



CEFA

L'ALTERNANCE COMME ÉCOLE

Au départ, il s'agissait de faire moins d'école pour ceux qui étaient en froid avec elle. Et de les motiver par la perspective de la fréquentation de l'entreprise pour le reste de leur temps scolaire. Histoire de les réconcilier avec la formation et l'apprentissage. Cette forme d'alternance va fêter ses 25 ans. On en perçoit mieux aujourd'hui les spécificités, les richesses et les difficultés: la présence alternée à l'école et au travail présente de nouvelles exigences pour les élèves en termes d'autonomie et de responsabilité et demande à l'école de cultiver le partenariat avec les acteurs socioprofessionnels. Bref, un défi pour tous. Qui force le respect pour ces professionnels et ces jeunes. La structure de notre enseignement est trop souvent perçue comme un escalier. Utilisé généralement dans le sens de la descente. Et si le CEFA pouvait être considéré par tous comme un escalator? Qu'on emprunterait préférentiellement dans le sens de la (re)montée... ■

FRANÇOIS TEFNIN

SURVOL

À LA DÉCOUVERTE
DES CEFA

VOUS AVEZ DIT
MFI?

PRATIQUES

HISTOIRE

TRANSMETTRE L'ART
DU MÉTIER

ENCADREMENT

ACCOMPAGNATEUR:
QUEL(S) MÉTIER(S)?!

PMS EN CEFA

ENJEUX

L'ALTERNANCE:
DÉCONSTRUCTION DE
LA FORME SCOLAIRE?

LE CEFA DEMAIN...

survol À LA DÉCOUVERTE DES CEFA

Quelques repères en guise de boussole pour comprendre l'univers CEFA...

UN PEU D'HISTOIRE...

■ 29 juin 1983: loi de **prolongation de l'obligation scolaire** jusqu'à l'âge de 18 ans.

■ Septembre 1984: le Gouvernement fixe les modalités d'organisation, à titre expérimental, des **Centres d'Enseignement à Horaire Réduit (CEHR)** dans 100 établissements d'enseignement secondaire. Ces CEHR sont accessibles dès l'âge de 15 ou 16 ans et permettent aux jeunes de poursuivre une scolarité à temps partiel tout en se préparant à l'exercice d'une profession. De 1984 à 1987, les CEHR accueillent exclusivement des jeunes de 15 à 18 ans, qui répondent ainsi à l'obligation scolaire.

■ 20 novembre 1987: les CEHR peuvent élargir leur public aux jeunes de 18 à 25 ans, à la condition impérative qu'après une période de 6 mois, ils aient conclu une **convention Emploi-Formation** ou un **Contrat d'Apprentissage Industriel**. Cette nouvelle approche permet de créer des synergies entre partenaires impliqués dans le monde scolaire mais aussi dans le monde social, dans l'accueil et l'accompagnement. Les CEHR expérimentent différentes formes d'alternance en essayant d'intégrer et d'articuler au mieux le travail, la formation générale et professionnelle dans une approche sociale.

■ 3 juillet 1991: décret qui organise l'enseignement secondaire à horaire réduit de manière organique. Il donne naissance aux **Centres d'Éducation et de Formation en Alternance (CEFA)**.

■ 18 mars 1996: des modifications importantes sont apportées à ce décret. Le volet formation en entreprise devient alors indispensable pour la qualification des jeunes. De la socialisation de la première période, on évolue vers une **professionnalisation des CEFA**, notamment par la création du **statut de l'accompagnateur**. Par



VOUS AVEZ DIT MFI ?

«Parfois, certains jeunes inscrits en CEFA ont besoin d'un accompagnement spécifique pour les aider à s'orienter de la manière la plus adéquate possible, explique **Poï BOLLEN**, coordonnateur du CEFA de Tamines. C'est dans cette optique que le décret de 2001 a mis sur pied le **Module de Formation Individualisé (MFI)**, qui poursuit cinq objectifs: aider le jeune à élaborer un projet de vie avant l'insertion professionnelle; l'orienter vers un métier; l'éduquer aux règles de la vie en commun; remettre à niveau ses connaissances de base; et l'aider à acquérir des compétences minimales pour l'insertion dans l'entreprise. Le choix de ce module facultatif se fait au moment de l'inscription, après examen du parcours du jeune. Dans les cas où le module semble nécessaire, le jeune reste libre de se lancer tout de suite dans la formation d'un métier, s'il le souhaite. Et si cela ne marche pas, il pourra encore passer par le module, plutôt que de s'orienter directement vers une autre section. Chez nous, le travail en MFI dure en général 6 à 8 semaines. Si c'est en début d'année, on essaie de l'avoir terminé pour le 15 octobre, afin que les jeunes puissent encore s'inscrire dans une école, le cas échéant. Comme en CEFA, les élèves peuvent s'inscrire tout au long de l'année, le MFI peut être enclenché à tout moment. Sur 110 jeunes inscrits chez nous cette année, 14 suivent le module.

