

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

1a. Apprenants



3. Système, structure & ressources



(a) Régulation et pilotage systémique

- Instances de gouvernance et modalités du pilotage du système
- Mécanismes d'évaluation / approche qualité au niveau macro (bassin/secteur) et au niveau de chaque opérateur
- Accréditation & évaluation des opérateurs de formation
- Rôles et implication des acteurs dans la gouvernance

(b) Organisation de l'écosystème

- Périmètre de compétence entre différents niveaux de pouvoir
- Acteurs de l'écosystème (répartition des rôles, objectifs, gouvernance, etc.)
- Accords de coopération & partenariats, et leur régulation

(c) Offres & parcours

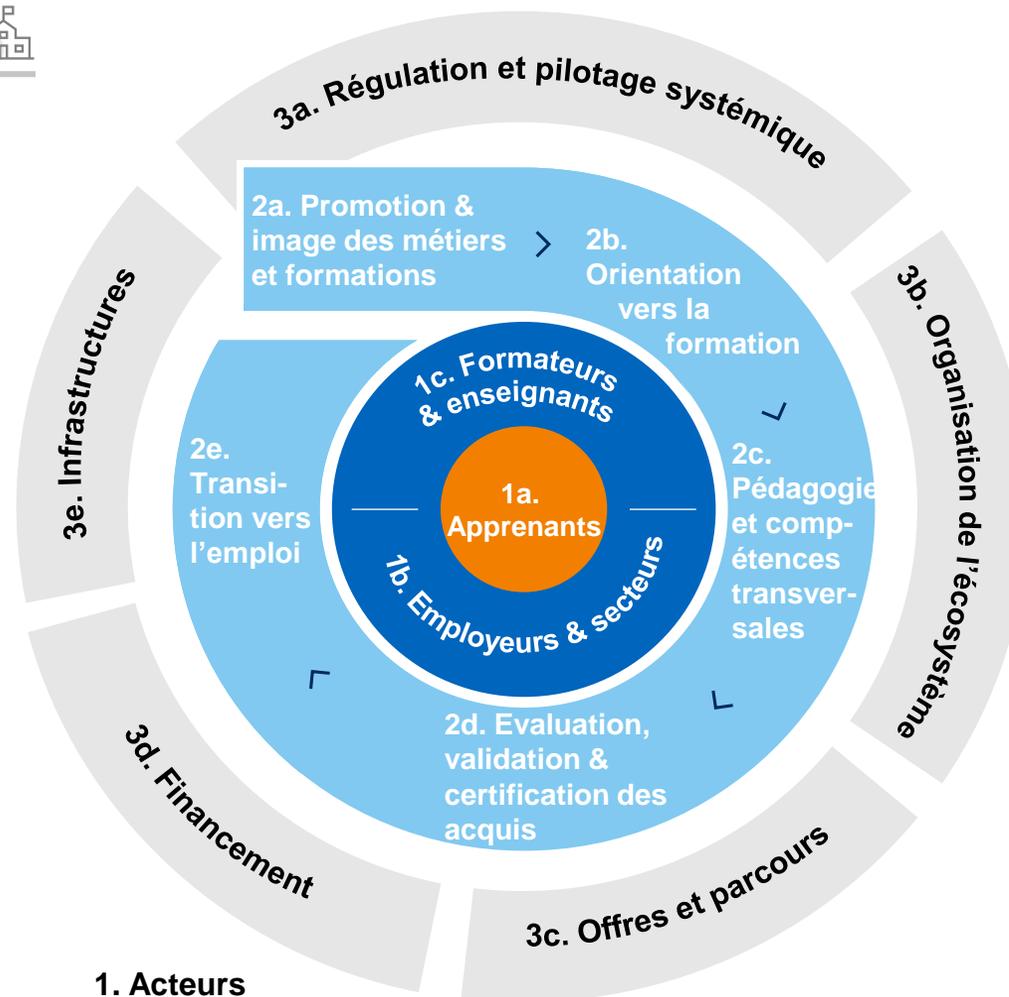
- Structure & définition de l'offre et des parcours (types, durée, curriculum, options, débouchées, profils)
- Pertinence de l'offre au regard des besoins sociétaux (de société, des employeurs, des futurs métiers, etc.)
- Contenu et qualité des formations, référentiels, profils formation, dossiers pédagogiques
- Articulation et fluidité des parcours de formation

(d) Financement

- Sources, montants et mécanismes de financement des différents acteurs et formations
- Modalité d'utilisation des fonds

(e) Infrastructures

- Disponibilité des infrastructures et technologies pour l'enseignement et la formation
- Gestion et mutualisation des infrastructures



1. Acteurs

(a) Apprenants

- Capacités, sens et motivation (sens de l'apprentissage)
- Accompagnement de l'apprenant durant la formation
- Incitants (financiers & non-financiers) à la formation ; rémunération

(b) Employeurs, secteurs et partenaires sociaux

- Niveau d'implication dans la formation (par ex., en alternance, stage, mise à disposition de ressources, équipements, formateurs, etc.)
- Implication dans la gouvernance de l'écosystème
- Incitants à la participation à la formation

(c) Formateurs et enseignants

- Organisation du travail
- Statut et carrière
- Formation et développement professionnel

2. Parcours de l'apprenant



(a) Promotion & image des métiers et formations

- Promotion et accès à l'information sur les opportunités de formation et des métiers

(b) Orientation vers la formation

- Aide au choix et orientation vers la formation la plus adéquate
- Prérequis et mécanismes de sélection (motivation, évaluation des compétences de bases)
- Accompagnement (vers centres, écoles, employeurs)

(c) Pédagogies, compétences transversales et savoir-être

- Canaux de formation (écoles/ centres, en ligne / présentiel etc.)
- Modalité d'organisation (durée, rythme, méthodes et ressources pédagogiques, duale/triale, etc.)
- Méthodes pédagogiques
- Innovation pédagogique (digitalisation, hybridation des parcours, classe inversée, etc.)
- Compétences transversales et savoir-être

(d) Evaluation, validation et certification des acquis

- Procédures et gouvernance des certifications (y.c. équivalences)
- Evaluation / validation des compétences de la formation et expériences professionnelles
- Reconnaissance des certifications sur le marché du travail et dans le système d'enseignement / formation

(e) Transition vers l'emploi

- Accompagnement post-formation
- Mise en correspondance avec les employeurs



Contenu de ce chapitre

1 : Rémunération, incitants et obstacles à la formation

1.1 : Zoom sur l'alternance

1.2 : Zoom sur la formation professionnelle en général

2 : Conditions d'accès et préparation à l'alternance

3 : Appariement entre l'offre et la demande de stage pour les apprenants en alternance

4 : Contrat d'alternance unique

5 : Accompagnement individualisé des apprenants

6 : Lutte contre le décrochage scolaire

7 : Sens et conditions de travail

Messages clés : Rémunération et incitants à la formation en alternance (1/2)

A Un retour des acteurs pointant vers l'opportunité potentielle d'une augmentation de la rémunération

Une partie des acteurs rencontrés estiment que la rémunération des apprenants est actuellement trop basse (notamment pour les apprenants majeurs, avec une expérience ou dans les secteurs en pénurie) et qu'une augmentation pourrait (voire devrait) faire partie du plan d'action pour développer l'alternance. Cet avis n'est cependant pas unanime. Dans tous les cas, les partisans d'une augmentation indiquent qu'une telle augmentation (a) devrait se faire de manière neutre pour les entreprises (par ex. via mécanisme de subside, fiscal ou la mobilisation des fonds sectoriels) et / ou être limitées aux secteurs en forte demandes d'emploi au risque, si ce n'est pas le cas, de réduire l'appétence des entreprises pour l'alternance, (b) aurait probablement vocation à être modulée en fonction de l'âge, du niveau de compétence de l'apprenant ou encore du secteur (voir aussi points 6 et 8)

B Niveau de rémunération et incitants – Transparence

L'apprenant perçoit une rémunération minimale mensuelle octroyée par l'entreprise qui évolue au cours de la formation avec le niveau de compétence selon 3 paliers (A = 319,45 euros, B = 450,99 euros, C = 601,32 euros selon les derniers chiffres indexés). Ces montants constituent des minima qui peuvent être augmentés par chaque secteur et employeur

Le calcul de la rémunération d'un apprenant en alternance doit tenir compte non seulement de sa rétribution mensuelle payée par l'employeur mais aussi des allocations familiales, (dans certains cas) des allocations de chômage (lorsqu'elles sont cumulées), de la ou des primes des pouvoirs publics ainsi que (comme revenu négatif) des contributions sociales personnelles et des impôts à payer le cas échéant (égaux à zéro cependant dans les cas de rémunération au barème minimum)

Au-delà de ce barème minimum, les gouvernements régionaux octroient des primes et incitants financiers en fonction du profil de l'apprenant, du formateur et du secteur. Les primes varient en fonction des régions ainsi que pour les métiers en pénurie (en Wallonie seulement) pour un montant total sur la durée de la formation variant de 0 jusqu'à 2.750 maximum (cas de l'apprenant en construction en Wallonie). L'accès à ces primes dépend de la réussite d'une année ou de la formation dans son ensemble. A ces minima peuvent s'ajouter des primes sectorielles et /ou des augmentations volontaires de la rémunération par les employeurs (par ex. égale à 2.300 euros pour la construction)

C Interaction avec des statuts sociaux et la fiscalité

Des effets désincitants peuvent se produire en lien avec les règles relatives aux allocations sociales et à la fiscalité avec cependant des constants nuancés

En ce qui concerne les allocations de chômage, les apprenants en alternance peuvent bénéficier d'une dispense ou autorisation leur permettant de cumuler allocations de chômage et rémunération d'apprenant. Les agences de l'emploi indiquent que celle-ci est presque toujours octroyée lorsque les règles le permettent. Cependant, certains acteurs de terrain indiquent que cela reste un problème significatif dans de nombreux cas. En cas de cumul, les allocations de chômage sont réduites partiellement quand la rémunération de l'apprenant dépasse un certain seuil (ce qui est fréquemment le cas): ceci réduit (mais ne supprime pas) le gain financier lié à l'alternance (vs. le chômage seul): voir ci-dessous

La conservation des allocations familiales posait parfois problème par le passé mais les règles qui entrent actuellement en vigueur permettront le cumul pour tous les apprenants dans le futur

La perte du statut d'enfant à chaque charge peut se traduire par une augmentation de la charge fiscale des parents. Tel n'est cependant le cas que pour les apprenants qui dépassent les barèmes minimaux (ce qui est le plus souvent le cas en cas de travail étudiant). Il en va de même pour le dépassement du plafond exonéré de revenus pour l'apprenant. Ceci pose en particulier problème du fait du manque de connaissance de ces règles complexes qui produit parfois de « mauvaises surprises » lors du calcul final de l'impôt

Messages clés : Rémunération et incitants à la formation en alternance (2/2)

D Comparaison quantitative des niveaux de rémunération en fonction des situations personnelles et attractivité financière de la formation en alternance

Mis à part les cas de cumuls d'allocation de chômage avec la rémunération d'apprenant, le revenu net mensuel des apprenants moyen sur la durée totale de la formation varie entre ~650 et ~700 par mois quel que soit la région, le secteur /métier et l'âge de l'apprenant (les primes et différences régionales ont un impact limité, en ce compris pour les métiers en pénurie).

Pour les demandeurs d'emploi, le cumul de la rémunération perçue en alternance et des allocations de chômage mène à un revenu nettement plus élevé (~900 à ~1350 euros). La formation en alternance semble être financièrement plus intéressante que le seul bénéfice des allocations de chômage pour les cohabitants. Le chômage seul est cependant plus attractif pour les chômeurs isolés et chefs de famille, soulignant l'impact de la dispense qui permet de cumuler les allocations de chômage avec la rémunération d'apprenant.

La formation en alternance est plus attractive que le travail étudiant dans les limites légales mais (i) la différence peut-être perçue comme limitée par certains (~200 à ~250 euros en plus par mois) surtout au regard du travail réalisé (475 vs ~1000 heures minimum) et (ii) cela n'est pas nécessairement le cas en cas de travail au noir.

E Rémunération en début de formation relativement moins élevée que dans la plupart des pays comparables

La rémunération minimale des apprenants en alternance en début de formation relativement au revenu minimal moyen est moins élevée en Wallonie et à Bruxelles que dans de nombreuses autres géographies.

F Modulation en fonction de l'âge, comparaison internationale

En Belgique, la rémunération des apprenants en alternance ne varie pas en fonction de l'âge mais selon le niveau de compétence (3 niveaux de A à C du début à la fin de la formation). Certains acteurs ont indiqué la possibilité de faire varier la rétribution en fonction de l'âge pour rendre plus attractive la formation en alternance surtout pour le public adulte. Cela est le cas dans un nombre limité de pays observés.

Une autre option serait d'augmenter la rémunération en fonction de l'expérience du candidat. Même si rien n'empêche de payer au-delà du barème minimum, certains acteurs pensent qu'une formalisation et une publicité d'une rémunération plus élevée en fonction de l'expérience pourrait également être un moyen d'attirer plus d'apprenants en alternance.

G Progression de la rémunération en cours de formation

Certains acteurs appellent à une forte augmentation de la rémunération en cours de formation (« au début de la formation pour un jeune de 15 ans, cela suffit, mais 600 euros pour un jeune en fin de formation c'est moins intéressant et cela amène beaucoup d'apprenants à ne pas terminer »). Si le niveau initial est effectivement bas (voir point 5 ci-dessus), la progression de la rémunération durant la formation ne semble pas plus basse en Wallonie et à Bruxelles que dans les pays comparables observés.

H Adaptations sectorielles

Certains secteurs par ailleurs ont une plus grande différenciation des rémunérations, en particulier dans les secteurs en pénurie. Une certaine différenciation existe déjà. En l'absence de données précises en Wallonie et à Bruxelles, une comparaison formelle est impossible mais, sur base du retour d'un nombre limité de secteurs, la variabilité sectorielle semble effectivement plus basse en Belgique qu'en Allemagne et Suisse (ou elle atteint jusqu'à >100% du niveau minimum).

I Impact limité des incitants financiers et primes pour apprenants en Wallonie et à Bruxelles

Généralement, les régions de Wallonie et Bruxelles-Capitale octroient plus de primes et d'incitants spécifiques aux apprenants en formation en alternance que d'autres géographies. Cependant, les incitants financiers et primes ne constituent qu'une minorité (1 à 8%) de la rémunération totale perçue par les apprenants et les incitants financiers ne semblent pas jusqu'à présent avoir été suffisants pour augmenter le nombre d'apprenants en alternance. Au niveau international, il existe des constats nuancés sur le succès des primes aux apprenants pour promouvoir l'alternance.

Messages clés : Rémunération et incitants à la formation en alternance

A Un retour des acteurs pointant vers l'opportunité d'une augmentation de la rémunération

Une partie des acteurs rencontrés estiment que la rémunération des apprenants est actuellement trop basse (notamment pour les apprenants majeurs, avec une expérience ou dans les secteurs en pénurie) et qu'une augmentation pourrait (voire devrait) faire partie du plan d'action pour développer l'alternance. Cet avis n'est cependant pas unanime. Dans tous les cas, les partisans d'une augmentation indiquent qu'une telle augmentation (a) devrait se faire de manière neutre pour les entreprises (par ex. via mécanisme de subside, fiscal ou la mobilisation des fonds sectoriels) au risque, si ce n'est pas le cas, de réduire l'appétence des entreprises pour l'alternance, (b) aurait probablement vocation à être modulée en fonction de l'âge, du niveau de compétence de l'apprenant ou encore du secteur (voir aussi points 6 et 8)

B Niveau de rémunération et incitants – Transparence

L'apprenant perçoit une rémunération minimale mensuelle octroyée par l'entreprise qui évolue au cours de la formation avec le niveau de compétence selon 3 paliers (A = 319,45 euros, B = 450,99 euros, C = 601,32 euros selon les derniers chiffres indexés). Ces montants constituent des minima qui peuvent être augmentés par chaque secteur et employeur

Le calcul de la rémunération d'un apprenant en alternance doit tenir compte non seulement de sa rétribution mensuelle payée par l'employeur mais aussi des allocations familiales, (dans certains cas) des allocations de chômage (lorsqu'elles sont cumulées), de la ou des primes des pouvoirs publics ainsi que (comme revenu négatif) des contributions sociales personnelles et des impôts à payer le cas échéant (égaux à zéro cependant dans les cas de rémunération au barème minimum)

Au-delà de ce barème minimum, les gouvernements régionaux octroient des primes et incitants financiers en fonction du profil de l'apprenant, du formateur et du secteur. Les primes varient en fonction des régions ainsi que pour les métiers en pénurie (en Wallonie seulement) pour un montant total sur la durée de la formation variant de 0 jusqu'à 2.750 maximum (cas de l'apprenant en construction en Wallonie). L'accès à ces primes dépend de la réussite d'une année ou de la formation dans son ensemble. A ces minima peuvent s'ajouter des primes sectorielles et /ou des augmentations volontaires de la rémunération par les employeurs (par ex. égale à 2.300 euros pour la construction)

C Interaction avec des statuts sociaux et la fiscalité

Des effets désincitants peuvent se produire en lien avec les règles relatives aux allocations sociales et à la fiscalité avec cependant des constants nuancés

En ce qui concerne les allocations de chômage, les apprenants en alternance peuvent bénéficier d'une dispense ou autorisation leur permettant de cumuler allocations de chômage et rémunération d'apprenant. Les agences de l'emploi indiquent que celle-ci est presque toujours octroyée lorsque les règles le permettent. Cependant, certains acteurs de terrain indiquent que cela reste un problème significatif dans de nombreux cas. En cas de cumul, les allocations de chômage sont réduites partiellement quand la rémunération de l'apprenant dépasse un certain seuil (ce qui est fréquemment le cas): ceci réduit (mais ne supprime pas) le gain financier lié à l'alternance (vs. le chômage seul): voir ci-dessous

La conservation des allocations familiales posait parfois problème par le passé mais les règles qui entrent actuellement en vigueur permettront le cumul pour tous les apprenants dans le futur

La perte du statut d'enfant à chaque charge peut se traduire par une augmentation de la charge fiscale des parents. Tel n'est cependant le cas que pour les apprenants qui dépassent les barèmes minimaux (ce qui est le plus souvent le cas en cas de travail étudiant). Il en va de même pour le dépassement du plafond exonéré de revenus pour l'apprenant. Ceci pose en particulier problème du fait du manque de connaissance de ces règles complexes qui produit parfois de « mauvaises surprises » lors du calcul final de l'impôt

A. Une partie des acteurs rencontrés estiment que la rémunération des apprenants est actuellement trop basse, même si cet avis n'est pas unanime

Exemples d'avis d'acteurs concernant la rémunération des apprenants

Il n'y a **pas de consensus global** en ce qui concerne le niveau de la rémunération des apprenants :

- La majorité des acteurs estime que la rémunération est **trop basse** et qu'une augmentation devrait faire partie du développement de l'alternance
- D'autres acteurs jugent cependant que la rémunération est au bon niveau
- Enfin, certains acteurs notent même la possibilité de **supprimer la rémunération** pour les apprenants mineurs (p.ex. dans le cas où l'alternance serait établie comme parcours pour tous les élèves du secondaire qualifiant) et **d'utiliser les moyens dégagés pour améliorer les services et la prise en charge** générale des apprenants

Il y a une **question récurrente** concernant l'opportunité de **moduler la rémunération** en fonction :

- De l'**âge**... afin de fournir une rémunération plus attractive aux apprenants majeurs qui ont généralement plus d'alternatives rémunératrices
- De l'**expérience** de l'apprenant... afin de fournir une rémunération plus attractive aux apprenants disposant déjà d'une plus grande expertise
- Des **secteurs / métiers** visés... afin d'attirer les jeunes vers les secteurs en demande / en pénurie

Dans tous les cas, les retours indiquent qu'un changement de la rétribution devrait se faire (hors secteur en pénurie) de manière neutre pour les entreprises, par le biais de mécanismes de compensation soit fiscaux (fédéral), soit régionaux, soit sectoriels (au risque, si cela n'est pas le cas, de réduire l'appétence des entreprises pour l'alternance)

“ ” La rémunération financière est parfois perçue comme étant **trop basse pour le public adulte**; en outre, les apprenants en alternance pour adultes ne profitent généralement pas de vacances scolaires et ne sont pas payés pendant ces périodes

“ ” De manière générale, la rémunération des apprenants **n'augmente pas suffisamment** au cours de la formation et **rend l'attraction des profils de qualité plus difficile**; ceci est surtout le cas vis-à-vis d'autres pays comparables

“ ” La rémunération trop basse est citée comme un facteur contribuant au haut **taux d'abandon** entre les apprenants inscrits et certifiés

“ ” La rémunération peut constituer un outil clé pour **valoriser les métiers manuels** et donc adresser des problématiques d'image liées à ces métiers

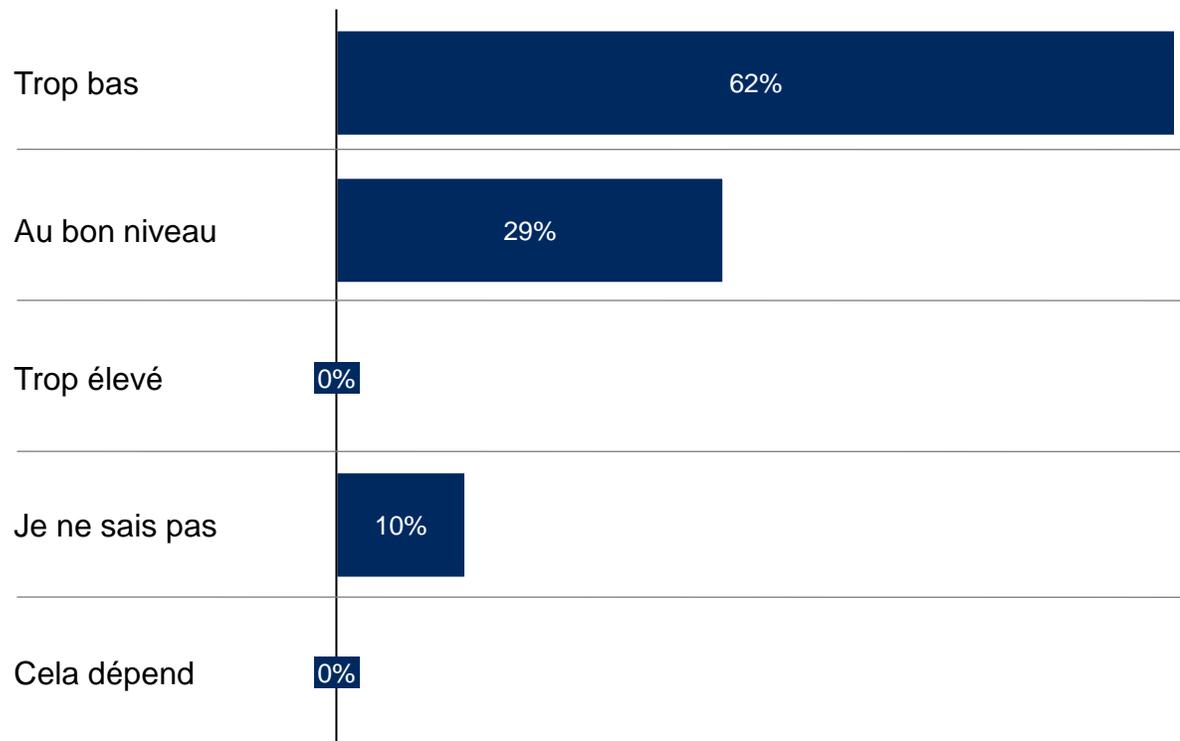
Une majorité d'apprenants (62%) et la moitié des formateurs / enseignants (50%) indiquent trouver la rémunération des apprenants trop basse (réserve: échantillon limité sur base volontaire)

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE EN LIGNE - POTENTIEL BIAIS DE RÉPONSE – TAILLE DE L'ÉCHANTILLON RESTREINTE POUR CERTAINES SOUS-CATÉGORIE

Selon les apprenants (alternance)

« Que pensez-vous du niveau de rémunération durant la formation en alternance ? », % de répondants par réponse (N=42)

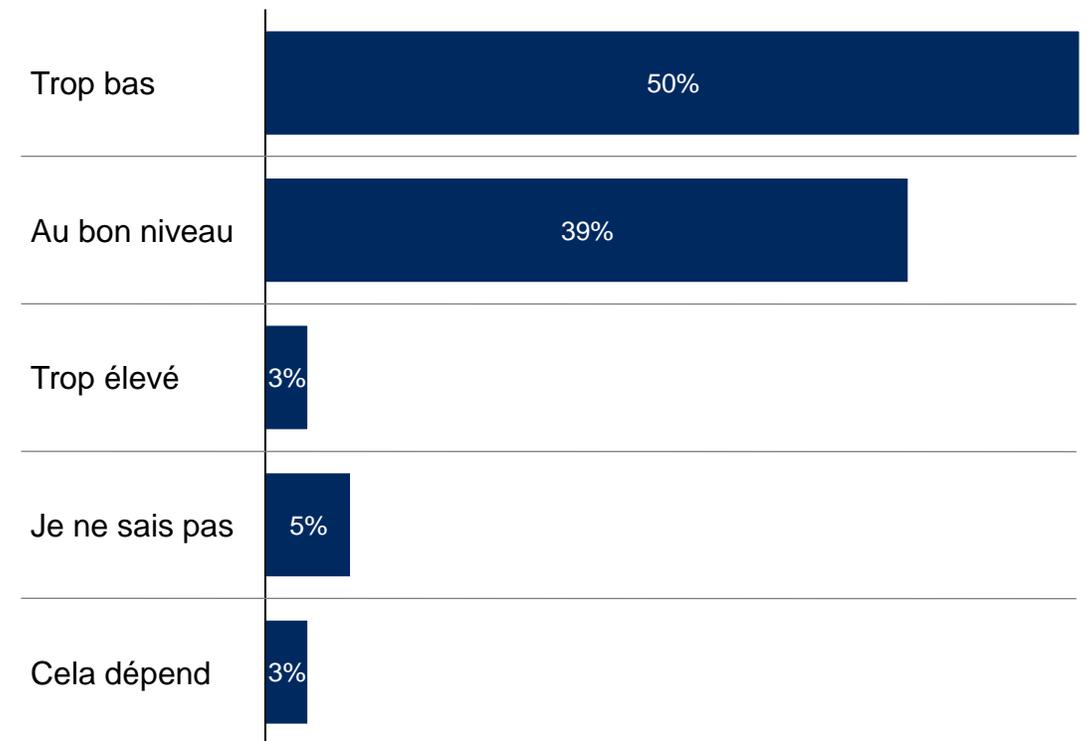
Réponses



Selon les formateurs / enseignants (alternance)

« De manière générale, que pensez-vous du niveau de rémunération des apprenants / élèves durant leur enseignement / formation en alternance ? », % de répondants par réponse (N=38)

Réponses



Messages clés : Rémunération et incitants à la formation en alternance

A Un retour des acteurs pointant vers l'opportunité d'une augmentation de la rémunération

Une partie des acteurs rencontrés estiment que la rémunération des apprenants est actuellement trop basse (notamment pour les apprenants majeurs, avec une expérience ou dans les secteurs en pénurie) et qu'une augmentation pourrait (voire devrait) faire partie du plan d'action pour développer l'alternance. Cet avis n'est cependant pas unanime. Dans tous les cas, les partisans d'une augmentation indiquent qu'une telle augmentation (a) devrait se faire de manière neutre pour les entreprises (par ex. via mécanisme de subside, fiscal ou la mobilisation des fonds sectoriels) au risque, si ce n'est pas le cas, de réduire l'appétence des entreprises pour l'alternance, (b) aurait probablement vocation à être modulée en fonction de l'âge, du niveau de compétence de l'apprenant ou encore du secteur (voir aussi points 6 et 8)

B Niveau de rémunération et incitants – Transparence

L'apprenant perçoit une rémunération minimale mensuelle octroyée par l'entreprise qui évolue au cours de la formation avec le niveau de compétence selon 3 paliers (A = 319,45 euros, B = 450,99 euros, C = 601,32 euros selon les derniers chiffres indexés). Ces montants constituent des minima qui peuvent être augmentés par chaque secteur et employeur

Le calcul de la rémunération d'un apprenant en alternance doit tenir compte non seulement de sa rétribution mensuelle payée par l'employeur mais aussi des allocations familiales, (dans certains cas) des allocations de chômage (lorsqu'elles sont cumulées), de la ou des primes des pouvoirs publics ainsi que (comme revenu négatif) des contributions sociales personnelles et des impôts à payer le cas échéant (égaux à zéro cependant dans les cas de rémunération au barème minimum)

Au-delà de ce barème minimum, les gouvernements régionaux octroient des primes et incitants financiers en fonction du profil de l'apprenant, du formateur et du secteur. Les primes varient en fonction des régions ainsi que pour les métiers en pénurie (en Wallonie seulement) pour un montant total sur la durée de la formation variant de 0 jusqu'à 2.750 maximum (cas de l'apprenant en construction en Wallonie). L'accès à ces primes dépend de la réussite d'une année ou de la formation dans son ensemble. A ces minima peuvent s'ajouter des primes sectorielles et /ou des augmentations volontaires de la rémunération par les employeurs (par ex. égale à 2.300 euros pour la construction)

C Interaction avec des statuts sociaux et la fiscalité

Des effets désincitants peuvent se produire en lien avec les règles relatives aux allocations sociales et à la fiscalité avec cependant des constants nuancés

En ce qui concerne les allocations de chômage, les apprenants en alternance peuvent bénéficier d'une dispense ou autorisation leur permettant de cumuler allocations de chômage et rémunération d'apprenant. Les agences de l'emploi indiquent que celle-ci est presque toujours octroyée lorsque les règles le permettent. Cependant, certains acteurs de terrain indiquent que cela reste un problème significatif dans de nombreux cas. En cas de cumul, les allocations de chômage sont réduites partiellement quand la rémunération de l'apprenant dépasse un certain seuil (ce qui est fréquemment le cas): ceci réduit (mais ne supprime pas) le gain financier lié à l'alternance (vs. le chômage seul): voir ci-dessous

La conservation des allocations familiales posait parfois problème par le passé mais les règles qui entrent actuellement en vigueur permettront le cumul pour tous les apprenants dans le futur

La perte du statut d'enfant à chaque charge peut se traduire par une augmentation de la charge fiscale des parents. Tel n'est cependant le cas que pour les apprenants qui dépassent les barèmes minimaux (ce qui est le plus souvent le cas en cas de travail étudiant). Il en va de même pour le dépassement du plafond exonéré de revenus pour l'apprenant. Ceci pose en particulier problème du fait du manque de connaissance de ces règles complexes qui produit parfois de « mauvaises surprises » lors du calcul final de l'impôt

B. L'apprenant sous contrat d'alternance en RBC et Wallonie perçoit une rémunération mensuelle progressive, ainsi que des incitants supplémentaires différents en fonction de la région

Détailé sur les prochaines pages

Rémunération mensuelle minimale progressive¹

319,45 € par mois¹ au niveau A (avant 08.22: 313,19 €)

- Rémunération **octroyée par l'entreprise à l'apprenant**
- **Rémunération mensuelle minimale progressive** évoluant avec le niveau de compétences professionnelles :
 - Niveau B: **450,99 €** par mois (avant 08.22: 442,15 €)
 - Niveau C: **601,32 €** par mois (avant 08.22: 589,53 €)
- Les minima sont généralement respectés au début des contrats et, par la suite, les **employeurs** (avec des contributions potentielles des secteurs) **accordent plus que les minima légaux** en fonction de l'acquisition des compétences
- Minima **en fonction du niveau** ou « ensemble d'acquis d'apprentissage » dans le contrat en alternance
- Les **frais de déplacement en transport commun** sont remboursés par le patron-formateur, en moyenne à hauteur de 70%⁷

! Certains effets peuvent réduire la rémunération des apprenants:

- Perte des **allocations familiales**
- Réduction des **allocations de chômage** Voir pages suivantes
- Dépassement de la **somme exonérée des impôts personnels**
- Perte du **statut de dépendant (des parents)**



Incitants

A noter que d'autres incitants pour les apprenants existent (Passeport Drive, prime matériel, etc.)

Wallonie



Incitant alternance Wallonie

- Prime «P3» unique octroyée par le **Gouvernement wallon²** sur demande de l'apprenant en complétion de formation et sur **validation de l'OFFA**
- Gestion de la liquidation des incitants par la **SPWEER³**

750€

Prime unique en fin de formation

Incitant formation à un métier critique Wallonie

- **Prime «Incitant+»** si réussite d'une formation à un **métier en pénurie**
- Ou **prime «Construction»** pour les métiers en **construction, bois et électricité⁴** déboursée en 3 fois au cours de la formation
- Pour les formations poursuivies (et demande faite) auprès du **Forem**, de l'**IFAPME** ou d'un **Centre de compétence**

350€

Prime unique en fin de formation (Incitant +)

Jusqu'à **2.000€**

Répartis en 3 fois durant la formation (Prime Construction)

Région Bruxelles-Capitale



Incitant «Jeune en alternance» RBC

- Incitant octroyé par le **Gouvernement Bruxelles-Capitale** aux jeunes suivant une **formation en alternance** d'au moins 4 mois chez le **même employeur** après **réussite d'une année de formation** (500 € pour la 1^{ère} et 2^e demande, 750 € pour la 3^e), sous condition d'avoir **moins de 18 ans en début de parcours de formation⁶**
- Demande traitée par **Actiris** après preuve de réussite de l'année

Jusqu'à

1.750€

Répartis en 3 fois durant la formation

Secteurs



Prime sectorielle (par exemple Constructiv)⁴

- Prime répartie après chaque réussite d'année de formation et après insertion prolongée dans le **secteur de la construction**

Jusqu'à

2.300€

Répartis en 4 fois durant la formation

1. Montants avant l'indexation du 1/11/22. Les différents niveaux sont fixés en fonction du Revenu Mensuel Moyen Minimum Garanti (RMMM) à 17, 24 et 32% (Niveau A, B et C respectivement); Les niveaux de compétence correspondent la plupart du temps aux années; Différents tarifs s'appliquent entre autres pour la rémunération mensuelle d'une convention de stage; un contrat en formation alternée (durée entre 3 et 12 mois); un contrat d'apprentissage industriel (CAI) ou contrat d'apprentissage pour les professions salariées (CAPS) | 2. Article 5, alinéa 1er du décret relatif aux incitants financiers octroyés aux entreprises partenaires de la formation en alternance – CEFA et IFAPME, aux apprenants en alternance et pour les coaches sectoriels du Gouvernement wallon du 20 Juillet 2016 | 3. Suivant l'article 4 de l'arrêté ministériel portant exécution de l'article 6 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 8 juin 2017 dénonçant l'accord de coopération relatif à l'organisation d'une filière de formation qualifiante en alternance du 22 Novembre 2018 | 4. D'autres secteurs tels que l'alimentation (Alimento) octroient également de primes sectorielles | 5. Pour des apprenants inscrits comme demandeur d'emploi au Forem, avec résidence principale en Wallonie et suivant ou terminant en 2022 une formation dans un métier qualifiant et/ou ayant poursuivi un emploi au sein du secteur; non-cumulable avec l'Incitant+ | 6. Suivant l'article 4, alinéa 3 de l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux primes visant à favoriser la formation en alternance du Gouvernement du 19 Juin 2018 | 7. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif au contrat d'alternance. Le taux de remboursement dépend des Accords sectoriels, à titre d'exemple, le taux de remboursement est de 100% dans le secteur public

Source: IFAPME - rémunérations de la formation en alternance (accédé Juillet 2022); IFAPME - Formations 100% remboursées pour les métiers en pénurie, Octobre 2020; Forem - Incitants financiers à la formation: Prime Construction et Incitant+ (accédé Juillet 2022); Gouvernement wallon - Décret relatif aux incitants financiers octroyés aux entreprises partenaires de la formation en alternance, aux apprenants en alternance et pour les coaches sectoriels, Juillet 2016; Gouvernement de la communauté française - Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif au contrat d'alternance, Août 2015; Gouvernement wallon - Arrêté ministériel portant exécution de l'article 6 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 8 juin 2017 dénonçant l'accord de coopération relatif à l'organisation d'une filière de formation qualifiante en alternance, Novembre 2018; Gouvernement de la région Bruxelles – Capitale - Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux primes visant à favoriser la formation en alternance, Juin 2017; Conseil Zonal de l'Alternance Bruxelles – Employeurs (accédé Juillet 2022); ONEM – Feuille info travailleur T58, Mai 2022; IFAPME – FAQ (accédé Juillet 2022); OFFA – Vade Mecum, Formation en alternance, Mai 2022, Site officiel Constructiv (accédé 20 juillet 2020)

B. Exemple détaillé du calcul de la rémunération totale nette perçue par un apprenant en alternance à la fin de sa formation

Wallonie RBC



Profil 1: Jeune mineure dans un **secteur non-pénurie**

Détail d'autres profils sous le point 4

Catégorie

Description

Rétribution mensuelle (moyenne brute sur 3 ans) ¹	457,25 €		Application du barème minimal
Allocations familiales ² (moyenne mensuelle)	152,27 €	154,48 € <i>mineure</i>	En Wallonie, une prime d'âge s'ajoute aux allocations familiales à partir de 18 ans
Allocations de chômage ³ (total brut)	0 €		Pas applicables
Primes ⁴ (total brut)	750 €	1.750 €	Constitué de la prime de complétion de 750 € en Wallonie (« P2 ») et de 1750 € en RBC (« Jeune en alternance »)
Contributions à la sécurité sociale ⁵	0 € (0 %) <i>mineure</i>		Pas de contributions à la sécurité sociale comme mineur, à partir de 18 ans le taux normal de 13,07 % s'applique qui est réduite à 0 via le bonus à l'emploi ⁶
Impôts	0 € (0 %)		Pas d'impôts en-dessous de la somme exonérée annuelle de 12.928,57 € brut
Total à la fin de la formation	24.276 €	25.310 €	
Total moyen par mois	674,3 €	703,1 €	Total à la fin de la formation divisé par 36 ⁷
Total moyen par an	8.091,8 €	8.436,6 €	Total à la fin de la formation divisé par 3



Messages clés

Le calcul de la rémunération d'un apprenant en alternance doit tenir compte non seulement de sa rétribution mensuelle payée par l'employeur mais aussi des allocations familiales, (dans certains cas) des allocations de chômage (lorsqu'elles sont cumulées), de la ou des primes des pouvoirs publics ainsi que (comme revenu négatif) des contributions sociales personnelles et des impôts à payer le cas échéant (égaux à zéro cependant dans les cas de rémunération au barème minimum)

1. Application de la rétribution minimale légale 2. A partir de 18 ans une prime d'âge s'ajoute en Wallonie ; en outre, il y a des primes scolaires annuelles dans la Wallonie et en RBC 3. Il y a une réduction 1:1 des allocations de chômage si l'indemnité journalière brut dépasse 34,52 € (métiers en pénurie) ou 16,05 € (autres cas) 4. Prime de complétion en Wallonie (750 €) et en RBC (1750 €), Incitant+ pour les métiers en pénurie en Wallonie (350 €) – voir pages précédentes; primes scolaires de 70,3 € (Wallonie) et 55,21 € (RBC) s'ajoutent annuellement avec une augmentation d'âge en Wallonie à partir de 18 ans 5. Limitation de l' assujettissement à certains régimes de sécurité sociale jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans 6. Au cas où la rétribution mensuelle ne dépasse pas environ 1.750 € bruts 7. Hypothèse d'une durée de 36 mois; possibilité de variation selon le contrat conclu

Source: OFFA – Vade Mecum, Formation en alternance, Mai 2022; IFAPME - Rétributions de la formation en alternance (accédé Juillet 2022); ONEM – Feuille info travailleur T58, Mai 2022; Gouvernement wallon - Décret relatif aux incitants financiers octroyés aux entreprises partenaires de la formation en alternance, aux apprenants en alternance et pour les coaches sectoriels, Juillet 2016; IFAPME - Formations 100% remboursées pour les métiers en pénurie, Octobre 2020; Inforjeunes - Les étudiants en alternance peuvent maintenant travailler sous statut « étudiant », Août 2018; CGSLB - CP 152.02 : conditions de travail et rémunération (accédé Juillet 2022); Service public fédéral – Emploi, travail et concertation sociale - Commission paritaire de la construction (CP 124), Juillet 2022; ONEM – Feuille info travailleur T58, Mai 2022; Parentia – Wallonie – Allocations familiales (accédé Juillet 2022); Service public fédéral – taux d'impôt (accédé Juillet 2022); Parentia – Bruxelles – Allocations familiales (accédé Juillet 2022); Service public fédéral – taux d'impôt (accédé Juillet 2022); Socialsecurity.be – Bonus à l'emploi, Février 2022

Messages clés : Rémunération et incitants à la formation en alternance

A Un retour des acteurs pointant vers l'opportunité d'une augmentation de la rémunération

Une partie des acteurs rencontrés estiment que la rémunération des apprenants est actuellement trop basse (notamment pour les apprenants majeurs, avec une expérience ou dans les secteurs en pénurie) et qu'une augmentation pourrait (voire devrait) faire partie du plan d'action pour développer l'alternance. Cet avis n'est cependant pas unanime. Dans tous les cas, les partisans d'une augmentation indiquent qu'une telle augmentation (a) devrait se faire de manière neutre pour les entreprises (par ex. via mécanisme de subside, fiscal ou la mobilisation des fonds sectoriels) au risque, si ce n'est pas le cas, de réduire l'appétence des entreprises pour l'alternance, (b) aurait probablement vocation à être modulée en fonction de l'âge, du niveau de compétence de l'apprenant ou encore du secteur (voir aussi points 6 et 8)

