

## Chapitre 2 : Organisation des formations CEFA

### 1. Contexte

#### 1.1. Historique et bases légales

Les CEFA, Centres d'Education et de Formation en Alternance, sont nés de la volonté d'organiser un cadre qui réponde aux jeunes à la recherche d'autres formes de scolarité que celles traditionnelles de l'enseignement de plein exercice. Les CEFA leur proposent en effet une alternance entre formation et pratique professionnelle.

Ce type d'enseignement a la double vocation de qualification et d'intégration socio-professionnelle. L'objectif de qualification est à réaliser par l'insertion dans le monde de l'emploi, et celui d'intégration par une pratique professionnelle avérée et encadrée. L'encadrement proposé en CEFA est conçu pour favoriser la valorisation personnelle de l'élève et l'expérimentation pratique en centre ainsi qu'en entreprise.

L'enseignement qualifiant en alternance organisé par les CEFA a porté jusqu'au début des années 90 la dénomination de " Centres d'Enseignement à Horaire Réduit " (CEHR). A la suite de l'arrêté royal du 16 juillet 1984, ces derniers ont vu le jour en 1985 dans une quarantaine d'établissements d'enseignement secondaire technique et professionnel. Leur vocation première était d'accueillir des jeunes toujours en obligation scolaire, moins de trois cents au départ, en quête d'une alternative à l'enseignement de plein exercice.

Trois raisons justifiaient alors la création de cette nouvelle forme d'enseignement :

- \* l'allongement de l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans. De nombreux jeunes de 15 à 18 ans ne se retrouvant pas dans les structures d'en-

seignement traditionnelles aspiraient à suivre des cours en association avec une pratique professionnelle en entreprise ;

- × la volonté politique de revaloriser l'enseignement qualifiant par le biais d'une plus grande proximité avec l'entreprise ;
- × la volonté de suivre les recommandations européennes qui encourageaient déjà l'alternance comme moyen de remédiation au chômage des jeunes lié à leur faible niveau de qualification.

Quelques repères chronologiques entre 1983 et 2001 témoignent de l'investissement législatif et réglementaire continu de la part des pouvoirs publics en faveur de cette nouvelle forme d'enseignement qualifiant en alternance :

*29 juin 1983* : la loi qui prolonge l'obligation scolaire jusque 18 ans introduit la possibilité légale d'une obligation scolaire à temps partiel.

*16 juillet 1984* : un arrêté royal définit, à titre expérimental, les modalités d'organisation des Centres d'Enseignement à Horaire Réduit (CEHR).

*3 juillet 1991* : un décret réorganise les CEHR en Centres d'Education et de Formation en Alternance (CEFA), désormais soutenus par les moyens du FSE, Fonds Social Européen.

*18 mars 1996* : une modification du décret de 1991 rend la formation des jeunes en entreprise obligatoire pour qu'il y ait qualification.

*23 septembre 1997* : décret sur les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et secondaire, avec notamment les articles 45 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 organisant l'enseignement en alternance dans les CEFA. Ce texte positionne l'alternance au sein de l'enseignement secondaire et précise que, sous certaines conditions, les mêmes certifications et qualifications que dans le plein exercice peuvent être délivrées.

## 1.2. Missions

Comme tout établissement d'enseignement, les CEFA sont tenus par les impératifs et garanties de service public posés, pour l'enseignement, entre autres par le Décret Missions déjà évoqué.

Outre ces missions d'ordre général, les CEFA ont sur base du décret du *19 juillet 2001*, plusieurs devoirs :

- \* inscrire les élèves apprenants sans discrimination aucune et, si nécessaire, quelque soit le moment de l'année scolaire ;
- \* assurer l'accueil, l'encadrement et l'accompagnement des élèves en vue de définir un parcours individualisé d'insertion socioprofessionnelle ;
- \* élaborer avec l'élève un projet personnel et professionnel ; aider le jeune dans sa recherche d'insertion ;
- \* assurer la formation des élèves et l'articulation de celle-ci avec le volet formation par le travail en entreprise ;
- \* favoriser le développement social et culturel des élèves ;
- \* dispenser, à temps partiel, des cours théoriques généraux adaptés au choix professionnel de l'élève ainsi qu'une formation pratique en atelier ;
- \* dans un second temps partiel, veiller à ce que l'apprenant acquière bien en entreprise l'expérience pratique et les compétences professionnelles prévues dans le plan de formation et qui seront, par ailleurs, certifiées après réussite des épreuves finales de qualification.

La circulaire ministérielle du 21 janvier 2002 précise en ce qui concerne l'enseignement en alternance que :

- \* il s'agit toujours d'enseignement secondaire de qualification ;
- \* la formation se fait en référence à un profil de formation élaboré par la C.C.P.Q. (Commission Communautaire des Professions et des Qualifications) ;
- \* la formation en entreprise et la formation dans l'établissement d'enseignement sont complémentaires ;

- × l'élève est tenu de fréquenter régulièrement l'établissement et l'entreprise, au minimum pendant un nombre d'heures fixé ;
- × le calendrier scolaire de l'enseignement secondaire en alternance n'est pas nécessairement identique à celui du plein exercice : l'année scolaire ne commence donc pas nécessairement le 1er septembre dans l'alternance.

De manière plus concrète, la formule d'alternance proposée par les CEFA est à concevoir comme une relation tripartite entre : un élève et/ ou ses représentants légaux, le CEFA (la direction de l'établissement scolaire ou son délégué) et l'entreprise. Il s'agit donc d'un contrat au terme duquel un jeune obtient un diplôme et/ou une qualification dans le métier qu'il s'est choisi (parmi plus de cent possibilités, tous secteurs confondus) pour autant qu'il réussisse son cursus scolaire.