Dans cette formation, nous faisons le point sur une série de choses. Le professeur de cours généraux s'attaque aux maths et au français. Le travail sur la vie sociale s'effectue collectivement. À travers des cours de cuisine par exemple, nous avons l'occasion d'observer les jeunes en groupe, travailler ensemble, suivre des consignes... Nous établissons aussi un bilan de compétences, avec le PMS et l'accompagnateur, via des démarches ludiques, d'entretien, etc. Ensuite vient la phase de l'accompagnement: avec l'aide de guides qui déclinent les métiers en fonction des compétences, on détermine quels sont ceux vers lesquels peut s'orienter le jeune.

Étant donné ces diverses missions, le MFI permet des collaborations avec différents partenaires: en interne, le module est pris en charge par plusieurs personnes (l'accompagnateur, le PMS...) et en externe, on peut faire appel à des organismes d'aide à la jeunesse, des intervenants psychosociaux ou socioculturels (qui ont des outils dont on ne dispose pas).

Les réalités varient d'un CEFA à l'autre. Nous proposons un programme à la carte; chaque jeune vient, en effet, avec une demande et des besoins différents. D'autres centres ne travaillent que l'aspect «insertion» du module, en groupe uniquement. Et certains CEFA font passer tous leurs nouveaux élèves par le module». BG

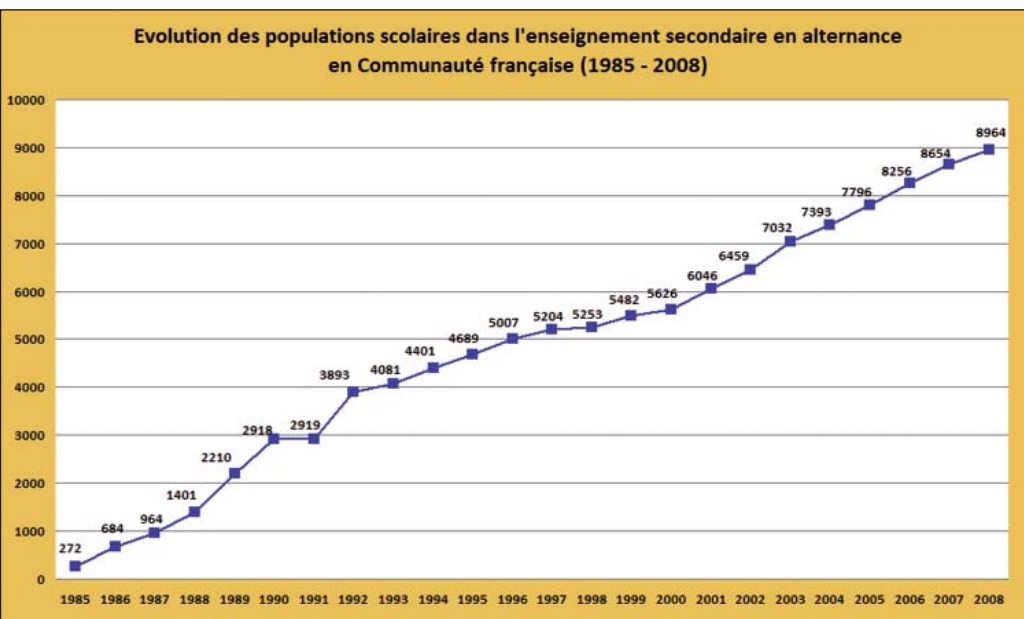
formation en alternance, on entend une articulation entre des périodes dispensées dans un centre de formation et des périodes de formation en entreprise, où l'apprentissage se déroule à l'intérieur d'un processus de production.

de l'enseignement secondaire;

- 16 ans sans aucune autre obligation;
- être inscrit avant le 31 décembre de l'année où il atteint ses 18 ans.

nance (CQS);

- une attestation de compétences professionnelles (ACP);
- une attestation de réinsertion vers l'enseignement secondaire ordinaire.



