

**CONSEIL CONSULTATIF
DE LA FORMATION EN ALTERNANCE**

AVIS N° 1

**RELATIF AU SUIVI DES CONCLUSIONS
DE LA CONFÉRENCE NATIONALE SUR
L'EMPLOI EN MATIÈRE DE FORMATION
EN ALTERNANCE**

Adopté par le CCFA le 21 avril 2004

SOMMAIRE

RÉTROACTES	3
1. LA DEMANDE D'AVIS	4
2. AVIS DU CONSEIL	5
2.1. DÉFINITION OPÉRATIONNELLE DE LA FORMATION EN ALTERNANCE	5
2.2. PROPOSITION FORMULÉE PAR LA RÉGION WALLONNE, LA RÉGION BRUXELLOISE ET LA COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE À LA CONFÉRENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI	9
2.2.1. Présentation de la proposition	9
2.2.2. Réflexions du CCFA sur cette proposition	11

RETROACTES

- *Les conclusions de la Conférence nationale pour l'emploi prévoient que «d'ici à fin janvier 2004, une proposition sera élaborée en concertation et en étroite collaboration avec les différentes parties concernées en matière d'emplois d'insertion et de formation en alternance. Cette proposition comportera au moins une concrétisation des emplois d'insertion, y compris la possibilité d'activation via un stimulant financier et comprendra également une réflexion sur l'opportunité d'offrir un contrat de travail à ces jeunes. Par ailleurs, il comportera une solution, dans la mesure du possible, à certaines anomalies relevées dans la législation ONSS. Sur l'initiative des autorités fédérales, il y aura aussi une concertation avec les partenaires sociaux afin d'arriver à une bonne harmonisation entre la dynamique dans les Communautés et Régions, le nouveau concept d'emplois d'insertion et le fonctionnement actuel des secteurs.»*
- *Dans le cadre de la Conférence pour l'Emploi, la Région wallonne, la Région bruxelloise et la Communauté germanophone ont formulé une proposition concernant les emplois d'insertion : «une activation serait offerte aux jeunes peu qualifiés à partir de 18 ans (limite d'âge susceptible d'être négociée) qui combinent un contrat de travail à temps partiel avec une formation. L'activation peut être cumulée avec toutes les réductions ONSS possibles et sa durée correspond à la durée de la formation (avec un maximum de 36 mois). Les Communautés et Régions établissent chacune à l'intérieur de leurs compétences une liste de formations reconnues et offrent suffisamment de garanties que la logique de l'alternance apprentissage / travail sera respectée (un lien clair étant établi entre la formation suivie et les connaissances acquises par l'expérience au travail)».*
- **Dans le cadre de la Conférence nationale pour l'emploi, la Communauté française s'est quant à elle engagée à prendre différentes mesures pour assurer la mise en place effective du décret sur la formation en alternance, à savoir :**
 - «- que la CCPQ arrête des profils spécifiques de formation et évalue les profils déjà existants;
 - de favoriser une meilleure reconnaissance des formations en alternance en vue d'une certification en alternance;
 - de tout mettre en œuvre pour garantir à l'ensemble des élèves en CEFA une convention en entreprise.»

Pour la Communauté française, la poursuite de la professionnalisation de l'accompagnement des stagiaires et des entreprises constitue également une priorité.

- Le Gouvernement de la Communauté française a en outre approuvé le 14 janvier 2004 une note d'orientation relative à la formation en alternance.

- Dans une déclaration commune datée du 8 janvier 2004, le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Communauté française et les interlocuteurs sociaux wallons ont exprimé la volonté de promouvoir la mise en place effective d'une alternance s'appuyant sur la qualification des jeunes et des moins jeunes (y compris les demandeurs d'emploi), centrée sur les aspects suivants :
 - «- *La volonté de mener un partenariat gagnant-gagnant entre trois acteurs : l'apprenant, l'entreprise et l'opérateur. Chacune de ces trois composantes doit retirer de ce partenariat des avantages importants.*
 - *La promotion d'une alternance centrée sur les métiers et/ou fonctions à développer plutôt que sur les opérateurs qui la mettent en œuvre (ceux-ci peuvent être multiples(enseignement, opérateurs de formation publics, sectoriels, ...). La priorité donnée à une approche «métiers» suppose d'accorder une place centrale aux entreprises et plus largement aux interlocuteurs sociaux dans la définition du métier, des compétences à acquérir dans l'entreprise et chez l'opérateur ainsi que dans le processus de qualification final.*
 - *La simplification des statuts et formules existants dans le cadre de l'élaboration d'un contrat de formation en alternance qui couvre à la fois les périodes d'insertion dans l'entreprise et les périodes de formation.*
 - *La simplification des lieux consultatifs et opérationnels de l'alternance en garantissant une approche unique des métiers, profils et épreuves de qualification élaborés en Communauté française et en Région wallonne.»*