Le responsable de l'établissement scolaire ou son délégué au sein du CEFA s'engage donc juridiquement, dans un contrat, à remplir les objectifs énumérés ci-dessus. Il est, à l'instar de l'élève et de l'entreprise, co-signataire à la convention et veille au bon déroulement de celle-ci tout au long du cycle de cours prévu pour la certification et/ou la qualification envisagée.

Pendant toute cette période, le jeune inséré en entreprise perçoit une indemnité progressive mensuelle de formation et est pleinement intégré dans l'entreprise qui, pour sa part, s'engage à suivre le profil de formation, adapté à l'apprenant et à son choix professionnel.

## 2. Organisation de la formation

### 2.1. Modalités et durée de la formation

Le CEFA a son siège administratif dans un établissement d'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice, qui est dénommé " établissement siège " : il y en a une quarantaine en Communauté française.

Tout établissement de plein exercice et faisant de l'enseignement qualifiant, tout établissement d'enseignement secondaire spécial et tout éta-

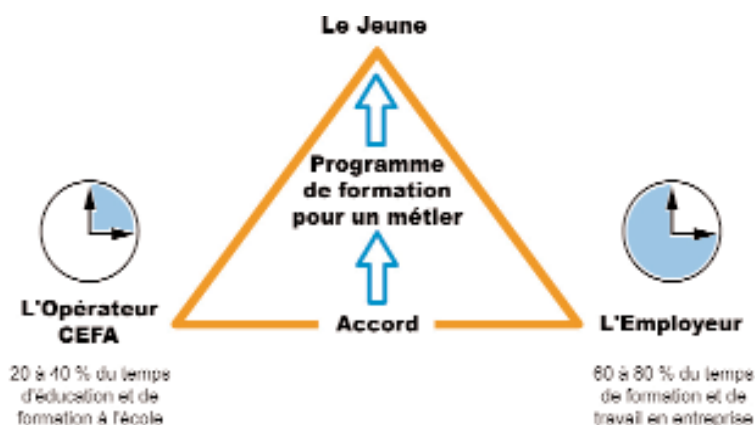
blissement de promotion sociale peut demander de coopérer avec le CEFA de la zone où il a son siège. Il est appelé " établissement coopérant ".

Les cours sont dispensés à raison de six cents périodes de cinquante minutes qui se répartissent sur vingt semaines au moins par an. La formation de l'apprenant comprend aussi six cents heures d'activités de formation par le travail en entreprise par an.

Cette organisation se traduit en pratique par deux jours de cours par semaine et trois jours en entreprise. La proportion d'heures en entreprise par rapport à celles réservées aux cours change en fonction de l'évolution et de l'âge de l'apprenant. Dans cette dynamique d'enseignement, il y a une véritable complémentarité entre l'entreprise et le CEFA afin de donner au jeune la meilleure formation possible dans le métier qu'il s'est choisi.

Les implications contractuelles peuvent entraîner un temps de formation en dehors du calendrier scolaire. L'alternance est donc une méthode pédagogique propre à l'enseignement de qualification basée sur une relation triangulaire entre un jeune, un CEFA (opérateur de formation) et un lieu de travail (entreprise).

Le jeune, l'entreprise et le CEFA (la direction de l'établissement scolaire ou son délégué) s'engagent contractuellement en vue de l'acquisition par l'élève des compétences nécessaires à sa qualification professionnelle. Concrètement, on peut résumer l'emploi du temps du jeune comme suit:



## 2.2. Articles 49, 47, 45 et certificat de gestion

### 2.2.1 Article 49

Les CEFA permettent aux élèves d'obtenir dans certains cas un diplôme ou une qualification (CE6P, CESS et/ou CQ6, CQ7) équivalente à celle obtenue dans le cadre du plein exercice avec en plus, une expérience professionnelle avérée. Dans le jargon de l'alternance l'on qualifie ces formations d'article " 49 ", en référence au numéro d'article traitant de la question dans le Décret Missions. Dans cette hypothèse, les programmes des cours, les épreuves de qualification et les examens portent sur les mêmes matières que celles enseignées dans le plein exercice. Sont ici concernés les 2ème et 3ème degrés de l'enseignement professionnel et le 3ème degré de l'enseignement technique en alternance. Des formations de gestionnaire d'entreprise sont également organisées pour permettre aux apprenants de lancer leur propre activité indépendante.

### 2.2.2 Article 47

L'article 47 du même décret laisse la possibilité au Gouvernement de définir des profils de formation spécifiques à l'enseignement secondaire spécial de forme 3.

