



Commission Consultative
Formation Emploi Enseignement

La formation en Alternance à Bruxelles

Rapport de synthèse

Février 2011 - I.Allinckx / CCFEE

Ce rapport se veut une contribution à la connaissance de l'Alternance en RBC et au débat sur son développement, enjeux essentiels des dispositifs d'enseignement et de formation.

A ce stade des travaux de la CCFEE, les analyses et pistes de réflexion que ce rapport contient n'engagent pas les Membres de la Commission, mais alimenteront un prochain Avis.

Sommaire

I.	Introduction	P. 4
II.	Présentation des dispositifs et caractéristiques clés	P. 5
	2.1. Les CEFA	P. 7
	2.1.1. Philosophie des centres de formation	P. 7
	2.1.2. Structure du dispositif bruxellois	P. 7
	2.1.3. Organisation de la formation	P. 8
	2.1.4. Les différents statuts du jeune	P. 10
	2.1.5. Informations complémentaires des Centres	P. 12
	2.2. Le SFPME - L'EFPME	P. 13
	2.2.1. Organisation institutionnelle	P. 13
	2.2.2. Philosophie du centre de formation	P. 13
	2.2.3. Organisation de la formation	P. 13
	1) Volet pédagogique	P. 14
	2) Volet administratif	P. 14
	a) L'apprentissage	P. 16
	b) La formation chef d'entreprise	P. 17
III.	Offre de formation, choix des élèves /apprentis / CE et évolutions	
	3.1. Les CEFA	P.18
	3.1.1. Offre de formation et évolution	
	3.1.2. Évolution du nombre d'inscriptions par domaine	
	3.2. EFPME	P. 20
	3.2.1. L'Apprentissage	P. 20
	3.2.2. La formation chef d'entreprise	P. 21
IV.	Les ressources financières	P. 23
	4.1 CEFA	P. 23
	4.2.SFPME -EFPME	P. 25
V.	Profil /statut du public et évolutions	P. 26
	5.1 CEFA	P. 26
	5.2 EFPME	P. 29
	5.2.1. Les Apprentis	P. 29
	5.2.2. Les jeunes en formation CE	P. 30
VI.	Un éclairage qualitatif :	P. 32
	« Paroles de jeunes, paroles d'adultes : enjeux »	
VII.	Conclusions générales et pistes pour des recommandations	P. 40
IX.	Annexes et sources	P. 42

I. Introduction

Ce travail vise essentiellement à dresser le portrait de la formation en alternance aujourd'hui à Bruxelles : son cadre organisationnel ; les dispositifs et acteurs clés, l'offre de formation mais aussi les choix préférentiels des jeunes, les publics avec leurs caractéristiques, avec, en annexe une revue des principales évolutions législatives et quelques tableaux récapitulatifs.

Pour compléter ce portrait, nous avons également cherché à mettre en lumière, grâce aux différents Etats des lieux réalisés depuis 1992 et aux informations collectées plus récemment auprès des opérateurs, les principales évolutions qui ont marqué la Formation des Classes Moyennes et les CEFA bruxellois au cours de ces quelques dernières années.

Par ailleurs, les travaux menés avec des jeunes inscrits dans l'un ou l'autre dispositif (Étude Sonecom, menée en 2009 « Qui sont les jeunes en alternance ») et la recherche – action organisée en 2008 avec différents acteurs « adultes » les encadrant, nous ont permis de « colorer » ce travail en y intégrant des informations plus qualitatives.

L'objectif principal est de fournir la base la plus étayée possible pour nourrir une réflexion approfondie en groupe de travail au sein de la CCFEE afin d'adresser aux Autorités des recommandations pour le redéploiement de l'Alternance à Bruxelles et de « baliser » l'inscription des deux dispositifs bruxellois au sein du futur OFFA.

II. Présentation des dispositifs et caractéristiques clés

Introduction

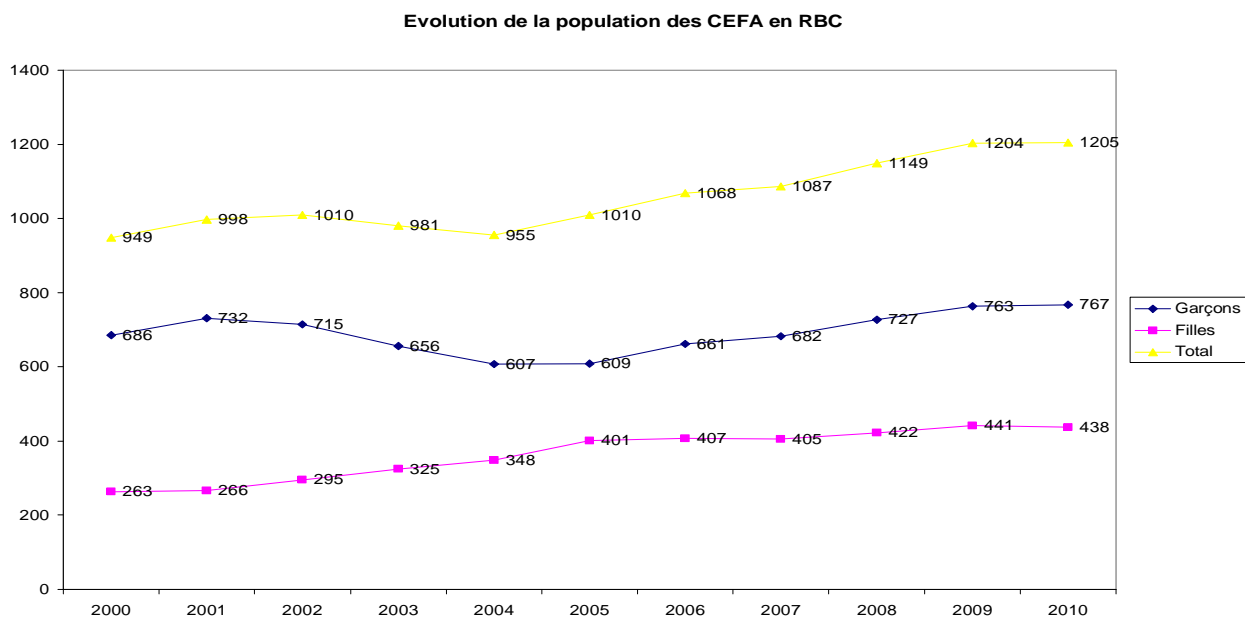
L'alternance est une méthode pédagogique qui se fixe comme finalité l'apprentissage d'un métier par une articulation constante entre la formation pratique en milieu professionnel et la formation générale, théorique et pratique en centre de formation (EFPME) ou à l'école. (CEFA)

Si l'apprentissage d'un métier ou d'une profession à travers cette formule est un acquis très ancien dans le cas de la formation des classes moyennes, dans l'enseignement, ce système est plus récent et s'inscrit dans la foulée de la loi de 1983 qui prolonge l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans¹, pour offrir une alternative à certains jeunes qui rencontrent des difficultés à l'école.

L'Alternance, dans son ensemble, en Communauté française, regroupe quelques 28.250 personnes, réparties à raison de +/- de 30% dans les CEFA et 70% dans la formation des Classes moyennes.

À Bruxelles, la formation en alternance est dispensée par cinq Centres d'Éducation et de Formation en Alternance (CEFA), sous la tutelle de la Communauté française et par l'Espace Formation des Petites et Moyennes Entreprises (EFPME), sous tutelle d'un service à gestion séparée intégré au sein de la Commission communautaire française depuis 2003.

Ces deux structures ont chacune un cadre légal distinct qui définit leurs missions, leurs conditions d'accès, de modalités organisationnelles, de reconnaissance et de certification...

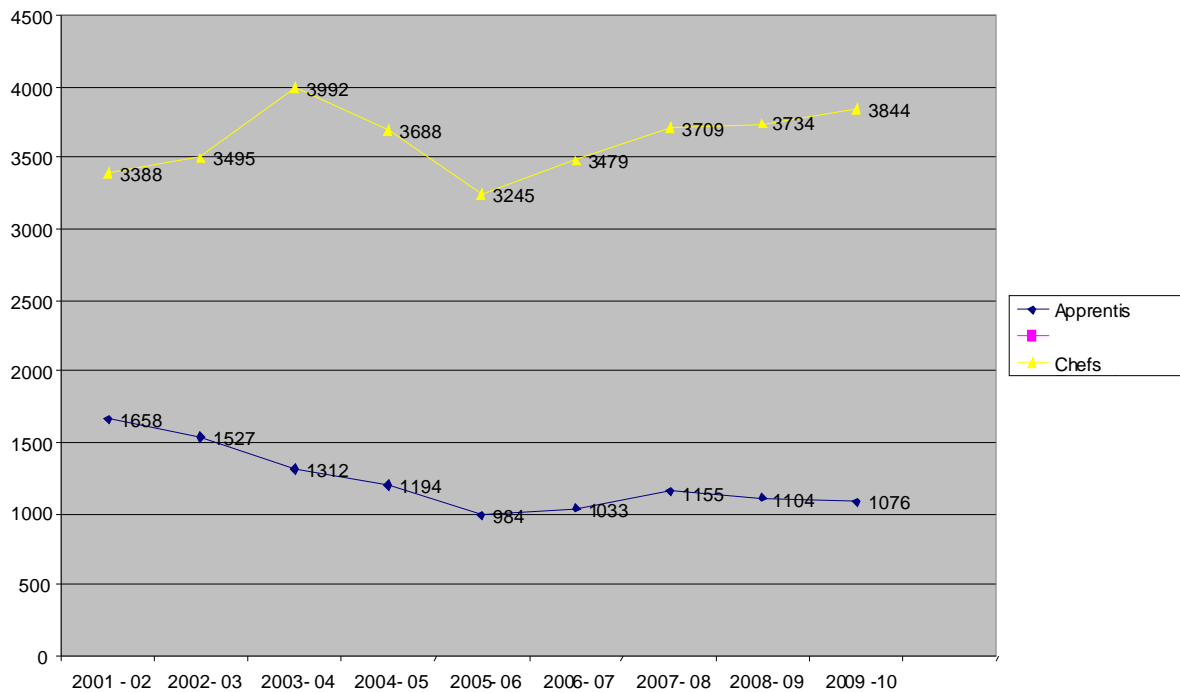


8.854 jeunes sont recensés dans le dispositif CEFA en Communauté française, dont presque 14% à Bruxelles.

La population des 5 CEFA bruxellois enregistre une croissance de 27% en 10 ans et semble désormais se stabiliser autour des 1200 élèves.

¹ A temps partiel à partir de 15 ans

Évolution Apprentis - CE



4920 apprentis et apprenants en formation chef d'entreprise (CE)² sont inscrits à l'EFPM. L'IFAPME enregistre, pour sa part³, quelques 14.482 apprentis et CE inscrits cette année. Plus d'un tiers des effectifs de la formation permanente pour les PME en Communauté française suit une formation à Bruxelles.

Sur base des données bruxelloises, la part totale des jeunes de moins de 25 ans y est estimée à plus de 65%.

L'apprentissage enregistre une baisse de fréquentation de 3.5% en un an et de près de 35% sur ces dix dernières années. En revanche, la formation chef d'entreprise continue de croître (+ 3% en un an et +13% en 10 ans),

Près de 4.700 jeunes francophones âgés de 15 à 25 ans sont concernés en Région de Bruxelles Capitale, soit plus de 75% du public total en alternance à Bruxelles.

² Données de l'enquête FSE du Centre de coordination et de gestion des programmes européens de la CF au 15 novembre 2010

³ Chiffres IFAPME / décembre 2010

2.1. Les CEFA

Un centre d'enseignement et de formation en alternance (CEFA) est une structure commune à plusieurs établissements⁴ d'enseignement secondaire de plein exercice organisant au deuxième et au troisième degré :

- l'enseignement technique de qualification (uniquement au 3^{ième} degré)
- l'enseignement professionnel (au 2^{ième} et 3^{ième} degrés)
- l'enseignement spécialisé de 2^{ème} ou de 3^{ème} phase.

À la tête d'un CEFA se trouve un Conseil de direction composé du chef d'établissement (qui en est le Président), du coordonnateur et, le cas échéant, des chefs d'établissements coopérants.

Il existe, en outre, depuis le Décret de 2001, un Conseil Zonal inter-réseau, chargé de coordonner « la recherche de contrats et de conventions avec les entreprises » locales.

Ce conseil regroupe les coordonnateurs, des représentants des associations de parents, deux représentants de chaque syndicat, un de l'enseignement et un autre issu du secteur interprofessionnel

2.1.1. Philosophie des centres de formation

Les missions sont définies par le Décret Missions du 24 juillet 1997 ; précisées et organisées concrètement à travers le Décret du 19 juillet 2001 qui positionne, en outre, clairement l'alternance dans l'enseignement secondaire qualifiant, avec la possibilité, sous certaines conditions, d'obtenir les mêmes qualifications et certifications que dans le plein exercice.

Le dispositif CEFA poursuit un double objectif : la qualification et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Qualification professionnelle et socialisation sont les deux logiques d'action qui s'articulent dans tous les CEFA avec, toutefois, selon les CEFA et sous l'impulsion de leur réseau, des accents plus ou moins marqués vers l'une ou l'autre logique⁵.

2.1.2. Structure du dispositif bruxellois

Tel que prévu dans le Décret de 1991, il y a 5 centres à Bruxelles chacun rattaché à un établissement scolaire (école siège) dépendant d'un des trois réseaux :

Communauté française :

- CEFA d'Evere : dénommé « Rive Gauche »

Enseignement officiel provincial et communal (CPEONS) :

- CEFA de Bruxelles-Ville
- CEFA de Saint-Gilles « Pierre-Paulus »

Enseignement libre confessionnel (SeGEC) :

- CEFA d'Ixelles - Schaerbeek
- CEFA d'Anderlecht

Sur base des effectifs bruxellois enregistrés pour l'année 2010, le SeGEC rassemble +/- 47% des élèves, le CPEONS 32% et la Communauté française, qui ne dispose que d'un seul établissement à Bruxelles, 21%.

⁴ Un CEFA peut, toutefois, ne comporter qu'un seul établissement

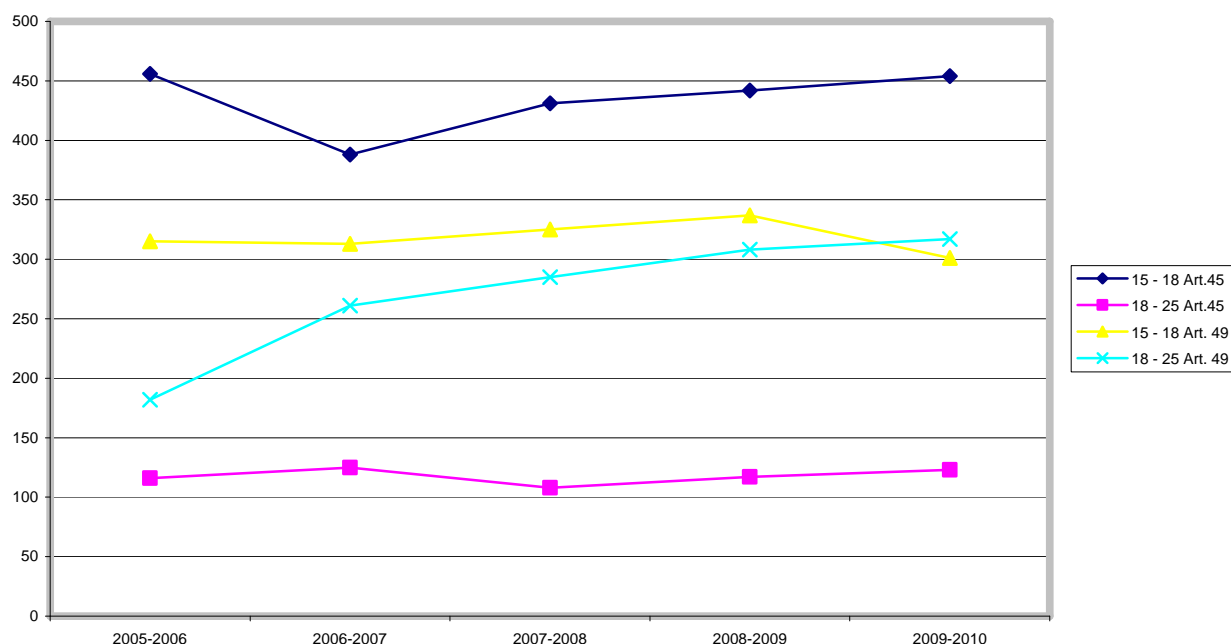
⁵ Etat des lieux de la formation professionnelle 2005 – 2006 : une logique d'action qualifiante, qui met l'accent sur la « formation technique » visant la certification des compétences acquises ; une logique « socialisatrice » favorisant l'intégration de « valeurs et normes de comportements sociaux via un travail éducatif, voire une socialisation professionnelle

2.1.3. Organisation de la formation

L'alternance accueille des jeunes aux 2^{ème} et 3^{ème} degrés de l'enseignement secondaire, en

- **article 49** : mêmes objectifs et compétences visées que le plein exercice avec des niveaux de certification identiques,
- **article 45**, vise des qualifications spécifiques, à travers des profils spécifiques définis par la CCPQ, comprenant des cours généraux et humanistes mais dont la finalité est principalement pratique et axée sur un métier. Cette voie permet la délivrance de certificats de qualifications spécifiques.
- **article 47**, depuis cette année, les CEFA peuvent également accueillir des jeunes provenant de l'enseignement spécialisé de forme 3⁶.
- **Certificat de gestion**

Évolution des inscriptions selon la forme 45 ou 49



Les 15 – 18 ans s'inscrivent majoritairement en article 45, en revanche c'est la forme 49 qui domine chez les 18+ et la tendance est à la hausse.

- Conditions d'admission des CEFA : circulaire 2010-2011⁷

L'inscription des élèves peut être reçue toute l'année sous certaines conditions.

On distingue les conditions générales en termes d'âge et de statut, notamment, des conditions de niveaux d'études, selon le type de formation suivie. (article 45, 47 ou 49.)

