généralement aussi une partie « formation générale » dispensée dans un établissement d'enseignement ou de formation. Il s'adresse aux jeunes de 15-16 à 18 ans (obligation scolaire), mais les règles varient selon les secteurs dans le cadre des comités paritaires d'apprentissage, en lien avec les 21 commissions paritaires utilisant actuellement le CAI.
- Le **contrat d'adaptation professionnelle pour les personnes handicapées** est un contrat d'apprentissage en alternance : une formation pratique dans l'entreprise ou l'établissement de l'employeur et une formation théorique complémentaire ainsi qu'un contrat de formation à temps plein ayant pour but de dispenser une formation professionnelle dans un environnement de travail réel à une personne en situation de handicap pour préparer au mieux son intégration sur le marché du travail régulier. Pour une période d'un an maximum, renouvelable avec un maximum de 3 ans, le contrat est conclu entre la personne handicapée et l'employeur dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel a lieu la formation pratique, après accord et sur initiative de l'AViQ. Ce contrat est destiné aux jeunes entre 15/16 ans et 26 ans, c'est-à-dire de la fin de la scolarité obligatoire à temps plein jusqu'à l'âge maximum qui permet de suivre l'enseignement secondaire à horaire réduit.

Aux contrats cités ci-dessous s'ajoutent :

- Du côté de l'enseignement : les **contrats régime apprentissage construction (R.A.C.)** et **régime apprentissage construction jeune (R.A.J.)**. Le premier concerne les jeunes entre 18 et 25 ans qui ne disposent pas d'un certificat de qualification construction délivré par l'enseignement de plein exercice. Le second s'adresse aux jeunes de 15 à 18 ans qui sont encore soumis à l'obligation scolaire⁹⁹. Ces régimes d'apprentissage relèvent par ailleurs de la même réglementation de base que celle concernant l'apprentissage industriel.
- Du côté de l'IFAPME, en Wallonie et via l'EFP à Bruxelles : la **convention de stage pour la formation de chef d'entreprise**¹⁰⁰.

⁹⁸ Sources et informations complémentaires :

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=683>

<http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be/aides-et-subsides>

<http://www.offa-oip.be/informations-pratiques-a-destination-des-entreprises/quels-types-de-contrats-vous-lient-aux-apprenants/>

⁹⁹ OFFA, « Quels types de contrats ? ».

¹⁰⁰ OFFA, *ibidem*.

VII. L'ALTERNANCE EN EUROPE

Dans le cadre de la **stratégie Europe 2020** qui promeut une **croissance inclusive**, les politiques européennes cherchent à favoriser et à renforcer le **raccrochage** des jeunes NEET (« *Not in Education, Employment or Training* »)¹⁰¹ au système éducatif ou au marché de l'emploi.

Par conséquent, les politiques européennes mises en place visent à réintégrer les jeunes NEET par l'**éducation** ou par le **travail**.

Sur cette thématique, la Commission européenne peut s'appuyer sur l'expertise du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) et de la Fondation européenne pour la formation (ETF). Les recommandations de ces deux agences doivent également orienter les États membres dans la mise en place de politiques nationales relatives à la formation professionnelle.

1. LE CEDEFOP ET L'ETF

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP)¹⁰²

Composé de représentants des gouvernements nationaux, des organisations syndicales et patronales et de la Commission européenne, le CEDEFOP est une agence de l'Union européenne qui a pour fonction de **développer des politiques d'enseignement et de formation professionnelle** et de **veiller à leur mise en œuvre**. Par ses actions, le CEDEFOP aide la Commission européenne et les États membres à **adapter l'offre en matière de formation aux besoins réels du marché de l'emploi**.

Les principales missions de cette agence sont :

1. Étudier les « **évolutions démographiques et socioéconomiques sur l'emploi et la demande de compétences** ».
2. Mettre en évidence les différences entre l'offre en formations professionnelles et les besoins du marché du travail et anticiper les « **futurs besoins en compétences** » afin de rendre les formations professionnelles **plus adéquates et performantes**.
3. Généraliser le développement d'**outils européens** comme les cadres de certification professionnelle qui permettent de **comparer** les différentes politiques et pratiques nationales, mais aussi de « **valider les programmes d'apprentissage informel** ».
4. Évaluer les systèmes éducatifs nationaux et conseiller les États membres pour **réduire le chômage, le décrochage scolaire** et veiller à l'**équilibre de leur marché du travail**.

Entre 2012 et 2016, le CEDEFOP œuvre à l'aboutissement de **trois missions** et présente les résultats obtenus pour chacune d'entre elles dans son rapport annuel de 2016¹⁰³ :

- **Soutenir la modernisation des systèmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP)**¹⁰⁴. Pour cette première mission, l'agence analyse les politiques européennes et nationales, réalise des rapports et développe des outils européens communs à tous pour évaluer les qualifications et les résultats des apprentissages dans chacun des États membres.
- **Travailler sur la carrière et la transition entre école et monde du travail** notamment en considérant les formations tout au long de la vie, pour adultes et basées sur le travail. Concernant ce deuxième objectif, le CEDEFOP veille au renforcement de l'apprentissage des adultes et des jeunes en développant les formations en apprentissage et basées sur le travail. L'agence publie également une

¹⁰¹ Jeunes entre 15 et 29 ans qui ne suivent aucune formation ou étude et qui éprouvent des difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi.

¹⁰² Union européenne, « Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) ».

¹⁰³ CEDEFOP, « Annual report 2016 », Luxembourg: Publication Office, 2017.

¹⁰⁴ Les formations en alternance font partie de l'EFP mais l'EFP ne se résume pas aux formations en alternance.

étude en deux volumes « *Leaving education early: putting vocational education and training centre stage* » ainsi que différentes publications et organise des workshops/conférences sur ce thème.

- **Analyser les compétences requises sur le marché de l'emploi** et veiller à ce qu'elles correspondent aux compétences transmises lors du parcours professionnalisant. En ce sens, le CEDEFOP relance en 2015 le panorama des compétences européennes et publie, entre autres, une synthèse intitulée « *European sectoral trends: the next decade* » pour évaluer l'évolution du marché de l'emploi européen.

Plus récemment, le CEDEFOP a établi de nouvelles priorités pour la période 2017-2020 qui concordent avec les axes de travail présentés (par exemple, « Faire de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) un premier choix ») dans la Communication de la Commission européenne « Une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe » en juin 2016.

La Fondation européenne pour la Formation (ETF)¹⁰⁵

Par ailleurs, le CEDEFOP travaille de concert avec d'autres agences de l'UE, dont l'**ETF**¹⁰⁶ qui veille au **développement** et à la **modernisation des systèmes éducatifs et de formation de ses pays partenaires**.

Veille informative, conseils et assistance auprès de la Commission européenne, appui direct aux pays partenaires, les missions de l'ETF sont variées. En ce sens, les domaines d'action de cette Fondation sont divers également : apprentissage tout au long de la vie, aptitude à l'emploi et la compétitivité, formation à la création d'entreprises, profils de compétences des travailleurs migrants, etc.

2. ÉDUCATION, FORMATION ET EUROPE

2.1. « ÉDUCATION ET FORMATION 2020 »

Dès 2002, le **processus de Copenhague**¹⁰⁷ est amorcé au niveau européen. Celui-ci vise à réformer les systèmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP)¹⁰⁸ ainsi qu'à mettre en place des objectifs européens communs.

En 2010, dans le cadre du **Communiqué de Bruges**, les ministres européens de l'EFP, les partenaires sociaux européens et la Commission européenne ont détaillé les objectifs de 2002 en définissant de nouveaux objectifs pour la période 2011-2020¹⁰⁹.

- « *Un EFP attractif et ouvert à tous,*
- *Un EFP initial de haute qualité,*
- *Un EFP continu aisément accessible et axé sur la carrière,*
- *Des systèmes d'EFP flexibles, axés sur les acquis d'apprentissage*
- *Un espace européen de l'éducation et de la formation,*
- *Des possibilités de mobilité transnationale sensiblement accrues,*
- *Des services d'information, d'orientation et de conseil aisément accessibles tout au long de la vie et de haute qualité. »*

Le 22 juin 2015, à Riga, une « *nouvelle série d'objectifs à moyen terme pour la période 2015-2020* » est établie dans la continuité du processus de Copenhague et du Communiqué de Bruges. Les **conclusions de Riga** induisent une **plus grande souplesse** dans la mise en œuvre des objectifs en raison des différences importantes entre les systèmes EFP nationaux et préconisent avant tout la **concertation** entre chacune des parties prenantes de l'EFP¹¹⁰.

¹⁰⁵ Union européenne, « Fondation européenne pour la formation (ETF) ».

¹⁰⁶ Union européenne, *ibidem*.

¹⁰⁷ La déclaration de Copenhague date du 29/30 novembre 2002.

¹⁰⁸ La formation en alternance fait partie du système EFP.

¹⁰⁹ Commission européenne, « Favoriser l'enseignement et la formation professionnels en Europe : le communiqué de Bruges », 2012.

¹¹⁰ « Rapport conjoint 2015 du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (« Éducation et formation 2020 ») — Nouvelles priorités pour la coopération européenne en matière d'éducation et de formation », (2015/C 417/04), *Journal officiel de l'Union européenne*, 12 décembre 2015.

La revalorisation de l'alternance s'inscrit dans le cadre plus large de promotion de l'éducation et de la formation dans l'Union européenne : le volet « **Éducation et formation 2020** » qui est un des objectifs de la stratégie plus générale de coordination de l'ensemble des politiques économiques européennes **Europe 2020**.

D'ici 2020, un **modèle moderne et attractif de l'EFP** est souhaité en Europe, l'idée étant notamment de renforcer la qualité des formations professionnelles, généraliser l'apprentissage en entreprise ou en secteur industriel tout développant la coopération entre employeurs et organismes de formation¹¹¹.

2.2. REPENSER L'ÉDUCATION : UNE COMMUNICATION¹¹² DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

Dans une communication¹¹³ datant du 20 novembre 2012, la Commission européenne reconnaît l'**importance de l'éducation et de la formation** pour la **croissance** et la **productivité** européenne. Elle pointe du doigt les **antagonismes** entre les systèmes d'éducation et de formation européens, mais aussi entre, les compétences qui y sont transmises et les besoins réels des entreprises.

Dans ce document, la Commission met en exergue les **priorités stratégiques** que doivent entreprendre les États membres et les mesures de soutien que doit proposer l'Union européenne pour appuyer les objectifs nationaux.

