

# Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance

Perspectives transversales sur l'alternance



# Contenu de ce chapitre

**1. Pourquoi l'alternance (avantages et désavantages de l'alternance) ?**

2. Quelle vision et quels objectifs pour l'alternance en Wallonie et en RBC ?

3. Quel impact potentiel d'un développement de l'alternance sur le niveau d'emploi ?

4. Quelles leçons apprises d'autres systèmes qui ont tenté de développer l'alternance ?

# Avantages (et désavantages) de développer la formation en alternance à grande échelle

Plusieurs études identifient les avantages de la formation en alternance



## L'alternance permet ...

## Exemples d'impact

**A** ... d'améliorer le taux d'insertion dans l'emploi des jeunes à la sortie de la formation



Le **taux de chômage** des jeunes ayant suivi une formation en alternance est **50% plus bas** que celui des jeunes n'ayant pas eu d'expérience professionnelle pendant leur formation (Eurostat<sup>1</sup>)

**B** ... de développer des compétences qui répondent mieux aux besoins des employeurs et des apprenants sur le long terme



La formation en alternance diminue l'écart entre **compétences développées et besoins des employeurs** et améliore les **capacités des apprenants à apprendre tout au long de la vie** (ILO, CEDEFOP, Oxford...<sup>2</sup>)

**C** ... de réaliser un retour positif sur investissement



**1 € investi** dans l'alternance rapporterait **1,2 € aux finances publiques** (France<sup>3</sup>)

**D** ... de diminuer le décrochage scolaire



Il existe une corrélation positive entre le développement de l'alternance et la diminution du décrochage scolaire: **10% de jeunes en alternance en plus est corrélé à une réduction de 4% du décrochage scolaire** (OCDE<sup>4</sup>)

*Certains acteurs notent par ailleurs que l'alternance est un moyen « automatique » indirect pour assurer la pertinence de l'offre de formation au regard des besoins sociétaux en talent ainsi que pour rapprocher le monde de l'enseignement qualifiant et de la formation du monde du travail.*

**Par ailleurs, les comparaisons internationales<sup>6</sup> et retour des acteurs indiquent que**

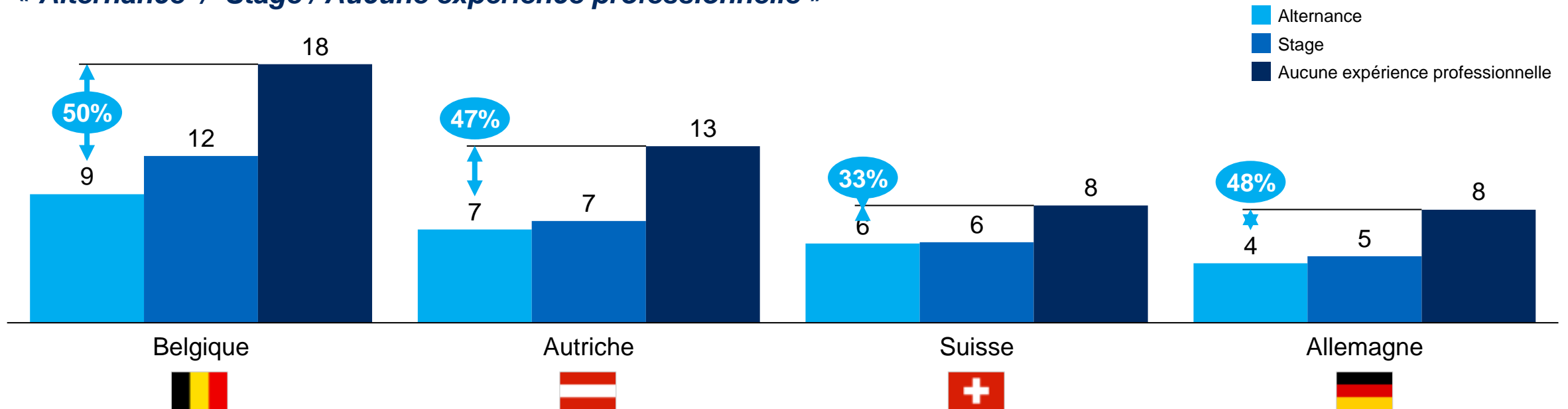
L'alternance apparaît comme une pédagogie **adaptée à la majorité des métiers** (comme le démontrent les exemples de l'Allemagne, de la Suisse ou de l'Autriche : voir *Partie VI. « **Transparence sur l'offre d'enseignement et de formation** »* tant pour les formations de niveau secondaire que supérieur

Certains acteurs soulignent que l'alternance jouerait également un **rôle « d'ascenseur social »** pour des apprenants qui, en l'absence de rémunération, n'auraient pas eu le choix de suivre une formation de plein exercice non rémunérée (la recherche existante est cependant contrastée sur cette question<sup>5</sup>)

L'alternance permet de **répondre aux besoins d'une partie des apprenants** de plus de 15 ans pour lesquels la formation (partiellement) dans et par le travail apparaît comme une modalité d'apprentissage plus motivante.

# A. Le taux de chômage des jeunes ayant suivi une formation en alternance est jusqu'à 50% inférieur à celui des jeunes n'ayant pas eu d'expérience professionnelle pendant leur formation

## Pourcentage de chômeurs de 15 à 34 ans selon le type d'expérience professionnelle durant leur formation initiale « Alternance / Stage / Aucune expérience professionnelle »



Plus de 25 rapports et études associent le développement de l'apprentissage à la réduction du chômage des jeunes

Publications académiques<sup>1</sup>

En France, les étudiants en alternance se retrouvent, deux ans après l'obtention de leur master, deux fois moins au chômage que les diplômés n'ayant pas suivi d'alternance, soit 7% contre 14% de chômeurs

– APEC, 2018

En Wallonie et à Bruxelles, l'alternance est la 2<sup>ème</sup> formation la plus rapide et la plus fiable pour trouver un emploi, laissant derrière elle le diplôme de master

– Forem, 2018

En Espagne et ailleurs, la formation en alternance améliore l'insertion professionnelle par rapport à l'enseignement secondaire professionnel de plein exercice

– OCDE, 2019; Posthumus 2020

1. Ryan, 2001; Zimmerman et al., 2013; Hanushek, Schwerdt, Woessman, & Zhang, 2017; Wolter & Ryan, 2011; Hanushek, 2012; Cedefop, 2013a; European Commission, 2013c; European Commission, 2013f; ETUC (Confederation Syndicat European Trade Union), 2014; European Commission, 2013a; World Bank Group, 2018; Neyt et al., 2018; Posthumus, 2020; Forster et al., 2016; Brunello & Rocco, 2017; Ha& Woessmann, 2017; Hanushek mpf et al., 2017; Lavrijsen & Nicaise, 2017; OECD, 2010; OECD, 2014; UNESCO, 2012; Ryan, 2008; Wolters and Ryan, 2011; Parey, 2009; Breibon, 2017; European Parliament, 2014.

## B. L'alternance permet de développer des compétences qui répondent mieux aux besoins des employeurs et des apprenants sur le long terme

“ ” L'alternance est avant tout une question de **développement des compétences au profit des employeurs**, de leurs employés et de l'économie au sens large. L'alternance peut **s'adapter à un large éventail de capacités et d'aptitudes** car il reflète fidèlement l'éventail tout aussi large de compétences requises dans une économie moderne. [...] Les **compétences transférables et les composantes de l'alternance contribuent à l'employabilité** des apprentis à l'issue de leur formation.

– ILO, 2020

“ ” Ces inefficacités sont attribuées à **l'inadéquation des compétences, qui résulte principalement du manque d'expérience professionnelle** et de compétences professionnelles appropriées (ou de l'employabilité) des apprenants (plus jeunes).

– CEDEFOP, 2015

“ ” Dans un monde en perpétuelle évolution technologique, l'alternance devrait être moins sujet aux problèmes d'inadéquation de l'enseignement en début de carrière, **les entreprises étant censées adapter en temps utile leurs programmes de formation à l'évolution des compétences requises**

– ECONSTOR, IZA, 2012

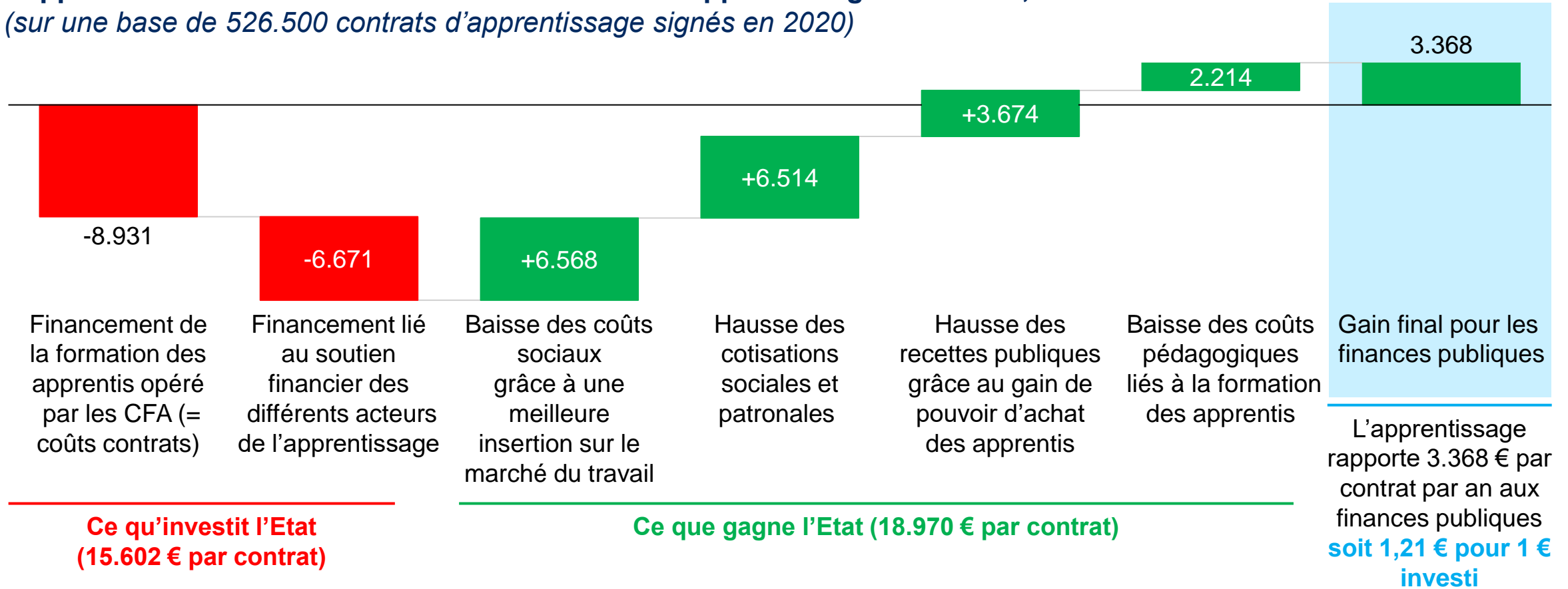
“ ” Les programmes d'alternance suisses semblent réussir à **produire des compétences et des connaissances transférables**, de sorte que les apprentissages ne se limitent pas à un ensemble restreint de compétences

– Oxford Economics Papers, Université de Bern, 2015

# C. En France, 1 € investi dans l'alternance rapporterait 1,2 € aux finances publiques



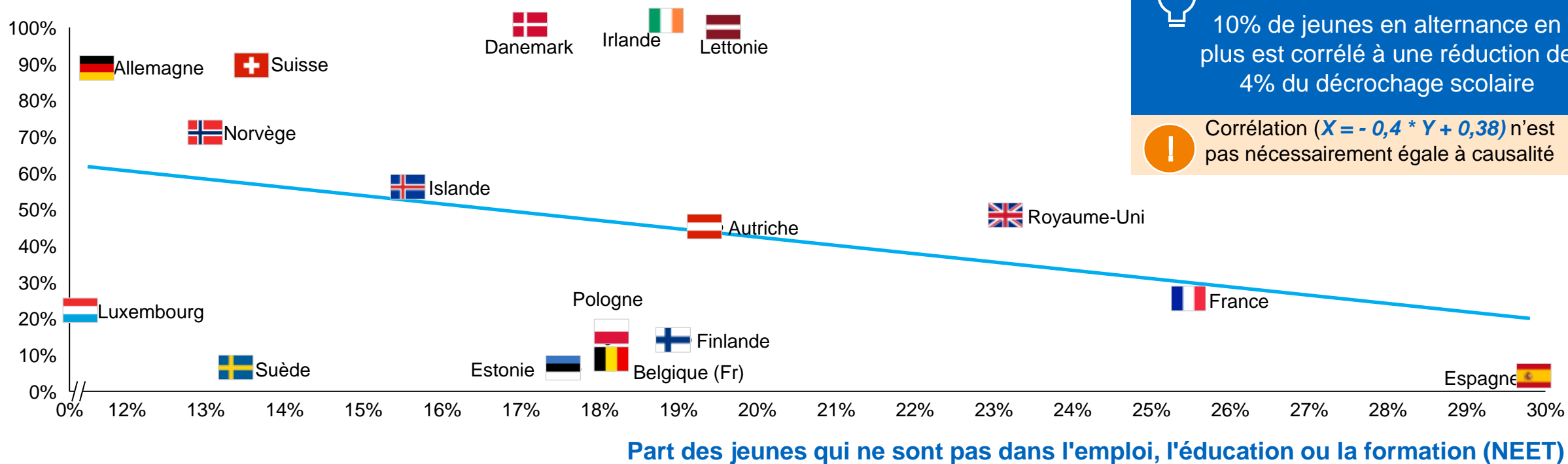
**Rapport investissements-bénéfices d'un contrat d'apprentissage en France, en €**  
(sur une base de 526.500 contrats d'apprentissage signés en 2020)