L'alternance organisée par les CEFA est accessible :

- ✓ aux jeunes de 15 ans accompli qui ont déjà fréquenté régulièrement 2 années d'enseignement secondaire ou qui sont âgés de 16 ans à 18 ans,
- ✓ aux majeurs qui ont eu 18 ans dans l'année de leur inscription,
- ✓ aux jeunes de 18 à 20 ans, pour autant qu'ils aient conclu un contrat avec une entreprise
- ✓ aux jeunes de 21 à moins de 25 ans pour autant qu'ils soient inscrits dans un CEFA avant le 1^{er} octobre de l'année civile de leurs 21 ans et qu'ils aient conclu un contrat.

⁶ Décret du 26 mars 2009, publié le 10 juillet 2009 portant diverses dispositions en matière d'enseignement en alternance, d'enseignement spécialisé et d'enseignement de promotion sociale (1)

⁷ Voir circulaire 3212 du 7 juillet 2010 organisant l'enseignement en alternance

Dans le respect de ces conditions, tout jeune peut s'inscrire dès le 2^{ème} degré dans une formation organisée en article 45 ou 47. Pour accéder au 3^{ème} degré de l'enseignement professionnel en article 45, l'élève doit être titulaire d'un certificat ou d'une attestation de compétences du 2^{ème} degré (en alternance ou de l'enseignement secondaire ordinaire ou spécialisé.)

À partir de **cette année**, les conditions d'accès aux formations organisées en article 49 sont modifiées: pour chacune des années d'études visées les conditions sont les mêmes que celles de l'enseignement secondaire de plein exercice.

L'élève doit donc être détenteur du certificat du 1^{er} degré (1^{er} degré différencié). Cette modification, sur base des effectifs enregistrés pour 2010, concerne plus de 50% des jeunes en CEFA⁸.

- Organisation des cours

Les cours en centre sont dispensés à raison de 600 périodes (50')⁹ sur 20 semaines minimum par an complétés par une formation pratique en entreprise de 600 heures également. (300 h min. pour les jeunes en article 45 et 450 h min. en article 49, pour autant que le CEFA organise des cours de pratique professionnelle.) Dans la pratique et durant l'obligation scolaire à temps partiel, cela correspond à 2 jours sur 5 dans le centre de formation.

- L'organisation d'une formation en alternance doit obligatoirement avoir un profil de formation validé par la CCPQ ; elle peut, toutefois, être organisée en urgence avec l'accord du Ministre de l'enseignement dans l'attente de sa validation.

- En termes de passerelles, selon certaines modalités et conditions (régularité de l'élève, aptitude reconnue par un conseil de classe) une grande mobilité existe dans l'enseignement en alternance, qu'il s'agisse de retourner dans l'enseignement de plein exercice ou de revoir ses choix et de changer d'option au sein d'un CEFA.

- Module de formation individualisé (MFI)

Organisé ou pas, selon les CEFA, ce(s) module(s) s'adressent aux jeunes en obligation scolaire et précèdent la formation. Le MFI vise à mettre à niveau les connaissances de base (math et français) ; à élaborer un projet de vie ; à se familiariser aux règles de vie en commun dans le centre et dans la société ; à s'orienter vers un métier et à acquérir les compétences minimales nécessaires pour accéder à la formation en entreprise.

- Accompagnement

Les accompagnateurs assurent la recherche de stages et de contrats ; veillent au suivi administratif du jeune, à la bonne exécution du contrat et à la concordance entre le stage et la formation. Ils développent les contacts avec les associations professionnelles et les milieux socio-économiques locaux et régionaux et prennent toute initiative de nature à favoriser le développement social et culturel de l'élève. En moyenne un accompagnateur gère une vingtaine de dossiers.

⁸ Voir enquête du 15 janvier 2010 du Centre de Coordination et de Gestion des programmes européens

⁹ En article 45 : 15 heures de cours : 9h de cours 'technique et pratique professionnelle', qui dépendent de l'option de base choisie et 6h de cours généraux : 2 h de français, 2h de math, 2 h de science-économie/gestion.

En article 49 : 16 heures de cours : 8 h de cours 'technique et pratique professionnelle' et 8h de cours généraux : 2h de français, 1h d'histoire, 1h de géographie, 2 h de gestion, 2h au choix (1h de renforcement en français et 1h de math).

0,85 période hebdomadaire d'accompagnement est accordée pour tout élève soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, régulièrement inscrit et en insertion au 15 janvier de l'année précédente. Ce quotient passe à 0.5 pour les élèves de plus de 18 ans

- Evaluation

De type scolaire pour les cours généraux et techniques, et plus pratique, pour le volet professionnel, impliquant une épreuve devant un jury de qualification ; ces deux formes donnant lieu à la certification telle que définie par l'option choisie, en article 45, 47 ou 49.

- Certification

4 types de certificat : professionnel ou technique du 2^e, 3^e degré, 7^e année ou 7^e compl.

- 1) Article 49 : certificat de 6^{ième} P, CESS, CQ6, CQ7, équivalent à ceux du plein exercice
- 2) Article 47 : enseignement Secondaire spécialisé de forme 3¹⁰
- 3) Article 45 : au terme du 1^{er} cycle réussi, le jeune recevra une ACP (Attestation de compétences professionnelles et en fin de 2^{ième} cycle : un certificat de qualification spécifique
- 4) Certificat de gestion : les CEFA peuvent organiser des formations de gestionnaire d'entreprise (1 an) pour permettre aux apprenants de lancer leur activité.

Les CEFA peuvent également délivrer diverses attestations à un élève au cours de sa formation. Parmi celles-ci, il y a lieu de citer l'attestation de fréquentation, l'attestation de compétences professionnelle du 2^eme degré professionnel de l'enseignement secondaire en alternance et l'attestation de réinsertion dans l'enseignement secondaire ordinaire ou dans l'enseignement spécial de plein exercice.

2.1.4 Les différents statuts du jeune du jeune en alternance en CEFA

L'alternance organisée en CEFA est basée sur une relation triangulaire. Le jeune (ou son représentant légal), l'entreprise et la direction de l'établissement scolaire s'engagent contractuellement pour que l'élève acquière les compétences nécessaires à sa qualification professionnelle.

Différentes formes de contrats sont utilisées pour l'alternance organisée en CEFA

- **La CISP** (Convention d'insertion socioprofessionnelle) conclue entre l'employeur, le jeune et un CEFA : réservée aux jeunes en obligation scolaire à temps partiel, de 15 à 18 ans et doit être conclue avant le 31/12 de l'année où le jeune atteint 18 ans. Durée de 12 mois, peut-être reconduite jusqu'au 30 juin de l'année où le jeune atteint 20 ans. Les Indemnités mensuelles sont progressives en fonction de l'âge et de l'année de formation¹¹ : (692 CISP conclues en 2010, soit 79% de l'ensemble des contrats signés)
- **Le CAI, RAC et RAJ**, contrats d'apprentissage industriel organisé par les comités paritaires d'apprentissage pour les jeunes de 15 à 18 ans et de 18 à 25 ans. Le jeune dispose d'un statut de « salarié en formation » : 54 CAI signés en 2010 (105 en 2006), soit 6.5% des contrats.)
- **Le contrat de travail à temps partiel** pour employé / ouvrier : 75 en 2010, soit +/- 9%
- **La convention de 1^{er} emploi (CPE).**

¹⁰ Enseignement professionnel qui vise à donner une formation générale, sociale et professionnelle pour rendre possible l'insertion socioprofessionnelle.

¹¹ Basée sur un % du RMMM. Pour 24 h en entreprise, pour 2010 les montants s'élèvent à 250.27€ la 1^{ière} année pour un jeune de 16 ans ; à 339,66€, la 2^{ième} année pour un jeune de 17 ans et à 425,11€, la 3^{ième} année pour un jeune de 18 ans.

Cette convention liée aux contrats reconnus par les autorités fédérales, communautaires et régionales, permet aux jeunes d'accéder le plus tôt possible à l'emploi, tout en bénéficiant d'une formation professionnelle en vue d'une qualification. Elle prévoit des réductions de charges ONSS accordées à tout employeur qui engage un jeune âgé de 15 à 26 ans (la réduction varie selon le niveau de qualification) : une vingtaine de contrats / an.

- **Depuis 2010, dans le cadre de la crise, la mesure WIN WIN** touche également les élèves CEFA, puisque celle-ci s'adresse aussi aux jeunes de – de 26 ans ¹².

L'inscription au CEFA (avec ou sans stage) pendant l'obligation scolaire est assimilée à des périodes d'inscription comme demandeur d'emploi. Les jeunes en 7^{ème} doivent renouveler leur inscription comme DE tous les 3 mois car en général, ils ne sont plus en obligation scolaire. Les jeunes qui n'ont pas de passé CEFA pendant l'obligation scolaire et qui arrivent avec un RAC doivent renouveler leur inscription comme demandeur d'emploi tous les 3 mois.

La CISP demeure l'outil principal pour l'insertion des jeunes en CEFA. En deçà de 18 ans, la part des jeunes sans contrat reste préoccupante (37%) en 2010. Les CAI et les autres formes de contrat n'apparaissent réellement qu'à partir de 18 ans.

2.1.5. Informations complémentaires des Centres

- Trouver un stage pour tous les élèves demeure un problème : non seulement, il y a les effets de la crise mais aussi des difficultés sectorielles plus structurelles et des problèmes de discrimination bien réels.
- Les Centres relèvent un accroissement des charges et contraintes administratives qui entrave la liberté et la disponibilité au plan pédagogique: circulaire ministérielle chaque année, conditions d'accès, présence aux cours, règles liées à la certification, règles Actiris,....
- Les dispositions nouvelles en matière d'accès en article 49 ont entraîné cette année une chute de fréquentation relativement importante dans 3 CEFA sur 5 (de 15 à 25%) et une demande qui explose pour ceux qui ont une offre plus grande en article 45, avec l'impact que l'on sait pour l'année qui suit sur les effectifs d'encadrement et d'accompagnement ;
- Les démarches en matière de contrat/convention n'ont cessé de se complexifier et sont devenues très lourdes ; bien plus qu'en Région wallonne, constate une coordonnatrice d'un réseau : trop d'intervenants, lourdeurs des procédures, pas de logique de mobilité effective (exemple : les jeunes ne sont pas défrayés pour leur transport, s'ils vont en RW dans un centre de compétence)
- Désormais, tout jeune doit s'inscrire comme DE auprès d'Actiris. Les jeunes de 18 + devront se réinscrire tous les 6 mois et faire les démarches eux-mêmes, s'ils changent d'entreprise. Indépendamment des contraintes, ce système semble ne pas reprendre tous les intitulés de formation, ce qui pose problème ;
- Impact des fonctionnements internes selon les réseaux : grande mobilité, moyens différents ; plages horaires ou non de concertation...

¹² Cette mesure est cumulable avec les avantages de la CPE (voir conditions). L'entreprise bénéficie de réductions ONSS et le salaire net est pris en charge par l'ONEM.

- La mesure Win-Win et ses effets sur les CEFA : pas d'obligation de formation ; certains élèves auraient reçu des courriers d'Actiris les enjoignant de prendre contact avec l'ALE dans le cadre de la mesure ;
- La crise aidant, on constate des dérapages, des situations d'exploitation des jeunes, des remplacements de travailleurs et des conflits entre travailleurs et apprenants.
- Le dispositif – aux dires de certains - apparaît saturé. On refuse des élèves par manque de places ; il manque d'écoles coopérantes. Travailler en inter-réseaux reste difficile.
- Évolution récente : mise en œuvre de l'article 47 du décret Missions :
 Depuis cette année, l'enseignement spécialisé¹³ de forme 3 peut également organiser la formation en alternance, sous la forme article 47 : l'offre de formations est plus restreinte et de type article 45. Il s'agit d'une première année.
 Chaque établissement spécialisé est lié à un CEFA, quelques 80 jeunes seraient concernés. L'enseignement spécialisé organise des stages, suivis d'une période préparatoire avant l'entrée en alternance. Le jeune rejoint un CEFA s'il a un contrat mais retournera dans le plein exercice, s'il le perd.

¹³ Jeunes ont une déficience légère de type 3 ou 4.

2.2. Le SFPME - L'EFPME

La formation des Classes Moyennes repose depuis toujours sur le principe de la « formation en alternance ». Alternance entre une formation théorique en centre de formation et formation pratique chez un patron-formateur, par le biais d'un contrat d'apprentissage ou d'une convention de stage. Un des objectifs principaux est d'assurer une véritable formation professionnelle permettant d'exercer un métier artisanal ou commercial et/ou de devenir un indépendant prestataire de services.

2.2.1. Organisation institutionnelle

Trois organismes sont concernés par la formation des Petites et Moyennes entreprises à Bruxelles¹⁴ :

- 2) Le service à gestion séparée intégré au sein des Services du Collège de la Commission communautaire française¹⁵ : Service de formation pour les petites et moyennes entreprises (SFPME). Celui-ci assure la tutelle sur l'Asbl EFPME ; encadre et coordonne l'activité du centre, gère et agréé les contrats d'apprentissage et les conventions de stage, veille à leur bonne exécution et suspend ou retire l'agrément ; assure le suivi en entreprise ; élabore, sur proposition des commissions professionnelles les programmes de formation ; coordonne l'évaluation continue et les examens....
- 3) L'Asbl « Espace Formation PME » (EFPME)¹⁶ est le centre où sont dispensés les cours de formation générale et professionnelle en Région bruxelloise de langue française à destination de candidats travailleurs indépendants mais aussi pour de futurs collaborateurs de PME dans les secteurs de l'artisanat, des services et du commercial. Le centre poursuit un triple objectif :
 - a) L'apprentissage : favorise l'accès à l'exercice d'une profession indépendante à toute personne qui en a émit le projet et qui en a démontré les compétences ;
 - b) La formation chef d'entreprise : forme les futures collaborateurs de ces travailleurs indépendants ;
 - c) La formation continue : offre à tout travailleur indépendant en RBC la possibilité de parfaire ou d'améliorer ses compétences ou de réorienter ses activités ;
- 4) ALTIS, (OIP) relevant de la Communauté française, structure faîtière qui assure la cohérence de la formation des Classes moyennes entre les deux régions, la mobilité des apprenants et la délivrance d'une certification équivalente.

2.2.2. Philosophie du centre de formation

Les actions de l'EFPME se veulent ancrées dans les besoins du marché du travail représenté par les membres associés à l'organisation. (Fédérations professionnelles et leurs représentants.)

Deux principes de base orientent la dynamique du Centre et ses évolutions:

- l'intégration totale de la formation humaine et citoyenne dans la formation professionnelle, technique et opérationnelle et

¹⁴ Avenant du 4 juin 2003 à l'accord de coopération entre la Communauté française, la Commission communautaire française et la région wallonne qui reçoit l'assentiment des 3 entités par Décret du 17 juillet 2003

¹⁵ Missions définies dans l'accord de coopération de 1995 par avenant du 4 juin 2003

¹⁶ L'Association a pour but de remplir les missions qui lui sont dévolues par l'article 22 de l'accord de coopération de 1995 (Voir annexe 1) : article 3 des statuts de l'Association.

- la volonté de dépasser le cadre « entendu » des compétences à acquérir, pour développer les contacts sociaux, la construction d'une attitude modeste et le désir d'« aller plus loin ».

Le dessein est de présenter le métier comme noble et structurant et l'artisanat comme le degré supérieur de maîtrise d'une technique accomplie.

« Notre désir est de former des personnes qualifiées qui allieront compétences techniques, artistiques, humaines et sociales ».

« Notre dispositif de formation n'est pas un dispositif de masse mais un dispositif de formation choisi » (G.Dubois, Directeur de l'EFPME¹⁷.)

2.2.3. Organisation de la formation¹⁸

1) Le volet pédagogique

- L'EFPME est structuré depuis 2009 en 9 Pôles¹⁹ d'activités par domaine où se retrouvent aussi bien les Apprentis que les CE.
La formation est dispensée pour quelques 60 professions à Bruxelles. Toutefois, il y a plus de 200 métiers possibles. Si la formation n'est pas organisée en centre, une convention spécifique est aménagée avec le patron, sur base du programme de formation défini par le délégué..
- Cette réorganisation, vécue comme très positive, permet désormais à chaque pôle de se développer selon les besoins et attentes et d'améliorer les conditions d'accueil et d'information.
- Quelques 370 chargés de cours sont sous contrat avec le centre de formation : des régents pour les cours généraux et des professionnels pour les cours de théorie et de pratique professionnelle.

2) Le volet administratif

- Le programme de formation est établi par le SFPME sur base des référentiels de formation de la CCPQ (SFMQ) régulièrement actualisés avec les professionnels des fédérations et des secteurs, réunis en commission technique professionnelle.
- Le certificat d'apprentissage²⁰ et le diplôme de chef d'entreprise sont reconnus et homologués par la Communauté française. Pour l'apprenti, une reconnaissance de la formation acquise et d'un métier maîtrisé donnant accès au métier ou à la formation chef d'entreprise ; pour l'auditeur, un accès au métier et la possibilité de créer sa propre entreprise avec les cours de gestion.
- En apprentissage, la formation doit être réussie dans ses volets cours généraux, théoriques et pratiques pour donner lieu à la certification.
- En termes d'accompagnement, le SFPME disposera bientôt de 10 délégués à la tutelle. Le délégué a pour mission d'informer, d'orienter et d'aider toute personne qui souhaite conclure un contrat d'apprentissage ou une convention de stage.

¹⁷ Rapport d'activité 2009.

¹⁸ Ne sont abordées ici que les formations pour apprentis et pour chef d'entreprise

¹⁹ Bâtiments et Construction ; Alimentation ; Automobile (pôle de la mobilité), Métiers d'Art ; Commerce ; Gestion ; Soins aux personnes ; Services (assurances, agents immobiliers, tourisme,...) ; Chambre belge des comptables (CBC)

²⁰ l'obtention du certificat dépend de la réussite des 3 volets de la formation : cours généraux, cours théorique et pratique professionnelle

- Il élabore avec le jeune le plan de formation tenant compte de sa formation antérieure, de son projet professionnel et de ses aptitudes. C'est le lieu où se trouve l'entreprise qui détermine la charge d'accompagnement.
- Le DT est le lien entre l'apprenti, le patron formateur et le Centre de formation et, à ce titre, informe les parties contractante de leurs droits et devoirs respectifs (allocations familiales, fiche de paie, horaire de travail, protection accidents, vacances et jours fériés...).
- Une passerelle organisée avec l'Enseignement de Promotion Sociale permet au jeune, en fin de contrat d'apprentissage, d'obtenir son CESS, s'il suit le module de 450 h. Dans la réalité cela reste très difficile à mettre en œuvre, vu le nombre d'heures de cours.

a) L'apprentissage

Le système s'adresse principalement aux jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, qui ont entre 15/16 ans et 18 ans ; il est préparatoire à la formation chef d'entreprise et doit être articulé autour d'un contrat d'apprentissage²¹.