■ 19 juillet 2001: l'enseignement à horaire réduit devient un enseignement secondaire en alternance et la formation en alternance devient une **filière de formation** au même titre que les filières du plein exercice. Le CEFA est clairement défini comme étant une structure commune aux établissements techniques et professionnels d'une zone. De nombreux établissements de plein exercice souhaitent devenir **écoles coopérantes** des CEFA, afin d'organiser des formations en alternance.

COMMENT ÇA MARCHE?

■ Une formation en deux lieux distincts, selon le modèle général suivant: 15 périodes de formation en CEFA; 24 heures de travail en entreprise. Mais l'organisation de la formation peut se faire selon d'autres modalités.

■ Un accompagnement des élèves pour favoriser leur insertion socioprofessionnelle et un suivi de la formation en centre en vue de l'obtention des certificats et des qualifications.

CONDITIONS D'ADMISSION

■ Jeune soumis à l'obligation scolaire (15-18):

- 15 ans et avoir suivi complètement les 2 premières années

■ Jeune non soumis à l'obligation scolaire (18-25):

- pour les 18-21 ans, avoir conclu un contrat reconnu par la législation du travail;
- pour les 21-25 ans, être inscrit dans un CEFA avant le 1^{er} octobre de l'année où il atteint l'âge de 21 ans; avoir conclu un contrat reconnu par la législation du travail.

QUELS CONTRATS?

- le contrat d'apprentissage industriel;
- le contrat de travail à temps partiel;
- la convention d'insertion socio-professionnelle;
- et toute autre forme de contrats et conventions reconnus par la législation du travail. Tous ces contrats rentrent dans le dispositif de la Convention de Premier Emploi.

QUELS DIPLÔMES, CERTIFICATIONS, ATTESTATIONS?

Tous les diplômes et certificats délivrés sont reconnus par la Communauté française.

■ Certifications spécifiques à l'enseignement en alternance:

- un certificat de qualification spécifique à l'issue d'une formation spécifique à l'alter-

■ Certifications identiques à l'enseignement de plein exercice:

- un certificat de qualification à l'issue d'une 6^e ou 7^e année professionnelle ou technique de qualification (CQ6, CQ7);
- un certificat du deuxième degré professionnel (CE2D);
- un certificat de l'enseignement professionnel ou technique de qualification de 6^e (CE6P);
- un certificat de l'enseignement secondaire supérieur permettant l'accès aux études supérieures de type court (CESS).

Une certification sectorielle reconnue dans certains secteurs professionnels.

POUR QUELS MÉTIERS?

Les différents secteurs dans lesquels des formations sont organisées sont les suivants: agronomie, industrie, construction, hôtellerie-alimentation, habillement, arts appliqués, économie, services aux personnes, sciences appliquées.

ARTICLES 45 ET 49

Le décret «Missions» prévoit, d'une part, qu'on peut organiser des formations à des métiers exclusivement réservés à la filière en alternance (**article 45**) et d'autre part, qu'on peut organiser en alternance des formations qui sont par ailleurs organisées en parallèle dans l'enseignement de plein exercice (**article 49**), pour autant que les programmes d'études spécifiques assurent de manière identique la réalisation des objectifs de formation. ■

BRIGITTE GERARD

Plus d'infos?

Cellule CEFA de la FESec

Carine BOCQUET: 02/256.73.20

Pierre WERY: 02/256.73.22

www.segec.be/fesec/cefa

CEFA ET

ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ

Des collaborations existent entre CEFA et écoles spécialisées. Exemple à Marche-en-Famenne:

«*La collaboration, explique Marc HUBERT, directeur de l'Institut Clairval à Barvaux-sur-Ourthe, consiste surtout en un soutien administratif de la part du CEFA, à partir du moment où un de nos élèves entre dans un contrat d'insertion socioprofessionnelle. Notre objectif est donc de préparer certains de nos élèves, qui en sont capables, à intégrer le CEFA. Ce travail d'intégration se fait via la mise en valeur des projets individuels des jeunes. En tant qu'école spécialisée, nous mettons l'accent sur le plan individuel d'apprentissage et l'accompagnement des familles.*

Prochainement, une de nos premières élèves à avoir suivi une formation en CEFA va passer sa qualification, et la coordinatrice du CEFA sera présente dans le jury. Dans le secteur de la construction, on a préparé un jeune tenté par la maçonnerie à intégrer une formation, et il a pu signer un contrat industriel avec une entreprise. Nous avons déjà réussi à faire entrer trois jeunes dans des contrats de travail. Trois autres élèves sont en phase de préparation. Ce sont de beaux exemples d'intégration du spécialisé vers l'ordinaire. C'est très positif, il y a des pistes à explorer de ce côté-là. Dans le cas d'une telle intégration, nous pouvons garder 4h de cours pour continuer à accompagner le jeune. Le travail relationnel que nous effectuons avec la famille est également important à poursuivre.