Le retour sur investissement de l'éducation en général est estimé à 10 % pour les pays dont le niveau de revenu par habitant est élevé ([Banque Mondiale, 2018](#))

# D. Il existe une corrélation positive entre le développement de l'alternance et la diminution du décrochage scolaire

Part des étudiants inscrits dans l'alternance en % de tous les étudiants inscrits dans l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle



“ ” Les données suggèrent que **l'alternance peut contribuer à réduire les taux d'abandon** dans l'enseignement secondaire  
 – OCDE, 2019

“ ” Pour mieux soutenir les jeunes NEET, **le système de garantie pour la jeunesse, l'agenda européen des compétences et le pilier européen des droits sociaux** placent l'amélioration de la disponibilité des mesures d'apprentissage en milieu professionnel en tête de leurs priorités

“ ” Le CEDEFOP a identifié **44 politiques** et initiatives en Europe qui montrent que **l'alternance est une mesure efficace pour lutter contre le décrochage scolaire**  
 – CEDEFOP, 2022

1. Les jeunes qui ne sont ni dans l'emploi, l'éducation ou la formation  
 Source: OCDE (2018) | CFWB (2019-20) | IFAPME (2021-22) | SFPME (2019-20), OCDE

# E. Cependant, l'alternance fait également l'objet de plusieurs critiques

## Principales critiques de l'alternance



1. Les effets positifs de l'alternance sur l'employabilité s'estomperaient avec le temps<sup>1</sup>

2. La formation en alternance pourrait **spécialiser l'apprenant à l'excès sur un poste de travail existant et compliquerait sa réorientation professionnelle** ou sa reprise d'autres études<sup>2</sup>

3. La mission première des employeurs n'est pas de former des jeunes apprenants; l'alternance ne serait donc **pas une pédagogie adaptée** pour atteindre les **objectifs « humanistes »** visés par l'enseignement<sup>3</sup>

4. L'alternance contribuerait à **perpétuer les inégalités socio-économiques**, en se focalisant sur des métiers moins avantageux en termes de conditions de travail ou de salaire<sup>3</sup>

## Citations illustratives



« **L'adaptabilité des employés plus âgés aux changements économiques se réduit avec le temps . . . en particulier dans des pays avec un système d'alternance** » Hampf & Woessmann<sup>1</sup>, 2017



« **La relation entre la formation en alternance et les études supérieures en Europe est caractérisée par des questions de manque de perméabilité . . . l'accès aux études supérieures pour des étudiants provenant des ménages de la classe ouvrière reste un thème controversé** » Esmond<sup>4</sup>, 2016

« **Les employés ayant été formés en alternance qui plus tard changent de secteurs d'activité font face à un écart salarial significatif comparé aux employés qui restent dans le même secteur** » Agostino et al.<sup>5</sup>, 2021



« **L'entreprise est avant tout un lieu de production et qu'en cela ses intérêts ne sont pas ceux d'un lieu de formation . . . les alternants se voient souvent confiées des tâches sommaires et répétitives, dont l'aspect formateur est discutable** » Hambye & Siroux<sup>3</sup>, 2018



« **L'orientation des jeunes vers différents types d'enseignement (incluant la formation en alternance) est fortement influencée par la classe sociale: les personnes issues des classes sociales les plus basses ayant les plus mauvais résultats en termes de qualifications et d'emploi futur** » The Conversation<sup>6</sup>, 2016



# Contenu de ce chapitre

1. Pourquoi l'alternance (avantages et désavantages de l'alternance) ?

**2. Quelle vision et quels objectifs pour l'alternance en Wallonie et en RBC ?**

3. Quel impact potentiel d'un développement de l'alternance sur le niveau d'emploi ?

4. Quelles leçons apprises d'autres systèmes qui ont tenté de développer l'alternance ?

# En Belgique francophone, la réforme de la formation en alternance est un point essentiel des déclarations de politique pour la législature 2019-2024

## Les différentes déclarations gouvernementales (2019-24) exposent chacune une ambition en matière de développement de l'alternance



### Déclaration de politique Fédération Wallonie-Bruxelles

Au cours de la législature, le Gouvernement mènera une **profonde réforme de l'alternance pour en faire un parcours d'excellence** en développant un modèle comparable à celui existant en Suisse ou en Allemagne.



### Déclaration de politique régionale pour la Wallonie

Il [le Gouvernement de Wallonie] visera en particulier à offrir des formations qui débouchent sur des perspectives positives en termes d'emploi durable et de qualité, en particulier par une **réforme de la formation en alternance**.

(...) Le Gouvernement se fixe **pour objectif d'amener davantage les jeunes qui le souhaitent vers la formation en alternance**.



### Accord de Gouvernement de la Cocof

Le Gouvernement **intensifiera la formation en entreprise** et prioritairement la formation individuelle en entreprise (FPIe) et la formation en alternance en **garantissant aux chercheurs d'emploi en formation en alternance les mêmes droits** que les chercheurs d'emploi sous contrat de formation auprès de Bruxelles Formation.



### Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune

Il ne s'agit plus de former et puis d'insérer dans l'emploi mais bien de **placer systématiquement les chercheurs d'emploi en situation afin qu'ils se forment dans l'entreprise**. A cet égard, il faut continuer à **développer la formation en alternance**, après évaluation du dispositif actuel, afin de réorienter ses actions vers plus de souplesse, d'efficacité et de lisibilité.

Cependant, celles-ci comportent des différences dans la manière d'exposer l'ambition



« ... en faire un parcours d'excellence »



« amener davantage les jeunes qui le souhaitent vers la formation en alternance » (Wallonie)



« intensifier la formation en entreprise » (Cocof)



« développer la formation en alternance » (RBC)

# L'alternance est une modalité d'apprentissage caractérisée par quatre éléments complémentaires



Deux temps et deux lieux  
(production et formation)<sup>1</sup>



Les deux parties (travail/étude) sont effectuées dans le cadre de et couvertes par un contrat auquel l'employeur et le jeune sont parties



Le contrat prévoit une rétribution financière



La formation mène à une qualification professionnelle reconnue

Ces 4 éléments sont une constante dans les définitions utilisées à l'international (e.g., par la Commission européenne)

A noter:

Ces quatre éléments se retrouvent également dans la définition de l'alternance dans le cadre de la réglementation fédérale relative à la sécurité sociale (qui y rajoute des conditions minimales en termes de nombre total d'heures de formation, respectivement en entreprise et en centre).







Des termes différents sont utilisés de manière interchangeable comme par exemple

- L'alternance
- L'apprentissage
- Le système d'éducation « dual »
- L'enseignement par le travail
















1. Occasionnellement organisé sous forme « triale »



# Ces 4 éléments permettent de différencier l'alternance d'autres formes de formation en ou avec l'entreprise

## Différentes formes de formation en ou avec l'entreprise

	<b>L'alternance</b>	Une pédagogie qui permet à un apprenant d'acquérir des compétences à la fois en centre de formation et en entreprise
	<b>Formation en entreprise</b>	Une formation organisée par l'entreprise pour un ou plusieurs de ses (futurs) employés
	<b>Stage en entreprise</b>	Une période temporaire en milieu professionnel où l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation
	<b>Stage d'observation</b>	Une courte expérience en milieu professionnel pour mieux comprendre la réalité d'une profession sans y participer (également appelé stage de découverte, stage d'initiation)
	<b>Simulation d'entreprise</b>	Une pédagogie en milieu scolaire qui permet de travailler à partir d'une situation professionnelle simulée à l'école, accompagnés par un formateur
	<b>Le mentorat en entreprise</b>	Une relation (formelle ou informelle) entre un mentor (plus expérimenté) et un mentoré (moins expérimenté) pour développer des compétences dans le domaine concerné

### Les 4 éléments clés

 Deux temps et deux lieux	 Une relation contractuelle <sup>1</sup>	 Une rétribution financière	 La qualification professionnelle reconnue
			
			
			
			

-  Élément présent
-  Élément présent dans certains cas

### A noter:

La définition qui précède permet de clarifier que l'alternance n'est pas, en soi, une « filière d'enseignement » mais bien **une modalité d'apprentissage** (une pédagogie)

L'organisation actuelle de l'alternance en Belgique francophone en « **filières** » ou « **quasi-filières** » (Voir *Partie III. « Transparence sur la vue d'ensemble de l'écosystème (filières, acteurs et parcours) »*) constitue donc un choix historique et non une nécessité

1. Les deux parties (travail/étude) sont effectuées dans le cadre de et couvertes par un contrat auquel l'employeur et le jeune sont parties

# Les 4 éléments constitutifs de l'alternance se retrouvent en Belgique ainsi que dans les autres pays européens – Exemples



☑ Elément présent

## Les 4 éléments clés



Deux temps et deux lieux






Une relation contractuelle<sup>1</sup>



Une rétribution financière



La qualification professionnelle reconnue

	 Enseignement en alternance	 Formation en alternance	 Formation en alternance
Deux temps et deux lieux	←	☑	→
Une relation contractuelle <sup>1</sup>	←	☑	→
Une rétribution financière	←	☑	→
La qualification professionnelle reconnue	←	☑	→



Flandre



France



Allemagne



Suisse

Deux lieux **chaque semaine**  
Min. 20h en entreprise

Le **rythme varie** entre formations  
Min. 25% en formation

Le **rythme varie** entre formations  
70% en production;  
30% en formation

**Trois lieux**, école, CdC<sup>2</sup> et entreprise  
Min. de 50% en production

Effectuées dans le cadre de & **couvertes par un contrat** entre l'employeur et le jeune

Les deux partis sont **couvert par un contrat** spécifique a l'alternance

**Contrat d'éducation professionnel**

**Contrat standardisé**

**Rétribution financière** de l'apprenant (534 – 636 € par mois)

**Rétribution financière** de l'apprenant (420 – 1213€ par mois)

**Rétribution financière** de l'apprenant (300 – 1000 € par mois)

**Rétribution financière** de l'apprenant, non harmonisée

Reconnu dans la **structure des qualifications flamandes** indiquant le parcours

Reconnu par la **répertoire national des certifications prof.**, n'indiquant pas le parcours

Reconnu par des **standards nationaux**

Reconnu sous **certificats généraux au niveau fédéral**

1. Les deux parties (travail/étude) sont effectuées dans le cadre de et couvertes par un contrat auquel l'employeur et le jeune sont parties  
2. Centre de Compétence

# Néanmoins, au-delà de ces 4 éléments communs, il existe une grande diversité dans les modalités d'opérationnalisation de la formation en alternance

## Dimensions de diversification



### Âge à l'entrée



### Niveaux d'enseignement



### Durée de la formation



### Mix formation / emploi



### Rythme de l'alternance



### Rémunération de l'apprenant



### Certification à la sortie

## Eventail d'options

15 ans      18 ans      25 ans      +25 ans



Niveau  
secondaire      post secondaire      supérieur      Hors ISCED



< 1 ans      1 – 3 ans      +3 ans



80% formation /  
20% emploi      50% formation /  
50% emploi      20% formation /  
80% emploi



Par blocs de  
jours      semaines      mois      ans



Pas de salaire      % du salaire à  
temps plein      Le salaire d'un  
salarié à temps plein