Le jeune doit avoir suivi successivement au moins les 2^{èmes} années de l'enseignement secondaire général, technique ou artistique ou est issu de l'enseignement professionnel et a réussi une 2^{ème} année.

Certaines professions ont des exigences plus élevées du fait de leurs spécificités techniques : mécanique-auto ; électricien-installateur, chauffagiste et commerce de détail, notamment. (Il faut avoir passé 3 années dans l'enseignement général, technique ou artistique ou avoir réussi une 4^{ème} professionnelle.

Le candidat a un patron-formateur d'apprentissage au moment où il s'inscrit auprès d'un délégué à la tutelle. Sinon, ce dernier peut l'aider à trouver une entreprise ou lui proposer les services de la cellule orientation du centre. Le contrat d'apprentissage dure, en moyenne 3 ans, selon les acquis antérieurs et le programme de formation de l'apprenti ; il peut, au besoin, être prolongé et comporte une période d'essai de 3 mois.

Si le jeune ne répond pas à ces conditions, dès 16 ans, il peut aussi passer un examen d'entrée.

L'apprenti preste un horaire équivalent à celui du secteur professionnel, limité à 40h/semaine. La 1^{ère} année, il passe 2 journées de 8h en centre (cours généraux et théoriques); en 2^{ème} et 3^{ème} année, 8 h de cours : 1 jour en centre.

L'allocation d'apprentissage mensuelle minimale est fixée chaque année, en vertu d'un arrêté du Gouvernement régional et suit l'index. (À la hausse, comme à la baisse.)²²

L'apprenti, en obligation scolaire à temps partiel, a également droit au bonus démarrage pendant 3 ans, chaque fois qu'il a réussi son année : 500€ en année 1 et 2 et 750 € la 3^{ème} année;

En cas de maladie, l'apprenti a droit aux allocations d'apprentissage du chef du patron-formateur durant les 7 premiers jours calendriers. De même, il a droit aux allocations d'attente, s'il est arrivé au terme de son contrat et a présenté les épreuves de fin d'apprentissage.

²¹ Article 2 avenant à l'accord de coopération (juin 2003)

²² Pour 2010 : 228.51€ la 1^{ère} année ; 304.68€ la 2^{ème} année et 396.09€ la 3^{ème} année. Le patron peut accorder des montants plus élevés, toutefois, le plafond pour le droit aux allocations familiales est fixé à 480,47€ /mois

b) La formation de chef d'entreprise

La formation de chef d'entreprise prépare à l'exercice d'une fonction dirigeante dans une petite ou moyenne entreprise, à la formation de collaborateurs qualifiés pour les PME ou à l'exercice d'une profession indépendante.

Celle-ci combine, une formation théorique et une formation pratique en entreprise, en alternance ou de pratique professionnelle à raison de 250 heures. Soit, il s'agit d'une formation théorique combinée avec un emploi dans le secteur, soit les cours sont directement valorisés au titre d'expérience professionnelle. La formation théorique comprend des cours de gestion et des cours de connaissances professionnelles.

Pour y accéder, il ne faut plus être en obligation scolaire ou avoir 18 ans au 31 décembre de l'année en cours; être titulaire d'un certificat d'apprentissage, ou d'un certificat du second degré de l'enseignement général, technique ou artistique, ou d'un certificat du troisième degré de l'enseignement professionnel et avoir obtenu le certificat de qualification; ou être indépendant en activité ou titulaire d'un numéro d'entreprise au moment de l'inscription.

Certaines professions exigent le CESS : directeur de maison de repos, courtier, ...

À défaut, le candidat devra présenter un dossier d'admission ou un examen d'entrée

La durée d'une formation chef d'entreprise varie d'une à trois années selon le secteur choisi, et le niveau du candidat, avec une moyenne de 8 heures de cours théoriques par semaine, dispensés dans le centre et organisés, soit en journée, soit en soirée ou le samedi, selon les métiers. Les cours portent sur les connaissances de gestion et sur les savoirs professionnels spécifiques au métier.

Dans certaines professions techniques, une année préparatoire est organisée²³. Elle s'adresse à toute personne répondant aux conditions d'admission générales à la formation chef d'entreprise mais qui ne possède pas les connaissances théoriques et professionnelles de base dans le métier choisi.

Le diplôme est délivré sur base de la réussite conjointe des cours de gestion et des cours professionnels. Dans la plupart des métiers, un certificat de gestion est également délivré.

La convention de stage dure 2 ou 3 ans, selon la profession choisie et peut être réduite ou prolongée d'un an en cas d'échec; elle comprend une période d'essai de 3 mois.

Le stagiaire perçoit une allocation mensuelle minimale qui varie en fonction de son degré de qualification au début de la convention et de la nécessité de suivre ou non l'année préparatoire²⁴.

Le stagiaire bénéficie également d'un pécule de vacances et, dans certains cas, les chômeurs de longue durée (plus de 312 jours sur les 2 dernières années) peuvent conserver le bénéfice des allocations de l'ONEM.

²³ Boucher/charcutier; Boulanger/Pâtissier; Restaurateur/Traiteur; Plat à emporter; Entrepreneur menuisier; Ébéniste; Carrossier; Installateur / sanitaire et plomberie; chauffage; garagiste; Installateur électricien; Carreleur, Maçon, Entrepreneur peinture; Frigoriste; Réalisateur audiovisuel; Photographe, Technicien prothèse dentaire si CESS, Gestionnaire Institut de beauté; Gestionnaire salon de coiffure; fleuriste; Entrepreneur de jardin; Esthéticien canin;

²⁴ Lorsque le stagiaire est titulaire d'un certificat d'apprentissage, d'un certificat de qualification de 4e technique ou de 6e professionnelle dans la profession faisant l'objet de la convention de stage, il perçoit mensuellement : 1ière année : 687,72 €; les années suivantes : 812,76 €

2.2.4. Informations complémentaires du Centre

- Le centre est devenu très grand, c'est notamment le fait du développement de la formation chef d'entreprise mais aussi de celui de la formation continue.
- L'apprentissage des langues demeure très faible, compte tenu du nombre d'heures de cours/an limité à 256 heures. Toutefois, dans le domaine du commerce il y a une chargée de cours et des collaborations avec Syntra pour le néerlandais. (Expl. Un magasin Oxfam sur le site est animé en néerlandais.)
- Le Centre relève qu'au sein du réseau de la formation permanente pour les petites et moyennes entreprises, les développements et approches diffèrent entre Bruxelles et la Région wallonne, même si les programmes sont les mêmes.

III. Offre de formation, choix des élèves/apprentis et évolution²⁵

3.1. Les CEFA

3.1.1. L'offre de formation et son évolution²⁶

Comme le soulignait déjà le dernier état des lieux, en 2006, le dispositif de formation dans les CEFA reste stable ; le nombre de sections ayant même tendance à baisser sur le long terme. On distingue 5 grands domaines : Construction (GO, parachèvement, techniques spéciales) ; Industrie (carrosserie/ garage/électricité) ; Économie(travaux de bureau et commerce) ; Services aux personnes (Services sociaux / familiaux, logistique/soins du corps) ; Hôtellerie (cuisine/ salle/ collectivité).

Sur le long terme, pointons la disparition de l'offre en alphabétisation mais aussi de certaines formations/domaines telles que l'alimentation, l'habillement, les Arts appliqués, l'Artisanat, la Maréchalerie, le Sport et l'Industrie graphique.

En revanche, une offre en logistique apparaît dans les données de 2010 .

Les changements qui sont intervenus récemment ont surtout porté sur l'ouverture de sections en article 49, la création d'une 7^{ième} P pour certaines formations ouvrant l'accès au CESS, la formation de gestionnaire pour certaines sections et des modifications d'intitulés de formation.

3.1.2. Evolution du nombre d'inscriptions par domaine²⁷

Le 1^{er} domaine en 2010 est celui de l'Économie (32%) au sein duquel la vente concerne 73% des élèves, suivi par la construction (21%), en particulier dans le parachèvement et le gros-œuvre. Viennent ensuite, les Services aux personnes avec la coiffure (20%) ; l'Hôtellerie (13%) et l'Industrie (12%), en particulier avec les sections en électricité et garage.

Cette répartition peut paraître stable dans le temps, si l'on considère les grands domaines. En réalité, ce n'est le cas que pour l'Hôtellerie. Des évolutions importantes sont à souligner à l'intérieur de chaque domaine. Ainsi, en 1993, le 1er domaine est bien celui de l'Économie mais à l'intérieur de celui-ci, la vente et le travail de bureau sont à égalité. Aujourd'hui, la vente est deux fois plus importante.

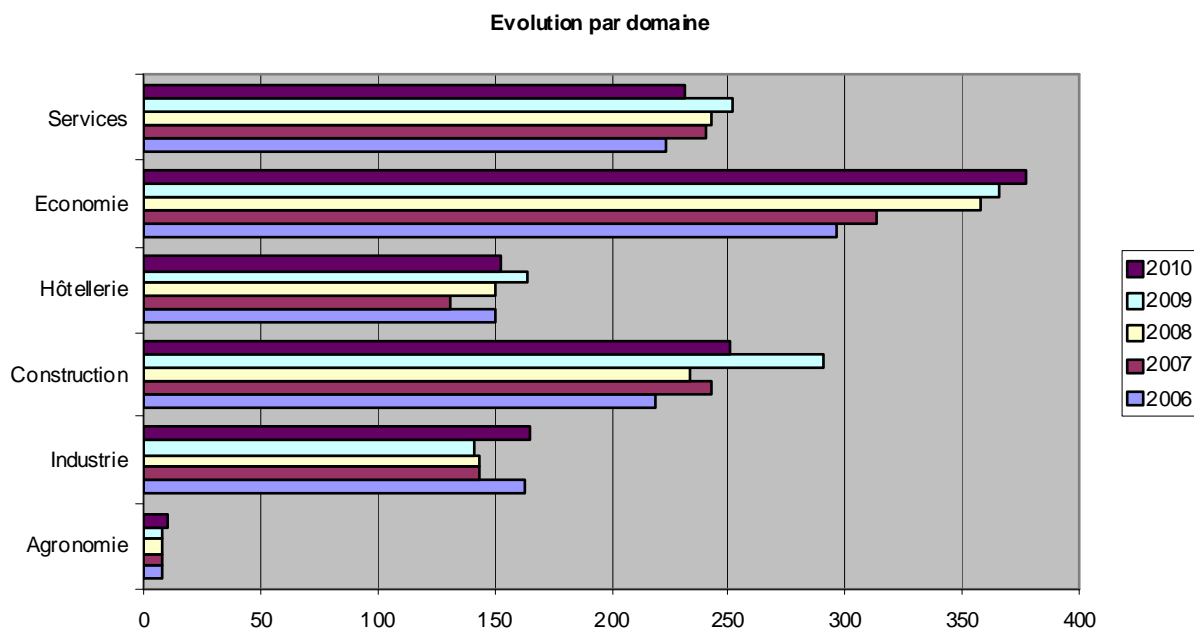
L'industrie se positionne à l'époque en seconde place, avec une part prépondérante pour la mécanique (7.3% contre 2.5% en 2010). Désormais, ce domaine occupe une 5^{ième} position; la construction, en 1993 occupe une 3^{ième} place et comprend une section bois qui se défend (3% contre 1% en 2010), c'est aujourd'hui le 2^{ième} gros domaine en CEFA avec 1/5 des effectifs.

Les services aux personnes, 4^{ième} domaine 1993 avec la coiffure uniquement, occupent une 3^{ième} place : la coiffure y domine toujours malgré l'arrivée d'une section d'aide aux personnes, cette dernière demeurant assez stable avec une quarantaine d'élèves.

²⁵ Les données de 1993 sont issues du Service FSE et collectées en février. Pour les autres années concernées, elles sont issues de la collecte statistique de la cellule FSE du 15 janvier opérée chaque année scolaire en cours

²⁶ Voir tableau en annexe I

²⁷ Voir tableau en annexe II



En conclusion, la croissance des effectifs sur ces 18 dernières années (+26%) provient surtout de la vente (+300%) et de la construction (+ 146%) et dans une moindre mesure de l'hôtellerie (129%) et de la coiffure (120%).

Complémentairement à ces observations, les Centres relaient les préoccupations suivantes²⁸:

- L'acquisition du français, les problèmes de compréhension et le peu de maîtrise en structure de phrases sont une difficulté majeure pour beaucoup d'élèves. Souvent, les jeunes ne sont pas conscients de leurs lacunes et les professeurs parfois trop jeunes ou insuffisamment expérimentés ;
- pour certains CEFA , des difficultés de mise en œuvre du MFI, faute de professeurs disponibles ou de moyens financiers ; d'autres, au contraire, en ont fait un outil dynamique et très présent pour les élèves qui ne sont pas en entreprise. Enfin, il se dit que les nouvelles conditions d'accès en article 49 pourrait ne plus justifier qu'il soit maintenu pour ces élèves.
- La pénurie de professeurs de langues, en particulier pour le néerlandais;
- l'absence d'un cadre formel qui favoriserait davantage de synergie entre le professeur de pratique, l'accompagnateur et l'entreprise ; ce n'est pas prévu dans l'horaire des professeurs et cette situation entretient la distance entre le centre et le monde du travail.
- le désinvestissement de plus en plus marqué des secteurs : Horeca, FFC et CEFORA
- le temps nécessaire pour faire des modifications de programmes ou pour établir et faire approuver de nouveaux profils de formation ;
- le comptage annuel au 15 janvier qui ne prend pas en compte les inscriptions en cours d'année. (Celles-ci peuvent parfois augmenter les effectifs de 20% à 30%.
- la crainte de voir la porte des CEFA se fermer aux jeunes en décrochage et à ceux qui sont le plus en difficulté.

²⁸ Issues de rencontres et d'entretiens menés par le BPA entre Juillet 2010 et Janvier 2011

3.2. EFPME

3.2.1. L'apprentissage

Les apprentis ont accès à 21 formations « métier »²⁹ à Bruxelles, plus les cours généraux³⁰. Si la formation ne s'organise pas à Bruxelles, il y a la possibilité de suivre les cours dans un autre centre en région wallonne, tout en ayant un contrat à Bruxelles.

Une cellule d'orientation, créée en 2007, fonctionne toute l'année ; elle est animée par deux personnes pour aider les jeunes à s'orienter professionnellement ou en recherche d'un (nouveau) contrat, après qu'ils aient rencontré leur délégué.

Durant l'année scolaire 2006-2007, l'EFPME avait mis sur pied une classe d'accueil pour permettre aux apprentis, toujours en recherche d'un contrat - préalable incontournable pour suivre la formation - de suivre les cours généraux jusque fin octobre, afin d'éviter un trop grand décalage. Quelques 200 jeunes se retrouvaient dans cette situation, en septembre et octobre. Depuis, 2009, la coordination et l'articulation entre le Centre et le Service s'est renforcée pour améliorer la lisibilité du dispositif aux yeux du public.

Pour l'année 2011 et à titre expérimental, en première année d'apprentissage, les cours ne débutent qu'au 22 novembre, le temps de permettre à chacun de trouver un contrat avec l'aide du délégué et de la cellule orientation du Centre. Conséquence, en 1ère apprentissage, les jeunes suivent 2 journées de 8 heures de cours dans le centre (au lieu de 2 x 6h précédemment.)

Changements intervenus en apprentissage au cours de ces 5 années :

- l'ouverture d'une section « plat à emporter », d'une section Maçon en 2007 – 2008 et d'une section Esthéticien canin.
- La fermeture de quelques options en apprentissage, faute de candidat ou en raison de l'élévation des pré-requis : d'ébénisterie, de recouvrement « sols et murs » ; de dessinateur publicitaire (infographiste en CE), de photographe, de floriculture ; de bandagiste, de prothèse dentaire : professions para-médicales de plus en plus réglementées (CESS.)
- La réouverture toute récente d'une section bijouterie.

Depuis 2004, après une baisse sensible en 2002 /2003, certaines sections apparaissent relativement stables en termes de fréquentation³¹ malgré quelques variations selon les années: boulanger, coiffeur, détaillant, carreleur, carrosserie, peintre, ...

Les formations de menuiserie, chauffage, plomberie, sont par contre à la hausse.

En revanche, les formations de boucher, restaurateur, mécanique auto, technicien PC, installateur-électricien...sont globalement à la baisse.

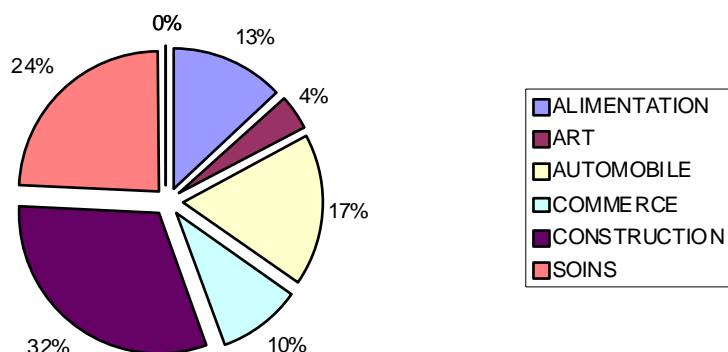
²⁹ Boucherie, boulangerie/glacier/chocolatier ; restauration ; préparateur plat à emporter ; menuiserie; carrosserie ; plomberie ; chauffage ; bijouterie ; mécanique auto ; installateur-électricien ; technicien PC ; maçon ; carreleur ; peintre ; coiffure ; esthétique ; fleuristerie : entreprise de jardin ; esthéticien canin ; détaillant. D'autres formations ne nécessitant pas le CESS sont également organisées en RW

³⁰ Rapport d'activité 2009

³¹ Voir tableaux en annexe

En terme de formation, la coiffure (soins) est en tête avec plus de 20%, suivie par détaillant (10%), carrosserie (9%), plomberie (8%) et mécanique auto (7%). Les apprentis se répartissant ensuite dans toute une série de formations de type « service » ou « artisanat »

Apprentissage Effectifs par domaine



3.2.2. La formation chef d'entreprise

L'offre de formation à Bruxelles au niveau des CE est beaucoup plus étendue et concerne quelques 60 professions³² organisées à Bruxelles.