Selon la Commission, **quatre domaines**¹¹⁴ doivent retenir l'attention particulière des États membres :

1. « *Développer des systèmes d'enseignement et de formation professionnels de niveau mondial, pour améliorer la qualité des compétences professionnelles.*
2. *Promouvoir l'apprentissage sur le lieu de travail, notamment par des dispositifs de stage, d'apprentissage et de formation en alternance de qualité, pour faciliter la transition entre les études et la vie professionnelle.*
3. *Encourager les partenariats entre les secteurs public et privé (pour garantir la pertinence des programmes éducatifs et la transmission de compétences).*
4. *Favoriser la mobilité grâce au programme Erasmus pour tous. »*

Communication applaudie par le Comité économique et social européen (CESE) même s'il ne la trouve pas assez ambitieuse. En effet, le CESE estime que de « *simples déclarations d'intention* » ne suffisent plus et que de réelles prises d'initiatives sont souhaitées ! Il préconise d'ailleurs d'investir dans l'éducation et la formation et met en garde contre toute coupe budgétaire dans le domaine¹¹⁵.

2.3. NOUVELLE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES POUR L'EUROPE

Faisant suite aux conclusions de Riga précédemment citées, cette Communication de la Commission publiée en juin 2016¹¹⁶ vise à « **faire de l'EFP un premier choix** », car permettant une transition plus efficace vers l'emploi et l'acquisition de compétences spécifiques et adaptées au poste pourvu. Alors qu'elle souffre d'un manque de valorisation, cette stratégie appuie la réorganisation de l'EFP : plus attractif, plus flexible et tourné vers l'innovation.

Selon la Commission, il est également impératif de **renforcer les liens entre les mondes de l'éducation/formation et de l'entreprise** et valoriser l'expérience professionnelle durant les études comme cela est déjà le cas dans le système d'apprentissage dual tel qu'il performe en Allemagne. L'ouverture vers le monde via une « **expérience internationale** » est aussi une plus-value qui mériterait d'être développée dans l'EFP.

¹¹¹ Commission européenne, « Favoriser l'enseignement et la formation professionnels en Europe : le communiqué de Bruges », 2012.

¹¹² En droit européen, une communication de la Commission européenne est un texte législatif non-contraignant devant orienter la politique des autres institutions européennes et des États membres.

¹¹³ Commission européenne, « Repenser l'éducation - Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socioéconomiques », COM(2012) 669 final, 20 novembre 2012.

¹¹⁴ Commission européenne, « Repenser l'éducation - Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socioéconomiques », COM(2012) 669 final, 20 novembre 2012.

¹¹⁵ Comité économique et social européen, Avis sur la COM(2012) 669 final (SOC/476), Bruxelles, 10 juillet 2013.

¹¹⁶ Commission européenne, « Une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe », COM(2016) 381 final, 10 juin 2016.

« *La Commission va élaborer un ensemble de services de soutien destiné à faciliter le partage des connaissances, la mise en réseau et la coopération en matière d'apprentissage professionnel.* »

Commission européenne, p.16¹¹⁷

2.4. CADRE EUROPÉEN POUR UN APPRENTISSAGE EFFICACE ET DE QUALITÉ

Inscrite dans le cadre stratégique « Éducation et formation 2020 », dans la continuité de la Nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe et des principes inscrits dans le Socle européen des droits sociaux, la Commission européenne soumet, à l'automne 2017, une initiative¹¹⁸ – sous la forme d'une recommandation¹¹⁹ au Parlement européen – dressant un **Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité**. Cette proposition est adoptée par le Conseil le 15 mars 2018¹²⁰ et félicitée par le CESE dans un avis adopté en avril 2018¹²¹.

Dans ce texte, 14 critères clés (les sept premiers considèrent la formation et les conditions de travail tandis que les sept autres traitent des conditions générales) visant à renforcer la qualité et l'efficacité de l'apprentissage en Europe sont présentés :

1. Nécessité d'établir un **contrat écrit** tripartite entre l'apprenant, la structure de formation et l'employeur.
2. Définition d'**acquis d'apprentissage** liés à la fois aux nécessités du marché de l'emploi, mais aussi travaillant au développement personnel de l'apprenant.
3. Mise en place d'un **soutien pédagogique** à destination des enseignants et formateurs pour garantir la pertinence et la mise à jour des compétences de ceux-ci.
4. Possibilité d'effectuer une **expérience à l'étranger**.
5. Instauration d'une **rémunération et/ou indemnité**.
6. Droit à une **protection sociale**.
7. Application de la **réglementation liée aux conditions de travail** sur le lieu de travail d'accueil.
8. Mise en place d'un **cadre réglementaire** entre les parties concernées.
9. Participation des **partenaires sociaux** à « *la conception, la gestion et la mise en œuvre des programmes d'apprentissage* ».
10. **Soutien (financier ou autre)** aux entreprises, en particulier les PME.
11. Rendre les parcours d'apprentissage plus **flexibles** et y intégrer une dimension de **mobilité transnationale** (certification reconnue au niveau international).
12. Développement de **programmes d'accompagnement et de tutorat** pour les apprenants afin de limiter le risque de décrochage.
13. Offre et accès à l'apprentissage **transparentes**.
14. Instauration d'un « **mécanisme d'assurance de la qualité de l'apprentissage** ».

La mise en place de ces critères dans les États membres pourrait s'avérer bénéfique pour renforcer l'apprentissage en Europe. Une étude montre pourtant qu'actuellement 14 pays ne réunissent que 50 % des critères (Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Portugal et Roumanie) et seulement 8 pays européens présentent plus de deux tiers des critères (Allemagne, Autriche, Danemark, Irlande, Italie, Luxembourg, Royaume-Uni et Slovaquie)¹²².

¹¹⁷ Commission européenne, *ibidem*.

¹¹⁸ Commission européenne, « Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité: questions et réponses », *Communiqué de presse*, 5 octobre 2017.

¹¹⁹ En droit européen, une recommandation est un texte législatif non-contraignant devant orienter la politique des autres institutions européennes et des États membres.

¹²⁰ Conseil européen, « Recommandation relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité », 5 mars 2018.

¹²¹ Comité économique et social européen, « Proposition de recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité », Avis SOC/569, 19 avril 2018.

¹²² Commission européenne, « Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité: questions et réponses », *Communiqué de presse*, 5 octobre 2017.

3. EMPLOI ET EUROPE

3.1. INITIATIVE EUROPÉENNE « EMPLOI DES JEUNES »

Suivant la stratégie Europe 2020 et afin de lutter contre le décrochage scolaire et le chômage des jeunes, les décideurs européens ont mis en place différentes mesures dont la promotion, la revalorisation de la formation duale et les stages en entreprises font partie.

Dans le cadre de son initiative **Emploi des jeunes**, l'Union européenne a notamment développé¹²³ :

- La **Garantie pour la jeunesse** – engagement pris par les États membres – qui permet, entre autres, aux jeunes de moins de 25 ans d'accéder à un emploi, une formation ou un stage endéans les quatre mois après la perte d'un emploi ou la fin de la scolarité.
- Le **Cadre de qualité pour les stages** qui assure aux jeunes un apprentissage et des conditions de travail de qualité.
- L'**Alliance européenne pour l'apprentissage** qui promeut la mise en place d'un système de formation axé vers les besoins des entreprises, mais aussi des jeunes et du marché du travail en général.
- L'ensemble d'initiatives politiques **Jeunesse en mouvement** (2010) qui propose vingt-huit « actions clés » devant développer des synergies entre la formation des jeunes et les besoins du marché du travail¹²⁴.
- Le **Panorama européen des compétences** qui doit permettre aux jeunes d'accéder à l'ensemble des informations sur les besoins du marché du travail ainsi que son évolution.

3.2. LE CADRE D'ACTION SUR L'EMPLOI DES JEUNES

En 2013, les **partenaires sociaux européens** adoptent un cadre d'action sur l'emploi des jeunes¹²⁵ dans lequel ils identifient trois challenges :

1. Augmenter le **nombre** et améliorer la **qualité des emplois** ainsi que rendre les perspectives de carrières plus attrayantes pour les jeunes.
2. Renforcer la **qualité** et la **pertinence** des systèmes éducatifs et de formation ainsi que les **synergies** entre les **compétences acquises** et les **besoins du marché du travail**.
3. Améliorer le **rôle des entreprises et des PME** ainsi que renforcer la performance des **services publics** en Europe comme moteur d'une **croissance durable et inclusive**.

À ces trois principaux défis s'ajoutent des objectifs plus spécifiques comme améliorer la concordance entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi, augmenter l'attractivité de la formation professionnelle, etc.

Chacun de ces objectifs doit répondre à quatre priorités majeures identifiées par les partenaires sociaux européens :

- L'**apprentissage** : les compétences de base doivent être maîtrisées par les jeunes travailleurs tant pour leur intégration sur le marché du travail que pour leur épanouissement personnel.
- La **transition** vers le marché du travail : rôle important des initiatives européennes telles que la Garantie pour la jeunesse, pertinence de la sensibilisation et de l'information et identification des nouvelles compétences à maîtriser et des nouveaux jobs.
- L'**emploi** : si l'intégration sur le marché du travail est parfois si complexe, cela peut être dû à un manque d'offres d'emploi. Il est donc nécessaire de rééquilibrer l'offre et la demande et de veiller à ce que la création d'emplois soit constante et de qualité.
- L'**entrepreneuriat** doit être promu.

Par ailleurs, les partenaires sociaux émettent une série d'actions et de recommandations à destination des partenaires sociaux nationaux et des politiques des États membres afin de remplir les objectifs précités. Parmi elles, nous retrouvons la **promotion de la formation en alternance** comme favorisant la maîtrise des compétences de base, la transition sur le marché de l'emploi et l'entrepreneuriat.

¹²³ Commission européenne, Emploi, Affaires sociales et Inclusion, « Emploi des jeunes ».

¹²⁴ Commission européenne, « 'Jeunesse en mouvement' : soutenir davantage les jeunes d'Europe », *Communiqué de presse*, Bruxelles, 15 septembre 2010.

¹²⁵ European social partners, « Framework of actions on youth employment », June 2013.

4. « ACCROÎTRE LES PERFORMANCES DES SYSTÈMES NATIONAUX DE FORMATION EN ALTERNANCE » : UN AVIS D'INITIATIVE DU CESE

Le 16 septembre 2015, le Comité économique et social européen (CESE) émet un avis d'initiative¹²⁶ au sujet de la **performance des systèmes nationaux** de formation en alternance.

La formation en alternance est reconnue comme facilitant la transition entre l'école et le monde du travail, y compris pour les jeunes issus de milieux défavorisés. Les jeunes ainsi formés ont un profil professionnel et une expérience valorisés par les entreprises. Mais le CESE reconnaît qu'il n'existe pas de « modèle optimal unique » à ce sujet puisque les contextes économiques et sociaux ont leur importance.