Cela n'a pourtant pas été simple, au début. On constate souvent un a priori négatif à l'égard de l'enseignement spécialisé. Nous l'avons ressenti au cours des premières réunions du comité de direction du CEFA. Mais cette image a bien changé depuis. Le CEFA accueille, en effet, des jeunes en difficulté qui viennent de chez nous, et qui parviennent à suivre la formation – pourtant difficile –, comme les autres

CÔTÉ PATRON

Monsieur DHONDT est patron d'un garage BMW à Schaerbeek et emploie depuis plusieurs années des élèves de CEFA. Quels sont pour lui les avantages de ce choix et les difficultés rencontrées?

«L'intérêt de la formule, c'est bien sûr d'avoir une main-d'œuvre supplémentaire, mais il faut la former. Je vis cela comme un défi, comme la création d'une sorte de «clone» de moi-même. Je veux former quelqu'un qui peut répondre aux mêmes contraintes que moi. Je n'ai jamais connu d'échec. Mon premier élève de CEFA est devenu mon associé! Pour réussir ce pari, le jeune que j'engage doit avoir un certain profil. D'abord, il faut être clair sur la motivation. La mécanique est un métier qui peut paraître attrayant, mais il est plus complexe que ce que beaucoup ne croient. L'électronique évolue tous les jours, et il faut être capable d'apprendre sans cesse. Il faut aussi qu'il fasse preuve de tenue pour s'intégrer à l'équipe et être correct avec les clients dans un garage d'un certain standing. Je sais que pendant une année, je suis perdant en termes de rentabilité, mais je ne veux pas jouer avec l'avenir du jeune. L'engager pour balayer l'atelier, ce n'est pas ma vision de mon rôle de patron. Tout se passe bien avec le Centre de formation. Un petit reproche: être plus exigeant dans la formation, viser peut-être plus que de simplement former un bon ouvrier».

ANNE LEBLANC

élèves. Cette collaboration est actuellement dans une phase expérimentale mais, si tout va bien, un décret devrait voir le jour en 2009».

CEFA ET

CENTRES DE COMPÉTENCES

«Dans le cadre de notre section «opérateurs de production du secteur agro-alimentaire», indique **Michèle VILLA**, accompagnatrice au CEFA de Verviers, nous collaborons depuis 3 ans avec FormAlim, un centre de compétences de l'industrie alimentaire de Verviers. Dans un premier temps, ce sont nos enseignants qui sont allés s'y former. Nous allons maintenant régulièrement au centre avec nos classes. Les jeunes peuvent ainsi bénéficier des explications de ses formateurs et utiliser ses équipements, à la pointe dans le domaine. Les élèves sont mis dans le

bain du travail en entreprise et sont confrontés au respect des normes. Ces cours sont, pour nous, l'occasion d'avoir un autre contact avec les jeunes, de les voir devant des machines plutôt qu'en classe. En général, les groupes passent 4 à 6 journées par an dans le centre de compétences, parfois plus. Nos 6^e vont, par exemple, partir maintenant en formation pour 2 jours/semaine pendant un mois. L'examen pratique se déroule aussi en partie là-bas, et les formateurs participent à l'évaluation. Tous les ans, nos enseignants y suivent une nouvelle formation. Cette collaboration est une grande chance pour le CEFA. Au centre, nous disposons d'un petit matériel didactique, mais qui n'est pas suffisant. Par ailleurs, si l'aspect pratique de la formation est censé se faire en entreprise, il reste important d'en aborder au préalable certains aspects avec les élèves, pour préparer leur stage».

CE QU'EN PENSENT LES ÉLÈVES...

«Le CEFA est le meilleur enseignement: on travaille sur le terrain et on découvre un métier avec ses avantages et inconvénients. Nous devons apprendre à gérer une petite rentrée de salaire. Nous gardons le statut d'étudiant (et donc les allocations familiales). Les cours de gestion, français, mathématiques sont très importants».