Pour les signataires, cet engagement doit se traduire par **la rédaction au sein du CCFA, d'un cahier des charges francophone de la formation en alternance.**

1. LA DEMANDE D'AVIS

- A la différence d'autres dossiers traités lors de la Conférence nationale pour l'Emploi, il n'a pas été possible d'assurer une concertation préalable entre le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux sur les propositions formulées par la Région wallonne en matière de formation en alternance.
- Lors de la réunion du 19 novembre 2003, la représentante du Ministre P. COURARD au sein du Conseil consultatif de la formation en alternance a indiqué que le Ministre souhaitait que les propositions de la Région wallonne en matière de formation en alternance et emplois d'insertion soient examinées par le Conseil consultatif.
- Engagé dans l'élaboration d'une réponse à une demande d'avis antérieure de la Ministre M. ARENA sur l'harmonisation des statuts de l'alternance, le Conseil a décidé, compte tenu des échéances fixées dans le cadre de la Conférence nationale de l'Emploi, d'inscrire ses réflexions dans ce cadre.
- Afin de recentrer, autant que possible, les débats relatifs à l'alternance dans une seule instance et de permettre une approche globale de ce sujet, des représentants de l'IFAPME ont été invités à participer, à titre d'experts, aux travaux du Conseil consultatif.

2. AVIS DU CONSEIL

2.1. DEFINITION OPERATIONNELLE DE LA FORMATION EN ALTERNANCE

- Dans son avis n° 68 «Des multiples formes de relation emploi – formation à la formation en alternance» du 28 janvier 2000, **le Conseil de l'Education et de la Formation (CEF) s'est accordé sur une définition opérationnelle de la formation en alternance**, axée sur la description des composantes de ce type de formation, c'est-à-dire les éléments nécessairement requis à une formation en alternance. Ces composantes ont été ensuite déclinées en indicateurs et variables.
- **Le Conseil consultatif a réexaminé cette définition opérationnelle et introduit un certain nombre de précisions et modifications** dans les différentes composantes, indicateurs et variables.
- **L'alternance est appliquée à la fois dans le champ de l'enseignement et dans le champ de la formation.**

Pour le Conseil consultatif, **l'alternance peut être définie par un ensemble de composantes similaires, quel que soit le champ (enseignement ou formation) dans lequel elle s'applique.**

Par contre, **l'alternance se décline de façon parfois différente en termes d'indicateurs et de variables de la composante**, selon que l'on se situe dans le champ de l'enseignement ou de la formation.

Ainsi **dans le champ de l'enseignement, les finalités de l'alternance sont celles de l'enseignement secondaire** telles que définies par le Décret-Missions de 1997, à savoir :

- promouvoir la confiance en soi et le développement de la personne de chacun des élèves;
- amener tous les élèves à s'approprier des savoirs et acquérir des compétences qui les rendent aptes à apprendre toute leur vie et à prendre une place active dans la vie économique, sociale et culturelle;
- préparer tous les élèves à être des citoyens responsables, capables de contribuer au développement d'une société démocratique, solidaire, pluraliste et ouverte aux autres cultures;
- assurer à tous les élèves des chances d'émancipation sociale.