Si chaque État membre propose un système alliant théorie et pratique, celui-ci ne revêt pas les mêmes caractéristiques partout notamment concernant le temps que l'apprenti passe à l'école et dans l'entreprise, le type de contrat, la rémunération, l'implication des partenaires sociaux, etc.

Malgré ces divergences, le CESE émet certaines recommandations générales.

Au niveau européen :

- Mise en place d'un **outil européen d'évaluation de la qualité** des systèmes d'EFP et de formation en alternance afin d'en améliorer la performance.
- Élaboration d'une **plateforme européenne reprenant les données et les bonnes pratiques nationales** en matière de formations en alternance afin de développer les synergies entre celles-ci et le marché de l'emploi.
- Définition d'un **objectif européen** pour le système EFP et l'alternance devant orienter les États membres dans leurs politiques.

Au niveau national :

- Les États membres doivent **comparer les coûts et les avantages** que les systèmes en alternance induisent afin de mieux informer jeunes et entreprises.
- Importance du **rôle des partenaires sociaux** et de la **concertation** entre les écoles, les centres de formation, les syndicats et les entreprises.
- L'accent doit être mis sur la **formation et la qualité des enseignants et des formateurs** en entreprises.
- Importance du **rôle des employeurs** et des bonnes relations entre entreprises et écoles qui pousseront les premières à s'investir dans la promotion des formations en alternance.

L'avis du CESE reconnaît également la dévalorisation dont souffrent les systèmes de formation en alternance puisque de nombreux parents et jeunes les considèrent comme des filières « *menant exclusivement à des emplois ouvriers traditionnels* ». Afin d'y remédier, le CESE suggère d'intégrer un objectif européen propre à l'alternance dans la stratégie Europe 2020 qui mettrait en évidence « *la forte employabilité et le caractère inclusif de la formation en alternance et des apprentissages* ». De plus, le CESE met en exergue l'importance de la **coordination** et de la **concertation** entre toutes les parties prenantes de l'alternance ainsi que le développement de **passerelles** entre les formations en alternance et l'enseignement supérieur.

5. AILLEURS EN EUROPE

Concernant directement la formation professionnelle en alternance, différents schémas existent partout en Europe.

¹²⁶ Comité économique et social européen, « Accroître les performances des systèmes nationaux de formation en alternance », *Avis d'initiative* (SOC/523), Bruxelles, 16 septembre 2015.

5.1. ALLEMAGNE

En Allemagne¹²⁷, l'apprentissage est une voie incontournable pour l'accès à la plupart des métiers d'employés et d'ouvriers qualifiés. Il existe ainsi une liste de plus de **300 professions** dont la formation initiale ne peut être accomplie **que** par la voie de l'apprentissage. La principale forme de formation professionnelle en Allemagne est la **formation duale** qui alterne donc théorie et pratique.

De plus, l'Allemagne a choisi de concentrer massivement l'apprentissage sur les qualifications intermédiaires : le niveau correspondant au bac professionnel français concentre 80 % des apprentis.

D'autre part, les apprentis allemands sont plus âgés qu'en Belgique, en moyenne 20 ans, et ils bénéficient d'un temps d'apprentissage plus long, soit 3 ans.

Ceci permet d'avoir de très bons résultats en termes de **préembauche** à l'issue de leurs contrats, à hauteur de 66 %.

Un autre atout de l'Allemagne est l'implication des **partenaires sociaux** dans les tutoriels de formations en alternance, et la **diversité dans les tailles d'entreprises impliquées** : aussi bien les très petites entreprises (TPE), petites et moyennes entreprises (PME), entreprises de taille intermédiaire (ETI), que les grandes entreprises.

5.2. FRANCE

Dépendante des régions, l'alternance à la française concerne les jeunes entre 16 et 25 ans (ou plus pour certains publics comme les travailleurs handicapés, les demandeurs d'emploi ou encore les sportifs de haut niveau) et comprend deux sortes de contrats : le **contrat d'apprentissage** et le **contrat de professionnalisation**¹²⁸.

Mais en France¹²⁹, les filières professionnelles sont vues comme des **filières de relégation** pour les jeunes qui ne réussissent pas dans le cursus général. De plus, la formation en alternance se concentre essentiellement sur les très petites entreprises (TPE).

Les apprentis français sont âgés en moyenne de 18,7 ans et bénéficient d'un temps d'apprentissage plus court qu'en Allemagne : 1,7 an.

Dans le cas de la France, seuls **33 %** des apprentis bénéficient d'une préembauche à l'issue de leurs contrats. La majorité des apprentis est soit très faiblement qualifiée, soit au contraire dans des cursus de formation du supérieur (42 % des apprentis sont au niveau CAP et 31 % dans les niveaux supérieurs).

Les titres de formation professionnelle délivrés par l'État français et d'autres parties intéressées conduisent à des « **certifications professionnelles** », qui comprennent l'évaluation des aptitudes professionnelles de l'élève au regard d'une série de critères prédéterminés. Des commissions professionnelles consultatives (CPC) ont été créées dans plusieurs ministères afin d'offrir une aide dans les processus de certification. Le ministère de l'Éducation nationale et ses structures décentralisées veillent à ce que la formation dispensée, aussi bien dans les centres de formation des apprentis (CFA) qu'au sein des entreprises, soit alignée sur les **référentiels de formation** et organisent les examens finaux pour les apprentis.

5.3. SUISSE

Bien que n'appartenant pas l'Union européenne, la Suisse est un **exemple inspirant** puisque la formation duale y est valorisée et valorisante, allant à l'encontre d'une quelconque hiérarchie entre les différentes filières du système éducatif.

¹²⁷ Bertrand Martinot, « L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes », *Institut Montaigne*, mai 2015.

¹²⁸ Gouvernement français, « Portail de l'alternance ».

¹²⁹ Bertrand Martinot, *op. cit.*

Copilotée conjointement par la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail, la formation professionnelle suisse ambitionne de répondre précisément aux besoins de l'économie du pays et avec succès puisque la Suisse n'a rien à envier à ses voisins européens les mieux portants économiquement¹³⁰. Par exemple, au troisième trimestre 2015, le taux de chômage chez les jeunes de 15 à 24 ans était de 10,6 % pour une moyenne de 21,7 % dans la zone euro. Ce faible taux peut s'expliquer par l'importance prise par la formation professionnelle qualifiante dans le pays¹³¹.

Plus que d'alternance, **en Suisse on parle d'apprentissage** : « *Un apprentissage a pour but de transmettre les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice d'une profession, en alternant formation pratique et théorique. Il se déroule en entreprise ou en école de métiers.* »¹³²

À la fin du tronc commun, à l'âge de 15/16 ans, sept jeunes sur dix choisissent l'apprentissage et dès l'âge de 12 ans, les collégiens sont informés des opportunités qui s'offriront à eux trois ans plus tard¹³³.

Suivant un **système dual**, les étudiants alternent entre un apprentissage théorique à l'école et un apprentissage pratique en entreprise : égale importance pour les deux lieux de formation qui se partagent les coûts de la formation. La qualité de l'enseignement en entreprise est par ailleurs soigneusement contrôlée et doit proposer un cadre d'apprentissage idéal¹³⁴.

La place de l'entreprise est ainsi primordiale dans le système helvétique puisqu'elle constitue un lieu de formation central au même titre que l'école. De plus, afin d'accéder à un contrat d'apprentissage, le jeune doit dans un premier temps trouver une place dans une des 51.000 entreprises formatrices (un quart de la totalité des entreprises suisses)¹³⁵ qui peut choisir de lui faire passer des épreuves de sélection¹³⁶. Il s'avère qu'actuellement l'offre de places de stages dépasse la demande (79.000 places pour 66.000 candidats en 2016), ce qui peut s'expliquer par la rentabilité et l'opportunité de recrutement (travailleur qualifié pour le poste, économies sur les coûts de recrutement et de formation de travailleurs externes) que représente l'engagement d'un apprenti¹³⁷.

Concrètement, le contrat d'apprentissage est régi par le code suisse des obligations ainsi que par les lois cantonales et fédérales et peut aller de deux à quatre ans en fonction du type de formation : deux ans pour l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) et trois ou quatre ans pour le certificat fédéral de capacité (CFC). Les formations sont réparties selon sept pôles : arts appliqués, commerce, construction, nature et environnement, santé et social, services et hôtellerie-restauration et technique¹³⁸.

« *Adaptation rude au monde professionnel* »¹³⁹, le succès de l'apprentissage suisse réside dans les **perspectives de carrières** qu'il propose tout en ne fermant aucune porte sur l'avenir des étudiants qui en choisissent la voie¹⁴⁰. En effet, en effectuant une « maturité professionnelle » – formation approfondie portant sur la culture générale et des connaissances professionnelles – l'étudiant peut avoir accès à un cursus de type universitaire, notamment en haute école spécialisée (HES)¹⁴¹.

Certains problèmes émergent toutefois en raison de la mutation du tissu économique suisse. L'augmentation du nombre d'autoentrepreneurs qui ne recourent pas à des apprentis, l'importante concentration d'entreprises étrangères peu familiarisées avec le système et la non-socialisation des familles immigrées à l'apprentissage qui le perçoivent comme dévalorisant entraînent cette « asymétrie » de l'offre et de la demande des places d'apprentissage¹⁴².

Si certains critiquent la forme de l'apprentissage suisse, car enfermant le jeune dans certains métiers, les enquêtes PISA montrent que la formation de base que le jeune reçoit avant ses 15/16 ans est un excellent

¹³⁰ François Garçon, « L'apprentissage en Suisse, voie d'excellence », *Commentaire*, février 2016, n°154, p.357-364.

¹³¹ François Garçon, *ibidem*.

¹³² Orientation.ch, « Apprentissage ».

¹³³ François Garçon, *op cit*.

¹³⁴ Yves Chocard, « La formation professionnelle en Suisse : particularités et défis », *Après-demain*, avril 2016, n°40,

¹³⁵ En 2016.

¹³⁶ Yves Chocard, *op cit*.

¹³⁷ Yves Chocard, *ibidem*.

¹³⁸ LPG Suisse, « Le contrat d'apprentissage en Suisse ».

¹³⁹ François Garçon, *op cit*.

¹⁴⁰ Yves Chocard, *op cit*.

¹⁴¹ Orientation.ch, « Maturité professionnelle ».

¹⁴² François Garçon, *op. cit*.

enseignement. De plus, l'accès à la maturité professionnelle permet à tout un chacun de poursuivre son cursus à l'université ou en haute école. Et puisque l'apprentissage permet l'accès à des postes à responsabilités – comme le montre l'exemple de Sergio Ermotti, patron de l'UBS – il s'agit bien d'un réel facteur de mobilité sociale en Suisse¹⁴³.

