

FORMATION EN ALTERNANCE : SIMPLIFICATION DU PILOTAGE ET PRIMES RÉGIONALES

▪ Anne-Marie ROBERT ▪

RAPPELS :

La formation en alternance est une problématique en chantier depuis plusieurs années et les interlocuteurs sociaux ont, à maintes reprises, répété qu'ils la considéraient comme un enjeu prioritaire.

Dans cette perspective, les organisations syndicales ont toujours insisté sur l'importance des critères suivants :

- la nécessaire articulation entre les fonctions d'apprentissage et de production, dans le but d'acquérir des compétences précises liées à un métier ;
- l'effectivité et la qualité de la fonction d'encadrement dans les deux lieux ;
- la détermination d'un statut unique pour l'apprenant, tenant compte de la réussite de l'apprenti et sa participation à la production ;
- l'augmentation des stages en entreprise, en nombre et en qualité ;
- la résolution du problème de la concurrence entre opérateurs ;
- la simplification des pratiques multiples et à géométrie variable couvrant le champ de l'alternance.

Par ailleurs, de multiples déclarations politiques ont, depuis 2004, répercuté ces préoccupations. Citons, de manière non exhaustive, la Déclaration de politique régionale de juillet 2004, le projet de Contrat d'avenir pour les Wallons du 07.10.2004, concrétisé par un Partenariat GW – Partenaires sociaux, revisité dans le cadre de la Conférence nationale pour l'emploi.

D'autre part, **l'Impulsion 1 du Plan Stratégique transversal 2 - Développer les connaissances et les savoir-faire en Wallonie : Alternance : En route vers un métier**, suggérerait cinq axes de travail à approfondir :

1. Simplifier le système de primes versées à l'employeur ;
2. Optimiser l'utilisation des primes par les opérateurs de formation ;
3. Simplifier le statut du jeune en alternance ;
4. Simplifier le pilotage de l'alternance ;
5. Inscrire l'alternance dans le processus de formation d'éducation tout au long de la vie.

La note d'orientation du Gouvernement conjoint du 7 septembre 2006 prenait en considération les axes 1, 2 et 4, en proposant de mettre en place une structure de pilotage francophone commune aux opérateurs organisant la formation en alternance et à l'enseignement en alternance.

Par ailleurs,

l'axe 3 : Simplifier le statut du jeune en alternance devait faire l'objet de propositions ultérieures ;

l'axe 5 : Inscrire l'alternance dans le processus de formation et d'éducation tout au long de la vie, était implémenté via une convention entre l'Enseignement de Promotion sociale et l'IFAPME.

Focus sur quelques points essentiels :

Le statut du jeune en alternance :

La multiplication des statuts entraîne, au-delà des complexités administratives, un traitement inégalitaire des jeunes engagés dans ce type d'apprentissage, avec notamment une couverture sociale à géométrie variable, des différences de rémunération, ce qui peut entraîner de la part des acteurs de l'alternance un choix motivé, non par des critères formatifs et pédagogiques mais par des considérations financières, ce qui va à l'encontre de la lutte contre le phénomène de relégation et plus globalement de l'accroissement de la qualité, partant de la réputation de la formation en alternance.

Le statut du jeune en alternance est une problématique que les organisations syndicales considèrent comme primordiale. Il est discuté depuis plus de dix ans et a par ailleurs fait l'objet de débats au sein du CNT, qui s'est prononcé pour une harmonisation du statut des jeunes apprentis en matière de cotisations et de couverture sociales.

Les Organisations syndicales ont souligné l'importance d'opérer une harmonisation vers le haut, afin de revaloriser la formation en alternance par une meilleure protection des intérêts du jeune.

Ce statut unique devra bien entendu tenir compte des pratiques sectorielles, notamment dans le domaine des pratiques de financement, ainsi que des conditions d'agrément, la détermination des métiers pour lesquels une formation en alternance peut être élaborée...

Qu'en est-il dans les textes récents ?

Le statut unique du jeune est mentionné dans l'exposé du dossier, en tant que priorité dans les travaux du département « Pilotage de l'alternance », mais n'est pas repris tel que dans le texte de l'avenant de l'Accord de coopération du 20 février 1995.

La FGTB wallonne considère que cette problématique essentielle doit être tranchée par une décision politique, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, et non laissée à la discrétion du département Pilotage de l'alternance.