Certifications  
non reconnus      accès  
métier      accès  
études supérieurs










## Exemples de pays ou régions aux profils diversifiés

- **Pays-Bas**: programmes pratiques, orientés vers le travail, pour les étudiants en difficultés dès 13 ans
- **Bulgarie**: programmes d'alternance à partir de 14 ans
- **France**: l'âge de départ est passé de 16 à 15 ans, à condition d'avoir terminé le secondaire inférieur
- **Norvège**: Programme 2+2 avec 2 ans en entreprise à partir de ~17 ans
- **Grèce**: programmes d'alternance à partir de 17 ans
- **France**: De formation en alternance dans l'enseignement secondaire et supérieur (y compris les universités et les écoles de commerce), ainsi que à des niveaux sectoriels.
- **Suisse**: Formation en alternance dans l'enseignement supérieur débouchant sur un diplôme fédéral de formation professionnelle.
- **Canada**: à l'exception de la région du Québec, l'alternance n'existe que pour l'enseignement supérieur
- **Allemagne**: normalement 2 à 3,5 ans, possibilité de réduire la durée de 6 mois à un an.
- **Canada**: dépend du programme, peut être un programme de 1 à 5 ans.
- **Singapore**: programme entre 6 et 36 mois
- **Luxembourg**: déterminé sur la base de la profession, la plupart des cours comprennent plus de 50% de formation pratique, mais certains n'en ont que 20% ; d'autres 75%
- **Italie**: une composante d'apprentissage basée sur le travail de 30%
- **Norvège**: une composante d'apprentissage basée sur le travail de 100% durant les 2 dernières années
- **Autriche**: différentes formes existent, par exemple par blocs de 1 ou 2 jours, de 8 jours, ou concentrées sur quelques mois par an.
- **Luxembourg**: [...] peuvent être organisés par jour/semaine/périodes alternées, selon la profession.
- **Norvège**: En général, deux années passées à l'école suivies de deux années sur le lieu de travail.
- **Suisse**: Le salaire des apprentis est déterminé par les forces du marché et est protégé par le salaire minimum défini par les organes sectoriels.
- **Allemagne**: les salaires sont déterminés par des conventions collectives et dépendent du secteur professionnel.
- **Italie**: Les parcours verticaux et la poursuite de la spécialisation ou de l'éducation sont possibles à tous les niveaux pour l'apprentissage de type 1.
- **Suisse**: le système est connu pour sa grande perméabilité, c'est-à-dire les nombreuses façons d'entrer ou de passer dans un programme de formation ou une école où programme de formation de rattrapage.

# La diversité des modalités d'organisation de l'alternance est importante pour mieux répondre aux besoins des apprenants et des employeurs

## Ce que peut permettre une diversité de modalité d'organisation de l'alternance

### Dimensions de diversification

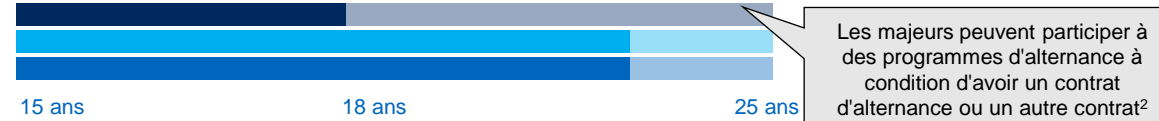
	Augmenter le nombre d'apprenants	Mieux prendre en compte la diversité en points de départ des apprenants	Renforcer l'adéquation entre la formation et les besoins des employeurs	S'adapter aux différents parcours de vie des apprenants	Améliorer l'image de l'alternance
 <b>Âge à l'entrée</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
 <b>Niveaux d'enseignement</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
 <b>Durée de la formation</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
 <b>Mix formation / emploi</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
 <b>Rythme de l'alternance</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
 <b>Rémunération de l'apprenant</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
 <b>Certification à la sortie</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

# Modalités d'organisation des formations en alternance en Wallonie et RBC/Cocof<sup>3</sup>

- Enseignement en alternance
- Formation en alternance - IFAPME
- Formation en alternance - SFPME



## Âge à l'entrée<sup>1</sup>



## Niveau de l'éducation



## Durée de la formation



## Mix formation / emploi



## Rythme de l'alternance



## Rémunération de l'apprenant



## Certification à la sortie



## La variation des modalités de la formation en alternance (au sens strict) en Wallonie et RBC/Cocof est assez limitée

Les principales différences se situent dans les **certifications obtenues** à la sortie de la formation et dans le **mix formation/emploi**:

- L'enseignement en alternance offre généralement 2 jours en formation et 3 jours en entreprise
- La formation en alternance offre généralement 1 jour en formation et 4 jours en entreprise

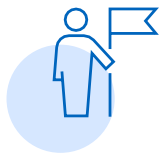
Certaines formations offrent la possibilité de suivre une 7<sup>ème</sup> année qui donne accès à des études supérieures

1. Le candidat apprenant ne doit pas avoir atteint l'âge de 25 ans au moment de la conclusion d'un contrat d'alternance, mais il peut poursuivre sa formation au maximum jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de 26 ans | 2. Un contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés; une convention emploi formation; toute autre forme de contrat ou de convention reconnue par la législation du travail et s'inscrivant dans le cadre d'une formation en alternance qui aura reçu; pour ceux de plus de 21 ans: une convention de premier emploi de type 2 ou 3 liée à un contrat de travail (CDD, CDI) ; l'approbation du Gouvernement de la FWB | 3. Ne comprend pas les formations de Chef d'Entreprise, Formation alternée, Formation « triale » et les formations organisées par les MIRE  
Source: IFAPME | OFFA | EFP | Décret relatif à la formation alternée (Février 2014) | Budget des recettes de la Région wallonne pour l'année budgétaire 2022

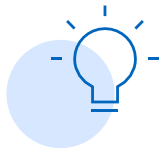


# A l'heure actuelle, au-delà des déclarations générale d'intention, il n'y a pas de consensus sur la Vision pour l'Alternance en Belgique Francophone

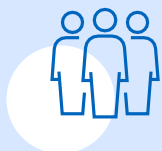
## Exemples d'interprétations possibles de l'objectif de « développer l'alternance »



Améliorer l'image de l'alternance et diversifier les profils d'apprenants qui choisissent l'alternance ?



Améliorer la qualité des formations en alternance ?



Augmenter le nombre d'apprenants formés en alternance ?



Diversifier les métiers pour lesquels des formations en alternance sont offertes



## Opérateurs de formation en alternance

Rester dans le cadre des opérateurs existants

Se donner la possibilité de réinventer le spectre des opérateurs

### Modalités d'organisation de l'alternance

Diversifier les modalités d'organisation de l'alternance

Conserver les modalités d'organisation actuelles

Développer l'alternance avec les mêmes opérateurs mais une plus grande diversité dans les modalités d'organisation	Développer l'alternance sans nécessairement se limiter à ses opérateurs historiques et en diversifiant ses modalités
Développer l'alternance dans le cadre existant (mêmes modalités, même opérateurs)	Ouvrir l'alternance à d'autres opérateurs mais conserver globalement les modalités d'organisation actuelle

Diverses visions  
coexistent  
également en  
termes d'objectifs  
quantitatifs...



**L'alternance** devrait être **généralisée** à la **quasi-totalité** des formations professionnelles d'une durée minimale



**L'alternance** devrait être **augmentée significativement** mais ne **convient que pour une partie** des formations



On pourra certes **augmenter un peu le nombre d'élèves** mais **l'alternance est quelque chose qui n'est pas inscrit dans l'ADN** de notre système éducatif

# L'absence de consensus sur une vision partagée et d'objectifs pour le futur de l'alternance apparaît comme une des causes racines de l'absence de développement de l'alternance au cours des 15 dernières années

Au-delà des déclarations d'intention sur l'objectif général de « développer l'alternance » et d'en faire une « filière d'excellence », **il n'existe pas, à l'heure actuelle** – tant au niveau des décideurs politiques qu'au sein des acteurs de l'alternance – **d'accord sur une vision concrète** pour le futur de l'alternance et ce, au niveau qualitatif comme quantitatif et organisationnel :

- Au **niveau qualitatif**, s'agit-il d'améliorer la qualité des formations en alternance existantes ? D'y attirer un autre public d'apprenants ? De développer le nombre d'apprenants en alternance ou les métiers couverts par des formations en alternance ?
- Au **niveau quantitatif**, l'objectif est-il de généraliser l'alternance à la quasi-totalité des formations qualifiantes à un « métier » ou de réaliser une augmentation « marginale de l'alternance » dans les ordres de grandeur existants ?
- Au **niveau organisationnel**, le développement de l'alternance doit-il se penser : au sein de ses opérateurs « historiques » ou en ouvrant le champ d'action à d'autres opérateurs ? Dans le cadre organisationnel actuel ou en en diversifiant les modalités ?

**L'absence d'une vision explicite** sur ces différents points – et d'un plan d'action intégré pour y parvenir – apparaissent comme un **premier facteur d'explication de l'échec relatif des tentatives déployées au cours des dernières années pour développer l'alternance** et en faire une « filière d'excellence » (Voir *Partie V. « Diagnostic des facteurs d'output et de résultat »* ).

# Contenu de ce chapitre

1. Pourquoi l'alternance (avantages et désavantages de l'alternance) ?
2. Quelle Vision et quels objectifs pour l'alternance en Wallonie et en RBC ?
- 3. Quel impact potentiel d'un développement de l'alternance sur le niveau d'emploi ?**
4. Quelles leçons apprises d'autres systèmes qui ont tenté de développer l'alternance ?

# Première tentative de quantification de l'impact d'un développement de l'alternance en Wallonie et RBC – Scénarios modélisés (1/3)

ANALYSE « EN ORDRE DE GRANDEUR » SUR BASE D'UNE MODÉLISATION SIMPLIFIÉE

## Scénarios modélisés

### Scénario 1

+30% d'apprenants en alternance (par rapport au niveau actuel)

### Scénario 2

+100% d'apprenants en alternance (par rapport au niveau actuel)

### Scénario 3

33% des élèves passant actuellement par le plein exercice qualifiant désormais formés en alternance (~ x5 par rapport au niveau actuel)

### Scénario 4

66% des élèves passant actuellement par le plein exercice qualifiant désormais formés en alternance (~ x10 par rapport au niveau actuel)

## Principales hypothèses de modélisation



### Périmètre

RBC et Wallonie



### Paramètres clés

- Pourcentage des membres d'une cohorte (~58.000 personnes par année) ayant suivi une formation en alternance<sup>1</sup>
- 3 impacts possibles de l'alternance sur le taux d'emploi<sup>3</sup> : +5%, +10% et +15%



### Effets modélisés

- Effets calculés « en rythme de croisière »<sup>2</sup>
- Effet direct : Apprenants en alternance considérés comme « en emploi » durant leur formation
- Effet indirect : augmentation du taux d'emploi des formés en alternance<sup>3</sup>



### Modalités d'alternance

- Alternance en 3 ans dans les scénarios 1 et 2
- Parcours mixte (1,5 années d'alternance après 1,5 de plein exercice) dans les scénarios 3 et 4<sup>4</sup>

## Sources des données

### Population et taux d'emploi

Statbel



### Proportion actuelle de personnes formés en alternance (2016)

European Labor Force Survey (données pour la Belgique)



### Part d'élèves suivant une formation secondaire qualifiante

Base de données « Elèves » de la FWB



1. L'analyse est agnostique sur la question de savoir si l'alternance a été suivie au sein d'un CEFA, de l'IFAPME/EFP ou d'un autre opérateur de formation 2. Quand tous les membres d'une classe d'âge seront passés dans le nouveau système dans le cadre de leurs études 3. Par rapport à une formation de même niveau hors alternance 4. Au-delà du pourcentage d'alternants dans le scénario 2

# Première tentative de quantification de l'impact d'un développement de l'alternance en Wallonie et RBC - Impact sur le taux d'emploi (2/3)

ANALYSE « EN ORDRE DE GRANDEUR » SUR BASE D'UNE MODÉLISATION SIMPLIFIÉE – ANALYSE EN RYTHME DE CROISIÈRE

Scénarios	Pourcentage de personnes formées en alternance par cohorte <sup>1</sup> (vs actuellement ~3%)	Impact sur le taux d'emploi des <u>15-24 ans</u>			Impact sur le taux d'emploi <u>au-delà des 24 ans</u>			
		Direct (c-à-d. en alternance)	Direct + indirect (augmentation du taux d'insertion) + 5%	+ 10%	+ 15%	Indirect (augmentation du taux d'insertion) + 5%	+ 10%	+ 15%
<b>Scenario 1</b> +30% d'apprenants en alternance (par rapport au niveau actuel)	+ 4%	+ 0,3%	+ 0,3%	+ 0,3%	+ 0,4%	~0%	+ 0,1%	+ 0,1%
<b>Scenario 2</b> +100% d'apprenants en alternance (par rapport au niveau actuel)	+ 7%	+ 1%	+ 1,1%	+ 1,1%	+ 1,2%	+ 0,2%	+ 0,3%	+ 0,5%
<b>Scenario 3</b> 33% des élèves passant actuellement par le plein exercice qualifiant désormais formés en alternance (~ x5 par rapport au niveau actuel)	+ 17%	+ 4,4%	+ 4,8%	+ 5,1%	+ 5,4%	+ 0,7%	+ 1,3%	+ 2,0%
<b>Scenario 4</b> 66% des élèves passant actuellement par le plein exercice qualifiant désormais formés en alternance (~ x10 par rapport au niveau actuel)	+ 33%	+ 6,9%	+ 7,6%	+ 8,4%	+ 9,1%	+ 1,5%	+ 3,0%	+ 4,5%