B Niveau de rémunération et incitants – Transparence

L'apprenant perçoit une rémunération minimale mensuelle octroyée par l'entreprise qui évolue au cours de la formation avec le niveau de compétence selon 3 paliers (A = 319,45 euros, B = 450,99 euros, C = 601,32 euros selon les derniers chiffres indexés). Ces montants constituent des minima qui peuvent être augmentés par chaque secteur et employeur

Le calcul de la rémunération d'un apprenant en alternance doit tenir compte non seulement de sa rétribution mensuelle payée par l'employeur mais aussi des allocations familiales, (dans certains cas) des allocations de chômage (lorsqu'elles sont cumulées), de la ou des primes des pouvoirs publics ainsi que (comme revenu négatif) des contributions sociales personnelles et des impôts à payer le cas échéant (égaux à zéro cependant dans les cas de rémunération au barème minimum)

Au-delà de ce barème minimum, les gouvernements régionaux octroient des primes et incitants financiers en fonction du profil de l'apprenant, du formateur et du secteur. Les primes varient en fonction des régions ainsi que pour les métiers en pénurie (en Wallonie seulement) pour un montant total sur la durée de la formation variant de 0 jusqu'à 2.750 maximum (cas de l'apprenant en construction en Wallonie). L'accès à ces primes dépend de la réussite d'une année ou de la formation dans son ensemble. A ces minima peuvent s'ajouter des primes sectorielles et /ou des augmentations volontaires de la rémunération par les employeurs (par ex. égale à 2.300 euros pour la construction)

C Interaction avec des statuts sociaux et la fiscalité

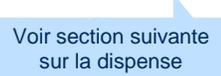
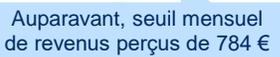
Des effets désincitants peuvent se produire en lien avec les règles relatives aux allocations sociales et à la fiscalité avec cependant des constants nuancés

En ce qui concerne les allocations de chômage, les apprenants en alternance peuvent bénéficier d'une dispense ou autorisation leur permettant de cumuler allocations de chômage et rémunération d'apprenant. Les agences de l'emploi indiquent que celle-ci est presque toujours octroyée lorsque les règles le permettent. Cependant, certains acteurs de terrain indiquent que cela reste un problème significatif dans de nombreux cas. En cas de cumul, les allocations de chômage sont réduites partiellement quand la rémunération de l'apprenant dépasse un certain seuil (ce qui est fréquemment le cas): ceci réduit (mais ne supprime pas) le gain financier lié à l'alternance (vs. le chômage seul): voir ci-dessous

La conservation des allocations familiales posait parfois problème par le passé mais les règles qui entrent actuellement en vigueur permettront le cumul pour tous les apprenants dans le futur

La perte du statut d'enfant à chaque charge peut se traduire par une augmentation de la charge fiscale des parents. Tel n'est cependant le cas que pour les apprenants qui dépassent les barèmes minimaux (ce qui est le plus souvent le cas en cas de travail étudiant). Il en va de même pour le dépassement du plafond exonéré de revenus pour l'apprenant. Ceci pose en particulier problème du fait du manque de connaissance de ces règles complexes qui produit parfois de « mauvaises surprises » lors du calcul final de l'impôt

C. Des effets désincitants peuvent se produire en lien avec les règles relatives aux allocations sociales et à la fiscalité, même si ceux-ci sont désormais majoritairement résolus

Effet	Possibilité de cumuler la rémunération et les allocations de chômage	Réduction des allocations de chômage en cas de cumul 	Perte des allocations familiales 	Perte du statut d'enfant à charge fiscalement de ses parents 	Dépassement du plafond exonéré pour l'impôt personnel 
Impact	Retours divergents des acteurs sur la fréquence d'obtention de la dispense; certains (surtout les agences de l'emploi) indiquent un refus très rare, d'autres soulignent que le refus de cumul reste un problème significatif	Réduction dès la 1^{ère} année dans les métiers hors pénurie (rémunération minimale)	Était un problème significatif auparavant Très rarement ou jamais après la législation du juillet 2022 en Wallonie (déjà plus de restrictions sur les revenus en RBC)	En théorie (barème minimum) ne s'applique pas Possibilité en cas d' augmentation de salaire (p.ex., support sectoriel, travail étudiant)	En théorie (barème minimum) ne s'applique pas Possibilité en cas d' augmentation de salaire (p.ex., support sectoriel, travail étudiant)
Perte de revenus si...	...le demandeur d'emploi ne reçoit ni une dispense ni une autorisation pour suivre une formation en alternance 	...l'indemnité journalière brute dépasse 34,52 € (607,55 € par mois) pour les métiers en pénurie ou 16,05 € (282,48 € par mois) pour les autres cas: le montant de l'allocation chômage est réduit 1:1	...jusqu'à 25 ans¹ : seulement si l'apprenant dépasse 240h de travail par trimestre hors cadre formation en alternance  ...l'apprenant reçoit une allocation de chômage (sauf si dispense régionale)	...en cas de parents mariés ou en cohabitation, les ressources personnelles de l'enfant dépassent 10.112,50 € brut (seuil mensuel de 777,88 € sur 13 salaires)	...la rémunération de l'apprenant dépasse le montant minimal imposable de 12.928,57 € brut pour l'année 2022 (seuil mensuel de 994,51 € sur 13 salaires)
Autres informations	Le cumul des avantages financiers dans le cadre d'une formation et des allocations de chômage nécessite une dispense (régionale) auprès d'Actiris (RBC) ou du Forem (Wallonie)		Enfants de moins 18 ans et tous les autres cas : aucune perte des allocations familiales <i>Si l'apprenant en alternance a lui-même des enfants, il peut continuer à prétendre à des allocations familiales pour ceux-ci</i>	Le seuil de 10.112,5 € inclut la première tranche de 2.840 € des rémunérations obtenues sur un contrat d'alternance est déductible du seuil de ressources	Le taux d'imposition pour la première tranche dépassant ce montant minimal (jusqu'à 26.468,57 €) est de 25 %
	 Le manque de connaissance des règles applicables pose parfois des problèmes en pratique		Une augmentation de salaire (p.ex., via les fonds sectoriels ou employeurs qui octroient plus) et / ou le travail d'étudiant peuvent mener à des conséquences financières négatives dues à la perte du statut d'enfant dépendant et à l'imposition et une image négative de l'alternance	Ces effets ne se produisent pas pour les apprenants au barème minimum mais parfois pour ceux en dernière année de formation et / ou poursuivant un travail étudiant	

1. Perte des allocations familiales pour jeunes entre 18 et 25 ans dans le cadre de formations en alternance «chefs d'entreprise» ou COEN à l'IFAPME si le revenu brut mensuel dépasse 715,46 € 2. Âgé entre 18 et 25 ans; être inscrit à titre principal pour suivre régulièrement les cours dans un établissement d'enseignement en Belgique ou à l'étranger en vue d'obtenir un diplôme reconnu par une autorité compétente en Belgique (27 ECTS par année); exercer une activité professionnelle indépendante

Messages clés : Rémunération et incitants à la formation en alternance

D Comparaison quantitative des niveaux de rémunération en fonction des situations personnelles et attractivité financière de la formation en alternance

Mis à part les cas de cumuls d'allocation de chômage avec la rémunération d'apprenant, le revenu net mensuel des apprenants moyen sur la durée totale de la formation varie entre ~650 et ~700 par mois quel que soit la région, le secteur /métier et l'âge de l'apprenant (les primes et différences régionales ont un impact limité, en ce compris pour les métiers en pénurie).

Pour les demandeurs d'emploi, le cumul de la rémunération perçue en alternance et des allocations de chômage mène à un revenu nettement plus élevé (~900 à ~1350 euros). La formation en alternance semble être financièrement plus intéressante que le seul bénéfice des allocations de chômage pour les cohabitants. Le chômage seul est cependant plus attractif pour les chômeurs isolés et chefs de famille, soulignant l'impact de la dispense qui permet de cumuler les allocations de chômage avec la rémunération d'apprenant.

La formation en alternance est plus attractive que le travail étudiant dans les limites légales mais (i) la différence peut-être perçue comme limitée par certains (~200 à ~250 euros en plus par mois) surtout au regard du travail réalisé (475 vs ~1000 heures minimum) et (ii) cela n'est pas nécessairement le cas en cas de travail au noir.

E Rémunération en début de formation relativement moins élevée que dans la plupart des pays comparables

La rémunération minimale des apprenants en alternance en début de formation relativement au revenu minimal moyen est moins élevée en Wallonie et à Bruxelles que dans de nombreuses autres géographies.

F Modulation en fonction de l'âge, comparaison internationale

En Belgique, la rémunération des apprenants en alternance ne varie pas en fonction de l'âge mais selon le niveau de compétence (3 niveaux de A à C du début à la fin de la formation). Certains acteurs ont indiqué la possibilité de faire varier la rétribution en fonction de l'âge pour rendre plus attractive la formation en alternance surtout pour le public adulte. Cela est le cas dans un nombre limité de pays observés.

Une autre option serait d'augmenter la rémunération en fonction de l'expérience du candidat. Même si rien n'empêche de payer au-delà du barème minimum, certains acteurs pensent qu'une formalisation et une publicité d'une rémunération plus élevée en fonction de l'expérience pourrait également être un moyen d'attirer plus d'apprenants en alternance.

G Progression de la rémunération en cours de formation

Certains acteurs appellent à une forte augmentation de la rémunération en cours de formation (« au début de la formation pour un jeune de 15 ans, cela suffit, mais 600 euros pour un jeune en fin de formation c'est moins intéressant et cela amène beaucoup d'apprenants à ne pas terminer »). Si le niveau initial est effectivement bas (voir point 5 ci-dessus), la progression de la rémunération durant la formation ne semble pas plus basse en Wallonie et à Bruxelles que dans les pays comparables observés.

H Adaptations sectorielles

Certains secteurs par ailleurs ont une plus grande différenciation des rémunérations, en particulier dans les secteurs en pénurie. Une certaine différenciation existe déjà. En l'absence de données précises en Wallonie et à Bruxelles, une comparaison formelle est impossible mais, sur base du retour d'un nombre limité de secteurs, la variabilité sectorielle semble effectivement plus basse en Belgique qu'en Allemagne et Suisse (ou elle atteint jusqu'à >100% du niveau minimum).

I Impact limité des incitants financiers et primes pour apprenants en Wallonie et à Bruxelles

Généralement, les régions de Wallonie et Bruxelles-Capitale octroient plus de primes et d'incitants spécifiques aux apprenants en formation en alternance que d'autres géographies. Cependant, les incitants financiers et primes ne constituent qu'une minorité (1 à 8%) de la rémunération totale perçue par les apprenants et les incitants financiers ne semblent pas jusqu'à présent avoir été suffisants pour augmenter le nombre d'apprenants en alternance. Au niveau international, il existe des constats nuancés sur le succès des primes aux apprenants pour promouvoir l'alternance.

D. Comparaison quantitative des niveaux de rémunération en fonction des situations personnelles

Point de comparaison | Wallonie | RBC

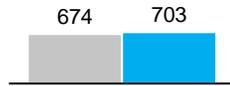
Catégorie

Total moyen par mois

Total à la fin de la formation

Commentaires sur les différences entre scénarios

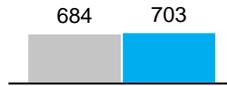
Profil 1: Jeune mineure dans un **secteur non-pénurie**



24.276 € | 25.310 €

Scénario de base

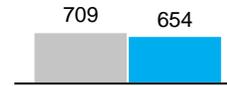
Profil 2: Jeune mineur dans un **secteur en pénurie**



24.626 € | 25.310 €

Différence en Wallonie due aux allocations familiales et l'Incitant+

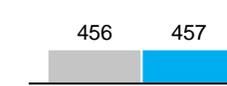
Profil 3: **Jeune majeure** dans un secteur non-pénurie (sans allocations de chômage)



25.510 € | 23.560 €

Différence due aux allocations familiales (Wallonie) et l'effet de l'âge sur les primes (RBC)

Profil 4: **Etudiant mineur non-alternance** maximisant 475 heures



16.400 € | 16.434 €

Travail d'étudiant maximisé sur 475 heures par année (vs. 1.000 au minimum sur une année d'alternance)

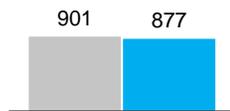
Catégorie

Total moyen par mois

Total à la fin de la formation

Commentaires sur les différences entre scénarios

Profil 5: **Demandeur d'emploi majeur dispensé, cohabitant**

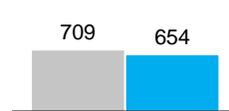


32.434 € | 31.589 €

Secteur non-pénurie

Scénario de base

Profil 6: **Demandeur d'emploi majeur non-dispensé, cohabitant**



25.510 € | 23.560 €

Secteur non-pénurie

Différence due à la perte des allocations de chômage

Profil 7: **Demandeur d'emploi majeur dispensé, isolé**

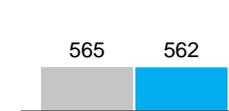


49.962 € | 49.097 €

Secteur non-pénurie

Allocations d'insertion pour isolés plus élevés

Profil 8: **Demandeuse d'emploi majeure non-alternance, cohabitante**



20.340 € | 20.224 €

Allocations d'insertion de base pour cohabitants

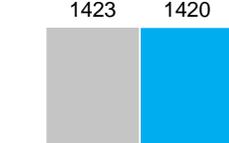
Profil 9: **Demandeuse d'emploi majeure non-alternance, isolée**



40.704 € | 40.589 €

Allocations d'insertion de base pour isolés

Profil 10: **Demandeur d'emploi majeure non-alternance, chargé de famille**



51.234 € | 51.119 €

Allocations d'insertion de base pour chargés de famille

Messages clés

Hors les cas de cumuls d'allocation de chômage avec la rémunération d'apprenant, le revenu net mensuel des apprenants moyen sur la durée totale de la formation varie entre 654 € et 709 € par mois **quel que soit la région, le secteur/métier et l'âge de l'apprenant** (les primes et différences régionales ont un impact limité).

Pour les demandeurs d'emploi, le **cumul de la rémunération perçue en alternance et des allocations de chômage** mène à un revenu nettement plus élevé (~900 à ~1550 euros).

La formation en alternance semble être **financièrement plus intéressante** que (a) le travail étudiant dans les limites légales, (b) le seul bénéfice des allocations de chômage pour les cohabitants. Le chômage seul est cependant plus attractif pour les chômeurs isolés et chefs de famille, soulignant **l'impact de la dispense** qui permet de cumuler les allocations de chômage avec la rémunération d'apprenant.

1. Application de la rémunération minimale légale 2. A partir de 18 ans une prime d'âge s'ajoute en Wallonie ; en outre, il y a des primes scolaires annuelles dans la Wallonie et en RBC 3. Il y a une réduction 1:1 des allocations de chômage si l'indemnité journalière brut dépasse 34,52 € (métiers en pénurie) ou 16,05 € (autres cas) 4. Prime de complétion en Wallonie (750 €) et en RBC (1750 €), Incitant+ pour les métiers en pénurie en Wallonie (350 €) – voir pages précédentes; primes scolaires de 70,3 € (Wallonie) et 55,21 € (RBC) s'ajoutent annuellement avec une augmentation d'âge en Wallonie à partir de 18 ans 5. Limitation de l'assujettissement à certains régimes de sécurité sociale jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans 6. Bonus à l'emploi au cas où la rémunération mensuelle ne dépasse pas environ 1.750 € bruts (calcul exacte en fonction des circonstances spécifiques) 6. Hypothèse de demandeurs d'emploi de >21 ans, avec diplôme de 6^e secondaire

Source: OFFA – Vade Mecum, Formation en alternance, Mai 2022; IFAPME - rémunérations de la formation en alternance (accédé Juillet 2022); ONEM – Feuille info travailleur T58, Mai 2022; Gouvernement wallon - Décret relatif aux incitants financiers octroyés aux entreprises partenaires de la formation en alternance, aux apprenants en alternance et pour les coaches sectoriels, Juillet 2016; IFAPME - Formations 100% remboursées pour les métiers en pénurie, Octobre 2020; Inforjeunes - Les étudiants en alternance peuvent maintenant travailler sous statut « étudiant », Août 2018; CGSLB - CP 152.02 : conditions de travail et rémunération (accédé Juillet 2022); Service public fédéral – Emploi, travail et concertation sociale - Commission paritaire de la construction (CP 124), Juillet 2022; ONEM – Feuille info travailleur T58, Mai 2022; Parentia – Wallonie – Allocations familiales (accédé Juillet 2022); Service public fédéral – taux d'impôt (accédé Juillet 2022); Parentia – Bruxelles – Allocations familiales (accédé Juillet 2022); Service public fédéral – taux d'impôt (accédé Juillet 2022); Socialsecurity.be – Bonus à l'emploi, Février 2022; L'Echo - Comment les allocations de chômage sont-elles imposées?, 1^{er} Mars 2020

Messages clés : Rémunération et incitants à la formation en alternance

D Comparaison quantitative des niveaux de rémunération en fonction des situations personnelles et attractivité financière de la formation en alternance

Mis à part les cas de cumuls d'allocation de chômage avec la rémunération d'apprenant, le revenu net mensuel des apprenants moyen sur la durée totale de la formation varie entre ~650 et ~700 par mois quel que soit la région, le secteur /métier et l'âge de l'apprenant (les primes et différences régionales ont un impact limité, en ce compris pour les métiers en pénurie).

Pour les demandeurs d'emploi, le cumul de la rémunération perçue en alternance et des allocations de chômage mène à un revenu nettement plus élevé (~900 à ~1350 euros). La formation en alternance semble être financièrement plus intéressante que le seul bénéfice des allocations de chômage pour les cohabitants. Le chômage seul est cependant plus attractif pour les chômeurs isolés et chefs de famille, soulignant l'impact de la dispense qui permet de cumuler les allocations de chômage avec la rémunération d'apprenant.

La formation en alternance est plus attractive que le travail étudiant dans les limites légales mais (i) la différence peut-être perçue comme limitée par certains (~200 à ~250 euros en plus par mois) surtout au regard du travail réalisé (475 vs ~1000 heures minimum) et (ii) cela n'est pas nécessairement le cas en cas de travail au noir.

E Rémunération en début de formation relativement moins élevée que dans la plupart des pays comparables

La rémunération minimale des apprenants en alternance en début de formation relativement au revenu minimal moyen est moins élevée en Wallonie et à Bruxelles que dans de nombreuses autres géographies.

F Modulation en fonction de l'âge, comparaison internationale

En Belgique, la rémunération des apprenants en alternance ne varie pas en fonction de l'âge mais selon le niveau de compétence (3 niveaux de A à C du début à la fin de la formation). Certains acteurs ont indiqué la possibilité de faire varier la rétribution en fonction de l'âge pour rendre plus attractive la formation en alternance surtout pour le public adulte. Cela est le cas dans un nombre limité de pays observés.

Une autre option serait d'augmenter la rémunération en fonction de l'expérience du candidat. Même si rien n'empêche de payer au-delà du barème minimum, certains acteurs pensent qu'une formalisation et une publicité d'une rémunération plus élevée en fonction de l'expérience pourrait également être un moyen d'attirer plus d'apprenants en alternance.

G Progression de la rémunération en cours de formation

Certains acteurs appellent à une forte augmentation de la rémunération en cours de formation (« au début de la formation pour un jeune de 15 ans, cela suffit, mais 600 euros pour un jeune en fin de formation c'est moins intéressant et cela amène beaucoup d'apprenants à ne pas terminer »). Si le niveau initial est effectivement bas (voir point 5 ci-dessus), la progression de la rémunération durant la formation ne semble pas plus basse en Wallonie et à Bruxelles que dans les pays comparables observés.

H Adaptations sectorielles

Certains secteurs par ailleurs ont une plus grande différenciation des rémunérations, en particulier dans les secteurs en pénurie. Une certaine différenciation existe déjà. En l'absence de données précises en Wallonie et à Bruxelles, une comparaison formelle est impossible mais, sur base du retour d'un nombre limité de secteurs, la variabilité sectorielle semble effectivement plus basse en Belgique qu'en Allemagne et Suisse (ou elle atteint jusqu'à >100% du niveau minimum).

I Impact limité des incitants financiers et primes pour apprenants en Wallonie et à Bruxelles

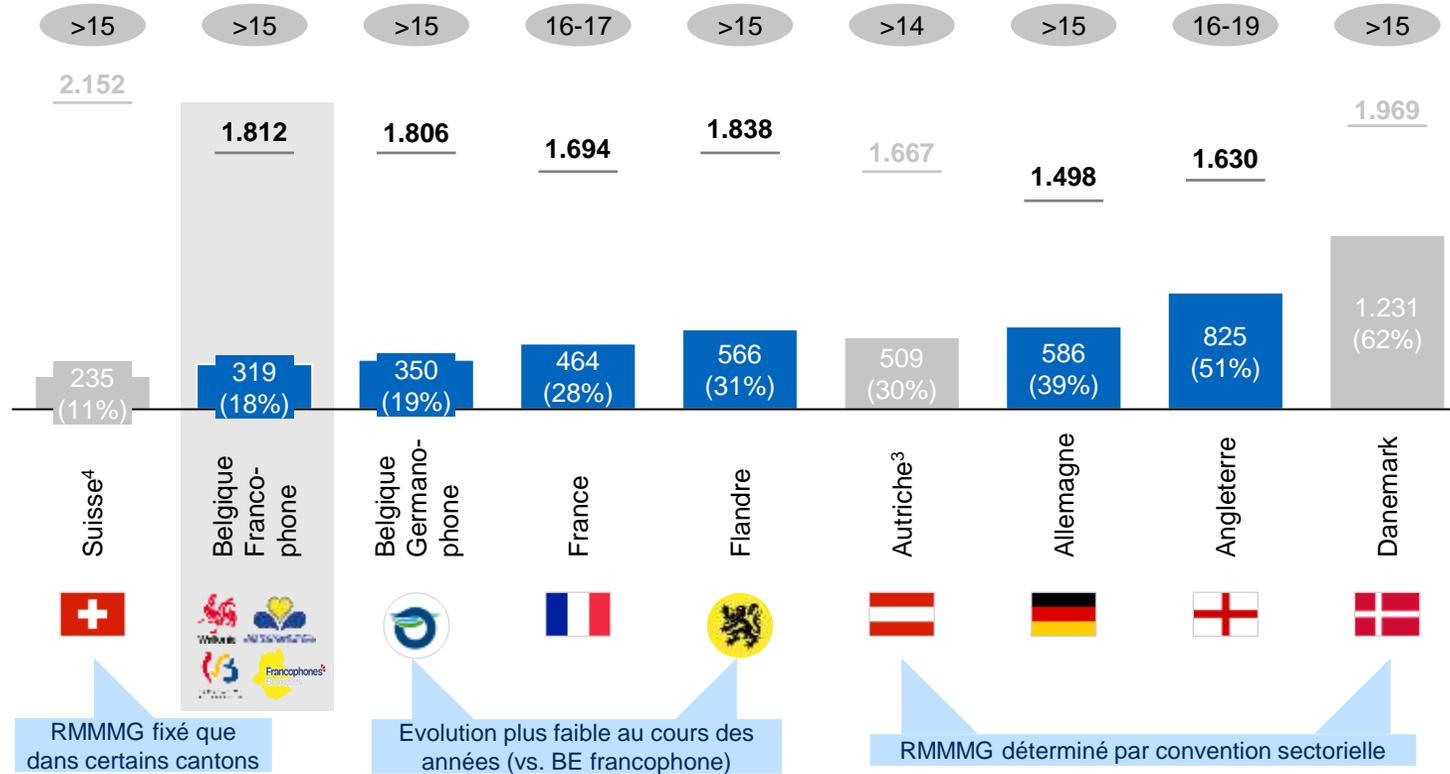
Généralement, les régions de Wallonie et Bruxelles-Capitale octroient plus de primes et d'incitants spécifiques aux apprenants en formation en alternance que d'autres géographies. Cependant, les incitants financiers et primes ne constituent qu'une minorité (1 à 8%) de la rémunération totale perçue par les apprenants et les incitants financiers ne semblent pas jusqu'à présent avoir été suffisants pour augmenter le nombre d'apprenants en alternance. Au niveau international, il existe des constats nuancés sur le succès des primes aux apprenants pour promouvoir l'alternance.

E. La rémunération en début de formation des apprenants est relativement moins élevée en Wallonie et à Bruxelles que dans la plupart des pays comparables

SUR BASE DE RECHERCHE DOCUMENTAIRE – INFORMATIONS POTENTIELLEMENT PLUS A JOUR OU ERRONNEES

Âges correspondants pour les rétributions mensuelles minimales en alternance¹
 Rétribution minimale mensuelle en alternance, PPP Belgique
 Indicateur indirect rétribution minimale Mensuelle en alternance, PPP Belgique
 RMMMGM

Rétribution mensuelle brute des apprenants en alternance (par les entreprises) par rapport à la rétribution minimale mensuelle moyenne nationale, PPP Belgique



La rémunération mensuelle minimale pour les apprenants en alternance en Wallonie et à Bruxelles représente **17% du revenu mensuel minimum mensuel moyen garanti**

Ce montant est **généralement moins élevé** que dans d'autres pays ou régions de Belgique, **malgré un revenu mensuel minimum mensuel moyen garanti dans la moyenne supérieure**

- ! Points d'attention sur la méthodologie**
- Cette comparaison reste illustrative** car les conditions de rétribution et de travail diffèrent entre les pays (**voir pages suivantes**)
 - Les rémunérations sont parfois calculées sur base horaire (et sont retranscrites en rémunérations mensuelles)
 - Plusieurs pays n'ont **pas de RMMMGM uniforme** mais des conventions régionales (Suisse) ou sectorielles (Danemark, Autriche)

1. Angleterre: Un apprenant en alternance gagne le salaire minimal pour mineurs (4,81 £) lors de sa 1ère année de formation ou si il est mineur. Après la complétion de la 1ère année, l'apprenant est rémunéré en fonction du salaire minimum pour son âge (gov.uk); France: Un jeune de 17 ans en 1ère année gagne 25% du salaire minimum tandis qu'un jeune de 23 ans gagne 53% (la rémunération pour l'alternance en supérieur peut atteindre 100%) 2. Pas de salaire minimum fixe au Danemark mais des contrats collectifs négociés par des syndicats de travail et chambres de commerce; les apprenants en alternance gagnent jusqu'à 70% du salaire d'un employé régulier (Cedefop) 3. Pas de salaire minimum fixe en Autriche, mais 99% des employés sont couverts par un contrat collectif, d'où résulte un de facto salaire minimum de 1.750 € (123people.at) 4. Pas de salaire minimum universel en Suisse – illustration sur base du salaire minimum moyen (20 CHF par heure) (orientation.ch) Source: 1. Cedefop - Database on financing apprenticeships in the EU (accédé Juillet 2022) | 2. gov.uk - National Minimum Wage (accède Juillet 2022) | 3. Service-public.fr - Contrat d'apprentissage (accède Juillet 2022) | 4. 123people.at – Mindestlohn (accédé Juillet 2022) | 5. ch.ch – Mindestlöhne und Medianlohn (accédé Juillet 2022) | 6. Bundesinstitut für Berufsbildung – Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen, Octobre 2021 | 7. WSI – Ausbildungsvergütungen, Juillet 2020 | 8. IFAPME - Rétributions de la formation en alternance (accédé Juillet 2022); | 9. IAWM – Betriebe – Finanzen (accédé Juillet 2022) | 10. CNT – Convention collective de travail N° 43/16, Mars 2022 | 11. Flanderen - Leervergoeding Overeenkomst van Alternerende Opleiding (accédé Juillet 2022) 12. WSI – Tarifarchiv, Juillet 2021, | 13. OCDE PPP site officiel (accédé 18 Juillet 2022)

E. Comparaison internationale des autres éléments influençant la rémunération minimale des apprenants en alternance – détails pour information

SUR BASE DE RECHERCHE DOCUMENTAIRE – INFORMATIONS POTENTIELLEMENT PLUS A JOUR OU ERRONEES

CHAQUE PAYS A UN SYSTÈME DE RÉTRIBUTION PROPRE À SON SYSTÈME LÉGAL, À SA STRUCTURE GOUVERNEMENTALE (NIVEAUX DE POUVOIRS), AU RÔLE DE SES PARTENAIRES SOCIAUX (ACCORDS COLLECTIFS) ET À SON CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE (PAR EX: MÉTIERS EN PÉNURIE)

✔ En place
 ✔ En place sous conditions
 ✘ Pas en place

	 Danemark	 Suisse	 Autriche	 Angleterre	 Allemagne	 Flandre	 Belgique germanophone	 Wallonie et Bruxelles	 France	Messages clés de la comparaison internationale
RMMM	✘	✔ <i>Certains cantons ont établi leur propre salaire minimal</i>	✔ <i>Les partenaires sociaux ont négocié un salaire min pour toutes les industries</i>	✔	✔	✔	✔	✔	✔	<p>① Il existe de facto une rétribution minimale pour les apprenants en alternance dans tous les géographies considérées¹, mais pas nécessairement un fondement juridique</p> <p>② Sauf pour l'Angleterre et la France, l'année de formation et non pas l'âge est l'élément décisif pour déterminer la hauteur de la rétribution minimale</p> <p>③ En pratique, les normes sectorielles ont une influence significative sur la rétribution des apprenants</p> <p>④ Généralement, des contributions sociales sont payables sur la rétribution des apprenants mais la somme totale est en-dessous du montant exonéré d'imposition</p>
Rétribution min. légale alternance	✔ <i>Dépend des normes sectorielles</i>	✔ <i>Rétributions indicatives proposées par les secteurs</i>	✔ <i>Dépend des normes sectorielles</i>	✔	✔ <i>Normes sectorielles peuvent prévoir une rétribution plus élevée</i>	✔ <i>Dépend de la complétion de formations précédentes</i>	✔	✔	✔	
Dépend de l'âge	✘	✘	✘	✔	✘	✘	✘	✘	✔	
Dépend du nombre d'années en formation	✔ <i>Dépend des normes sectorielles</i>	✔ <i>Rétributions indicatives proposées par les secteurs</i>	✔	✔ <i>Pour la première année de formation</i>	✔	✘	✔	✔	✔	
Dépend du métier / secteur	✔ <i>Dépend des normes sectorielles</i>	✔ <i>Rétributions indicatives proposées par les secteurs</i>	✔ <i>Dépend des normes sectorielles</i>	✘ <i>Différences entre secteurs existent</i>	✔ <i>Normes sectorielles peuvent prévoir une rétribution plus élevée</i>	✘ <i>Normes sectorielles peuvent prévoir une rétribution plus élevée</i>	✘ <i>Normes sectorielles peuvent prévoir une rétribution plus élevée</i>	✘ <i>Normes sectorielles peuvent prévoir une rétribution plus élevée</i>	✘ <i>Différences entre secteurs existent</i>	
13^e mois	✘ <i>Pas d'obligation légale</i>	✘ <i>Souvent octroyé par les employeurs</i>	✔ <i>Dépend des normes sectorielles</i>	✘	✔ <i>Dépend des normes sectorielles</i>	✔ <i>Dépend des normes sectorielles</i>	✔ <i>Dépend des normes sectorielles</i>	✔ <i>Dépend des normes sectorielles</i>	✔	
Imposable	✔	✔ <i>Généralement en dessous de la limite imposable</i>	✔ <i>Généralement en dessous de la limite imposable</i>	✔ <i>Généralement en dessous de la limite imposable</i>	✔ <i>Généralement en dessous de la limite imposable</i>	✔ <i>Généralement en dessous de la limite imposable</i>	✔ <i>Généralement en dessous de la limite imposable</i>	✔ <i>Généralement en dessous de la limite imposable</i>	✔ <i>Généralement en dessous de la limite imposable</i>	
Temps de travail / congé imposé fixe	✔	✔	✔ <i>Dépend des normes sectorielles</i>	✔ <i>Exceptions applicables pour quelques métiers (par ex: armée)</i>	✔ <i>Dépend des normes sectorielles</i>	✔	✔	✔	✔	

Source: 1. Cedefop - Database on financing apprenticeships in the EU (accédé Juillet 2022) | 2. gov.uk - National Minimum Wage (accédé Juillet 2022) | 3. Service-public.fr - Contrat d'apprentissage (accédé Juillet 2022) | 4. 123people.at – Mindestlohn (accédé Juillet 2022) | 5. ch.ch – Mindestlöhne und Medianlohn (accédé Juillet 2022) | 6. Bundesinstitut für Berufsbildung – Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen, Octobre 2021 | 7. WSI – Ausbildungsvergütungen, Juillet 2020 | 8. IFAPME - Rétributions de la formation en alternance (accédé Juillet 2022) | 9. IAWM – Betriebe – Finanzen (accédé Juillet 2022) | 10. CNT – Convention collective de travail N° 43/16, Mars 2022 | 11. Flanderen - Leervergoeding Overeenkomst van Alternierende Opleiding (accédé Juillet 2022) | 12. WSI – Tarifarchiv, Juillet 2021 | 13. Raiffeisen – Erster Lehrlingslohn (accédé Juillet 2022) | 14. berufsberatung.ch - Lohn in der Lehre (accédé 8 Août 2022) | 15. oesterreich.gv.at – Lehrlingseinkommen (accédé 8 Août 2022)

Messages clés : Rémunération et incitants à la formation en alternance

D Comparaison quantitative des niveaux de rémunération en fonction des situations personnelles et attractivité financière de la formation en alternance

Mis à part les cas de cumuls d'allocation de chômage avec la rémunération d'apprenant, le revenu net mensuel des apprenants moyen sur la durée totale de la formation varie entre ~650 et ~700 par mois quel que soit la région, le secteur /métier et l'âge de l'apprenant (les primes et différences régionales ont un impact limité, en ce compris pour les métiers en pénurie).

Pour les demandeurs d'emploi, le cumul de la rémunération perçue en alternance et des allocations de chômage mène à un revenu nettement plus élevé (~900 à ~1350 euros). La formation en alternance semble être financièrement plus intéressante que le seul bénéfice des allocations de chômage pour les cohabitants. Le chômage seul est cependant plus attractif pour les chômeurs isolés et chefs de famille, soulignant l'impact de la dispense qui permet de cumuler les allocations de chômage avec la rémunération d'apprenant.

La formation en alternance est plus attractive que le travail étudiant dans les limites légales mais (i) la différence peut-être perçue comme limitée par certains (~200 à ~250 euros en plus par mois) surtout au regard du travail réalisé (475 vs ~1000 heures minimum) et (ii) cela n'est pas nécessairement le cas en cas de travail au noir.

E Rémunération en début de formation relativement moins élevée que dans la plupart des pays comparables

La rémunération minimale des apprenants en alternance en début de formation relativement au revenu minimal moyen est moins élevée en Wallonie et à Bruxelles que dans de nombreuses autres géographies.

F Modulation en fonction de l'âge, comparaison internationale

En Belgique, la rémunération des apprenants en alternance ne varie pas en fonction de l'âge mais selon le niveau de compétence (3 niveaux de A à C du début à la fin de la formation). Certains acteurs ont indiqué la possibilité de faire varier la rétribution en fonction de l'âge pour rendre plus attractive la formation en alternance surtout pour le public adulte. Cela est le cas dans un nombre limité de pays observés.

Une autre option serait d'augmenter la rémunération en fonction de l'expérience du candidat. Même si rien n'empêche de payer au-delà du barème minimum, certains acteurs pensent qu'une formalisation et une publicité d'une rémunération plus élevée en fonction de l'expérience pourrait également être un moyen d'attirer plus d'apprenants en alternance.

G Progression de la rémunération en cours de formation

Certains acteurs appellent à une forte augmentation de la rémunération en cours de formation (« au début de la formation pour un jeune de 15 ans, cela suffit, mais 600 euros pour un jeune en fin de formation c'est moins intéressant et cela amène beaucoup d'apprenants à ne pas terminer »). Si le niveau initial est effectivement bas (voir point 5 ci-dessus), la progression de la rémunération durant la formation ne semble pas plus basse en Wallonie et à Bruxelles que dans les pays comparables observés.

H Adaptations sectorielles

Certains secteurs par ailleurs ont une plus grande différenciation des rémunérations, en particulier dans les secteurs en pénurie. Une certaine différenciation existe déjà. En l'absence de données précises en Wallonie et à Bruxelles, une comparaison formelle est impossible mais, sur base du retour d'un nombre limité de secteurs, la variabilité sectorielle semble effectivement plus basse en Belgique qu'en Allemagne et Suisse (ou elle atteint jusqu'à >100% du niveau minimum).

I Impact limité des incitants financiers et primes pour apprenants en Wallonie et à Bruxelles

Généralement, les régions de Wallonie et Bruxelles-Capitale octroient plus de primes et d'incitants spécifiques aux apprenants en formation en alternance que d'autres géographies. Cependant, les incitants financiers et primes ne constituent qu'une minorité (1 à 8%) de la rémunération totale perçue par les apprenants et les incitants financiers ne semblent pas jusqu'à présent avoir été suffisants pour augmenter le nombre d'apprenants en alternance. Au niveau international, il existe des constats nuancés sur le succès des primes aux apprenants pour promouvoir l'alternance.

F. En Wallonie et à Bruxelles, la rétribution varie selon les niveaux de compétences (et non l'âge)...

SUR BASE DE RECHERCHE DOCUMENTAIRE – INFORMATIONS POTENTIELLEMENT PLUS A JOUR OU ERRONNEES

	Description indicative ²	Rétribution minimale
Niveau A	Niveau d'accès à la formation en alternance en entreprise	Rétribution de 17% du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG)
Niveau B	Ensemble d'acquis logiquement maîtrisés lorsque l'apprenant se situe au 1/3 du parcours de formation	Rétribution de 24% du RMMMG
Niveau C	Ensemble d'acquis logiquement maîtrisés lorsque l'apprenant se situe au 2/3 du parcours de formation	Rétribution de 32% du RMMMG

“ ” Certains acteurs ont indiqué la **possibilité de faire varier la rétribution en fonction de l'âge** pour rendre plus attractive la formation en alternance surtout pour le public adulte

...en ligne avec la majorité de l'Europe mis à part l'Angleterre et la France

Dans la majorité des pays, la rétribution de l'apprenant ne varie pas en fonction de l'âge. L'Angleterre et la France sont deux exceptions.



		1 ^{ère} année de formation	2 ^e année de formation	3 ^e année de formation
 Angleterre¹	Apprenants	908,13 €		
	< 18 ans	908,13 €		
	18-20 ans	1.289,50 €		
	21-22 ans	1.733,18 €		
	> 22 ans	1.793,60 €		
<p>Le taux pour apprenants s'applique quel que soit l'âge en 1^{ère} année de formation; après la première année, les apprenants sont payés selon leur âge.</p>				
 France	16-17 ans	453,32 €	654,79 € (144,4 %)	923,42 € (141,0 %)
	18-20 ans	721,95 €	856,26 € (118,6 %)	1.124,90 € (131,4 %)
	21-25 ans ¹	889,84 €	1.024,16 € (115,1 %)	1.309,58 € (127,9 %)
	> 25 ans	1.678,95 €	1.678,95 € (100 %)	1.678,95 € (100 %)

1. Hypothèse de 40 heures par semaine et 4,4 semaines par mois – la rétribution minimale est indiquée en horaire en Angleterre, taux d'échange de 1,18 € par livre sterling 2. Le niveau de l'apprenant est déterminé par le conseiller de classe et par le tuteur responsable au sein de l'entreprise; Il n'y a pas de conditions de durée pour passer d'un niveau à l'autre (p.ex., un apprenant peut être classé au niveau A en début de formation et passer au niveau B en 2e semaine); L'octroiement des primes pour entreprises en fonction du niveau de compétences de l'apprenants peut mener à des classifications arbitraires selon les acteurs, où par exemple l'apprenant est classifiée au niveau A pendant la première semaine et passe au niveau B la semaine prochaine.

Messages clés : Rémunération et incitants à la formation en alternance

D Comparaison quantitative des niveaux de rémunération en fonction des situations personnelles et attractivité financière de la formation en alternance

Mis à part les cas de cumuls d'allocation de chômage avec la rémunération d'apprenant, le revenu net mensuel des apprenants moyen sur la durée totale de la formation varie entre ~650 et ~700 par mois quel que soit la région, le secteur /métier et l'âge de l'apprenant (les primes et différences régionales ont un impact limité, en ce compris pour les métiers en pénurie).

Pour les demandeurs d'emploi, le cumul de la rémunération perçue en alternance et des allocations de chômage mène à un revenu nettement plus élevé (~900 à ~1350 euros). La formation en alternance semble être financièrement plus intéressante que le seul bénéfice des allocations de chômage pour les cohabitants. Le chômage seul est cependant plus attractif pour les chômeurs isolés et chefs de famille, soulignant l'impact de la dispense qui permet de cumuler les allocations de chômage avec la rémunération d'apprenant.

La formation en alternance est plus attractive que le travail étudiant dans les limites légales mais (i) la différence peut-être perçue comme limitée par certains (~200 à ~250 euros en plus par mois) surtout au regard du travail réalisé (475 vs ~1000 heures minimum) et (ii) cela n'est pas nécessairement le cas en cas de travail au noir.

E Rémunération en début de formation relativement moins élevée que dans la plupart des pays comparables

La rémunération minimale des apprenants en alternance en début de formation relativement au revenu minimal moyen est moins élevée en Wallonie et à Bruxelles que dans de nombreuses autres géographies.