Il semblerait aussi que l'apprentissage améliore la **socialisation des jeunes** et répond parfaitement aux besoins insuflés par la place grandissante de l'**innovation** dans l'économie mondiale. Avec l'apprentissage, la Suisse dénote avec un « chômage cognitif » propre à la jeunesse européenne d'aujourd'hui : qualifiée, mais inadaptée au marché du travail¹⁴⁴.

Nombreuses sont les délégations étrangères qui viennent s'inspirer du modèle suisse qui a et continue de faire ses preuves.

VIII. INITIATIVES EUROPÉENNES

1. THE EUROPEAN ALLIANCE FOR APPRENTICESHIPS (EAFA)

The European Alliance for Apprenticeships, en français l'**Alliance européenne pour l'apprentissage**¹⁴⁵, lancée par la Commission européenne en 2013 (et adoptée par le Conseil de l'UE la même année) à l'occasion du *WorldSkills* à Leipzig, s'inscrit dans un ensemble de mesures européennes de lutte contre le chômage des jeunes. Celle-ci engage les parties prenantes – pouvoirs publics, chambres de commerce, d'industrie et d'artisanat, entreprises, partenaires sociaux, prestataires d'enseignement et de formation, régions, organisations pour la jeunesse et à but non lucratif, instituts de recherche – à prendre des mesures concrètes pour améliorer la **qualité**, la **quantité** et l'**offre d'apprentissage** dans les pays de l'Union européenne.

Rassemblant les pays de l'UE, mais également les pays candidats, les pays de l'Espace économique européen ainsi que divers acteurs prêts à s'engager dans la promotion d'un apprentissage de qualité, l'Alliance a permis de **sensibiliser** les acteurs en présence aux bénéfices pouvant être tirés de l'apprentissage, mais aussi de **stimuler** la coordination et l'échange de bonnes pratiques entre chacune des parties.

En contrepartie de leur engagement dans l'Alliance, les entreprises sont certaines de retirer des **bénéfices** de l'apprentissage : à **court terme**, durant le stage de l'apprenant et à **long terme**, en ayant la possibilité d'engager des apprenants qualifiés qui correspondent parfaitement aux besoins de l'entreprise.

En date du 22 juin 2015, plus de quarante entreprises et autres organisations s'étaient engagées dans l'**Alliance**. Une promesse de 140.000 contrats d'apprentissage et possibilités de formation était par ailleurs sur la table¹⁴⁶.

Voici quelques exemples des principaux engagements des entreprises¹⁴⁷ :

- **Adecco** a annoncé pour 2017 une formation en milieu professionnel pour 5.000 jeunes, dans l'entreprise principale ou dans l'une des entreprises partenaires. Notons par ailleurs que depuis la création de sa **Grande école de l'alternance** en janvier 2016, Adecco affirme que 3.000 jeunes sont entrés dans l'entreprise via une formation en alternance (17 métiers proposés) et parmi eux 77 % étaient des demandeurs d'emploi¹⁴⁸.

¹⁴³ François Garçon, *ibidem*.

¹⁴⁴ François Garçon, *ibidem*.

¹⁴⁵ Commission européenne, Emploi, Affaires sociales et Inclusion, « Alliance européenne pour l'apprentissage ».

¹⁴⁶ Commission européenne, « Alliance européenne pour l'apprentissage: 140 000 postes d'apprentissage seront proposés aux jeunes », *Communiqué de presse*, 22 juin 2015.

¹⁴⁷ Commission européenne, *ibidem*.

¹⁴⁸ Adecco, « La grande école de l'alternance ».

- **AXA** a promis d'offrir des possibilités d'emploi à 20.000 jeunes en 2018, dont 10.000 contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée et 10.000 conventions d'apprentissage ou de stage rémunéré.
- **BMW** souhaite développer la formation professionnelle à l'échelle internationale, notamment par un programme sur mesure de formation en alternance permettant de suivre une formation pratique en Allemagne et d'acquérir une qualification en Espagne.
- **Safran** a l'intention de développer l'apprentissage dans ses filiales européennes et de promouvoir des systèmes internationaux de mobilité.
- **Capita** cherchera à faire des émules parmi d'autres grands employeurs, notamment en recrutant et en formant 400 apprentis pour la fonction publique et plus de 600 à l'intention des banques.
- **CSR Europe** a annoncé vouloir aider les entreprises de son réseau à optimiser leur programme de stage et d'apprentissage de sorte que 50.000 jeunes puissent bénéficier d'une formation de qualité en 2017.
- En août 2018, **McDonald's** déclare rejoindre l'Alliance européenne pour l'apprentissage et annonce 43.000 places en apprentissage d'ici 2025, au Royaume-Uni, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Italie et en Suisse dans un premier temps.

Au total et depuis 2013, ce sont quelque 900.000 contrats d'apprentissage, de stage ou de premier emploi qui ont été initiés grâce à l'Alliance¹⁴⁹.

2. ALLIANCE FOR YOUTH

L'*Alliance for YOUth* lancée en juin 2014 à l'échelle européenne par Nestlé a permis la création de 265.000¹⁵⁰ opportunités d'emplois et d'apprentissage (11.000 en Belgique¹⁵¹) et prévoit de créer **230.000 opportunités supplémentaires** pour les **jeunes européens** entre 2017 et 2020¹⁵².

Dans la continuité de cette initiative européenne, Nestlé promeut l'*Alliance for YOUth* en Belgique¹⁵³. Nestlé mobilise ainsi, au sein de cette Alliance, ses partenaires d'affaires et autres entreprises déterminées à jouer un rôle positif dans la mise à l'emploi des jeunes.

Au lancement du projet, les différentes entreprises partenaires de Nestlé sont **Adecco, AXA, EY, IBA, IBM, Securex et Sodexo**. Celles-ci se sont engagées à proposer plus de 2.600 opportunités d'emplois et de stages à des jeunes de moins de 30 ans, en 2015-2016. Et en 2015, 1.746 emplois et stages avaient déjà été créés grâce à l'Alliance. Par ailleurs, en 2016, les entreprises **Deloitte** et **Engie** ont rejoint le partenariat et l'objectif de création d'opportunités est monté à **3.600 postes** d'emplois ou de stages.

Toujours en 2016, ces entreprises ont signé une « **convention de collaboration** » avec **SYNERJOB**, c'est-à-dire l'ensemble des services publics régionaux de l'emploi et de la formation en Belgique (Actiris, le Forem, le VDAB, Bruxelles-Formation et l'ADG). Grâce à cette collaboration, les entreprises membres de l'Alliance ont accès à plusieurs services : conseil et recrutement, soutien en ce qui concerne les stages en entreprise, apprentissage des langues, formation des demandeurs d'emploi aux besoins spécifiques de l'employeur, soutien de la politique de diversité. En contrepartie de ces services, les entreprises s'engagent à ce que 70 % de leurs offres d'emplois et de stages soient diffusés via les partenaires publics.

Actuellement, 8 grandes entreprises continuent de travailler ensemble pour optimiser l'offre d'emploi et de formation en Belgique : **Nestlé, Solvay, IBM, Sodexo, AXA, Nielsen, Adecco, G4S**. Par l'organisation de différentes activités comme des workshops pour apprendre à écrire CV et lettre de motivation, l'objectif est de préparer les jeunes à leur première recherche d'emploi¹⁵⁴.

¹⁴⁹ Commission européenne, Emploi, Affaires sociales et Inclusion, "McDonald's joins EAFA, pledging to create 43,000 apprenticeships in Europe by 2025", 22 août 2018.

¹⁵⁰ Nestlé, « L'initiative de Nestlé pour l'emploi des jeunes ».

¹⁵¹ Nestlé, *ibidem*.

¹⁵² Nestlé, « Nestlé accroît ses efforts pour l'emploi des jeunes ! », *Communiqué de presse*, 15 novembre 2016.

¹⁵³ Nestlé, « Première en Belgique: Synerjob et Alliance for YOUth : le public et le privé s'allient pour aider les jeunes demandeurs d'emploi », *Communiqué de presse*, 27 janvier 2016.

¹⁵⁴ Source Nestlé.

3. LE PROGRAMME EUROPÉEN ERASMUS + : EXEMPLE DU PROJET « APPRENTICESHIP FOR NEET »

Le programme Erasmus + a pour objectif d'offrir à quatre millions d'Européens la possibilité d'**étudier**, de **se former**, d'**acquérir une expérience** ou de faire du **bénévolat** à l'étranger. Il se décline en **trois actions clés** :

1. Mobilité des individus à des fins d'enseignement et de formation.
2. Développer les secteurs de l'enseignement de la formation et de la jeunesse.
3. Accroître la participation des jeunes à la vie démocratique.

Le *think and do tank* POUR LA SOLIDARITÉ-PLS a participé (2014-2016), à un projet s'inscrivant dans la deuxième action de ce programme : « Apprenticeship for NEET » (**ANEETS**). L'idée est de faire collaborer une multitude d'acteurs de la formation professionnelle dans quatre pays européens et de **faire émerger des outils d'apprentissage novateurs à l'attention des entreprises pour faciliter l'intégration des NEET**.

Pour ce faire, les participants du projet ont sollicité des acteurs économiques qui ont élaboré des méthodes pédagogiques et d'accompagnement innovantes en direction des jeunes suivant une formation en alternance.

Il est apparu que l'élément central d'une formation en alternance efficiente réside dans le degré de synergie qui peut exister entre les différents acteurs de la formation et l'emploi à savoir, les centres de formation, les entreprises, les acteurs sociaux et les pouvoirs publics.

Les recherches menées dans le cadre du projet ANEETS ont identifié des entreprises, dans les secteurs de l'Horeca, de la métallurgie et des nouvelles technologies, qui offrent aux jeunes une **formation interne en alternance**. Le principe est que, si un jeune est formé par l'entreprise elle-même, il sera plus facilement engagé à long terme par celle-ci, puisqu'il aura été formé à son image et correspond explicitement à ses besoins¹⁵⁵.

¹⁵⁵ Accompagnement des jeunes ni à l'emploi, ni aux études, ni en formation : boîte à outils pour l'intégration en apprentissage », *Pour la Solidarité*, décembre 2016.

IX. CONCLUSION : ENJEUX ET PERSPECTIVES EN WALLONIE ET À BRUXELLES

Les atouts de l'enseignement et de la formation professionnelle en alternance sont considérables : une réforme simplificatrice (IBEF, OFFA, contrat unique, etc.), un tissu économique dynamique (de grandes entreprises volontaires) et une diversité dans l'offre de formations. Mais malgré la volonté politique, certaines faiblesses et/ou freins ternissent encore la promotion et la diffusion du potentiel de l'alternance.

1. DES STÉRÉOTYPES PRÉGNANTS

D'une part, les statistiques dévoilent une **ségrégation sociale et genrée**.