1. Taille des cohortes d'élèves dans l'enseignement qualifiant chaque année (= ~58.000 élèves)

# Première tentative de quantification de l'impact d'un développement de l'alternance en Wallonie et RBC - Impact sur le taux d'emploi avec comparaison internationale (3/3)

ANALYSE « EN ORDRE DE GRANDEUR » SUR BASE D'UNE MODÉLISATION SIMPLIFIÉE – ANALYSE EN RYTHME DE CROISIÈRE

## Scénarios<sup>2</sup>

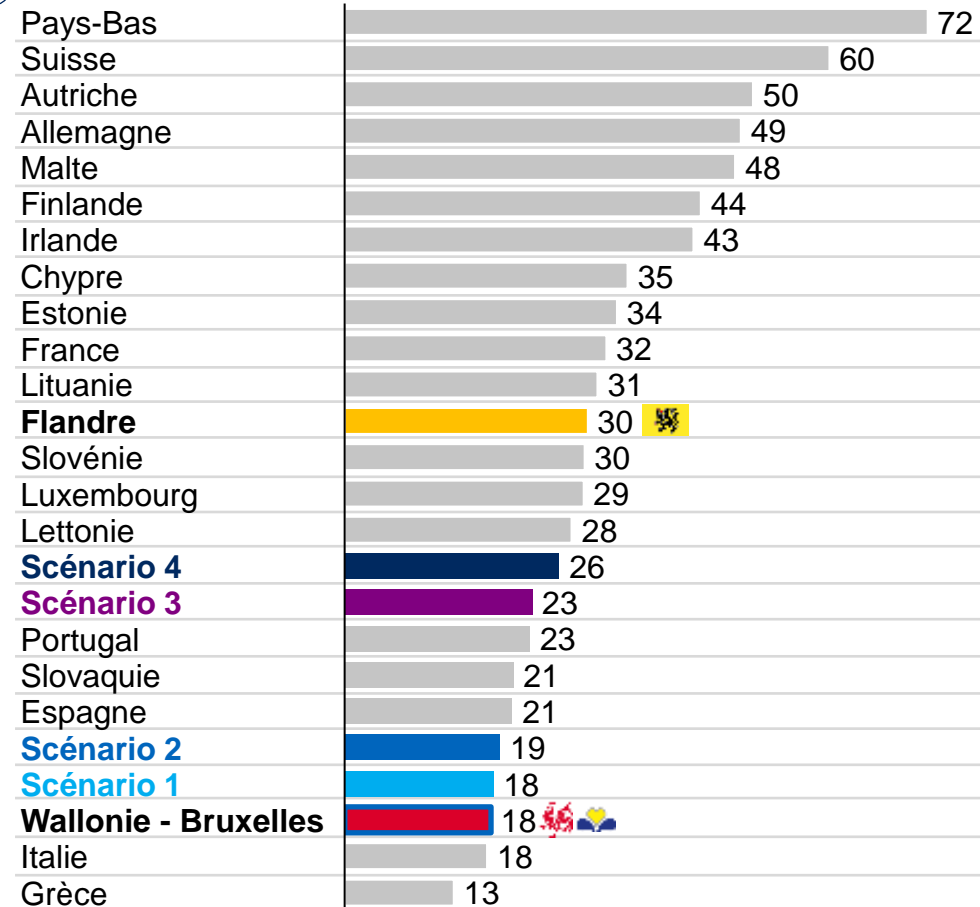
**Scenario 1**  
+30% d'apprenants en alternance (par rapport au niveau actuel)

**Scenario 2**  
+100% d'apprenants en alternance (par rapport au niveau actuel)

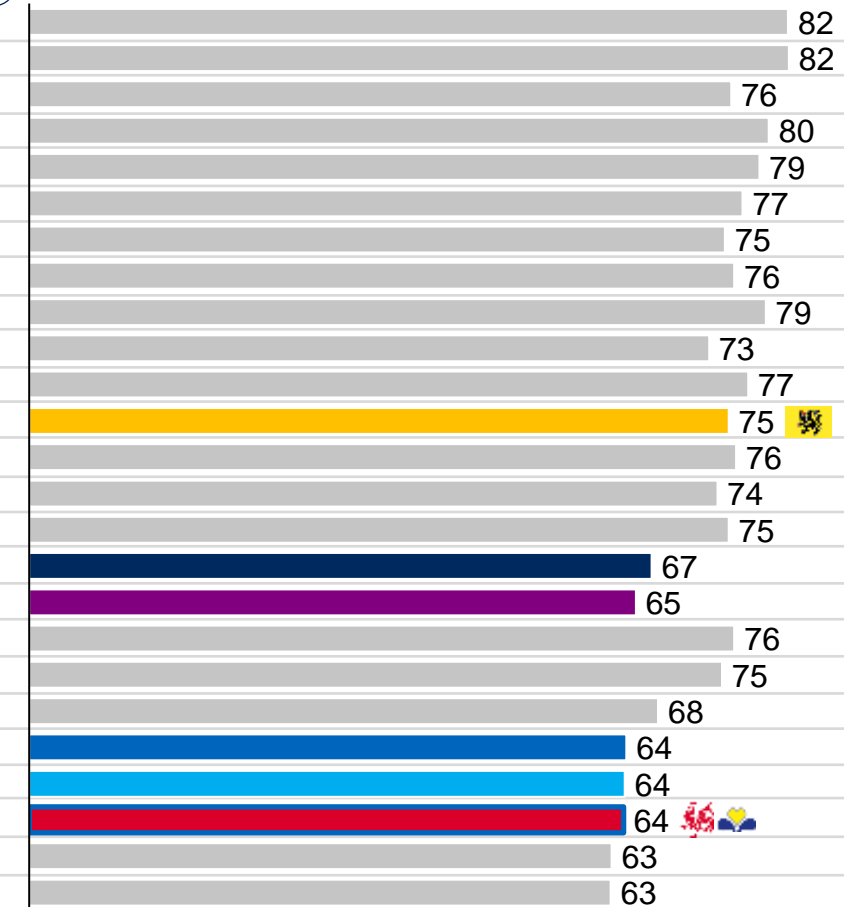
**Scenario 3**  
33% des élèves passant actuellement par le qualifiant formés et diplômés en alternance (~ x5 par rapport au niveau actuel)

**Scenario 4**  
66% des élèves passant actuellement par le qualifiant formés et diplômés en alternance (~ x10 par rapport au niveau actuel)

## % de taux d'emploi des 15-24 ans par pays<sup>1</sup>, en 2021



## % de taux d'emploi des 20-64 ans par pays<sup>1</sup>, en 2021



1. Pays de la Zone Euro et la Suisse










2. Avec une augmentation indirect du taux d'insertion de 10%

# Contenu de ce chapitre

1. Pourquoi l'alternance (avantages et désavantages de l'alternance) ?
2. Quelle vision et quels objectifs pour l'alternance en Wallonie et RBC ?
3. Quel impact potentiel d'un développement de l'alternance sur le niveau d'emploi ?
- 4. Quelles leçons apprises d'autres systèmes qui ont tenté de développer l'alternance ?**



# Exemples de développement de l'alternance issus dans d'autres systèmes

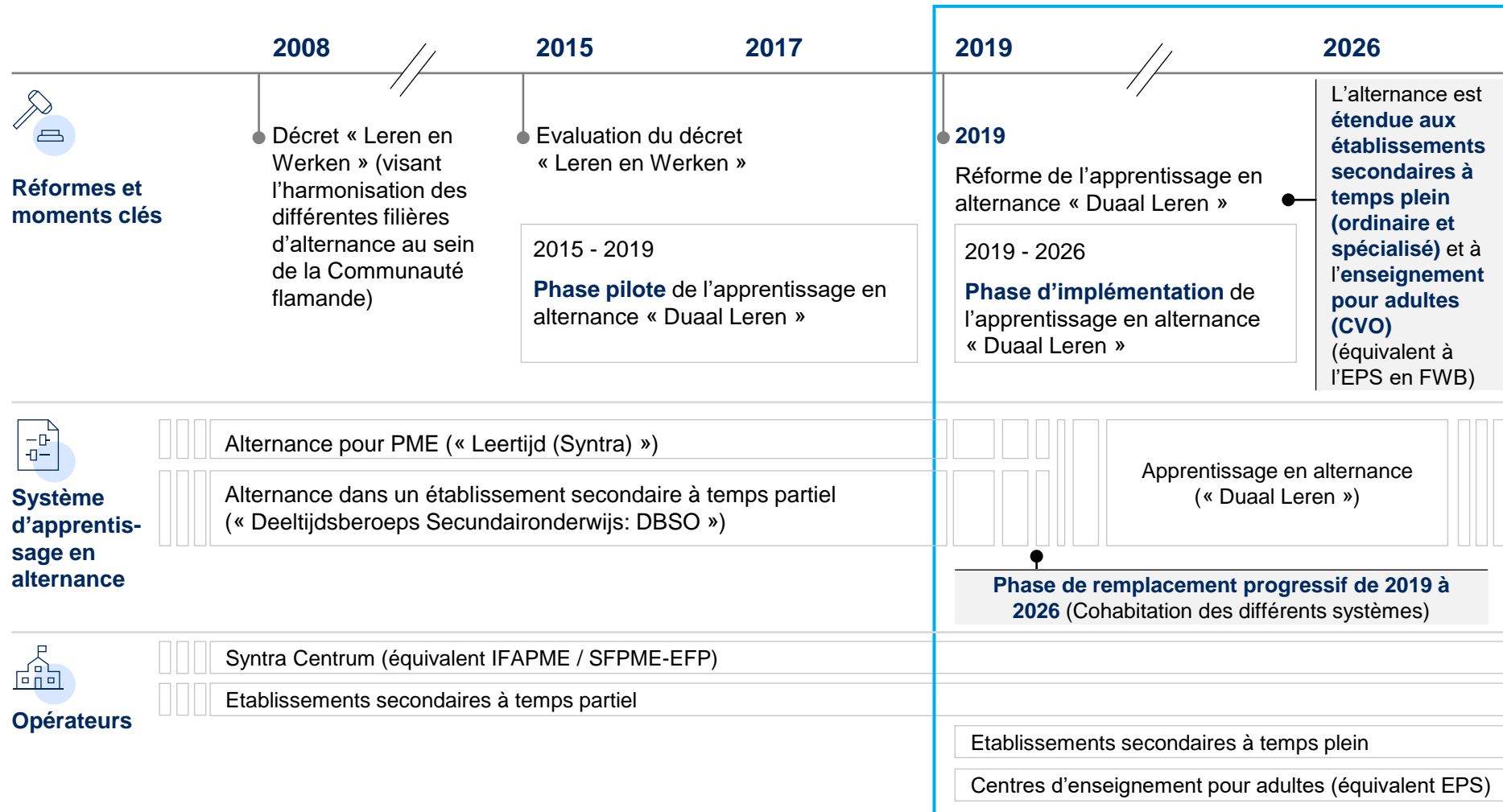
	 Région flamande	 France	 Angleterre	 Etats-Unis	 Danemark	 Norvège	 Communauté germanophone
<b>Date de la réforme</b>	2019 (en cours)	2018	2015	2008	Multiplés	1994	Effort continu
<b>Objectifs de la réforme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégrer et harmoniser l'alternance</li> <li>Améliorer l'image et la valorisation</li> <li>Introduire une phase de démarrage</li> <li>Piloter l'alternance dans le supérieur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer, simplifier et flexibiliser l'alternance</li> <li>Augmenter le salaire minimum</li> <li>Soutenir financièrement les entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 millions de contrats d'alternance signés au total en 5 ans (vs 500k par an avant réforme)</li> <li>Améliorer la qualité et l'image</li> <li>S'assurer de la bonne orientation</li> <li>Augmenter le salaire minimum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer l'alternance</li> <li>Harmoniser les efforts nationaux</li> <li>Simplifier le procès de vérification</li> <li>Créer des compétences requises</li> <li>Inclure les jeunes dans l'alternance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>« Sortir » l'alternance de son positionnement structurel de filière de relégation</li> <li>Préparer les apprenants à la formation en alternance</li> <li>Diminuer le taux d'abandon de la formation en alternance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Généraliser l'alternance à l'ensemble des formations qualifiantes</li> <li>Accroître le nombre de places de stage en alternance</li> <li>Trouver une alternative pour les apprenants n'étant pas en mesure de trouver une place de stage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer, simplifier et flexibiliser l'alternance</li> <li>Augmenter le salaire minimum</li> <li>Soutenir financièrement les entreprises</li> </ul>
<b>Impact sur le nombre d'apprenants</b>	<b>+16%</b> 2019 - 2021	<b>+141%</b> 2017 - 2021	<b>-36%</b> 2015 - 2020	<b>+90%</b> 2009 - 2020	Taux d'abandon : <b>-88%</b>	<b>+143%</b> 1995 - 2020	N.A.
<b>Retours sur la réforme</b>	<p> « L'alternance devient de plus en plus populaire dans les écoles et les entreprises. <b>Il s'agit d'un système gagnant-gagnant</b> » - Ben Weyts, Ministre de l'enseignement</p> <p> «La procédure de reconnaissance est dure, lente et compliquée. <b>Il y a trop d'obstacles à l'entrée</b> pour les (petites) entreprises » - VOKA</p>	<p>« Cette loi a posé <b>le premier jalon du décollage sans précédent de l'apprentissage</b> que nous avons connu à partir de 2019 » - Elisabeth Borne, Ministre de l'emploi</p> <p>« Dans les conditions actuelles, le nouveau système issu de la réforme <b>n'est pas en mesure de financer</b> le développement de l'apprentissage et <b>place France Compétences dans une situation préoccupante</b> » - Cour des Comptes</p>	<p>« Les apprentissages sont désormais <b>de meilleure qualité, d'une durée plus longue</b>, avec davantage de formation en dehors du travail et une évaluation rigoureuse à la fin » - Ministère de l'éducation</p> <p>« Nous avons besoin de changements significatifs. Ce que nous avons obtenu, c'est <b>une nouvelle occasion manquée et une perte de temps considérable</b> » - John Hardy, Président de la Confédération des industries anglaises</p>	<p>« Un <b>système d'alternance robuste offre le potentiel d'augmenter les revenus et de réduire la ségrégation professionnelle</b> dans le marché du travail » - Brookings</p>	<p>« Ce système a permis de <b>réduire drastiquement le taux d'abandon</b> des apprenants : ils sont davantage motivés, c'est efficace »</p> <p>« En durcissant les conditions d'accès à l'alternance régionale pour en faire une filière d'excellence, on obtient encore <b>moins d'élèves sans changer massivement le statut quo</b> au niveau de <b>l'image de l'alternance</b> »</p>	<p>« Ce modèle d'alternance a également permis <b>d'attirer des candidats plus âgés</b> (plus de 24 ans) »</p>	N.A.