### 2.2.3 Article 45

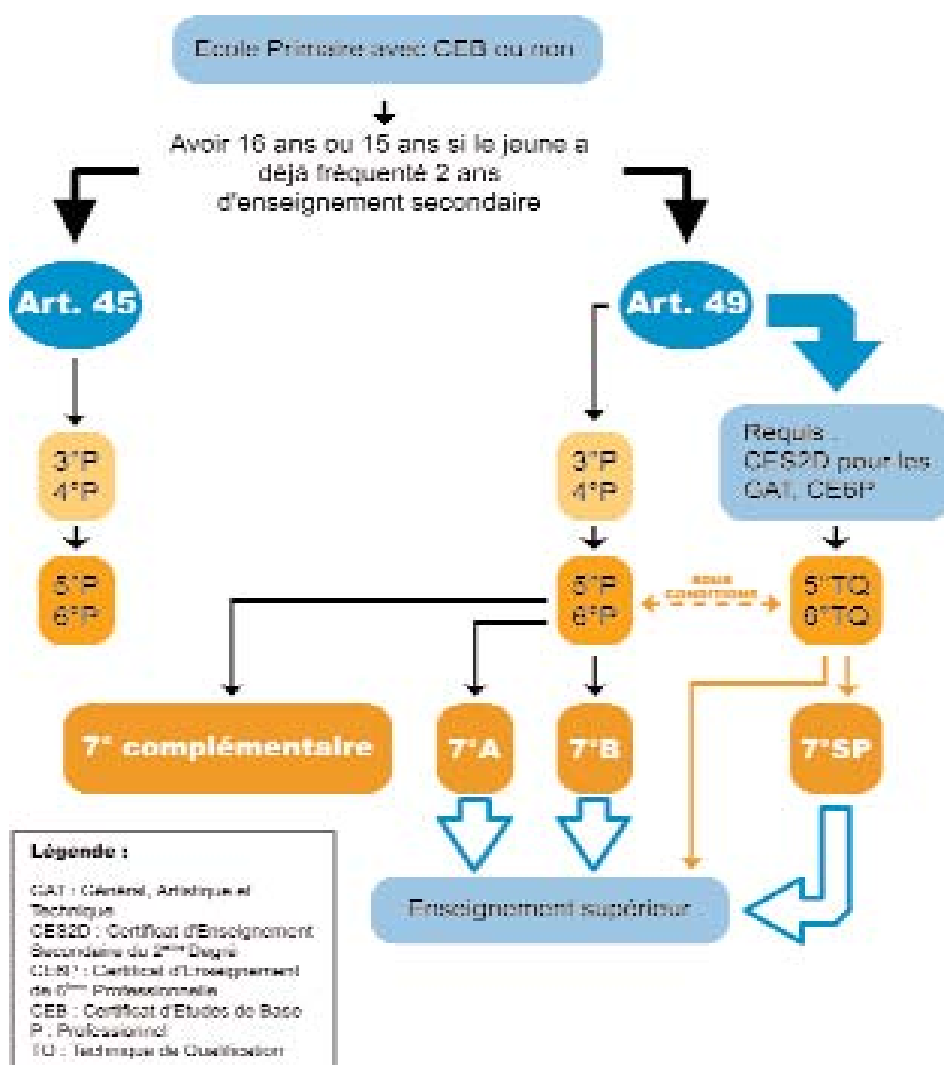
Les CEFA offrent également la possibilité de suivre une formation comprenant des cours généraux et humanistes mais dont la finalité, principalement pratique et professionnelle est directement axée sur un métier. Dans le langage de l'alternance, l'on parle de formations en article " 45 ". Quand le jeune a atteint les compétences reprises dans le profil spécifique, il obtient le certificat de qualification spécifique. S'il a suivi au moins deux années scolaires dans la même orientation d'études mais n'a pas encore atteint les compétences reprises dans le profil spécifique, il obtient une Attestation de Compétences Intermédiaire. Les options organisées en " article 45 " sont prévues pour les 2ème et 3ème degrés de l'enseignement professionnel secondaire en alternance.

### 2.2.4 Certificat de gestion

Les CEFA organisent des formations de gestionnaire d'entreprise également organisées pour permettre aux apprenants de lancer leur propre activité indépendante.

D'une manière générale, l'organisation d'une formation en alternance doit obligatoirement avoir un profil de formation validé par la Commission Communautaire des Professions et des Qualifications (C.C.P.Q.) et être validée par le Parlement de la Communauté française. Elle peut être organisée en urgence, avec l'accord de la Ministre de l'Enseignement obligatoire, dans l'attente de la validation.

Schématiquement, les parcours possibles en alternance peuvent se résumer comme suit :



## 2.3. Conditions d'admission et d'inscription

Les CEFA s'adressent :

- \* aux jeunes de 15 ans qui ont déjà fréquenté régulièrement deux années d'enseignement secondaire ;
- \* à tout jeune âgé de 16 à moins de 18 ans ;
- \* 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 1er octobre de l'année civile de leurs 21 ans et qu'ils aient conclu un contrat avec une entreprise.

Comme mentionné précédemment, hormis les conditions d'âge de 15 ans minimum pour ceux qui ont déjà fréquenté régulièrement deux années dans l'enseignement secondaire de plein exercice, aucune condition particulière n'est posée pour pouvoir s'inscrire dans cette forme d'enseignement obligatoire.

L'élève doit cependant être reconnu physiquement apte à l'exercice de la profession pour laquelle il se forme. Cette reconnaissance se fait au terme d'une visite médicale organisée par l'employeur.

## 2.4. Passerelles

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

De même, au sein des modalités d'organisation en alternance (art 45, 47 et 49), une mobilité est prévue de telle sorte que si un jeune devait changer d'option ou devait se réorienter, il resterait pris en charge par l'équipe éducative et aurait avec elle la possibilité de revoir son choix et continuer à recevoir des cours tout en étant, le cas échéant, inséré dans une nouvelle entreprise.



## 3. Droits et obligations

### 3.1. Dans le chef des apprenants

Depuis le 18 mars 1996, l'insertion en entreprise est obligatoire dans le cadre de l'enseignement en alternance en CEFA. Elle s'inscrit dans un cursus pédagogique précis et elle est déterminante pour l'obtention d'une certification et/ou d'une qualification.

Cette insertion est conçue pour que l'élève puisse s'informer, se former, acquérir des compétences en vue de l'obtention d'un titre et non pour effectuer un travail à la demande et au profit de l'employeur.

L'élève inséré en entreprise dans le cadre des CEFA est **assimilé au travailleur** lorsqu'il est sur les lieux de l'entreprise.<sup>1</sup>

Il en découle que l'apprenant est soumis aux **mêmes obligations** que le travailleur " ordinaire " en entreprise. Il veille à participer activement à son intégration dans l'entreprise en allant à la rencontre de la culture et de la vie de l'entreprise, il s'implique activement dans le processus de sa formation et respecte les consignes de sécurité et d'hygiène en vigueur sur son lieu de travail. Comme tout travailleur, l'apprenant s'engage à respecter les règles de déontologie et de confidentialité et accepte le processus d'évaluation tout en y participant.