Dans le champ de la formation, aucun texte ne définit formellement et globalement les objectifs de l'alternance. Les décrets et arrêtés relatifs aux différents opérateurs ou dispositifs définissent une série de finalités, en termes d'acquisitions de compétences, de qualification, d'aptitudes comportementales, de citoyenneté,

- Compte tenu de ces cadres différents, **la négociation entre les acteurs de l'alternance peut se décliner de façon différente selon que l'on se situe dans le champ de l'enseignement ou de la formation.**

Dans le champ de l'enseignement, la négociation se déroule actuellement davantage en amont et de façon plus globale, notamment lors de l'établissement des profils de qualification au sein de la CCPQ qui rassemble interlocuteurs sociaux et représentants de l'enseignement. Dans le champ de la formation même si certains opérateurs s'appuient sur des profils négociés en amont au sein de la CCPQ, la négociation entre l'opérateur, le stagiaire et l'entreprise pourra porter de façon plus précise sur les objectifs et modalités de chaque action.

- **Les modes de reconnaissance des compétences acquises varient également selon que l'on se situe dans le champ de l'enseignement ou de la formation.** Dans l'enseignement, la certification, compétence exclusive de la Communauté française, ouvre des effets de droit. La réussite donne lieu à la délivrance d'un certificat de qualification. Dans le champ de la formation, la réussite débouche sur la certification des acquis par les entreprises, les secteurs ou l'opérateur, voire sur une simple attestation de fréquentation.
- Le Conseil souligne que, **dans la pratique, cette distinction théorique entre l'alternance dans le champ de la formation et l'alternance dans le champ de l'enseignement n'est pas toujours aussi nettement tranchée.** Les frontières entre les deux champs sont parfois floues; l'IFAPME opère ainsi dans les deux champs.

Composante de la formation en alternance	Indicateurs de la composante	Variables de la composante
- existence de fonctions correspondant à deux lieux et temps : celui de la production en entreprise (de biens ou de services, marchande ou non marchande) et celui de la formation (en établissement scolaire ou centre de formation).	- l'organisation en charge de la production est affiliée à l'ONSS. - l'organisation en charge de la formation est agréée par la CF, la RW ou la Cocof.	- type d'opérateurs de formation : depuis l'opérateur unique jusqu'au partenariat multi-opérateur.
- articulation des deux fonctions dans un projet négocié de formation commun ayant pour objectif l'acquisition de compétences liées à un métier.	- dans le champ enseignement : traduction du projet dans un contrat. - dans le champ formation : traduction du projet dans un contrat ou une convention tripartite (entreprise-opérateur-stagiaire). - dans les deux cas, ce contrat ou convention comprend notamment l'énoncé : <ul style="list-style-type: none"> • des buts visés; • des compétences à acquérir dans l'établissement scolaire / centre de formation et dans l'entreprise; • du mode d'encadrement; • du mode d'évaluation; • des droits et obligations des parties signataires. - implication des acteurs socio-économiques dans les profils de qualification, les programmes de formation et les modalités d'évaluation; reconnaissance (agrément) par les interlocuteurs sociaux des entreprises avec lesquelles les contrats sont conclus.	- les buts visés : la qualification et l'emploi. - la liste des compétences. - le mode d'évaluation conjoint : depuis la grille d'observation concertée jusqu'au jury commun de qualification.
- reconnaissance des compétences acquises.	- indication dans le contrat du type de reconnaissance des compétences à l'issue de formation et de ses effets. - enseignement : certification par les pouvoirs publics. - formation : certification ou reconnaissance des compétences acquises par les pouvoirs publics, les secteurs ou les entreprises.	- depuis la reconnaissance des acquis jusqu'au diplôme de l'enseignement supérieur.
- une alternance régulière de temps et de lieux de formation et de travail inscrite dans des cycles de minimum six mois.	- l'organisation d'activités chaque mois dans chacun des lieux. - durée du contrat minimale de six mois.	- durée du contrat minimale de six mois, dérogations possibles. - une durée inférieure peut être fixée en fonction du niveau de départ et de l'objectif à atteindre.
- deux temps minimum pour chacune des fonctions. - l'addition de ces deux temps ne peut excéder le temps plein (durée hebdomadaire moyenne de travail du secteur).	- sur l'ensemble du processus, 20 % minimum sont réservés à la formation, 50 % à la production.	