**Exemples détaillés dans les prochaines pages**

# Flandre - Développement de l'alternance en Flandre depuis la réforme de 2008



☐ Détails sur la page suivante



La Flandre a entamé une série de mesures afin de réformer son système d'alternance

Les 2 systèmes initiaux (« Leertijd », « Deeltijdsberoeps Secundaironderwijs ») sont remplacés par le nouveau modèle d'alternance « Duaal Leren », étendu d'abord aux établissements de l'enseignement secondaire de plein exercice et ensuite aux centres d'enseignement pour adultes (Centrum voor Volwassenenonderwijs – CVO, équivalent à l'EPS en Wallonie et RBC)

# Flandre - La nouvelle réforme « Duaal Leren » vise à former 10.000 apprenants en alternance d'ici 2030



## Réforme de l'alternance

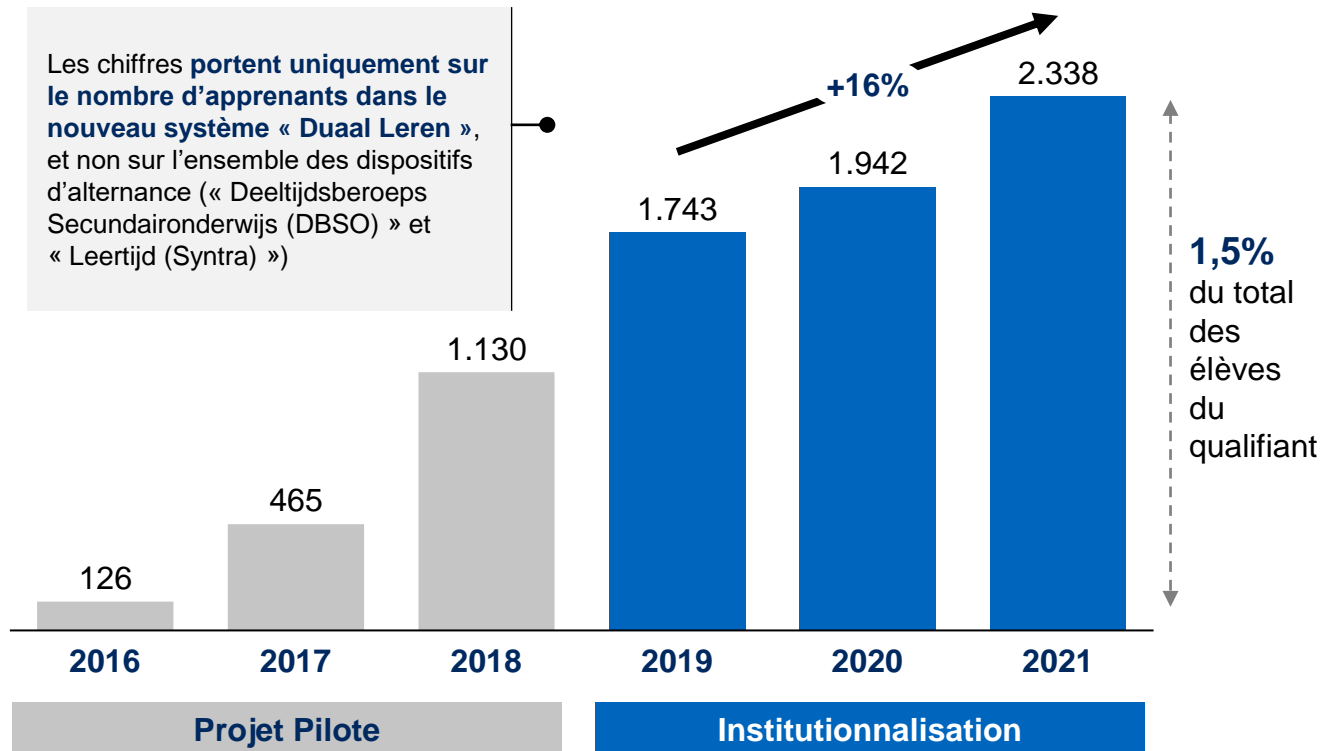
Réforme entamée en 2019 et complétée d'ici la rentrée 2025-2026

Cette réforme vise à continuer l'homogénéisation des types et modalités de l'alternance (commencée en 2008 avec la réforme « Leren en Werken ») et d'étendre l'apprentissage en alternance aux:

- Etablissements d'enseignement secondaire à temps plein ordinaire (ou spécialisé de type 3 ou 4),
- Centres d'enseignement pour adultes (Centrum voor Volwassenenonderwijs – CVO)

L'apprentissage en alternance était déjà disponible en centres Syntra, et centres d'enseignement en alternance (Centra voor deeltijds onderwijs)

## Evolution du nombre de jeunes dans l'enseignement en alternance « Duaal Leren » par an



La Flandre a développé l'**alternance stricto sensu dans l'enseignement secondaire** à travers un projet pilote de 3 ans

La Flandre **institutionnalise l'alternance dans l'enseignement secondaire** depuis 2019

Le nombre d'élèves dans l'enseignement en **alternance « Duaal Leren »** a augmenté de 16% en 3 ans

Ce nombre représente **1,5%** du nombre total des élèves fréquentant l'enseignement qualifiant

L'objectif est d'atteindre **10.000 élèves dans l'enseignement en alternance d'ici 2030**

1. A partir de 16 ans, et sous certaines conditions à partir de 15 ans

# Flandre – Homogénéisation entre les différents opérateurs, en ce compris accès au diplôme de fin de l'enseignement secondaire supérieur



## Vue d'ensemble des formes d'alternance en Flandre

	Enseignement en alternance			Formation en alternance	
<b>Forme d'alternance</b>	<b>L'enseignement en alternance</b> « Duaal leren in voltijds secundair onderwijs »	<b>L'enseignement spécialisé en alternance (forme 3/4)</b> « Duaal leren in buitengewoon secundair onderwijs - opleidingsvorm 3 of 4 »	<b>L'enseignement pour adulte en alternance<sup>1</sup></b> « Duaal leren in CVO centra »	<b>La formation en alternance pour jeunes SYNTRA</b> « Duaal leren in Syntra campus »	<b>La formation en alternance pour adultes SYNTRA</b> « Opleiding met werkpleklers »
<b>Equivalent en FWB</b>	CEFA	~CEFA (art 47 et art 49)	Enseignement de Promotion Sociale (en alternance)	<b>I'IFAPME et EFP/SFPME (Formation pour jeunes)</b>	<b>I'IFAPME et EFP/SFPME (Formation pour adultes)</b>
<b>Opérateur</b>	<b>Etablissement secondaire de plein exercice</b> (Scholen voor voltijds secundair onderwijs) ou <b>Centre d'enseignement en alternance</b> (Centra voor deeltijds onderwijs)	<b>Ecole d'enseignement spécialisé</b> (Buitengewoon secundair onderwijs - BUSO)	<b>Centre d'enseignement pour adultes</b> (Centrum voor Volwassenenonderwijs – CVO)	<b>Centre de formation SYNTRA</b> (SYNTRA-campussen)	<b>Centre de formation SYNTRA</b> (SYNTRA-campussen)
<b>Age d'admission</b>	<b>+ 15 ans</b> (avec la complétion des 2 premières années de secondaire)	<b>+ 15 ans</b> (avec la complétion des 2 premières années de secondaire)	<b>+ 18 ans</b> (enseignement seulement réservé aux adultes)	<b>Entre 15 et 25 ans</b>	<b>+ 18 ans</b> (formation seulement réservé aux adultes)
<b>Certification</b>	Diplôme de fin de l'enseignement secondaire supérieur <sup>3</sup>			Certificats	
	Institutionnalisé en 2019 <sup>2</sup>		Introduit en 2022 <sup>1</sup>	Formes d'alternance déjà présentes	

Forme d'alternance pour adultes



**Différents opérateurs ciblant des publics similaires** permettent de suivre un enseignement et/ou une formation en alternance

La réforme de 2019 élargit les périmètres de l'alternance en l'étendant aux établissements secondaires de plein exercice (ordinaire et spécialisé) et aux CVO (équivalent de l'EPS en Wallonie et RBC)

Concernant la **concurrence entre les opérateurs de l'alternance**: la réforme:

- La réforme homogénéise les formes d'alternance entre opérateurs (un seul type « Duaal Leren » pour l'alternance pour jeunes)
- Chaque opérateur peut délivrer le **diplôme de fin de l'enseignement secondaire supérieur** pour les jeunes en alternance

Dans le nouveau système d'alternance post-réforme, l'apprenant peut suivre une formation en alternance pour jeune dans une école d'enseignement secondaire à temps plein (ordinaire ou spécialisée de type 3 ou 4), un centre d'enseignement à temps partiel ou un centre de formation Syntra

1. La formation en alternance pour adultes sera lancée en septembre 2022, mais des projets pilotes étaient déjà existants  
 2. L'enseignement en alternance était déjà disponible dans les centres d'enseignement en alternance, mais est étendu aux établissements secondaires de plein exercice en 2019  
 3. Dépend du programme pour les CVO : La complétion d'un module de formation générale ("Aanvullend Algemeen Vorming") permet d'accéder à un diplôme de fin d'enseignement supérieur  
 Sources: Onderwijs Vlaanderen | Syntra | vlaanderen.be, Omzendbrief duaal leren en de aanloopfase (13/03/2019) | ReferNet Belgium : Vocational Education and Training in Europe

# Communauté Germanophone de Belgique - Chiffres clés de l'alternance

DONNÉES DISPONIBLES À DATE DU 3 OCTOBRE 2022

**800** Apprentis pour une population de **78.000 habitants** soit 10x plus d'apprentis par habitant qu'en Wallonie et RBC