Dans le cadre des CEFA, on ne peut cependant parler de " contrat de travail " en soi. Dans la mesure où l'apprenant est encore soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, il convient de parler en termes généraux de " convention - formation " qui impose à l'apprenant des devoirs supplémentaires, dont la fréquentation des cours, dans la mesure où l'élève est encore soumis à l'obligation scolaire.

En effet, l'assiduité aux cours et en entreprise est déterminante pour la subsistance du contrat du jeune et donc pour sa certification et/ou qualification. Dans cet esprit, il communique avec toutes les personnes qui ont pour mission d'assurer son encadrement et sa formation. De ce fait,

<sup>1</sup> Ce point est par ailleurs confirmé par l'article 2 de l'arrêté du 03/05/99 relatif à la protection des travailleurs sur les lieux de travail qui définit le jeune au travail comme étant : " tout travailleur mineur âgé de 15 ans ou plus et qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein. ".  
L'arrêté Royal du 03/05/03 (M.B du 23/05/03) modifiant celui de 99 est encore plus précis sur ce point puisqu'il y est question de " tout élève ou étudiant exerçant une forme de travail dans une entreprise dans le cadre d'un programme de l'enseignement en vue d'acquérir une expérience professionnelle ".

un nombre trop élevé d'absences injustifiées entraîne à brève échéance la perte de la qualité d'élève régulier.

En ce qui concerne ses droits, tout dépendra du type de contrat que l'apprenant conclut avec son employeur et son CEFA. L'alternance en CEFA a principalement recours à la Convention d'Insertion Socio-Professionnelle.

De façon succincte, voici les contrats et conventions qui sont utilisés par les CEFA. Vous pourrez trouver sur le site de SYSFAL ([www.sysfal.be](http://www.sysfal.be)) des modèles et les explications complémentaires à propos de ces contrats.

### ***La C.I.S.P.***

La Convention d'Insertion Socio-Professionnelle peut être conclue entre un employeur, le jeune et un CEFA (la direction de l'établissement scolaire ou son délégué). C'est une convention à l'usage exclusif des opérateurs de l'enseignement en Communauté française. La CISP est réservée aux jeunes en obligation scolaire à temps partiel de 15 à 18 ans, et doit être conclue avant le 31 décembre de l'année où l'élève atteint l'âge de sa majorité. D'une durée au maximum d'un an, elle peut être reconduite jusqu'au 30 juin de l'année où le jeune atteint ses 20 ans afin de lui laisser le soin de terminer son cycle de formation.

Avec cette convention, le jeune reçoit une indemnité mensuelle progressive en fonction de son âge et de son " ancienneté " dans la formation. Cette indemnité est un pourcentage du revenu moyen minimum mensuel garanti (R.M.M.M.G.). En 2005, 62 % des jeunes de l'enseignement qualifiant organisé en alternance se trouvaient en entreprise par ce biais.

### ***Le C.A.I.***

Le Contrat d'Apprentissage Industriel est organisé par les comités paritaires d'apprentissage et s'adresse aux jeunes entre 15 et 18 ans, soumis à l'obligation scolaire à temps partiel. L'élève reçoit une formation pratique en entreprise et suit des cours théoriques complémentaires. L'apprenant dispose d'un statut reconnu de " salarié en formation ", ce qui lui permet de bénéficier de droits et devoirs identiques au travailleur.

Il reçoit une indemnité d'apprentissage mensuelle basée sur un pourcentage du R.M.M.M.G., en fonction de son âge.

À la fin de son contrat, d'une durée de 6 mois jusqu'à deux ans, l'apprenant obtient en cas de réussite une certification sectorielle en plus de la qualification et/ou la certification délivrée par le CEFA. Les CAI sont principalement organisés dans les secteurs de l'électricité, l'industrie agroalimentaire, le textile, les filières du bois et de l'automobile, l'industrie technologique et la construction.

Pour ce secteur, il existe deux contrats spécifiques semblables au CAI :

- le régime d'apprentissage construction Jeune (RAJ), pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel entre 15 et 18 ans ;
- le régime d'apprentissage spécifique au secteur de la construction (RAC), destiné aux jeunes de 18 à 25 ans qui n'ont pas obtenu de certificat de qualification construction dans l'enseignement de plein exercice.

### ***Le Contrat de travail pour employé***

Contrat de travail agréé s'il est conclu à temps partiel.

### ***Le Contrat de travail pour ouvrier***

Contrat de travail agréé s'il est conclu à temps partiel.

Ces différents contrats peuvent, s'ils le stipulent comme tel, avoir la qualité de CPE (Convention de Premier Emploi).

### ***Convention de premier emploi de types II et III (CPE)***

C'est le système qui a remplacé la Convention Emploi-Formation depuis janvier 2004. La CPE offre comme avantage pour l'employeur qui engage un jeune moins qualifié une réduction des cotisations sociales jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans. Il existe trois types de CPE ayant pour chacune d'elles leurs particularités.

Tous ces contrats impliquent des rémunérations différentes indexées impossibles à détailler ici. A titre d'exemple, citons le cas théorique d'un

jeune de 17 ans, travaillant sous CISP 23 heures semaines dans une entreprise de garage comptant trois salariés. Il perçoit la première année 231.63 euros par mois, 289.54 euros par mois la 2ème année et 335.87 euros par mois la troisième année<sup>1</sup>.