F Modulation en fonction de l'âge, comparaison internationale

En Belgique, la rémunération des apprenants en alternance ne varie pas en fonction de l'âge mais selon le niveau de compétence (3 niveaux de A à C du début à la fin de la formation). Certains acteurs ont indiqué la possibilité de faire varier la rétribution en fonction de l'âge pour rendre plus attractive la formation en alternance surtout pour le public adulte. Cela est le cas dans un nombre limité de pays observés.

Une autre option serait d'augmenter la rémunération en fonction de l'expérience du candidat. Même si rien n'empêche de payer au-delà du barème minimum, certains acteurs pensent qu'une formalisation et une publicité d'une rémunération plus élevée en fonction de l'expérience pourrait également être un moyen d'attirer plus d'apprenants en alternance.

G Progression de la rémunération en cours de formation

Certains acteurs appellent à une forte augmentation de la rémunération en cours de formation (« au début de la formation pour un jeune de 15 ans, cela suffit, mais 600 euros pour un jeune en fin de formation c'est moins intéressant et cela amène beaucoup d'apprenants à ne pas terminer »). Si le niveau initial est effectivement bas (voir point E ci-dessus), la progression de la rémunération durant la formation ne semble pas plus basse en Wallonie et à Bruxelles que dans les pays comparables observés.

H Adaptations sectorielles

Certains secteurs par ailleurs ont une plus grande différenciation des rémunérations, en particulier dans les secteurs en pénurie. Une certaine différenciation existe déjà. En l'absence de données précises en Wallonie et à Bruxelles, une comparaison formelle est impossible mais, sur base du retour d'un nombre limité de secteurs, la variabilité sectorielle semble effectivement plus basse en Belgique qu'en Allemagne et Suisse (ou elle atteint jusqu'à >100% du niveau minimum).

I Impact limité des incitants financiers et primes pour apprenants en Wallonie et à Bruxelles

Généralement, les régions de Wallonie et Bruxelles-Capitale octroient plus de primes et d'incitants spécifiques aux apprenants en formation en alternance que d'autres géographies. Cependant, les incitants financiers et primes ne constituent qu'une minorité (1 à 8%) de la rémunération totale perçue par les apprenants et les incitants financiers ne semblent pas jusqu'à présent avoir été suffisants pour augmenter le nombre d'apprenants en alternance. Au niveau international, il existe des constats nuancés sur le succès des primes aux apprenants pour promouvoir l'alternance.

G. La progression de la rémunération durant la formation ne semble pas plus basse en Wallonie et à Bruxelles que dans les pays voisins observés

SUR BASE DE RECHERCHE DOCUMENTAIRE – INFORMATIONS POTENTIELLEMENT PLUS A JOUR OU ERRONNEES

Evolution de la rétribution minimale mensuelle nominale au cours des années de formation

Pays		1 ^{ère} année	2 ^e année (% de l'année précédente)	3 ^e année (% de l'année précédente)	taux de croissance annuel moyen
	Wallonie et Bruxelles	319,45 €	450,99 € (+41,2 %)	601,32 € (+33,3 %)	37,2 %
	Allemagne	585,00 €	690,30 € (+18,0 %)	789,75 € (+14,4 %)	16,2 %
	France				
	16-17 ans	453,32 €	654,79 € (+44,4 %)	923,42 € (+41,0 %)	42,7 %
		721,95 €			
	18-20 ans		856,26 € (+18,6 %)	1.124,90 € (+31,4 %)	24,8 %
	21-25 ans ¹	889,84 €	1.024,16 € (+15,1 %)	1.309,58 € (+27,9%)	21,3 %
	Flandre	545,00 €	601,40 € (+10,3 %)	648,30 € (+7,8 %)	9,1 %

Les employeurs décident souvent d'**augmenter la rétribution de base** menant à des rétributions mensuelles de > 1.000 € par mois

1. Au delà de 25 ans les apprenants perçoivent une rétribution mensuelle de 1.678,95 € ce qui correspond à 100% du RMMMG

Source: 1. IFAPME - Rétributions de la formation en alternance (accédé Juillet 2022) | 2. DIHK - Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende festgelegt (accédé 11 Août 2022) | 3. Service public fédéral - Contrat d'apprentissage, 1er Août 2022

Considérations clés

De manière générale, la **rétribution minimale des apprenants** en alternance en Wallonie et à Bruxelles est moins élevée en début de formation et **reste plus basse que dans d'autres géographies au cours de la formation**

Le **taux de croissance annuel composé de la rétribution** minimale est plus élevé en Wallonie et à Bruxelles qu'en Flandre, Allemagne et que pour les apprenants majeurs en France, mais **moins élevé qu'en France pour les apprenants mineurs**

Points d'attention sur la méthodologie

- Les chiffres indiqués sont nominaux et n'ont pas été corrigés pour le pouvoir d'achat
- Les conventions sectorielles peuvent fixer des rétributions minimales plus élevées

Messages clés : Rémunération et incitants à la formation en alternance

D Comparaison quantitative des niveaux de rémunération en fonction des situations personnelles et attractivité financière de la formation en alternance

Mis à part les cas de cumuls d'allocation de chômage avec la rémunération d'apprenant, le revenu net mensuel des apprenants moyen sur la durée totale de la formation varie entre ~650 et ~700 par mois quel que soit la région, le secteur /métier et l'âge de l'apprenant (les primes et différences régionales ont un impact limité, en ce compris pour les métiers en pénurie).

Pour les demandeurs d'emploi, le cumul de la rémunération perçue en alternance et des allocations de chômage mène à un revenu nettement plus élevé (~900 à ~1350 euros). La formation en alternance semble être financièrement plus intéressante que le seul bénéfice des allocations de chômage pour les cohabitants. Le chômage seul est cependant plus attractif pour les chômeurs isolés et chefs de famille, soulignant l'impact de la dispense qui permet de cumuler les allocations de chômage avec la rémunération d'apprenant.

La formation en alternance est plus attractive que le travail étudiant dans les limites légales mais (i) la différence peut-être perçue comme limitée par certains (~200 à ~250 euros en plus par mois) surtout au regard du travail réalisé (475 vs ~1000 heures minimum) et (ii) cela n'est pas nécessairement le cas en cas de travail au noir.

E Rémunération en début de formation relativement moins élevée que dans la plupart des pays comparables

La rémunération minimale des apprenants en alternance en début de formation relativement au revenu minimal moyen est moins élevée en Wallonie et à Bruxelles que dans de nombreuses autres géographies.

F Modulation en fonction de l'âge, comparaison internationale

En Belgique, la rémunération des apprenants en alternance ne varie pas en fonction de l'âge mais selon le niveau de compétence (3 niveaux de A à C du début à la fin de la formation). Certains acteurs ont indiqué la possibilité de faire varier la rétribution en fonction de l'âge pour rendre plus attractive la formation en alternance surtout pour le public adulte. Cela est le cas dans un nombre limité de pays observés.

Une autre option serait d'augmenter la rémunération en fonction de l'expérience du candidat. Même si rien n'empêche de payer au-delà du barème minimum, certains acteurs pensent qu'une formalisation et une publicité d'une rémunération plus élevée en fonction de l'expérience pourrait également être un moyen d'attirer plus d'apprenants en alternance.

G Progression de la rémunération en cours de formation

Certains acteurs appellent à une forte augmentation de la rémunération en cours de formation (« au début de la formation pour un jeune de 15 ans, cela suffit, mais 600 euros pour un jeune en fin de formation c'est moins intéressant et cela amène beaucoup d'apprenants à ne pas terminer »). Si le niveau initial est effectivement bas (voir point 5 ci-dessus), la progression de la rémunération durant la formation ne semble pas plus basse en Wallonie et à Bruxelles que dans les pays comparables observés.

H Adaptations sectorielles

Certains secteurs par ailleurs ont une plus grande différenciation des rémunérations, en particulier dans les secteurs en pénurie. Une certaine différenciation existe déjà. En l'absence de données précises en Wallonie et à Bruxelles, une comparaison formelle est impossible mais, sur base du retour d'un nombre limité de secteurs, la variabilité sectorielle semble effectivement plus basse en Belgique qu'en Allemagne et Suisse (ou elle atteint jusqu'à >100% du niveau minimum).

I Impact limité des incitants financiers et primes pour apprenants en Wallonie et à Bruxelles

Généralement, les régions de Wallonie et Bruxelles-Capitale octroient plus de primes et d'incitants spécifiques aux apprenants en formation en alternance que d'autres géographies. Cependant, les incitants financiers et primes ne constituent qu'une minorité (1 à 8%) de la rémunération totale perçue par les apprenants et les incitants financiers ne semblent pas jusqu'à présent avoir été suffisants pour augmenter le nombre d'apprenants en alternance. Au niveau international, il existe des constats nuancés sur le succès des primes aux apprenants pour promouvoir l'alternance.

H. Certains acteurs ont indiqué la possibilité de moduler davantage la rémunération des apprenants en alternance en fonction du secteur comme c'est le cas en Allemagne et en Suisse

SUR BASE DE RECHERCHE DOCUMENTAIRE – INFORMATIONS POTENTIELLEMENT PLUS A JOUR OU ERRONNEES

Wallonie et Bruxelles



Allemagne



Suisse



Variation sectorielle

Absence de données

Variation selon la **pénurie de main d'œuvre du secteur** et les **normes de l'employeur**

Jusqu'à ~100%

550 € (rétribution minimale) – **1081 €** (agriculteur) en 1^{ère} année de formation¹

Jusqu'à >200%

400 CHF (p.ex., couturier) – **1385 CHF** (agriculteur) en 1^{ère} année de formation

Description variation sectorielle

- **Possibilité d'augmentation** des rétributions par les fonds sectoriels
- Rémunération plus élevée dans certains secteurs où subsiste le CAI
- En général, **faible utilisation et publicité** des variations ; la **majorité des secteurs** n'octroie pas de support supplémentaire et ne prévoit pas d'augmentation de la rétribution minimale

Au-delà de la rétribution minimale garantie, des **conventions collectives** déterminent la hauteur de la rétribution de l'apprenant

- Pas en place pour la totalité des métiers
- **Différences cantonales** et régionales importantes

Recommandations de rétributions des **associations professionnelles / organisations de branches** pour les métiers respectifs

- Pas en place pour la totalité des métiers
- **Différences cantonales** et régionales importantes

Acteurs concernés

- Fonds sectoriels (financement des augmentations) p.ex., Constructiv, Alimento
- Opérateurs de formation (coordination)

- **Associations professionnelles** (négociation des conventions collectives)
- Chambres des métiers (organes d'exécution)
- Ministère fédéral de l'éducation et de la recherche (détermination du salaire minimum)

- **Associations professionnelles / organisations de branches** (contenus de formation et procédures de qualification)
- **Cantons** (organes d'exécution)
- Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (**SEFRI**) (exécution)

Autres informations

Certains secteurs octroient des rétributions correspondantes aux niveaux de compétences acquis

Variation des rétributions en fonction de l'année de formation

Variation des rétributions en fonction de l'année de formation



D'autres réponses des acteurs des secteurs en attente à date du 26 août 2022

1. Données de 2021, la rétribution minimale s'élève à 585 € en 2022

Source: 1. orientation.ch - Salaire pendant l'apprentissage (accédé 8 Août 2022) | 2. SEFRI - Tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail (accédé 8 Août 2022) | 3. BIBB - Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2021 in Ost- und Westdeutschland, 2021 | 4. Entrevues avec les acteurs du système

Messages clés : Rémunération et incitants à la formation en alternance

D Comparaison quantitative des niveaux de rémunération en fonction des situations personnelles et attractivité financière de la formation en alternance

Mis à part les cas de cumuls d'allocation de chômage avec la rémunération d'apprenant, le revenu net mensuel des apprenants moyen sur la durée totale de la formation varie entre ~650 et ~700 par mois quel que soit la région, le secteur /métier et l'âge de l'apprenant (les primes et différences régionales ont un impact limité, en ce compris pour les métiers en pénurie).

Pour les demandeurs d'emploi, le cumul de la rémunération perçue en alternance et des allocations de chômage mène à un revenu nettement plus élevé (~900 à ~1350 euros). La formation en alternance semble être financièrement plus intéressante que le seul bénéfice des allocations de chômage pour les cohabitants. Le chômage seul est cependant plus attractif pour les chômeurs isolés et chefs de famille, soulignant l'impact de la dispense qui permet de cumuler les allocations de chômage avec la rémunération d'apprenant.

La formation en alternance est plus attractive que le travail étudiant dans les limites légales mais (i) la différence peut-être perçue comme limitée par certains (~200 à ~250 euros en plus par mois) surtout au regard du travail réalisé (475 vs ~1000 heures minimum) et (ii) cela n'est pas nécessairement le cas en cas de travail au noir.

E Rémunération en début de formation relativement moins élevée que dans la plupart des pays comparables

La rémunération minimale des apprenants en alternance en début de formation relativement au revenu minimal moyen est moins élevée en Wallonie et à Bruxelles que dans de nombreuses autres géographies.

F Modulation en fonction de l'âge, comparaison internationale

En Belgique, la rémunération des apprenants en alternance ne varie pas en fonction de l'âge mais selon le niveau de compétence (3 niveaux de A à C du début à la fin de la formation). Certains acteurs ont indiqué la possibilité de faire varier la rétribution en fonction de l'âge pour rendre plus attractive la formation en alternance surtout pour le public adulte. Cela est le cas dans un nombre limité de pays observés.

Une autre option serait d'augmenter la rémunération en fonction de l'expérience du candidat. Même si rien n'empêche de payer au-delà du barème minimum, certains acteurs pensent qu'une formalisation et une publicité d'une rémunération plus élevée en fonction de l'expérience pourrait également être un moyen d'attirer plus d'apprenants en alternance.

G Progression de la rémunération en cours de formation

Certains acteurs appellent à une forte augmentation de la rémunération en cours de formation (« au début de la formation pour un jeune de 15 ans, cela suffit, mais 600 euros pour un jeune en fin de formation c'est moins intéressant et cela amène beaucoup d'apprenants à ne pas terminer »). Si le niveau initial est effectivement bas (voir point 5 ci-dessus), la progression de la rémunération durant la formation ne semble pas plus basse en Wallonie et à Bruxelles que dans les pays comparables observés.

H Adaptations sectorielles

Certains secteurs par ailleurs ont une plus grande différenciation des rémunérations, en particulier dans les secteurs en pénurie. Une certaine différenciation existe déjà. En l'absence de données précises en Wallonie et à Bruxelles, une comparaison formelle est impossible mais, sur base du retour d'un nombre limité de secteurs, la variabilité sectorielle semble effectivement plus basse en Belgique qu'en Allemagne et Suisse (ou elle atteint jusqu'à >100% du niveau minimum).

I Impact limité des incitants financiers et primes pour apprenants en Wallonie et à Bruxelles

Généralement, les régions de Wallonie et Bruxelles-Capitale octroient plus de primes et d'incitants spécifiques aux apprenants en formation en alternance que d'autres géographies. Cependant, les incitants financiers et primes ne constituent qu'une minorité (1 à 8%) de la rémunération totale perçue par les apprenants et les incitants financiers ne semblent pas jusqu'à présent avoir été suffisants pour augmenter le nombre d'apprenants en alternance. Au niveau international, il existe des constats nuancés sur le succès des primes aux apprenants pour promouvoir l'alternance.

I. Généralement, les régions Wallonie et Bruxelles-Capitale octroient plus de primes et d'incitants spécifiques aux apprenants en formation en alternance que d'autres géographies

SUR BASE DE RECHERCHE DOCUMENTAIRE – INFORMATIONS POTENTIELLEMENT PLUS A JOUR OU ERRONEES

PRIMES SECTORIELLES NON REFLETEES

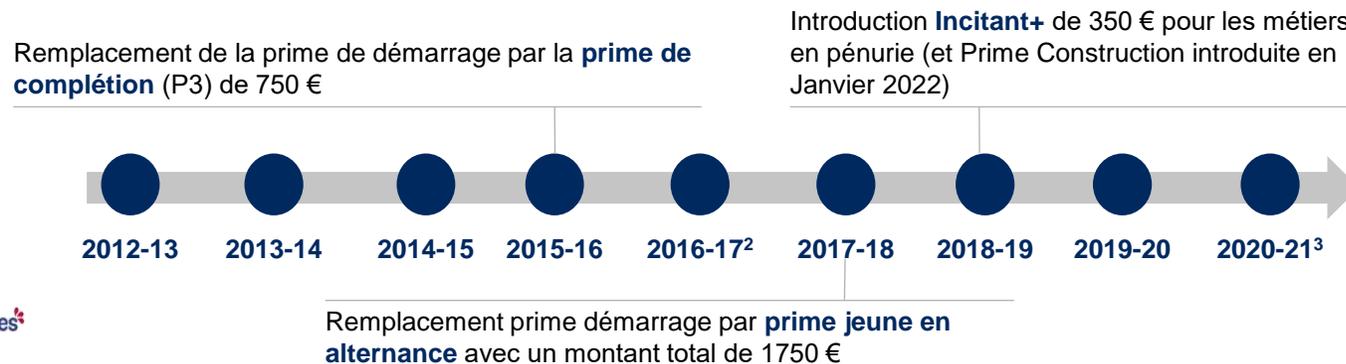
Pays	Incitants / autres sources de financement des apprenants	Conditions	Processus de demande de prime	Remarques additionnelles
 Wallonie et Bruxelles	Incitant alternance (750 € , Wallonie); Incitant «Jeune en alternance» (1750 € , RBC)	Obtention du certificat de qualification ou équivalent (Wallonie); réussite de l'année de formation (RBC)	Sur demande de l'apprenant sur la plateforme OPLA (Wallonie); auprès Actiris (RBC)	Les incitants financiers sont plus faibles en Wallonie qu'en RBC mais les conditions d'octroi de ces incitants sont plus restrictives en RBC qu'en Wallonie (p.ex., l'apprenant doit être mineur en début de formation)
	Incitant+ pour les métiers en pénurie (350 € , Wallonie)	Poursuite d'une formation dans un métier en pénurie	Formation poursuivies (et demande faite) auprès du Forem , de l' IFAPME ou d'un Centre de compétence	
	Prime construction, bois et électricité (2.000 € , Wallonie)	Statut de demandeur d'emploi , poursuite d'une formation dans le secteur construction, bois et électricité	Primes construction, bois et électricité et Incitant+ ne sont pas cumulables	
 Flandre	Prime de départ par année complétée (500-750 €)	Durée de formation d'au moins 3 mois Âge <18 ans lors de la première demande Réussite de l'année scolaire concernée	Soumission du formulaire par l'apprenant (avec certification de formation) auprès du département du travail avant le 31.12	Selon les acteurs, la périodicité annuelle des primes en Flandre et en Belgique germanophone peut impacter positivement la motivation des apprenants
 Belgique germanophone	Prime de départ par année complétée (500-750 €)	Durée du contrat de formation en alternance d'au moins 4 mois Complétion d'une année de formation	Compilation des documents et soumission au ministère lors de la signature du contrat par le secrétaire d'apprenant ¹	
 Allemagne	Aide financière à la formation en alternance (sous condition de contraintes financières)	Distance élevée de la maison familiale ou cohabitation / mariage avec un partenaire ou rôle parental et habitation hors de la maison familiale	Soumission de la documentation par l'apprenant (formulaire contrat, indication du salaire, documents fiscaux) auprès du ministère de travail	
 Suisse	Aide financière à la formation en alternance en fonction de la situation individuelle (coûts de formation, d'équipement, support parental) et du canton	Domiciliation dans le canton respectif Poursuite d'une formation en alternance menant à une qualification reconnue ²	Soumission de la documentation requise ³ auprès du canton avant la fin du semestre	
 France	Aide au permis pour apprentis (500 €) D'autres incitants non-spécifiques à l'alternance ⁴	Inscription dans une auto-école Âge <18 ans	Demande faite auprès du centre de formation	

1. Personne de contact du gouvernement par secteur pour les formations en alternance 2. Par exemple, formation en alternance mais aussi formation supérieure dans une université des sciences appliquées 3. Contrat de formation, preuve des coûts de transport, document cantonale sur la situation d'imposition (apprenant et parents) 4. P.ex., aide Mobili-Jeune; Mobili-Pass; prime d'activité; allocation de rentrée scolaire; prime d'équipement

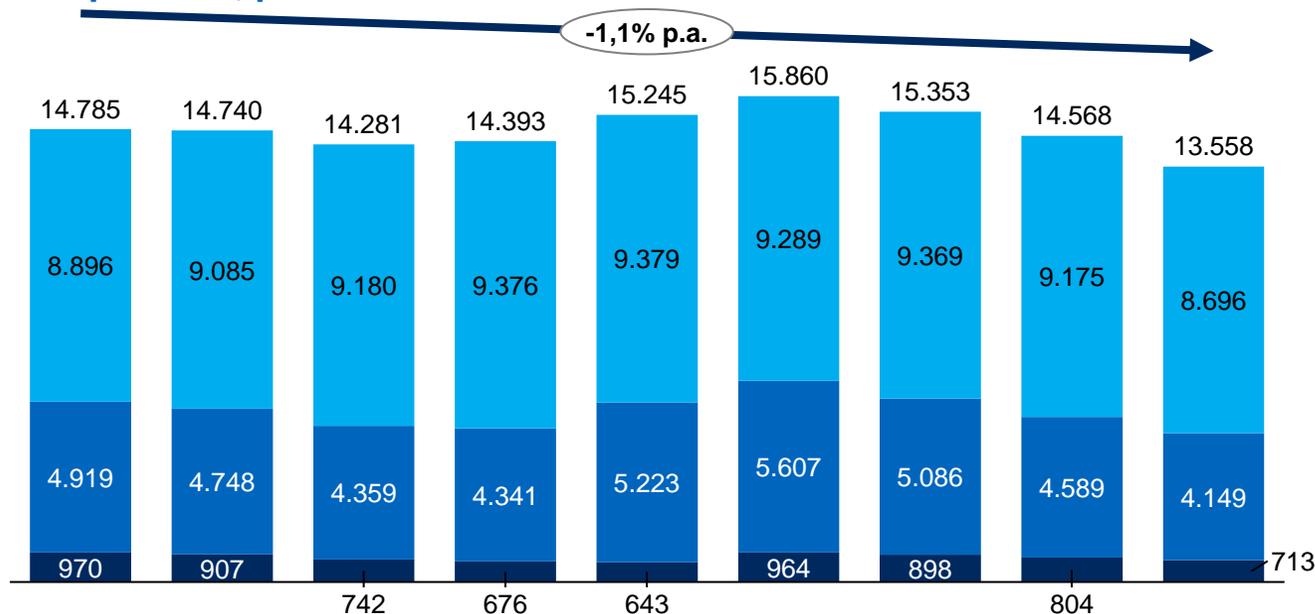
Source 1. IFAPME - Rétributions de la formation en alternance (accédé Juillet 2022) | 2. IAWM – Auszubildende – Finanzen (accédé Juillet 2022) | 3. CNT – Convention collective de travail N° 43/16, Mars 2022 | 4. Flanderen – Startbonus (accédé Juillet 2022) | 5. Aubi-plus – Finanzielle Unterstützung (accédé Juillet 2022) | 6. Berufsberatung - Ausbildung und Weiterbildung finanzieren (accédé Juillet 2022) | 7. IAWM – Auszubildende – Finanzen (accédé Juillet 2022) | 8. Vlaanderen.be – Startbonus (accédé Juillet 2022) | 9. IFAPME - Formations 100% remboursées pour les métiers en pénurie, Octobre 2020 | 10. Forem - Incitants financiers à la formation: Prime Construction et Incitant+ (accédé Juillet 2022) | 11. Gouvernement de la région Bruxelles – Capitale - Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux primes visant à favoriser la formation en alternance, Juin 2017 | 12. Communauté germanophone - Königlicher Erlass über den Start- und den Praktikumsbonus, Avril 2018 | 13. IAWM – Ansprechpartner (accédé Juillet 2022) | 14. edk.ch – Kantonale Stellen (accédé Juillet 2022) | 15. Kanton St. Gallen – Stipendien und Studendarlehen (accédé Juillet 2022) | 16. aide-sociale.fr – Aides apprentis (accédé Juillet 2022)

I. Les incitants financiers ne semblent jusqu'à présent pas avoir été suffisants pour augmenter le nombre d'apprenants en alternance

PERIMETRE: IFAPME, EFP (hors formation pour adulte) ET CEFA



Nombre d'apprenants inscrits en formation en alternance¹ par type d'opérateur, par an



« On attrape pas des mouches avec du vinaigre: oui il faut avoir des incitants publics, mais **il faut aussi que les montants soient significatifs**. 350 € en plus pour finir une formation, cela **ne crée pas de vrais incitants**. Un vrai incitant ce serait 3000 € nets (équivalent à un bon mois de salaire) par année de formation »

1. Ne comprend que les apprenants en alternance au sens strict, c'est-à-dire ne comprend pas les apprenants suivant une formation de chef d'entreprise ou une formation alternée; Données basées sur nombre d'inscrits en CEFA dans la base de données Stat_elev de l'Administration Générale de l'Enseignement, nombre d'inscriptions aux cours en Centres de formation en apprentissage - Données d'agrément (novembre) (Chiffres clés 2021) et nombre d'inscriptions aux cours à l'EFP/SFPME de formation en apprentissage (31 Décembre de chaque année (Rapport d'activité de l'EFP/SFPME 2017, 2020) respectivement 2. L'augmentation en 2017 peut être liée au fait que les apprentis ont pu s'inscrire à l'EFP/SFPME et l'IFAPME sans pour autant avoir trouvé un stage (ce qui n'était pas le cas jusqu'en 2016) 3. Impact COVID-19

I. Au niveau international, il existe des constats nuancés sur le succès des primes aux apprenants pour promouvoir l'alternance : exemple du Danemark

SUR BASE DE RECHERCHE DOCUMENTAIRE – INFORMATIONS POTENTIELLEMENT ERRONNEES

Contexte



Afin de promouvoir les formation en alternance, le Danemark a introduit en **1997** un subside pour les **adultes avec de faibles compétences** commençant une formation en alternance vers un métier en pénurie

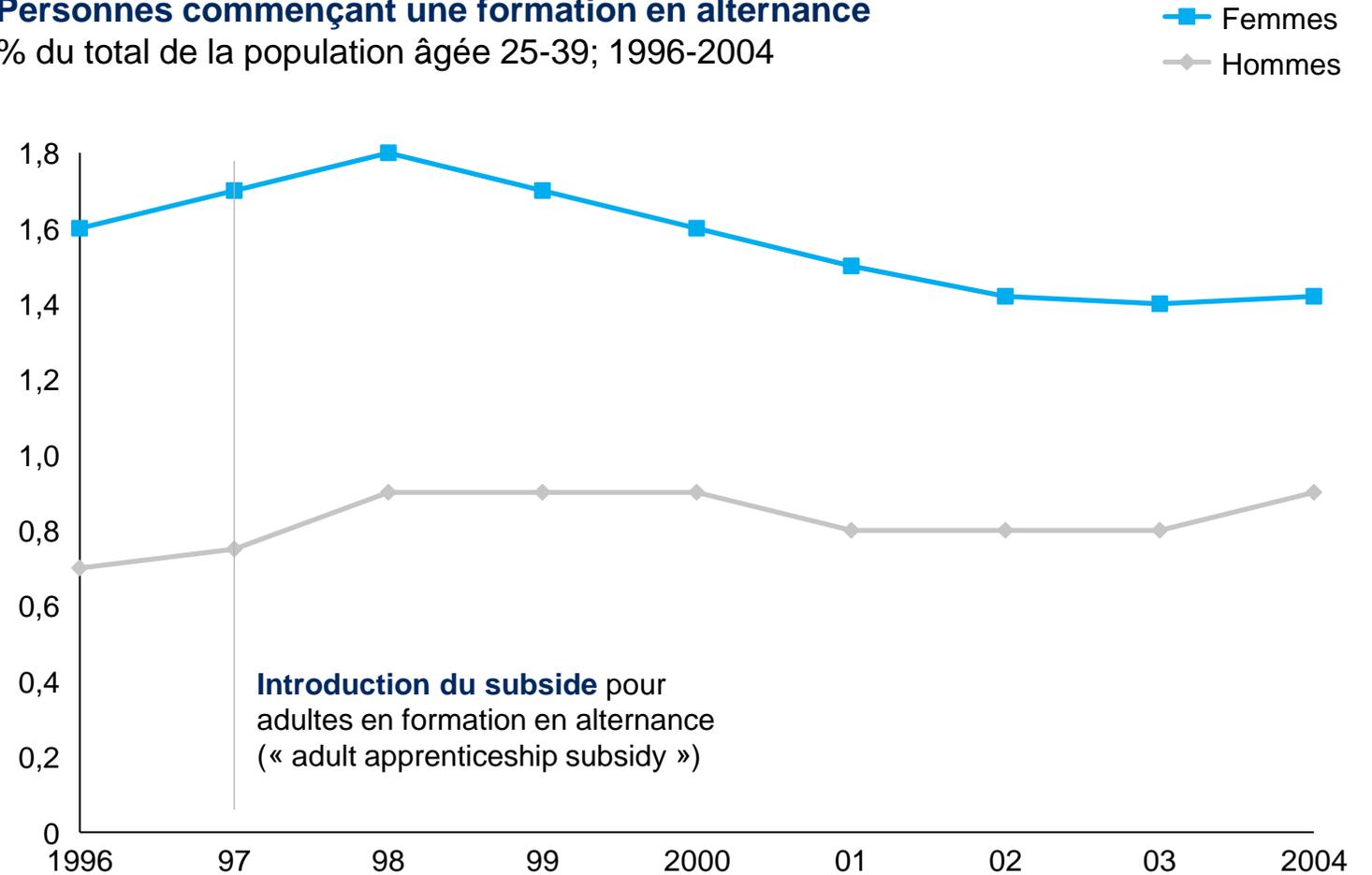
Ce subside permettait **d'augmenter les rétributions mensuelles des apprenants d'un minimum de 30 %**

Observations sur le succès de cette mesure



Malgré une **augmentation nette** du nombre d'apprenants en alternance (et **majoritairement de genre masculin**) en **1997-1998**, la participation des adultes au programme est restée relativement stable les années suivantes

Personnes commençant une formation en alternance
% du total de la population âgée 25-39; 1996-2004



Contenu de ce chapitre

1 : Rémunération, incitants et obstacles à la formation

1.1 : Zoom sur l'alternance

1.2 : Zoom sur la formation professionnelle en général

2 : Conditions d'accès et préparation à l'alternance

3 : Appariement entre l'offre et la demande de stage pour les apprenants en alternance

4 : Contrat d'alternance unique

5 : Accompagnement individualisé des apprenants

6 : Lutte contre le décrochage scolaire

7 : Sens et conditions de travail

Messages clés : Rémunération, incitants et obstacles à la formation dans la formation professionnelle de manière générale

Malgré les mesures prises jusqu'à aujourd'hui, les activités de diagnostic indiquent un potentiel d'amélioration afin d'augmenter la participation à la formation chez les adultes demandeurs d'emploi concernant les obstacles administratifs et incitants financiers à la formation. Ce potentiel d'amélioration se trouve notamment dans 4 domaines spécifiques :

A Incitants financiers (concernant uniquement les demandeurs d'emploi dans la formation professionnelle)

Certains acteurs estiment que les **incitants à la formation**, tels que les **indemnités horaires en formation professionnelle et les différentes primes**, sont actuellement **insuffisants** :

- Pour une partie des acteurs, le **niveau des indemnités est trop faible pour constituer un vrai incitant** (p.ex. Indemnité de 1€ imposable par heure de formation au Forem), alors que la précarité des apprenants est prégnante (p.ex. 46% des inscrits à la formation en RBC étaient bénéficiaires d'une intervention majorée (BIM) en 2015).
- Les indemnités horaires en Wallonie pour la formation professionnelle **n'ont pas été augmentées ni indexées depuis 1987**, contrairement à Bruxelles :
 - En Wallonie, **l'incitant de 1€ a perdu 33%** de sa valeur en 20 ans. Néanmoins, les rémunérations apparaissaient historiquement basses et ont été revalorisées, **passant à 2€ par heure de formation suivie au 1^{er} janvier 2023 (vs. 1€ jusqu'à maintenant)**
 - La RBC a revalorisé les indemnités de formation à **2€ (3€ dans les métiers en pénurie) brut de l'heure de formation au lieu de 1€**. **A noter que des discussions sont actuellement en cours pour augmenter les indemnités horaires à 4€ brut de l'heure**

B Dispense liée aux allocations d'insertion et de chômage Incitants financiers (concernant uniquement les demandeurs d'emploi dans la formation professionnelle)

Parallèlement aux indemnités, la **dispense en matière d'allocations de chômage permet sous certaines conditions de continuer à percevoir ces allocations** (1) sans répondre aux critères de disponibilité pour l'emploi, (2) en bénéficiant (dans certains cas) d'un gel de la dégressivité de ces allocations.

Cependant, les retours des acteurs indiquent que, en particulier en Wallonie, **la complexité et le caractère jugé excessivement restrictif (par certaines) des règles de dispense et de gel de la dégressivité des allocations sont un obstacle à la formation**

- En Wallonie, **l'octroi d'une dispense est actuellement conditionné au respect strict de nombreux critères administratifs**, et a des conséquences sur les allocations de chômage et d'insertion perçues (y.c. leur dégressivité).
- Les dispenses liées aux allocations de chômage sont **plus souvent utilisées en Flandre** qu'en Wallonie et qu'à Bruxelles. En effet, en **Flandre, les demandeurs d'emploi peuvent obtenir automatiquement** une dispense pour une formation professionnelle, des études ou un stage reconnu par le VDAB s'ils remplissent certaines conditions, qui semblent moins multiples et complexes qu'en Wallonie et qu'à Bruxelles.
- En Wallonie, une **évolution du dispositif des dispenses est en cours** dans le cadre de la réforme de l'accompagnement des demandeurs d'emploi

C Coûts annexes

Les **divers coûts annexes** liés au suivi de formations tels que **les frais de mobilité, de crèche / garderie ou du matériel informatique** reviennent comme un **frein additionnel à la formation** pour les apprenants selon une partie des acteurs

D Complexité administrative

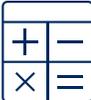
La **complexité des démarches administratives imposées aux personnes souhaitant se former** - notamment en ce qui a trait aux incitants financiers, à la dispense de disponibilité des allocations de chômage et d'insertion et à la gestion des divers coûts annexes - revient comme un autre «point de douleur» pour les apprenants

La question de la persistance d'obstacles / l'absence d'incitants à la poursuite de formations professionnelles pour les majeurs hors obligation scolaire en lien avec les statuts sociaux et les règles fiscales

PÉRIMÈTRE: En accord avec le périmètre asymétrique de l'étude (ne couvrant que l'alternance au sens strict sur Bruxelles, les principaux constats repris dans cette section ont été investigués plus en détails pour la Wallonie et ne sont donc pas validés pour Bruxelles (les retours des acteurs indiquent qu'une partie d'entre eux s'applique également à Bruxelles même si des mesures ont été prises en RBC sur certains autres points, par ex. augmentation de la rémunération, réforme des procédures de dégressivité, etc.)

Rappel: Un des principaux défis de la formation professionnelle en Wallonie et à Bruxelles est aujourd'hui la « pénurie d'apprenants » (en général pour la formation professionnelle et l'enseignement qualifiant; en particulier pour les métiers en pénurie)

NON EXHAUSTIF

Défi	Description
 A Incitants financiers à la formation	Certains acteurs estiment que les incitants à la formation , tels que les indemnités horaires en formation professionnelle et les différentes primes, sont actuellement insuffisants CETTE SECTION CONCERNE LES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET NE CONCERNE PAS LES APPRENANTS EN ALTERNANCE ET LES APPRENANTS EN SITUATION D'EMPLOI : VOIR SECTION SPÉCIFIQUE SUR CE POINT
 B Dispense liée aux allocations d'insertion et de chômage	L'octroi d'une dispense est actuellement conditionné au respect de multiples et complexes critères administratifs , et a des conséquences sur les allocations de chômage et d'insertion perçues (y.c. leur dégressivité) . Pour une partie des acteurs rencontrés, les règles actuelles présentent des obstacles et désincitants à la formation qu'il conviendrait de lever
 C Coûts annexes	Les divers coûts annexes liés au suivi de formations tels que les frais de mobilité, de crèche / garderie ou du matériel informatique reviennent comme un frein additionnel à la formation pour les apprenants selon une partie des acteurs
 D Complexité administrative	La complexité des démarches administratives imposées aux personnes souhaitant se former - notamment en ce qui a trait aux incitants financiers, à la dispense de disponibilité des allocations de chômage et d'insertion et à la gestion des divers coûts annexes - revient comme un autre «point de douleur» pour les apprenants

A. Incitants à la formation – Il existe en Wallonie et à Bruxelles plusieurs incitants financiers pour la formation professionnelle, sous forme d'indemnités horaires ou de primes (exemples illustratifs)

CETTE SECTION CONCERNE LES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET NE CONCERNE PAS LES APPRENANTS EN ALTERNANCE ET LES APPRENANTS EN SITUATION D'EMPLOI

NON EXHAUSTIF

Indemnités horaires

Indemnités horaires de **1€** par heure en Wallonie et de **2€¹** par heure à Bruxelles, dont **3€** pour les métiers en pénurie (*zoom page suivante*)

- **FOREM: Indemnité de 1€ imposable par heure de formation.** Cette indemnité passera à **2€ par heure de formation** à partir du 1^{er} janvier 2023
- **ACTIRIS: Indemnité de 2€ imposable par heure de formation**
 - Pour les **formations en pénurie**, l'indemnité de formation passera à **3€ de l'heure**; le travail est en cours pour opérationnaliser cette mesure

En RBC, le passage à **4€ de l'heure** est en discussion et nécessite également une concertation préalable avec le Gouvernement fédéral afin d'obtenir un engagement sur concernant l'impact fiscal de cette augmentation et le cumul avec les allocations de chômage et/ou les revenus octroyés par les CPAS

Exemples de primes

Wallonie



Incitant formation à un métier critique Wallonie

- **Prime « Incitant+ »** si réussite d'une formation à un **métier en pénurie**
- Ou **prime « Construction »** pour les métiers en **construction, bois et électricité** déboursée en 3 fois au cours de la formation
- Pour les formations poursuivies (et demande faite) auprès du **Forem**, de **l'IFAPME** ou d'un **Centre de compétence**

350€

Prime unique en fin de formation (Incitant +)

Jusqu'à **2.000€**

Répartis en 3 fois durant la formation (Prime Construction)

Secteurs



Prime sectorielle (par exemple Constructiv)

- Prime répartie après chaque réussite d'année de formation et après insertion prolongée dans le **secteur de la construction**

Jusqu'à **2.300€**

Répartis en 4 fois durant la formation

Allocations sociales

Par ailleurs des règles existent permettant sous certaines conditions de **cumuler allocations sociales et indemnités** de formation que ce soit pour les allocations de chômage et d'insertion (voir Section « *Rémunération et incitants financiers en alternance* ») ou l'aide sociale RIS des CPAS

1. Discussion en cours pour augmenter cette indemnité à 4€ brut/heure

Source: Sites officiels de du Forem et de Bruxelles Formation, ainsi que du Parlement Bruxellois | Entretiens | Bruxelles-J « Quelles sont les catégories et les montants du revenu d'intégration (RIS) et de l'aide sociale et que se passe-t-il si on a des revenus par ailleurs ? », CPAS

Note: Les indemnités horaires et primes listées sont soumises à certaines conditions.