«On dit souvent que les élèves du CEFA sont idiots, mais le CEFA leur permet de découvrir ce qu'ils veulent faire de leur vie, et ils peuvent accéder plus vite à leur métier. Nous avons un avantage: quand nous finissons nos études, nous sommes déjà lancés dans la vie active».

«Le CEFA nous apprend à être autonomes, ponctuelles et organisées. Il nous aide quand on a des difficultés dans notre vie professionnelle. Il nous apprend la loi vis-à-vis de notre travail. Son inconvénient: suivre les cours et le travail, ça peut fatiguer!».

«Je viens d'avoir 18 ans, et je suis en 5^e Art. 49 monteur en sanitaire et chauffage. Mon parcours scolaire a été difficile, je n'aimais pas l'école et j'attendais la fin de l'obligation scolaire. J'ai réussi en deux ans un Art. 45 monteur en sanitaire, et j'ai aimé la relation établie en entreprise: le fait de gagner de l'argent et de ne plus être à l'école. Maintenant, je vais signer un Contrat d'apprentissage industriel pour terminer ma 5^e et ma 6^e. Après, j'arrête!».

«Le choix de la formation en alternance ne doit pas se faire à la légère. On peut se tromper en pensant qu'avec 2 jours d'école, la tâche est simplifiée. Il ne faut pas oublier que les 3 jours de travail sont difficiles à assumer. La formation en alternance m'apporte respect, estime de soi, prise de responsabilité, autonomie, persévérance».

PROPOS RECUEILLIS AU CEFA D'ANDERLECHT

QU'EST-CE DONC QUE...

FAC?

«À l'origine, précise **Henri-Marc FIVET**, coordinateur, en 1989, le centre FAC (Formation en Alternance de la Construction) regroupait trois CEFA en interréseaux. Depuis le décret sur l'alternance de 2001, il n'est plus constitué que de deux CEFA du libre, ceux d'Anderlecht et d'Ixelles-Schaerbeek. Le centre permet de travailler dans une infrastructure commune. Chaque école organise différentes sections, et les enseignants et élèves sont détachés de l'école pour travailler dans l'une des deux implantations, à Schaerbeek ou Neder-Over-Hembeek. Nous organisons des formations pour la couverture-toiture, le gros œuvre et le carrelage. Dans chacun de ces pôles, nous proposons des sections destinées aux articles 45 ou 49. D'une

manière générale, nous essayons de préparer les jeunes à passer de l'un à l'autre, mais ce n'est pas une obligation. Le centre FAC organise également d'autres types de formations que scolaires.

L'un des intérêts de cette mise en commun des moyens est une faci-

lité au niveau des contacts avec les différents acteurs du secteur. Nous bénéficions d'un certain poids. Le second intérêt se situe au niveau des infrastructures. En ce qui concerne les locaux et les matériaux, nous avons des contacts privilégiés avec les fabricants. Un partenariat avec Bruxelles-Formation et les différents contacts établis avec le secteur nous permettent notamment d'avoir accès, à des prix intéressants, aux locaux du centre de formation des métiers de la construction de Neder-Over-Hembeek.

Le centre FAC a aussi une dynamique propre, une identité spécifique au secteur de la construction, et un mode de fonctionnement imprégné de cette culture. Depuis quelques années, il y a une évolution. Jusqu'en 2000, la formation était surtout axée sur la pratique professionnelle, il y avait peu de cours théoriques. On a développé maintenant la formation des tuteurs. Les jeunes font plus de pratique sur les chantiers, et suivent donc plus de cours théoriques au centre.

En tant que coordinateur du centre FAC, je participe régulièrement à des réunions avec les coordonnateurs des deux CEFA, car nos procédures de fonctionnement doivent répondre aux attentes du décret. Nous avons une certaine autonomie, mais devons rester dans la ligne des CEFA».

PROPOS RECUEILLIS PAR BRIGITTE GERARD



histoire

TRANSMETTRE L'ART DU MÉTIER



À travers une présentation du compagnonnage et de l'apprentissage, Francis TILMAN¹ nous fait découvrir, entre autres, combien l'image du travailleur manuel et la manière de transmettre son art évoluent selon les sociétés et les modes de production.

Chez les Romains, le travail manuel est méprisé, et les conditions de vie réservées aux artisans sont proches de celles des esclaves. Le travailleur est «attaché» au métier et la transmission de son savoir est héréditaire. Au Moyen-Âge, la construction des monastères requiert une main d'œuvre qualifiée qui se regroupe par métier près des chantiers. Ce processus serait à l'origine du compagnonnage.