De nouvelles formations sont apparues depuis 2007: Technicien Audiovisuel; Entrepreneur - maçonnerie ; Technicien de costume de spectacle ; Technicien de réseaux ; Gestionnaire de réseaux, Concepteur de produits multimédias, Régisseur général.

Il s'agit de formations d'une durée de deux années, sauf pour Technicien audiovisuel (3).

Ici aussi, on observe des évolutions sur le long terme :

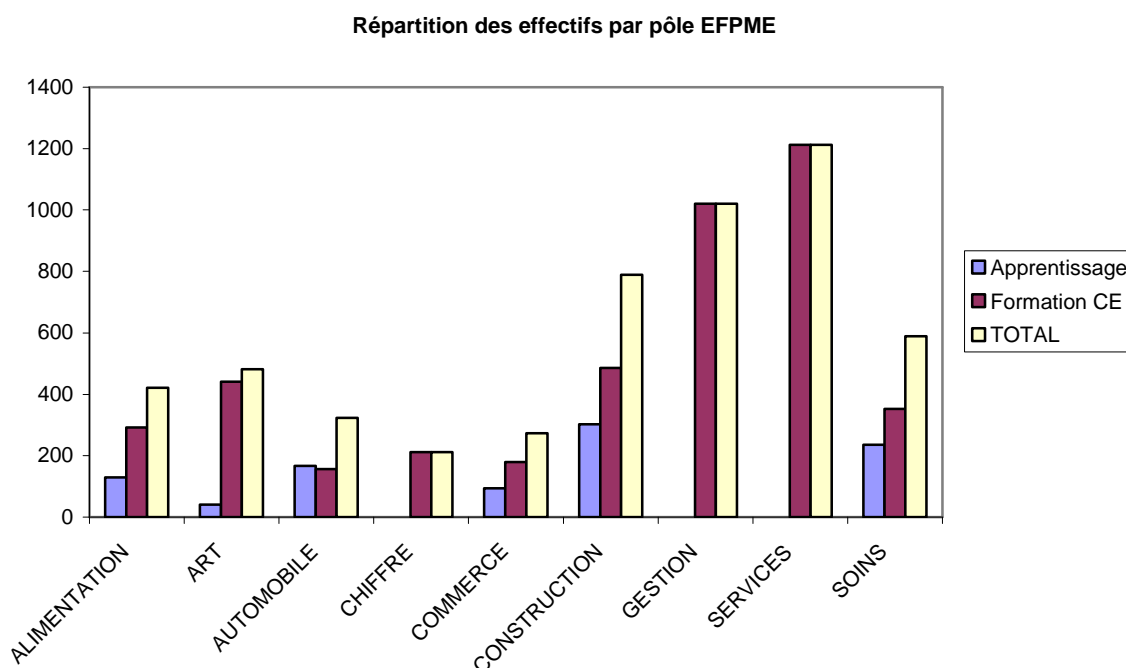
- Les agents/experts immobiliers ont connu une belle croissance ainsi que les professions d'accueil de l'enfance et de directeur de maison d'enfants mais aussi, dans l'alimentation « herboriste », chocolatier / confiseur /glacier.
- La menuiserie double ses effectifs en 3 ans (52 auditeurs) ; prothèse dentaire, esthétique, masseur, rencontrent également du succès.
- Certains métiers restent stables, parfois avec peu d'effectifs de l'ordre de 5 à 20 candidats par an, comme en Boucherie/ charcuterie ; hôtelier, Carreleur ; ou bien avec plus de participants : opticien, fleuriste ; entrepreneur de jardin,...
- Sont, par contre, à la baisse les comptables, candidats experts-comptables, agents de voyage,

D'une manière générale, la formation chef d'entreprise se porte bien et continue à se développer. Cette année semble d'ailleurs enregistrer une hausse importante (+ 10%) qui reste bien sûr à confirmer, mais qui traduit déjà la bonne santé du dispositif et qui est aussi le résultat d'une pratique de plus en plus répandue : celle d'inscrire en CE tout jeune de plus de 18 ans

Autre fait évolutif marquant : l'inscription des candidats CE s'opère de plus en plus en dehors du cursus de l'apprentissage. Seuls 4% à 5% des apprentis poursuivent dans la filière CE ; celle-ci recrute de plus en plus de jeunes âgés de 18 ans ou +, qui entrent en classe préparatoire pendant 1 an.

³² Rappelons que plus de 200 métiers sont accessibles ; certains donnent lieu à des formations organisées en RW, sinon ils font l'objet d'une convention spécifique avec le patron-formateur.

Ainsi, en classe préparatoire, ce ne sont pas moins de 4 classes de 30 apprenants qui sont dans ce niveau pour le métier d'électricien installateur, notamment!



Informations complémentaires du Centre³³

- En apprentissage, le décrochage des cours généraux reste le principal problème auquel l'EFPME se dit confronté .
- Des expériences pilotes³⁴ sont menées pour tenter d'intégrer certains cours généraux, comme le français ou les mathématiques, aux cours de théorie professionnelle. Exemple : lire un mode d'emploi en apprentissage mécanique-auto ; effectuer des opérations mathématiques sur des actes professionnels en restauration : fractions, mesures proportionnelles...
- Nombreux sont les jeunes apprentis qui, en fin de 3^{ème} année, n'obtiennent pas leur certificat, faute d'avoir réussi toutes les épreuves³⁵ ; les échecs se produisant le plus souvent aux cours généraux ou lors d'un examen devant jury.
- En 2010, sur 200 apprentis en 3^{ème} année d'apprentissage, seuls 50 avaient obtenu leur certificat ; les autres ne se sont plus représentés.
Suite à une enquête téléphonique, il s'est avéré qu'une large majorité des jeunes était à l'emploi et le plus souvent dans le métier choisi.
- Manifestement, le désir de travailler - au risque d'être « bloqué » dans le futur - plutôt que de poursuivre la formation, s'est imposé. Cette situation n'est pas récente. Manifestement, l'expérience du jeune en apprentissage pendant 2 ou 3 ans a - pour un patron - finalement autant de poids, si pas davantage que le certificat.
- Mentionnons également les effets de la mesure WIN – WIN sur le recrutement.

³³ Entretien avec le Directeur-adjoint du centre de formation.

³⁴ Notamment en mécanique auto et en restauration

³⁵ Il faut réussir les 3 volets de la formation : Cours généraux ; cours théoriques et cours de pratique professionnelle

IV. Les ressources financières

4.1. Les CEFA

Deux remarques préalables concernant les différentes structures subventionnant les CEFA :

- les moyens octroyés chaque année scolaire sont comptabilisés sur base du nombre de jeunes accueillis l'année scolaire antérieure et assidus (soit moins de 20 demi-jours d'absence injustifiée par an, comme dans l'enseignement de plein exercice.) ;
- les charges d'accompagnement sont calculées sur base du nombre de jeunes qui, l'année antérieure, ont bénéficié d'une des formes d'alternance en entreprise.

Concernant les subventions octroyées par ACTIRIS et le FSE, il convient également de préciser que les montants sont inscrits dans des enveloppes budgétaires fixes pour les cinq CEFA bruxellois. Un CEFA ayant des résultats stables d'une année à l'autre peut voir sa dotation baisser en raison d'une augmentation des résultats d'un autre CEFA.

➤ Communauté française :

- Alloue un montant / jeune pour les frais de fonctionnement qui s'élève en 2010 à 440, 86 €³⁶ ;
- La CF subventionne un accompagnateur / 30 élèves ; l'aide du FSE permet de ramener ce rapport à 1/20.
- En ce qui concerne le personnel de ces 5 Cefa, la Communauté Française subventionne environ 130 personnes (à vérifier) dont +/- 40 accompagnateurs, selon les années et 5 agents PMS (1/Cefa). Ces données peuvent évoluer en fonction du nombre de jeunes inscrits au 15 janvier (Voir enquête annuelle.)
- Par ailleurs, selon le cumul d'élèves avec l'établissement siège, 1 éducateur ou 1 chef d'atelier, pourra venir renforcer l'équipe. Si le quotient multiplicateur 1 est le même au CEFA qu'au PE pour le calcul des charges de chef d'atelier, il est de 0.5 pour celles d'éducateurs au lieu de 1 dans le plein exercice.

➤ L'Europe³⁷

- Une enveloppe globale Wallonie – Bruxelles est négociée.
- Pour les 5 Cefa bruxellois, le montant accordé cette année s'élève à +/- 55€ / élève. Cette enveloppe concerne les coûts de fonctionnement tels que les déplacements, les matériaux, l'occupation des locaux et les coûts y afférents, les frais des accompagnateurs dans leurs missions. Les affectations pour l'accompagnement sont soumises aux résultats d'insertion enregistrés au 15 janvier de chaque année ; l'enveloppe fluctue au gré des résultats.
- Le FSE accorde également pour les 5 CEFA Bruxellois 14 accompagnateurs ETP et, dans certains cas, il soutient aussi des projets novateurs

➤ Les fonds propres des réseaux

➤ Actiris³⁸

Le volet « insertion » est du ressort des compétences régionales et c'est donc la RBC qui intervient à ce titre depuis 1992 au bénéfice des 5 CEFA³⁹

³⁶ Rappelons qu' un quotient est appliqué par rapport au plein exercice qui vaut 1, de 0,85 quand le jeune est en insertion et âgé de – de 18 ans et de 0,50/élève âgé de plus de 18 ans

³⁷ Données récoltées auprès du Centre de coordination et de gestion des programmes européens (CCG)

³⁸ Voir en annexe les actions subventionnées par Actiris dans le cadre du partenariat avec les CEFA

³⁹ Actiris est autorisé à conclure des conventions de partenariat en vue d'accroître les chances des

Les actions subventionnées par la région portent sur l'accueil, la préformation et la phase d'initiation professionnelle qui comprend la prospection de contrats en alternance et l'organisation de stages d'insertion et d'initiation professionnelle.

- Le montant total de la subvention s'élève en 2010 à 309.758€
- 1/3 réparti en 5 parts égales (forfait de base).
- 1/3 réparti au prorata du nombre d'élèves inscrits régulièrement en date du 15 janvier (sur base des données de la Cellule FSE à la CF).
- 1/3 réparti au prorata du nombre de contrats conclu au 15 janvier de chaque année.

➤ Les Fonds sectoriels :

De l'avis général, on assiste à un désinvestissement très marqué de la part des Fonds sectoriels au plan financier ; même si certaines collaborations demeurent. Toute contribution éventuelle est désormais conditionnée à l'insertion dans le secteur.

- FFC : convention-cadre secteur de la construction et enseignement :
Prime pour les CEFA : RAC 37,00 € pour tous les contrats terminés et réussis.
Pour les RAJ : Une insertion dans la CP 124 de 65 jours ouvrables dans les 18 mois (contre 30 mois avant) qui suivent la fin de la formation aboutie et réussie octroie une prime de 200,00 €. Une prime de 50,00 € est versée le premier 30 juin de l'année où le jeune est inscrit.
Une prime de 500,00 € est octroyée pour l'insertion d'un jeune après réussite de l'épreuve.
- IFP (Industries alimentaires, CP. 118) : 250 € par jeune et par année. L'aide peut être augmentée selon les projets.
- Hôtellerie CP 302, : prime CEFA : 500 € en fin de contrat CAI en cas de réussite.
- CPNAE 218 : 240€ / an + 60€ en cas de réussite. Le CEFA recevait, quant à lui, 247,89€ par jeune et par année scolaire terminée (avec un maximum de 2478,00 €. À partir de septembre 2010, il n'y a plus aucune prime pour les CEFA, sauf pour les CAI en cours.

4.2. SFPME – EFPME

➤ Informations financières concernant le SFPME

	2008	2009	2010
Rémunération personnel SFPME	1.640.000	1.689.000	1.794.000
Subvention Altis	49.000	49.000	49.000
Dotation SFPME	7.664.000	7.896.000	7.889.000
Subvention EFPME	7.214.000	7.433.000	7.451.000
Préfinancement FSE EFPME	188.000	188.000	0
Subventions en matière de formation des indépendants à des opérateurs autres que l'EFPP	151.000	151.000	149.000
TOTAL subsides publics			9.881.000€

➤ EFPME

La dotation pour le centre s'élève en 2010 à 7.451.000 € (frais de fonctionnement ; charges immobilières et personnels administratif et pédagogique), ce qui correspond à +/- 70% de ses ressources financières.

S'ajoutent les frais de dossiers perçus par le SFPME pour les contrats d'apprentis (75 €/contrat -> supprimé en 2010) ; les conventions de stage CE (128€/contrat) qui sont rétrocédés au centre à concurrence de 66% des montants réellement perçus (montants qui doivent être réinvestis en équipements pédagogiques pour l'apprentissage) et les frais d'inscription du jeune (70€).

Ressources propres

- Le minerval des auditeurs s'élève à 275€ / an ;
- Les rentrées de la formation continue : employeurs, travailleurs et Fonds sectoriels (FFC, Horeca) mais celles-ci ne concernent pas l'alternance ;
- La location des salles de cours et ateliers pour l'organisation de formation par des tiers ;
- La conclusion de conventions spécifiques dans certains secteurs (tripartites centres / Service / secteur) par exemple pour la formation de formateurs ; et la fourniture de matériel pédagogique.
- Le sponsoring de la part des associations et secteurs professionnels pour couvrir les frais de formateurs, d'équipement, de communication et de promotion...
- D'après les estimations du centre un apprenti coûte environ 2500 €⁴⁰

⁴⁰ Information transmise par le directeur de l'EFPME en 2007

V. Profil du public - Évolutions

5.1. Les CEFA

Au 15 janvier 2010, la population des cinq CEFA bruxellois comptait 1205 jeunes, soit autant qu'en 2009. Celle-ci a connu un accroissement de près d'un tiers des effectifs depuis 2000, année où la fréquentation fut la plus faible. La part des filles, si elle demeure minoritaire, a néanmoins augmenté en 10 ans pour passer globalement de 28% à +/- 37%. (Notons, toutefois, qu'en 1993, les CEFA comptaient 34% de filles.)

Certains CEFA, connaissent une proportion de jeunes filles plus élevée et tous, à l'exception de St Gilles, montrent une tendance à la hausse ces dernières années. L'Etat des lieux de la formation professionnelle 2005-2006 révélait que le CEFA de Bruxelles-Ville comptait 47% de jeunes filles en 2000 et près de 50% en 2006, même chose à Evere (Rive Gauche) où la proportion de filles est quant à elle passée de 30% à 51% entre 2000 et 2006.

Ce fait semble s'expliquer par l'arrivée massive de jeunes filles dans les formations en coiffure, d'aide aux personnes, de travaux de bureau et de vente, où elles dominent largement avec des taux oscillant entre 61% et 93%.

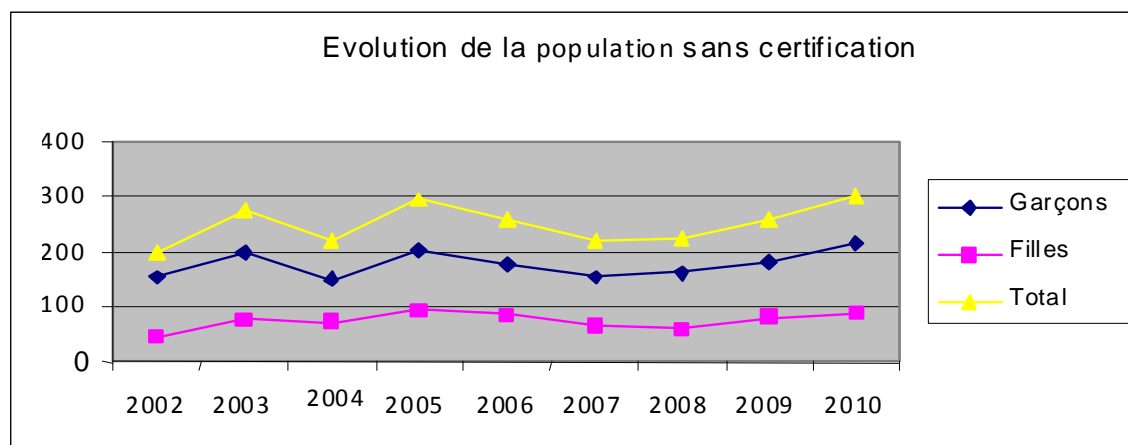
Soulignons, par ailleurs, que ces mêmes formations s'organisent en art.49 et qu'elles délivrent donc un diplôme équivalent à celui de la fin du 3^e degré de plein exercice. Il n'est pas exclu que cet élément joue également un rôle au niveau des jeunes filles.

Le fait le plus marquant est sans conteste l'augmentation du nombre de jeunes âgés de plus de 18 ans. Alors, qu'ils représentaient 14% en 1993, ils comptent désormais 38%. (Ils ne constituaient encore que 28% dans le dernier état des lieux.)

Dans ce groupe, le % de filles apparaît plus faible (+/- 32%) que dans celui des 15-18 où, certaines années, il avoisine les 40% (2006, 2007, 2008, 2009.)

En termes de nationalité, la population des CEFA est très largement belge de nationalité ou d'origine (74% en 2006.) Ce critère n'a toutefois pas beaucoup de sens quant on sait que de nombreux jeunes immigrés ont désormais la nationalité belge. (Le nombre de belges est passé de 42% en 1993 à 74% en 2006 (Etat des lieux) ; la catégorie des « autres » est, quant à elle, passée de 37% en 2000 à 20% en 2006.

En chiffre absolus, les jeunes sans aucun diplôme reconnus sont à la hausse. Au total, les jeunes qui ont le CEB ou moins passent de 81% en janvier 2006 à 71% en 2010. Ils étaient 90% en Janvier 1992. Mais c'est la part des CEB qui donnait le ton, là où aujourd'hui, les jeunes sont moins nombreux (46%) à détenir un CEB contre 54% en 2000 et 60% en 1992.