<ul style="list-style-type: none"> - une fonction d'encadrement dans les deux lieux permettant au minimum un contact pédagogique mensuel et s'inscrivant dans une perspective d'évaluation formative. 	<ul style="list-style-type: none"> - identification, dans le contrat tri-partite, du tuteur en entreprise et de l'accompagnateur issu du centre de formation. - les liens opérationnels à établir chaque mois entre production et formation sont définis par le contrat. 	<ul style="list-style-type: none"> - la fonction d'encadrement : depuis l'individu assumant à lui seul toutes les fonctions jusqu'à une fonction tutorale plus complexe où les rôles sont explicitement répartis (responsable légal du stage – tuteur pédagogique.
<ul style="list-style-type: none"> - la reconnaissance de la situation d'apprenant particulière au stagiaire qui lui octroie le temps nécessaire à l'acquisition de compétences et la marge d'erreur relative à la nature de l'opération de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> - une clause dans le contrat tri-partite prévoit que le stagiaire ne pourra pleinement répondre aux impératifs de production qu'en fin de stage. 	
<ul style="list-style-type: none"> - la reconnaissance monétaire du stagiaire et son accès aux droits sociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> - leur indication dans le contrat. 	<ul style="list-style-type: none"> - le statut du stagiaire depuis celui de la convention d'insertion socioprofessionnelle jusqu'au contrat de travail en adéquation avec l'âge et le niveau de qualification acquise..

Les principales précisions et modifications introduites par rapport à l'avis du CEF sont les suivantes :

- **La déclinaison introduite en termes d'indicateurs et variables, entre l'alternance dans le champ de l'enseignement et dans le champ de la formation.**
- **Les buts visés** : les objectifs premiers de la formation doivent être **la qualification et l'emploi**; les étapes de socialisation et pré-qualification¹ peuvent être nécessaires pour certains stagiaires mais il s'agit de moyens et non de buts. Améliorer l'attractivité de la formation en alternance tant pour les jeunes que pour les employeurs nécessite de renforcer les articulations entre formation en alternance, qualification et emploi.
- **La primauté des objectifs de qualification et d'emploi et l'inscription de la formation en alternance dans une approche «métiers» implique de renforcer l'implication des interlocuteurs sociaux dans la définition des profils de qualification, des programmes de formation et des modalités d'évaluation.**
- Le renforcement du lien à la qualification et l'emploi suppose également **d'améliorer la reconnaissance des compétences acquises par les stagiaires**. Si la certification doit rester une compétence des pouvoirs publics, la reconnaissance des acquis tant par les opérateurs que par les entreprises et les secteurs doit être développée.
Pour être crédible aux yeux des entreprises et valorisable sur le marché de l'emploi, cette reconnaissance des acquis devrait être basée sur des cahiers des charges, des outils d'évaluation et des épreuves communes aux différents opérateurs de formation.
- **Durée de la formation** : si la règle générale, pour garantir l'acquisition de compétences, doit être une durée minimale de 6 mois, des dérogations à cette durée minimale devraient pouvoir être introduites en fonction du niveau de départ et de l'objectif à atteindre.

2.2. PROPOSITION FORMULEE PAR LA REGION WALLONNE, LA REGION BRUXELLOISE ET LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE A LA CONFERENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI

2.2.1. Présentation de la proposition²

- **Objectifs** :
 - Attirer, par un statut convenable, plus de personnes et principalement des jeunes vers des filières de formation.
 - Permettre à tous les employeurs de former leurs travailleurs au moindre coût.
 - Simplifier considérablement le paysage de la formation pour l'employeur comme pour la personne en formation.
- **Activation des personnes en formation en alternance** : l'activation des travailleurs en formation en alternance vise à encourager travailleurs et employeurs à (s')investir dans des démarches de formation et complète le plan Rosetta.

¹ Reprises dans la définition du CEF, en référence notamment aux «étapes» du parcours d'insertion en vigueur à cette époque.

² Extrait de la note «Activation et alternance : projet de promotion de la formation en alternance. Note de travail en préparation de la Conférence nationale pour l'Emploi. Septembre 2003».