La diversité des statuts possibles de l'élève CEFA lui confère certains privilèges par rapport au travailleur ordinaire. Ainsi, dans le cadre de la Convention d'Insertion Socio-Professionnelle, contrat le plus utilisé par les CEFA, l'apprenant bénéficie de droits spécifiques dans les domaines suivants <sup>2</sup> :

- × **soins de santé** : les jeunes de moins de 18 ans sont considérés comme personnes à charge et bénéficient des droits " dérivés " des parents. Les apprenants majeurs s'affilient à une mutualité bien qu'ils peuvent continuer à bénéficier des prestations de santé jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle au cours de laquelle ils ont perdu la qualité de personne à charge ;
- × **assurance maladie invalidité** : les personnes à charge n'ont pas droit aux indemnités d'incapacité primaire ni aux indemnités d'invalidité. Les apprenants de plus de 18 ans pourront en bénéficier s'ils sont régulièrement affiliés et moyennant un nombre minimal de jours de travail (120 jours ou 400 heures) ;
- × **allocations familiales** : les jeunes apprenants continuent à bénéficier des allocations familiales pour autant que leur rémunération brute ou leur prestation sociale n'excède pas 443,89 euros par mois ;
- × **jours fériés** : les apprenants bénéficient des 10 jours fériés d'une année ;
- × **fiscalité** : si le revenu imposable annuel de l'apprenant est inférieur à 8 550 euros, ce dernier ne paie pas d'impôts (cas de l'apprenant isolé). Il reste à charge de ses parents si son revenu annuel net ne dépasse pas 2 540 euros ;
- × **vacances annuelles** : le droit aux congés payés est accordé au prorata du nombre de jours de travail. Il en est de même pour le pécule de vacances ;
- × **allocations de chômage** : le droit aux allocations de chômage ne peut pas être ouvert sur base du travail presté dans le cadre d'une C.I.S.P.

<sup>1</sup> indice au 01.10.06

<sup>2</sup> Voir Sysfal Info n°13 : Informations détaillées sur le site du Secrétariat Permanent de la Formation en Alternance : [www.sysfal.be/sysfalinfo.cfm](http://www.sysfal.be/sysfalinfo.cfm) ou par téléphone au numéro vert 0800/92 345.

## 3.2. Dans le chef de l'entreprise

Toute entreprise, publique ou privée, souhaitant collaborer avec un CEFA pour l'engagement d'un apprenant doit être en règle de cotisations sociales et respecter les dispositions de droit social en vigueur. Dans le cadre des C.A.I., certaines conditions sectorielles doivent être rencontrées.

Le chef d'entreprise (ou le tuteur en entreprise) doit satisfaire à des conditions d'âge et d'expérience professionnelle. Sauf dérogation, il doit avoir 25 ans minimum et compter une expérience utile d'au moins sept années.

Toute entreprise publique ou privée s'investissant dans l'enseignement de qualification en alternance organisé par les CEFA peut recevoir des aides financières régionales et fédérales. Il s'agit d'un encouragement financier du Gouvernement fédéral pour inciter les entreprises à accueillir des apprenants. De plus, depuis septembre 2006, l'employeur qui accueille un apprenant en alternance pourra bénéficier sous certaines conditions d'un bonus de stage.

Dans le cadre de l'embauche de " tout travailleur mineur âgé de 15 ans ou plus et qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein " <sup>1</sup>, l'employeur doit effectuer une analyse de risques encourus par les jeunes dans leur travail, " afin d'évaluer tout risque éventuel pour la sécurité, la santé physique et mentale ou le développement, résultant d'un manque d'expérience, de l'absence de la conscience de l'existence de risque, ou du développement non encore achevé des jeunes. " <sup>2</sup>

L'employeur est de plus tenu de prendre les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé et de la sécurité des jeunes au travail.

Une visite médicale de l'apprenant préalable à la mise au travail est également demandée à l'employeur. Il en supporte les coûts tout comme ceux engendrés par la surveillance de la santé des jeunes.

Le chef d'entreprise met tout en œuvre pour assurer une intégration du jeune au sein de l'entreprise et dans le métier qu'il a choisi. Il s'assure

<sup>1</sup> L'arrêté royal du 03/05/99, revu par l'A.R. du 03/05/03 l'article 2

<sup>2</sup> Art 12 bis de l'A.R. de 2003 : cette analyse de risque doit être transmise à l'établissement d'enseignement

que le jeune participe effectivement à l'ensemble des activités qui relèvent de sa formation et reconnaît le jeune comme membre à part entière de l'entreprise et de l'équipe de travail.

Si le patron ne prend pas lui-même en charge le jeune, il veille à ce qu'un tuteur ayant les compétences appropriées et motivé encadre l'apprenant. Pour ce faire, il s'assure que le tuteur ait la disponibilité nécessaire pour mener à bien sa tâche.

Au-delà des obligations découlant du droit du travail, l'employeur participe activement au processus de formation dont il est partenaire. Ceci implique une bonne transmission des informations entre le jeune, le CEFA et l'entreprise.

Il lui incombe également de suivre le plan de formation tel qu'il a été établi conjointement. Ce plan peut être revu ponctuellement entre toutes les parties en fonction de la progression de l'apprenant.

Le chef d'entreprise utilise les dispositifs et les outils mis à sa disposition par les CEFA pour évaluer la progression du jeune pendant et en fin de formation.

En ce qui concerne les droits que peuvent revendiquer les employeurs, il s'agit majoritairement de réductions de cotisations sociales ainsi que d'aides fédérales, régionales et sectorielles. Toutes les informations relatives à ces réductions et avantages peuvent être consultées sur le site du secrétariat permanent de la formation en alternance : [www.sysfal.be](http://www.sysfal.be) ou par téléphone (numéro vert) au 0800/92345.

### 3.3. Dans le chef de l'opérateur

A la fois opérateurs de formation et partenaires à la convention liant le jeune à l'entreprise, les CEFA sont impliqués dans le champ de l'enseignement et dans le champ de la formation.