ORA ET LABORA

La devise bénédictine «*Ora et labora*» va sacraliser et valoriser le travail manuel. Les sociétés de compagnons se donnent une origine mythologique liée à la construction du Temple de Salomon qui justifie le rôle central de la transmission: être apprenti, c'est s'inscrire dans une lignée, être héritier du génial savoir-faire des ancêtres. La formation de l'Aspirant est assurée par des pairs sur un chantier où il découvre les gestes et les cadences du métier. L'initiation pendant un Tour de France est conduite par un compagnon accompli planifiant l'apprentissage selon une échelle de difficultés qu'il complète par un apprentissage hors chantier des tours de mains complexes, des matériaux... Le savoir est formalisé, jamais écrit et toujours articulé à une pratique. L'Aspirant apprend le respect des règles de l'art pour réaliser la Belle ouvrage, et des règles morales pour faire de sa personne comme de la communauté des compagnons un modèle de vie sociale. Le travail, dé-

marche spirituelle, ouvre le chemin du visible à l'invisible.

FORMER DES AUXILIAIRES

INTELLIGENTS

La Révolution industrielle, avec la mécanisation, la division du travail, le regroupement des travailleurs dans les usines, crée l'«ouvrier industriel». Le compagnon maîtrisait tout le processus de production et détenait un savoir-faire, souvent supérieur à celui du patron, qui lui garantissait sa liberté. L'ouvrier, lui, est dans un système où le patron bénéficie d'un statut quasi divin. Il dispose d'une réserve de main-d'œuvre importante qu'il veille, par des politiques sociales, à «fixer» dans sa zone de recrutement. Initialement, la formation se fait toujours «sur le tas», mais dès la fin du 19^e siècle, l'enseignement technique en cours du soir va veiller à «former des auxiliaires intelligents» qui peuvent entrer dans l'univers de la raison scientifique et participer à l'idéologie du progrès. Au 20^e siècle apparaît l'enseignement technique et professionnel de jour, avec ses ateliers scolaires...

ET L'ENSEIGNEMENT

EN ALTERNANCE?

On y trouve, certes, une trace du compagnonnage dans la répartition des objectifs entre un lieu de production et un lieu d'apprentissage plus théorique. La différence tient au statut de l'apprenti. Le compagnon est indépendant face à son employeur, n'obéissant qu'au

Devoir de sa société de compagnons; l'apprenti se trouve au premier stade du statut de salarié, intégré à l'organisation de l'entreprise. Transmettre l'art du métier se conçoit donc différemment entre monde artisanal et monde industriel.

ET DANS UNE SOCIÉTÉ

POSTINDUSTRIELLE?

La concurrence des marchés, l'exigence des clients imposent de la flexibilité, et donc un autre modèle de production. La formation se base dès lors sur l'acquisition et la validation des compétences de l'individu, qui doit être capable de résoudre des problèmes nouveaux et de coopérer avec ses collègues. La formation initiale vise à donner les compétences de base en mettant l'accent sur les compétences transversales (apprendre à apprendre) et celles de savoir-être. La formation tout au long de la vie assure l'acquisition des nouvelles compétences exigées par les contextes de production. On est loin du modèle du compagnon accompli, dont le chef-d'œuvre a mis en évidence le génie et le savoir-faire... ■

ANNE LEBLANC

1. www.legrainasbl.org > rechercher: «compagnonnage» > le compagnonnage et l'apprentissage (texte publié le 10 octobre 2007).

encadrement

ACCOMPAGNATEUR: QUEL(S) MÉTIER(S)?!



Une des particularités de la formation en alternance est sa construction sur l'articulation de deux lieux d'apprentissage: l'école et l'entreprise, possédant chacune ses règles institutionnelles et ses objectifs parfois distincts.

La société éducative et la société productive travaillent dans des logiques souvent lointaines l'une de l'autre, voire contradictoires. Le jeune en formation devra donc apprendre à (re)connaître et à s'adapter à la culture de ces deux mondes.

l'entreprise et a grand soin d'en opérer la conciliation. Il travaille ainsi sur plusieurs champs, devant être à même de répondre à des questions de législation sociale et d'établir des contrats, d'avoir des contacts privilégiés avec les responsables d'entreprise, de dy-

namiser une recherche d'emploi, de négocier un plan de formation et d'en connaître les profils, d'assurer le suivi des apprentissages et des évaluations, d'être attentif à l'orientation scolaire et professionnelle, de composer avec le milieu familial du jeune... Et tout cela, bien sûr, sous le couvert d'un lien privilégié avec ce dernier et d'un relais précieux au sein de son équipe.