A. Incitants à la formation – Plusieurs acteurs estiment que les incitants à la formation, tels que les indemnités horaires en formation professionnelle et les différentes primes, sont actuellement insuffisants

CETTE SECTION CONCERNE LES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET NE CONCERNE PAS LES APPRENANTS EN ALTERNANCE ET LES APPRENANTS EN SITUATION D'EMPLOI

NON EXHAUSTIF

Constat



On constate une difficulté croissante à attirer des apprenants vers les formations qualifiantes en général, et les métiers techniques/en pénurie en particulier

Des **incitants financiers** ont été mis en place pour inciter les demandeurs d'emploi à se diriger vers les formations menant à ces métiers en pénurie

Cependant, les retours des acteurs indiquent que, pour certains, les **incitants existants sont insuffisants et/ou mènent à des choix de formations sous optimaux**

Description des problèmes

Niveau trop faible pour constituer un vrai incitant

Précarité des apprenants

Incitants seulement disponibles pour certains opérateurs / formations

Retour des acteurs du terrain

“” Je crois **davantage aux incitants qu'aux obligations** pour relancer l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle... mais on n'attrape pas des mouches avec du vinaigre

Il faut créer de vrais incitants qui soient significatifs. **300€ pour finir une formation de n'est pas suffisant. Un vrai incitant serait plutôt de 3000€, soit un bon mois de salaire pour une formation de 6 mois.** Et si ce n'est pas possible, alors il faut travailler sur plusieurs facteurs et sur la **fiscalité**. Il faut un levier suffisant pour stimuler l'entrée et le poursuite de formations

On entend souvent des apprenants **arrêter leur formation en cours de route**, faute de moyens financiers suffisants. La pression vient parfois des parents qui souhaitent que leurs enfants commencent à travailler et à gagner plus

Encore il y a quelques semaines, nous avons entendu parler d'un apprenant qui a dû abandonner sa formation au moment de son augmentation annuelle de compensation... sa mère n'ayant soudainement plus accès aux allocations familiales, et **son indemnité de formation n'étant pas suffisante pour couvrir tous les frais**

“” En 2015, sur près de 10 000 personnes inscrites en Région bruxelloise, **46% étaient bénéficiaires d'une intervention majorée (BIM) octroyée aux revenus les plus bas.** Ces personnes vivent donc juste à la limite du seuil de pauvreté ou juste en dessous

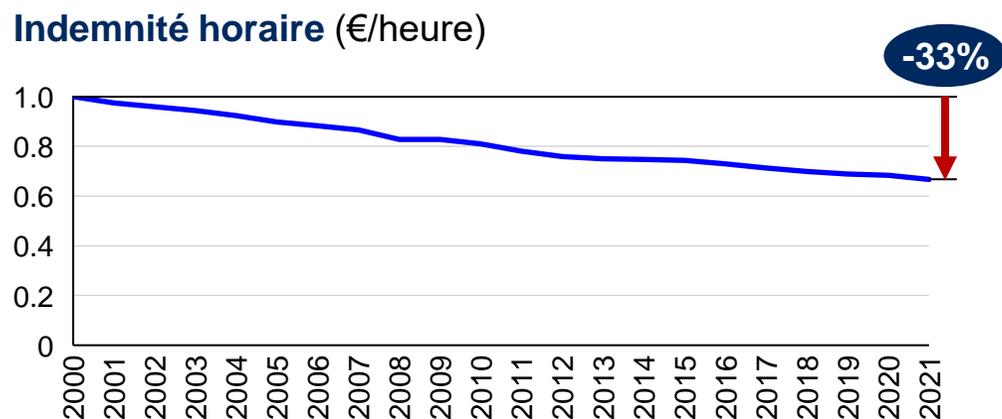
“” Certaines personnes ont un choix limité de parcours car elles se **décident en fonction de la compensation financière liée à leur statut et à leur opérateur de formation.** Cela influence donc leurs choix, parce qu'ils pourraient perdre leurs avantages en changeant de formation

A. Incitants à la formation – Zoom – En Wallonie, les indemnités horaires pour la formation professionnelle n'ont pas été augmentées ni indexées depuis 1987

CETTE SECTION CONCERNE LES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET NE CONCERNE PAS LES APPRENANTS EN ALTERNANCE ET LES APPRENANTS EN SITUATION D'EMPLOI
NON EXHAUSTIF

En Wallonie, l'incitant de 1€ a perdu 33% de sa valeur en 20 ans

Evolution de la valeur réelle des indemnités horaires depuis l'année 2000 — Indemnité horaire du Forem



Les indemnités horaires en **Wallonie n'ont pas été augmentées ni indexées** au coût de la vie depuis 1987, et ont ainsi **perdu 33%** de leur valeur initiale depuis 20 ans

À Bruxelles, le montant a été revalorisé avec un objectif d'aller encore plus loin

À Bruxelles (Actiris)¹, les stagiaires qui suivent une formation à **Bruxelles Formation ou dans les centres conventionnés** bénéficient désormais d'une **prime de 2€ brut de l'heure de formation au lieu de 1€** depuis le 1^{er} janvier 2021

- Supplément de **~120€ par mois**

Pour les **formations en pénurie**, l'indemnité de formation passera à **3€ de l'heure**; le travail est en cours pour opérationnaliser cette mesure

- Supplément de **~240€ par mois**

Des discussions sont actuellement en cours pour augmenter des indemnités horaires à **4€ brut de l'heure**

À l'international...

De manière générale, la comparaison internationale dans ce domaine a révélé **l'existence de dispositifs divers et parcellaires mélangeant incitants directs, avantages fiscaux et avantages sociaux**

Une comparaison de ces mécanismes **nécessiterait une étude complète** qui sort du cadre de l'état des lieux transversal

Il ne ressort cependant pas que la plupart des autres pays appliquent des incitants financiers plus élevés que ce qui est actuellement en projet en RBC

1. Depuis le 1^{er} janvier 2021, suite à l'adoption de l'arrêté 2020/2613 du 11 février 2021 du Collège de la Commission communautaire française modifiant l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française 2013/129 du 19 décembre 2013 relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle dans le cadre de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle

B. La dispense – La dispense en matière d’allocations de chômage permet sous certaines conditions de continuer à percevoir ces allocations (1) sans répondre aux critères de disponibilité pour l’emploi, (2) en bénéficiant (dans certains cas) d’un gel de la dégressivité de ces allocations

Note: Les conclusions n’ont pas été testées et validées pour la région bruxelloise même si les thématiques abordées sont également revenues comme pertinentes pour la région bruxelloise

NON EXHAUSTIF

Mécanisme

Description



Dispense de disponibilité

Si un apprenant **bénéficie d’allocations de chômage ou d’insertion** et souhaite **suivre une formation, des études ou un stage**, il peut soumettre une **demande de dispense** auprès du Forem ou d’Actiris. S’il obtient cette dispense (zoom pages suivantes), il ne devra **plus rechercher activement un emploi et ne devra plus être disponible sur le marché de l’emploi** - tout en continuant à bénéficier de ses allocations – pendant la durée de la formation



Gel de la dégressivité

Les allocations de chômage sont en principe dégressives avec le temps, ce qui implique **une baisse progressive des allocations durant les formations de longue durée...** créant un désincitant à la formation en tant que tel et, plus encore, à la finalisation de formations ou de parcours de formation de plus longue durée. C’est pourquoi le mécanisme de dispense est, dans certains cas, **accompagné d’un gel de la dégressivité**, lequel ne concerne cependant que certains types de dispense (zoom pages suivantes)

2 projets sont en cours pour faire évoluer les dispositifs des dispenses et du gel de la dégressivité...

Projet **d’Arrêté du Gouvernement wallon** portant exécution du décret du 12 novembre 2021 relatif à **l’accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d’emploi** adopté en 2ème lecture le 16 juillet 2022

- Une analyse de **la pertinence de l’octroi de la dispense sera réalisée par le Forem** au regard des **éléments des parcours de vie et professionnel du demandeur d’emploi**

Travaux de la plateforme interfédérale regroupant l’ensemble des administrations compétentes en matière d’emploi dans le cadre de la préparation de mesures concertées de lutte contre les métiers en pénurie.

- Proposition faite par le Ministre Morreale **d’harmonisation du régime du gel de la dégressivité à toutes les dispenses**

Les mesures visant à élargir l’accès à la dispense de disponibilité et au gel de dégressivité liés aux allocations de chômage pourraient présenter un **piège à l’emploi** pour certains demandeurs. Certains acteurs affirment ainsi que **l’accès plus généralisé à cette dispense pourrait se révéler être un dés(incitant) pour une personne sans emploi à en trouver/chercher un**

B. La dispense – Les règles d'octroi de la dispense sont réglementées par différents articles de l'AR du 25/11/1991, avec des conditions spécifiques selon les types de formation

Note: Base légale : En RBC, les articles 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 de l'Arrêté du GRBC du 21/12/2017 remplacent les articles 91 à 94 de l'Arrêté Royal du 25/11/1991 illustrés ci-bas portant sur la réglementation du chômage. En accord avec le périmètre du projet, cette section porte uniquement sur la Wallonie. Les conclusions n'ont pas été testées et validées pour la région bruxelloise même si les thématiques abordées sont également revenues comme pertinentes pour la région bruxelloise

NON EXHAUSTIF

Article	Description
91	« La formation professionnelle organisée ou subventionnée par le service régional de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que la formation professionnelle individuelle dans une entreprise ou dans un établissement d'enseignement, reconnue par ce service régional et agréée par le directeur du bureau de chômage. ». Cette dispense se caractérise par la conclusion d'un contrat de formation
92	« Les formations menant à une profession indépendante pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une formation en alternance et qui sont organisées par les Classes Moyennes ; par l'IFAPME en Région wallonne ; SYNTRA en Communauté flamande ; par EFPME en Région bruxelloise ou l'IWAM en Communauté germanophone »
93	« Les études de plein exercice qui sont suivies soit dans l'enseignement secondaire supérieur ou l'enseignement supérieur (hautes écoles et universités) hors de l'enseignement de promotion sociale »
94.1	« Toutes autres études ou formations qui ne se retrouvent pas dans les autres articles mais aussi des stages en milieu professionnel encadrés par un organisme de formation. Ce sera le cas des formations de promotion sociale, formations proposées par des ASBL, contrats d'adaptation professionnelle de l'AVIQ, convention d'insertion socio-professionnelle... »
94.2	Mêmes études ou formations que dans l'article 94§1 dans le cadre d'un plan d'action individuel convenu avec le conseiller du Forem
94.3	Formations ou stages organisés à l'étranger. Tel sera le cas pour la convention d'immersion linguistique, les stages Erasmus, service volontaire européen organisé par le Bureau International Jeunesse (BIJ), etc.
94.4	Formations organisées dans un Centre d'insertion Socioprofessionnelle
94.5	Conventions d'accompagnement d'un candidat entrepreneur conclues avec une coopérative d'activités (SAACE)
94.6	Formation en alternance organisées par l'IFAPME ou un autre organisme pour autant qu'elle réponde à la définition de la formation en alternance relative à l'article 1bis de l'A.R du 28.11.1969. Elle fait notamment l'objet d'une rétribution financière à charge de l'employeur. Tel sera le cas des formations des classes moyennes, de chef d'entreprise avec convention de stage rémunérée, contrat d'apprentissage industriel

B. La dispense – En Wallonie, l’octroi d’une dispense est actuellement conditionné au respect strict de nombreux critères administratifs, et a des conséquences sur les allocations de chômage et d’insertion perçues (y.c. leur dégressivité) (1/2)

Note: Les conclusions n’ont pas été testées et validées pour la région bruxelloise même si les thématiques abordées sont également revenues comme pertinentes pour la région bruxelloise

NON-EXHAUSTIF – CERTAINS CHANGEMENTS PRENDRONT EFFET LE 31-12-2022

Formation	Description Durée min. 4 semaines	Document	Conditions réglementaires (Réglementation chômage et circulaire)	Dérogation réglementaire prévue?	Conséquences de l’octroi			Conséquences du refus si le DE suit les études ou la formation	
					Art.	Dégressivité?	Recalcul des allocations si indemnités?		
 Formation professionnelle	Contrat de formation organisé par le Forem soit en entreprise ou dans un centre d’enseignement (min 4 semaines)	F70Bis PFI / IBO / FPI	Formation à temps partiel et à temps plein	Sans objet	91	NON sauf si à temps partiel Neutralisation des périodes d’indemnisation dès le début de la formation si temps plein	NON maintenue jusqu’au terme de la formation	Aucun	Pas de refus
 Etudes de plein exercice	Cours de jour • >27 crédits / semaine ou • >20 heures de cours / semaine principalement organisé du lundi au vendredi avant 17h	D93	<ul style="list-style-type: none"> 312 allocations / 2 ans ET Arrêt des études >2 ans Pas de diplôme de l’enseignement supérieur Unicité NB: En cas prolongation: réussite de 30 crédits et inscription pour 27 nouveaux crédits	Oui pour le diplôme ¹	93 et 93.6	Oui	Oui	<ul style="list-style-type: none"> La condition des 312 allocations est diminuée à « indemnisable » si pénurie Recalcul de l’allocation plus avantageux Gel de la dégressivité à partir de la 2^{ème} période d’indemnisation + Bonus de formation si réussi 	Ne peut percevoir les alloc sauf si refus pour études de moins de 27 crédits ou en soirée
 Formation de chef d’entreprise	Formations organisées par Syntra, IFAPME ou le service formation PME. >20 heures de cours / semaine principalement organisé du lundi au vendredi avant 17h	D92	<ul style="list-style-type: none"> 312 allocations / 2 ans ET Arrêt des études >2 ans Unicité OU <ul style="list-style-type: none"> 624 allocations / 4 ans Unicité NB: prolongation si réussite	Aucune	92	Partielle Gel de la dégressivité à partir de la 2 ^{ème} période d’indemnisation + Bonus de formation si réussi	Oui	Recalcul de l’allocation plus avantageux	Ne peut pas percevoir les alloc. sauf si refus pour formation de moins de 20 heures / sem. ou en soirée
 Formation, stage ou étude de promotion sociale	>20 heures de cours / semaine principalement organisé du lundi au vendredi avant 17h qui ne sont pas des études de plein exercice, des formations professionnelles ou des formations en alternance.	D94A	<ul style="list-style-type: none"> 312 allocations / 2 ans OU 1 jour si formation de moins de 9 mois 1 jour si Projet d’Accueil Individualisé conclu (94§2) 	Oui sur base du dossier et de la formation ¹	94&1	Oui	Oui	<ul style="list-style-type: none"> La condition des 312 allocations est diminuée à « indemnisable » si pénurie Recalcul de l’allocation plus avantageux 	Peut suivre tout en restant disponible et en percevant les alloc.



Les dispenses sont aujourd’hui octroyées en Wallonie à l’issue d’une **analyse de multiples critères administratifs**, relevant d’une certaine complexité et **présentant une barrière additionnelle à la formation pour les demandeurs d’emploi**

1. La réglementation accorde un pouvoir d’appréciation au Forem quant à certaines des conditions à remplir pour bénéficier de ces dispenses. Dans le cas présent, ce pouvoir d’appréciation est exercé par le Directeur du SGD Aides publiques et Incitants financiers. De plus, la centralisation permet la mise en place d’une jurisprudence unique et applicable à l’ensemble des chômeurs complets indemnisés qui ont introduit une demande de dispense
Note: La réglementation chômage prévoit que certaines formations ne sont compatibles avec les allocations que sous octroiement de la dispense (certains types de formations sont interdites – art. 68 de l’AR)

Sources: Sites officiels du Forem et de Actiris; AR du 25/11/1991 | Arrêté du GRBC du 21/12/2017; Notes au Comité de gestion du Forem « La gestion, les enjeux et les perspectives du dispositif de la dispense de disponibilité sur le marché de l’emploi pour les reprises d’études, le suivi de formations et l’accomplissement de stages » | « L’évolution du dispositif des dispenses envisagée dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de l’accompagnement des demandeurs d’emploi » | Annexe 2:La synthèse des conditions d’octroi et des impacts sur les allocations par dispense

B. La dispense – En Wallonie, l’octroi d’une dispense est actuellement conditionné au respect strict de nombreux critères administratifs, et a des conséquences sur les allocations de chômage et d’insertion perçues (y.c. leur dégressivité) (2/2)

Note: Les conclusions n’ont pas été testées et validées pour la région bruxelloise même si les thématiques abordées sont également revenues comme pertinentes pour la région bruxelloise

NON-EXHAUSTIF – CERTAINS CHANGEMENTS PRENDRONT EFFET LE 31-12-2022

Formation	Description Durée min. 4 semaines	Document	Conditions réglementaires (Réglementation chômage et circulaire)	Dérogação réglementaire prévue?	Conséquences de l’octroi				
					Art.	Dégressivité?	Recalcul des allocations si indemnités?	Impact d’un métier en pénurie: sur conditions et conséquences	Conséquences du refus si le DE suit les études ou la formation
 Formation à l’étranger	Formation ou stage à l’étranger	D94A	<ul style="list-style-type: none"> Pas de formation similaire en Belgique La formation / stage doit augmenter les chances d’insertion sur le marché de l’emploi Limitée à 3 mois Ne peut pas être des études de plein exercice. 	Oui sur la durée (possible jusque 1 an pour raison exceptionnelle ¹)	94&3	Oui	Oui	<ul style="list-style-type: none"> Recalcul de l’allocation plus avantageux 	Ne peut percevoir les alloc.
 Formations EFT / CISP	Formation suivie dans une entreprise de formation par le travail (EFT-CISP) ou dans un atelier de formation par le travail (AFT)	D94D	<ul style="list-style-type: none"> Dans les 6 mois, pas avoir travaillé comme salarié + de 78 jrs à temps plein, ni + d’un trimestre comme indépendant (circulaire). Maximum 18 mois (unicité) 	Non	94&4	Oui	Oui	<ul style="list-style-type: none"> Recalcul de l’allocation plus avantageux 	Ne peut percevoir les alloc.
 Convention avec une coopérative d’activités	Un parcours d’accompagnement d’un candidat-entrepreneur <ul style="list-style-type: none"> 1/ Une phase initiale de préparation couverte par un accord de collaboration et sans dispense (ni 94 §1^{er} ni 94 §5) 2/ Une phase de mise en situation réelle couverte par une convention d’accompagnement durant laquelle il développe son projet (avec dispense obligatoire) 	D94.5	C63 coopérative d’activité OK <ul style="list-style-type: none"> 78 allocations / 9 mois si 50 ans et plus 156 allocations / 18 mois si – de 50 ans 	Non	94&5	Partielle	Oui	<ul style="list-style-type: none"> Recalcul de l’allocation plus avantageux 	Ne peut percevoir les alloc.
 Formation en alternance (apprentissage)	Formation composée d’une partie théorique d’au moins 150 heures de cours et d’une partie pratique d’au moins 20h / sem. Elle est couverte par une convention rémunérée	D94.6	<ul style="list-style-type: none"> 156 allocations / 2 ans (circulaire) 	Non	94&6	Oui	Oui	<ul style="list-style-type: none"> La condition des 156 allocations est diminuée à « indemnisable » si pénurie Recalcul de l’allocation plus avantageux 	Ne peut percevoir les alloc.



Les dispenses sont aujourd’hui octroyées en Wallonie à l’issue d’une **analyse de multiples critères administratifs**, relevant d’une certaine complexité et **présentant une barrière additionnelle à la formation pour les demandeurs d’emploi**

1. La réglementation accorde un pouvoir d’appréciation au Forem quant à certaines des conditions à remplir pour bénéficier de ces dispenses. Dans le cas présent, ce pouvoir d’appréciation est exercé par le Directeur du SGD Aides publiques et Incitants financiers. De plus, la centralisation permet la mise en place d’une jurisprudence unique et applicable à l’ensemble des chômeurs complets indemnisés qui ont introduit une demande de dispense
 Note: La réglementation chômage prévoit que certaines formations ne sont compatibles avec les allocations que sous octroiement de la dispense (certains types de formations sont interdites – art. 68 de l’AR)

Sources: Sites officiels du Forem et de Actiris | AR du 25/11/1991; Arrêté du GRBC du 21/12/2017 | Notes au Comité de gestion du Forem « La gestion, les enjeux et les perspectives du dispositif de la dispense de disponibilité sur le marché de l’emploi pour les reprises d’études, le suivi de formations et l’accomplissement de stages », « L’évolution du dispositif des dispenses envisagée dans le cadre de la mise en oeuvre de la réforme de l’accompagnement des demandeurs d’emploi » | Annexe 2:La synthèse des conditions d’octroi et des impacts sur les allocations par dispense

B. La dispense – L'impact de l'octroi d'une dispense sur les allocations de chômage varie selon le type de dispense; dans certains cas, la dégressivité des allocations est maintenue même pour les demandeurs d'emploi « dispensés »

Note: Les conclusions n'ont pas été testées et validées pour la région bruxelloise même si les thématiques abordées sont également revenues comme pertinentes pour la région bruxelloise

NON EXHAUSTIF

En règle générale, les dispenses ne suspendent pas le calcul de la dégressivité des allocations, à l'exception de ...

- **L'art. 91** implique un gel de la dégressivité des allocations de chômage **dès le début de la formation** pour autant que la **formation soit à temps plein** (>35h/semaine)
- **Les art. 92 et art. 94§5** impliquent un gel de la dégressivité des allocations de chômage **à partir de la 2^{ème} période d'indemnisation**
- Pour **l'art. 93**, si les études préparent à une profession pour laquelle il existe une **pénurie significative de main d'œuvre**, le gel de la dégressivité sera appliqué **à partir de la 2^{ème} période d'indemnisation**

La gel de la dégressivité est actuellement conditionné au respect strict de nombreux critères administratifs en fonction du type de formation suivie

Formation	Art.	Gel de la dégressivité
 Formation professionnelle	91	Non sauf si à temps partiel. Neutralisation des périodes d'indemnisation dès le début de la formation si temps plein
 Etudes de plein exercice	93 et 93.6	Oui
 Formation de chef d'entreprise	92	Partielle. Gel de la dégressivité à partir de la 2 ^{ème} période d'indemnisation
 Formation, stage ou étude de promotion sociale	94&1	Oui
 Formation à l'étranger	94&3	Oui
 Formations EFT / CISP	94&4	Oui
 Convention avec une coopérative d'activités	94&5	Partielle. Gel de la dégressivité à partir de la 2 ^{ème} période d'indemnisation
 Formation en alternance (apprentissage)	94&6	Oui

B. La dispense : La complexité et les conditions d'octroi des règles de dispense et de gel de la dégressivité des allocations sont un obstacle à la formation fréquemment cité par les acteurs, en particulier en Wallonie

Note: Les conclusions n'ont pas été testées et validées pour la région bruxelloise même si les thématiques abordées sont également revenues comme pertinentes pour la région bruxelloise
NON EXHAUSTIF

Obstacle

Ce qu'en disent les acteurs du milieu

Conditions d'accès jugées excessivement restrictives par certains

“ ” **Il est rarissime qu'une dispense soit refusée.** La vraie question demeure à savoir **si les élèves et apprenants sont au courant de ce régime de dispense et savent y faire recours.** Si une demande est complète, elle est souvent acceptée, or le vrai problème est que plusieurs ne se rendent même pas au stade de la demande vu la multiplicité des conditions et des restrictions existantes

Complexité et diversité des règles d'octroi

“ ” **Je ne sais pas s'il est possible de cumuler allocations de chômage / d'insertion et rétributions mensuelles ou indemnités horaires** pendant une formation. Il s'agit d'un processus très **complexe**, et on entend fréquemment parler d'élèves / apprenants qui ne savent pas débiter une formation par peur de perdre leur allocation

Pas de prise en compte du parcours d'emploi

“ ” La dispense de la disponibilité sur le marché de l'emploi pour reprise d'études, de formation et/ou de stage ne devrait plus être octroyée au regard de conditions strictement administratives mais devrait être accordée au regard **des besoins du marché, du parcours de vie du demandeur d'emploi, de la maturité de son choix et de sa capacité à s'investir dans ce projet de formation**

Impact hétérogène sur la dégressivité des allocations

“ ” On continue à avoir des problèmes quant au gel de la dégressivité des allocations. Suivant le type de dispense, **le régime social à appliquer et le régime des allocations et du gel de la dégressivité n'est pas harmonisé**

Complexité administrative
(Voir Section « *Complexité Administrative* »)

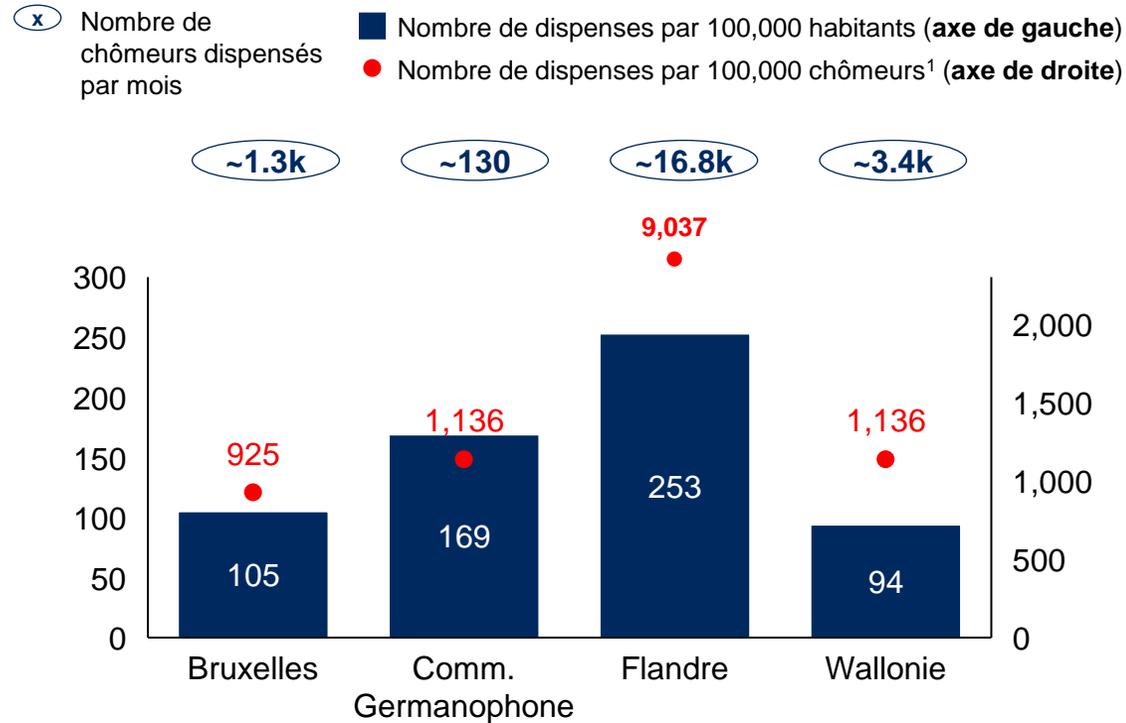
“ ” Les élèves et étudiants ne **savent pas à qui s'adresser**, les organismes se multiplient et il n'est pas toujours évident de démêler tout ça. Pour des jeunes venant souvent de quitter l'enseignement, remplir des **dizaines de formulaires** n'est pas évident.

B. La dispense – Les dispenses liées aux allocations de chômage sont plus souvent utilisées en Flandre qu'en Wallonie et qu'à Bruxelles

Note: Les conclusions n'ont pas été testées et validées pour la région bruxelloise même si les thématiques abordées sont également revenues comme pertinentes pour la région bruxelloise

NON EXHAUSTIF

Nombre annuel moyen de chômeurs dispensés pour des formations à temps plein, par région, 2021



De manière générale, les dispenses de chômage sont **plus souvent octroyées en Flandre qu'en Wallonie** et ce, quelle que soit la métrique retenue (dispense par habitant ou par chômeur)

3 explications potentielles



1. **Un accès plus généralisé** à l'octroi de dispenses dû à des **conditions d'octroi plus favorables en Flandre** (zoom page suivante)



2. **Des démarches administratives simplifiées en Flandre** pour l'octroi de la dispense

Les demandes de dispense sont automatiquement faites et accordées pour toute formation reconnue par le VDAB

“ ” Les Flamands ont simplifié le système car c'est **un interlocuteur qui peut à la fois assurer l'échange vers le demandeur d'emploi, le dispenser, puis le suivre**. Au Forem, c'est d'abord un conseiller si la personne est suivie, puis une demande avec un organisme de paiement qui prend aussi du temps. Il y a plus d'étapes



3. **Une politique d'orientation plus proactive** des apprenants vers les métiers en pénurie – Voir Section « *La question des publics éloignés de l'emploi et très peu qualifiés* »

“ ” De manière générale, en Flandre, le VDAB **adopte une attitude plus proactive, voire directive, en termes d'orientation des demandeurs d'emploi**. Cela explique en partie les statistiques

1. Le taux de dispenses / 100,000 chômeurs est le même pour la Communauté Germanophone et pour la Wallonie car les données utilisées étaient des données régionales



B. La dispense – En Flandre, les demandeurs d'emploi peuvent obtenir une dispense pour une formation professionnelle, des études ou un stage reconnu par le VDAB s'ils remplissent certaines conditions, qui semblent moins multiples et complexes qu'en Wallonie et qu'à Bruxelles

NON EXHAUSTIF

Les conditions d'octroi nécessaires à l'obtention d'une dispense

- 1 Le demandeur perçoit une **allocation de l'ONEM** (allocation de chômage ou allocation d'insertion)
- 2 Le demandeur est **domicilié en Flandre**
- 3 La formation, les études ou le stage reconnu du demandeur s'inscrit dans sa **trajectoire professionnelle et augmente ses chances de trouver un emploi**
- 4 La formation, les études ou le stage reconnu
 - Dure au moins **quatre semaines**
 - Comprend au moins une moyenne de **20 heures par semaine (ou 17.5 heures dans le cas d'une formation professionnelle)**
 - A lieu principalement **pendant la journée** (pas le week-end ni le soir)

Si le demandeur répond à toutes ces conditions, il pourra commencer sa formation, ses études ou son stage, et **bénéficiera automatiquement d'une dispense. Il n'aura pas besoin de faire la demande lui-même**

B. La dispense – En Wallonie, une évolution du dispositif des dispenses est en cours dans le cadre de la réforme de l'accompagnement des demandeurs d'emploi

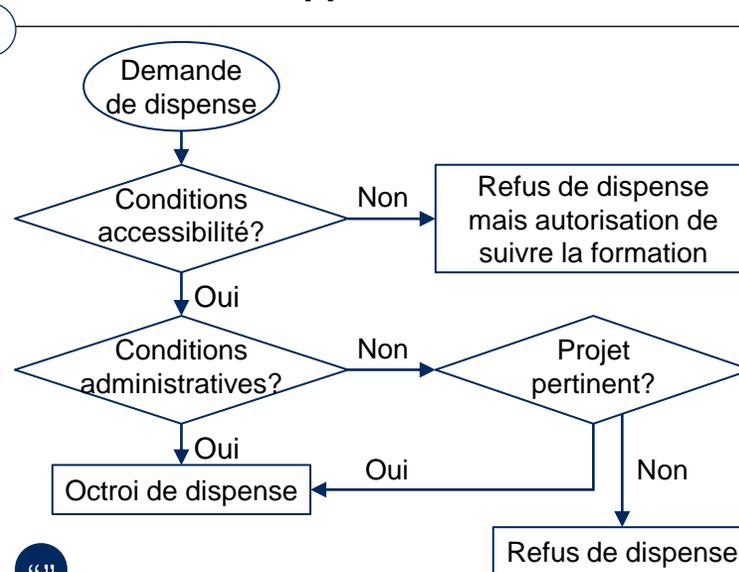
NON EXHAUSTIF

Une évolution du dispositif des dispenses permettra au Forem de faire une analyse de la pertinence du projet et du parcours de l'apprenant demandeur, au-delà des conditions administratives

Pour les formations qui débuteront **après le 31 décembre 2022**, si une dispense n'est pas octroyée conformément aux conditions administratives prévues par les articles 92 à 94 de l'AR chômage, **une analyse de pertinence de l'octroi de la dispense sera réalisée par le Forem au regard des éléments des parcours de vie et professionnel du demandeur d'emploi¹**

- Les **aspirations professionnelles** du chercheur d'emploi et sa perception du métier visé par la reprise des études, d'une formation ou d'un stage
- Les **aptitudes et compétences** du chercheur d'emploi objectivées par le FOREM
- Les **diplômes et attestations** de suivi d'études, de formation ou de stage précédemment suivis par le chercheur d'emploi
- Les **expériences professionnelles** précédentes
- Les **opportunités d'insertion durable** sur le marché du travail liées au projet de reprise d'études, de formation ou de stage²

Les règles de fonctionnement de ce modèle supplétif



Le dispositif des dispenses doit normalement **faciliter la reprise d'études ou de formations qui permettent d'accroître le taux d'insertion du demandeur d'emploi**. Historiquement, cela n'a pas été entièrement fait vu l'octroi de dispense accordé uniquement au regard de restrictions administratives pures

Un projet est également en cours pour généraliser la mise en place du gel de la dégressivité ...

Une proposition faite par la Ministre Morreale et formulée par le Forem dans une fiche déposée pour les travaux de la plateforme interfédérale est actuellement en évaluation

La dégressivité des allocations de chômage peut constituer un frein. Aussi, **il apparaît productif d'étendre le gel de la dégressivité à l'ensemble des dispenses si la formation mène à un métier porteur**, bien que cela relève de compétences fédérales.

Les **projets de réforme de l'octroi de la dispense** en cours répondent à un réel **besoin exprimé** par les différents acteurs en Wallonie et à Bruxelles

Cependant, **plusieurs questions demeurent concernant l'opérationnalisation** et la mise à effet de ces projets

1. Article 37 du projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi adopté en 2ème lecture le 16 juillet 2022

2. En outre, en ce qui concerne la formation en alternance, elle sera d'office réputée offrir des opportunités d'insertion durable sur le marché du travail

Note: Il n'a pas été possible dans le cadre de ce diagnostic de vérifier dans quelle mesure ce projet de réforme résoudrait l'ensemble du problème

Sources: Sites officiels du Forem et de Actiris; AR du 25/11/1991; Arrêté du GRBC du 21/12/2017 | Notes au Comité de gestion du Forem « La gestion, les enjeux et les perspectives du dispositif de la dispense de disponibilité sur le marché de l'emploi pour les reprises d'études, le suivi de formations et l'accomplissement de stages », « L'évolution du dispositif des dispenses envisagée dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de l'accompagnement des demandeurs d'emploi »

C. Coûts annexes – Les coûts annexes liés au suivi de formations tels que les frais de mobilité, de crèche/garderie ou du matériel informatique reviennent également comme un frein potentiel à la formation

Note: Les conclusions n'ont pas été testées et validées pour la région bruxelloise même si les thématiques abordées sont également revenues comme pertinentes pour la région bruxelloise

NON EXHAUSTIF

Coût annexe	Situation	Limitation
 Frais de déplacement	L'octroi de l'indemnité horaire ouvre le droit au paiement des frais de déplacement	“ ” Bien que frais soient souvent remboursés, les apprenants ne sont pas toujours en mesure d'avancer leurs dépenses puisque les frais ne leur sont remboursés qu'à posteriori . Certains abandonnent ainsi ou arrêtent de venir vers le milieu du mois
 Frais de crèche et de garderie	Le respect de certaines conditions réglementaires ouvre le droit à une intervention sans le paiement des frais de crèche / garderie <ul style="list-style-type: none">Interventions à la hauteur de: crèche (2€/jour) / garderie (4€/jour), une contribution recensée par certains comme insuffisante	“ ” Une intervention partielle n'est que trop peu suffisante pour bien des parents, sans parler des difficultés liées à la juxtaposition des heures de formation et des heures de crèche / garderie
 Frais de matériel	Les frais de fournitures représentent des dépenses additionnelles pour les apprenants, particulièrement en ce qui a trait au matériel informatique s'il est nécessaire ¹	“ ” Les coûts directs ou indirects liés à la formation posent des problèmes pour certains stagiaires. Il se peut que les aides ne compensent pas toujours l'ensemble des coûts liés à la formation

1. Rentrée scolaire: le matériel informatique fait grimper la facture - Le Soir

À l'international...

Nécessite une étude approfondie, mais **certains pays ont des conditions d'octroi assez favorables** en ce qui a trait à la prise en charge des frais annexes tels les frais de transport ou de crèche pour les apprenants

En France 

Les frais annexes (transport, hébergement, repas, frais de garde de l'enfant et du parent à charge (si la formation a lieu en dehors des heures de travail de ce dernier)) sont couverts

D. Complexité administrative – La complexité administrative des différentes étapes requises à l’obtention des incitants – notamment en ce qui a trait à l’incohérence entre les régions et les opérateurs de formation - revient comme un autre «point de douleur» pour les apprenants

NON EXHAUSTIF

Situation en Wallonie et à Bruxelles



Démarches administratives lourdes

Multiplicité des démarches avec de nombreuses administrations à différents niveaux de pouvoirs; manipulation de dossiers papier, etc.



Complexité et multiplicité des dispositifs

Nombre important d’incitants encourageant la formation en fonction du type de formation et des conditions de l’apprenant



Manque d’information et de communication

Information difficile à accéder par manque de centralisation, avec de nombreuses exceptions



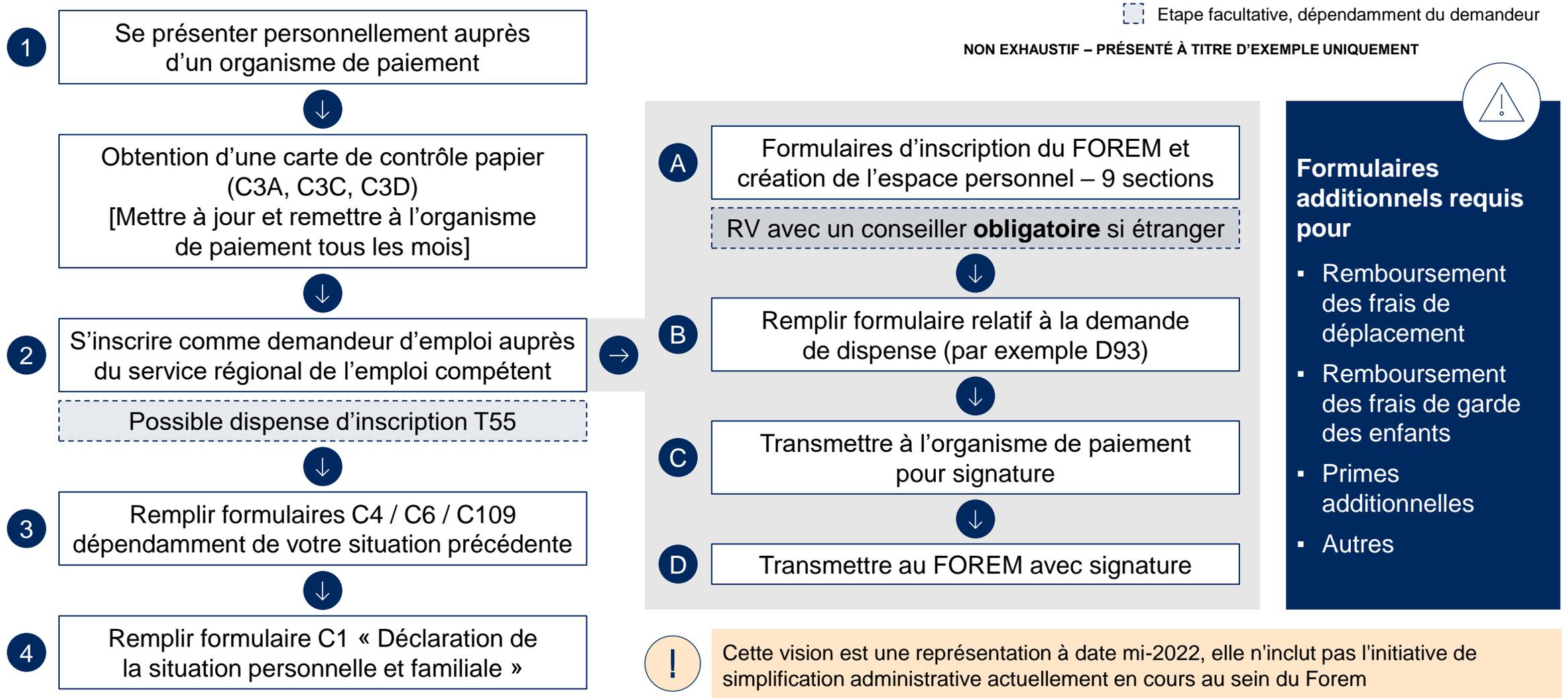
Il y a une **lourdeur administrative importante**, la paperasse est vraiment très lourde. **Juste pour rentrer en formation, c’est déjà très compliqué, y rester avec toutes les demandes d’aide et de dispense l’est encore davantage.**

Les **aides et processus sont très opaques**. Il y a un **manque de clarté sur les organismes instructeurs des dossiers d’aides**, les jeunes s’y perdent. L’information n’est pas centralisée et **varie en fonction des régions et des opérateurs**. Les accompagnateurs s’y perdent, donc imaginez les élèves.

Les élèves et étudiants ne **savent pas à qui s’adresser**, les organismes se multiplient et il n’est pas toujours évident de démêler tout ça. Pour des jeunes venant souvent de quitter l’enseignement, remplir des **dizaines de formulaires** n’est pas évident.

Nos jeunes ne **comprennent rien aux démarches administratives**, il y a un grand nombre d’abandon des projets en raison de la complexité des dossiers

D. Complexité administrative – Zoom illustratif – L'introduction d'une demande d'allocation de chômage après une occupation et inscription en formation professionnelle comprend plusieurs démarches administratives



Contenu de ce chapitre

1 : Rémunération, incitants et obstacles à la formation

2 : Conditions d'accès et préparation à l'alternance

3 : Appariement entre l'offre et la demande de stage pour les apprenants en alternance

4 : Contrat d'alternance unique

5 : Accompagnement individualisé des apprenants

6 : Lutte contre le décrochage scolaire

7 : Sens et conditions de travail

Messages clés : Conditions d'accès et préparation à l'alternance (1/2)

La **question du manque de préparation des apprenants à l'entrée en alternance revient aussi comme un des principaux points de douleur** (p.ex., maîtrise insuffisante des compétences comportementales de base et des savoir-être, le manque de maturité et la mauvaise orientation des apprenants). En découle généralement des taux d'abandon élevés, une insatisfaction des employeurs (pouvant les amener à renoncer à participer à l'alternance), une contribution négative à l'image de l'alternance et un nombre élevé d'apprenants débutant leur formation sans contrat d'alternance.

Pour y remédier, 5 idées potentielles sont avancées par certains secteurs:

A **Développement d'initiatives visant à améliorer l'orientation des apprenants :** Voir *Partie VII. Chapitre 2a. / 2b.* « **Promotion et image des métiers et formations** » et « **Orientation vers la formation** »

B **L'instauration de conditions plus strictes d'accès à l'alternance :** De manière générale, l'alternance pour les jeunes en Wallonie et à Bruxelles n'est soumise à aucune condition hormis un âge minimal de 15 ans et une expérience minimale dans l'enseignement secondaire. La comparaison internationale n'amène pas de direction unique sur ce point : il y a une grande diversité dans les conditions d'accès à l'alternance, même si les pays où l'alternance est la plus développée (Allemagne, Danemark, Suisse) semblent aussi être ceux où les conditions d'accès sont les plus strictes. L'opportunité de renforcer les conditions d'entrée en alternance est ainsi une piste d'action possible évoquée par une partie des acteurs.