La définition de la formation en alternance :

Préambule :

Reprenons un extrait du texte de l'Impulsion 1 du PST 2 : L'alternance, en route vers un métier :

« L'alternance est une méthode pédagogique visant l'apprentissage d'un métier précis **par un aller-etour entre la pratique du métier en milieu professionnel et la formation qualifiante, théorique et pratique.** Cette méthode pédagogique répond aux attentes de jeunes désireux de prendre rapidement pied dans la vie professionnelle tout en se formant. De facto, elle répond également aux besoins de jeunes ne se retrouvant pas dans l'enseignement de plein exercice.¹ Mais elle répond également à l'attente des employeurs qui trouvent dans cette pédagogie le moyen de former immédiatement et concrètement les jeunes aux réalités des métiers et des entreprises. »

Il est bon de rappeler que, dans le cadre de la déclaration commune du 8 janvier 2004, le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Communauté française et les interlocuteurs sociaux wallons ont indiqué que l'engagement de promouvoir la mise en place effective d'une alternance de qualité doit se traduire « par la rédaction au sein du CCFA, d'un cahier de charges francophone de la formation en alternance. »

Le CCFA a effectivement produit des travaux sur les invariants de l'alternance, dans son avis n°1 du 21 avril 2004 (qui s'appuyait par ailleurs sur les travaux réalisés au Conseil de l'Education et de la Formation en 2000).

Les divers éléments jugés incontournables par le Conseil consultatif ne se retrouvent pas dans la définition reprise dans l'avenant à l'Accord de coopération du 18 juin 1998. A savoir :

Formation en alternance : la formation professionnelle qui combine une formation pratique en milieu de travail et une formation dans un centre de formation portant sur des matières générales ou professionnelles et qui s'organise dans le cadre d'un partenariat entre un opérateur de formation, un apprenant et une entreprise.

La FGTB wallonne, en s'appuyant sur les travaux du CCFA, considère qu'au moins les éléments suivants devraient se retrouver dans la définition :

- L'existence de deux lieux et deux temps – formation et production ;
- Leur articulation dans le cadre d'un projet de formation négocié ;
- L'encadrement effectif dans les deux fonctions ;
- La reconnaissance des compétences acquises ;
- La reconnaissance du statut particulier de l'apprenant (impliquant volet pécuniaire et accès aux droits sociaux).

¹ Souligné par nous.

RESTRUCTURATION DU PILOTAGE :

La nouvelle structure prévue englobera Altis et Sysfal², avec statut d'OIP, soumis à un contrat de gestion devant être approuvé les Gouvernements de la RW, de la CF et le Collège de la Cocof.

Cet OIP, dénommé laconiquement « Institut »³, comportera trois départements :

1. Pilotage de l'alternance ;
2. Promotion de l'alternance ;
3. IFAPME-SFPME.

1. Le département « Pilotage de l'alternance »

Missions :

- 1.1. Doter l'alternance d'un système cohérent d'indicateurs élaboré en collaboration avec les opérateurs d'enseignement et de formation (...), l'IWEPS et l'Etnic ;
- 1.2. Proposer aux Gouvernements des avis transversaux sur l'alternance élaborés notamment sur base des avis émis par les différentes instances consultatives ;
- 1.3. Définir annuellement un cahier des charges reprenant les principes relatifs à la formation continue des acteurs de l'alternance ;
- 1.4. Encourager l'articulation entre la formation en alternance, ses pratiques et la recherche (notamment en éducation, en formation d'adulte, en sciences du travail) ;
- 1.5. Assurer une veille sur les directives européennes en matière de formation en alternance ainsi que sur les expériences européennes et internationales en la matière ;
- 1.6. Assurer l'articulation entre les dispositifs de formation en alternance et le contexte institutionnel ;
- 1.7. Promouvoir le développement de partenariats entre les opérateurs de formation ;
- 1.8. Elaborer et adresser annuellement aux Gouvernements un rapport d'activités comprenant une évaluation de la mise en œuvre du présent accord de coopération.

2. Le département « Promotion de l'alternance »

a pour **mission** de garantir une meilleure lisibilité institutionnelle de l'alternance. Il met en œuvre un « guichet unique » de l'alternance pour l'ensemble des acteurs de la matière de l'alternance. Il coordonne l'ensemble des actions de promotion organisées par les acteurs de terrain et veille à la cohérence de ces actions.