Dans le champ de l'enseignement, les finalités sont celles de l'enseignement secondaire telles que définies par le Décret-Missions de 1997. Il

s'agit de promouvoir la confiance en soi et le développement de chaque élève, amener les jeunes à être aptes à apprendre toute leur vie et s'insérer dans la vie culturelle, sociale et économique, préparer les jeunes à devenir des citoyens responsables, donner à tous des chances d'émancipation sociale, ouvrir le droit à des certifications et qualifications correspondant aux compétences requises pour l'exercice d'une profession. Dans le champ de la formation, les finalités sont définies en terme d'organisation de compétences et de qualifications par la C.C.P.Q.

Les décrets de 1991 et de 2001 assignent aux CEFA des objectifs et des contraintes clairs quant à leurs missions.

C'est ainsi qu'il est précisé que : " Les Centres d'Education et de Formation en Alternance ... assurent la formation des élèves et l'articulation de celle-ci avec la formation en entreprise. " <sup>1</sup>

Cette disposition fait du CEFA la véritable charnière entre le jeune et l'entreprise dans le processus d'alternance. C'est au CEFA (la direction de l'établissement scolaire ou son délégué) que revient la tâche d'organiser les cours adaptés au métier choisi par le jeune tout en s'assurant de la qualité de la formation pratique que suit l'apprenant dans l'entreprise. Outre la scolarité partielle de l'élève, le CEFA doit tout mettre en œuvre afin de réussir l'insertion socioprofessionnelle de celui-ci, c'est-à-dire faire en sorte que le jeune puisse trouver une entreprise afin de compléter sa formation par la pratique du métier choisi.

**Le CEFA recourt, au besoin, à l'un de ses outils prévus par le décret à savoir le : " module de formation individualisé qui comprend notamment l'élaboration du projet de vie, l'orientation vers un métier, l'éducation aux règles de vie en commun dans le Centre et dans la société, la mise à niveau des connaissances élémentaires de base, l'acquisition de compétences minimales nécessaires pour accéder à la formation par le travail en entreprise. " <sup>2</sup>**

Au sein de ce module de formation, le CEFA dispose de l'équipe éducative composée du corps professoral, des éducateurs, des membres du PMS, du coordonnateur et des accompagnateurs. Elle aide aussi le jeune à trouver la bonne orientation par rapport à un métier envisagé.

---

<sup>1</sup> Art.3§1 du décret de 1991

<sup>2</sup> Art.15§1 du décret de 1991 et chapII1.1 circulaire 2005-2006 organisant l'enseignement en alternance

## 3.4. Aides financières

Le tableau ci-dessous reprend les aides financières octroyées à la formation en alternance organisées par les CEFA.

	Jeunes	CEFA	Employeurs
Aide de la Région Wallonne	oui	oui	oui
Aides sectorielles	oui	oui	oui
Aides fédérales	oui	oui	oui
Réduction des cotisations patronales	-	-	oui
<i>Bonus de démarrage (en euros)</i>	<i>de 500 à 750</i>	-	-
<i>Bonus de stage (en euros)</i>	-	-	<i>de 500 à 750</i>

Informations détaillées sur : [www.sysfal.be](http://www.sysfal.be) ou n°vert 0800/92 345

## 4. Encadrement et Plan de formation

### 4.1. Encadrement

#### 4.1.1 Le conseil de direction et le conseil zonal

Un CEFA est dirigé par un " Conseil de Direction " composé du directeur de l'établissement siège qui préside le conseil, du coordonnateur du centre et des directeurs des établissements scolaires coopérants. Il gère notamment la répartition des périodes des professeurs, et toutes les ressources matérielles ou financières. C'est également ce conseil qui effectue les choix des formations dispensées dans le CEFA et ses éventuelles implantations.

Les CEFA, comme tous les établissements d'enseignement, sont répartis en zones. Chaque zone organise un conseil zonal qui regroupe les différents CEFA de chaque réseau d'enseignement. Ce conseil est l'interlocuteur privilégié des CEFA vis-à-vis des entreprises et des partenaires sociaux locaux. Les missions générales attribuées à ce conseil sont la recherche des lieux de stages, la présentation des contrats et conventions.



#### 4.1.2 Le Coordonnateur, la véritable clef de voûte du CEFA

Concrètement, ses tâches sont les suivantes :

- × planifier et assurer le suivi des formations ;
- × assurer la guidance globale des élèves en collaboration avec le centre PMS ;
- × établir et entretenir les contacts avec les milieux socio-économiques locaux et régionaux, les associations professionnelles et tout organisme pouvant contribuer au développement social et culturel de l'élève ;
- × animer l'équipe des accompagnateurs ;
- × répartir les tâches entre les accompagnateurs et organiser leurs interventions.

Au-delà de ces missions, le coordonnateur représente le CEFA dans diverses instances concernées par l'Alternance et lors de conseils de classes ou d'autres réunions lorsque l'intérêt du jeune est discuté.

C'est lui qui assurera la responsabilité de la coordination entre le centre et l'entreprise. Cette coordination est alimentée au quotidien par les accompagnateurs lors de leurs visites sur les lieux de travail.

#### 4.1.3 Les accompagnateurs, les personnages clefs du processus d'alternance.

Leurs tâches et responsabilités sont multiples. En effet, chacun doit :

- × assurer la recherche de stages, de contrats et de conventions ;
- × assurer le suivi, ce qui implique notamment la vérification sur les lieux de formation en alternance de la présence régulière de l'élève et de la concordance entre stages, contrats et convention avec la formation suivie par l'élève ;
- × nouer et développer les contacts avec les associations professionnelles et les milieux socio-économiques locaux et régionaux ;
- × prendre toute initiative de nature à favoriser le développement social et culturel de l'élève.

Véritable " coach " de l'apprenant et personne de référence des entreprises, l'accompagnateur doit avoir une excellente connaissance de l'environnement socio-économique et sectoriel ainsi qu'une bonne connaissance de la législation sociale et du droit du travail.