- **Généralisation de tests / entretiens de positionnement / d'entrée :** La généralisation de tests de positionnement / d'entrée est une possibilité évoquée par une partie des acteurs (sous réserve d'avoir une alternative en cas d'échec). Le SFPME / EFP a décidé de mettre en place un test de positionnement de mathématiques et de français. Il en ressort en 2021-2022 que 92% des candidats ont été admis et invités à se trouver un stage (soit 69% sans classes préparatoires et 23% avec classes préparatoires requises) et que seuls 8% des candidats ont été invités à se réorienter. A l'international, on retrouve aussi plusieurs pays qui mettent en œuvre de tels tests mais ce n'est pas une généralité
- **Renforcement du niveau d'éducation minimal requis :** Une autre option est de renforcer les conditions minimales de réussite antérieure en termes d'études (i.e., avoir fini le tronc commun). La comparaison internationale est ici aussi mitigée: Seule une minorité de pays met des conditions plus strictes sur le niveau d'enseignement requis, l'alternance ayant souvent un rôle de filière « alternative » à l'enseignement général
- **Généralisation / formalisation des périodes d'essai :** En Belgique, il existe une période d'essai d'un mois de prestations effectives avec un préavis de 7 jours. En dehors de cette période, le préavis est de 14 jours. Ces conditions ne semblent pas nettement plus restrictives que dans d'autres pays (bien que certains autorisent une fin encore plus rapide du contrat et/ou une période d'essai prolongée). À noter cependant que certains opérateurs (en particulier dans les CEFA) semblent toujours erronément appliquer les anciennes règles (plus restrictives)
- **Conditions spécifiques décidées par les secteurs :** Certains acteurs évoquent la possibilité de renforcer la possibilité pour les secteurs professionnels de fixer des conditions spécifiques d'accès en fonction de leurs besoins (e.g., en termes de compétences de base). Cela se retrouve notamment en Suisse, où les secteurs conditionnent sur un entretien individuel ou sur un test de niveau spécifique à l'entreprise, au secteur ou standardisé
- **Obligation d'avoir un contrat pour commencer l'enseignement en alternance et/ou support plus important à la recherche de stage**

La mise en place de conditions d'accès plus strictes à l'alternance ne fait cependant pas l'unanimité. En effet, elle présente aussi des inconvénients potentiels :

- (1) Bien que l'instauration de conditions plus strictes d'accès pourrait mener à une diminution du taux d'abandon/rupture, une **diminution supplémentaire du nombre d'apprenants dans un contexte de pénurie d'apprenants est aussi envisageable, ce qui nuirait à l'objectif de développement de l'alternance.** A titre d'exemple, l'expérience du Danemark montre une augmentation potentielle de diplômés suite au renforcement des conditions d'admission, mais rien ne permet de garantir que tel serait le cas en cas de restriction des conditions d'accès à l'alternance en Wallonie et à Bruxelles (dans un contexte où l'alternance « peine » déjà à recruter)
- (2) **La mise en place de conditions plus strictes pourrait aussi se traduire par l'exclusion pure et simple de l'enseignement de certains publics pour lesquelles elle constitue aujourd'hui la seule alternative au décrochage.** Dans un contexte où l'obligation scolaire se termine à 18 ans, l'alternance joue un rôle central dans la (re)scolarisation d'élèves pour lesquels l'enseignement de plein exercice n'est plus une solution viable. Avec des conditions d'accès plus strictes, il est probable qu'une partie significative de ces jeunes n'ait plus accès à l'alternance et se retrouve dès lors sans alternative. Pour éviter une telle situation, il conviendrait dès lors de compléter des conditions plus strictes d'accès à l'alternance par une combinaison de dispositifs alternatifs de prise en charge des jeunes qui ne rencontrent pas les conditions d'accès à l'alternance. D'autres pays ont ainsi mis en place des systèmes alternatifs pour les jeunes pour lesquels l'enseignement de plein exercice ne convient plus (e.g., année préparatoire, programme de remédiation, stage, etc.)

Messages clés : Conditions d'accès et préparation à l'alternance (2/2)

- C** **Le développement de programmes préparatoires:** Beaucoup d'acteurs mentionnent le programme préparatoire comme une solution à certaines faiblesses du système actuel pour améliorer l'expérience des apprenants, améliorer l'insertion dans les entreprises, réduire le taux d'abandon à travers une meilleure orientation et connaissance du monde du travail et fournir une solution de raccordement pour les élèves qui ne sont pas encore prêts pour la formation à l'alternance. En Wallonie et à Bruxelles, il existe certaines initiatives de préparation à l'alternance mais celles-ci demeurent limitées (e.g., Module de Formation Individualisé – MFI). Le système d'alternance en communauté germanophone met aussi en place des programmes de préparation à l'alternance souvent optionnels, tout comme de nombreux pays à l'international (Autriche, Allemagne, France, Suisse, Danemark)
- D** **La modularisation (à la hausse) de l'âge de début de l'alternance (en fonction des métiers et expériences):** L'âge minimal de l'entrée en alternance - 15 ans - est jugé trop bas par certains acteurs rencontrés. La comparaison internationale indique néanmoins que l'âge minimum d'accès à l'alternance est généralement le même qu'en Wallonie et à Bruxelles. Cependant, la part de mineurs en alternance est néanmoins plus limitée à l'étranger – 49% d'apprenants ont en moyenne moins de 18 ans en Wallonie et à Bruxelles alors qu'à l'international, on parle plutôt de 25-40%. Ceci s'explique notamment par le recours plus important à l'international à des programmes préparatoires à l'alternance
- E** **Les conditions d'organisation de l'alternance:** La perte de congés scolaires ainsi que le passage « d'un seul coup » à des horaires de travail (plus longs que les horaires scolaires) ressortent du diagnostic comme freins potentiels au passage vers l'alternance pour les jeunes apprenants. Certains appellent ainsi à la mise en place de conditions (progressives) d'entrée en alternance (notamment en termes de congés scolaires et d'horaires) afin de mieux attirer et y faciliter l'entrée des jeunes. De manière générale, la comparaison internationale n'indique cependant pas qu'il s'agisse d'une pratique répandue: dans les autres pays, les règles applicables aux apprenants en alternance sont généralement similaires à celles appliquées aux autres travailleurs de l'entreprise. Il ressort par ailleurs des retours des employeurs que l'imposition de conditions de travail plus flexibles spécifiquement pour les apprenants mineurs (congés plus longs, horaires de travail allégés, etc.) serait de nature à réduire significativement la volonté des employeurs de participer à l'alternance... et pourrait donc mettre à risque l'objectif de développement de l'alternance

Messages clés : Conditions d'accès et préparation à l'alternance

La question du manque de préparation des apprenants à l'entrée en alternance revient aussi comme un des principaux points de douleurs (e.g., maîtrise insuffisante des compétences comportementales de base et des savoir-être, le manque de maturité et la mauvaise orientation des apprenants). En découle généralement des taux d'abandon élevés, une insatisfaction des employeurs (pouvant les amener à renoncer à participer à l'alternance), une contribution négative à l'image de l'alternance et un nombre élevé d'apprenants débutant leur formation sans contrat d'alternance.

Pour y remédier, 5 idées potentielles sont avancées par certains secteurs:

- A** **Développement d'initiatives visant à améliorer l'orientation des apprenants** : Voir *Partie VII. Chapitre 2a. / 2b.* « **Promotion et image des métiers et formations** » et « **Orientation vers la formation** »
- B** **L'instauration de conditions plus strictes d'accès à l'alternance** : De manière générale, l'alternance pour les jeunes en Wallonie et à Bruxelles n'est soumise à aucune condition hormis un âge minimal de 15 ans et une expérience minimale dans l'enseignement secondaire. La comparaison internationale n'amène pas de direction unique sur ce point : il y a une grande diversité dans les conditions d'accès à l'alternance, même si les pays où l'alternance est la plus développée (Allemagne, Danemark, Suisse) semblent aussi être ceux où les conditions d'accès sont les plus strictes. L'opportunité de renforcer les conditions d'entrée en alternance est ainsi une piste d'action possible évoquée par une partie des acteurs.
 - **Généralisation de tests / entretiens de positionnement / d'entrée** : La généralisation de tests de positionnement / d'entrée est une possibilité évoquée par une partie des acteurs (sous réserve d'avoir une alternative en cas d'échec). Le SFPME / EFP a décidé de mettre en place un test de positionnement de mathématiques et de français. Il en ressort en 2021-2022 que 92% des candidats ont été admis et invités à se trouver un stage (soit 69% sans classes préparatoires et 23% avec classes préparatoires requises) et que seuls 8% des candidats ont été invités à se réorienter. A l'international, on retrouve aussi plusieurs pays qui mettent en œuvre de tels tests mais ce n'est pas une généralité
 - **Renforcement du niveau d'éducation minimal requis** : Une autre option est de renforcer les conditions minimales de réussite antérieure en termes d'études (i.e., avoir fini le tronc commun). La comparaison internationale est ici aussi mitigée: Seule une minorité de pays met des conditions plus strictes sur le niveau d'enseignement requis, l'alternance ayant souvent un rôle de filière « alternative » à l'enseignement général
 - **Généralisation / formalisation des périodes d'essai** : En Belgique, il existe une période d'essai d'un mois de prestations effectives avec un préavis de 7 jours. En dehors de cette période, le préavis est de 14 jours. Ces conditions ne semblent pas nettement plus restrictives que dans d'autres pays (bien que certains autorisent une fin encore plus rapide du contrat et/ou une période d'essai prolongée). À noter cependant que certains opérateurs (en particulier dans les CEFA) semblent toujours erronément appliquer les anciennes règles (plus restrictives)
 - **Conditions spécifiques décidées par les secteurs** : Certains acteurs évoquent la possibilité de renforcer la possibilité pour les secteurs professionnels de fixer des conditions spécifiques d'accès en fonction de leurs besoins (e.g., en termes de compétences de base). Cela se retrouve notamment en Suisse, où les secteurs conditionnent sur un entretien individuel ou sur un test de niveau spécifique à l'entreprise, au secteur ou standardisé
 - **Obligation d'avoir un contrat pour commencer l'enseignement en alternance et/ou support plus important à la recherche de stage**

La mise en place de conditions d'accès plus strictes à l'alternance ne fait cependant pas l'unanimité. En effet, elle présente aussi des inconvénients potentiels :

- (1) Bien que l'instauration de conditions plus strictes d'accès pourrait mener à une diminution du taux d'abandon/rupture, une **diminution supplémentaire du nombre d'apprenants dans un contexte de pénurie d'apprenants est aussi envisageable, ce qui nuirait à l'objectif de développement de l'alternance**. A titre d'exemple, l'expérience du Danemark montre une augmentation potentielle de diplômés suite au renforcement des conditions d'admission, mais rien ne permet de garantir que tel serait le cas en cas de restriction des conditions d'accès à l'alternance en Wallonie et à Bruxelles (dans un contexte où l'alternance « peine » déjà à recruter)
- (2) **La mise en place de conditions plus strictes pourrait aussi se traduire par l'exclusion pure et simple de l'enseignement de certains publics pour lesquelles elle constitue aujourd'hui la seule alternative au décrochage**. Dans un contexte où l'obligation scolaire se termine à 18 ans, l'alternance joue un rôle central dans la (re)scolarisation d'élèves pour lesquels l'enseignement de plein exercice n'est plus une solution viable. Avec des conditions d'accès plus strictes, il est probable qu'une partie significative de ces jeunes n'ait plus accès à l'alternance et se retrouve dès lors sans alternative. Pour éviter une telle situation, il conviendrait dès lors de compléter des conditions plus strictes d'accès à l'alternance par une combinaison de dispositifs alternatifs de prise en charge des jeunes qui ne rencontrent pas les conditions d'accès à l'alternance. D'autres pays ont ainsi mis en place des systèmes alternatifs pour les jeunes pour lesquels l'enseignement de plein exercice ne convient plus (e.g., année préparatoire, programme de remédiation, stage, etc.)

La question du manque de préparation des apprenants à l'entrée en alternance est apparue comme un des principaux points de douleur de ce diagnostic

Zooms pages suivantes

Points de douleur



Manque de savoir-être

Tant les employeurs que les opérateurs indiquent qu'une partie importante des candidats ne possède pas les « savoir-être » et « attitudes » minimales nécessaires à une entrée sur le marché du travail (Voir *Partie VII. Chapitre 2c. « Pédagogie et compétences transversales »*)



Faiblesse dans les compétences de base

Tant les employeurs que les opérateurs indiquent qu'une partie importante des candidats à l'alternance ne possède pas le socle de compétences de base (en français, mathématiques...) nécessaire pour commencer sa formation



Manque de maturité

Le manque de maturité des apprenants (en particulier ceux qui commencent à 15 ans) est un des « points de douleur » les plus fréquemment cités tant par les employeurs que par les opérateurs de formation en alternance



Mauvaise orientation

Les apprenants ne sont pas bien informés et ne comprennent souvent pas bien les réalités du métier et de la formation en alternance quand ils décident de l'entamer

Implications

Taux d'abandon élevé

« Le taux d'abandon est élevé car dès le départ, on ne filtre pas. On prend tout le monde en croyant qu'ils peuvent réussir »

« Beaucoup d'élèves abandonnent car ils se rendent compte que la réalité du métier qu'ils ont choisi ne leur convient pas »

Insatisfaction des employeurs

« La première raison pour laquelle les employeurs arrêtent l'alternance est une mauvaise expérience avec les apprenants »

« Le tutorat en entreprise devrait être un peu plus contraignant tant pour le bon suivi des jeunes que pour l'expérience de l'employeur »

Contribution négative à l'image de l'alternance

« Le fait que l'alternance soit ouverte à quasiment tout le monde contribue à son image de filière de relégation; on ne peut pas parler de filière d'excellence si c'est la filière avec le moins d'exigence à l'entrée »

Début de formation sans contrat d'alternance

« Aujourd'hui, une grosse partie des apprenants de première année n'a pas de contrat pendant plusieurs mois; ce n'est pas vraiment de l'alternance »

Cinq idées potentielles avancées par certains acteurs

1

Développement d'initiatives d'orientation (Voir *Partie VII. Chapitre 2a. / 2b. « Promotion et image des métiers et formations »* et « **Orientation vers la formation** »)

2

L'instauration de conditions plus strictes d'accès à l'alternance

3

Le développement de programmes « préparatoires »

4

La modularisation (à la hausse) de l'âge de début de l'alternance (en fonction des métiers et expériences)

5

La modularisation d'organisation de l'alternance

Messages clés : Conditions d'accès et préparation à l'alternance

La question du manque de préparation des apprenants à l'entrée en alternance revient aussi comme un des principaux points de douleurs (e.g., maîtrise insuffisante des compétences comportementales de base et des savoir-être, le manque de maturité et la mauvaise orientation des apprenants). En découle généralement des taux d'abandon élevés, une insatisfaction des employeurs (pouvant les amener à renoncer à participer à l'alternance), une contribution négative à l'image de l'alternance et un nombre élevé d'apprenants débutant leur formation sans contrat d'alternance.

Pour y remédier, 5 idées potentielles sont avancées par certains secteurs:

A Développement d'initiatives visant à améliorer l'orientation des apprenants : Voir *Partie VII. Chapitre 2a. / 2b. « Promotion et image des métiers et formations »* et « Orientation vers la formation »)

B L'instauration de conditions plus strictes d'accès à l'alternance : De manière générale, l'alternance pour les jeunes en Wallonie et à Bruxelles n'est soumise à aucune condition hormis un âge minimal de 15 ans et une expérience minimale dans l'enseignement secondaire. La comparaison internationale n'amène pas de direction unique sur ce point : il y a une grande diversité dans les conditions d'accès à l'alternance, même si les pays où l'alternance est la plus développée (Allemagne, Danemark, Suisse) semblent aussi être ceux où les conditions d'accès sont les plus strictes. L'opportunité de renforcer les conditions d'entrée en alternance est ainsi une piste d'action possible évoquée par une partie des acteurs.

- **Généralisation de tests / entretiens de positionnement / d'entrée** : La généralisation de tests de positionnement / d'entrée est une possibilité évoquée par une partie des acteurs (sous réserve d'avoir une alternative en cas d'échec). Le SFPME / EFP a décidé de mettre en place un test de positionnement de mathématiques et de français. Il en ressort en 2021-2022 que 92% des candidats ont été admis et invités à se trouver un stage (soit 69% sans classes préparatoires et 23% avec classes préparatoires requises) et que seuls 8% des candidats ont été invités à se réorienter. A l'international, on retrouve aussi plusieurs pays qui mettent en œuvre de tels tests mais ce n'est pas une généralité
- **Renforcement du niveau d'éducation minimal requis** : Une autre option est de renforcer les conditions minimales de réussite antérieure en termes d'études (i.e., avoir fini le tronc commun). La comparaison internationale est ici aussi mitigée: Seule une minorité de pays met des conditions plus strictes sur le niveau d'enseignement requis, l'alternance ayant souvent un rôle de filière « alternative » à l'enseignement général
- **Généralisation / formalisation des périodes d'essai** : En Belgique, il existe une période d'essai d'un mois de prestations effectives avec un préavis de 7 jours. En dehors de cette période, le préavis est de 14 jours. Ces conditions ne semblent pas nettement plus restrictives que dans d'autres pays (bien que certains autorisent une fin encore plus rapide du contrat et/ou une période d'essai prolongée). À noter cependant que certains opérateurs (en particulier dans les CEFA) semblent toujours erronément appliquer les anciennes règles (plus restrictives)
- **Conditions spécifiques décidées par les secteurs** : Certains acteurs évoquent la possibilité de renforcer la possibilité pour les secteurs professionnels de fixer des conditions spécifiques d'accès en fonction de leurs besoins (e.g., en termes de compétences de base). Cela se retrouve notamment en Suisse, où les secteurs conditionnent sur un entretien individuel ou sur un test de niveau spécifique à l'entreprise, au secteur ou standardisé
- **Obligation d'avoir un contrat pour commencer l'enseignement en alternance et/ou support plus important à la recherche de stage**

La mise en place de conditions d'accès plus strictes à l'alternance ne fait cependant pas l'unanimité. En effet, elle présente aussi des inconvénients potentiels :

- (1) Bien que l'instauration de conditions plus strictes d'accès pourrait mener à une diminution du taux d'abandon/rupture, une **diminution supplémentaire du nombre d'apprenants dans un contexte de pénurie d'apprenants est aussi envisageable, ce qui nuirait à l'objectif de développement de l'alternance**. A titre d'exemple, l'expérience du Danemark montre une augmentation potentielle de diplômés suite au renforcement des conditions d'admission, mais rien ne permet de garantir que tel serait le cas en cas de restriction des conditions d'accès à l'alternance en Wallonie et à Bruxelles (dans un contexte où l'alternance « peine » déjà à recruter)
- (2) La mise en place de conditions plus strictes pourrait aussi se traduire par l'exclusion pure et simple de l'enseignement de certains publics pour lesquelles elle constitue aujourd'hui la seule alternative au décrochage. Dans un contexte où l'obligation scolaire se termine à 18 ans, l'alternance joue un rôle central dans la (re)scolarisation d'élèves pour lesquels l'enseignement de plein exercice n'est plus une solution viable. Avec des conditions d'accès plus strictes, il est probable qu'une partie significative de ces jeunes n'ait plus accès à l'alternance et se retrouve dès lors sans alternative. Pour éviter une telle situation, il conviendrait dès lors de compléter des conditions plus strictes d'accès à l'alternance par une combinaison de dispositifs alternatifs de prise en charge des jeunes qui ne rencontrent pas les conditions d'accès à l'alternance. D'autres pays ont ainsi mis en place des systèmes alternatifs pour les jeunes pour lesquels l'enseignement de plein exercice ne convient plus (e.g., année préparatoire, programme de remédiation, stage, etc.)

B. De manière générale, l'alternance pour les jeunes est soumise à un nombre relativement limité de conditions d'accès et est homogénéisée dans un accord de coopération

	CEFA 	IFAPME 	EFP 
 Age minimum	15 ans	15 ans	15 ans
 Age maximum	Conclusion d'un contrat d'alternance avant les 25 ans de l'apprenti Poursuite de la formation jusqu'à la fin de l'année civile des 26 ans		
 Enseignement¹	Avant 16 ans, fréquentation pendant 2 ans d'enseignement secondaire de plein exercice A partir de 16 ans, obligation de fréquentation de l'école Après 18 ans, obligation d'inscription dans l'enseignement l'année précédente		
 Évaluation à l'entrée	Test de positionnement en français et en mathématiques ³ <i>Détails page suivante</i> 		
 Conditions administratives²	Pour les >18 ans: Obtention préalable d'un contrat avec un employeur		

1. A) Fréquenté deux années du 1er degré de l'enseignement secondaire ordinaire ou spécialisé de forme 4 et avoir atteint l'âge de 15 ans au moment de son inscription B) Réussi la 3e année de l'enseignement secondaire professionnel ordinaire ou spécialisé de forme 4 C) Fréquenté la 3e année de différenciation et d'orientation au sein de l'enseignement ordinaire ou spécialisé de forme 4 D) Fréquenté la 2e phase au sein de l'enseignement spécialisé de forme 3. A défaut, le candidat doit avoir fait l'objet de la part du conseil de classe, d'une décision lui ouvrant, parmi d'autres possibilités, celle de poursuivre sa formation en alternance.
2. Depuis respectivement 2018 et 2019, il n'est plus nécessaire d'avoir trouvé au préalable un employeur pour s'inscrire dans une formation en alternance à l'EFP et à l'IFAPME
3. Test d'orientation mais ne peut pas être contraignant

L'accès à l'alternance est soumis à **peu de conditions** hormis:

- L'âge minimum / maximum
- Une expérience minimale dans l'enseignement secondaire (sans exigence de réussite)

Les exigences sont **uniformisées** dans un **Accord de coopération**

Par ailleurs, l'EFP complète ces conditions par un **test de positionnement** qui n'est légalement **pas contraignant mais qui mène dans les faits à une réorientation**

B. L'opportunité de renforcer les conditions d'entrée en alternance est une piste d'action possible évoquée par une partie des acteurs

Conditions d'entrée possibles

- i Généralisation de tests / entretiens de positionnement / entrée**
 - Evaluation standardisée ou individuelle des connaissances de base par les opérateurs de formation
 - Mise en place de tests/entretiens individuels visant à évaluer la maturité et la motivation des apprenants
- ii Renforcement du niveau d'éducation minimal requis**
 - Avoir réussi un niveau plus élevé d'enseignement (e.g., avoir terminé avec succès le tronc commun)
 - Avoir validé un niveau minimal dans certaines matières: compréhension à la lecture, mathématiques, etc.
- iii Généralisation / formalisation des périodes d'essai**

Renforcement d'une période d'essai dans les contrats d'alternance
- iv Conditions spécifiques décidées par les secteurs**

Possibilité pour les secteurs professionnels de fixer des conditions spécifiques d'accès en fonction de leurs besoins (e.g., en termes de compétences de base)
- v Obligation d'avoir un contrat pour commencer l'enseignement en alternance et/ou support plus important à la recherche de stage**

(abordé lors du prochain CoPil)

Effets bénéfiques potentiels

Effets direct



Augmentation du taux de réussite / diminution du taux d'abandon



Réduction du coût de formation par apprenant certifié



Réduction des mauvaises expériences pour les entreprises



Impacts à long terme



Revalorisation auprès des apprenants en réduisant l'image de l'alternance comme filière de relégation

Amélioration du recrutement d'apprenants et du développement de l'alternance



Revalorisation auprès des employeurs en réduisant les expériences négatives avec des apprenants

Augmentation de la volonté des employeurs de participer à l'alternance

B. Il y a une grande diversité dans les conditions d'accès à l'alternance mais les pays où l'alternance est la plus développée (Allemagne, Danemark, Suisse) semblent aussi être ceux où les conditions d'accès sont les plus strictes

Zooms pages suivantes

		← Peu de conditions à l'entrée			Multiples conditions à l'entrée →			
								
		Wallonie et Bruxelles	Flandre	France	Allemagne	Danemark	Suisse	
i	Test de positionnement / entrée	Les évaluations prennent la forme de - Test standardisé - Entretien individuel				¹ 		
ii	Niveau minimal d'éducation requis	La plupart des pays impose un niveau scolaire minimum, généralement au-delà du tronc commun						
iii	Période d'essai	La plupart des pays impose une période d'essai d'une durée entre 1 et 4 mois						
iv	Conditions spécifiques par secteurs	Les secteurs peuvent imposer leurs propres conditions d'accès, notamment sur les résultats du test d'entrée et la motivation						
v	Obligation d'avoir un contrat pour commencer l'enseignement en alternance <i>(abordé lors du prochain CoPil)</i>	Certains imposent l'obtention d'un contrat: ▪ Avant le début de l'alternance ▪ Dans les premières semaines						

1. Test standardisé dépendant des cantons et des secteurs et non contraignants. Zoom page suivante

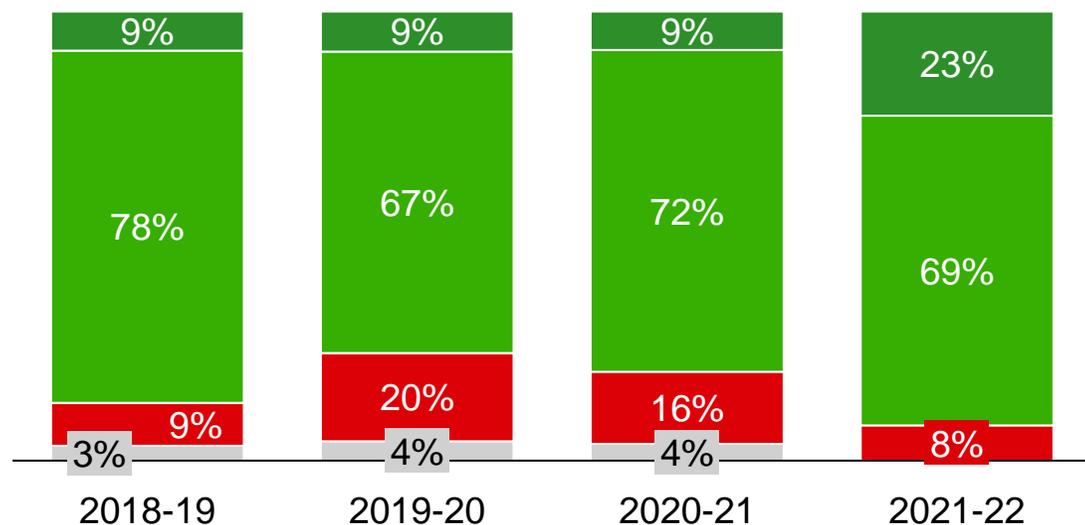
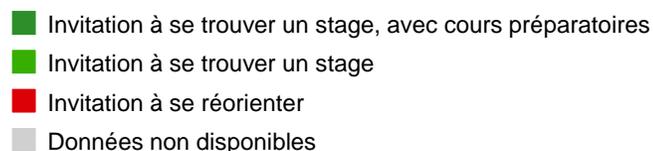
i. Test de positionnement / entrée - La généralisation de tests de positionnement / d'entrée est une possibilité évoquée par une partie des acteurs sous réserve d'avoir une alternative en cas d'échec

Les tests de positionnement organisés par le SFPME



Suite aux problèmes rencontrés, le SFPME a décidé de mettre en place un test de positionnement de mathématiques et de français.

Données sur la réussite du test de positionnement de l'EFP-SFPME



Un nombre limité d'autres pays ont mis en place des tests analogues



Test EVA (Canton de Genève)

Objectif: Donner un élément objectif d'évaluation aux entreprises et aux associations sectorielles

Contenu: Français, Anglais (optionnel) et mathématiques

Organisation : Cité des métiers du canton de Genève

Critère de réussite: Le niveau minimum requis pour être admis en alternance est fixé indépendamment par chaque secteur / entreprise (le test est standardisé)



Trade entrance exam (Province d'Alberta)

Objectif : Remplacer les critères académiques de réussite qui existaient antérieurement

Contenu: Anglais (compréhension à la lecture), mathématiques et sciences

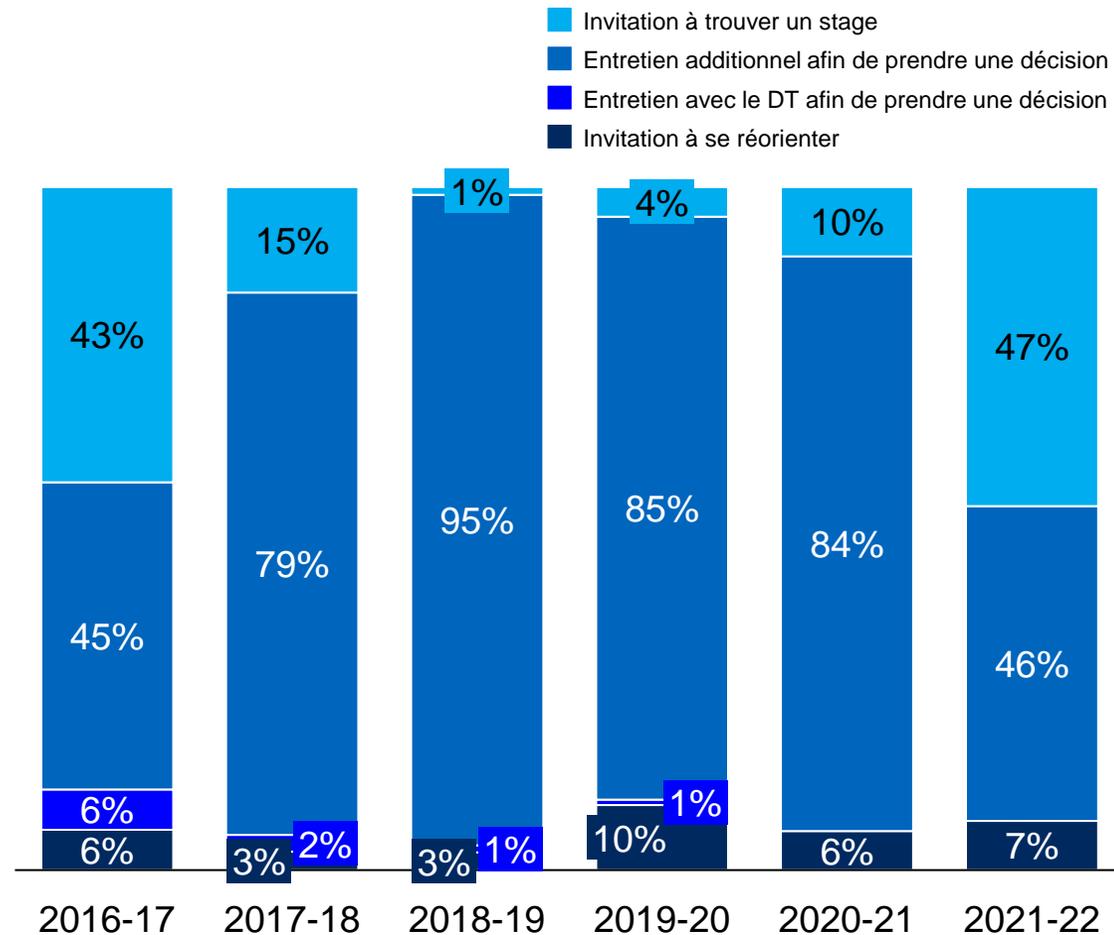
Organisation : examen centralisé au niveau de la province

Critère de réussite: Au-dessus de 70% de moyenne pondérée dont la pondération des 3 matières dépend des secteurs

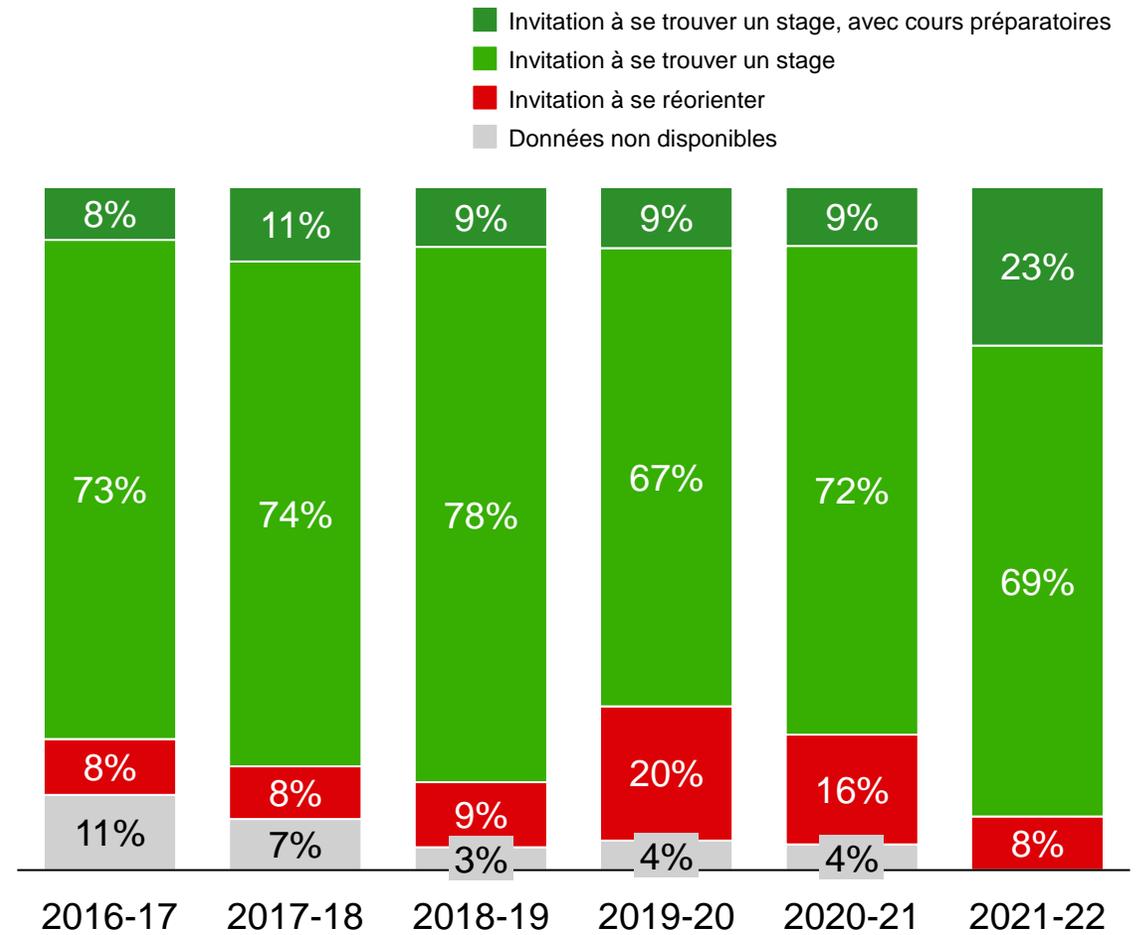
Les tests d'entrée demeurent cependant minoritaires parmi les pays étudiés

i. Test de positionnement / entrée – Une majorité des candidats est généralement admise au cours de l’EFP-SFPME et est invitée à se trouver un stage; le nombre total de candidats au test de positionnement est toutefois en baisse depuis 6 ans

Données sur la réussite du test de positionnement de l’EFP-SFPME, suite au premier tour de décisions, 2016-2022



Données sur la réussite du test de positionnement de l’EFP-SFPME, suite au second tour de décisions, 2016-2022¹



Note: DT: Délégué à la Tutelle 1. Ces décisions reprennent les résultats de l’ensemble des candidats au test de positionnement

Sources: Rapport des tests de positionnement de l’EFP 2016-2022

ii. Conditions sur le niveau minimal d'éducation requis - Une minorité d'autres pays ont mis des conditions plus strictes sur le niveau d'enseignement à l'entrée en alternance



Pas de conditions spécifiques pour les jeunes de 16 ans ou plus

- En théorie, pas d'obligation d'obtention du CEB pour participer à l'alternance
- Test de positionnement peut servir de réorientation et en pratique, sert de réorientation
- Dans les CEFA, pour les plus de 18 ans, obligation d'inscription dans l'enseignement l'année précédente pour pouvoir s'inscrire à nouveau



Conditions sur la réussite de cours de base

- Réussite des cours de danois et de mathématiques en 9/10^{ème} année (15-16 ans)
- De facto, fréquentation de la classe de 9^{ème} année au minimum
- Pas de conditions spécifiques sur la réussite



Niveau scolaire minimum

- Fréquentation d'un cycle d'orientation ou niveau équivalent (équivalent aux 3 premières années du secondaire, de 12 à 15 ans)
- Pas d'obligation de réussite



Conditions pour les moins de 16 ans

- Pas de conditions pour les jeunes de 16 ans ou plus (et moins de 30 ans)
- Validation de la scolarité de premier cycle de l'enseignement secondaire

Une minorité de pays met des conditions plus strictes sur le niveau d'enseignement

- Rôle de l'alternance comme une **filière alternative à l'enseignement général**, notamment pour les élèves en situation de **quasi-décrochage**

iii. Période d'essai – Les règles relatives à la période d'essai en Belgique ne semblent pas nettement plus limitatives qu'à l'étranger



En Belgique, il existe **une période d'essai d'un mois** de prestations effectives avec un **préavis de 7 jours**.