TOUT UN ART!

Accompagner le jeune signifiera le guider au mieux en tâchant de ne pas s'engager à titre personnel dans sa réussite, lui apprendre l'autonomie dans les pratiques ainsi que la réflexion sur son parcours et ses objectifs, lui donner les moyens de devenir un citoyen adulte et de construire un projet professionnel réaliste. C'est, à chaque fois, une nouvelle aventure. Les jeunes qui s'inscrivent en formation ont besoin que leur chemin soit quelque peu balisé, éclairé et expérimenté selon un projet professionnel individualisé. Il sera tout aussi nécessaire de stimuler l'entreprise à devenir actrice de la formation en créant une véritable adhésion au projet pédagogique d'apprentissage en lien avec l'enseignement. La négociation est à ce titre incontournable.

Le professionnalisme et l'enthousiasme des accompagnateurs formés sur le terrain sont indéniables et garantiront la qualité de la formation professionnelle en alternance qui est dispensée actuellement dans les CEFA. ■

CARINE BOCQUET

CELLULE CEFA COORDINATION PÉDAGOGIQUE

POLYVALENCE

Se former en travaillant nécessite un changement global d'attitude et de mode de vie, des prises de décisions, une capacité de mise en projet... Ceci requiert l'apprentissage de notions nouvelles jusque là inconnues des élèves parfois très jeunes.

C'est à l'accompagnateur et à l'équipe pédagogique du CEFA que revient la tâche de guider le jeune dans son parcours de formation et de l'aider à appréhender les nouveaux cadres. À ce titre, le métier d'accompagnateur, avec ses multiples facettes, s'avère indispensable dans la configuration d'une formation en alternance. Personnage-clé aux différentes étapes du projet de l'élève, de l'accueil en formation jusqu'à la qualification professionnelle et/ou la certification, l'accompagnateur est le relais privilégié entre l'école et

PMS EN CEFA: LES COUTEAUX SUISSES DE L'ACCOMPAGNEMENT

Le travail des agents PMS en CEFA diffère de celui réalisé avec les écoles. Cela tient moins à la nature de leurs missions qu'à la manière dont celles-ci sont menées sur le terrain.

«Au CEFA, nous prenons l'élève dans sa globalité et nous sommes présents au quotidien, explique **Vinciane LARUELLE**, assistante sociale au CEFA Don Bosco de Huy. On connaît bien les élèves, et on travaille avec tous. Dès l'inscription, nous rencontrons le jeune et sa famille, ce qui suppose de faire le point sur son parcours, d'examiner si le CEFA est une bonne solution pour lui, de le réorienter si besoin est, etc. Par la suite, au jour le jour, en collaboration avec le coordonnateur et l'équipe éducative et en fonction du type de CEFA, nous intervenons pour aider le jeune à formuler un projet personnel et professionnel, jouer les intermédiaires entre lui, le CEFA et les différents services auxquels nous faisons appel en cas de besoin (accrochage scolaire, alphabétisation, aide à la jeunesse, commune, etc.), le rendre acteur de son projet et de son devenir, l'aider dans ses démarches, soutenir sa motivation et gérer les difficultés, parfois très importantes, qui peuvent survenir, telles que conflits, problèmes familiaux et/ou médicaux, grossesse, absentéisme, assuétudes, endettement. Le public auquel nous avons affaire est majoritairement fragilisé, et les situations auxquelles nous sommes confrontés ne sont pas faciles à gérer. Cela demande beaucoup d'attention, de proximité avec les jeunes, d'expérience de terrain, de connaissance du monde du travail, et donc un investissement important de la part d'agents dont, jusqu'à ce jour, on n'a pas reconnu officiellement la spécificité, puisqu'ils sont toujours dans un statut précaire qui empêche toute nomination». MNL

Pour en savoir plus: www.segec.be > centres PMS > actualités

enjeux

L'ALTERNANCE: DÉCONSTRUCTION DE LA FORME SCOLAIRE?