Ses tâches impliquent donc plusieurs priorités :

- × écouter activement le jeune qu'il encadre afin de maximaliser la qualité de la relation formative. Il est le référent du jeune et doit tenir compte de son individualité ;
- × prospecter auprès des chefs d'entreprises afin de trouver des partenaires efficaces et fiables ;
- × amener un travail de relation publique impliquant : dialogue, argumentation et négociation ;
- × amener une organisation du partenariat - jeune, entreprise, professeurs - sur les plans relationnels et administratifs ;
- × effectuer des visites régulières dans les lieux de travail afin de s'assurer du bon déroulement de ce volet pratique et du respect du plan de formation par l'entreprise. Il peut se faire accompagner des professeurs de pratique professionnelle afin d'avoir un avis autorisé sur l'aspect plus technique et pratique de l'évolution de l'élève.

L'accompagnateur dispose pour mener à bien ses missions d'outils divers que nous citerons de façon non exhaustive :

- × carnet de liaison (aussi appelé carnet de stage) ;
- × rapports d'évaluation et de suivi effectués sur les lieux de travail par les accompagnateurs, avec avis des professeurs des cours de pratique professionnelle qui disposent d'heures afin de se rendre aussi en entreprise ;
- × journal de classe ;
- × bulletin scolaire ;
- × rapports disciplinaires ;
- × rapports PMS ;
- × P.V. de conseils de classe, etc.

#### 4.1.4 L'équipe éducative

L'équipe éducative est constituée par l'ensemble du corps professoral (cours de pratique professionnelle et cours généraux), les éducateurs, les membres du centre PMS et, bien entendu, les accompagnateurs et le coordonnateur. Elle se réunit régulièrement afin de faire le point sur l'évolution de l'apprenant tant au CEFA qu'en entreprise. Au besoin, elle pallie des compétences qui n'auraient pas été vues en entreprises telles que définies par la C.C.P.Q. et dont il apparaît qu'elles sont utiles au jeune.

Elle veille à ce que l'apprenant reçoive une éducation citoyenne suffisante à garantir une insertion socioprofessionnelle durable. À l'écoute des besoins exprimés par l'apprenant et/ou son tuteur, les membres de l'équipe éducative veillent à l'actualisation du contenu des formations en fonction des réalités rencontrées. L'engagement professionnel de ceux-ci et le mode de fonctionnement propre aux CEFA leur donnent l'occasion d'être en contact constant avec les innovations techniques ou organisationnelles dans le monde du travail.

#### 4.1.5 Les centres PMS

Le rôle des centres PMS en charge des CEFA est le même que celui assumé dans l'enseignement de plein exercice : l'orientation, l'information, la prévention des difficultés et la guidance des élèves - apprenants. Les normes d'encadrement sont cependant adaptées à cette forme d'enseignement qualifiant en alternance, il y a plus de personnel à disposition des jeunes que dans l'enseignement de plein exercice.

S'il y a en effet bien moins d'heures de cours que dans l'enseignement de plein exercice, l'insertion en entreprise et dans le monde du travail comporte pour l'élève des contraintes qu'il n'est pas facile d'intégrer en une fois.

Les membres du centre PMS au sein de l'équipe éducative aident l'apprenant à effectuer le bon choix d'orientation professionnelle et à intégrer les réalités de la vie active. Ils lui offrent tout au long du processus de formation le soutien nécessaire pour terminer avec fruit sa formation, tant au centre qu'en entreprise.

#### 4.1.6 Le tuteur

Le tuteur est la personne qui est désignée au sein de l'entreprise pour " parrainer " le jeune et participer au bon déroulement de son apprentissage.

Il s'agit donc d'un professionnel dans la branche que s'est choisie l'apprenant. Légalement, il doit répondre à certaines conditions d'âge et d'ancienneté (minimum 25 ans et 7 ans d'expérience).

Il doit surtout être sensibilisé à l'importance de son rôle et s'adapter à l'inexpérience de l'apprenant. Le tuteur doit s'attendre à être questionné sur des notions théoriques indispensables à l'exécution d'une tâche et sur la justification des règles de sécurité et d'hygiène. Le tuteur doit synthétiser les informations qu'il reçoit à propos de l'apprenant et adapter son comportement afin de l'encadrer au mieux.

Pour ce faire, il est indispensable que le chef d'entreprise lui laisse le temps nécessaire pour pouvoir remplir au mieux son rôle. SYSFAL A.S.B.L met à disposition via son site un vade-mecum au service des tuteurs en entreprise. Informations détaillées sur le site du secrétariat permanent de la formation en alternance: [www.sysfal.be](http://www.sysfal.be) ou par téléphone au numéro vert 0800/92 345.

De manière non exhaustive le tuteur doit :

- × accueillir et encadrer l'apprenant ;
- × partager son savoir-faire et transmettre son expérience professionnelle ;
- × participer à l'organisation et à l'évaluation de la formation ;
- × contribuer à la sécurité de l'apprenant lors de l'exécution de son travail ;
- × suivre le plan de formation et respecter ce qui est prévu par le programme.

## 4.2. Le plan de formation

L'alternance mise en place dans les CEFA se fait sur le mode intégratif entre deux lieux - entreprise et CEFA - et deux temps -production et éducation/formation.

Dans l'aller-retour, le plan de formation regroupe toutes les compétences à acquérir pour pouvoir exercer le travail concret propre au métier choisi et les connaissances à acquérir pour devenir un vrai professionnel. La négociation interactive du plan de formation avec le jeune inclut le volet social particulièrement suivi par l'accompagnateur.

Dans une réelle interactivité : l'accompagnement et, le cas échéant, le suivi professoral sur les lieux de travail permettent en effet à tous les acteurs des CEFA et de l'entreprise de travailler en concertation à la qualification et/ou la certification du jeune. Cette complémentarité et cette interactivité placent le jeune au centre d'un processus d'enseignement qualifiant incluant le développement personnel de l'élève et la préparation à la citoyenneté responsable.