En dehors de cette période, le préavis est de **14 jours**

Les régions Wallonie et Bruxelles-Capitale appliquent des **règles similaires** à celles des autres pays, bien que **celles-ci soient peu connues des opérateurs et des entreprises**



Il existe une **clause d'essai** pour les contrats d'apprentissage en Belgique mais il semblerait que certains **opérateurs de formation** ne soient pas au courant ou prônent l'application des anciennes règles plus restrictives



Plusieurs pays ont une période d'essai obligatoire



Allemagne

Durée de la période d'essai: 1 à 4 mois (1 mois par défaut)

- Pas de préavis pendant la période d'essai
- 4 semaines de préavis après la période d'essai



Suisse

Durée de la période d'essai: 1 à 3 mois (3 mois par défaut)

- Peut durer jusqu'à 6 mois avec l'accord de l'autorité cantonale
- Préavis de 7 jours



France

Durée de la période d'essai: 45 jours

Point de la réforme de 2018 sur l'avenir professionnel relatif aux contrats d'apprentissage dont l'ajout d'une période d'essai de 45 jours (non consécutifs) pour les contrats en alternance

Conséquences mesurées; légère augmentation du nombre de ruptures de contrat d'alternance (de 28% à 30% entre 2018 et 2021)



Avantages

- Possibilité d'évaluer les compétences des apprenants
- Recrutement facilité des employeurs en réduisant leur perception du risques
- Possibilité de réorientation de l'apprenant



Risques

- Rupture de contrat pendant la période d'essai pour les apprenants ayant le plus besoin de formation
- Augmentation des ruptures de contrat

iv. Conditions spécifiques par secteur – La Suisse donne la liberté aux secteurs de définir leurs propres conditions d'accès à l'alternance



Implémentation

- **Le jeune doit trouver un contrat d'alternance avant d'avoir accès à l'alternance**
- Certaines entreprises développent leur **propres critères** et outils d'évaluation pour réguler le nombre de postulants et le niveau attendu
- Elles peuvent aussi suivre les critères proposés ou imposés par les secteurs

Typiquement, les secteurs conditionnent sur:

- **Test de niveau** : spécifique à l'entreprise, au secteur ou standardisé – il peut s'agir de test d'aptitudes, de niveau scolaire ou d'un concours
- **Entretien individuel**



Outils à disposition des secteurs

- Test EVA: test de niveau gratuit et standardisé qui permet aux secteurs d'avoir une évaluation objective des connaissances de base
- Résultat scolaire de l'enseignement général (cycle d'orientation)

Exemples de secteurs ayant implémenter des critères particuliers de recrutement



Dentisterie – formation Assistant dentiste

Critères de l'AMDG¹:

- Résultats du test EVA
- Résultats scolaires de 3 dernières années
- 5 jours de stage dans des cabinets de dentistes



Construction

Evaluation pour les métiers du second œuvre: organisation d'entretien individuel, avec évaluation de la motivation et de la connaissance du métier



Informatique

Test GR²: le secteur information a créé son propre test de connaissance et d'aptitude évaluant les aspects suivants:

- Culture générale
- Connaissances métier
- Compétences méthodologiques
- Compétences logiques
- Compétences rédactionnelles

1. Association des médecins dentistes de Genève | 2. Groupement Romand de l'Informatique

Sources: Baromètre des transition de Bern | Site du canton de Genève | Site de l'AMDG | site du GRI

B. La mise en place de conditions d'accès plus strictes à l'alternance présente aussi des inconvénients potentiels, amenant à la discussion sur la direction du développement de l'alternance en termes de volume et/ou de qualité

Zoom page suivante



i. Impacts d'une diminution du nombre d'apprenants en alternance

L'instauration de conditions plus strictes d'accès pourrait mener à:

- Une **diminution supplémentaire du nombre d'apprenants** dans un contexte de pénurie d'apprenants
- Une diminution du **taux d'abandon/rupture**
- Une **augmentation du nombre de diplômés** malgré une diminution du volume d'apprenants

La relaxation des conditions d'accès à l'alternance à l'IFAPME et à l'EFPM ne **s'est pas traduite par une augmentation du nombre d'apprenants**

L'expérience au Danemark confirme un **impact potentiel négatif sur le nombre d'apprenants** mais aussi une réduction du taux d'abandon – *Zoom 1 page suivante*

Malgré le test de positionnement, **le taux de réussite reste faible en EFPM/SFPME**



ii. L'alternance, « filière de dernière chance »

Aujourd'hui, dans un contexte où l'obligation scolaire se termine à 18 ans, **l'alternance joue un rôle central dans la (re)scolarisation** d'élèves pour lesquels l'enseignement de plein exercice n'est plus une solution viable

Avec des conditions d'accès plus strictes, il est probable qu'une **partie significative de ces jeunes n'ait plus accès à l'alternance** et soit sans alternative

Pour éviter une augmentation du taux de décrochage, il conviendrait dès lors de **complémenter des conditions plus strictes** d'accès à l'alternance par (une combinaison de):

- Dispositifs alternatifs de prise en charge des jeunes qui ne rencontrent pas les conditions d'accès à l'alternance (*zoom 2 pages suivantes*)
- Dispositifs de soutien à un maintien de ces jeunes dans l'enseignement de plein exercice

B. Risque de diminution du nombre d'apprenants en alternance – L'expérience du Danemark montre une augmentation potentielle de diplômés suite au renforcement des conditions d'admission

La réforme de 2014

Objectifs

- Augmenter le nombre de jeunes apprenants
- Réduire le taux d'abandon

Changements

- **Renforcement** des conditions d'accès
 - Résultat minimum au cours de Danois et de mathématique dans l'enseignement secondaire inférieur
 - Entretien individuel pour évaluer le niveau d'employabilité
- Intégration d'un **programme de préparation obligatoire**

Justification des changements

Existence d'un **lien entre les résultats scolaires et le taux de réussite** dans les formations en alternance:

- 87% de réussite pour la tranche des apprenants ayant les meilleurs points
- 57% pour la tranche des apprenants ayant les points les plus faibles

Impact des changements

23% des personnes acceptées en août 2014 ne **l'aurait pas été en août 2015**, après l'implémentation de la réforme

Réduction de 7% du nombre d'apprenants venant directement de l'école obligatoire entre 2014 et 2019

Au cours du premier cours obligatoire **le taux d'abandon est passé de 28% à 3,2%**

Réduction de la diversité: La proportion d'apprenants dont les **parents n'ont qu'un diplôme de primaire est passé de 30% à 25%**

Il semblerait que le **nombre total de diplômés augmente** suite à la mise en place de conditions plus strictes d'accès à l'alternance [études en cours]

B. L'alternance, « filière de dernière chance » – D'autres pays ont mis en place des systèmes alternatifs pour les jeunes pour lesquels l'enseignement de plein exercice ne convient plus (1/2)

■ Préparation à une formation à l'alternance

Programme	Contexte	Contenu	Exemples de pays de mise en application
Année préparatoire à l'alternance (voir Section suivante)	Motivation à poursuivre un parcours de formation en alternance	Remédiation sur connaissances théoriques, compétences sociales et professionnelles et soutien dans la mise en place d'un plan professionnel, 1 à 2 ans	
Programme de remédiation	Suite à l'échec à l'examen d'entrée à une formation en alternance	Préparation à l'examen d'entrée de la formation en alternance	
Stage en entreprise	Motivation à poursuivre un parcours de formation en alternance	Découverte du monde professionnel à travers une expérience pratique avant de commencer une formation en alternance (aucune certification)	
Programme d'accrochage	En situation de décrochage scolaire et/ou sans projet professionnel	Accent sur les compétences sociales et professionnelles et le développement d'un projet personnel afin de prendre conscience des options	
École de la seconde chance	En situation de décrochage scolaire et/ou sans projet professionnel (parfois de longue durée)	Programme de raccrochage scolaire individualisé à travers des petits groupes et une approche personnelle Structure indépendante ou rattachée à un établissement, classes de petite taille	

B. L'alternance, « filière de dernière chance » - Le canton du Vaud a mis en place un ensemble de programmes pour la prise en charge des jeunes non acceptés en apprentissage (2/2)

Objectifs

- **Remédiation** des compétences scolaires, personnelles et sociales
- **Accompagnement** dans la construction d'un projet professionnel de manière durable

Constats

- **Diminution du nombre de jeunes débutant un apprentissage**, en particulier dans les grandes villes
- **Absence de projet** chez les jeunes au cours de la transition entre l'école obligatoire et la formation professionnelle



Programmes mis en place par le Canton du Vaud

	Options préprofessionnelles	Secteur Appui en orientation et Soutien scolaire (SAS)	Accueil
 Public cible	Elèves sans contrat d'alternance	Elèves inscrits sans projet professionnel	Elèves non-francophones âgés de 15 à 20 ans
 Durée	1 an	1 an	6 mois de formation (pas de date précise)
 Objectif	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remédiation ▪ Développement du projet professionnel dans un des 8 secteurs proposés 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remédiation ▪ Construction d'un projet professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apprentissage du français ▪ Remédiation ▪ Construction du projet professionnel
 Contenu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cours théoriques de remédiation ▪ Stages en entreprises ▪ Ateliers axés sur les métiers, en fonction des filières et des besoins de chaque programme ▪ Soutien de psychologues et conseillers en orientation ▪ Soutien à la préparation d'un examen d'entrée selon les filières 		
 Caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programmes adaptés aux besoins ▪ Petites classes ▪ Objectif de réinsertion dans le système d'alternance 		

Messages clés : Conditions d'accès et préparation à l'alternance

- C** **Le développement de programmes préparatoires:** Beaucoup d'acteurs mentionnent le programme préparatoire comme une solution à certaines faiblesses du système actuel pour améliorer l'expérience des apprenants, améliorer l'insertion dans les entreprises, réduire le taux d'abandon à travers une meilleure orientation et connaissance du monde du travail et fournir une solution de raccordement pour les élèves qui ne sont pas encore prêts pour la formation à l'alternance. En Wallonie et à Bruxelles, il existe certaines initiatives de préparation à l'alternance mais celles-ci demeurent limitées (e.g., Module de Formation Individualisé – MFI). Le système d'alternance en communauté germanophone met aussi en place des programmes de préparation à l'alternance souvent optionnels, tout comme de nombreux pays à l'international (Autriche, Allemagne, France, Suisse, Danemark)
- D** **La modularisation (à la hausse) de l'âge de début de l'alternance (en fonction des métiers et expériences):** L'âge minimal de l'entrée en alternance - 15 ans - est jugé trop bas par certains acteurs rencontrés. La comparaison internationale indique néanmoins que l'âge minimum d'accès à l'alternance est généralement le même qu'en Wallonie et à Bruxelles. Cependant, la part de mineurs en alternance est néanmoins plus limitée à l'étranger – 49% d'apprenants ont en moyenne moins de 18 ans en Wallonie et à Bruxelles alors qu'à l'international, on parle plutôt de 25-40%. Ceci s'explique notamment par le recours plus important à l'international à des programmes préparatoires à l'alternance
- E** **Les conditions d'organisation de l'alternance:** La perte de congés scolaires ainsi que le passage « d'un seul coup » à des horaires de travail (plus longs que les horaires scolaires) ressortent du diagnostic comme freins potentiels au passage vers l'alternance pour les jeunes apprenants. Certains appellent ainsi à la mise en place de conditions (progressives) d'entrée en alternance (notamment en termes de congés scolaires et d'horaires) afin de mieux attirer et y faciliter l'entrée des jeunes. De manière générale, la comparaison internationale n'indique cependant pas qu'il s'agisse d'une pratique répandue: dans les autres pays, les règles applicables aux apprenants en alternance sont généralement similaires à celles appliquées aux autres travailleurs de l'entreprise. Il ressort par ailleurs des retours des employeurs que l'imposition de conditions de travail plus flexibles spécifiquement pour les apprenants mineurs (congés plus longs, horaires de travail allégés, etc.) serait de nature à réduire significativement la volonté des employeurs de participer à l'alternance... et pourrait donc mettre à risque l'objectif de développement de l'alternance

C. Beaucoup d'acteurs mentionnent le programme préparatoire comme une solution à certaines faiblesses du système actuel

Opportunité

Avis des acteurs



Découvrir l'offre de formation et la réalité professionnelle

“ ” Il serait utile de prévoir une année de préparation avant d'entrer dans le dispositif pour s'assurer que **le métier pour lequel l'apprenant compte se former l'intéresse vraiment**



Gagner en maturité

“ ” Il faudrait une année en formation optionnelle, ce qui permettrait **d'avoir des élèves plus matures**, car 14-15 ans, ça n'intéresse pas les entreprises



Acquérir des connaissances de base

“ ” Cela aurait du sens d'avoir une année supplémentaire de **remédiation pour les élèves en difficulté**. Je pense, par exemple, à ceux qui ont **du mal à lire une consigne**



Développer le savoir-être

“ ” On pourrait imaginer une année de préparation générale mais pas obligatoire qui **couvrirait des connaissances générales mais aussi des « soft skills »**. Cela permettrait de rencontrer la diversité du public



Obtenir un contrat

“ ” C'est très difficile pour un jeune de **trouver une place de stage** avant le début du programme. Il faut déjà maîtriser certains codes et savoir ce qu'on veut.

Un parcours optionnel pour...

Améliorer **l'expérience des apprenants**

Améliorer **l'insertion dans les entreprises**

Réduire le taux d'abandon à travers une **meilleure orientation et connaissance du monde du travail**

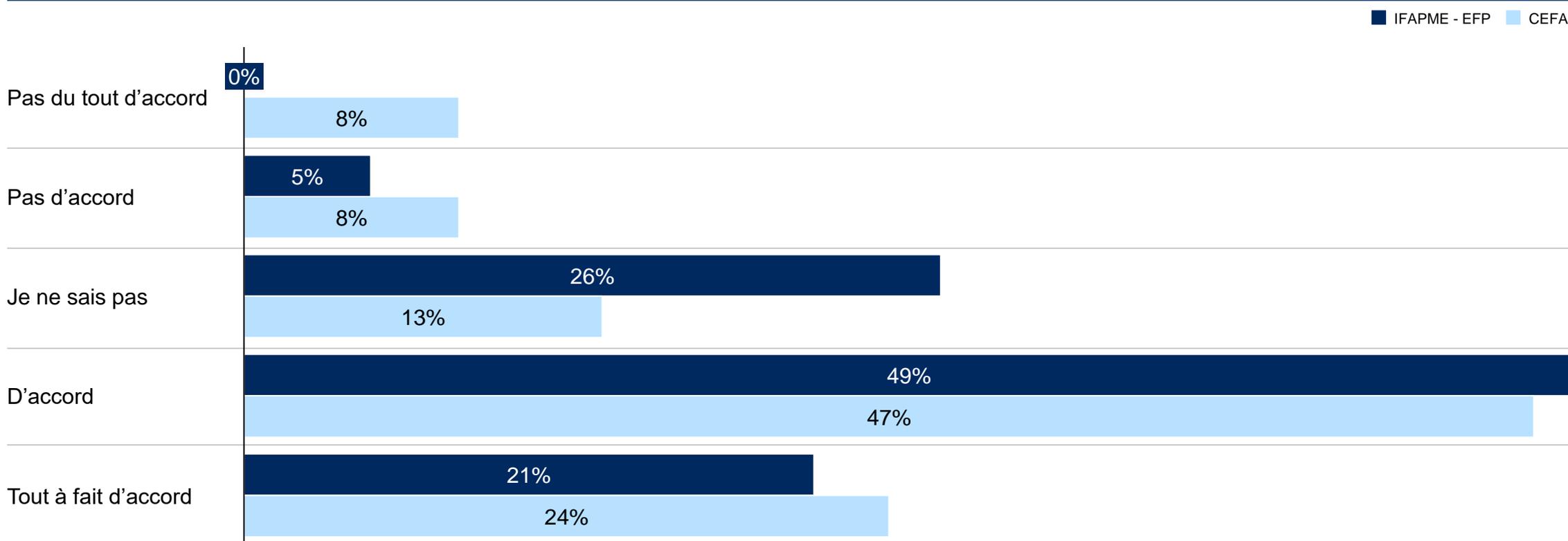
Fournir une **solution de raccordement** pour les élèves qui ne sont pas encore prêts pour la formation à l'alternance

C. ~70% des formateurs / enseignants estiment que le développement d'un programme préparatoire serait une bonne idée (réserve: échantillon limité sur base volontaire)

Selon les formateurs/enseignants

« Il serait utile de développer des programmes de préparation à l'alternance pour certains apprenants », % de répondants par réponse (N=81)

Réponses



C. En Wallonie et à Bruxelles, il existe certaines initiatives de préparation à l'alternance mais celles-ci demeurent limitées



Module de Formation Individualisé

Objectif: Retrouver l'envie d'apprendre et de s'orienter vers un métier

Public cible: Pour les élèves de 3ème et 4ème année, en obligation scolaire. Durée variable de 4 à 8h par semaine en fonction des besoins

Contenu

- Mise à niveau en connaissances élémentaires
- Elaboration d'un projet/orientation par des essais pratiques
- Mise à niveau savoir-être et vie en communauté

Impact: L'initiative MFI a eu un impact relativement limité depuis sa création

- 149 apprenants dans un MFI en 2020-2021, soit < 5% des nouveaux inscrits s'inscrivent au programme



Bruxelles Formation Tremplin et Tremplin Jeunes

Objectif: Aider les chercheurs d'emploi faiblement qualifiés à entrer dans un parcours de formation qualifiante et leur donner accès à un métier porteur d'emplois

Public cible: Pour les jeunes de 18-25 ans

Contenu

- Mise en place de bilans d'acquis de connaissances de bases.
- Orientation pour les personnes souhaitant entamer un parcours qualifiant
- Gestion de la sélection des candidats pour les entrées en formations qualifiantes à Bruxelles Formation
- Formations de remise à niveau générale ou ciblées pour certains métiers
- Formations qualifiantes organisées en partenariat avec des fonds sectoriels, des OISP ou encore avec des écoles d'enseignement de promotion sociale



Accord de coopération du 24 octobre 2008

Test de positionnement

- Identifier les lacunes des apprenants
- Opérateur doit garantir la **mise en place d'un programme de remédiation si échec d'un test de positionnement**



En réalité, l'EFP et l'IFAPME organisent un test de positionnement pour évaluer le niveau. Si le niveau est jugé trop faible, ils **renvoient ces personnes vers l'enseignement**

C. Zoom sur la Communauté germanophone - Le système en communauté germanophone met en place des programmes de préparation à l'alternance

Programme de transition

TZU - Teilzeitunterricht

Enseignement secondaire à **horaire réduit**

Accompagnement vers une **réinsertion dans l'enseignement professionnel** à travers l'orientation et le développement de connaissances académiques et sociales

Public cible

- À partir de 15 ans après avoir validé les deux premières années de secondaire

Contenu

- Cours généraux (Allemand, Français, mathématiques, etc.) en centre (2 jours par semaine)
- Stage d'observation et d'immersion de courte durée (3 jours par semaine)

Projet pilote

BIDA - Anlehre

Assurer la capacité de suivre un cursus d'apprentissage prometteur sans interruption du contrat d'apprentissage

Entretien proposé par une équipe composée d'un assistant social, d'un conseiller pédagogique et d'un psychologue

Public cible

- Préparation individuelle à destination des personnes ayant des compétences scolaires ou sociales insuffisantes et/ou besoin d'un soutien ciblé



Spécificité du système de la communauté germanophone

Population couverte

- ~78 000 habitants en communauté germanophone
- ~13 000 élèves dont ~700 suivent l'enseignement professionnel

2 opérateurs de formation

- TZU: école de transition
- IAWM: centre de formation

Rapprochement des compétences

- Ministre commun pour l'enseignement et la formation professionnelle

C. De nombreux pays misent sur une année préparatoire, souvent optionnelle, pour préparer les étudiants à la formation en alternance

Programme	Particularités	Impact
Année de préparation à l'alternance 	<ul style="list-style-type: none">• Année intégrée dans le cursus obligatoire comme 9^{ème} année• Principalement à destination des personnes porteuses d'un handicap ou de besoins spécifiques	83.6% Taux de réussite en 2020 d'une formation en alternance
Année de préparation à l'alternance 	<ul style="list-style-type: none">• Pour les personnes qui n'ont pas trouvé de contrat d'alternance• Formation de plein exercice par filière de formation	13% des apprenants participent au programme
Préapprentissage (APF) 	<ul style="list-style-type: none">• Deux formats: dual ou « orientation » (quand le choix d'orientation n'est pas établi)• Participation à des ateliers et à des stages• Durée variable en fonction des cantons et des écoles• A destination des personnes avec des lacunes scolaires ou sans place d'apprentissage	80% Taux de réussite moyen des formations en alternance
Pré-apprentissage 	<ul style="list-style-type: none">• Appel à projet démarré en 2019 par le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion• Objectif: 1.000 sites en France pour 75.000 bénéficiaires par an• Intégration avec d'autres initiatives telles que les « quartiers prioritaires de la ville »• Durée variable en fonction des écoles et des programmes	5% des apprenants participent au projet pilote
Cours de base de l'alternance 	<ul style="list-style-type: none">• Programme obligatoire de 20 semaines pour tous les apprenants (sauf les adultes obtenant une dispense à travers un test)• Module complémentaire de 20 semaines pour les jeunes sortant de l'école obligatoire	100% des apprenants participent au programme

Messages clés : Conditions d'accès et préparation à l'alternance

- C Le développement de programmes préparatoires:** Beaucoup d'acteurs mentionnent le programme préparatoire comme une solution à certaines faiblesses du système actuel pour améliorer l'expérience des apprenants, améliorer l'insertion dans les entreprises, réduire le taux d'abandon à travers une meilleure orientation et connaissance du monde du travail et fournir une solution de raccordement pour les élèves qui ne sont pas encore prêts pour la formation à l'alternance. En Wallonie et à Bruxelles, il existe certaines initiatives de préparation à l'alternance mais celles-ci demeurent limitées (e.g., Module de Formation Individualisé – MFI). Le système d'alternance en communauté germanophone met aussi en place des programmes de préparation à l'alternance souvent optionnels, tout comme de nombreux pays à l'international (Autriche, Allemagne, France, Suisse, Danemark)
- D La modularisation (à la hausse) de l'âge de début de l'alternance (en fonction des métiers et expériences):** L'âge minimal de l'entrée en alternance - 15 ans - est jugé trop bas par certains acteurs rencontrés. La comparaison internationale indique néanmoins que l'âge minimum d'accès à l'alternance est généralement le même qu'en Wallonie et à Bruxelles. Cependant, la part de mineurs en alternance est néanmoins plus limitée à l'étranger – 49% d'apprenants ont en moyenne moins de 18 ans en Wallonie et à Bruxelles alors qu'à l'international, on parle plutôt de 25-40%. Ceci s'explique notamment par le recours plus important à l'international à des programmes préparatoires à l'alternance
- E Les conditions d'organisation de l'alternance:** La perte de congés scolaires ainsi que le passage « d'un seul coup » à des horaires de travail (plus longs que les horaires scolaires) ressortent du diagnostic comme freins potentiels au passage vers l'alternance pour les jeunes apprenants. Certains appellent ainsi à la mise en place de conditions (progressives) d'entrée en alternance (notamment en termes de congés scolaires et d'horaires) afin de mieux attirer et y faciliter l'entrée des jeunes. De manière générale, la comparaison internationale n'indique cependant pas qu'il s'agisse d'une pratique répandue: dans les autres pays, les règles applicables aux apprenants en alternance sont généralement similaires à celles appliquées aux autres travailleurs de l'entreprise. Il ressort par ailleurs des retours des employeurs que l'imposition de conditions de travail plus flexibles spécifiquement pour les apprenants mineurs (congés plus longs, horaires de travail allégés, etc.) serait de nature à réduire significativement la volonté des employeurs de participer à l'alternance... et pourrait donc mettre à risque l'objectif de développement de l'alternance

D. L'âge minimal de l'entrée en alternance - 15 ans - est jugé trop bas par certains acteurs rencontrés

Situation actuelle de l'alternance en Wallonie et à Bruxelles

Début « théorique » à **15 ans**

Limitation de l'accès aux métiers selon **l'offre de formations** pour les jeunes

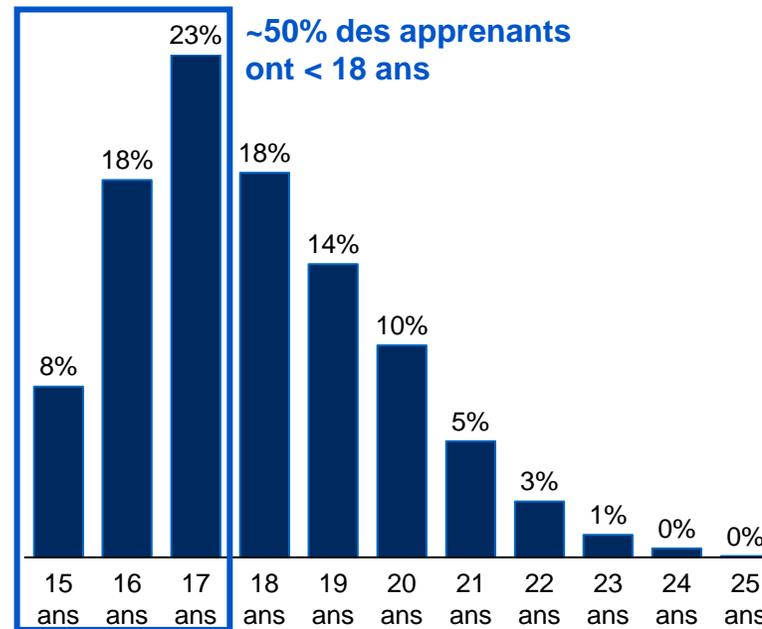
Restriction du travail des mineurs pour certains métiers suite à l'interdiction de **l'exposition à des produits, tâches et endroits dangereux**

Mêmes conditions de travail que les employés majeurs

~50% des apprenants sont mineurs

Nombre d'apprenants inscrits en formation en alternance par tranche d'âge au CEFA et à l'IFAPME, 2020-2021¹

N = 12 094



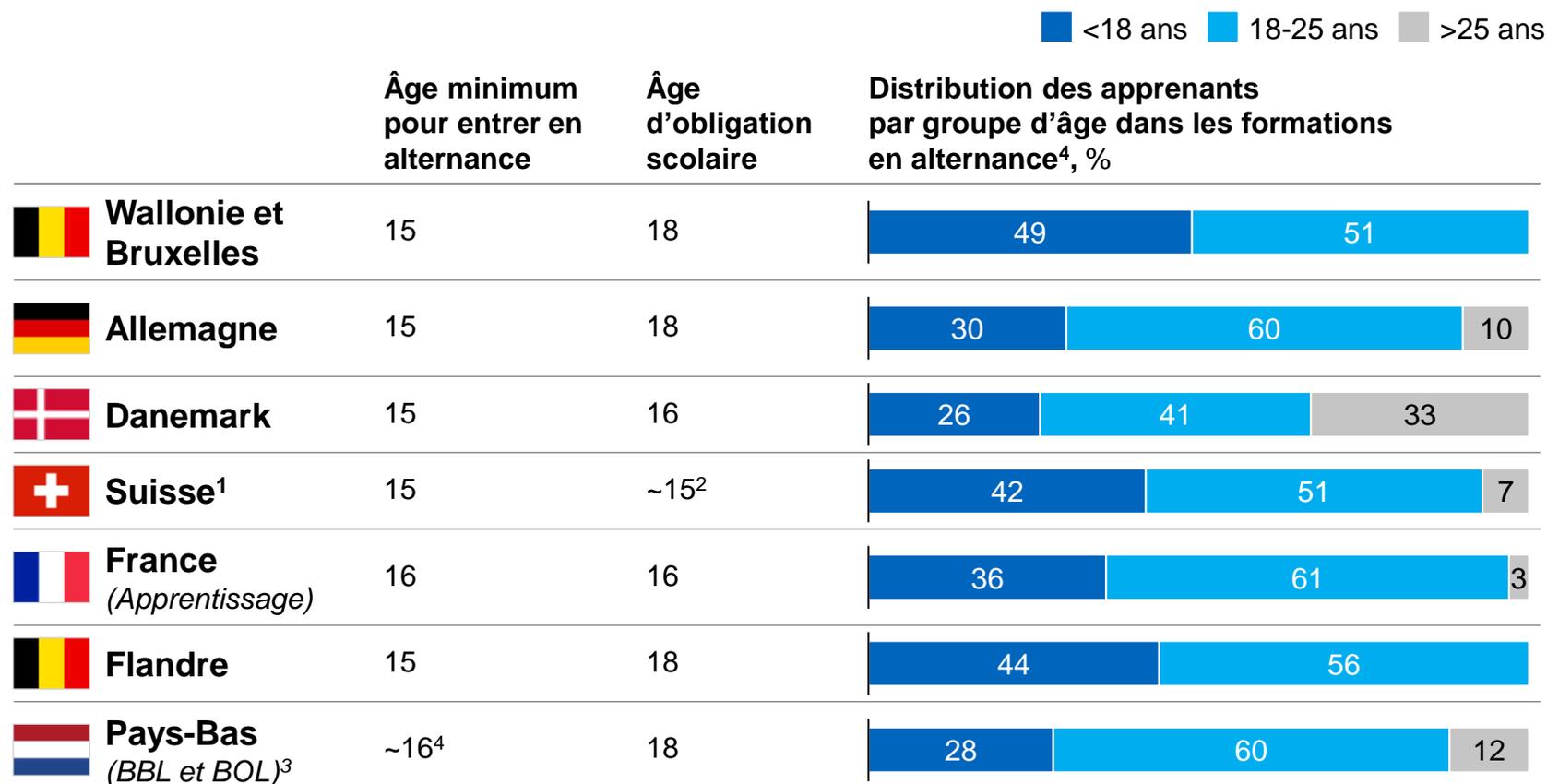
A leur âge, les jeunes ne comprennent pas encore la structure d'une entreprise. Ils ne **savent pas comment se comporter** avec les équipes ou les clients. C'est un frein important

Les entreprises ne veulent pas engager des apprenants trop jeunes. Cela représente un **risque trop élevé**, notamment en terme de **sécurité de l'apprenant et de l'équipe**

Nous n'engageons que les apprenants plus âgés car pour un travail sur **des activités confidentielles**, le manque de maturité pose problème

1. Il s'agit d'une consolidation des données fournies par les opérateurs de formation contenant le nombre d'inscrits chez chacun des opérateurs. Parcours apprentissages uniquement. Les données SFPME/EFPM ne sont pas prises en compte dans cette analyse. Cependant, l'EFPM rapporte 65% de mineurs dans ses formations en alternance

D. Au niveau international, l'âge minimum est généralement le même qu'en Wallonie et à Bruxelles – la part de mineurs est néanmoins plus limitée



La plupart des pays permettent aux jeunes de débiter un parcours en alternance à **15 ans** (à quelques exceptions près), comme en Belgique

Les **mineurs y représentent cependant une part plus importante** des apprenants en Wallonie et à Bruxelles (~50%) que dans les autres pays où l'alternance est parfois plus développé

- Ceci s'explique notamment par le **recours plus important de ces pays à des programmes préparatoires à l'alternance** pour les jeunes qui ne présentent pas, à 15 ans, le niveau de maturité ou les compétences requises pour commencer leur formation en alternance

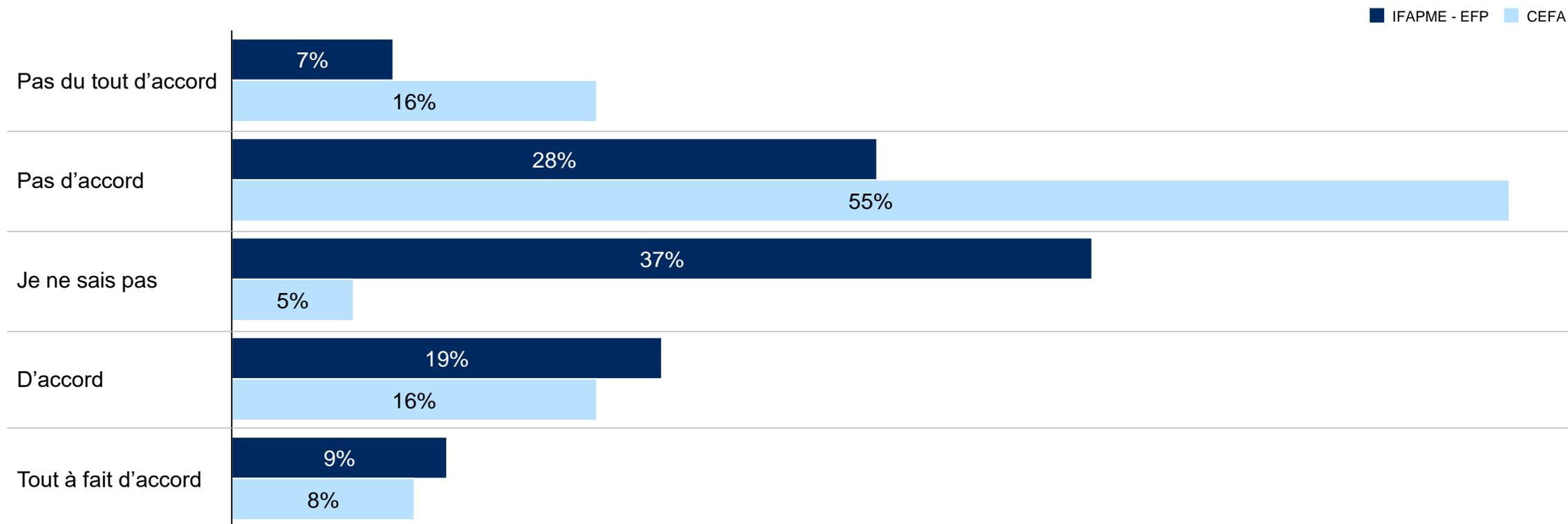
1. Basé sur les apprentis inscrits dans les formation AFC et CFC en Suisse en 2020-2021
2. Obligation jusqu'à la fin du premier degré de secondaire sauf dans le canton de Genève où l'école est obligatoire jusqu'à 18 ans
3. Calculé à partir des données CBS du nombre d'apprenants dans les programmes BOL et BBL en 2020/2021
4. L'âge minimal n'est pas défini de manière stricte mais moins de 1000 élèves inscrits ont 15 ans ou moins
5. La comparaison est à prendre à titre indicatif car dans certains pays les formations en alternance sortent du cadre stricte de l'enseignement

C. ~50% des formateurs / enseignants pensent que l'âge d'entrée en alternance ne devrait pas être augmenté (réserve: échantillon limité sur base volontaire)

Selon les formateurs/enseignants

Réponses

« L'âge d'entrée en alternance devrait être augmenté (au moins pour certains métiers) », en % de répondants par réponse (N=81)



Messages clés : Conditions d'accès et préparation à l'alternance

- C Le développement de programmes préparatoires:** Beaucoup d'acteurs mentionnent le programme préparatoire comme une solution à certaines faiblesses du système actuel pour améliorer l'expérience des apprenants, améliorer l'insertion dans les entreprises, réduire le taux d'abandon à travers une meilleure orientation et connaissance du monde du travail et fournir une solution de raccordement pour les élèves qui ne sont pas encore prêts pour la formation à l'alternance. En Wallonie et à Bruxelles, il existe certaines initiatives de préparation à l'alternance mais celles-ci demeurent limitées (e.g., Module de Formation Individualisé – MFI). Le système d'alternance en communauté germanophone met aussi en place des programmes de préparation à l'alternance souvent optionnels, tout comme de nombreux pays à l'international (Autriche, Allemagne, France, Suisse, Danemark)
- D La modularisation (à la hausse) de l'âge de début de l'alternance (en fonction des métiers et expériences):** L'âge minimal de l'entrée en alternance - 15 ans - est jugé trop bas par certains acteurs rencontrés. La comparaison internationale indique néanmoins que l'âge minimum d'accès à l'alternance est généralement le même qu'en Wallonie et à Bruxelles. Cependant, la part de mineurs en alternance est néanmoins plus limitée à l'étranger – 49% d'apprenants ont en moyenne moins de 18 ans en Wallonie et à Bruxelles alors qu'à l'international, on parle plutôt de 25-40%. Ceci s'explique notamment par le recours plus important à l'international à des programmes préparatoires à l'alternance
- E Les conditions d'organisation de l'alternance:** La perte de congés scolaires ainsi que le passage « d'un seul coup » à des horaires de travail (plus longs que les horaires scolaires) ressortent du diagnostic comme freins potentiels au passage vers l'alternance pour les jeunes apprenants. Certains appellent ainsi à la mise en place de conditions (progressives) d'entrée en alternance (notamment en termes de congés scolaires et d'horaires) afin de mieux attirer et y faciliter l'entrée des jeunes. De manière générale, la comparaison internationale n'indique cependant pas qu'il s'agisse d'une pratique répandue: dans les autres pays, les règles applicables aux apprenants en alternance sont généralement similaires à celles appliquées aux autres travailleurs de l'entreprise. Il ressort par ailleurs des retours des employeurs que l'imposition de conditions de travail plus flexibles spécifiquement pour les apprenants mineurs (congés plus longs, horaires de travail allégés, etc.) serait de nature à réduire significativement la volonté des employeurs de participer à l'alternance... et pourrait donc mettre à risque l'objectif de développement de l'alternance

E. La perte des congés scolaires et la charge de travail pour des mineurs semble être un frein au développement de l'alternance

Avantages et inconvénients les plus souvent rapportés par les apprenants de l'enquête IBEFE
Pourcentage d'interrogés rapportant les différents éléments comme des avantages ou des inconvénients

Zoom page suivante

			Situation des élèves de plein exercice	Situation des apprenants en alternance
Il y a des avantages...	 Apprendre un métier par la pratique	 22%	Apprentissage théorique et des compétences de base et avancées	Apprentissage des compétences d'un métier et de savoir-être par le travail
	 Gagner de l'argent	 20%	Pas de rémunération	Rémunération et incitant financiers
... et des inconvénients	 Perte des congés scolaires	 40%	Plus de 14 semaines de vacances par an	Alignement avec le nombre de jours de congés du secteur ¹ , et jusqu'à 20 jours supplémentaires non-payés en accord avec l'employeur
	 Rétribution estimée trop faible	 21%	Possibilité de gagner de l'argent avec un contrat étudiant	Rétribution mensuelle pour la formation et incitants financiers ponctuels (voir Section « Rétribution »)
	 Rythme fatigant	 16%	Environ 30-33 périodes de cours dans le même établissement	38 heures par semaine ² en combinaison du temps de transport de l'employeur et du centre
	 Réalisation de tâches ingrates	 10%	Pas applicable	Risques d'avoir des tâches ingrates selon les employeurs
	 Aucun avantage à l'alternance	 1%		

La perte de congés scolaires ainsi que le passage « d'un seul coup » à des horaires de travail (plus long que les horaires scolaires), ressortent des activités de diagnostic comme freins potentiels au passage vers l'alternance

Certains acteurs s'interrogent sur l'opportunité d'une « entrée progressive » en alternance qui permettrait, durant la ou les premières années de

- Conserver des congés similaires aux congés scolaires
- Réduire les horaires pour les jeunes mineurs

“ ” En première année de formation, les jeunes apprenants se heurtent à la **réalité du monde du travail et notamment à la fin des vacances scolaires, à un rythme parfois soutenu et à des exigences nouvelles**. Cette réalité du monde du travail décourage près d'un jeune sur trois pendant le premier trimestre de formation

1. Au minimum 20 jours de congé payés
 2. Peut varier en fonction des secteurs

E. Au niveau international, on constate peu de mécanismes de flexibilisation des modalités de travail propres aux apprenants en alternance

Thématique	Problème	Alternative internationale
Congé	Perte des congés scolaires par rapport à l'enseignement de plein exercice	 Le nombre de jours de congé diminue avec l'âge et commence à 30 jours pour les apprenants de 15 ans et 25 pour les apprenants de 17 ans
Rythme de travail	Difficulté pour l'apprenant dû à la combinaison du travail en entreprise et en centre de formation sur la semaine, voire la même journée	 Selon les certifications, l'organisation du programme varie (par exemple, 2 jours de formation et 3 jours en entreprise ou 15 jours de formation et 15 jours en entreprise)
		 Un an de formation au début de l'alternance suivi de plusieurs mois en entreprise entrecoupés de périodes de formation allant jusqu'à 3 mois
Protection des mineurs	Règles de travail spécifiques visant à protéger les mineurs	 Restriction de la formation à 328 métiers reconnus dans la législation sur plus de 500 métiers
		 Inscription des conditions spécifiques de travail pour les mineurs dans le code du travail (e.g., horaires: limitation du temps de travail par jour et par semaine)

De manière générale, dans les autres pays, les règles applicables aux apprenants en alternance sont généralement **similaires à celles appliquées aux autres travailleurs de l'entreprise**

Il ressort par ailleurs des retours des employeurs que **l'imposition de conditions de travail plus flexibles** spécifiquement pour les apprenants mineurs (congés plus longs, horaires de travail allégés...) serait de nature à **réduire significativement la volonté des employeurs de participer à l'alternance...** et pourrait donc mettre à risque l'objectif de développement de l'alternance

Contenu de ce chapitre

1 : Rémunération, incitants et obstacles à la formation

2 : Conditions d'accès et préparation à l'alternance

3 : Appariement entre l'offre et la demande de stage pour les apprenants en alternance

4 : Contrat d'alternance unique

5 : Accompagnement individualisé des apprenants

6 : Lutte contre le décrochage scolaire

7 : Sens et conditions de travail

Messages clés : La question de l'appariement entre l'offre et la demande de stage pour les apprenants

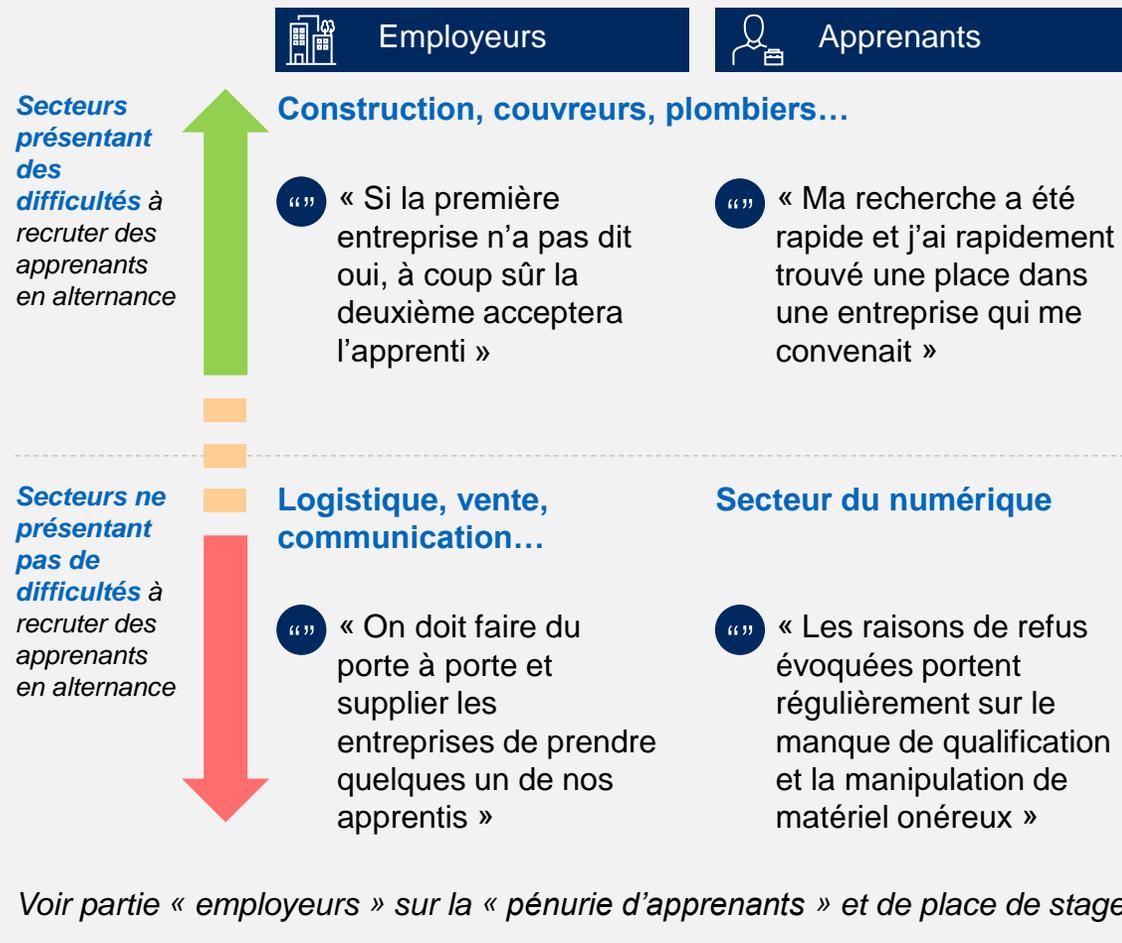
- A** Les **difficultés d'appariement entre apprenants et employeurs varient en fonction des secteurs**, mais sont partagées de manière générale par l'ensemble des acteurs de terrain. Selon les secteurs :
- Certaines **entreprises souhaiteraient accueillir plus d'apprenants en alternance mais ne parviennent pas à recruter suffisamment** faute d'apprenants disponible.
 - A l'inverse, **certains apprenants éprouvent des difficultés à trouver une place** dû partiellement à des facteurs économiques (pour certains secteurs), mais également notamment à un manque de visibilité des places disponibles.
- B** Les exemples internationaux permettent **d'identifier différentes actions à mettre en place afin d'améliorer l'appariement** entre apprenants et employeurs :
- Certains **existent déjà** en Wallonie et à Bruxelles, tels que
 - Des **événements promotionnel en personne** permettant la rencontre entre professionnels et apprenants (p. ex. foire à l'embauche),
 - **Des campagnes publicitaires** dans le but de promouvoir l'alternance de manière générale ou pour un secteur en particulier.
 - Certains **n'ont été mis en place que partiellement** en Wallonie et à Bruxelles, tels que
 - La mise à disposition d'**information générale sur l'alternance et sur le processus d'application** et les conditions de l'alternance – Voir Section « Accompagnement » dans la *Partie VII. Chapitre 1a. « Apprenants »*
 - Un **soutien / conseil individualisé** de la part des agences de l'emploi ou via des partenariats sectoriels – Voir *Partie VII. Chapitre 2a. / 2b. « Promotion et image des métiers et formations »* et « **Orientation vers la formation** »
 - Un élément n'a pas été mis en place à ce stade : une **plateforme centralisée** de l'offre de places en alternance.
- C** Ce dernier élément fait l'objet **d'un projet en cours à l'OFFA**. La **plateforme en cours de développement** permettra (1) la **publication de l'offre de place** en alternance par les employeurs, (2) la **vérification de l'agrégation** de l'employeur, (3) la **mise en relation des employeurs** avec les opérateurs et (4) **l'appariement/matching des offres** avec les apprenants, qui devront postuler aux offres qui les intéressent