Les chiffres montrent que les jeunes issus des **familles les plus pauvres** et des **quartiers les plus défavorisés** sont généralement orientés vers des filières techniques et professionnelles alors que des jeunes issus d'un milieu social plus aisé choisissent la filière générale, plus valorisée¹⁵⁶.

Aussi, les formations professionnelles sont historiquement liées aux **métiers manuels**. La tertiarisation de l'économie européenne et la féminisation de la main d'œuvre n'ont étonnamment que peu modifié l'offre de formation en Belgique. Les effectifs d'apprenants restent largement masculins. Les **stéréotypes genrés** sont donc encore bien prégnants dans le monde de l'apprentissage, mais aussi à l'échelle de la société, ce qui n'encourage que trop peu les jeunes femmes à s'orienter vers les métiers manuels. Ancrés dans les esprits, ces stéréotypes continuent aujourd'hui d'être véhiculés dans les médias, les communautés et au sein même des familles. Pourtant, certains pays européens ont introduit des mesures pour **promouvoir l'égalité des sexes au sein de l'EFP**. En Irlande, les employeurs qui recrutent une femme comme apprentie artisanne reçoivent une subvention de 2.667 euros. En Allemagne, le *Girls day* vise à inciter les jeunes femmes à entrer dans une formation professionnelle¹⁵⁷.

D'autre part, les **personnes handicapées** sont encore sous-représentées dans le secteur de l'EFP un vecteur d'inclusion sociale intéressant. Un système d'apprentissage inclusif nécessite des politiques et des lois allant dans ce sens, ainsi que le soutien de toutes les parties prenantes.

Pour finir, des études mettent en exergue la sous-représentation d'autres **groupes dits vulnérables** comme les migrants, les réfugiés, les groupes religieux ou ethniques minoritaires, les décrocheurs scolaires, les personnes socialement exclues ou encore, celles ayant grandi dans un milieu rural. **Afin d'ouvrir l'apprentissage à ces différents publics cibles, il est essentiel de revoir la méthodologie et la pédagogie proposées, mais aussi de rendre ces programmes plus flexibles et ouverts à la mobilité**¹⁵⁸.

2. UN SYSTÈME ÉDUCATIF DYSFUNCTIONNEL

D'une part, il serait vain de considérer la formation en alternance comme un îlot indépendant des politiques éducatives ou d'emploi. Les difficultés liées à **l'efficacité du système éducatif** et la sortie précoce de bon nombre de jeunes sans qualification ou même sans les **compétences de base** en lecture et en écriture impactent directement la viabilité des formations professionnalisantes.

L'objectif européen est de réduire le **taux d'abandon scolaire précoce (ASP)**¹⁵⁹ en deçà de 10 % partout en Europe d'ici 2020. Pour 2016¹⁶⁰, le taux d'ASP est de 14,8 % en Région bruxelloise, de 10,3 % en Région

¹⁵⁶ Sarah Van Doosselaere, Sophie Pinilla Ramirez, Dimitri Verdonck, « L'auto-discrimination : un obstacle supplémentaire dans la quête d'un emploi pour les jeunes issus de l'immigration », *Pour la Solidarité et Fondation Roi Baudouin*, Coll. Etudes et dossiers, Octobre 2015.

¹⁵⁷ International Labour Organization, *op. cit.*

¹⁵⁸ International Labour Organization, *op. cit.*

¹⁵⁹ Le taux d'abandon scolaire précoce (ASP) est mesuré par la proportion de jeunes entre 18 et 24 ans qui ont quitté l'école en n'ayant achevé que l'enseignement secondaire inférieur (ou moins) et qui ne poursuivent ni études, ni formation.

¹⁶⁰ Eurostat.

wallonne tandis qu'en Flandre il chute à 6,8 %. Ces chiffres révèlent que le décrochage scolaire est loin d'être un phénomène marginal et que de nombreux jeunes ne trouvent pas leur place dans le système scolaire¹⁶¹.

Même si les résultats des centres de formation sont très bons en matière de certification et d'insertion des apprenants ayant suivi tout le parcours d'apprentissage (environ 80 %), les taux d'abandon restent **alarmants** puisqu'ils représentent environ la moitié des effectifs inscrits en première année. L'absence de compétences de base est un obstacle à l'intégration dans un milieu de travail et provoque inéluctablement le décrochage des apprenants. Contrairement aux idées reçues, **le modèle de l'alternance est exigeant**. Combiner deux temps et deux lieux d'apprentissage demande organisation, volonté et persévérance.

D'autre part, la **structure** de l'enseignement et de la formation professionnelle en Belgique pose question en termes de **gouvernance**. Par exemple, la Suisse et l'Allemagne sont pionnières en matière de **pilotage** et de **financement**, car ce sont des pays où l'alternance dépend des **secteurs** et des **partenaires sociaux**. D'emblée, quand un secteur investit, un retour sur investissement est attendu : mobilisation des entreprises et organisation de la formation sont donc des points essentiels et privilégiés. La formation en alternance n'est pas un point de démarrage, mais bien un **aboutissement**. Dans nos pays, la structuration du dispositif et les mentalités font de l'alternance un dernier choix, une filière de relégation malgré elle¹⁶².

3. L'INADÉQUATION ENTRE OFFRE DE FORMATION ET ÉVOLUTION DU TISSU ÉCONOMIQUE

La réforme implémentant le contrat unique cherche aussi à résoudre le manque de **cohérence** qu'il peut **exister entre l'offre de formation et l'évolution du tissu économique**. Les IBEFE devront, logiquement, grâce à la diversité des acteurs réunis, aligner offres de formation et besoins des entreprises.

Malgré les nombreuses initiatives politiques et la bonne volonté des acteurs concernés par la formation en alternance, les entreprises semblent encore **frileuses** quant à l'embauche de jeunes en contrat d'alternance.

En effet, ce dernier ne représente que **5 %** des contrats en cours en Belgique francophone¹⁶³ alors que les entreprises allemandes, notamment, peuvent compter jusqu'à 50 % de contrats en apprentissage dans leurs effectifs.

L'**implication des entreprises** est d'une grande importance, tant sur le plan de la co-élaboration des programmes avec les centres de formation, que sur le plan de l'accompagnement dans l'apprentissage des pratiques professionnelles. Comme l'a souligné l'Alliance européenne pour l'Apprentissage dans son rapport en juin 2015 « *ce qui est bon pour les jeunes est bon pour les entreprises* »¹⁶⁴. Les grandes entreprises (44 %) proposent beaucoup plus d'opportunités d'apprentissage que les PME (31 %) ou les TPE (22 %). Ce constat soutient l'idée selon laquelle la courbe de **l'offre d'apprentissage suit celle de la taille des entreprises**. Les entreprises disposant de **moyens conséquents** et d'une **politique de responsabilité sociétale des entreprises** (RSE) développée investissent plus volontiers le champ de la formation en alternance. Or, les PME et les TPE forment l'épine dorsale de l'économie européenne et plus particulièrement de l'économie belge en fournissant deux tiers des emplois du secteur privé.

Pour **encourager les PME** à former davantage d'apprentis, les pouvoirs publics belges ont initié un certain nombre de **mesures** qui se résument en trois axes :

1. Incitations financières.
2. Soutien non financier et appui aux infrastructures.
3. Assistance aux formateurs internes.

¹⁶¹ Marie Schuller, « Le décrochage scolaire : un phénomène multifactoriel », *Pour la Solidarité*, Coll. Note d'analyse, Octobre 2017.

¹⁶² Extrait du séminaire organisé par PLS le 14 novembre 2018.

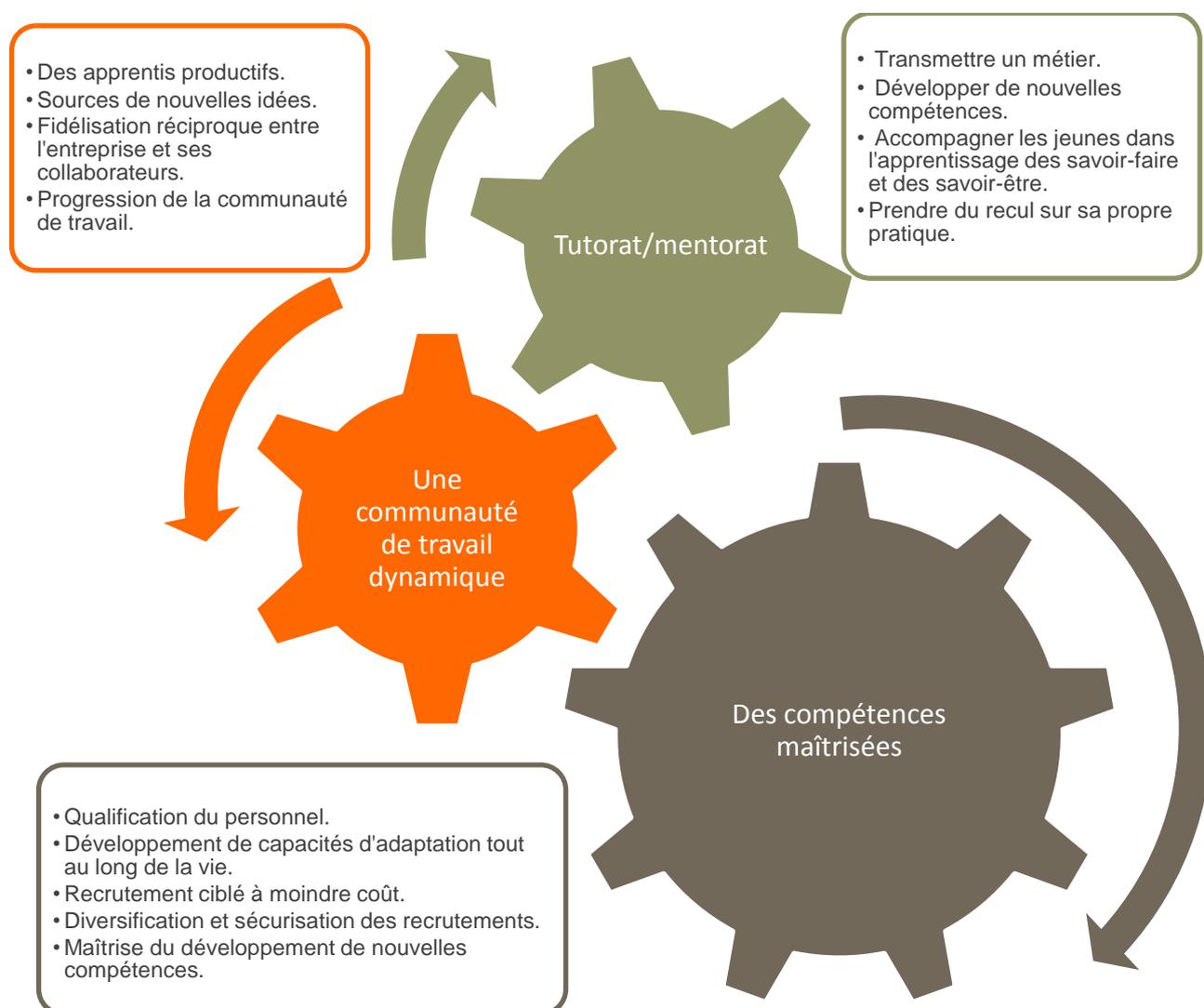
¹⁶³ Carl Defoy, *op. cit.*

¹⁶⁴ Commission européenne, « Ce qui est bon pour les jeunes est bon pour les entreprises », Alliance européenne pour l'apprentissage, juin 2015.