² Rappel : **Altis** : à l'heure actuelle, consiste en une coupole placée sous les trois exécutifs – CF, Cocof, RW qui a notamment pour mission de garantir l'harmonisation pour les stagiaires francophones des conditions d'accès à l'homologation par la Communauté française.

Sysfal : Secrétariat permanent de la Formation en Alternance, né de l'Accord de coopération du 18 juin 1998, dans le but principal de promouvoir la formation en alternance.

³ Dont il est dit par ailleurs dans l'art.1 du texte modificatif de l'Accord de Coopération que « l'appellation définitive est encore à déterminer ».

3. Le département « IFAPME - SFPME »

assure transitoirement les missions suivantes :

- 3.1 Formuler au Collège de la Commission communautaire française et au Gouvernement wallon des avis relatifs à la liste des professions qui peuvent faire l'objet d'un apprentissage ou d'une formation de chef d'entreprise ; aux conditions d'accès, durée, conditions minimales de contenu de formation... ;
- 3.2 Vérifier la cohérence entre les programmes d'apprentissage et de formation de chef d'entreprise proposés par chaque entité visée à l'article 15bis, ainsi que de vérifier la cohérence entre les modalités de leur application ;
- 3.3 Représenter la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises dans le consortium de validation des compétences (...)
- 3.4 Représenter la Formation permanente dans toute commission mise en place par la Communauté française visant à traiter des passerelles entre l'Enseignement secondaire et la Formation permanente ;
- 3.5 Préparer les travaux de la Commission d'homologation des certificats et des diplômes de la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises ;
- 3.6 Formuler, sur demande, au Gouvernement de la Communauté française, au Collège de la Commission communautaire française et au Gouvernement wallon, des avis relatifs aux missions visées au présent article. »

En ce qui concerne le statut de l'Institut, un OIP, proposé par le Gouvernement correspond à la demande de la FGTB. Encore faut-il clarifier les missions, notamment par le biais d'un contrat de gestion. A ce sujet, il serait préférable, contrairement à ce qui est indiqué dans les textes proposés (fréquence annuelle), que cet OIP se conforme au décret du 12 février 2004 concernant les contrats de gestion des OIP wallons (contrat de gestion pour une période allant de 3 à 5 ans ; élaboration d'un plan d'entreprise qui constitue les voies et moyens pour réaliser les objectifs du contrat de gestion...)

Cette obligation permettrait notamment :

De hiérarchiser les priorités dans les missions de l'Institut, qui semblent selon le listage de l'avenant, constituer pour le moins un menu copieux ;

De s'assurer que toutes les composantes de la structure puissent avoir les moyens de réaliser leurs missions respectives.

Composition prévue du Comité de gestion de l'Institut :

- deux représentants de l'IFAPME ;
- un représentant du SFPME ;
- quatre représentants de l'Enseignement obligatoire ;
- un représentant de l'EPS ;
- un représentant de Forem-Formation ;
- un représentant de Bruxelles-Formation ;
- quatre représentants des organisations représentatives des travailleurs ;
- quatre représentants des organisations représentatives des employeurs.

La composition paritaire en ce qui concerne les interlocuteurs sociaux a été prise en considération.

Par ailleurs, on peut se poser des questions sur la représentativité de certains acteurs : ainsi Bruxelles-Formation ne fait pas de formation en alternance et l'activité de formation en alternance de Forem-Formation se situe au niveau du Régime Apprentissage Construction - RAC.

Le Forem est cependant repris comme opérateur de formation en alternance dans l'Accord de Coopération de 1998.

Il nous a été précisé par la représentante du Cabinet que cette composition serait actualisée.

Quant au fonctionnement de cette structure, le problème se pose de savoir comment ces trois départements, précisément étant donné le détachement du personnel en provenance des opérateurs vont travailler en toute neutralité, de telle sorte que la structure fonctionne en se situant à égale distance de tous les opérateurs, et ainsi éviter le phénomène de « juge et partie ».

En ce qui concerne les modifications prévues du CCFA, la fonction d'avis est maintenue, mais à communiquer à l'Institut, qui élaborera une synthèse des points de vue émanant « des instances consultatives compétentes pour l'alternance. »

Les points relatifs à l'examen de demandes d'agrément sont supprimés. Ce point n'est pas clair car dans la note au GW, on précise (à la fin du pt 2.1.) qu'afin de respecter les spécificités régionales, « les organes consultatifs régionaux restent compétents dans leurs missions d'avis et d'agrément des actions d'alternance. »

Par ailleurs, la fréquence de réunions est revue à la baisse (de 6 à 2 par an).