**95%** des apprenants qui arrivent au bout de leur contrat d'apprentissage trouvent un travail dans les 6 semaines

**600** Entreprises formant des apprentis

**> 60** professions accessibles en alternance dont la majorité sont accessibles uniquement en alternance

**90%** des entreprises formant des apprentis ont moins de **50 travailleurs** (vs. approx. 95% en Wallonie et RBC)

**2** Centres d'enseignement à temps partiel (dans les écoles techniques secondaires d'Eupen et de Saint-Vith)

# Communauté Germanophone de Belgique – Caractéristiques clés de la formation en alternance



## 1. Qualifications reconnues

- **Formation de « Geselle »**: formation générale et professionnelle en alternance de haute qualité permettant au jeune d'obtenir un certificat scolaire de la sixième année professionnelle du secondaire et d'avoir accès au CESS par une 7ème année en alternance
- **Formation de « Meister »**: Bachelier en alternance. Qualification professionnelle préalable dans le métier obligatoire; permet de devenir un « champion » dans son métier. Passerelle avec le Master possible



## 2. Excellentes perspectives d'emploi

- 95% des apprenants qui arrivent au bout de leur contrat d'apprentissage trouvent un travail dans les 6 semaines



## 3. Intégration professionnelle et sociale des jeunes

- Apprenti considéré avant tout comme un « apprenant » en milieu d'entreprise: conditions et contrats de formation bien règlementés<sup>1</sup>
- Présence régulière des secrétaires d'apprentissage en entreprise (rôle de conseillers, médiateurs et inspecteurs)



## 4. Engagement des entreprises dans un processus de qualité

- Conditions d'agrément strictes. Agrément pour un cycle de 3 ans
- Obligation de formation au tutorat pour chaque formateur. Charte de qualité (capacités formatives). Suivi du respect des conditions de formation



## 5. Formation proche de l'évolution des métiers et des entreprises

- Les formateurs sont des professionnels du secteur
- Dans les « classes-ateliers », passage constant de la théorie à la pratique



## 6. Passerelles entre les filières de l'enseignement, de l'alternance et des études supérieures

- Octroi systématique du certificat scolaire de la sixième année professionnelle du secondaire
- Accès au CESS par une 7ème année en alternance



## 7. Un pilote « complet » de l'alternance

- L'IAWM est l'organisme de tutelle de la formation en alternance en Communauté germanophone

**(Zoom page suivante)**

<sup>1</sup> Arrêté du 29 juin 2009 portant sur l'indemnisation, l'horaire de travail, les délais de préavis, la médiation, etc.

# Communauté germanophone de Belgique - L'IAWM<sup>1</sup> exerce un rôle de pilote « complet » pour l'alternance

Types de missions	Missions
<b>Coordination / coopération</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Coordination des cours dispensés aux sein des deux centres de formation</b></li><li>▪ <b>Coordination des examens</b></li><li>▪ <b>Coopération avec d'autres acteurs de formation</b> (SFPME, IFAPME, SYNTRA Vlaanderen, Promotion sociale) et les secteurs</li><li>▪ <b>Coopération internationale</b> (avec des Chambres de métiers ou de l'industrie et du commerce, ministères, centres de compétences etc.)</li></ul>
<b>Formation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Actualisation et création des programmes</b> de formation</li><li>▪ <b>Formation pédagogique des tuteurs</b></li><li>▪ <b>Formation pédagogique des formateurs</b> aux Centres de formation (CAP)</li></ul>
<b>Certification</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Certification en fin d'apprentissage</b>, en fin de formation de chef d'entreprise, de la formation continuée</li><li>▪ <b>Remise du certificat scolaire de sixième année du secondaire professionnel</b></li></ul>
<b>Assurance qualité / suivi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Agrément / retrait d'agrément des entreprises</b> formatrices reconnues (label);</li><li>▪ <b>Suivi de la formation en entreprise</b> par les secrétaires d'apprentissage et l'agrément des contrats d'apprentissage</li><li>▪ <b>Surveillance administrative, financière et pédagogique</b> de toute activité de formation en alternance</li></ul>
<b>Autres rôles</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Toute initiative de promotion des métiers, de la formation</b> ainsi que la défense des intérêts des acteurs de formation</li><li>▪ <b>Information, conseil et aide à la formation</b> pour apprentis aussi bien que pour les entreprises formatrices</li><li>▪ <b>Préparation de décrets, d'arrêtés et de circulaires ministériels</b> ainsi que la rédaction d'avis motivés sur des projets de textes légaux</li><li>▪ <b>Propositions de réglementation</b> en matière de formation professionnelle</li><li>▪ <b>Subventionnement des associations professionnelles</b>, de l'union des classes moyennes en Communauté germanophone, des fédérations et des concours professionnels</li></ul>

A l'heure actuelle, il n'existe pas d'équivalent de l'IAWM en Wallonie et RBC (les missions de l'IAWM sont prises en charge par plus de 10 acteurs différents en Wallonie et RBC)...

Cependant, il convient de garder à l'esprit que le pilotage d'un système de formation pour une population de ~4,5 millions d'habitants est plus complexe que pour une population de ~78.000 habitants...

<sup>1</sup> Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen (IAWM)

Source: Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen (IAWM)

# France - Une réforme de l'alternance a été votée en 2018 dans le cadre d'une réforme plus large de « *La liberté de choisir son avenir professionnel* »



## Titres Chapitres de la loi du 5 septembre 2018 pour « *La liberté de choisir son avenir professionnel* »

<b>I. Vers une nouvelle société des compétences</b>	I. Renforcer et accompagner la liberté des individus dans le choix de leur formation
	II. Libérer et sécuriser les investissements pour les compétences des actifs
	<b>III. Transformer l'alternance (zoom pages suivantes)</b>
	IV. Refonder le système de construction et de régulation des diplômes et titres professionnels
	V. Gouvernance, financement, dialogue social
	VI. Dispositions outre-mer
<b>II. Une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste</b>	I. Créer de nouveaux droits à indemnisation et lutter contre la précarité et la permittence
	II. Un nouveau cadre d'organisation de l'indemnisation du chômage
	III. Un accompagnement plus personnalisé des demandeurs d'emploi et une meilleure effectivité des obligations liées à la recherche d'emploi
	IV. Dispositions applicables outre-mer
	V. Dispositions diverses
<b>III. Dispositions relatives à l'emploi</b>	I. Favoriser l'entreprise inclusive
	II. Moderniser la gouvernance et les informations relatives à l'emploi
	III. Mesures relatives au détachement des travailleurs et à la lutte contre le travail illégal
	IV. Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes et lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail
	V. Mesures relatives au parcours professionnel dans la fonction publique
	VI. Dispositions d'applications



# France - La réforme visant à transformer l'alternance a été structurée autour de 4 axes principaux



## Axes de la réforme

## Mesures clés

A

Simplification et flexibilisation des conditions d'exécution du contrat d'apprentissage

- **Limite d'âge d'accès** à l'apprentissage **repoussée à 29 ans** révolus (au lieu de 25 ans)
- **Durée minimale** du contrat **réduite à six mois** (au lieu d'un an)
- **Possibilité d'adapter la durée du contrat** afin de tenir compte du niveau initial de compétence du jeune, par la signature d'une convention tripartite entre l'employeur, le CFA et l'apprenti.
- **Entrées en apprentissage possibles à tout moment**, au cours de l'année,
- **Possibilité de déroger à la limite** hebdomadaire et journalière **de la durée du travail des apprentis mineurs** pour des secteurs d'activité spécifiques (bâtiment, travaux publics...)
- **Conditions de compétences professionnelles** du maître d'apprentissage **déterminées par les branches**, à défaut par voie réglementaire
- **Modalités de rupture** de contrat **facilitées (coté apprenant et côté employeur)**
- **Mobilité internationale** des apprentis facilitée
- Contrat d'apprentissage à déposer auprès de l'opérateur de compétences

B

Mise en place d'aides pour les jeunes apprentis

- **Augmentation de la rémunération des jeunes de 16 à 20 ans de 30 € nets par mois**
- **Aide de 500 €** pour les jeunes de plus de 18 ans **pour passer leur permis de conduire**

C

Simplification des démarches pour les entreprises

- *(Pour les entreprises de moins de 250 salariés)* **Mise en place d'une aide unique versée mensuellement par l'État**, pour les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au bac, **en lieu et place des 4 aides existantes**

D

Aide financière exceptionnelle aux entreprises

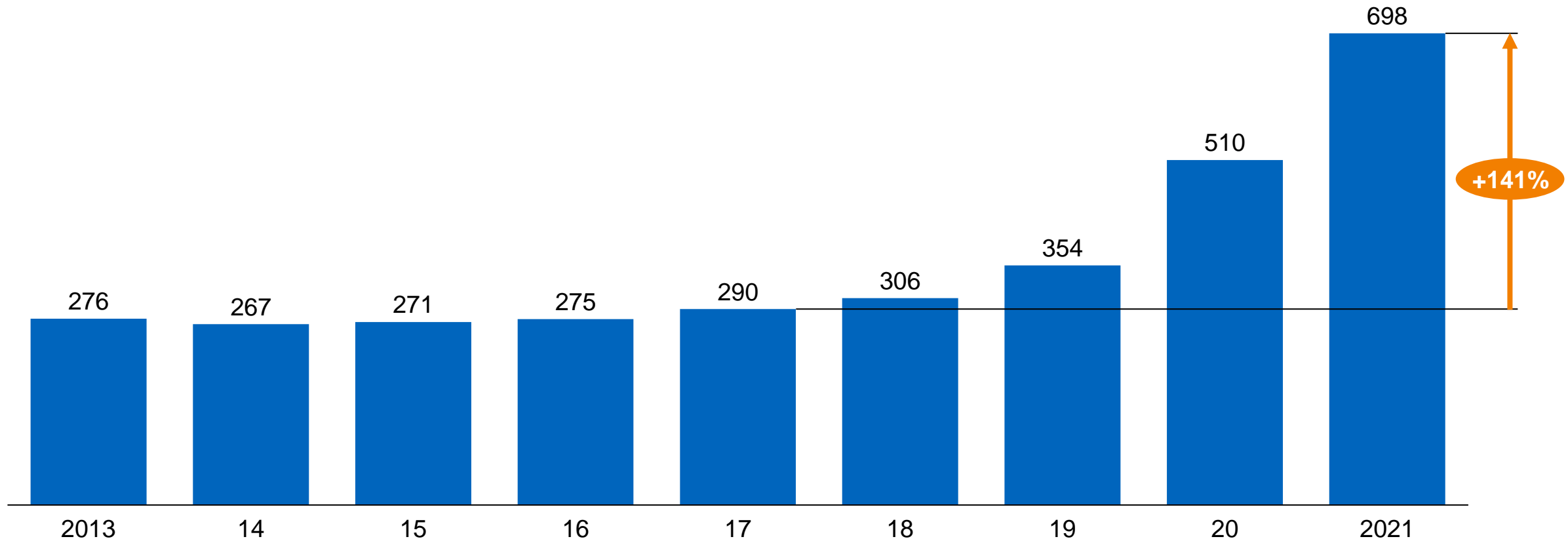
- **Mise en place d'une aide financière exceptionnelle** aux entreprises pour financer le coût de leurs apprentis (niveau CAP à Master) recrutés **entre le 1er juillet 2020 et le 22 juin 2022** : 5.000 € pour les apprentis mineurs et 8.000 € pour les apprentis majeurs.