La **création d'une plateforme d'appariement constitue une bonne initiative**; il n'est cependant **pas possible à ce stade de savoir si les conditions seront réunies pour qu'elle soit un succès**, notamment de savoir si **l'ensemble des opérateurs d'alternance** accepteront de « **jouer le jeu** » et de réorienter les employeurs / apprenants vers la plateforme

A. Les difficultés d'appariement entre apprenants et employeurs varient en fonction des secteurs, mais sont partagées de manière générale par l'ensemble des acteurs de terrain

NON EXHAUSTIF

En fonction des secteurs, les **expériences sont contrastées quand il s'agit de trouver des places pour les apprentis...**



... Cependant, il existe des **retours convergents des acteurs de terrain sur la difficulté** à recruter des apprentis et trouver une place en alternance

Certaines **entreprises souhaiteraient accueillir plus d'apprenants en alternance mais ne parviennent pas à recruter suffisamment** faute d'apprenants disponible

A l'inverse, **certains apprenants éprouvent des difficultés à trouver une place**, dû partiellement à des facteurs économiques (pour certains secteurs), mais également notamment à un manque de visibilité des places disponibles

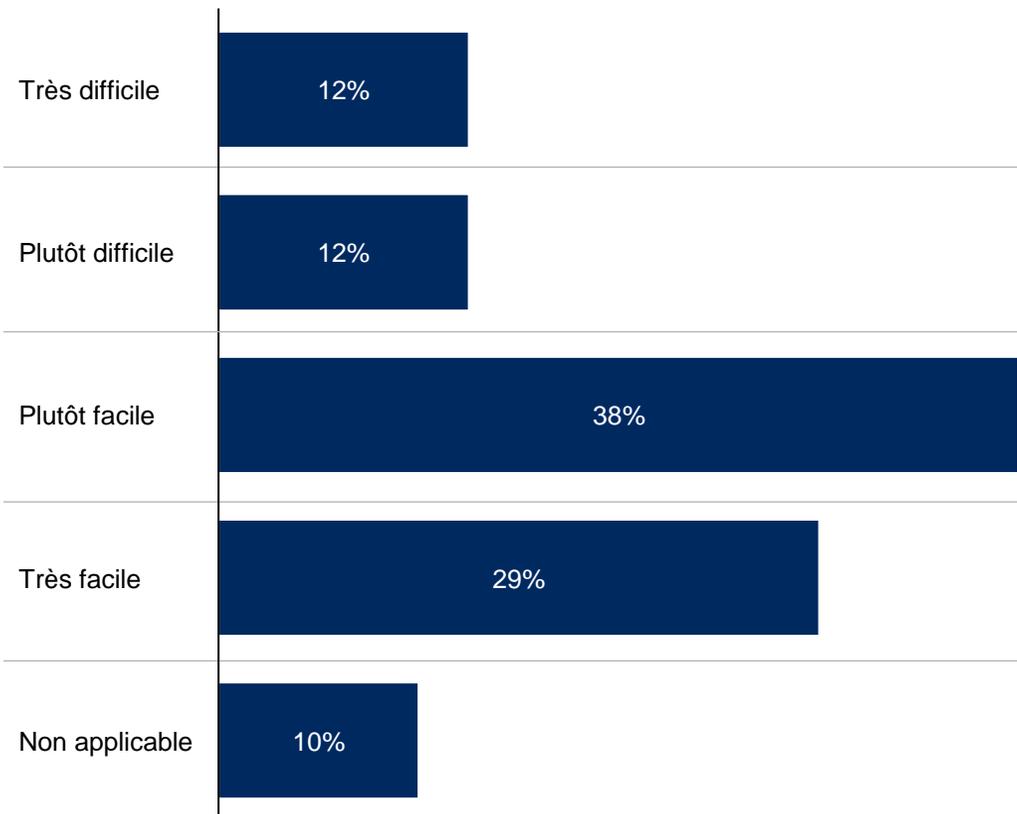
- « On ne sait pas comment promouvoir notre métier – les écoles ne nous contactent pas, on ne sait pas où (p. ex. sur quelle plateforme) promouvoir publiquement nos offres de stages / alternance »
- « Il faudrait arriver à terme à une gestion globalisée et cohérente de l'offre de stage, qui permette à chaque élève de satisfaire aux obligations imposées par sa grille horaire, quel que soit le dispositif et la filière. Une réflexion sur la possibilité de stages à l'étranger (pays limitrophes avec limite kilométrique) doit être également menée »



A. La perception de la facilité à trouver une place par les apprenants en alternance dans une entreprise semble variable, notamment selon le niveau de pénurie du secteur (réserve: échantillon limité sur base volontaire)

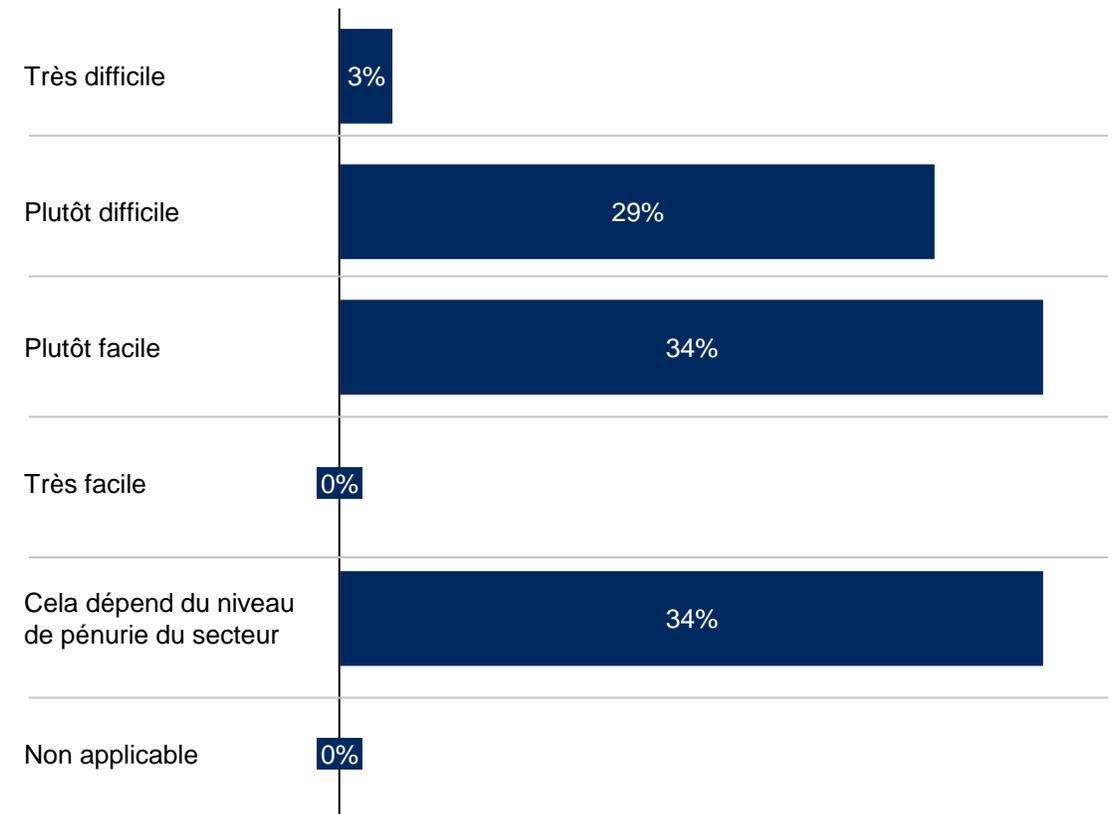
Selon les apprenants (alternance)

Réponses « A quel point cela a été difficile pour vous de trouver une place dans une entreprise ? », % de répondants par réponse (N=42)



Selon les formateurs / enseignants (alternance)

Réponses « De manière générale, à quel point est-il difficile pour les apprenants / élèves de trouver une place dans une entreprise ? », % de répondants par réponse (N=38)



B. Les exemples internationaux permettent d'identifier différentes actions à mettre en place afin d'améliorer l'appariement entre apprenants et employeurs

 Initiatives détaillées sur la page suivante

NON EXHAUSTIF



Existe en Wallonie et à Bruxelles



N'existe que partiellement en Wallonie et à Bruxelles



N'existe pas en Wallonie et à Bruxelles

Type d'initiative	Description	Situation en Wallonie et à Bruxelles	Exemples (non-exhaustif)	
 Information générale sur l'alternance et sur le processus d'application et les conditions de l'alternance	Informations à destinations des employeurs et apprenants afin de comprendre premièrement de manière générale l'alternance et ensuite les processus d'agrément et de recrutement en alternance ainsi que les conditions de candidature en alternance	 	<ul style="list-style-type: none"> Site de l'OFFA Site des différents opérateurs (IFAPME, SFPME-EFP) Portail de l'emploi et de la Formation Professionnelle (Wallonie) Belgium.be 	<p><i>Analysé</i> dans <i>Partie VII. Chapitre 2a. / 2b. « Promotion et image des métiers et formations »</i> et « <i>Orientation vers la formation</i> »</p>
 Plateforme centralisée de l'offre de places en alternance	Outil de « matching » permettant aux employeurs disposant d'un agrément de pouvoir poster des propositions de places de stage et aux apprenants de soumettre leur candidature à ces places de stage		<ul style="list-style-type: none"> Plateforme de « matching » de l'OFFA (en construction) 	<p><i>Détaillé sur les pages suivantes</i></p>
 Soutien et conseil individualisé de la part des agences de l'emploi et des partenariats sectoriels	Accompagnement et support de la part de professionnels de l'orientation vers l'alternance afin de répondre de manière individualisée aux questions des employeurs et apprenants		<ul style="list-style-type: none"> Coaches/représentant sectoriels (pour les employeurs) Réfèrent IFAPME / délégué à la tutelle de l'EFP (pour les apprenants) Service DORA de l'EFP (pour les apprenants) 	<p><i>Analysé</i> dans la Sous-section « <i>Accompagnement</i> » dans <i>Partie VII. Chapitre 1a. « Apprenants »</i></p>
 Evènements promotionnels en personne permettant la rencontre entre professionnels et apprenants (p. ex. foire à l'embauche)	Rassemblement d'employeurs d'une certaine région ou secteur afin de faire découvrir et d'informer les apprenants sur les possibilités et options en alternance		<ul style="list-style-type: none"> Job Fair Brussels Talentum Namur Salon de la Reconversion 	<p><i>Analysé</i> <i>Partie VII. Chapitre 2a. / 2b. « Promotion et image des métiers et formations »</i> et « <i>Orientation vers la formation</i> »</p>
 Campagnes publicitaires dans le but de promouvoir l'alternance de manière générale ou pour un secteur en particulier	Publicité ciblée afin de promouvoir l'alternance (dans son ensemble ou pour un secteur spécifique) auprès d'un public en particulier (employeur ou apprenant)		<ul style="list-style-type: none"> Alt+ : Campagne de l'OFFA pour promouvoir l'alternance auprès des apprenants, parents et employeurs Campagne Alternance du SNI 	<p><i>Analysé</i> <i>Partie VII. Chapitre 2a. / 2b. « Promotion et image des métiers et formations »</i> et « <i>Orientation vers la formation</i> »</p>

B. Quelques exemples de plateformes centralisées pour l'information et la promotion des métiers en Allemagne, France et Suisse, souvent sous la coordination d'un acteur principal (1/2)

NON EXHAUSTIF



En place



En place sous conditions

Pays	Éléments couverts	Opérateur central	Guichet unique pour les employeurs	Campagnes de promotion
Allemagne Plateforme de l'agence fédérale pour le travail 	Portail de recrutement <ul style="list-style-type: none"> Recherche d'apprenants selon différents critères (p.ex., éducation, région) Diffusion d'offres d'emploi de manière anonyme¹ ou publique Informations sur l'alternance <ul style="list-style-type: none"> Conditions pour former des apprenants Différents parcours de la formation en alternance Service conseil pour les employeurs (p.ex., recherche d'apprenants)	Agence fédérale pour le travail	Informations sur l'alternance Portail de recrutement Etablissement de contact avec les chambres de commerce pour les démarches de certification ²	«Été de l'alternance» <ul style="list-style-type: none"> Alliance entre plusieurs ministères (p.ex., travail, éducation) et représentants des employeurs (p.ex., syndicats, secteurs) Organisation d'événements de promotion et d'information (p.ex., semaines de stage, workshops d'orientation) dans chaque état fédéral pour employeurs et apprenants
France Portail de l'alternance 	Portail de recrutement <ul style="list-style-type: none"> Diffusion d'offres d'emploi Gestion de contrats en alternance actifs³ Informations sur l'alternance <ul style="list-style-type: none"> Guides détaillés sur les démarches administratives Détail des incitants financiers Outil de simulation des rétributions de l'apprenant et des aides financières	Ministère du Travail	Informations sur l'alternance Portail de recrutement Informations sur les démarches administratives et liens envers les autorités responsables ⁴ (p.ex., aide unique)	«#Démarretastory» <ul style="list-style-type: none"> Campagne d'information sur Youtube lancée en 2018 «fait par des apprentis, pour les apprentis» offrant des témoignages Hashtag dédié pour répondre à des questions dans les réseaux sociaux; plusieurs émissions diffusées en direct en ligne

1. Les entreprises peuvent restreindre la visibilité de l'offre d'emploi à l'agence fédérale qui établit le contact seulement lorsqu'il a une demande d'un apprenant propice 2. Les conditions de certification pour former des apprenants en alternance sont déterminées par les chambres de métiers (plus de détail dans la section 4 des pages suivantes) 3. Le dépôt des contrats d'alternance se fait auprès de l'opérateur de compétences depuis 2020 4. L'aide financière est payée par l'agence de services et de paiement après la régulation du contrat d'alternance auprès de l'opérateur de compétences

B. Quelques exemples de plateformes centralisées pour l'information et la promotion des métiers en Allemagne, France et Suisse, souvent sous la coordination d'un acteur principal (2/2)

NON EXHAUSTIF

✓ En place ✓ En place sous conditions

Pays	Éléments couverts	Opérateur central	Guichet unique pour les employeurs	Campagnes de promotion
<p>Suisse </p> <p>Plateformes des administrations cantonales et fédérales (exemple de la Thurgovie)</p> 	<p>Plateformes cantonales (p.ex., Thurgovie)</p> <ul style="list-style-type: none"> Informations sur les conditions pour former des apprenants et démarches administratives (p.ex., certification) Gestion des données des formations en alternance actives 	<p>✓ Responsabilité cantonale pour les démarches administratives respectives</p> <ul style="list-style-type: none"> Plateformes d'information centralisées offertes par les organisations fédérales² 	<p>✓ Plateformes cantonales offrent toutes les informations et démarches administratives nécessaires pour les employeurs</p>	<p>Différentes initiatives cantonales – p.ex. BIM Berufsinfo Messe (Foire d'information sur les métiers) dans les cantons de Solothurn et Aargau</p> <ul style="list-style-type: none"> Foire d'information pour apprenants, employeurs et formateurs Opportunité de publicité pour des employeurs recherchant des apprenants Sponsorisée par des entreprises comme Roche ou Bouygues
<p>orientation.ch</p> 	<p>Plateformes fédérales</p> <ul style="list-style-type: none"> orientation.ch – Portail de recrutement¹ (et d'information pour les apprenants) formationprof.ch – Portail d'information avec un lexique sur la formation en alternance et des guides sur les démarches administratives pour les employeurs (p.ex., certification, accompagnement) formationprofessionnelleplus.ch – Portail d'information et de statistiques avec un blog portant sur des développements récents et des liens envers les différentes plateformes pour employeurs 			

1. La soumission des postes d'alternance vacants se fait via les autorités cantonales 2. Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI); Centre suisse de services formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO)

C. L'OFFA est en cours de réalisation d'une plateforme de centralisation des offres de places en alternance

NON EXHAUSTIF

Situation actuelle et contexte

Il n'y a **pas de système centralisé** qui **permet à un représentant d'entreprise de poster une place de stage et de la soumettre automatiquement aux apprenants** associés aux opérateurs (CEFA, IFAPME, SFPME-EFP) avec lesquels l'entreprise veut travailler

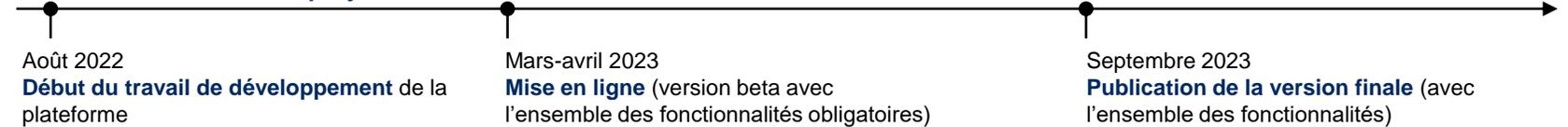
Au **niveau des opérateurs** de formation en alternance en tant que tel (CEFA, IFAPME, SFPME-EFP), il n'y a **pas de plateforme d'appariement** qui permet le **matching « apprenants-employeurs »**

Le **Forem** possède quant à lui **une plateforme, mais celle-ci n'est pas dédiée à l'alternance**

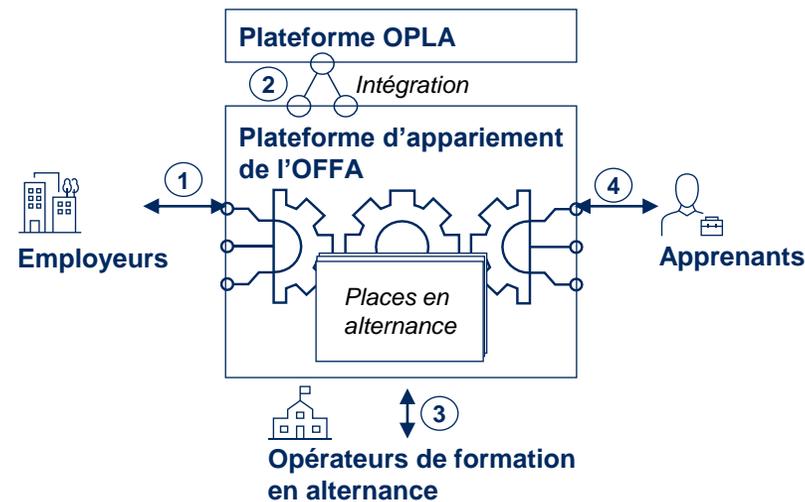


L'OFFA travaille sur le développement d'une plateforme permettant de centraliser les offres de places en alternance :

Statut et avancement du projet



Fonctionnement de la plateforme



- 1 **Publication de l'offre de place en alternance** - Les employeurs postent leurs places disponibles en alternance sur la plateforme en indiquant avec quel(s) opérateur(s) ils souhaitent travailler
- 2 **Vérification de l'agrégation de l'employeur** - La plateforme OPLA (gérée par l'OFFA) est intégrée à la plateforme d'appariement afin de vérifier que l'employeur est agréé pour la formation en alternance
- 3 **Mise en relation avec les opérateurs** - Les opérateurs sont avertis qu'un employeur a posté une offre de place en alternance
- 4 **Appariement avec les apprenants** - Les apprenants postulent pour les offres qui les intéressent, et sont mis en relation avec les employeurs et les opérateurs

Les 3 opérateurs d'alternance (CEFA, IFAPME, SFPME-EFP) seront inclus dans le projet de plateforme d'appariement, et les fonctionnalités ont été validées par l'ensemble des opérateurs

Il est prévu que la plateforme soit également ouverte à d'autres formes d'alternance dans le futur (Enseignement supérieur, Forem...).

C. La création d'une plateforme d'appariement semble être une bonne initiative; il n'est cependant pas possible à ce stade de savoir si les conditions seront réunies pour qu'elle soit un succès

NON EXHAUSTIF



Le projet de **nouvelle plateforme d'appariement** répond à un **réel besoin** exprimé par les différents acteurs en Wallonie et à Bruxelles



Le projet est également en ligne avec **plusieurs « bonnes pratiques »** identifiées à l'**international**, p.ex. :

- En étant un **guichet unique** pour toutes les offres de stages/alternance
- En étant **gérée par un acteur unique**, jouant le rôle « d'orchestrateur »

Cependant, plusieurs questions émergent concernant l'opérationnalisation du projet en cours :

- **L'ensemble des opérateurs d'alternance** accepteront-ils de « **jouer le jeu** » et de réorienter les employeurs / apprenants vers la plateforme ?
- En sera-t-il de même pour les autres **acteurs de l'orientation** ?
Voir *Partie VII. Chapitre 2a. / 2b. « Promotion et image des métiers et formations »* et « **Orientation vers la formation** »
- La plateforme disposera-t-elle d'une **visibilité suffisante auprès des employeurs et des apprenants** ?¹
- Les **moyens suffisants** seront-ils débloqués afin d'assurer **l'animation de la plateforme** et le **support à ses utilisateurs** ?²
- La création d'une **plateforme spécifique pour l'alternance** (séparée des outils utilisés par les agences de l'emploi) sera-t-elle une bonne chose ?
Ne faudrait-il pas prévoir **un lien et/ou des mécanismes plus spécifiques** pour que les agences de l'emploi puissent pleinement jouer leur jeu ?



Point d'attention principal

A l'heure actuelle, du fait des **concurrences de périmètre et de la « pénurie d'apprenants »**, les retours de terrain indiquent que les opérateurs d'alternance et les autres acteurs de l'orientation sont **peu enclins à partager leurs informations** avec les apprenants potentiels et les entreprises partenaires

Plusieurs acteurs soulignent que, sans changement de ce côté, il **sera difficile de faire de la nouvelle plateforme un outil réellement utilisé et efficace à l'échelle**



Au final, chacun veut garder ses apprenants et ses entreprises. Avoir une plateforme est en soi une bonne chose mais tant qu'on est dans le cadre actuel, chacun gardera ses propres informations et on risque d'avoir une plateforme qui ne fonctionne pas à son plein potentiel

Rappel :

- *Le problème principal de l'alternance est actuellement la difficulté à attirer suffisamment d'apprenants*
- *Adresser cette « pénurie d'apprenant » est une précondition à une utilité réelle de la nouvelle plateforme à l'échelle - Voir Partie VII. Chapitre 2a. / 2b. « Promotion et image des métiers et formations » et « Orientation vers la formation »*

1. Des budgets seront disponibles via le plan de relance, mais les modalités et temporalité de promotion restent à déterminer; 2. L'OFFA sera en charge de la maintenance de la plateforme (via une société tiers), des ressources limitées sont prévues pour le support aux utilisateurs

C. Allemagne - Zoom sur les initiatives améliorant l'appariement entre apprenants et employeurs



NON EXHAUSTIF

Type d'initiative	Exemple	Description
 Informations sur le processus d'application et les conditions de l'alternance	Duales-studium.de Studycheck.de	Site web s'adressant aux étudiants, aux entreprises et aux universités. Le site Web comprend des rapports d'expérience, des forums, un test personnel, des recommandations de programmes d'études individuels et d'autres fonctionnalités Site web proposant des informations sur différentes études, notamment une base de données sur les études en alternance et des informations sur les entreprises
 Plateforme centralisée de l'offre de places en alternance	Wegweiser Duales Studium <div data-bbox="402 618 1116 739" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 15 000 jeunes en fin de scolarité se sont abonnés à la lettre d'information hebdomadaire sur les emplois disponibles dans le cadre d'une double formation </div>	Informations complètes sur les études en alternance, notamment : <ul style="list-style-type: none"> • Une liste de toutes les universités qui proposent des programmes de double cursus ainsi que les entreprises qui offrent des places en alternance • Des nouvelles demandes d'emploi pour les étudiants en double cursus • Des informations sur les modèles d'étude, les exigences, la candidature et le salaire, ainsi que les rapports de terrain...
 Soutien et conseil individualisé de la part des agences de l'emploi et des partenariats sectoriels	Agentur für Arbeit (Agence pour l'Emploi)	L'Agentur für Arbeit (agence pour l'emploi) proposant des conseils en ligne pour trouver les études qui conviennent. Il est également possible d'obtenir des conseils individuels auprès de conseillers d'orientation professionnelle
 Événements promotionnels en personne permettant la rencontre entre professionnels et apprenants (p. ex. foire à l'embauche)	Karriere:dual Messe Duales Studium à Dortmund	Salon offrant la possibilité d'obtenir un aperçu des programmes d'études en alternance dans la région de Hambourg et dans le nord de l'Allemagne, ainsi que de nouer des contacts pour des demandes concrètes auprès des entreprises de formation Salon à Dortmund sur les études en alternance avec environ 25 entreprises. Le salon comprend des offres concrètes d'études en alternance
 Campagnes publicitaires dans le but de promouvoir l'alternance de manière générale ou pour un secteur en particulier	Alternance en Hesse Duales Studium (par le biais d'entreprises)	Campagne de promotion des études en alternance en Hesse, comprenant des événements, une plateforme d'information pour les entreprises et les étudiants et d'autres activités promotionnelles Les entreprises promeuvent également les études en alternance dans leurs campagnes de promotion des options d'études et/ou d'apprentissage, par exemple Telekom, Inwerken ou Fraunhofer Institut

C. France - Zoom sur les initiatives améliorant l'appariement entre apprenants et employeurs



NON EXHAUSTIF

Type d'initiative	Exemple	Description
 Informations sur le processus d'application et les conditions de l'alternance	Ministère du travail (travail-emploi.gouv.fr)	Site d'information sur la formation en alternance du ministère français du travail
 Plateforme centralisée de l'offre de places en alternance	1 jeune, 1 solution	Site officiel du programme "1 jeune, 1 solution" lancé à l'été 2020, intégrant des informations et une plateforme d'offres d'emploi
	Le portail de l'alternance (alternance.emploi.gouv.fr)	Portail officiel en ligne pour l'alternance, comprenant des informations pour les étudiants et les entreprises ainsi qu'une plateforme d'offres d'emploi
 Soutien et conseil individualisé de la part des agences de l'emploi et des partenariats sectoriels	Opérateurs de compétences (OPCO)	Agences chargées du financement et du suivi de l'apprentissage dans un secteur spécifique. Il existe 11 OPCO couvrant l'ensemble des secteurs et activités professionnels
 Événements promotionnels en personne permettant la rencontre entre professionnels et apprenants (p. ex. foire à l'embauche)	Semaine du double apprentissage	Plus de 900 événements d'une semaine pour communiquer sur les programmes de formation en alternance
	Salon Apprentissage et Alternance, Salon Sup'Alternance	Salon du double apprentissage organisé par une entreprise privée du secteur de l'éducation
 Campagnes publicitaires dans le but de promouvoir l'alternance de manière générale ou pour un secteur en particulier	Campagne de communication "1 jeune 1 solution"	Campagne de communication pour le programme "1 jeune, 1 solution" visant à dynamiser l'alternance et les autres modes d'insertion professionnelle (lancée le 31 mai 2021)

Contenu de ce chapitre

1 : Rémunération, incitants et obstacles à la formation

2 : Conditions d'accès et préparation à l'alternance

3 : Appariement entre l'offre et la demande de stage pour les apprenants en alternance

4 : Contrat d'alternance unique

5 : Accompagnement individualisé des apprenants

6 : Lutte contre le décrochage scolaire

7 : Sens et conditions de travail

Le Contrat d'Alternance Unique semble globalement bien accepté et (sous quelques réserves) appliqué en Belgique francophone

Zoom pages suivantes

Principales caractéristiques du Contrat d'Alternance Unique



Contrat unique, uniformisé pour l'**ensemble des opérateurs** dans toute la **Belgique francophone**



Remplace le contrat d'apprentissage des **classes moyennes** de l'IFAPME et du SFPME et la **convention d'insertion socio-professionnelle** des CEFA



Pilotage assuré par l'OFFA avec pour objectif une **harmonisation des pratiques entre les opérateurs de formation** et donc une **mobilité renforcée de l'apprenant**



Prévoit entre autres explicitement : une **unique période d'essai** d'un mois, les **obligations mutuelles des parties**, les **horaires** de formation en entreprise (minimum 20h/semaine sur base annuelle) et chez l'opérateur de formation, la rétribution de l'apprenant, les vacances annuelles, les modalités et causes de fin de contrat

Retour de la majorité des acteurs

De manière générale, le retour des nombreux acteurs rencontrés dans le cadre de l'Etat des lieux :

- N'a **pas fait remonter de critiques / demandes majeures d'adaptation des modalités** du Contrat d'Alternance Unique, lequel paraît globalement bien accepté dans son principe
- Indique que **les règles relatives au Contrat d'Alternance Unique** semblent « en théorie » **majoritairement respectées** par les acteurs

Quelques points d'amélioration sont cependant soulevés par les acteurs

A

L'opportunité de développer davantage une **meilleure connaissance et un respect effectif des modalités** du Contrat d'Alternance par l'ensemble des acteurs (p. ex. concernant la période d'essai, dont les modalités sont explicitement définies dans le contrat : Voir *Partie VII. Chapitre 1a. « Apprenants »*)

B

La question de la **diversification des modalités d'organisation** de l'alternance (Voir *Chapitre 1b. « Employeurs, secteurs et partenaires sociaux »*), laquelle n'est cependant pas particulièrement contrainte par les dispositions réglementaires actuelles

C

La question de **l'implication des secteurs dans le pilotage de l'alternance**, où certains regrettent le rôle plus important qui était le leur dans le cadre des Contrats d'Apprentissage Industriels (délivrance de l'agrément, autorité sur la rédaction et des modalités du contrat)

D

L'opportunité de **davantage moduler le niveau de rémunération par secteur**, lequel était plus élevé dans certains secteurs dans le cadre d'un CAI (voir ci-dessous et : Voir *Partie VII. Chapitre 1a. « Apprenants »*, Section « Rémunération »)

c **d** Zoom sur le CAI - En parallèle du Contrat d'Alternance unique subsiste encore au sein de certains secteurs le Contrat d'Apprentissage Industriel (CAI)

Communautés française et germanophone¹

Secteurs concernés	<ul style="list-style-type: none">▪ Immobilier (jusqu'à 2021)▪ Industrie alimentaire²▪ Constructions métallique, mécanique et électrique
Conditions d'accès	<ul style="list-style-type: none">▪ Pour l'entreprise, faire partie d'une des 3 commissions sectorielles des secteurs▪ Pour l'apprenant, être âgé de 15 à 21 ans (des dérogations sont possible au cas par cas)
Durée	<ul style="list-style-type: none">▪ Entre 10 et 36 mois▪ Déterminée par l'employeur, avec un droit de regard de la commission sectorielle
Modalités de formation	<ul style="list-style-type: none">▪ 3 jours par semaine en entreprise et 2 jours par semaine dans un centre de formation et pour maximum 2 ans par métier▪ Déterminées par l'employeur, avec un droit de regard de la commission sectorielle▪ Statut de l'apprenant plus proche du salarié au sens du droit du travail général (p. ex. possibilité de travail de nuit selon les secteurs)
Opérateur de pilotage	<ul style="list-style-type: none">▪ Pour la communauté française : OFAA▪ Pour la communauté germanophone : IAWN
Part des CAI dans l'Alternance	<ul style="list-style-type: none">▪ Très fluctuant entre les secteurs▪ En diminution constante depuis la création du contrat d'alternance unique : p.ex. dans le secteur de l'industrie alimentaire, passage de « ~200 CAI/an avant 2015 à ~20 CAI/an actuellement »³
Rémunération	<ul style="list-style-type: none">▪ 7 échelles de rémunération, basées sur l'âge▪ Comprise entre 520€ et 812€/mois en 2021, soit jusqu'au double d'une rémunération en contrat d'alternance classique

1. Pour la communauté Flamande : le contrat d'apprentissage industriel est abrogé depuis 2016

2. Ouvriers et employés

3. Chiffres donnés lors d'un entretien qualitatif à titre d'ordre de grandeur uniquement

C D Désormais concurrents sur des mêmes périmètres et modalités, le coût et la complexité des CAI explique leur perte de vitesse ces dernières années

L'attachement de certains acteurs au CAI s'explique par deux différences avec le Contrat d'Alternance Unique

1. Pour les secteurs, une plus grande implication dans le processus de décision et de mise en place de l'alternance ainsi que la suivi du parcours des apprenants

- Dans le cadre du CAI, la **demande d'agrément** des employeurs se fait **directement auprès de la commission sectorielle**, et non pas de l'opérateur de pilotage (OFFA ou IAWN)
- Les **conditions du contrat** (rémunération, horaires...) sont **revues et validées par la commission sectorielle, qui a autorité**
- Dans un CAI, **les secteurs sont les points de contact privilégiés des employeurs** et suivent l'apprentissage durant tout son déroulé

2. Une meilleure rémunération pour les apprenants

- Si elle est indexée sur le revenu minimum, la rémunération des apprenants n'est **pas indexée aux mêmes taux et peut varier du simple au double** entre les deux contrats.
- L'effet de seuil de rémunération est moins perceptible dans le CAI car elle dépend de leur **âge (7 échelles) quand** pour le Contrat d'Alternance Unique elle dépend du **niveau des apprenants (3 niveaux)**

Néanmoins, le CAI apparaît en perte de vitesse par rapport au Contrat d'Alternance¹

1. La plupart des secteurs concernés expriment leur satisfaction par rapport au Contrat d'Alternance Unique

- L'uniformisation du contrat **facilite la gestion juridique et administrative pour les employeurs**
- Le Contrat d'Alternance Unique bénéficie de **l'expertise des secteurs via les coachs sectoriels** (plusieurs réunions par an avec l'OFFA)²

2. Le principal point de douleur qui ressort de la généralisation du Contrat d'Alternance Unique est relatif à la moindre implication des secteurs dans l'établissement et le suivi des contrats

- Certains secteurs expriment le sentiment d'être passé d'un rôle central dans le CAI (délivrance des agréments, autorité sur les modalités du contrat) à un **rôle uniquement consultatif dans le Contrat d'Alternance Unique**
- Certains acteurs mentionnent que même dans le cadre de ce rôle consultatif – obligatoire à Bruxelles et optionnel en Wallonie - les secteurs sont parfois **« oubliés du processus de décision »** ou **non informés** de contrats signés



- Certains acteurs pensent qu'il serait possible de **repenser le CAI pour lui donner une valeur ajoutée et un périmètre différents du Contrat d'alternance³**
- Cependant, certains acteurs avancent que cela pourrait ne **pas suffire à compenser l'écart de coût des contrats**, dissuasif pour les employeurs
- Pour la majorité des acteurs rencontrés, **le CAI est « voué à disparaître » à moyen terme en faveur du contrat unique**



Avis des acteurs

Les partenaires sociaux sont vus par les opérateurs comme des auditeurs et des vérificateurs superflus

Membre de commission sectorielle

Les secteurs se sont battus pour le CAI car c'était le seul moyen de rester impliqués dans le processus, mais tout le monde soutient le contrat unique et le développement de l'alternance

Membre de commission sectorielle

Impliquer les secteurs crédibilise l'agrément donné aux entreprises (...) Il est vrai que l'obligation de consultation des secteurs n'est pas toujours bien respectée, on remarque des oublis

Opérateur

1. Parmi les secteurs mettant en place le CAI, certains connaissent une forte réduction du nombre de contrats signés depuis la mise en place du Contrat d'Alternance Unique (voir page précédente) voire ont décidé de ne plus le proposer (c'est le cas du secteur immobilier, et en réflexion dans le secteur de l'industrie alimentaire)

2. La consultation des secteurs lors de la signature d'un contrat d'apprentissage est obligatoire en Wallonie et optionnelle à Bruxelles

3. P. ex., certains acteurs mentionnent la possibilité de le réserver aux apprenants déjà qualifiés en recherche de spécialisation, ou aux diplômés d'un parcours de plein exercice

Contenu de ce chapitre

1 : Rémunération, incitants et obstacles à la formation

2 : Conditions d'accès et préparation à l'alternance

3 : Appariement entre l'offre et la demande de stage pour les apprenants en alternance

4 : Contrat d'alternance unique

5 : Accompagnement individualisé des apprenants

5.1 : Zoom sur l'alternance

5.2 : Zoom sur l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle en général

6 : Lutte contre le décrochage scolaire

7 : Sens et conditions de travail

Messages clés : Accompagnement individualisé des apprenants en alternance

Plusieurs acteurs accompagnent les apprenants vers et pendant leurs formations (e.g., accompagnateurs, soutien scolaire, tuteurs, parents, etc.). Les accompagnateurs jouent un rôle essentiel dans une formation en alternance de qualité. Ils représentent le lien entre l'apprenant, le centre de formation et l'entreprise, sont garants de la qualité de la formation et offre coaching, formation individuelle et soutien psychosocial aux apprenants. Il est à noter que les accompagnateurs font l'objet d'une dénomination particulière selon les opérateurs (i.e., accompagnateur en CEFA, délégué à la tutelle à l'EFP-SFPME, référent à l'IFAPME). Les opérateurs de formation en alternance en Wallonie et à Bruxelles ont également mis en place des outils de soutien aux apprenants avant et pendant leur formation (e.g., CEFAccroche, Plateforme D.O.R.A, etc.)

Les retours du terrain sont contrastés sur la qualité de l'accompagnement des apprenants en alternance :

- A Hétérogénéité des pratiques** : Il existe une hétérogénéité entre les opérateurs de formation quant aux missions, approches, outils et objectifs des accompagnateurs. Il n'y a pas de définition standardisée du rôle, des outils et des méthodes de travail des accompagnateurs, entraînant de fortes asymétries d'approches méthodologiques. Ceci engendre une qualité de l'accompagnement hétérogène et un ajout de complications inutiles pour les entreprises
- B Intensité de l'accompagnement** : Le nombre d'apprenants par accompagnateur varie entre opérateurs mais demeure globalement plus élevé au sein des opérateurs régionaux, soit moins d'apprenants par accompagnateur (1 pour ~23 dans les CEFA; 1 pour ~115 à ~165 au sein des opérateurs régionaux dont ~40 à 45 jeunes - sur lesquels sont concentrés la majorité des moyens d'accompagnateurs). Malgré une amélioration ces dernières années, les retours du terrain indiquent que, pour beaucoup d'acteurs, le nombre d'accompagnateurs reste insuffisant dans les opérateurs régionaux
- C Qualité du travail, formation et outils** : Les retours de terrain indiquent l'opportunité d'améliorer l'outillage, la formation des accompagnateurs ainsi que la formalisation des méthodes
- D Connaissances sectorielles** : À l'heure actuelle, les accompagnateurs sont généralement polyvalents entre plusieurs secteurs. Certains acteurs pointent vers la possibilité pour les accompagnateurs de se spécialiser par secteur, chaque secteur ayant des compétences et des savoir-faire qui lui sont propres et qui méritent le développement d'une expertise
- E Séparation des organisations et des rôles de formateur et d'accompagnateur** : Les fonctions de l'accompagnement et de la formation sont séparées en Wallonie et à Bruxelles. À Bruxelles, les organisations gérant ces fonctions sont séparées également (EFP/SFPME). En Wallonie, ces fonctions relèvent de la même organisation (réseau IFAPME), mais de département différent (centre pour les formateurs, institut IFAPME pour les accompagnateurs). Le caractère sous optimal (ou pas) de la séparation entre mission d'accompagnement et formation en centre (surtout à Bruxelles), tout comme la question de la séparation du rôle d'accompagnateur et de formateur, font l'objet de retours contrastés. D'autres pays ont mis en place des systèmes de suivi des apprenants où les fonctions sont fusionnées, notamment en Finlande ou l'accompagnement dans les entreprises est fait par les formateurs-métiers. Ceci est cependant loin d'être une généralité, d'autres systèmes séparant aussi ces fonctions (car elles requièrent des compétences différentes)

Plusieurs acteurs accompagnent les apprenants vers et pendant leur formation – cette section porte sur les accompagnateurs / référents / délégués à la Tutelle

	 Accompagnateurs	 Soutien scolaire¹	 Tuteurs	 Parents
Organisation	Opérateur de formation	Opérateur de formation	Employeur	NA
Rôles				
Recherche de contrat	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Accompagnement pédagogique	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Aide administrative	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Soutien psychosocial	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Actions concrètes	Rencontre régulière avec l'apprenant Suivi du développement des compétences <i>Détails dans les prochaines pages</i>	Entretien individuel Accompagnement dans les démarches administratives pour l'obtention de primes	Enseignement pratique des tâches Attribution des tâches Voir <i>Partie VII. Chapitre 1c. « Formateurs et enseignants »</i>	Soutien dans les choix d'études et d'entreprise Soutien moral et psychologique

Les accompagnateurs font l'objet d'une dénomination particulière selon les opérateurs :

Accompagnateur en CEFA 

Délégué à la tutelle en EFP 

Référent en IFAPME 

1. Il existe de nombreux rôles additionnels participant à l'accompagnement des apprenants tels les coordinateurs (gestion et questions administratives générales), les assistants des accompagnateurs (soutien administratif), les conseillers en orientation et les agents d'insertion (support dans la recherche de stage)

Note: pour cette section, les termes délégués à la tutelle (SFPME), référents (IFAPME) et accompagnateurs (CEFA) seront repris sous le nom d'accompagnateurs

Les accompagnateurs jouent un rôle essentiel dans une formation en alternance de qualité

“” La formation professionnelle implique non seulement une professionnalisation des jeunes en formation, mais elle exerce aussi une **influence profonde sur la construction identitaire des apprenants**. La formation de ces professionnels en devenir passe par un **processus collaboratif et situationnel** supposant des activités conjointes entre apprenants et personnes en charge de leur formation. Les pratiques d'accompagnement contribuent à **créer un lien avec le métier à apprendre et ainsi encouragent la construction d'une identité professionnelle**. La **qualité de cet accompagnement est dès lors essentielle pour sécuriser les parcours de formation des apprenants**.