Ces mesures font écho aux **recommandations européennes** émises par le groupe de travail Éducation et formation 2020 sur l'enseignement et la formation professionnels (EFP) qui a préparé un cadre d'orientation intitulé : « *Support to companies, in particular SMEs, offering apprenticeships* » et qui consiste à¹⁶⁵ :

1. Soutenir les mesures qui rendent l'apprentissage plus accessible aux PME.
2. Trouver un juste équilibre entre les besoins précis des entreprises de formation en termes de compétences et le besoin général d'améliorer l'employabilité des apprentis.
3. Partager les coûts et avantages qui motivent les entreprises de formation, les établissements d'EFP et les centres de formation, mais aussi les apprenants.
4. Cibler les entreprises sans expérience en matière d'apprentissage.
5. Soutenir les entreprises proposant des places d'apprentissage aux apprenants défavorisés.
6. Promouvoir une coopération systématique entre les établissements d'EFP, les centres de formation et les entreprises.
7. Inciter et soutenir les entreprises pour qu'elles affectent des formateurs et tuteurs qualifiés.

Au-delà des dispositifs qui pourraient encourager les entreprises à former des apprenants en alternance, il semble important de rappeler que ce type de collaboration engendre une plus-value pour l'entreprise accueillante. Le schéma ci-dessous illustre les aspects les plus évidents :



¹⁶⁵ European Commission, "Support for companies, in particular SMEs, offering apprenticeships: seven guiding principles", *Guidance Framework*.

4. LA FORMATION DES FORMATEURS¹⁶⁶

L'enseignement et la formation en alternance ne répondent pas aux codes traditionnels du modèle d'enseignement cognitiviste (acquisition des compétences par le langage) puisqu'ils proposent un mode d'apprentissage basé sur une relation socialement située au sein d'une **communauté de pratique**¹⁶⁷ où apprenants, formateurs et patrons partagent tous une **identité professionnelle**. Petit à petit, les premiers vont acquérir des **savoir-vivre** et des **savoir-faire** transmis par les seconds.

Pour cela, le **langage** ne suffit pas et plutôt que de transmettre des savoirs purs, il permet d'**accompagner et contextualiser** l'apprentissage des gestes et de l'identité propres à la communauté de pratique.

Il serait donc intéressant de faire valoir cette vision et cette spécificité de l'apprentissage en alternance auprès des formateurs et des patrons afin qu'ils prennent davantage conscience de leur rôle central. La **formation des formateurs** est un enjeu crucial pour la (re)valorisation et la promotion de l'enseignement et de la formation en alternance. En ce sens, les **formations au tutorat** développées par les différents acteurs sont indispensables.

5. L'ENJEU DES TRANSITIONS¹⁶⁸

Pour valoriser la formation en alternance, il est important d'en valoriser la spécificité, mais aussi d'**accorder de l'importance aux différents temps** que nécessite un apprentissage de qualité, y compris le moment de l'orientation préalable à la formation en elle-même. L'entrée en formation est un processus, un moment de **transition** qui sous-entend un moment de **rupture** auquel il faut être attentif.

Comme mis en évidence précédemment, il est important que le formateur prenne **le temps de transmettre une identité professionnelle** dans son intégralité, tenant compte des savoirs, mais aussi des savoir-faire et des savoir-vivre ; tout ce qui fonde et entoure un métier.

Il est aussi essentiel de **laisser le temps à l'apprenant d'intégrer ces gestes et pratiques**. Contrairement aux idées reçues, suivre une formation en alternance n'est pas « plus facile » que l'enseignement traditionnel. En effet, la formation en alternance est caractérisée par **deux temps et deux lieux** d'apprentissage, ce qui peut **complexifier l'adaptation de l'apprenant** à sa situation. Il est le **lien** entre le centre de formation et l'entreprise, entre différents formateurs, potentiellement entre différents patrons et donc différentes manières d'appréhender le métier.

Notons que cette question de la transition d'un mode d'apprentissage à un autre, de l'accompagnement vers un métier, du suivi de l'apprenant lors de l'entrée en formation est liée à celle du décrochage scolaire dans l'enseignement et la formation professionnelle en alternance.

Face à cet enjeu, différents **projets pilotes** sont déjà mis en place qui permettent de découvrir un métier sans engagement ou de tester sa propre entreprise. Ce genre d'initiatives permet aux futurs potentiels apprenants de se faire une idée concrète d'un métier et/ou d'affiner un choix de carrière.

6. VERS LA MODERNISATION DES OUTILS DE L'ALTERNANCE¹⁶⁹

Les métiers techniques sont une des clés du développement socioéconomique et l'enseignement et la formation en alternance la voie royale de la formation qualifiante.

¹⁶⁶ Extrait du séminaire organisé par PLS le 14 novembre 2018.

¹⁶⁷ La communauté de pratique est une notion théorisée par Wenger en 1998 et qui lie apprentissage et pratiques.

¹⁶⁸ Extrait du séminaire organisé par PLS le 14 novembre 2018.

¹⁶⁹ Extrait du séminaire organisé par PLS le 14 novembre 2018.

Alors qu'éducation et technologie sont devenues indissociables, il est important de doter la formation en alternance des **outils nécessaires à son expansion, sa (re)valorisation et sa diffusion dans le monde connecté** d'aujourd'hui.

Alors que beaucoup de jeunes maîtrisent mieux le monde virtuel que le monde scolaire, l'**innovation** est un enjeu-clé pour le modèle d'apprentissage de l'alternance : innover dans la promotion du projet et innover dans la préparation des jeunes. Il faut développer des modes d'apprentissage plus en phase avec les modes de communication actuels.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

- Bernard Fusulier, Christian Maroy, « La formation en alternance en Belgique francophone : développement pratiques et théoriques », issu de Carol Landry, *La Formation en Alternance: État des Pratiques et des Recherches*, (Sainte-Foy [Que.] : Presses de l'Université du Québec, 2002), pp. 111 — 137
- Extrait de Robert J., *Du Mythe à la raison : le temps de la formation professionnelle. Volume un : Recherche de sens*, Thèse de Doctorat, Université libre de Bruxelles, pp. 64-118

TEXTES OFFICIELS

Institutions européennes

- CEDEFOP, « Annual report 2016 », *Luxembourg: Publication Office*, 2017. Consulté sur : <http://bit.ly/2uFBreW>
- Comité économique et social européen, « Proposition de recommandation du Conseil relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité », Avis SOC/569, 19 avril 2018. Consulté sur <https://bit.ly/2OcYGr2>
- Commission européenne, « Livre blanc sur l'éducation et la formation, Enseigner et apprendre – vers la société cognitive », 1996.
- Commission européenne, « Favoriser l'enseignement et la formation professionnels en Europe : le communiqué de Bruges », 2012. Consulté sur <http://bit.ly/2hutAzV>
- Commission européenne, « Repenser l'éducation — Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socioéconomiques », COM(2012) 669 final, 20 novembre 2012. Consulté sur <http://bit.ly/2wm4jeu>
- Commission européenne, « Mesures de l'Union européenne pour lutter contre le chômage des jeunes », Mémo, 8 novembre 2013. Consulté sur <http://bit.ly/2liw8Bm>
- Commission européenne, « Ce qui est bon pour les jeunes est bon pour les entreprises », Alliance européenne pour l'apprentissage, juin 2015.
- Commission européenne, « Rapport et suivi de l'éducation et de la formation 2016 : Belgique », 15 septembre 2016. Consulté sur <http://bit.ly/2lPn6ss>
- Commission européenne, « Une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe », COM(2016) 381 final, 10 juin 2016. Consulté sur <https://bit.ly/2vKs54c>
- Commission européenne, « Socle européen des droits sociaux », 2017. Consulté sur <https://bit.ly/2izuYPn>
- European commission, «Support for companies, in particular SMEs, offering apprenticeships: seven guiding principles », Guidance Framework.
- European social partners, « Framework of actions on youth employment », June 2013. Consulté sur <http://bit.ly/2vetlfe>
- Comité économique et social européen, Avis sur la COM(2012) 669 final (SOC/476), Bruxelles, 10 juillet 2013. Consulté sur <http://bit.ly/2ugO94o>
- Comité économique et social européen, « Accroître les performances des systèmes nationaux de formation en alternance », Avis d'initiative (SOC/523), Bruxelles, 16 septembre 2015. Consulté sur <http://bit.ly/2uySdN7>
- « Rapport conjoint 2015 du Conseil et de la Commission sur la mise en œuvre du cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation ("Éducation et formation 2020") — Nouvelles priorités pour la coopération européenne en matière d'éducation et de formation », (2015/C 417/04), *Journal officiel de l'Union européenne*, 12 décembre 2015. Consulté sur <http://bit.ly/2wmiUqd>

- Conseil européen, « Recommandation relative à un cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité », 5 mars 2018. Consulté sur <https://bit.ly/2ueiKUJ>