Dans le monde scolaire, l'enseignement en alternance se distingue, selon **Jean-Yves DONNAY**¹, par le fait qu'il pousse à son paroxysme la déconstruction de la forme scolaire. Cette forme liée à la constitution de savoirs scripturaux, abstraits, détachés des savoirs pratiques est d'une

certaine manière déjà mise en cause dans l'enseignement technique et professionnel de temps plein. Mais, dans la mesure où les cours pratiques ne s'y apparentent que de loin à une véritable situation de travail et que les stages n'occupent pas une part significative du temps scolaire, cette déconstruction n'y est pas réellement menée à son terme. Selon ce chercheur, les élèves de l'enseignement en alternance affirment «se réaliser» à travers l'apprentissage en entreprise. L'expérience sur un lieu de production est vue comme une réhabilitation de soi *a priori* pour des élèves dont le vécu scolaire fut rarement épanouissant. Les jeunes valorisent aussi l'apprentissage, car il apporte des ressources financières qui, même modestes, permettent la réalisation du

modèle lycéen consommateur et ludique. Au-delà de cet aspect, la contrepartie financière donne corps à une autonomie individuelle, sans doute encore toute relative mais qui ouvre la voie vers le statut d'adulte.

Tout cela, dans un cadre où ils peuvent bénéficier d'un accompagnement individualisé qui les renvoie à une identité personnelle, unique, dans un système scolaire désormais massifié. ■

ANNE LEBLANC

1. J.-Y. DONNAY, «Enseignement technique et professionnel et figures de réalisation lycéenne» in *Un enseignement démocratique de masse. Une réalité qui reste à inventer*. M. FRENAY et X. DUMAY (éditeurs), GIRSEF, UCL Presses Universitaires de Louvain, 2007, pp. 211-227.

LE CEFA DEMAIN...

Que réserve l'avenir aux CEFA? **José SOBLET**, secrétaire général de la FESeC¹, pointe la préparation d'un nouvel accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et la Cocof, qui précise les notions afférentes à l'alternance. Cet accord devrait définir:

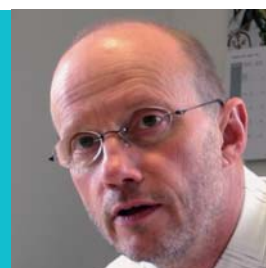
- les conditions d'accès à la formation en alternance, unifiées, quels que soient les opérateurs (CEFA, classes moyennes...);
- des référentiels identiques pour toutes les formations;
- la création du Service francophone des métiers et des qualifications, qui remplacera la CCPQ;
- l'unification des contrats en alternance;
- la création d'une nouvelle structure, l'OFFA (Office Francophone de Formation en Alternance).

Par ailleurs, dans le cadre de son plan d'actions prioritaires, la FESeC mène une réflexion sur la professionnalisation des CEFA. J. SOBLET en donne les priorités:

- renforcer le fonctionnement du Collège de direction des CEFA et l'implication de ses membres. L'absence de PO au niveau des CEFA est un avantage car cela oblige les responsables à coopérer, notamment le coordonnateur et les autres membres du conseil de direction;
- renforcer la relation avec les écoles qualifiantes;
- objectif de qualité: améliorer la crédibilité des CEFA et celle des jeunes qui sont engagés dans les entreprises;
- en termes de référentiels, les articles 49² doivent absolument être à l'identique par rapport au plein exercice. On vise les mêmes compétences, mais avec des moyens différents;
- permettre aux élèves articles 45² qui en ont la possibilité d'accéder à un article 49, donc aller vers un dispositif de certification plus ambitieux. D'où la question du renforcement de la formation générale, pour pouvoir poursuivre dans le professionnel ou le qualifiant...;
- on n'abandonne pas l'idée de socialisation et de réconciliation du jeune avec le dispositif de formation: développer des ponts avec d'autres personnes qui se chargent de cette problématique (1^{er} degré différencié, enseignement spécialisé...);
- le CEFA de demain sera moins «scolaro-scolaire»: nouer des collaborations avec la promotion sociale, les AMO, les asbl d'insertion, les PMS...;
- au niveau de la formation en entreprise, il faut travailler la professionnalisation des accompagnateurs et celle du tuteur en entreprise;
- La FESeC doit également prendre sa place dans l'OFFA, et continuer à s'impliquer dans des institutions régionales.

J. SOBLET signale enfin que les fonds européens étant en phase de réduction, on doit travailler sur un scénario qui en tient compte et voir avec la Communauté française ou d'autres institutions quelles sont les alternatives possibles. BG

1. Fédération de l'enseignement secondaire catholique.
2. Voir page 3.



José SOBLET