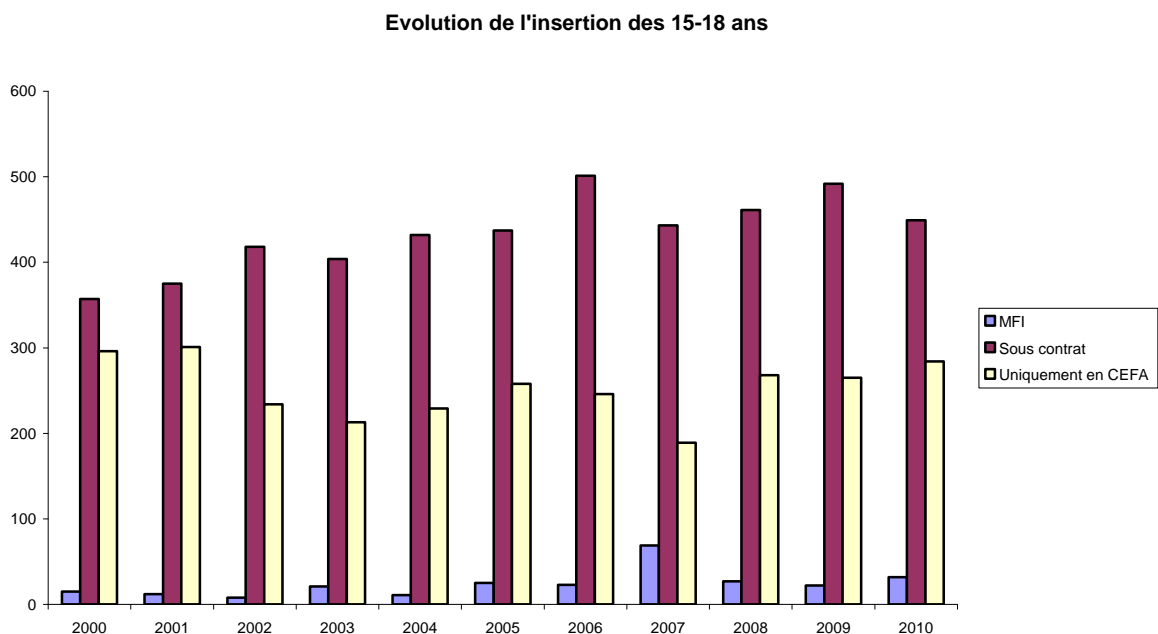
Ces chiffres guère réjouissants pour une large partie des jeunes (71%) côtoient néanmoins des données qui évoluent plus positivement. Ainsi, en même temps que l'âge augmente le niveau tente également à s'améliorer. Aujourd'hui, 348 jeunes sont inscrits dans le 3^e degré (29%) ; ils étaient 329 (27%) en 2009, 252 (22%) en 2008 et 197 (18%) en janvier 2006.

En termes d'orientation de métier, on retrouve les jeunes pour plus de 30% dans le domaine de l'économie et surtout en vente, viennent ensuite les domaines de la construction (21%), les services (19%), dominé par la coiffure, l'industrie et l'hôtellerie se partageant plus ou moins le reste. Il y a donc une très forte concentration de jeunes dans peu de domaine et, dans un nombre restreint de formations.

Au plan de l'origine géographique, les jeunes en CEFA sont plus concentrés à proximité de leur établissement, dans les zones centrales (Bruxelles-Ville) et dans les quartiers de part et d'autre du canal. Très peu d'élèves proviennent des communes du sud-est de la Capitale. Près de 10% de jeunes viennent de Flandre contre seulement 2.4% de Wallonie⁴¹

Le statut du jeune

En termes d'insertion, les jeunes sont plus d'un tiers (32% en janvier 2010 – 37% pour les 15-18) à ne pas être sous contrat en entreprise et à avoir donc le statut d'élève. Cette proportion de jeunes uniquement « en centre » est relativement stable au fil des ans et oscille depuis 1999 entre 26% (2006) et 32% (2010). Elle semble être particulièrement sensible à la conjoncture.



Les garçons sont plus nombreux que les filles à se retrouver dans cette situation (66% de jeunes gens entre 15 et 18 ans et 70% au-delà de 18 ans). Les domaines concernés sont davantage : l'économie (vente surtout), la Construction et l'industrie (garage, électricité)

⁴¹ Voir Etat des lieux 2005/2006

Le stage d'observation en entreprise s'est complètement marginalisé ces dernières années et le MFI (module de formation individualisé) institué par le décret de 2001 pour davantage aider les jeunes à se construire un projet, ne semble pas généralisé. (26 élèves en 2010.) Notons à cet égard que ce dispositif « bien pensé » ne bénéficie pas de beaucoup de soutien financier, qu'il est limité dans sa durée et qu'il intervient surtout en début d'année.

Ils sont 83% au total (98% pour les 15-18 sous contrat) à avoir signé une convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP) en 2010, contre 78% en 2006.

La part de cet outil domine largement et demeure stable ; en revanche, les CAI, RAC et RAJ sont en diminution constante (54 en 2010, soit 6.5%).

Le secteur de la construction est de loin celui qui est le plus concerné avec le RAC surtout pour les 18-25 (78%) ; d'une manière générale, le recours à cet outil est en baisse constante depuis 2006. Une petite dizaine de CAI étaient signés chaque année dans le secteur de l'industrie au profit des 18-25 toujours mais plus depuis 2009.

Le contrat de travail à temps partiel concerne 60 à 70 jeunes, soit +/- 9% du total des différentes formules d'insertion, selon les années pour les jeunes âgés de plus de 18 ans.

Informations complémentaires des Centres

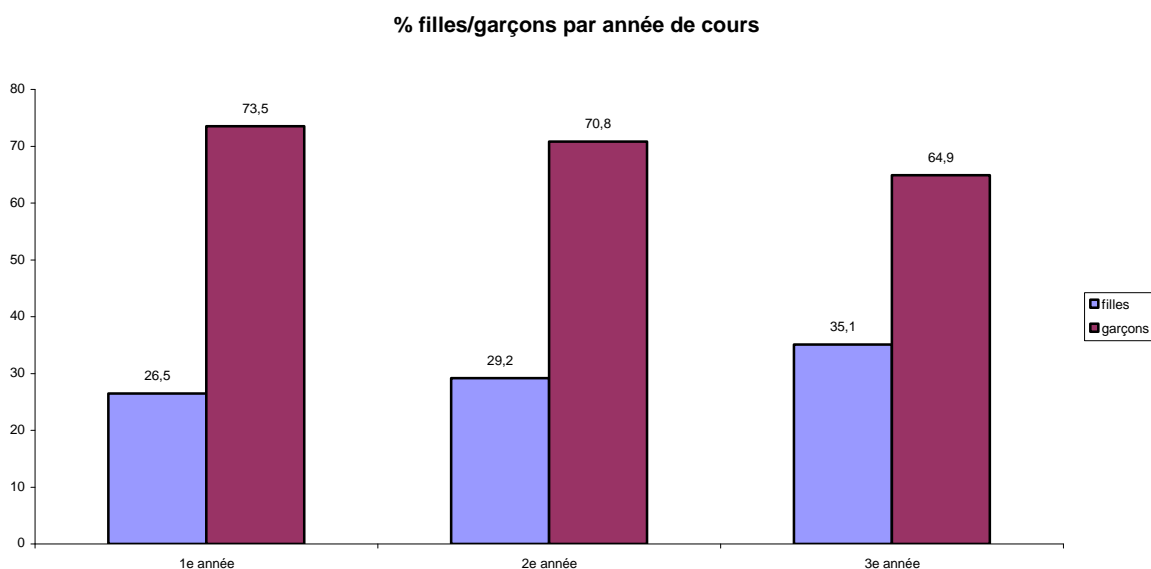
- Le décrochage et l'absentéisme est un problème important. Selon, les CEFA on évoque des taux de 25% ! C'est particulièrement le cas au 2^{ième} degré. L'école - aux dires de certains - ne correspond plus à quelque chose d'important ;
- Les jeunes travaillent pour avoir de l'argent de poche mais ils sont majoritaires à ne pas avoir de projet à plus long terme. Souvent les jeunes ne tiennent pas le coup au niveau d'une 7^e.
- Les CEFA mettent en place diverses collaborations au plan local pour aider les jeunes : appels aux services d'aide à la jeunesse, aux Services d'accrochage scolaire (SAS), Asbl, pour jeunes ou parfois missions locales, planning familial,...
- Le PMS (1/centre) est de plus en plus impliqué avec dans certains CEFA une permanence renforcée au niveau de l'aide psychologique.
- Certains enseignants sont aussi en souffrance ; parfois trop jeunes ou victimes d'agressions verbales et de manque de respect, notamment vis-à-vis des femmes.

5.2. EFPME

L'EFPME enregistre, pour l'année scolaire 2009 – 2010⁴², 1076 apprentis et 3860 auditeurs réguliers⁴³. Soit, une baisse de 3.5% en un an et de près de 35% sur ces dix dernières années pour les apprentis et une croissance de 4.6% par rapport à l'année précédente et de 13% en 10 ans pour la formation des chefs d'entreprise. Phénomène à mettre en lien avec la fréquentation grandissante des classes préparatoire, ces 5 à 6 dernières années et l'inscription plus systématique des + 18 ans en formation CE.

5.2.1. Le public des apprentis

Ce public reste largement masculin mais cette dominance baisse au fur et à mesure qu'on avance dans la formation. Ainsi, si les jeunes filles ne constituent que 26.5% des effectifs en première année, elles sont 35.1% en 3ième année d'apprentissage⁴⁴. Ce qui laisse supposer que l'abandon - ou l'interruption de la formation pour d'autres raisons - est davantage le fait des jeunes gens. On verra, par ailleurs, qu'au sein des formations CE la part des femmes est bien plus importante.



On retrouve les jeunes filles principalement dans les métiers de soins: coiffure et esthétique ; dans les métiers de détaillant, de fleuriste et en restauration..

Une large majorité d'apprentis est âgée de 17 à 19 ans, ils sont moins de 7% à être âgé de 16 ans et +/- 10% à avoir plus de 20 ans. L'Etat des lieux de 2005, soulignait l'augmentation de la part des jeunes de moins de 18 ans (+7% par rapport à 2000), en particulier dans certaines grosses sections telles que : coiffure, détaillant, carrosserie, ...mais aussi de manière assez générale.

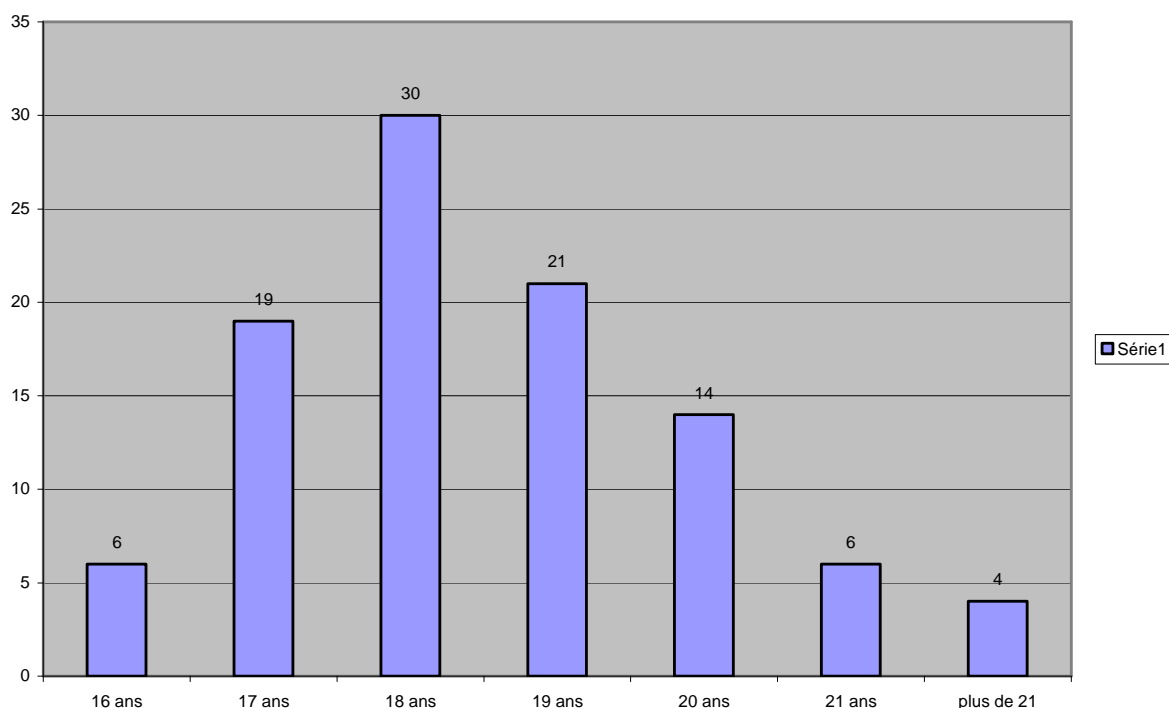
Notons, que l'éventail des formations est plus réduit pour les apprentis du fait des pré-requis.

⁴² Rapport d'activité EFPME 2009

⁴³ Apprentis ou CE régulier : il s'agit des apprentis/CE qui sont sous contrat et qui sont présents aux cours à minima pour 50% des heures de ceux-ci. Cette notion diffère de celle de réussite. Ainsi, en 2008-2009, 831 apprentis ont réussi leur année sur 1100 réguliers, soit 75%.

⁴⁴ Notons que les jeunes filles se retrouvent en nombre dans l'option détaillant qui ne démarre qu'en année 2

Age des Apprentis en %



Qualifications des apprentis à l'entrée

Les données relatives aux niveaux d'études ne faisant pas l'objet d'un traitement systématique, nous nous reporterons à l'Etat des lieux réalisé en 2005-2006 qui mentionnait que la majorité des apprentis (85%) remplissait tout juste les conditions de base, soit 2 années réussies ou non dans le 1er cycle du secondaire général ou technique ou 2 années réussies dans le professionnel. Le même rapport mettait déjà en évidence l'augmentation croissante du nombre d'apprentis dont le niveau à l'entrée était inférieur au CESI/C2D (92% en 2005-2006 contre 63% en 1992). Tous les autres niveaux d'études sont à la baisse ; le C2D (7% en 2005 contre 35% en 1992) et le CESS : 1.2% contre 2.6%.

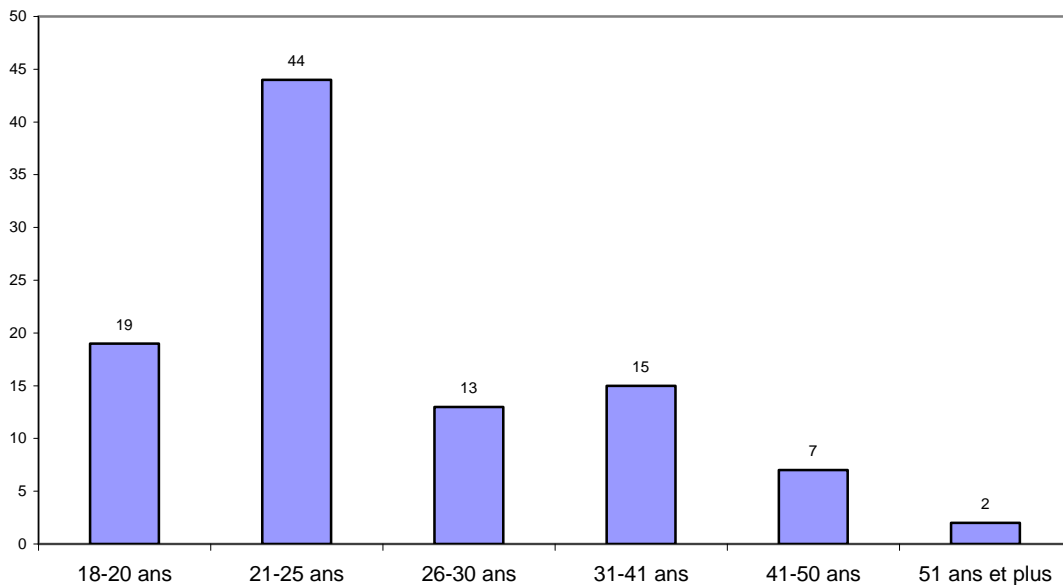
Au plan géographique, les apprentis sont d'origine assez diversifiée avec toutefois quelques concentrations. Ainsi, les apprentis viennent pour 20% d'entre eux des deux Brabants (surtout flamand) et de Flandre. Mais ils sont désormais 80% à résider à Bruxelles contre 70% en 2006. Les apprentis sont répartis dans les 19 communes, cependant, plus de 40% d'entre eux résident dans les communes de Bruxelles-Ville, Anderlecht, Schaerbeek, Molenbeek, Saint-Josse, Saint-Gilles,... 12.5% viennent de Uccle et de Forest⁴⁵. C'est une évolution assez nette par rapport à 2005-2006 où les communes du croissant pauvre et du centre étaient moins représentées.

5.2.2. Le public des Chefs d'entreprise

Le public des auditeurs se caractérise par un taux de féminisation plus important que dans l'apprentissage, de l'ordre de +/- 44%. Cette répartition demeure stable depuis 10 ans. Les femmes étaient majoritaires dans 18 formations sur 62 lors du dernier Etat des lieux, notamment dans les métiers des soins du corps, de l'enfance, de la décoration, de fleuriste,...

⁴⁵ Rapport d'activité de l'ASBL EFPME (2009)

% Tranches d'âge - Formation CE



Au niveau de l'âge, le groupe le plus important comprend les auditeurs de 21 à 25 ans (près de 44%), suivi des 18-20 pour près de 20%. Le public des auditeurs reste donc jeune avec toutefois une tendance à vieillir sur le long terme et en particulier pour certaines professions, ce qui semble, selon le dernier Etat des lieux, être corrélé avec le niveau d'études exigé à l'entrée.

Ainsi, était-il observé que les jeunes en dessous de 25 ans s'orientaient davantage vers des professions telles que : régisseur-technicien de spectacle, agent de voyage, restaurateur, coiffeur, décorateur d'intérieur, esthéticienne. Les auditeurs plus âgés s'orientant davantage vers les métiers d'expert en biens immobilier, de directeur de maison de repos, antiquaire,...