- **Modalités :**
 - Un jeune peu qualifié (à définir) qui rentre dans un contrat de travail mi-temps et qui pour l'autre mi-temps suit une formation ouvre le droit pour son employeur à une activation de 250 € par mois pendant toute la durée de la formation, d'une durée de trois ans maximum.
 - Cette activation est cumulable avec les réductions de cotisations pour les Rosetta et celles pour les bas salaires (personnelles et patronales, ciblées et structurelles).
 - Cette activation est accessible même si le travailleur n'a pas, à priori, droit aux allocations de chômage ou d'attente, comme c'est d'ailleurs déjà le cas pour les personnes dites «rentrantes».
 - La période passée en entreprise pour les besoins de la formation, pour peu qu'elle se passe chez l'employeur, est considérée comme du travail et rentre dans le mi-temps du contrat de travail.
 - Cette mesure, pour avoir de l'ampleur, doit être couplée avec une mesure d'amélioration du statut de la personne en formation.
- **Le statut des personnes en formation :** les personnes en formation en alternance passent au moins la moitié de leur temps de formation en entreprise. Elles participent assez rapidement au processus de production. Pour ce travail, elles perçoivent une allocation de stage progressive et ouvrent certains droits sociaux, mais pas l'accès au chômage. Deux obstacles majeurs au développement de ce type de formation : le coût pour le patron formateur et le manque d'attractivité pour les jeunes.

Proposition : au lieu de considérer ces personnes comme stagiaires en formation, il faut les considérer dès le début comme des travailleurs mi-temps.

Avantages :

- Pour l'employeur : droit aux réductions de cotisations et au plan Rosetta + activation de 250 €/mois; simplification.
 - Pour le travailleur : contrat de travail, salaire, couverture sociale complète, expérience professionnelle valorisable, réduction des cotisations personnelles.
 - Pour l'Etat : augmentation du taux d'emploi des jeunes de moins de 25 ans.
- Pour être promotionné et permettre aux formations délivrées par les Fonds sectoriels d'être prises en compte, ce mécanisme doit être soumis à la réflexion des interlocuteurs sociaux.
 - Il reviendrait au pouvoir politique (ministres ayant la formation professionnelle ou l'enseignement en alternance dans leurs attributions) d'apprécier si cette formation relève bien de la logique de l'alternance. La compétence des Communautés et des Régions est préservée : elles établissent la liste des formations reconnues et organisent la relation contractuelle tripartite employeur/opérateur/travailleur. La liste des formations reconnues est communiquée au pouvoir fédéral qui ouvre le droit à l'activation.

Les Régions et Communautés gardent aussi la possibilité d'accorder des incitants complémentaires. Les dispositifs existants offrant des avantages supérieurs (certaines formations dans les Fonds sectoriels, CAI, ...) peuvent continuer à se développer; ils seront simplement mieux soutenus et donc plus attractifs pour le travailleur et l'employeur.

Vu les incitants au nouveau dispositif, l'employeur paierait moins cher pour un travailleur mi-temps que pour un apprenti actuellement.

2.2.2. Réflexions du Conseil sur cette proposition

Le Conseil considère que la proposition formulée par la Région wallonne, la Région bruxelloise et la Communauté germanophone s'inscrit davantage dans le cadre des emplois d'insertion que de la formation en alternance, telle que définie ci-avant.

Le Conseil constate en effet que :

- l'objectif d'acquisition d'une qualification n'apparaît pas dans cette proposition; l'accent est mis principalement sur l'insertion dans l'emploi de personnes peu qualifiées;
- la nécessaire articulation entre les fonctions de production et de formation dans un projet négocié ayant pour objectif l'acquisition de compétences liées à un métier n'apparaît pas non plus dans la proposition;
- d'autres éléments constitutifs de l'alternance tels la reconnaissance des compétences acquises et la fonction d'encadrement dans les deux lieux ne sont pas présents non plus.

Le Conseil relève également que

- la proposition formulée ajouterait une mesure supplémentaire à un paysage de l'alternance déjà caractérisé par la multiplicité et la complexité des statuts, ce qui va à l'encontre de l'objectif de simplification;
- la proposition formulée est axée presque exclusivement sur l'attractivité financière du dispositif pour les employeurs; or ce facteur ne constitue qu'un élément d'attractivité parmi d'autres.