# France - Cette réforme a permis d'augmenter le nombre de contrats d'apprentissage dans le secteur privé en France de 141% en 4 ans

## Nombre de contrats d'apprentissage par an - Secteur privé

Milliers de contrats



*En 2021, à ajouter 20.000 contrats d'apprentissage du secteur public*

# France - Le succès de cette réforme est à nuancer...



## Principaux constats invitant à nuancer le succès de la réforme

### Description

**Faible impact sur l'insertion professionnelle des jeunes présentant les plus bas niveaux de qualification**

Si l'ensemble des niveaux de formation sont concernés par la hausse, **le niveau CAP-BEP a vu son poids relatif diminuer**, tout en continuant à croître en valeur absolue (+7% entre 2019 et 2020). Or, la réforme française visait à améliorer l'insertion professionnelle des jeunes présentant les plus bas niveaux de qualification

**Coût de la réforme élevé & situation financière préoccupante de l'instance de régulation de la formation professionnelle et de l'alternance**

**Les primes de 5.000 à 8.000 €** pour le recrutement d'un apprenti **ont coûté 4,4 milliards €** à l'Etat en 2021

**France Compétences** (l'instance de régulation de la formation professionnelle et de l'alternance) **affiche un déficit significatif et en croissance** (4,6 milliards € en 2020, 3,2 milliards en 2021 et 5,9 milliards en 2022 [prévisionnel]) malgré des subventions exceptionnelles de l'Etat sur cette période

**Incertitude quant à la pérennité du décollage de l'alternance une fois les aides financières temporaires abolies**

**Quid de l'aide financière exceptionnelle aux entreprises** pour financer le coût de leurs apprentis (niveau CAP à Master) de 5.000 € pour les apprentis mineurs et de 8.000 € pour les apprentis majeurs **recrutés après le 22 juin 2022? Quel sera l'impact sur le nombre d'alternants recrutés ?**



## France - 80% des apprentis français ont un niveau de qualification égal ou supérieur au baccalauréat (équivalent du CESS)



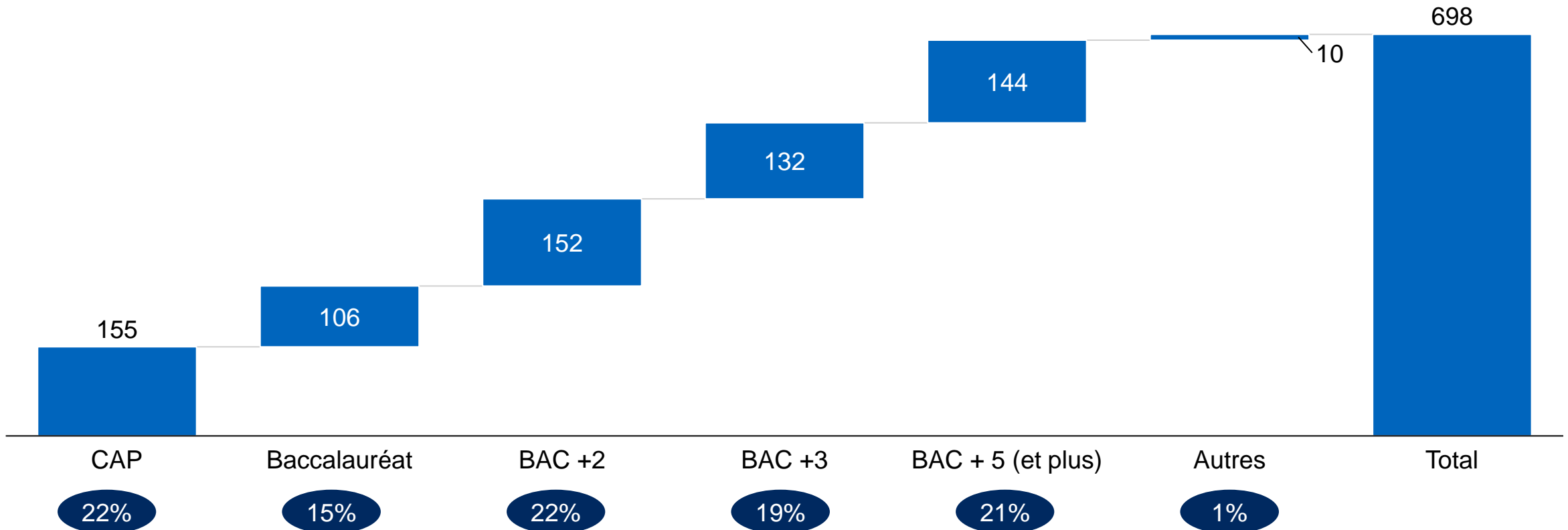
Le succès du développement de l'alternance (pour les jeunes avec un niveau égal ou supérieur au CESS) pose la question de l'intérêt de développer l'alternance dans l'enseignement supérieur en Wallonie et RBC

### Répartition des contrats par niveau de qualification dans le secteur privé en 2021

Milliers de contrats

Légende

X% Part du total des contrats



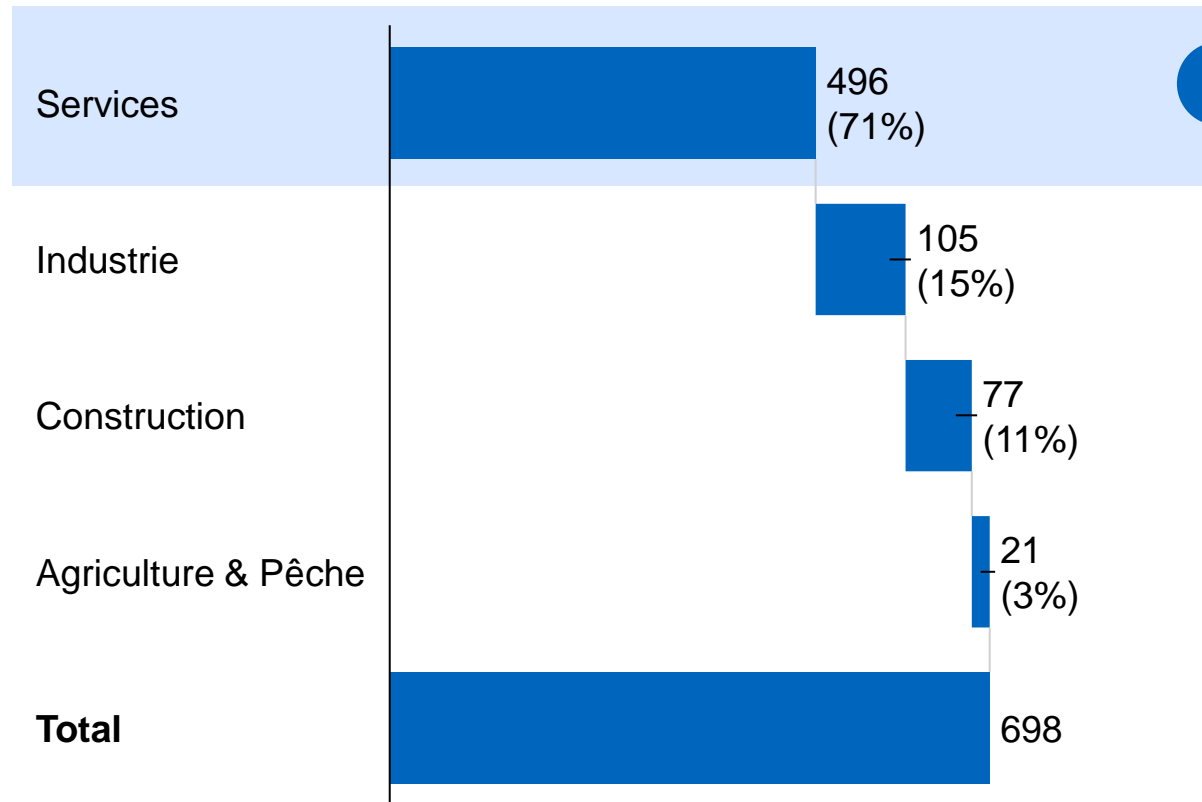
# France - Bien que tous les secteurs économiques ont recours à l'apprentissage, 71% des contrats sont liés au secteur des services



Opportunité de prioriser le développement de l'alternance dans les secteurs développés en France et peu en Wallonie et RBC ?

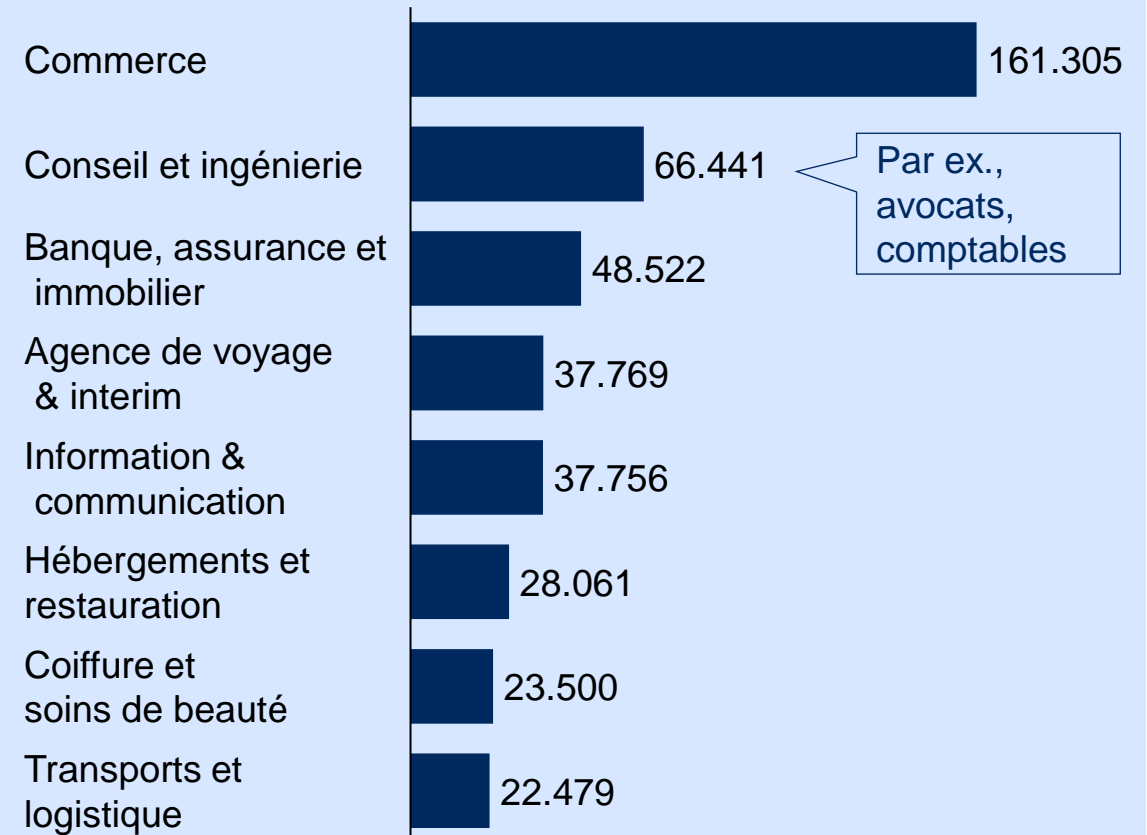
## Répartition des contrats d'apprentissage par grand secteur d'activités en 2021

Milliers de contrats



## Focus sur le secteur des services

Top 8 des principaux sous-secteurs par nombre de contrats



# Angleterre - La réforme de l'alternance visait 3 millions de nouveaux contrats en alternance via un nouveau mécanisme de financement et en impliquant davantage les employeurs dans la conception des programmes



## Objectifs de la réforme



Réaliser **3 millions de nouveaux contrats en alternance** sur la période 2015-2020

Créer un mécanisme de financement de l'alternance simple et transparent pour les entreprises

Améliorer la qualité de la formation en alternance en développant des compétences plus spécifiques à certains secteurs / métiers

Impliquer davantage les employeurs dans la conception des programmes de formation afin de répondre à leurs besoins en compétences

Développer les talents de demain

## Mesures mises en œuvre



Création d'un **organisme public exécutif** (Institute for Apprenticeships) en charge des profils métier

Mise en place d'un **prélèvement financé par les grandes entreprises**

Exigence minimale pour les étudiants en alternance de se **former hors de l'entreprise** (p.ex., école professionnelle) pendant **20% de leur cursus**

**Implication systématique des employeurs dans le développement de nouveaux profils métier** (p.ex., co-développement avec 3.000 employeurs)

**Durée minimale de 12 mois** pour les programmes d'alternance

**Evaluation indépendante en fin de formation avec des normes harmonisées** pour garantir la qualité de l'alternance

Pour les **grandes entreprises** (plus de 3 millions de £ de coûts de personnel par an):

- Contribution annuelle à hauteur de **0,5% des dépenses totales**, moins une indemnité de 15.000 £
- **Contribution du gouvernement** à hauteur de 10% de la contribution de l'entreprise
- **Prélèvements** déposés sur un compte dédié **visant à financer l'alternance** dans les 24 mois suivant le prélèvement

Pour les **autres entreprises**:

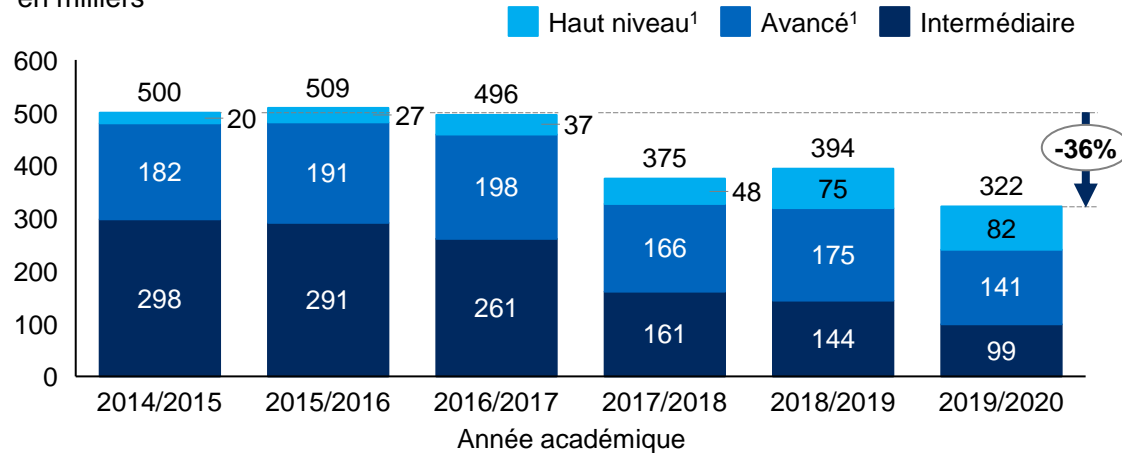
- Contribution à hauteur de **5% des coûts de formation** (10% avant 2019)
- **Financement complémentaire de l'alternance** grâce aux excédents des prélèvements (non utilisés par les grandes entreprises)