La principale source des plans de formation est la **CCPQ (Commission Communautaire des Professions et des Qualifications)**. Celle-ci a mis sur pied des commissions consultatives dans chaque secteur d'activités. Elles sont présidées par des représentants des entreprises, ce qui leur garantit d'être en phase avec les besoins des employeurs.

Dans ces commissions consultatives, des groupes de travail confectionnent les profils de qualification (PQ), c'est-à-dire des profils décrivant les activités concrètes exercées par les travailleurs dans les entreprises et les compétences à acquérir pour les réaliser.

Une fois ces profils de qualification mis en place, la CCPQ élabore ensuite des profils de formation. Ceux-ci se déclinent en compétences et, par la suite, en supports pédagogiques, à savoir les programmes d'études. Ceux-ci définissent les contenus d'apprentissage, donnent les orientations méthodologiques permettant d'acquérir la maîtrise des compétences définies dans les profils de formation.

Sur base de ces supports, un plan de formation est réalisé, identifiant

les compétences que le jeune doit acquérir tant au CEFA que dans l'entreprise. Celui-ci définit pour chacune des composantes (CEFA, entreprise) les compétences qu'ils lui feront acquérir. Ce plan sera évalué régulièrement lors des rencontres entre l'accompagnateur et le tuteur en entreprise. Il n'est pas figé et peut évoluer en fonction de la progression du jeune.

### 4.3. Le module de formation individualisé (M.F.I.)

Dans le cadre du travail d'orientation réalisé par le centre PMS et l'équipe éducative, il peut s'avérer nécessaire pour un jeune de suivre un module de formation individualisé afin de :

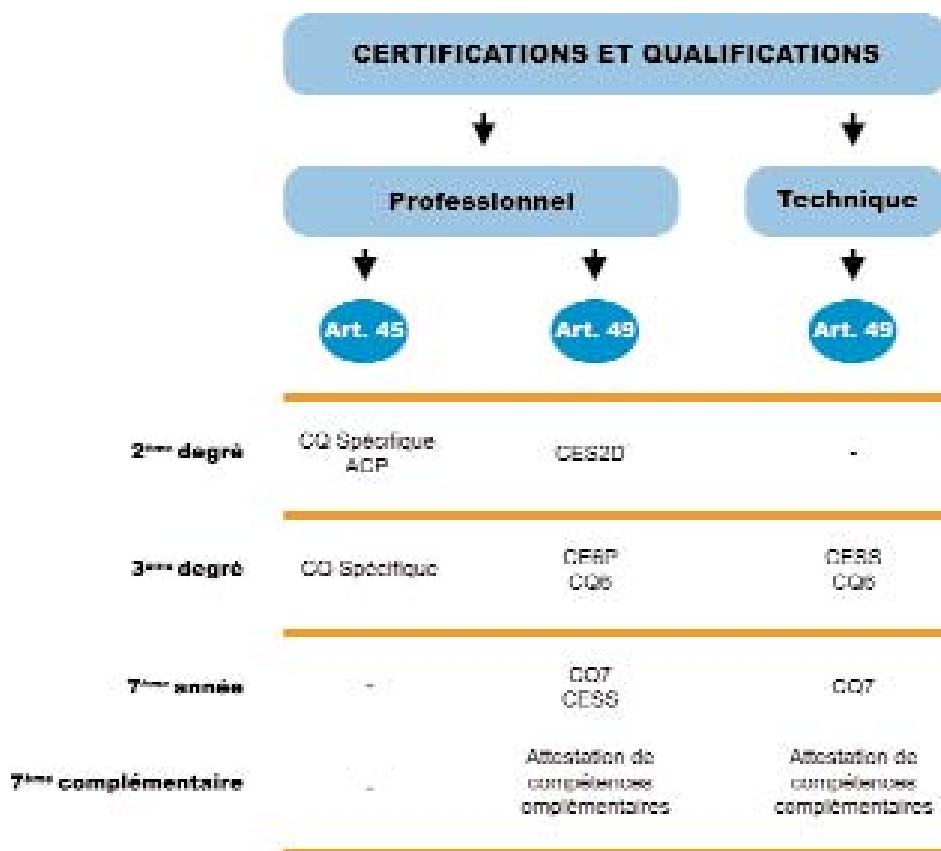
- \* mettre à niveau les connaissances élémentaires de base (math, français) ;
- \* élaborer un projet de vie ;
- \* se familiariser aux règles de vie en commun dans le centre et dans la société ;
- \* s'orienter vers un métier ;
- \* acquérir des compétences minimales nécessaires pour accéder à la formation par le travail en entreprise.

## 5. Evaluation

L'évaluation dans l'enseignement en alternance au sein du CEFA est de type scolaire pour ce qui est des cours " généraux " et techniques. Elle est plus pratique pour ce qui est du volet professionnel et impliquera un examen devant un jury de qualification. L'intégration de ces deux formes d'évaluation permet la délivrance des certifications et qualifications.

Ces dernières dépendent du choix fait par l'apprenant lors de l'inscription. En effet, selon que le jeune ait choisi une option organisée en article 45 ou 49, le titre qui lui sera décerné en fin d'études variera.

Les différentes possibilités peuvent se résumer de la manière suivante :



Un certificat relatif aux connaissances de gestion de base peut être délivré aux élèves qui ont atteint les exigences du programme prévu à l'article 6 de l'A.R. du 21 octobre 1999.

**Légende :**

CQ Spécifique : Certificat de Qualifications Spécifique  
 CES2D : Certificat d'Enseignement Secondaire du 2ème Degré  
 CE6P : Certificat d'Enseignement de 6ème Professionnelle  
 CE6S : Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur  
 CQ6 : Certificat de Qualification de 6ème année  
 CQ7 : Certificat de Qualification de 7ème année  
 ACP : Attestation de Compétences Professionnelles