Au niveau des études, les Auditeurs disposent majoritairement d'un CESS (58% en 2005 – 2006) ; seuls 4% d'entre eux ont suivi la filière d'apprentis contre 24% en 1992 et 12% en 2000.

En termes de domaines de formation choisis, on observe une concentration plus marquée dans 5 pôles : Services, Gestion, Construction, Art et Soins. Les effectifs sont plus éclatés sur diverses professions avec, toutefois, des orientations « vedettes » telles que : la restauration, l'électricité, la décoration d'intérieur, la coiffure, , l'esthétique, chocolaterie, , installation sanitaire, régisseur de spectacle,...par exemple.

Enfin sur le plan de l'origine géographique, les Auditeurs viennent pour 66% d'entre eux de Bruxelles, 20% de Wallonie et 14% de Flandre. Sur ces 10 dernières années, on observe une augmentation du public en provenance de Flandre (effet de proximité du centre avec le Brabant flamand ?) et une diminution des auditeurs en provenance de Wallonie.

VI. Un éclairage qualitatif⁴⁶ :

« Paroles de jeunes et de professionnels: enjeux »

6.1. Introduction

Que vivent et ressentent les jeunes et qu'est-ce qui se joue en termes de formation, dans les dispositifs des CEFA et de l'EFPM⁴⁷ ?

L'alternance, contrairement à l'enseignement, est un système tripolaire : il organise les relations entre trois acteurs/pôles : le jeune (et sa famille), le patron (l'entreprise/ le tuteur) et les formateurs (rattachés au centre de formation.) Le statut du jeune est dès lors spécifique, du fait qu'il appartient simultanément à deux univers institutionnels différents.

Dans l'enjeu de la formation en alternance, des relations et des négociations vont se créer entre les trois pôles d'acteurs, y compris directement entre l'entreprise et le centre de formation, dans le cas des CEFA, et entre l'Entreprise et le Service formation, pour les jeunes en apprentissage. (Ce qui dans le cas de l'apprentissage constitue quasiment un 4^{ème} pôle.)

6.2. Qui sont les jeunes de la formation en alternance ?

La plupart des jeunes en alternance sont issus des milieux populaires, les parents (ou beaux parents) exerçant des métiers manuels. C'est un peu moins vrai pour le public de l'apprentissage qui provient aussi du milieu indépendant et de la petite classe moyenne.

Les jeunes sont souvent issus de familles nombreuses et ont connu des séparations et des recompositions. Ces familles sont marquées par la mixité culturelle. Certains jeunes ont vécu une partie de leur enfance dans un autre pays et les contacts avec le pays d'origine restent fréquents⁴⁸.

Dans ces familles, et pour les jeunes en particulier, la valeur travail est très importante (même si les parents n'ont plus d'emploi), de même que le « travail bien fait » et la valeur « esthétique » de l'activité. Toutefois, les jeunes ont une attitude ambiguë à l'égard du travail, valorisé d'un côté mais pas toujours « investi ».

La famille est « sacrée » ; elle transmet les valeurs et constitue un refuge. Elle apparaît comme très présente et très « soutenante ». En même temps, les jeunes semblent disposer de beaucoup de liberté et font souvent leur propres choix, ce qui n'évacue pas les conflits.

Les jeunes qui habitent en région bruxelloise sont issus des quartiers populaires.

Tout en critiquant la malpropreté ou l'insécurité de leur quartier, ils s'estiment bien intégrés mais disent avoir peu de contact avec leur voisinage⁴⁹.

⁴⁶ Le rapport de synthèse des travaux coordonné par I.Allinckx et réalisé par Fr. Tilman est joint en annexe.

⁴⁷ L'essentiel des matériaux de l'analyse qui suit sont issus de deux recherches. La première est une analyse d'interviews d'une quarantaine de jeune réalisée par la SONECOM⁴⁷. La seconde est une recherche-action de type « analyses en groupe », initiée par la CCFEE en 2007 avec les acteurs qui mettent en œuvre concrètement l'alternance à Bruxelles. Un collectif de recherche, composé de Francis Tilman (Méta –Educ), Brice Champetier et Abraham Franssen (FUSL), Valter Cortese (ULB) et Donat Carlier (CCFEE), a conduit ces analyses en groupe et analysé le matériau qui en est issu. D'autres travaux ont également nourris les réflexions : Tilman F., Delvaux E., *Manuel de la formation en alternance*, Chronique Sociale/EVO, 2000 ; Landry C., (dir.), *La formation en alternance. État des pratiques et des recherches*. Presses de l'Université du Québec, 2002.

⁴⁸ Une plus grande part des jeunes de l'EFPM est originaire de pays européens, tandis qu'au CEFA, l'origine étrangère hors Europe est plus fréquente.

⁴⁹ Peu de jeunes participent à une vie associative dans leur quartier, si ce n'est le sport pour quelques-uns, activité qu'ils abandonnent pour la plupart quand ils sont en insertion.

Enfin, beaucoup de jeunes en alternance ont connu des événements familiaux chaotiques, voire dramatiques (décès d'un parent, maladie grave, séparations, placements en institution...) Ils établissent un lien entre ces vécus et leur parcours scolaire et regrettent que ces faits aient été peu pris en considération à l'école.

Ils aiment parler d'eux-mêmes, de leur parcours de vie et qu'on s'intéresse à eux. Leurs sujets préférés sont les filles, les garçons, l'amour, leur famille. Ils répugnent à s'exprimer sur certains sujets ou le font de manière stéréotypée, voire raciste (religion/ voile, sexualité /homosexualité, drogues, alcool, les situations familiales ou encore différences entre cultures...)

L'avenir est envisagé à travers un métier mais plus souvent rêvé que réaliste.

Enfin, les jeunes revendiquent avec force le respect, évoquant le manque de respect dont ils ont été victimes dans une vie antérieure. Toutefois, ils reconnaissent ne pas appliquer toujours eux-mêmes cette attitude vis-à-vis de leur entourage.

6.3. Comment les jeunes font-ils leur entrée dans l'alternance ?

Pour beaucoup, l'entrée dans un dispositif d'alternance se fait sur base d'un choix négatif et correspond à une voie de relégation. Suite aux échecs répétés dans l'enseignement de plein exercice, ils conservent un dégoût profond pour les cours généraux et la théorie en général, interprétés comme la cause de leurs échecs scolaires. Certains considèrent toutefois le choix de l'alternance comme une alternative attractive, en particulier si un modèle professionnel est valorisé par l'entourage (famille, amis, etc.).

- Une image de soi négative

Le jeune dont le parcours a été difficile et qui considère l'alternance comme une voie de relégation construit de lui-même une image négative. Il doute de ses capacités cognitives, voire de sa personnalité et est convaincu qu'il manque de moyens intellectuels. Il s'attribue généralement la responsabilité de sa situation tout en estimant ne pas avoir reçu assez de soutien de la part des enseignants.

- Un rejet de la théorie

Le vécu scolaire antérieur et la faible estime de soi semblent être à l'origine du rejet de la théorie et de toute forme d'abstraction. Les jeunes perçoivent l'intelligence comme une capacité brute dont on est plus ou moins bien pourvu (à l'instar d'une caractéristique physique), et non comme un potentiel à développer. Des études ont montré que de telles représentations déterministes de l'intelligence ont pour effet de bloquer l'apprentissage.

- Les motivations

Les jeunes cherchent néanmoins à trouver des raisons pour s'investir dans la formation en alternance. Ainsi certains facteurs de motivation ont pu être identifiés :

- La perspective d'exercer un métier valorisant ;
- Le fait de pouvoir être payé pour apprendre le métier est une forme de reconnaissance sociale tout en contribuant à l'indépendance du jeune ;
- La perspective d'apprendre ce métier sur le terrain de l'entreprise et non à l'école paraît mieux correspondre à leurs attentes.
- Enfin, les jeunes perçoivent rapidement que les formateurs des centres, et les tuteurs, les considèrent et les traitent autrement que les enseignants à l'école technique et professionnelle.

Le dispositif de la formation en alternance dispose là de différents points d'appui pour amener le jeune à le considérer comme une nouvelle chance à saisir.

- La difficulté de se projeter dans l'avenir

Le jeune imagine son avenir principalement de deux façons :

- soit, il voit cet avenir comme bouché et il lui est alors difficile de se mobiliser ; il aura beaucoup de mal à supporter et à relativiser les inconvénients du présent et c'est dans le vécu à court terme qu'il cherchera des motivations pour sa formation.
- soit, il se projette dans un avenir rêvé, s'imaginant exercer des métiers prestigieux. Cette projection compense la souffrance provoquée par une pauvre image de soi mais rend aussi le présent plus difficile à vivre car trop éloigné de ce futur fantasmé.

À l'inverse, si le jeune opte de manière plus réaliste pour un métier qui existe, la perspective du débouché peut favoriser l'investissement dans le quotidien de la formation.

La confiance dans l'avenir est un facteur décisif de l'implication du jeune dans sa formation en alternance.

6.4. Comment les jeunes voient-ils l'institution qui les accueille ?

L'entrée dans un nouvel univers

Les jeunes arrivent dans un tout nouveau système qui présente la caractéristique d'être tripolaire, contrairement à l'enseignement secondaire. Tant le rythme que les relations avec les différents acteurs l'embarquent dans de nouvelles modalités d'apprentissage. Il se retrouve rapidement impliqué dans un système comprenant désormais l'entreprise (patron/tuteur/ travailleurs) tout à fait différent.

C'est la « vraie vie » pour les jeunes, celle du concret. Très vite il va considérer l'entreprise comme le principal artisan de sa formation professionnelle et la raison principale de son maintien à l'école.

Un statut mal défini

Toutefois, le statut proposé n'en est pas pour autant très clair, ce qui ne facilite pas non plus la construction d'une nouvelle identité. D'ailleurs, le vocabulaire utilisé pour parler des jeunes est varié et non stabilisé : *stagiaire, apprenti, élève, jeune en formation professionnelle, travailleur en formation, candidat, voire de « gamin », ...*

Cette absence de définition claire est source d'insécurité pour le jeune qui doit reconstruire une image de lui-même et se trouver une place dans la société.

En général, le milieu familial ne comprend pas bien ce statut qui est à la fois l'école et le travail. En conséquence, les parents se demandent où se situe socialement leur enfant et sont souvent, au départ, réticents à son entrée dans l'alternance.

Le jeune expérimente donc à la fois un univers nouveau, lui proposant une formation professionnelle d'un autre type, et un monde au sein duquel il doit trouver ses marques.

Néanmoins, quelque soit le motif d'entrée et malgré ces difficultés, une fois le système vécu, le principe même de l'alternance est fortement apprécié.

6.5. Comment les jeunes vivent-ils leur formation en entreprise ?

Le rôle du tuteur

L'apprentissage⁵⁰ du métier en entreprise dispose d'un a priori positif car le jeune est convaincu qu'on apprend en faisant. La personne qui l'encadre joue ici un rôle capital⁵¹.

Généralement le tuteur connaît la conception que se fait le jeune de l'apprentissage. Dès lors, il fait un usage intensif de l'exemple et s'appuie sur la démarche d'observation-imitation pour faire acquérir les savoir-faire. Cette démarche plait au jeune qui a le sentiment de faire les choses « pour de vrai » et d'être enfin compris.

Néanmoins cette approche atteint une limite chaque fois que la compétence recherchée s'appuie sur un modèle implicite (raisonnement) qui ne peut être déduit de la simple observation ou d'une simple exécution selon une procédure donnée. Or, sans ces modèles implicites, il n'est pas possible de comprendre, par exemple, les causes d'une panne ou d'interpréter une erreur de fabrication. Se pose donc la question de la façon d'apprendre ces modèles implicites. Car, qui dit *modèle* dit *formalisation* et fait référence à une *démarche d'abstraction*.

Cette réalité peut générer des tensions : le jeune ayant construit un rejet de la théorie ne découvre pas facilement la nécessité de formaliser une pratique et le tuteur n'est pas toujours conscient que les procédures qu'il applique proviennent d'un raisonnement, parce que ce dernier est rarement exprimé explicitement. Il peut s'en suivre une fixation sur les procédures et les gestes professionnels sans accès à la maîtrise professionnelle. Une démotivation peut alors se faire jour, tant chez le jeune cantonné dans des tâches simples d'exécution que chez le tuteur, qui estime que son pupille ne progresse pas assez.

À l'inverse, quand la démarche d'explicitation et de formalisation est réalisée, le jeune peut alors entrer dans une vision plus riche et plus « intelligente » du travail et ainsi, progressivement, mieux le maîtriser. Les attitudes du tuteur sont décisives dans cet apprentissage. Par ailleurs, l'efficacité augmente quand il peut se mettre à la place du jeune.

Amour du métier ou métier contraint

Pour découvrir et saisir le cœur du métier, le jeune a encore besoin de l'estimer. Cette valorisation contribue à accroître sa motivation. Un tuteur qui aime son métier et qui parvient à faire partager son enthousiasme, favorise l'investissement du jeune. Mais si le jeune fait le choix d'une profession sans grande conviction, il risque de ne pas progresser beaucoup, étant peu disposé à consentir les efforts requis.

En outre, l'entrée dans l'apprentissage, pour un jeune non qualifié, est fastidieuse, lente et progressive. Elle commence par des tâches simples, parfois banales et répétitives.

Le chemin est long pour arriver aux habiletés et à l'intelligence du métier du professionnel accompli, a fortiori pour rencontrer l'image mythifiée du métier⁵².

⁵⁰ Nous utilisons ici le terme d'*apprentissage* non pas dans sa dimension institutionnelle (le statut d'apprenti), mais dans sa dimension pédagogique (le fait d'apprendre).

⁵¹ Le tuteur est, au sein du lieu de travail, la personne qui, de fait, encadre le jeune, assure son initiation professionnelle ainsi que sa socialisation par le travail. Parfois, c'est toute une équipe de travail qui encadre le jeune et qui assure la fonction de tuteur. Au sein de cette équipe, une connivence peut s'établir entre le jeune et l'un des ouvriers/employés en particulier qui n'est pas nécessairement le contremaître, ni le chef d'équipe/chef de service, ni le tuteur désigné.

⁵² Nous ne parlons pas ici du maintien volontaire du jeune dans des tâches prolongées de simple exécution requises par la production.

6.6. Une identité difficile à construire

Si l'école technique ou professionnelle ne correspond pas au monde du travail, le monde de l'alternance ne coïncide pas non plus avec la vie professionnelle au sens plein du terme. Le jeune ne se sent pas un travailleur à part entière car il ne travaille pas à temps plein, ne perçoit pas le même salaire et à tout à apprendre.

Simultanément, il perçoit qu'il évolue la majorité de son temps dans un monde caractérisé par un mode d'organisation, une culture et des rapports sociaux. Si le tuteur conçoit qu'apprendre le métier par le travail, c'est déjà être un travailleur, l'apprenti peut alors se percevoir, à son tour, comme un travailleur débutant et chercher à s'investir dans le métier qu'il apprend. La construction identitaire sera renforcée, s'il y a identification plus ou moins forte du jeune au tuteur. C'est la force attractive et motivante du modèle vivant.

Si son identification au travail est forte, le jeune aura tendance à minimiser ses activités en centre de formation, pour précisément se percevoir au maximum comme un travailleur.

À l'opposé, le tuteur peut considérer son pupille comme un jeune en difficulté qu'il faut remettre en selle et restructurer psychologiquement. Face à des apprentis rétifs à l'apprentissage se rebellent ou qui s'absentent, le tuteur se donne alors explicitement une mission éducative plus large, voire distincte de celle de la formation à un métier.

Sur le terrain, la situation concrète de l'alternance varie entre ces deux pôles (travailleur débutant dans un processus de formation professionnelle par le travail / jeune en difficulté dans un processus de rééducation par le travail, selon des proportions variables.

Quoiqu'il en soit, l'identité du jeune en alternance reste difficile à construire. Il se percevra, le plus souvent, comme en transition, à la recherche de lui-même.

6.7. La formation en Centre

- Le Centre, un lieu dévalorisé ?

Le passage par le centre de formation est vécu, a priori, comme une diversion ou une corvée par rapport au temps en entreprise ; parfois il est mieux supporté, si la motivation pour le métier est forte.

Le Centre souffre d'un certain discrédit a priori et d'une attractivité moindre que le lieu de travail, même si une plus grande attention est accordée aux jeunes et à leur vécu, car les formateurs restent perçus comme des agents de l'enseignement⁵³. Une distance sépare les attentes des jeunes des préoccupations / obligations des formateurs, ce qui peut générer des transactions conflictuelles.

- Quelle théorie enseigner ?

Il semble qu'il y ait dans ce domaine un malentendu. Le centre de formation (et en particulier les CEFA) reprend à son compte la conception de la théorie scientifique et technique pratiquée dans le plein exercice. Or, le savoir formel du professionnel s'il est également théorique, est construit de manière empirique. Même systématisé, il est rarement formulé par écrit (sous forme alors de tableaux, d'abaques, de formules opérationnelles, etc.). Sa transmission est le plus souvent orale et toujours contextualisée.

⁵³ Nous distinguons les formateurs de cours généraux et les formateurs-techniciens qui ne remplissent pas le même rôle.

Le savoir technique et scientifique enseigné dans les écoles techniques et professionnelles et dans les centres de formations professionnelles peut donc être doublement en porte-à-faux avec l'expérience pratique, vécue en entreprise. Les jeunes savent intuitivement que le savoir formel dont ils ont besoin, celui dont dispose leur tuteur ou les autres travailleurs qualifiés, n'est pas celui des livres, ni celui des démonstrations. Ils sont donc fondamentalement sceptiques quant à son utilité.

Malgré les efforts des formateurs, les jeunes restent confrontés à deux champs de savoirs théoriques différents avec des usages sociaux, eux aussi, différents.

Cependant, si le formateur des cours techniques est un ancien professionnel qui valorise le savoir théorique, son enseignement sera plus facilement accepté par le jeune. Encore doit-il parler de choses qui renvoient au métier tel que le jeune peut l'observer sur le terrain, aujourd'hui.