Etant donné ces éléments, on peut se demander quelle sera encore la marge de manœuvre de cette structure alors que, tout en prévoyant qu'elle rende avis à l'Institut, la rédaction de l'avenant à l'accord de coopération ne tient pas compte, notamment de la définition même des invariants de l'alternance établie en son sein.

En toute hypothèse, l'articulation entre le CCFA et la nouvelle structure prévue doit être précisée.

LES PRIMES RÉGIONALES

En ce qui concerne les **primes en matière d'alternance**, l'objectif général est de placer les différents opérateurs de formation sur un pied d'égalité et de permettre à tout employeur qui accueille un jeune en alternance de bénéficier d'une prime d'encouragement. Deux mesures principales sont ainsi prévues : d'une part, compte-tenu des mesures fédérales en la matière (bonus de stage), la prime régionale octroyée à l'employeur est supprimée et remplacée par une prime à l'attention des jeunes apprenants. D'autre part, il est proposé de mettre en place une politique globale d'investissement pour les CEFA qui sont pratiquement les seuls opérateurs à bénéficier actuellement de la prime de formation.

Modalités et montants octroyés

Tout jeune domicilié en Région wallonne et qui suit une formation en alternance ainsi que les opérateurs de formation fournissant à ces jeunes des formations en alternance peuvent se voir octroyer une prime dans le cadre de cette formation.

Pour le jeune, les conditions d'octroi de la prime ainsi que les montants octroyés sont fixés par arrêté du Gouvernement wallon.

Pour l'opérateur de formation, l'octroi de la prime de fait sur base d'une convention annuelle conclue entre la Région wallonne et les opérateurs de formation.

La distribution des primes sera proportionnelle au nombre de jeunes occupés par l'opérateur.

La note au Gouvernement wallon du 19 juillet 2007 prévoit que :

« Chaque fois que le jeune a terminé avec fruit une année de formation, et pendant au maximum 3 ans de formation faisant partie d'un même cycle, ou, si la formation dure moins d'un an, une fois le cycle terminé, le jeune aura droit à :

- 250 € à la fin d'une 1^{ère} ou d'une 2^e année de formation ;
- 500 € à la fin d'une 3^e année de formation. »
- Lors du dernier CCFA, en réponse à une intervention d'un représentant de l'IFAPME concernant le public concerné par le système de prime, Mme DESCAMPS a précisé que les jeunes en Convention de stage n'étaient pas visés par le dispositif.

Commentaires :

Comme cela a déjà été exprimé lors des diverses réunions, l'impression globale est que la voie choisie pour revaloriser l'enseignement en alternance et augmenter son attractivité est essentiellement l'octroi de primes, tant aux opérateurs qu'aux jeunes apprenants.

Or, cela pose plusieurs problèmes :

- Risque d'augmentation du phénomène de relégation, par concurrence financière et choix de la prime fait par le jeune (par rapport au choix de l'enseignement qualifiant) ;
- Diminution de l'accent mis sur la qualité de la formation et des exigences de son encadrement. A ce propos, on a déjà souligné la nécessité, en ce qui concerne l'IFAPME, de limiter le nombre de stagiaires dont doivent s'occuper les délégués à la tutelle. Or, depuis l'instauration des bonus fédéraux, les délégués à la tutelle ont vu s'accroître le volume de leur travail administratif lié à l'octroi de ces bonus, ce qui va à l'encontre d'un accroissement de la disponibilité de ces mêmes délégués à la tutelle...

De plus, une exigence des OS dans les discussions sur l'octroi des primes est que cette question doit être replacée en articulation avec la clarification du statut du jeune. Cette exigence n'est pas rencontrée.

En ce qui concerne l'octroi des primes, modulée en fonction du système fédéral :

Le bonus de démarrage fédéral pour les jeunes ne concerne que les jeunes de – de 18 ans. Ceux-ci vont pouvoir cumuler prime régionale et prime fédérale, ce qui n'est pas le cas des autres jeunes en alternance. De plus, ce cumul possible introduit une concurrence déloyale avec l'enseignement de plein exercice, alors qu'il est prévu une généralisation du système de stages pour ce type de public également. Pour la population concernée, on peut craindre que l'argument financier soit l'élément primordial du choix, ce qui renforcerait paradoxalement l'élément négatif de relégation.