Autres

- Bassin EFE, « Synthèse des rapports analytiques et prospectifs 2015 ». Consulté sur <http://bit.ly/2htdHcl>
- Conseil Central de l'Économie, « Formation en alternance », 1/12/2016.
- EFP, « Rapport d'activité 2016 ». Consulté sur <http://bit.ly/2vFBlol>
- Décret de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle, 27 avril 1995.
- Fédération Wallonie-Bruxelles, « Indicateurs de l'enseignement 2015 ». Consulté sur <http://bit.ly/2knZiLk>
- Fédération Wallonie-Bruxelles, « Fédérer pour réussir », Déclaration de politique communautaire 2014-2019. Consulté sur <http://bit.ly/1sxpXs0>
- Fédération Wallonie-Bruxelles, « Le Pacte d'excellence, Projet d'avis n°3 du groupe central », 2 décembre 2016. Consulté sur <https://bit.ly/2r8OlXk>
- Fondation pour l'enseignement, « Mémoire : Réussir en travaillant tous ensemble sur le terrain ! Réflexions et propositions communes afin d'améliorer l'équité et la qualité de l'enseignement obligatoire en Fédération Wallonie Bruxelles », 2014. Consulté sur <http://bit.ly/1LA7cfS>
- Gallilex, « Décret sur les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et secondaire », 24 juillet 1997. Consulté sur <http://bit.ly/2kwH3TL>
- Gouvernement de la Région bruxelloise, « Déclaration de politique générale 2014-2019 », 20 juillet 2014. Consulté sur <http://bit.ly/2uslrxB>
- Gouvernement wallon, Déclaration de politique régionale 2014-2019, « Oser, innover, rassembler ». Consulté sur <http://bit.ly/2fuSvmb>
- Gouvernement wallon, « Plan Marshall 4.0 », 2015. Consulté sur <https://bit.ly/2FFIfE7>
- Gouvernement wallon, « Le Pacte pour l'emploi et la formation », 2016. Consulté sur <http://bit.ly/2u3TG2w>
- Gouvernement wallon, « La Wallonie plus forte », Namur, 25 juillet 2017. Consulté sur <http://bit.ly/2uscprf>
- Gouvernements wallons et de la FWB, « Plan Marshall 2022 », 2013. Consulté sur <https://bit.ly/2E1EDLp>
- Gouvernements de la RBC et de la COCOF, « Le Plan formation 2020, 'Qualifier les bruxellois pour l'emploi' », décembre 2016. Consulté sur <http://bit.ly/2hqcza3>
- IB EFE Bruxelles, « Cadastre 2016 de l'offre francophone d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle en Région de Bruxelles Capitale : année de référence 2014 », 2016.
- International Labour Organization, "ILO Toolkit for quality apprenticeships. Volume 1: guide for policy makers", Geneva, October 2017. Consulté sur <https://bit.ly/2LPLCqn>
- OFFA, « Vade-Mecum : formation en alternance », juillet 2016. Consulté sur <http://bit.ly/2koVnTq>
- OFFA, « Contrat de gestion 2017-2022 », 7/11/2017. Consulté sur <https://bit.ly/2N8xbPf>
- Wallex.Wallonie, « Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et de la Commission communautaire française ». Consulté sur <http://bit.ly/2IPztoA>
- WorldSkills Belgium, « Rapport d'activité 2016 ». Consulté sur <http://bit.ly/2tZ26Ej>

ARTICLES, MEDIAS, THINKS TANK

Communiqués de presse

- Bruxelles Formation, EFP, « Learning Cars : des véhicules de pointe au service de toute la formation professionnelle ! », *Communiqué de presse*, 31 mai 2017. Consulté sur <http://bit.ly/2uYtdjT>

- Commission européenne, « 'Jeunesse en mouvement' : soutenir davantage les jeunes d'Europe », *Communiqué de presse*, Bruxelles, 15 septembre 2010. Consulté sur <http://bit.ly/2wm7FYa>
- Commission européenne, «Alliance européenne pour l'apprentissage: 140 000 postes d'apprentissage seront proposés aux jeunes », *Communiqué de presse*, Bruxelles, 22 juin 2015. Consulté sur <http://bit.ly/1FwbsEu>
- Commission européenne, « Cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité: questions et réponses », *Communiqué de presse*, 5 octobre 2017. Consulté sur <https://bit.ly/2M0qtO9>
- Nestlé, « Nestlé accroît ses efforts pour l'emploi des jeunes ! », *Communiqué de presse*, 15 novembre 2016. Consulté sur <http://bit.ly/2IPj7MF>
- Nestlé, « Première en Belgique: Synerjob et Alliance for YOUth : le public et le privé s'allient pour aider les jeunes demandeurs d'emploi », *Communiqué de presse*, 27 janvier 2016. Consulté sur <http://bit.ly/2kp0HpG>
- Gouvernement Wallon, « La formation alternée élargie aux demandeurs d'emploi inscrits au Forem », *Communiqué de presse*, 18 juillet 2013. Consulté sur <http://bit.ly/2IPvhoH>
- Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, « Emploi-Formation : des avancées majeures pour l'enseignement en alternance », *Communiqué de presse*, 14 novembre 2013. Consulté sur <http://bit.ly/2kwm57H>
- Région de Bruxelles-Capitale, « Prime, simplification, contrat unique, prospection, nouvelles formations... Découvrez l'arsenal pour booster l'alternance en Région bruxelloise », *Dossier de presse*, 7 juin 2018. Consulté sur <https://bit.ly/2Nv7g4w>
- « Signature d'un partenariat inédit. Audi, Actiris, Bruxelles Formation et VDAB Brussel s'engagent pour booster l'emploi bruxellois », *Dossier de presse*. Consulté sur <http://bit.ly/2wAuxda>

Médias

- Carl Defoy, « Rentrée scolaire : enfin le même traitement pour les jeunes formés en alternance », *RTBF*, 31 août 2015. Consulté sur <http://bit.ly/2kISQzy>
- Ama Lorenz, « La formation en alternance, possible remède au chômage des jeunes européens », *EurActiv*, 19 janvier 2018. Consulté sur <https://bit.ly/2M3Smow>
- « Forest: phase pilote d'"enseignement associé" clôturée avec succès chez Audi Brussels », *La Capitale*, 30 juin 2014. Consulté sur <http://bit.ly/2uwCHSI>
- « Wallonie: patrons, syndicats et gouvernement signent un Pacte emploi-formation », *RTBF*, 30 juin 2016. Consulté sur <http://bit.ly/2kwsks6>
- « Emploi des jeunes bruxellois: 10 nouvelles formations en alternance à la rentrée », *RTBF*, 29 juin 2017. Consulté sur <http://bit.ly/2snA34w>
- « Comment relancer l'industrie wallonne ? », *Trends Tendances*, 30 juin 2017. Consulté sur <http://bit.ly/2vlg0OD>
- « Formation professionnelle et compétences : comment l'UE agit-elle ? », *Toute l'Europe*, 21 novembre 2017. Consulté sur <https://bit.ly/2LEYHTf>
- « Le taux de chômage des jeunes en Europe », *Toute l'Europe*, 1 août 2018. Consulté sur <https://bit.ly/2EN9Ja8>
- « Le taux de chômage en Europe », *Toute l'Europe*, 1 août 2018. Consulté sur <https://bit.ly/2Dr64KF>
- « Didier Gosuin : "La formation en alternance gratuite à Bruxelles dès 2019" », *RTBF*, 19 novembre 2018. Consulté sur <https://bit.ly/2FQVOky>

Articles scientifiques

- Yves Chocard, « La formation professionnelle en Suisse : particularités et défis », *Après-demain*, avril 2016, n°40, p.38-40. Consulté sur <http://bit.ly/2fo91V4>
- François Garçon, « L'apprentissage en Suisse, voie d'excellence », *Commentaire*, février 2016, n°154, p.357-364. Consulté sur <http://bit.ly/2veEgXT>
- Bertrand Martinot, « L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes », *Institut Montaigne*, mai 2015. Consulté sur <http://bit.ly/1TIVZP3>

Documents divers

- Isabelle Michel, « Alternance : état des lieux Communauté française et Région wallonne », CEPAG, 4 décembre 2008. Consulté sur <http://bit.ly/1K0mBIZ>
- Marie Schuller, « Le décrochage scolaire : un phénomène multifactoriel », *Pour la Solidarité*, Coll. Note d'analyse, octobre 2017. Consulté sur <https://bit.ly/2REo0IY>
- Sarah Van Doosselaere, Sophie Pinilla Ramirez, Dimitri Verdonck, « L'auto-discrimination : un obstacle supplémentaire dans la quête d'un emploi pour les jeunes issus de l'immigration », *Pour la Solidarité et Fondation Roi Baudouin*, Coll. Etudes et dossiers, octobre 2015. Consulté sur <https://bit.ly/2vvcJxY>
- « Accompagnement des jeunes ni à l'emploi, ni aux études, ni en formation : boîte à outils pour l'intégration en apprentissage », *Pour la Solidarité*, décembre 2016. Consulté sur <http://bit.ly/2vcUdOE>
- « Apprenticeship Review-Background Issues Paper », May 2013. Consulté sur <http://bit.ly/2bPugZT>
- Gouvernement wallon, Intervention de Madame Eliane Tillieux, Ministre de l'Emploi et de la Formation, Séminaire « Quelle prospective au niveau des bassins EFE Wallons et Bruxellois », 4 mai 2017. Consulté sur <http://bit.ly/2fd6blw>

RESSOURCES WEB

- Adecco, « La grande école de l'alternance » : <http://bit.ly/1TOJgKV>
- ALTIS Alternance, « Mobilité » : www.altis-institut.be
- ApefAsbl, « Soutien à l'insertion des jeunes dans le cadre de la formation en alternance ». Consulté sur : <https://bit.ly/2Nuh12K>
- Banque européenne d'investissement, « Investir pour la jeunesse » : <http://bit.ly/2wAxU2S>
- Bassin EFE : <http://bassinefe.be/>
- Be.Bruxelles, « Centre de référence professionnelle » : <http://bit.ly/2kp29IN>
- Bruxelles Formation, « Nos partenaires » : <http://bit.ly/1KvqYa9>
- Commission européenne, Emploi, Affaires sociales et Inclusion, « Alliance européenne pour l'apprentissage » : <http://bit.ly/2liKvWm>
- Commission européenne, Emploi, Affaires sociales et Inclusion, « Emploi des jeunes » : <http://bit.ly/2vdBbpv>
- Commission européenne, Emploi, Affaires sociales et Inclusion, "McDonald's joins EAfA, pledging to create 43,000 apprenticeships in Europe by 2025", 22 août 2018. Consulté sur <https://bit.ly/2MFxEaY>
- Commission Consultative Formation Emploi Enseignement, « Alternance » : <http://bit.ly/1H37aIU>
- Conseil de l'éducation et de la formation, « Avis » : <http://bit.ly/1R73ZrJ>
- Conseil de l'éducation et de la formation, « Inventaire des instances Enseignement-formation-Emploi » : <http://bit.ly/1T86SG1>
- Conseil zonal de l'alternance, « Institutions » : <https://bit.ly/2FBjCZs>
- Didier Gossuin, « News », Décembre 2016 : <http://bit.ly/2umulQ6>
- Service public fédéral, Emploi, travail et concertation sociale: <http://bit.ly/2kJ6ltx>
- Enseignement.be, « Hautes Ecoles » : <http://bit.ly/1RTBIFr>
- Enseignement.be, « L'enseignement en alternance » : <https://bit.ly/2SjGiTh>
- Eurostat : <http://bit.ly/2I7izCA>
- FEBISP, « La formation en alternance » : <http://bit.ly/1GQiDcs>
- Fondation pour l'enseignement, « Introduction » : <http://bit.ly/2v1Fm7I>
- FOREM, « Centres de compétence » : <http://bit.ly/2atEKRD>
- FOREM, « La formation alternée » : <https://bit.ly/2zpZcNu>
- Gouvernement français, « Portail de l'alternance » : <http://bit.ly/29yZ301>
- Guide social, « EFP ASBL » : <http://bit.ly/2kwsj3n>