Ce crédit initial n'est pas accordé aux professeurs de cours généraux qui doivent alors trouver des astuces pour accrocher leur public.

- Points d'appui didactiques des formateurs de cours généraux

Certains formateurs, chargés des disciplines relevant de la culture générale ou citoyenne, considèrent que le temps en centre de formation se justifie en lui-même et qu'il faut trouver une motivation chez le jeune à partir de ses propres ressources. Ils veulent faire comprendre au jeune que son avenir ne se limite pas au métier et l'invitent donc à considérer son temps dans le Centre comme une réalité dont il peut tirer parti pour développer d'autres potentialités de sa personnalité.

6.8. Les difficultés du dispositif de l'alternance

- Trouver un patron

L'alternance n'a de sens que si une entreprise emploie un jeune et lui apprend les rudiments du métier. Mais trouver des employeurs disposés à accepter des jeunes souvent considérés a priori comme pas faciles, sans compétence et en rupture scolaire et sociale, reste une gageure.

À l'EFPME, la mission de décrocher une offre de contrat en entreprise revient au jeune, avec le soutien du délégué à la tutelle. Dans les CEFA, le plus souvent, ce sont les accompagnateurs qui font un travail de prospection intensif et ardu, parfois à la merci d'un échec éventuel.

- Le suivi des jeunes

Le suivi des jeunes en entreprise manque cruellement de moyens. C'est criant dans le cas des délégués à la tutelle qui traitent, en moyenne à Bruxelles plus de 200 dossiers.

Or, évaluer la progression du jeune reste un enjeu. La pratique de tâches professionnelles n'est pas une garantie de réussite, il faut vérifier si le patron a proposé au jeune les tâches permettant de lui faire acquérir les compétences prévues, évaluer l'apprentissage d'un point de vue qualitatif, voire comprendre les raisons d'un éventuel blocage dans la progression de l'apprentissage.

La lecture de l'échec de l'apprentissage peut diverger entre l'accompagnateur et le patron et devenir un objet de transaction délicat : le patron aura tendance à rejeter la cause sur le jeune et l'accompagnateur sera enclin à interroger les pratiques et les comportements du tuteur ou des collègues de travail.

Patron-tuteur et accompagnateur ne se font pas la même idée des besoins des jeunes et de leur rôle vis-à-vis de ceux-ci.

Le premier s'attribue prioritairement une mission de formation professionnelle; l'accompagnateur est plus sensible à la trajectoire du jeune et a une vision plus complexe de ses besoins et attentes.

- Des jeunes en recherche...

La formation en alternance se veut une alternative à l'enseignement de plein exercice à usage de ceux qui ne veulent plus de cet enseignement. Mais si on prend en compte le décrochage, l'abandon et les difficultés de trouver un contrat, le bilan laisse pour le moins perplexe.

Certains s'absentent de leur stage, l'abandonnent ; d'autres quitteront dès qu'ils estiment armés pour trouver du travail, gagner de l'argent ou, tout simplement, pour s'inscrire au chômage et bénéficier des allocations⁵⁴.

En revanche, selon l'enquête menée en Région wallonne en 2007, le jeune qui termine sa formation avec fruit semble connaître de très bons taux d'insertion⁵⁵. Mais nous ne disposons pas, à ce jour pour Bruxelles, d'étude ou de suivi de cohortes qui permettraient de faire toute la lumière sur le parcours et le devenir des jeunes bruxellois qui ont suivi la filière de l'alternance.

Deux facteurs complémentaires éclairent les difficultés vécues :

1) La difficulté de définir un projet personnel

La démarche de la pédagogie du projet personnel semble généralisée dans les CEFA. Appliquée de manière plus ou moins systématique et formelle, elle vise à articuler différents enjeux : Le projet de vie, l'investissement dans la formation, l'image de soi (à reconstruire), la lecture de son passé (plus ou moins chaotique), etc.

Mais le travail pédagogique sur le projet personnel se heurte à la difficulté de pouvoir décoder efficacement le message des jeunes : les non-dits, les messages indirects d'aspirations non rencontrées (passivité, agressivité, insubordination, absentéisme, amertume.)

Cet exercice s'avère en réalité biaisé et mis sous contrainte car il faut aboutir à un investissement subjectif du jeune dans une des niches de la formation CEFA. Certaines pressions, voire manipulations inconscientes, ne sont pas à exclure.

À l'EFPME, le projet personnel prend peu de place. D'un côté, le jeune semble davantage considéré comme un travailleur en formation, de l'autre, la tradition philosophique de ce système est moins ancrée dans l'aide sociale « instituée ». Toutefois, les délégués à la tutelle constatent de plus en plus la nécessité d'assumer - plus qu'avant - la guidance sociale qui fait partie intégrante de leurs missions.

La conviction que le travail a en soi une fonction éducative est partagée, tant par les patrons que par les responsables des Centres. L'entreprise est aussi considérée comme une école du caractère et un lieu de socialisation.

2) Les représentations que les jeunes se font du travail

Plusieurs représentations positives du travail existent dans l'esprit du jeune en alternance :

- un moyen d'acquérir de l'argent et ouvrant sur une certaine indépendance ;
- une ouverture sur de nouvelles relations sociales et une façon d'éviter l'ennui ;
- l'occasion de se valoriser parce qu'il sait réaliser des tâches qualifiées.

⁵⁴ Ce constat peut être mis en regard du discours tenu par les jeunes dans lequel ils disent valoriser le travail. La valorisation semble sincère mais n'est sans doute pas suffisante pour justifier les efforts exigés pour acquérir une qualification.

⁵⁵ Voir l'étude longitudinale réalisée en 2007 par un consortium d'universités, pour le compte de la Communauté Française et de la Région wallonne sur les parcours et l'insertion dans l'emploi des publics issus de l'alternance : IFAPME et CEFA, 87% des apprentis certifiés avaient un emploi de type CDI dans les 6 mois

À l'inverse, le jeune peut déployer une série de visions négatives du travail

- un lieu de contraintes (de temps, de consignes, ...),
- un lieu où s'exerce une discipline arbitraire ;
- un repère de l'autoritarisme où de petits chefs exercent leur besoin de pouvoir ;
- des exigences de productivité entraînant une pression sur le travail ;
- des tâches peu qualifiées, abrutissantes ou dégradantes,
- un mal inévitable mais qu'il s'agit d'adoucir en essayant de s'y soustraire au maximum.

Ces représentations influent sur l'image que se fait le jeune de son avenir et ce qu'il a à gagner (ou à perdre). Elles marquent aussi - positivement ou négativement - la motivation à apprendre et à acquérir les compétences. Le rapport au travail apparaît dans tous les cas, confus et ambigu.

En outre, l'élève/apprenti/ travailleur ou stagiaire en formation, est aussi un jeune qui partage avec ses congénères une culture juvénile. Cette dimension de son existence est peut être aussi importante, voire plus, que la dimension de travailleur.

L'apprentissage par le travail n'en reste pas moins fortement apprécié par les jeunes, même si certains se plaignent d'aspects ponctuels (horaires, pénibilité). Et, contrairement à certaines idées reçues, les jeunes vivent positivement et sérieusement leur relation avec le milieu de travail (effort consenti pour se rendre au travail, par exemple).

Lorsque les jeunes s'y engagent, ils progressent dans le renforcement d'une identité positive en s'appuyant généralement sur les collègues de travail. Ils se sentent aussi valorisés par les différentes demandes émises par leur entourage (réparation de voitures, d'ordinateurs).

L'alternance, si elle ne permet pas à tous les jeunes de trouver leur voie, n'en constitue pas moins un tremplin positif, tant sur le plan social que sur celui de la reconstruction identitaire.

VII. Conclusions générales et pistes pour des recommandations

Au terme de ce parcours dans l'univers de la formation en alternance organisée par deux opérateurs en Région bruxelloise, il nous faut souligner des différences importantes entre les deux systèmes mais aussi des similitudes et des difficultés partagées.

Les différences entre les deux systèmes se marquent sur de nombreuses spécificités :

- la philosophie, la culture du dispositif et son caractère peu ou fortement institutionnel ;
- les conditions d'accès, de mobilité / passerelle, de certification,..
- les différences de statut : l'apprentissage et la formation des CE disposant à ce titre d'un statut mieux défini ;
- les choix en termes d'offre de formations, la souplesse d'ouverture de formations
- L'encadrement, l'accompagnement et le suivi, plus soutenu en CEFA
- La proximité avec le monde professionnel
-

Ces distinctions ne doivent pas masquer, cependant, des préoccupations communes très importantes en termes de public et de niveau de qualification à l'entrée, de difficultés d'apprentissage, de décrochage ou encore d'abandon.

À cet égard même si des différences existent entre les apprentis et le public des CEFA, au plan socioéconomique pour certains, ou géographique pour d'autres, il semble assez clair que tous - ou majoritairement - ont connu un parcours scolaire très difficile et que le choix de la filière soit davantage un choix contraint ou de la dernière chance. Ce qui distingue, sans doute, le public des CE, plus âgé et apparemment mieux « armés » à la base.

Les systèmes diffèrent et c'est tant mieux car ils sont pleinement complémentaires. Dans une région comme Bruxelles, nous avons autant besoin de travailleurs salariés bien formés que de futurs chefs d'entreprise. Toutefois, les conditions socioéconomiques générales, et bruxelloises en particulier, sont les mêmes pour les deux opérateurs: un environnement dont le niveau d'exigence ne cesse de monter, auquel il faut pouvoir bien préparer les jeunes apprenants.

Trois enjeux majeurs nous paraissent au plan politique devoir être isolés :

- l'alternance n'est pas la panacée, le modèle ne convient pas à tous les jeunes, même s'il permet à certains d'entre eux de se reconstruire. Les exigences à l'entrée ne vont cesser de monter et nous en sommes encore loin de pouvoir y répondre. Dans de nombreux pays déjà, le système se déploie à des niveaux d'études et de formation bien supérieurs. Il est urgent de considérer désormais, à Bruxelles comme ailleurs en Communauté française, l'enseignement maternel et fondamental comme la priorité des priorités pour éviter l'exclusion définitive de jeunes en difficulté et toujours en obligation scolaire.
- L'alternance est un système en soi et non pas une simple filière. C'est un modèle dynamique, interactif et exigeant qui, pour performer, appelle la cohérence et le dialogue permanent entre tous ses protagonistes. Le monde de l'éducation/formation avec les entreprises d'une part, et des jeunes avec une formation de base solide, préparés pour s'investir dans un parcours professionnel mûri et choisi positivement, d'autre part. Tant le parcours initial (ici aussi) dans toutes ses dimensions, que le niveau de formation et l'âge à l'entrée d'un tel dispositif sont déterminants.

- La formation en alternance doit offrir une diversité de formations, développer des exclusivités pour éviter la concurrence et se distinguer dans ses modalités organisationnelles en centre. La complémentarité des deux systèmes s'avère indispensable, elle est à soutenir et à développer. Il s'agira de préserver et d'affirmer les spécificités de chaque dispositif à Bruxelles, au regard de la réforme mais aussi de soutenir les opérateurs bruxellois avec des moyens suffisants.

Mais d'autres enjeux sont également à pointer d'un point de vue plus pédagogique

- **La motivation**, on a pu le constater, est essentielle pour la réussite de l'apprentissage et ceux qui n'ont pas de projet – ou qui phantasme un métier - n'établissent pas de liens clairs entre la formation qu'ils suivent et le métier qu'ils désireraient exercer. À titre transitoire, il y a lieu de trouver et de mettre en œuvre des points d'appui, autres que la perspective de la qualification future, tels que la valorisation de savoir-faire déjà maîtrisés, et la participation du jeune à la conception de diverses procédures, par exemple. Trois dimensions sont importantes dans la formation : la recherche de l'utilité, la construction de la personnalité /estime de soi et la quête d'appartenance via des techniques permettant à l'apprenant de connaître un adulte représentant une forme de réussite, dans un domaine valorisé et de s'identifier à lui.
- **Développer une nouvelle vision du rôle de la théorie dans la formation professionnelle.** Celle-ci doit être vue comme un savoir de l'action composé de grilles de lecture, de formalisations de procédures, de connaissances opérationnelles réellement utiles au travail efficace. Ce corpus théorique, bien que souvent implicite, est différent du savoir scientifique et technique académique. Les tuteurs comme les formateurs ont tout intérêt à l'enseigner parce qu'il est nécessaire à la maîtrise professionnelle. Il est aussi plus facile de l'apprendre quand on l'explique que quand l'apprenant doit le découvrir par lui-même. Cette approche peut réconcilier le jeune avec la théorie et l'abstraction et servir de point de départ pour apprendre à transférer ses compétences d'un domaine professionnel à un autre.
- **Promouvoir la participation des jeunes - l'autoanalyse et l'évaluation continue**
Les jeunes sont souvent seuls face à de grands défis, ils doivent se (re) construire, ils ont besoins d'échanger avec leurs pairs. La mise en place régulière de lieux de paroles collectifs « encadrés » par option sectorielle, par exemple, permettrait de partager une même expérience de l'activité professionnelle et d'échanger des expériences. La dimension collective permet au jeune de se situer et de prendre conscience des vécus communs, de découvrir d'autres réponses pour un même type de problème, ou encore de confronter ses représentations du travail avec ses motivations initiales⁵⁶.
- Une autre démarche importante est celle du **projet personnel**⁵⁷. Il s'agit moins de sonder les désirs et les intentions rêvées des stagiaires, car leur devenir à court terme est conditionné par les possibilités offertes par le dispositif, que de travailler leur trajectoire de vie (par la méthode des histoires de vie, par exemple), leurs représentations du travail, l'image qu'ils ont d'eux-mêmes, la lecture qu'ils font de l'usage de leur passage par l'alternance pour leur futur à moyen terme, les stratégies qu'ils veulent ou peuvent se

⁵⁶ Voir un outil pour cette animation dans Tilman F., Delvaux E., *Manuel de la formation en alternance*, Chronique Sociale/EVO, 2000.

⁵⁷ L'examen de ce type de projet, ses apports, ses limites et ses méthodes est effectué dans Tilman F., *Penser le projet. Concepts et outils d'une pédagogie émancipatrice*, Chronique sociale, 2004.

donner pour la construction d'un avenir meilleur, peuvent être reprises dans le cadre du travail sur le projet personnel.

- **La formation des tuteurs** reste aussi un enjeu important dans la mesure où on y réfléchit aux attitudes favorisant l'apprentissage et à celles qui le contrarient. Des réflexions sur les manières de s'y prendre avec les jeunes peuvent s'y échanger. Ces formations peuvent aussi être des lieux de rencontre entre les tuteurs et les professeurs des cours techniques et professionnels des centres.
- Enfin, **le suivi du stagiaire sur les lieux du travail** demeure essentiel pour s'assurer de la qualité du parcours et de l'évolution du jeune. Ces rencontres, en outre, sont l'occasion de s'informer sur les conditions réelles de l'exercice du stage et les difficultés éventuelles rencontrées par le stagiaire ou son tuteur. Elles permettent aussi de renvoyer au système toute une série d'informations visant à adopter les meilleures stratégies de réussite pour le jeune.

.....

I. Les CEFA

1.1.Évolution institutionnelle

Peu de temps après l'introduction de la loi relative à la prolongation de la scolarité obligatoire⁵⁸ qui porte celle-ci de 15 à 18 ans, sont créés - dès 1984 et à titre expérimental - les Centres d'Enseignement à horaire réduit (CEHR) dans le but d'offrir aux jeunes de 15 à 18 éprouvant des difficultés à rester sur les bancs de l'école à temps plein, une nouvelle forme de scolarité.

Dès l'année scolaire 1987-1988, les CEFA peuvent aussi accueillir les jeunes de 18 à 25 ans pour autant qu'ils disposent de tout type de contrat de travail à temps partiel reconnu par la Communauté française et la législation du travail.

Le décret organique du 3 juillet 1991 va transformer les CEHR en « Centre d'éducation et de formation en alternance » (CEFA), préciser la durée des cours en centre (soit 600 périodes) et prévoir l'accompagnement des élèves pour favoriser leur insertion en entreprise.

Depuis, une série de textes légaux et réglementaires vont se succéder pour préciser, réorganiser et réorienter ce dispositif⁵⁹.

1.2. Textes législatifs de référence

- Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance
- 18 mars 1996 : avenant au décret de 1991 qui rend la formation des jeunes en entreprise obligatoire pour qu'il y ait qualification ;
- 24 juillet 1997 décret sur les missions prioritaires de l'enseignement avec, notamment les articles 45, 47 et 49 relatifs à l'alternance en CEFA
- 19 août 1998 : un arrêté royal crée la Convention d'Insertion Socioprofessionnelle (CISP)
- 19 juillet 2001 : Décret qui vient compléter le décret organique de 1991 en positionnant l'alternance au sein de l'enseignement secondaire et qui précise que, sous certaines conditions, les mêmes certifications et qualifications que dans le plein exercice peuvent être délivrées
- 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 la Commission communautaire française : création de l'OFFA (Décret du 6 mars 2009)
- Projet d'avenant à l'accord de coopération: mise en œuvre de la réforme de l'alternance : en cours, prochaine lecture des textes suite aux avis, reprise des travaux sur le statut unique
- Décret du 26 mars 2009, portant diverses dispositions en matière d'enseignement en alternance, d'enseignement spécialisé et d'enseignement de promotion sociale
- Circulaire 3212 : directives pour l'année scolaire 2010 - 2011

⁵⁸ Loi du 29 juin 1983

⁵⁹ Voir en annexe

II. La formation des petites et moyennes entreprises

2.1.Évolution institutionnelle

L'Institut francophone de formation des classes moyennes (IFPME) est déclaré organisme d'intérêts publics (O.I.P) para-communautaire par décret du 3 juillet 1991.

Suite au transfert de compétences de la Communauté vers les régions, en 1994, l'IFPME devient para-régional en Wallonie et para-communautaire à Bruxelles (Commission communautaire française.)

En 1995 est signé un accord de coopération entre les 3 entités (la CF, la RW et la Cocof⁶⁰) lequel réorganise, notamment, la structure IFPME sur 3 niveaux⁶¹ :

- une administration centrale sise à Bruxelles qui chapeaute l'ensemble ;
- 4 Directions territoriales : une à Bruxelles et 3 en Wallonie (Namur, Liège et le Hainaut.)
- des services qui coordonnent les activités des centres de formation dont le statut est celui d'ASBL

Se trouvent donc à Bruxelles, le siège administratif, la Direction territoriale de Bruxelles, le service de Bruxelles et 2 ASBL : INFAC et INFOBO⁶² situées à Uccle.