Tout en reconnaissant qu'étant donné les caractéristiques du public-cible, il faille prévoir une incitation à la fréquentation, et que cette incitation puisse être de caractère financier. Il faut cependant éviter que les différences entre statuts divers n'incitent le jeune – et l'employeur à « faire son marché » en se basant sur ce type de critère.

Pour compléter cette approche exclusivement financière, il y aurait lieu de travailler sur les points essentiels listés en début de cette note, fruit d'un travail de plusieurs années des interlocuteurs sociaux, pour augmenter l'attractivité du dispositif en augmentant la qualité de la formation et des stages offerts, l'encadrement, ...

En ce qui concerne les primes aux opérateurs, les textes rappellent qu'à l'heure actuelle, à quelques exceptions près, seuls les CEFA sont concernés. A l'avenir, les opérateurs de formation en alternance seront placés sur un pied d'égalité lorsqu'un de leur élève ou apprenti réalise un stage en entreprise.

Il est de plus proposé de mettre en place une politique globale d'investissement à destination des CEFA « qui sont pratiquement les seuls opérateurs à bénéficier actuellement de la prime ».

La FGTB wallonne considère qu'il est nécessaire de clarifier ce qu'on entend par « politique globale d'investissement ».

De plus, elle estime qu'à partir du moment où l'avenant à l'Accord de coopération liste toute une série d'opérateurs susceptibles d'obtenir cette prime, ils doivent être également soumis à cette exigence. Ce qui est d'ailleurs supposé dans l'Art.4 qui précise que « Les fonds octroyés sont obligatoirement utilisés à des fins pédagogiques, à des fins d'encadrement du jeune ou encore à des fins d'équipement de l'institution.

Annexe 1

MESURES FÉDÉRALES RELATIVES AUX BONUS DE DÉMARRAGE ET DE STAGE

1. Référence légale

- Loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations ;
- Arrêté royal du 1^{er} septembre 2006 relatif aux bonus de démarrage et de stage.

2. Bonus de démarrage

Le bonus de démarrage est une **prime** octroyée par le Gouvernement fédéral (via l'ONEM) **aux jeunes** qui durant **l'obligation scolaire**, dans le cadre d'une formation en alternance, reçoivent une formation pratique ou obtiennent une expérience professionnelle auprès d'un employeur.

Le contrat de formation ou de travail conclu à cette fin doit prévoir **une durée de minimum quatre mois**. Il peut s'agir du contrat d'apprentissage, de la CISP, d'un CAI ou d'une convention d'immersion professionnelle.

Le bonus est octroyé pour **trois années de formation au maximum** (dans le cadre d'un même cycle de formation) chaque fois que le jeune a **terminé avec fruit** une année de formation.

Un jeune peut éventuellement conclure plusieurs contrats de formation et/ou de travail avec plusieurs employeurs dans le cadre d'une formation. Ces contrats ne doivent pas nécessairement se succéder sans interruption.

La 2^e et/ou la 3^e année de formation peut ou peuvent se situer après la fin de l'obligation scolaire, pour autant que le contrat de formation ou de travail ait débuté avant la fin de l'obligation scolaire.

Montants du bonus de démarrage :

- **500 €** à la fin d'une première ou d'une deuxième année de formation terminée avec fruit ;
- **750 €** à la fin d'une troisième année de formation terminée avec fruit.

Le document-clé est **l'attestation de réussite**.

3. Bonus de stage (initialement appelé « bonus de tutorat »)

Le bonus de stage est une **prime** octroyée par le Gouvernement fédéral (via l'ONEM) à tout **employeur** qui en vue d'une formation pratique dans le cadre d'une formation en alternance conclut un contrat de formation ou de travail avec un jeune pour **une durée de minimum quatre mois**.

Ce bonus est octroyé pendant au maximum **trois années de formation** (dans le cadre d'un même cycle de formation), chaque fois que le jeune termine une année de formation **que celle-ci soit réussie ou non**.

En cas de **fin prématurée** du contrat, le bonus de stage n'est octroyé que si le contrat a été effectué pendant au moins **trois mois** au cours de l'année de formation en cours.

Montants du bonus de stage :

- **500 €** à la fin d'une première ou d'une deuxième année de formation ;
- **750 €** à la fin d'une troisième année de formation.

Le document-clé est **l'attestation de fréquentation** prouvant que le jeune a terminé l'année de formation qui ouvre le droit à l'employeur.

▪ ▪ ▪ ▪