- IFAPME, « Un institut de formation » : <http://bit.ly/2koWxhF>
- IFAPME, « Les chiffres clés de l'IFAPME » : <https://bit.ly/1gnSA6l>
- Invest in Wallonia, « Centres de compétence » : <http://bit.ly/1Ucac4g>
- LPG Suisse, « Le contrat d'apprentissage en Suisse » : <http://bit.ly/2vvrHrM>
- Nestlé, « L'initiative de Nestlé pour l'emploi des jeunes » : <https://bit.ly/2R9MA42>
- OFFA, « Quels types de contrats ? » : <http://bit.ly/2hP9TID>
- OFFA, « Accueil » : <http://www.offa-oip.be/>
- Orientation.ch, « Apprentissage » : <http://bit.ly/2w9lVJh>
- Orientation.ch, « Maturité professionnelle » : <http://bit.ly/2hqsZyR>
- Participate, « Le guide pratique » : <http://bit.ly/1em09Jf>
- Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale, « Statistiques » : <http://bit.ly/2u3oXCv>
- SMFQ, « Le SFMQ, qu'est-ce que c'est? » : <http://bit.ly/1aVAHIB>
- SMFQ, « Actualité » : <http://bit.ly/2vhxoKc>
- Union européenne, « Fondation européenne pour la formation (ETF) » : <http://bit.ly/2vi4YyU>
- Union européenne, « Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) » : <http://bit.ly/2vMwMMv>

Remerciements à Évelyne Bidault, Françoise Kemajou et Camille Mandel
pour la relecture.

*La version électronique de cette étude peut à tout moment être améliorée
par vos remarques et suggestions. N'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.*

POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.

POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.

ACTIVITÉS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

1

Mène des travaux de recherche et d'analyse de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur www.pourlasolidarite.eu et disponibles en version papier.

2

Conseille, forme et accompagne sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.

3

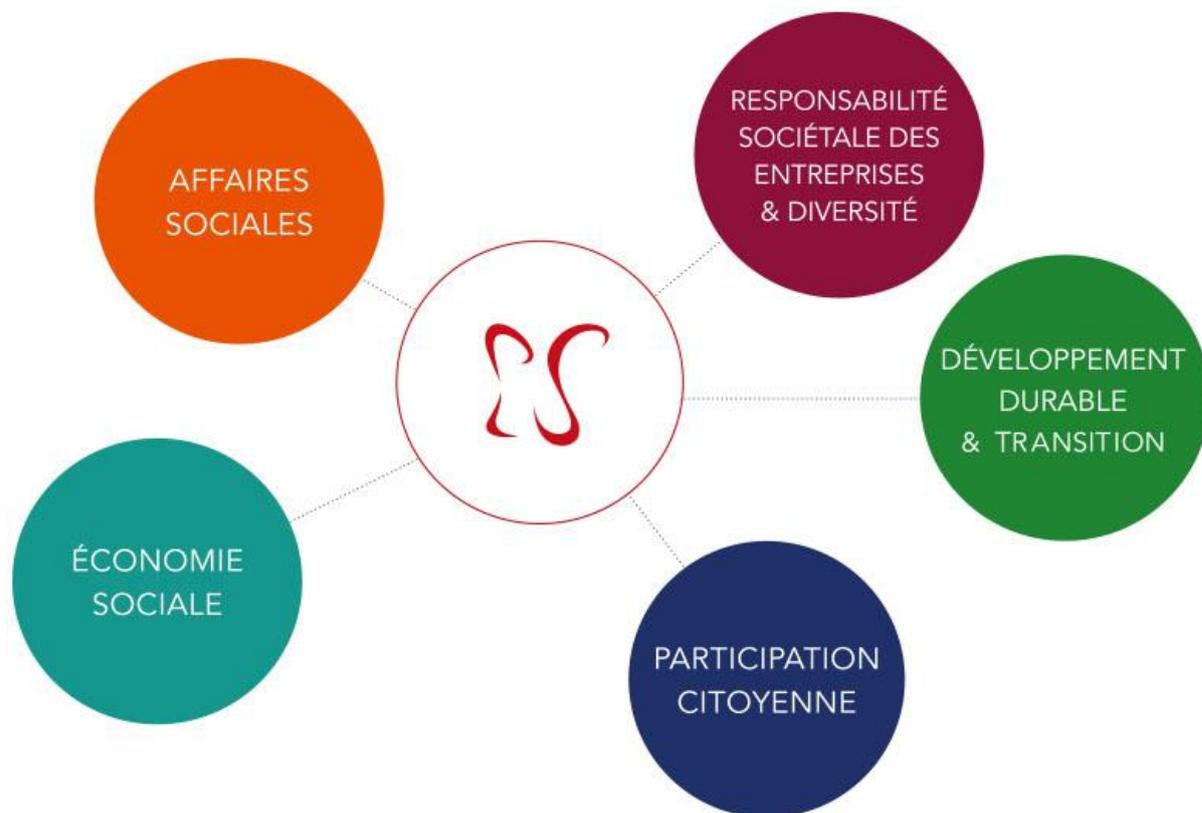
Conçoit et réalise des projets transnationaux en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.

4

Organise des conférences qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.

THÉMATIQUES

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



OBSERVATOIRES EUROPÉENS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens:

- www.ess-europe.eu
- www.diversite-europe.eu
- www.transition-europe.eu
- www.participation-citoyenne.eu

COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Sous la direction de Denis Stokkink

NOTES D'ANALYSE - *Éclairages sur des enjeux d'actualité*

- *Travailleurs détachés : regard critique sur la révision de la directive européenne.* Eugénie DELZENNE, sept. 2018.
- *Détachement des conducteurs : en route vers l'Europe sociale ?* Eugénie DELZENNE, septembre 2018.
- *Compensation carbone, fausse bonne idée ?*, Adrien MERONO, septembre 2018.
- *L'intersectionnalité des discriminations en Europe*, Öykü AYTAÇOĞLU, juin 2018.
- *Genre et santé au travail : les femmes face aux inégalités*, Joséphine BERTRAND, juin 2018.
- *Les valeurs européennes à l'épreuve du national-populisme*, Damien GENICOT, juin 2018.
- *L'intégration des migrants par le travail*, Romuald COCAGNE, mai 2018.
- *L'entrepreneuriat féminin dans le sud de la Méditerranée : un enjeu de progrès solidaire*, Romuald COCAGNE, mai 2018.
- *Consultations citoyennes : un défi politique et démocratique*, Paul HAMMOUD, avril 2018.
- *La finance verte en Europe*, Alexis CRETEN, avril 2018.
- *Politiques migratoires en Europe : Zoom sur l'accord UE-Turquie*, Öykü AYTAÇOĞLU, avril 2018.
- *Les friches en Europe, reconverter l'industriel en culturel*, Joséphine BERTRAND, mars 2018.
- *Insertion vers l'emploi et politique européenne*, Jonathan BANNENBERG, mars 2018.

CAHIERS - *Résultats de recherches comparatives européennes*

- *Vers une économie circulaire en Europe.* Anna-Lena REBAUD, septembre 2017.
- *Face aux nouvelles formes d'emploi, quelles réponses au plan européen ?* PLS & SMart, n°36, juin 2017.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en France.* PLS & SMart, n°35, mai 2015.
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en Wallonie.* PLS & SMart, n°34, mai 2015.
- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes.* Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.
- *La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie.* Sanjin Plakalo, n°32, mars 2013.

ÉTUDES & DOSSIERS - *Analyses et réflexions sur des sujets innovants*

- *Politiques de prévention à Bruxelles : Historique et besoins en formation*, Marie SCHULLER, septembre 2018.
- *Les Régions ultrapériphériques : défis et perspectives*, Paul HAMMOUD, Antoine MASQUELIN, Tristan THOMAS, février 2018.
- *Finance et bien-être, une réflexion participative.* Marie Leprêtre, décembre 2016.
- *Pour l'intégration en apprentissage des jeunes vulnérables.* Sanjin Plakalo, décembre 2016.
- *La participation des travailleurs au sein des entreprises.* Denis Stokkink, novembre 2016.
- *Le modèle des entreprises d'insertion : l'exemple de la France.* POUR LA SOLIDARITÉ et la Fédération des entreprises d'insertion, septembre 2016.
- *Jeunes NEET - Bonnes pratiques européennes en matière d'apprentissage.* Dans le cadre du projet ANEETS, juin 2016.

Toutes les publications **POUR LA SOLIDARITÉ - PLS** sur www.pourlasolidarite.eu

Affaires sociales

La construction d'un nouveau contrat social, ambition fondatrice du think & do tank européen POUR LA SOLIDARITÉ – PLS, implique de promouvoir la participation de toutes et tous aux processus décisionnels et aux projets sociaux communs, de rétablir des liens entre la société civile, le marché et l'État afin de créer ou de consolider le sentiment d'appartenance à la communauté. PLS se consacre à renforcer la cohésion sociale au sein de l'Union européenne au travers d'initiatives innovantes.

Alors que la lutte contre le chômage chez les jeunes européen.ne.s est au cœur des politiques de formation et d'emploi actuelles, POUR LA SOLIDARITÉ-PLS affirme que la (re)valorisation et la promotion de l'enseignement et de la formation professionnelle en alternance (EFPA) est la voie royale vers l'emploi car elle permet une meilleure transition entre l'école et le monde du travail.

Afin d'appréhender les réformes, les acteur.rice.s et les enjeux de l'enseignement et de la formation professionnelle en alternance (EFPA) en Wallonie et à Bruxelles, PLS publie un état des lieux de ce **modèle d'apprentissage porteur de sens et d'avenir** mais pourtant encore **perçu comme une filière de relégation**.

Dans cette Étude & Dossier, PLS s'intéresse au contexte complexe et hétérogène de la **Belgique francophone**, dont le taux de chômage des jeunes est supérieur à la moyenne européenne. À l'heure actuelle, les acteur.rice.s belges de l'EFPA sont amené.e.s à œuvrer pour l'harmonisation des parcours d'apprentissage.

Pour comprendre la formation en alternance d'un point de vue macroscopique, l'étude couvre aussi le **cadre européen** et identifie des bonnes pratiques européennes inspirantes.

À découvrir sans plus attendre dans cette étude : **les forces et les faiblesses** de l'EFPA ainsi que quelques **pistes d'amélioration** avancées.

Collection « Études & Dossiers » dirigée par Denis Stokkink