Globalement et hors administration centrale, 80% des moyens et des activités sont localisés en Wallonie et 20% à Bruxelles.

Début des années 2000, la structure et l'organisation des formations des Classes moyennes va connaître d'importantes modifications :

- Septembre 2001 marque la fusion des opérateurs INFAC et INFOBO en un seul centre avec la création de l'« Espace formation pour les petites et moyennes entreprises » (EFPME) ;
- L'évaluation, assez critique⁶³, de l'accord de coopération du 20 février 1995 débouche sur un avenant le 4 juin 2003 qui reçoit l'assentiment des 3 entités par Décret du 17 juillet 2003.

Celui-ci :

- définit les finalités et missions générales de l'alternance organisée au niveau des petites et moyennes entreprises et
- crée, deux entités :
 - un OIP en région wallonne (IFAPME) et,
 - un service à gestion séparée intégré au sein des Services du Collège de la Commission communautaire française en Région bruxelloise, le SFPME. (Service de formation pour les petites et moyennes entreprises qui assure désormais la tutelle sur l'Asbl EFPME.
- Une structure commune, dénommée Altis qui conserve des missions relatives à l'harmonisation des programmes et leurs agréments, à l'homologation des titres par la CF et à la mobilité des apprenants entre les deux régions.

⁶⁰ Accord de coopération conclu le 20 février 1995 par la Commission communautaire française, la Communauté française et la Région wallonne, relatif à la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises

⁶¹ Etat des lieux de la formation professionnelle, C.de Brier, A. Legrain, février 2001

⁶² L'Institut supérieur de formation artisanale et commerciale et l'Institut de formation aux métiers de bouche

⁶³ La tutelle conjointe entraîne des lourdeurs administratives et des coûts trop importants; clé de répartition 80/20 non favorable ; besoins de formation différents pour répondre aux spécificités locales,...

2.2. Textes législatifs de référence

- Décret du 3 juillet 1991, relatif à la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises
- Accord de coopération relatif à la formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises conclu le 20 février 1995 par la Commission communautaire française, la Communauté française et la Région wallonne, approuvé par le décret de la Commission communautaire française du 18 décembre 1995 et modifié par l'avenant du 4 juin 2003, approuvé par décret de la Commission communautaire française du 17 juillet 2003;
- Arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 17 juillet 1998 fixant les conditions d'agrément des entreprises dans la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises;
- Arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 17 juillet 1998 fixant les conditions d'agrément des contrats d'apprentissage dans la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises;
- Arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 17 juillet 1998 relatif au programme de formation en alternance dans la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

2.3. Article 3 des statuts de l'ASBL « EFPME » relatif aux missions qui lui sont dévolues en vertu de l'Accord de coopération de 1995, article 22.

- Gérer et promouvoir, avec le concours du Service formation PME, l'apprentissage, la formation chef d'entreprise, la formation prolongée, la reconversion et le perfectionnement pédagogique ;
- Organiser à titre exclusif, les cours, l'évaluation continue et les examens dans le cadre de l'apprentissage et de la formation chef d'entreprise ;
- Superviser avec le concours de l'entité régionale SFPME ou tout autre institution la remplaçant, le stage lié à la formation de chef d'entreprise ;
- Assurer la guidance pédagogique des apprentis inscrits aux cours ;
- Elaborer les programmes et organiser les activités de la formation prolongée et de la reconversion ;
- Délivrer les attestations, certificats et diplômes visés aux articles 4,7 et 12 de l'accord.

Annexe 2 : Tableaux de synthèse relatifs à l'évolution des activités selon les dispositifs

Evolution des effectifs par domaine de formation en CEFA

Domaines de Formation	1993		2000		2006		2010	
	Nbr. d'élèves inscrits	%	Nbr. d'élèves inscrits	%	Nbr. d'élèves inscrits	%	Nbr. d'élèves inscrits	%
Observation	18	1.9	50	3.7	27	2.5%	8	0.6%
Alphabétisation	9	0.9%	16	1.7%	0	0	0	0
Agronomie	11	1.1%	5	0.5%	8	0.7%	10	0.8%
Hôtellerie	118	12.3	134	14.1	150	14%	152	12.6%
Alimentation	26	2.7%	59	6.2%	0	0	0	0
Services aux pers.	159	16.6	146	15.4	223	20.8	245	20.3%
- Coiffure	159	16.6	118	12.4	183	14.6	191	15.8
- Aide aux pers.	0	0	28	3.0	40	6.3	40	3.3
- Logistique							14	1.1
Economie	185	19.5	179	18.8	296	27.7	377	31.2%
- Vente	94	9.8	116	12.2	224	21.0	275	22.7
- Travail bureau	91	9.5	63	6.6	72	6.7	102	8.5
Industrie	170	18%	154	16%	163	13.5	147	12.2%
- Garage	60	6.3	96	10.1	55	4.6	65	5.4
- Electricité	40	4.2	23	2.4	59	4.9	52	4.3
- Mécanique	70	7.3	35	3.7	34	2.8	30	2.5
- Transport	-	-	-	-	8	0.6	12	1
- Graphique	-	-	-	-	7	0.6	0	0
Maréchalerie	29	3.0%	0	0	0		0	0
Construction	172	17.9	185	19.5	219		251	20.8%
- Gros-œuvre	75	7.8	89	9.4	59		104	8.6
- Parachèvement	69	7.2	83	8.8	143		134	11.1
- Bois	28	2.9	13	1.4	17		13	1.1
Habillement	38	4.0	12	1.3%	0		0	0
Arts appliqués	17	1.7%	6	0.6%	9		0	0
- Imprimerie	14	1.5	6	0.6				
- Décoration	3	0.3	0	0				
Artisanat	6	0.6	0	0	0		0	0
Sport	0	0	2	0.2%	0		0	0
TOTAL	958	100	948	100	1068	100	1205	100

Évolution des CEFA Bruxellois Années scolaires 2005/2006 – 2009/2010*

	2005- 2006		2006 – 2007		2007 – 2008		2008 – 2009		2009 – 2010	
Cefa bruxellois	1068		1087		1149		1204		1205	
Filles – Garçons %	407 – 661 38 – 62		8 - 682 37 – 63		422 – 727 37 – 63		441 – 763 37 – 63		438 – 767 36 – 64	
Âge %	15 – 18 (72%)	18 – 25 (28%)	15 – 18 (64%)	18 – 25 (36%)	15 – 18 (66%)	18 – 25 (34%)	15 – 18 (65%)	18 – 25 (35%)	15 – 18 63.5%	18 – 25 36.5%

Répartition âge	770	298	701	386	756	393	779	441	765	440
% garçon/filles /âge	61 - 39	64 - 36	61 - 39	65 - 35	60 - 40	69 - 31	61 - 39	68 - 32	62 - 38	67 - 33
Qualification à l'entrée										
Aucune certification	200	59	159	59	179	44	211	48	250 (33%)	51
CEB	503	109	475	118	538	136	488	128	442 (58%)	114
ACP	15	60	3	45	2	20	2	15	2	5
CE 2d P (alternance)	22	13	13	35	12	55	38	69	19	63
CE 2d (plein exercice)	26	46	19	58	10	32	10	32	13	68
CQ spécifique (art.45)	---	---	32	46	14	79	30	94	13	45
Niveau d'étude										
Total 2è degré max ceb	871	197	634	177	717	180	699	176	692	165
Total 3è deg (ss cess)	67	130	67	276	39	213	80	249	73	271
Total CESS	---	---	---	---	---	---	---	---	----	4
Article 49	315	182	313	261	325	285	337	308	301	317
Article 45 et autres	456	116	388	125	431	108	442	117	454	123
Type de contrat										
MFI	---	---	69	6	16	2	16	---	24	2
Uniquement en Cefa	246	34	189	49	268	53	265	62	284 ⁶⁴	64 ⁶⁵
Stage d'obs. entreprise	23	4	6	---	11	---	6	---	8	---
CISP	481	137	421	188	439	201	483	244	441	251
CAI / RAK / RAJ	17	64	22	83	8 (7const	64:49 GO	1	62	4	50
Contrat Trav tps partiel	3	59	---	60	9	63	4	56	4	71
Autres contrats/conv	---	---	---	---	5	10	4	1	----	2

* Informations récoltées au 15 janvier de chaque année par le Centre de Coordination et de Gestion des programmes européens à la Communauté française

⁶⁴ 66% de garçons

⁶⁵ 70% de jeunes gens

2. Évolution des effectifs réguliers en apprentissage depuis l'année scolaire 2001 – 2002

Profession - Apprentissage		2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
A01	Boucherie	40	35	31	40	36	32	26	22	20	28
A06	Boulangerie + glacier-choc,	35	32	24	44	39	37	32	29	34	34
A09	Restauration	165	159	139	136	120	89	102	102	78	64
A22	Préparateur plats à emporter							4	6	2	
C01	Menuiserie	21	21	27	24	23	19	16	30	43	41
C02	Ebénisterie	8	7	2	0	0	0	0			
D01	Cordonnerie	3	4	0	0	0	0	0			
E08	Carrosserie	128	115	120	85	56	74	99	79	93	61
E18	Plomberie	84	89	76	68	45	65	70	71	78	73
E20	Chauffage	23	15	17	18	14	18	19	29	35	38
F01	Bijouterie	4	6	9	9					4	2
G02	Mécanique Autos	144	121	89	99	76	89	88	70	74	53
H01	Installateur-Electricien	112	94	84	74	53	76	81	75	66	50
H24	Technicien PC	63	64	52	32	22	29	38	32	26	22
K01	Maçon							12	11	10	10
K08	Carreleur	8	16	23	28	10	11	19	12	13	12
L01	Peintre	45	46	39	32	29	33	35	41	26	27
L03	Recouvrement Sols/Murs	25	22	10	10	10	13	10			
L05	Dessinateur Publicitaire	43	43	24	23	20	23	16	6		
L12	Garnissage	3									
M01	Imprimerie	4									
P01	Photographie	25	22	17	4						
Q50	Coiffure	211	222	221	192	168	184	217	215	212	181
Q03	Prothèse Dentaire	19	16	10	12	7					
Q07	Esthétique	46	39	38	36	36	29	26	33	26	25
Q09	Bandagiste	22	24	4	4						
R04	Floriculture	19	14	5	3	4					

Profession - Apprentissage		2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
R05	Fleuristerie	48	31	23	25	19	14	13	23	15	11
R08	Entr, Jardins	48	38	35	27	29	31	27	20	24	21
V04	Esthéticien canin						5	12	9	13	6
W00	Détaillant	152	126	116	84	93	91	118	118	94	76
A	Cours généraux uniquem.	120	110	77	85	75	71	75	71	90	40
TOTAL		1668	1531	1312	1194	984	1033	1155	1104	1076	875

Évolution inscriptions et choix de professions des CE

Professions - CE		2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
A01	Boucherie-Charcuterie	18	16	12	14	13	9	15	15	18	13
A06	Boulangerie-Pâtisserie	14	20	24	27	34	31	31	34	30	39
A09	Restauration	145	130	112	90	90	68	75	92	95	106
A17	Hôtelier	12	13	16	7	3	10	18	12	14	5
A22	Préparat. Plats à emporter	5	5	0	6	5	4	5	12	13	14
A29	Herboriste	37	34	32	24	40	36	24	41	63	43
A53	Chocolatier / Glacier	24	25	20	15	32	23	24	41	59	78
C01	Menuiserie	19	14	23	23	23	27	31	37	52	55
C02	Ebénisterie	11	26	11	13	16	16	20	18	15	20
C08	Restaurateur Meubles Anc.	23	18	12	8	7	10	10	10	6	8
E08	Carrosserie	73	41	36	38	37	32	28	21	28	36
E18	Instal. Sanitaire	60	39	66	65	56	82	73	72	72	90
E20	Instal. Chauffage central	37	23	35	43	39	38	57	49	52	74
F01	Bijouterie	40	28	28	23	25	24	23	22	12	12
G02	Mécanicien Autos	39	43	64	40	41	48	52	51	61	64
G18	Négoc. Véhicules d'Occasion	29	38	25	28	25	29	19	28	25	31
G30	Mainten. & Diagnostic Autos						10	9	12	15	
H01	Electricité	64	89	83	72	60	94	106	127	147	157
H04	Electricien Autos	18	22	40	42	22	19	9	3		
H06	Frigoriste	26	18	19	14	21	29	20	20	32	42
H23	Technicien Audiovisuel						15	23	22	29	
K01	Entrepr. Maçonnerie						5	6	8	11	
K08	Carreleur	10	19	21	10	10	7	2	14	11	18
L01	Peintre & Sols/Murs	34	38	49	30	39	28	24	25	24	33
L05	Com. Graph.	41	36	33	9	11	4				
L15	Décorateur d'Intérieur	98	60	77	63	67	60	91	106	103	112
P01	Photographie	54	54	66	46	35	32	31	30	22	30
Q50	Coiffure	70	74	82	93	76	81	95	97	100	101
Q03	Prothèse Dentaire	38	26	38	31	34	46	40	39	56	49
Q04	Optique	48	24	43	46	34	45	48	52	43	52
Q07	Esthétique	71	88	93	86	74	101	137	107	130	133
Q45	Masseur							7	24	30	
R05	Fleuristerie	59	66	65	64	56	56	61	51	50	39

Suite évolution inscriptions et choix de professions des CE

Professions - CE		2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
R08	Entrepr. Jardins	51	59	60	53	50	56	44	45	47	69
R12	Arboriste	8	23	17	25	14	5	8	8	15	23
U24	Antiquaire	0	16	24	13	10	11	9	15	17	10
U25	Régisseur de Spectacles	60	69	87	74	64	82	75	74	86	82
U31	Tech. Costumes Spectacles							17	16	20	23
U32	Régisseur général								5	6	5
V04	Esthéticien canin	11	18	30	25	22	29	34	34	28	28
W00	Détaillant	60	68	64	61	62	52	55	43	40	41
TOTAL (à reporter sur feuille 2)		1407	1380	1507	1321	1247	1324	1441	1511	1658	1820

Professions X et total général CE		2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
X01	Courtier d'Assurances	48	62	77	56	55	51	60	54	62	63
X04	Fiscaliste	20	19	16							
X05	Agent Immobilier	376	313	347	445	358	457	520	499	592	678
X06	Conseiller Financier	20	23	21							
X07	Hôtesse d'Accueil	6									
X08	Comptable	351	382	618	551	409	449	444	319	194	267
X10	Agent de Voyages	261	220	176	131	121	116	123	115	119	113
X12	Candidat Expert Comptable	36	56	116	87	43	46	39	30	18	25
X13	Agent Commercial	38	41	62	38	28	33	28	41	40	43
X15	Conseiller en Marketing	43	49	57	47	24	23	34	38	29	43
X18	Expert Immobilier	29	51	53	66	45	50	81	66	81	109
X19	Guide Touristique	27	20	20	13	9	11	13	6	14	16
X24	Conseiller en Publicité	55	62	71	40	30	25	26	28	28	29
X25	Conseiller en Com. Intern.	19	22	35	22	21	29	20	34	42	32
X26	Directeur Maison de Repos	24	20	38	49	32	27	29	39	42	28
X32	Gest. Centre Sportif										

Suite évolution inscriptions et choix de professions des CE

Professions X et total général CE		2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11
X36											27
X41											23
X42	Guide-Accompagnateur	0	0	11							
X44	Conc. Multimédia puis Infographie (P08)	12	54	63	61	42	49	40	55	49	68
X45	Gardiennne d'Enfants	20	30	48	56	72	56	83	74	122	123
X46	Directrice Maison d'Enfants	41	67	89	116	109	126	115	148	180	218
X48	Gestion, Réseaux télématiques						6	14	13	15	16
X50	Expert-Consultant	15	15								
X51	Télé-secrétaire						4	3	2		
A	Gestion uniquement	140	110	125	120	110	110	48	56	56	41
FAG	Formation accélérée en gestion	360	465	400	431	461	450	500	550	450	450
	Total Métier X et gestion	1966	2105	2479	2363	1998	2155	2268	2223	2186	2412
<i>report</i>	<i>(page 1 - cours B)</i>	<i>1422</i>	<i>1390</i>	<i>1513</i>	<i>1325</i>	<i>1247</i>	<i>1324</i>	<i>1441</i>	<i>1511</i>	<i>1658</i>	<i>1820</i>
TOTAL GENERAL CE		3388	3495	3992	3688	3245	3479	3709	3734	3844	4232

Sources

- Les données annuelles de l'enquête sur les CEFA : Centre de Coordination et de Gestion des programmes européens de la Communauté française (2000 à 2010) ;
- Etats des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles : 1993, 1999 – 2000, 2005 - 2006 ;
- La circulaire n° 3212 du 7 juillet 2010 organisant l'enseignement en alternance ;
- Entretiens menés avec les différents responsables de centre de formation : septembre 2010 – janvier 2011.
- Rapports d'activité 2008 et 2009 de l'Asbl EFPME
- Étude SONECOM, commanditée par la CCFEE « Qui sont les jeunes en alternance à Bruxelles », 2009.
- Recherche – action, commanditée par la CCFEE en 2008, travaux de synthèse Fr. Tilman, 2009-2010
- La Formation en Alternance : rapprocher l'école de l'entreprise pour valoriser l'enseignement qualifiant ? Jean-Luc Van Kempen, analyse UFAPEC, 2009;
- Le difficile développement de la formation en alternance en Communauté française, Christian Maroy, septembre 2002
- Etude d'insertion et de suivi longitudinal des apprenants issus des dispositifs de formation et d'enseignement en alternance en Région wallonne, IFAPME, CEFA, 2007, (Consortium d'universités coordonné par l'Université de Mons-Hainaut, M.Demeuze.)
- Manuel de la formation en alternance, Chronique Sociale/EVO, 2000, Tilman F., Delvaux E ;
- La formation en alternance. État des pratiques et des recherches. Presses de l'Université du Québec, 2002.