## Angleterre - La réforme a donné des résultats mitigés avec une baisse du nombre de contrats en alternance mais une augmentation d'heures de formation

↓ **36%** **Baisse des nouveaux contrats en alternance** entre 2014/2015 et 2019/2020 avec cependant une augmentation dans les niveaux d'éducation élevés

Nombre de contrats en alternance signés en Angleterre par niveau d'éducation, en milliers



↑ **26%** **Augmentation du nombre moyen d'heures de formation prévues** en 2019 en raison du seuil minimal de 20% de formation hors entreprise

↑ **53%** **Augmentation de la durée moyenne de l'alternance** qui passe de 406 jours en 2011/2012 à 621 jours en 2019/2020

## Principales leçons de cette expérience



### Les incitants financiers ont eu un effet limité

- Un **impact positif modéré a été observé pour les grandes entreprises** (p.ex., plus de contrats en alternance avec un haut niveau d'éducation) ...
- ... mais il n'a pas été compensé par l'**impact neutre ou négatif** sur les petites entreprises



### Les nouvelles exigences posées pour augmenter la qualité de l'alternance semble, a contrario, être la cause de la baisse de succès de l'alternance:

- **Durée minimale** de l'alternance de 12 mois,
- **Complexité** des modalités d'utilisation des nouveaux incitants financiers
- Seuil minimal de **20% de formation hors entreprise**
- Nouveaux **standards à respecter**
- ...

<sup>1</sup> Haut niveau: équivalent à deux tiers d'une licence, combinaison d'éléments académiques et professionnelles; Avancé: équivalent au certificat d'études de sixième année de l'enseignement secondaire professionnel (CE6P)

Source: DfE Apprenticeships and Traineeships data | Centre for vocational education research: The impact of the apprenticeship levy on apprenticeships and other training outcomes, Avril 2021 | LSE Business Review: UK apprenticeships: impacts of the levy and COVID-19, Avril 2021 | House of Commons Briefing Papers: Apprenticeship Statistics, Mars 2021 | Apprenticeships and skilly policy in England, Septembre 2020 | Hartpury University: EU grade equivalents | Depart for Education: Progress report on the Apprenticeships Reform Programme, Juillet 2021 | Chartered Institute of Personnel Development: Apprenticeship Levy has failed on every measure, Mars 2021

# Etats-Unis - Une réforme de l'alternance a permis d'augmenter de 90% le nombre d'apprenants en alternance entre 2009 et 2020



## Régulations et subventions post-2008

Une réforme de l'alternance a été mise en place en 2008 aux Etats-Unis avec l'objectif d'introduire un programme national d'alternance répondant aux besoins des employeurs.

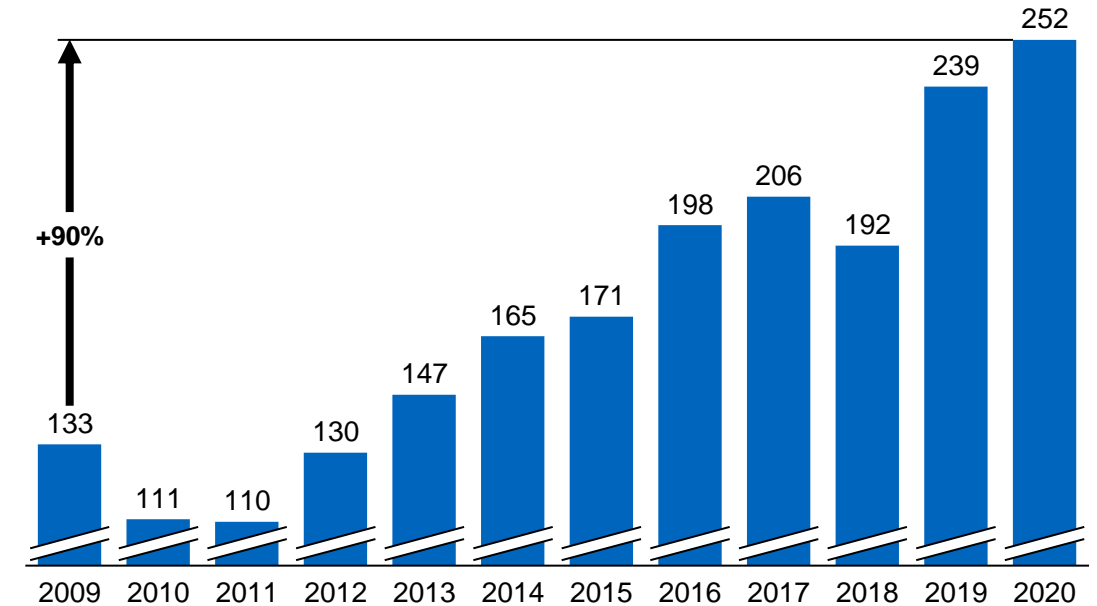
Ce programme inclut:

- Des formations numériques / à distance
- Des possibilités de certification en fonction des heures et / ou compétences ciblées
- Une coopération intensifiée entre acteurs du système

Depuis 2008, l'administration fédérale fournit des subsides (s'élevant à 250 mn \$ en 2020) ciblant p.ex.:

- Les **jeunes de 16 à 24 ans**<sup>1</sup>
- Les **programmes d'alternance dans des industries avec un manque de compétences** (p.ex., santé, intelligence artificielle, sécurité cyber)
- L'harmonisation et le **soutien des efforts individuels des états américains**

## Nombre d'apprenants en alternance aux Etats-Unis En milliers d'individus



En 2022, le nombre d'apprenants en alternance reste ~4 fois moins élevé qu'en Wallonie et RBC (à population égale)

1. Aux Etats-Unis la majorité des formations professionnelles sont orientées vers la population adulte



# Danemark - Ensemble de mesures « dans le cadre actuel » de l'alternance pour « sortir » l'alternance de son positionnement de filière de relégation



## Mesures mises en place au Danemark pour améliorer le positionnement de l'alternance

- **Renforcement des conditions d'accès:**
  - Entretien individuel pour évaluer le niveau d'employabilité
  - Réussite des cours de danois et de mathématiques en 9/10<sup>ème</sup> année (15-16 ans) & fréquentation de la classe de 9<sup>ème</sup> année au minimum
- **Intégration d'un programme de préparation obligatoire au parcours en alternance**
- **Programme de remédiation**
  - Préparation à l'examen d'entrée de la formation en alternance suite à l'échec à l'examen d'entrée à une formation en alternance
- **École de la deuxième chance**
  - Programme de rattachement scolaire individualisé à travers des petits groupes et une approche personnalisée

### Résultats contrastés

- **Réduction de 7% du nombre d'apprenants venant directement de l'enseignement obligatoire** entre 2014 et 2019
- Réduction du **taux d'abandon de 28% à 3,2%**

## Certains acteurs doutent cependant des « chances de succès » de cette approche

Cette approche n'adressera pas les facteurs structurels décrits dans cette section, certains acteurs estiment **qu'elle ne sera pas suffisante pour « casser la dynamique actuelle de perpétuation de l'alternance comme filière de relégation »**

“ Je vois mal comment une réforme des conditions d'accès pourrait en elle-même opérer un changement majeur sur la réputation de filière de second rang que s'est bâtie l'alternance depuis des années. **Il faudrait en soi un changement plus holistique et structurel** ”

Le renforcement des conditions d'accès risque par ailleurs de **diminuer encore le nombre d'élèves en alternance sans nécessairement attirer de meilleurs élèves à court terme**

“ On a déjà essayé de durcir les conditions d'accès à l'alternance régionale pour en faire une filière d'excellence. Résultat: on a eu encore moins d'élèves sans changer massivement le statut quo au niveau de l'image de l'alternance ”

# Norvège - La réforme du qualifiant de 1994 illustre le potentiel mais aussi le défi de généraliser l'alternance à l'ensemble des formations qualifiantes



## Généralisation de l'alternance en 1994

En 1994, la formation par apprentissage est systématisée dans le qualifiant :

- **D'abord, 2 ans d'enseignement de plein exercice**
- **Ensuite, 2 ans d'apprentissage en entreprise pour toutes les filières professionnelles**

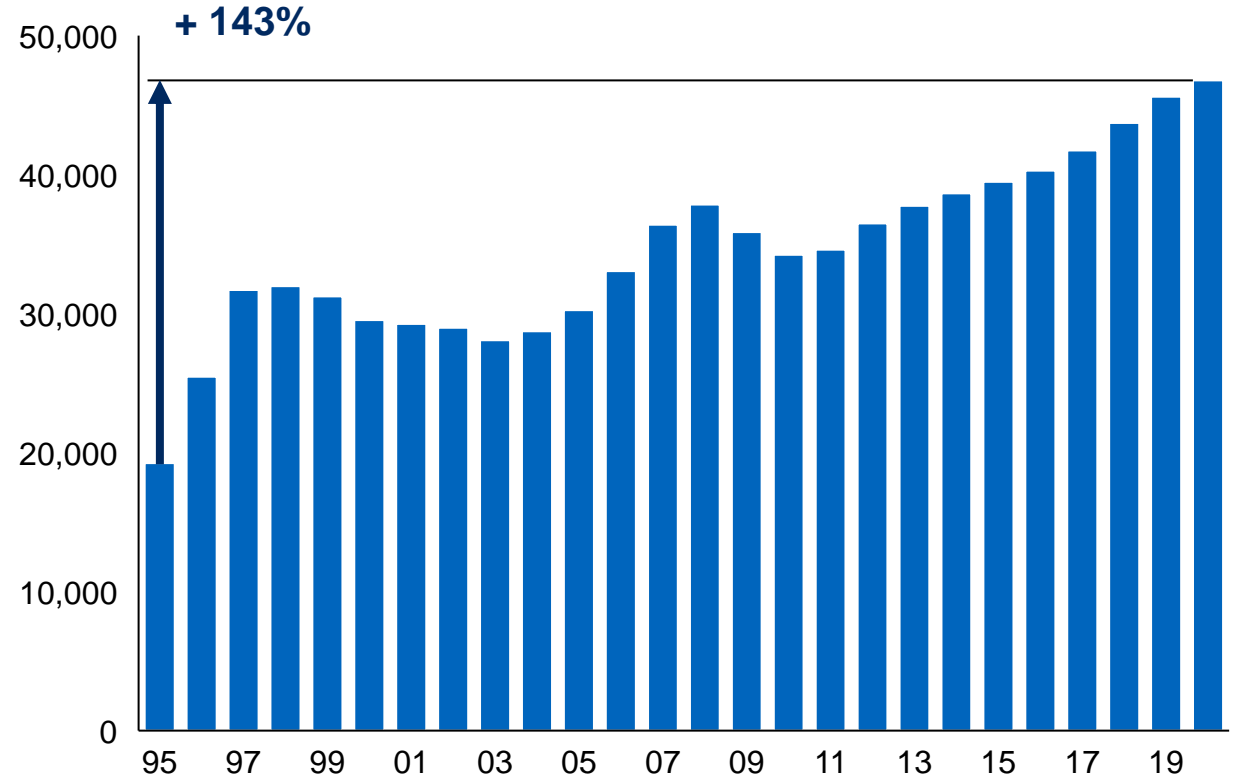
Ce modèle 2+2 est encore le **principal modèle en vigueur**

Le **manque de places de stage d'alternance** a cependant été un problème dans le cadre de la mise en oeuvre (3 candidats sur 10 n'obtenant pas de place d'apprentissage)

La réforme comprend des mesures pour les apprenants n'étant **pas en mesure de trouver un stage d'alternance ainsi que des mesures de fluidité** :

- Droit à une **alternative pratique en milieu scolaire**, menant à la même qualification professionnelle formelle que l'alternance
- Possibilité de **passer d'un programme professionnel à l'enseignement général par une troisième année supplémentaire afin de se qualifier pour l'enseignement supérieur**

## Evolution du nombre d'apprenants en Norvège, 1995-2020,



“ ”

*Ce modèle d'alternance a également permis d'attirer des candidats plus âgés (plus de 24 ans)*