Grandes missions des accompagnateurs:



Lien avec l'entreprise

Ils font le lien avec l'entreprise, ce qui est essentiel, car la **démarche de sortir de l'école et d'aller vers l'entreprise est compliquée** pour les adolescents

Le rôle des accompagnateurs est important pour **s'assurer que le jeune sera bien traité**



Soutien psychosocial

D'autres raisons familiales [...] entraînent des **situations de décrochage, voire d'absentéisme**. D'où le rôle important joué par les référents qui **devraient pouvoir s'appuyer sur un « plan d'accrochage »**

Les accompagnateurs ont un rôle qui va bien au-delà des contacts avec les employeurs et du suivi des apprenants : ils sont également des **assistants sociaux qui veillent à l'émancipation et la socialisation du jeune**



Coaching et formation individuelle

Le coaching et l'accompagnement individuel sont essentiels, il faudrait que chaque apprenant n'ait **qu'un seul accompagnateur**



Garant de la qualité de la formation

On s'attend à ce que les **accompagnateurs visitent les entreprises, rencontrent les acteurs et vérifient les conditions et l'environnement permettant un apprentissage de qualité pour l'apprenant**

Les opérateurs de formation en alternance en Wallonie et à Bruxelles ont mis en place des outils de soutien aux apprenants avant et pendant leur formation

Programmes mis en place pour soutenir les apprenants

	 CEFA	 IFAPME	 EFP/SFPME
Général	CEFAccroche <ul style="list-style-type: none"> Lutte contre les ruptures avec la scolarité avec suivi de la trajectoire des apprenants Suivi de l'insertion professionnelle Décentralisation au niveau des centres 	<ul style="list-style-type: none"> Référents et assistants référents Accompagnateurs insertion Conseillers orientation 	<ul style="list-style-type: none"> Délégués à la Tutelle SFPME Conseillers en orientation Plateforme D.O.R.A: information générale et de coaching en ligne pour développer ses compétences et accompagner l'apprenant Soutien des apprenants au niveau pédagogique, personnel, motivationnel
Recherche de stage	CEFAccroche <ul style="list-style-type: none"> Soutien à la recherche d'un contrat d'alternance <ul style="list-style-type: none"> Module de Formation Individualisée – MFI Contact avec les entreprises 	Accompagnateurs insertion (AI) <ul style="list-style-type: none"> Soutien dans les démarches administratives (entretien, etc.) Suivi et bilan de la recherche Conseillers orientation <ul style="list-style-type: none"> Connaissance de soi et des métiers 	Ateliers « Trouve Ton Stage » <ul style="list-style-type: none"> Développement des compétences liées à la recherche de stage (CV, organisation de la recherche, présentation, entretien d'embauche, etc.) Recherche Active de Stage <ul style="list-style-type: none"> Infrastructures de recherche de stage mises à dispositions (ordinateurs, téléphones, etc.)
Aide administrative	Soutien administratif pour les contrats et pour les primes	Accompagnement Cap Réussite <ul style="list-style-type: none"> Intermédiaire entre les équipes pédagogique et administrative 	Assistant de Délégué à la Tutelle <ul style="list-style-type: none"> Gestion des contrats d'alternance et conventions de stage, ainsi que des documents sociaux (allocations familiales, primes, etc) Suivi du dossier du patron formateur Point de contact entre l'élève et le patron formateur quant à la réussite du parcours et barème accordé
Soutien psychosocial	Centres psycho-médico-sociaux (CPMS) <ul style="list-style-type: none"> Aide psychologique, pédagogique, sociale, médicale et langagière Prévention d'éventuelles difficultés Informations sur les études, formations et professions 		Programmes de soutien <ul style="list-style-type: none"> Soutien psychologique Dispositif d'accrochage

Les retours du terrain sont contrastés sur la qualité de l'accompagnement des apprenants en alternance

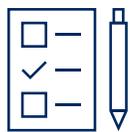
	A	B	C	D	E
Opportunité d'amélioration	Hétérogénéité des pratiques	Intensité de l'accompagnement	Qualité du travail, formation et outils	Connaissances sectorielles	Séparation des organisations et des rôles de formateur et d'accompagnateur
Description	Hétérogénéité quant aux missions, approches, outils et objectifs des accompagnateurs dans leur suivi des apprenants en fonction des divers opérateurs	Variation de l'intensité de l'accompagnement entre opérateurs, complexifiant le suivi à la fois pour l'apprenant et pour l'employeur	Opportunité de développer et d'harmoniser les procédures et outils pour standardiser / améliorer le travail des accompagnateurs	Opportunité de spécialiser les accompagnateurs par secteurs afin d'améliorer la pertinence de leur conseils / recommandations	En fonction des différents opérateurs, séparation des organisations et des rôles de formateur et d'accompagnateur
“ ”	Tous les opérateurs de formation ont des approches différentes	Nous devrions disposer de plus de temps à consacrer à l'accompagnement de chaque apprenant, notamment pour leur expliquer les codes, les obligations et les suivre; idéalement il y aurait 20 apprenants par accompagnateur (et pas plus de 25)	Aujourd'hui, tout le monde peut être accompagnateur, il n'y a pas de formation spécifique . Certains prennent un rôle administratif tandis que d'autres défendent les jeunes devant les entreprises	Il faudrait peut-être une approche sectorielle du rôle de l'apprenant avec des outils et une méthodologie dédiés	La séparation des missions d'accompagnement et de formation à Bruxelles vient d'un héritage historique sans aucune bonne justification

A. Hétérogénéité des pratiques – Il existe une certaine hétérogénéité entre les opérateurs de formation quant aux missions, approches, outils et objectifs des accompagnateurs



Il n'y a pas de définition standardisée du rôle et des méthodes de travail des accompagnateurs, entraînant de fortes asymétries d'approches méthodologiques

Voir page suivante



Il n'y a pas d'outils standardisés, entraînant une forte hétérogénéité des pratiques sur le terrain

- Au sein des différents établissements au sein d'un même type d'opérateur (e.g., entre établissements CEFA)
- Entre les différents opérateurs



Ceci pose problème à deux niveaux

- 1. Une qualité de l'accompagnement hétérogène**
- 2. Ajout de complications inutiles pour les entreprises**
- qui préfèrent ainsi travailler avec un seul opérateur de formation voulant s'assurer de bien comprendre les procédures et méthodes de travail d'une seule manière



*Chaque accompagnateur fait un peu à sa guise **selon sa propre méthode***

*La **qualité des accompagnateurs varie fortement entre les individus** sans qu'il semble y avoir de contrôle qualité : c'est dommageable pour les apprenants comme pour les employeurs*

*Pour les employeurs, cela constitue une lourdeur inutile: vous devez à chaque fois **vous adapter aux méthodes de travail différentes des accompagnateurs selon les opérateurs**; même les noms ne sont pas les mêmes !*

*Le problème est **particulièrement fort au niveau des CEFA** où les pratiques varient d'un établissement à l'autre; au moins, à l'IFAPME vous avez une organisation unique qui amène une certaine uniformité*

A. Hétérogénéité des pratiques – Zoom - Il existe une certaine hétérogénéité entre les opérateurs de formation quant à la définition des missions des accompagnateurs

Activités d'accompagnement en amont de la formation en alternance

Accompagnateurs



Missions:

- Intermédiaire de communication entre le jeune, l'entreprise, les parents et le CEFA
- Garant du projet de formation
- Appui psychologique et éducatif
- Personne ressource pour les questions administratives, juridiques et sociales
- Médiateur entre les entreprises et l'apprenant
- Suivi des contrats



Il n'y a **pas réellement de définition précise du rôle d'accompagnateur**. Nous priorisons une approche personnalisée pour chacun des élèves. Bien sûr, il y a des **grandes lignes à suivre, mais chacun est libre d'apporter sa propre approche pédagogique** en fonction des différentes situations

Délégués à la tutelle



Mission: Rôle de coordination et communication entre les acteurs entourant l'apprenant

Avec les apprenants

- Sensibilisation et orientation
- Soutien pendant la recherche de contrat à travers la mise à disposition d'une liste d'employeurs
- Suivi du bon déroulement de l'expérience en entreprise
- Médiateur en cas de conflit
- Voix délibérative en conseil de classe

Avec les entreprises

- Prospect des entreprises surtout pour les métiers en pénurie
- Chargé des agréments d'entreprise

Les délégués à la tutelle sont soutenus par d'autres acteurs

- Assistants
- Conseillers en orientation
- Accompagnateurs insertion

Référents



Missions:

- Orientation
- Soutien à la recherche d'un contrat d'alternance
- Aide aux démarches administratives liées à l'inscription
- Suivi du parcours de formation en établissant un plan de formation
- Gestion du respect du contrat d'alternance et du plan de formation
- Suivi de la présence à l'entreprise et aux cours en centre de formation
- Médiateur en cas de conflit

Les référents sont soutenus par des conseillers en orientation

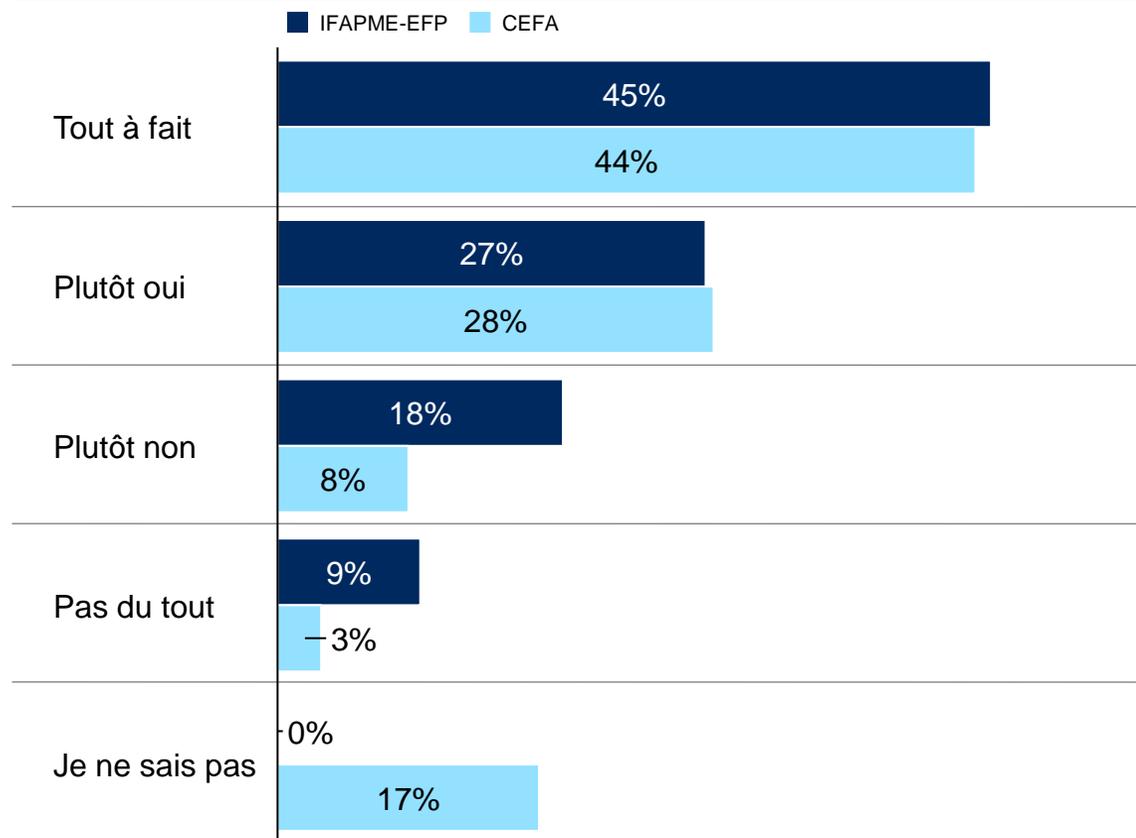
- Apport d'une vision réaliste et objective des métiers
- Soutien pendant la formation en alternance

A. Des retours contrastés de la part des apprenants et des formateurs/enseignants quant à la satisfaction de l'accompagnement des stages/de la formation en entreprise (réserve: échantillon limité sur base volontaire)

Selon les apprenants

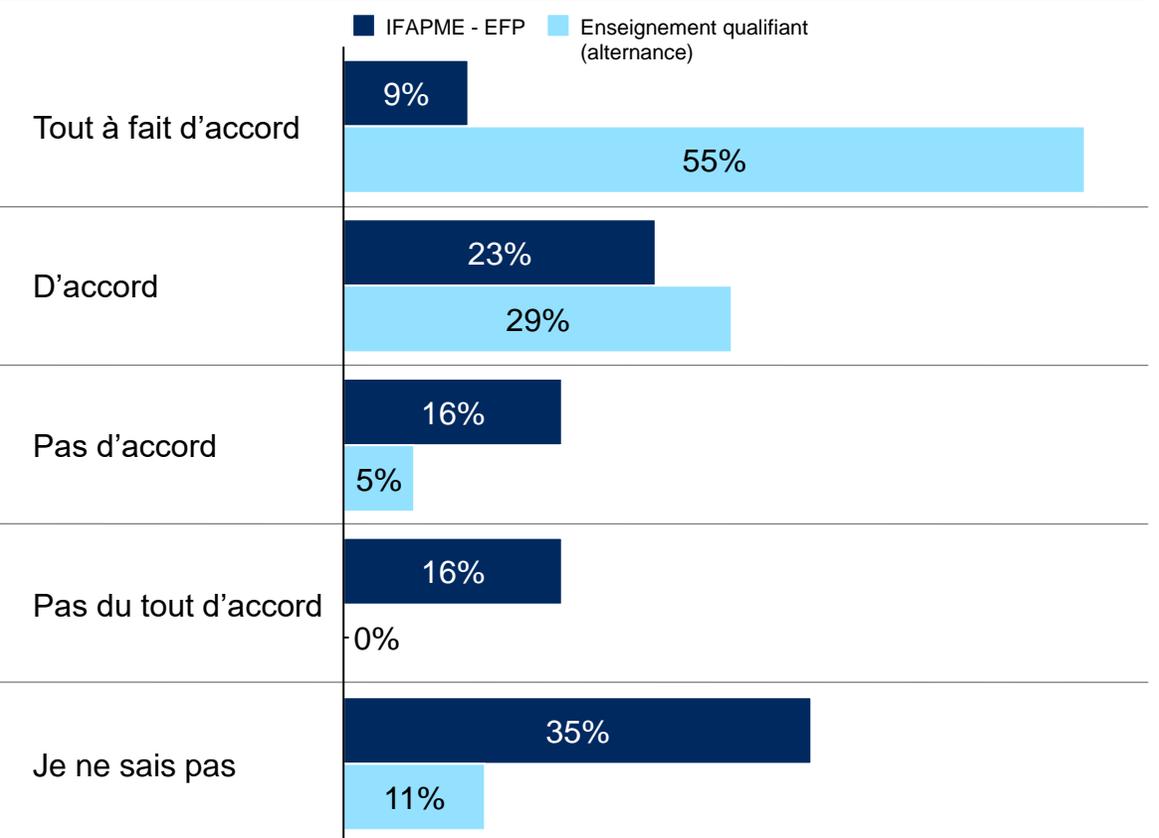
« Etes-vous satisfait(e) de l'accompagnement en entreprise (par l'accompagnateur ou référent de votre centre de formation) ? », % de répondants par réponse (N=47)

Réponses



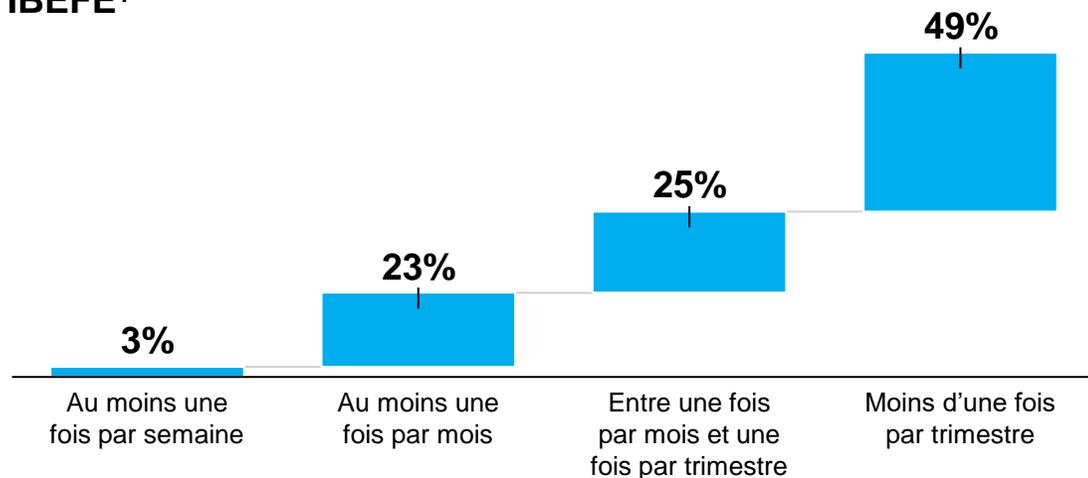
Selon les formateurs/enseignants

« En tant qu'enseignant / formateur, je suis satisfait de la formation et de la prise en charge de mes apprenants / élèves par les accompagnateurs / référents / délégués à la tutelle », % de répondants par réponse (N=81)



B. Intensité de l'accompagnement – Les apprenants indiquent une fréquence suffisante d'accompagnement mais pas les employeurs

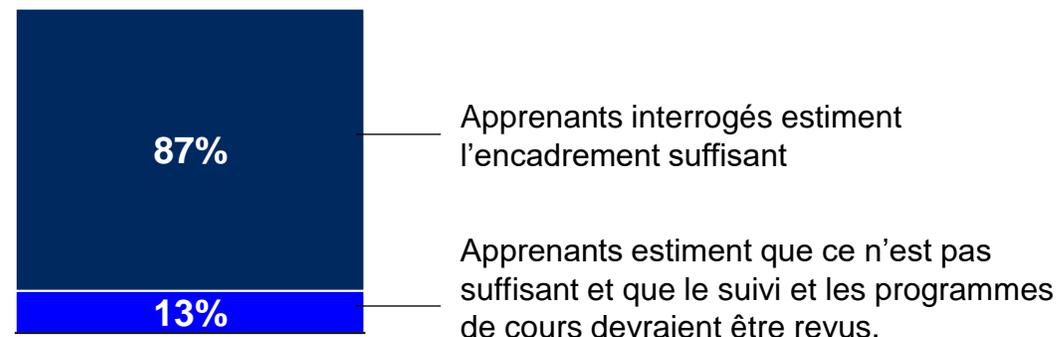
Fréquence de visites d'un accompagnateur en entreprise rapportée par les apprenants interrogés dans les enquêtes IBEFE¹



Le nombre d'apprenants par accompagnateur **ne permet pas à l'accompagnateur de rendre visite régulièrement aux apprenants**, surtout quand on voit le nombre d'autres missions à remplir

Je ne vois jamais d'accompagnateurs. Les accompagnateurs que j'ai invités sont débordés par un suivi administratif et sur papier mais n'ont pas le temps de venir voir les apprenants ni de discuter avec nous de nos besoins

Satisfaction des apprenants concernant la fréquence de visites d'un accompagnateur en entreprise, lorsqu'interrogés dans les enquêtes IBEFE¹



Bien que le nombre d'apprenants par accompagnateur est hétérogène en fonction des centres, **la fréquence de visites ne semble pas être un problème majeur du point de vue des apprenants**

Par contre, les **employeurs** rapportent **ne pas avoir** suffisamment de **lien** avec le centre de formation.

B. Intensité de l'accompagnement – Zoom - Les délégués à la tutelle à l'EFP-SFPME et les référents à l'IFAPME sont aidés par des assistants qui s'occupent majoritairement des tâches administratives ; en CEFA, les accompagnateurs ont aussi cette mission dans leur charge de travail

Accompagnateurs



Il n'y a pas de poste prévu en tant qu'assistant à l'accompagnateur.

De façon générale, la **gestion administrative** est prise en charge par l'accompagnateur soit :

- Par la gestion individuelle de ses dossiers
- Par la désignation d'un (ou plusieurs) accompagnateur(s) chargé(s) exclusivement de la gestion administrative.

Assistants du délégué à la tutelle

Missions:

- Encodage des contrats d'alternance et convention de stage
- Suivi du dossier du patron formateur (dossier établi pour l'agrément de l'entreprise)
- Remplissage des documents sociaux (allocations familiales, demande de dispense, prime tuteur, prime jeune)
- Information auprès du patron-formateur de la réussite ou l'échec de l'année académique de son apprenant et le cas échéant, l'adaptation du montant du barème accordé à l'apprenant

Chaque délégué à la tutelle a un assistant

Assistants du référent



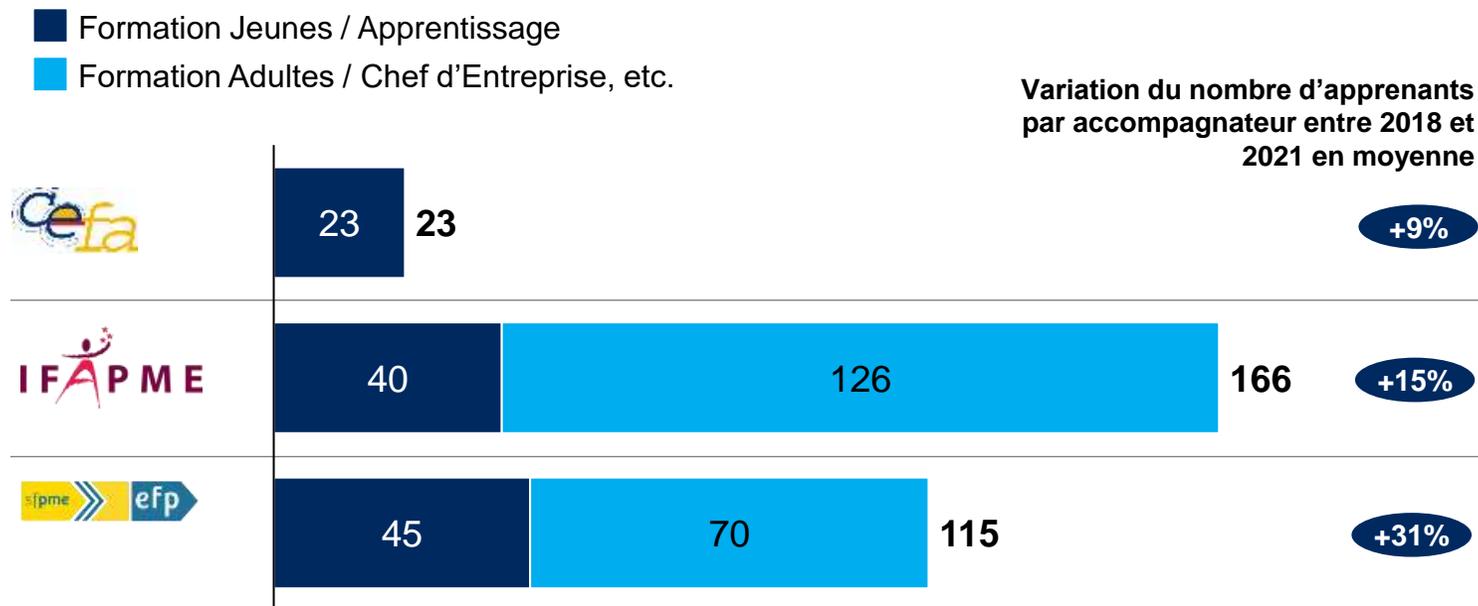
Missions:

- Aider le Référent IFAPME dans ses missions d'encadrement des apprenants et des entreprises de formation en assurant l'accueil des parties contractantes, l'information de base, l'encodage des informations et le volet administratif de la gestion des dossiers, et ce pour tous les types de contrat de formation en alternance (contrat d'alternance, convention de stage, formation alternée des demandeurs d'emploi ou autre)
- Être garant de la qualité (conformité, complétude) de l'information saisie dans l'application informatique ad hoc ou toute autre application de gestion de la relation usager
- Assurer un accueil optimal au sein des services de tutelle (physique et téléphonique) dans une logique réseau et être garant de la traçabilité informatique de chaque contact

Chaque assistant est attaché à 2 référents

B. Intensité de l'accompagnement – Le nombre d'apprenants par accompagnateurs a augmenté mais est, selon certains, toujours trop bas à l'IFAPME – EFP/SFPME

Nombre d'apprenants par accompagnateurs en 2021



“ En pratique, on encadre entre 40 et 50 apprenants car il n'y a pas assez de personnes pour accompagner de la même manière les apprenants et les chefs d'entreprise et on priorise les apprenants plus jeunes qui ont plus besoin de soutien

Méthodologie

Nombre d'Inscrits aux cours en centres de Formation (novembre 2021) en Apprentissage
Nombre d'inscrits aux cours en centres de Formation (novembre 2021) en Formation d'adultes
Nombre d'inscrits total aux cours en centres de Formation (novembre 2021)
Nombre de Référents IFAPME (RI) ETP (année civile 2020-2021)

Limite: Le nombre d'inscrits sur l'année scolaire est comparé au nombre de référents (RI) ETP sur l'année civile, en raison des données accessibles et représente ainsi un estimé au moment précis concerné.

Sources: Chiffres clés 2021 du Réseau IFAPME | Entretiens

Le nombre d'apprenants par accompagnateur varie entre opérateurs mais demeure globalement plus élevé au sein des opérateurs régionaux (moins d'apprenants par accompagnateur)

- 1 pour ~23 dans les CEFA
- 1 pour ~115 à ~165 au sein des opérateurs régionaux

Ratio de ~40 à 45 pour les jeunes (sur lesquels sont concentrés la majorité des moyens d'accompagnateurs)

À noter que la charge de travail des accompagnateurs peut varier en fonction de la présence d'un assistant pouvant les aider dans leurs diverses tâches administratives (aucun en CEFA, 1 pour 2 à l'IFAPME, et 1 pour 1 à l'EFP-SFPME – voir zoom page suivante)

Malgré une amélioration ces dernières années, les retours du terrain indique que, pour beaucoup d'acteurs, **le nombre d'accompagnateurs reste insuffisant**

C. Qualité du travail, formation et outils – Les retours de terrain indiquent l’opportunité d’améliorer l’outillage, la formation des accompagnateurs ainsi que la formalisation des approches

Dimensions de la qualité de l’accompagnement



Compétences et formation: Formations des accompagnateurs, stratégie pédagogique, expertise dans un secteur



Il faudrait prévoir des **formations destinées aux référents** sur la connaissance du système de formation en alternance et sur les **outils pour lutter contre le décrochage**

Le seul critère pour être accompagnateur en CEFA est de détenir une formation pédagogique. Tu peux être un bon prof, mais n'avoir aucune capacité d'aide pour des jeunes en difficulté. Que 2 jours de formation sont obligatoires par années, ce qui n'est évidemment pas suffisant. Autrement, chaque accompagnateur suit des formations à sa guise



Outils pédagogiques: Plans de formation, carnets de suivi, auto-évaluations, etc.

Il manque des **outils de suivi et de centralisation de l’information** qui soient accessibles par tous et qui conservent un historique dans le temps



Coordination et communication: Moyens de communication, accessibilité, régularité des communications, coordination avec les autres intervenants de la formation

Nous [les employeurs] ne voyons pas assez souvent les accompagnateurs. **On aurait beaucoup à gagner à avoir une relation plus proche pour aligner les besoins des apprenants et des centres de formation. Pour ce, il faudrait de meilleurs modes de communication**



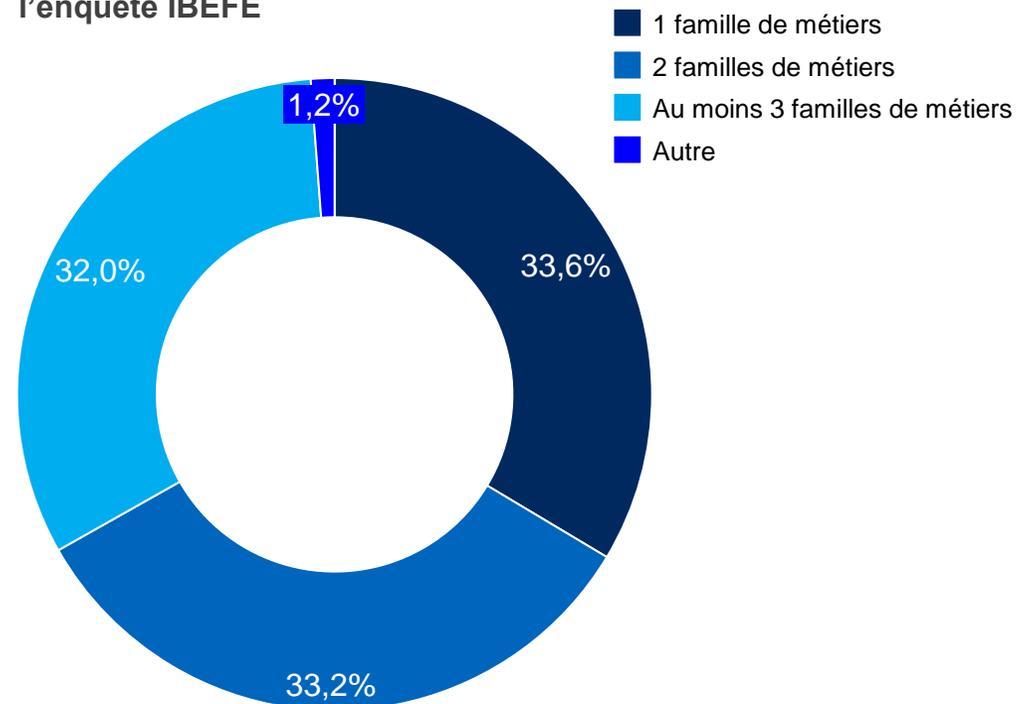
Processus de travail: Unique point de contact pour l’entreprise, méthode de travail rigoureuses et claires pour l’ensemble des acteurs, etc.

Chaque accompagnateur aborde ses tâches de manière différente. **Certains ont une approche plus pédagogique tandis que d’autres se concentrent sur les questions administratives.** Il est donc difficile de suivre la qualité de la formation

D. Connaissances sectorielles – Certains acteurs pointent vers la possibilité pour les accompagnateurs de se spécialiser par secteur

À l'heure actuelle, les accompagnateurs sont généralement polyvalents entre plusieurs secteurs

Répartition du nombre d'accompagnateurs en fonction du nombre de secteurs dont ils s'occupent pour les opérateurs de formation en alternance selon l'enquête IBEFE



Opportunité de renforcer la spécialisation par secteur

- Répartition par secteurs « similaires »
- Formations spécifiques
- Outils dédiés construits en fonction des besoins
- Développement de la relation entre les formateurs et les accompagnateurs

“ ” Ce qu'en pense les acteurs du terrain

Les accompagnateurs gagneraient à **être formés dans des secteurs particuliers** car il y a beaucoup de **spécificités et de vocabulaire technique**. Cela complexifie parfois les interactions avec les employeurs et les apprenants

Idéalement, il faudrait une pédagogie spécifique pour chaque secteur car ils ont chacun des **compétences et des savoir-faire qui leur sont propre** et qui méritent le développement d'une expertise

E. Séparation des organisations et des rôles de formateur et d'accompagnateur – D'autres pays ont mis en place des systèmes de suivi des apprenants où les fonctions sont fusionnées ; cela ne fait cependant pas l'unanimité

Situation en Wallonie et à Bruxelles

Les fonctions de l'accompagnement et de la formation sont **séparées**

- À **Bruxelles**, les organisations gérant ces fonctions sont séparées (EFP/SFPME) et les fonctions sont attribuées à des personnes distinctes
- En **Wallonie**, ces fonctions relèvent de la même organisation, mais dans des localisations différentes (IFAPME) et les fonctions sont attribuées à des personnes distinctes
- En **CEFA**, ces fonctions relèvent de la même organisation, mais sont attribuées à des personnes distinctes

Retour des acteurs

“” **Le caractère sous optimal de la séparation entre mission d'accompagnement et formation en centre (surtout à Bruxelles) fait l'objet de retours contrastés**

La situation à Bruxelles **complexifie inutilement la coordination entre centres de formation et entreprises**, pourtant essentielle au succès de l'alternance

Pour l'apprenant, c'est aussi une complexité de plus à gérer

Le problème se pose aussi en partie à l'IFAPME, où l'accompagnement est pris en charge par le niveau central et la formation gérée en centre, ainsi qu'en CEFA

“” **La question de la séparation du rôle d'accompagnateur et de formateur fait l'objet de retours contrastés**

Accompagnateur et formateurs sont **deux métiers différents** qui doivent être réalisés par des personnes différentes pour plus d'efficacité et une meilleure qualité

Le succès de l'alternance repose en grande partie sur la **capacité à adapter la formation pour chaque individu en fonction des activités de l'employeur, pour ainsi compléter en centre ce qui n'est pas fait en entreprise et vice versa**; la séparation des fonctions d'accompagnateur et de formateur en centre n'aide pas

Zoom | Dans certains systèmes les fonctions sont fusionnées

Accompagnement par les formateurs en centre



Accompagnement dans les entreprises fait par les formateurs métiers

Rôles

- Enseignement des cours spécifiques au métier de l'apprenant
- Orientation et développement d'un plan de formation avec l'apprenant
- Visite et vérification de l'environnement de travail
- Evaluation conjointe de l'apprenant avec le superviseur en centre, selon des critères nationaux

Contenu de ce chapitre

1 : Rémunération, incitants et obstacles à la formation

2 : Conditions d'accès et préparation à l'alternance

3 : Appariement entre l'offre et la demande de stage pour les apprenants en alternance

4 : Contrat d'alternance unique

5 : Accompagnement individualisé des apprenants

5.1 : Zoom sur l'alternance

5.2 : Zoom sur l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle en général

6 : Lutte contre le décrochage scolaire

7 : Sens et conditions de travail

Messages clés : Accompagnement individualisé des (candidats) apprenants dans l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle en général

A Les apprenants dans l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle font souvent **face à un ensemble de défis** qui vont **au-delà du développement de compétences et des difficultés d'apprentissage** pouvant mener à l'abandon du parcours de formation (p.ex. un climat et contexte familial / personnel instable, un contexte territorial difficile, un climat difficile au sein du lieu de formation, une distance aux savoir scolaires)

Afin de surmonter ces défis, les retours des acteurs et la littérature indiquent **l'opportunité de renforcer et de systématiser l'accompagnement socio-éducatif** des apprenants **pour réduire les taux d'abandon et de décrochage**

B **Dans la formation professionnelle**, en Wallonie et à Bruxelles (hors alternance: voir ci-dessus), le Forem a récemment mis en place (juillet 2022) un **dispositif d'accompagnement « socio-professionnel » renforcé**, comprenant une **prise en charge soutenue de ceux qui présentent des problématiques personnelles et des freins à l'emploi majeurs**

- La mise en place d'un accompagnement socio-éducatif adapté au Forem (sectoriel ou socio-professionnel) depuis juillet 2022 est un progrès significatif pour l'accompagnement des apprenants
- Dans la mesure où il s'agit d'un nouveau dispositif, l'évaluation (a) des moyens et méthodes déployés pour l'accompagnement des besoins des apprenants et (b) de l'impact sur le parcours des apprenants sort du cadre du présent diagnostic

C Dans **l'enseignement qualifiant de plein exercice**, il y a **peu de moyens spécifiques alloués** pour l'accompagnement socio-éducatif des élèves et de manière générale, les **moyens alloués sont insuffisants et parfois sous-utilisés**.

- D'après les acteurs interrogés :
 - Les **éducateurs jouent un rôle majeur** dans l'accompagnement socio-éducatif par **leur connaissance des élèves et leurs relations privilégiées** avec eux, mais (a) **leur nombre est trop limité** pour permettre un réel accompagnement individuel (plus de 100 élèves par éducateur en moyenne dans le secondaire) et (b) **le rôle qu'ils endossent semble parfois limité au rôle de « pion »** ou de support administratif ce qui ne laisse pas ou peu temps pour leur rôle d'accompagnateurs socio-éducatif des élèves
 - **Certains enseignants**, dont la tâche principale est l'enseignement, estiment **parfois que l'accompagnement socio-éducatif ne relève pas** de leur responsabilité
 - **Les centres CPMS**, dont ce n'est qu'une des missions, ne **sont pas en mesure de fournir un accompagnement individualisé systématique** des élèves
- Dans ce contexte, le **faible ratio élèves-enseignant** (s'expliquant notamment par l'existence de nombreuses options de très petites tailles) en Belgique amène certains acteurs à s'interroger sur l'opportunité d'allouer une **part plus importante des moyens de l'enseignement à l'accompagnement socio-éducatif** individuel des élèves

A. Les apprenants font face à un ensemble de défis qui vont au-delà du développement de compétences et des difficultés d'apprentissage pouvant mener à l'abandon du parcours de formation

NON EXHAUSTIF



Climat et contexte familial / personnel

- Distance socio-culturelle entre famille et milieu d'apprentissage
- Instabilité / fragilité de l'environnement familial (milieu carcéral, maladie, précarité du logement, etc.)
- Problèmes personnels de santé (physique ou mentale)

“ ” *Les apprenants ont souvent des **situations économiques et sociales fragiles** ou vivent un **éloignement de l'emploi dans leur milieu familial**. Un accompagnement plus adapté serait souvent fort bénéfique*



Contexte territorial

- Eloignement géographique entre habitat et établissement (trajets longs et coûteux)
- Environnement social défavorable à la formation et aux choix positifs

“ ” *Certains arrêtent de venir en cours tout simplement en raison de **trajets qui leur coûtent chers**. Et parfois on ne le sait même pas, ou alors on n'a pas les moyens de s'attaquer au problème*



Climat au sein du lieu de formation

- Mauvaises relations et situations de conflits (entre apprenants, apprenants-formateur, etc.)

Voir page suivante

“ ” *La **présence d'accompagnateurs et d'éducateurs pour aider les jeunes et les moins jeunes dans leurs relations interpersonnelles** au sein même des centres est fondamentale*



Distance aux savoirs scolaires

- Eloignement durable du milieu professionnel et / ou décrochage scolaire
- Perte de sens et désengagement de la formation d'enseignement / formation
- Ressenti d'une filière de formation peu valorisée

“ ” *Plusieurs de nos apprenants arrivent sans engagement, ni aucune confiance en eux. **Ceux-ci ont besoin d'un suivi adapté et continu pour les accrocher et les aider dans leur intégration sociale***

L'arrêt ou l'abandon de parcours des apprenants en formation est **parfois dû à des éléments autres que la capacité à apprendre et la volonté à réussir**

Les retours de certains acteurs indiquent l'opportunité de **renforcer et de systématiser l'accompagnement socio-éducatif des apprenants pour réduire les taux d'abandon et de décrochage**

A. Afin de surmonter ces défis, la littérature souligne l'importance de l'accompagnement socio-éducatif adapté dans la réussite des formations, qui peut se faire sous différentes formes

NON EXHAUSTIF

Un nombre croissant de recherches et recommandations internationales suggèrent...

 ...qu'un **accompagnement socio-éducatif adapté** des apprenants est un **élément important dans le succès des formations professionnelles**

 **L'accompagnement socio-éducatif adapté peut prendre plusieurs formes**

Extraits du rapport de l'OCDE sur l'enseignement et la formation professionnelle

“ ” Des **réformes substantielles sont nécessaires**. Désormais, le support en orientation et le support socio-psychologique doivent être séparés, avec du personnel qualifié de chaque côté. **L'accompagnement doit disposer de ressources adéquates, avec une certaine assurance de prestation proactive d'accompagnement individuel à des moments clés de la formation des apprenants**. Le personnel doit disposer d'une base indépendante et des liens solides entre les écoles et les employeurs locaux sont des moyens très importants de s'assurer d'un bon suivi des jeunes bout à bout

“ ” Il faut viser à **renforcer l'équité dans l'ensemble du système de formation professionnelle** : s'assurer que les abandons soient minimisés en accompagnant davantage les apprenants et que ceux qui abandonnent soient soutenus de manière adéquate

Extraits d'un rapport partagé par le CEDEFOP sur l'accompagnement socio-éducatif dans les établissements d'enseignement professionnel

“ ” Il y a une forte nécessité, **une urgence de développer un soutien socio-éducatif moderne pour les apprenants** en formation professionnelle et dans les établissements d'enseignement. Une partie importante d'entre eux **est influencée par de nombreux facteurs externes et circonstances socio-psychologiques diverses; environnements familiaux difficiles, abandons pédagogiques, comportements délinquants, manifestations de déviance, etc.**

“ ” Les objectifs d'un tel accompagnement se définissent comme suit : **aide à la prise en charge de son propre avenir par l'apprenant; développement de compétences sociales, développement de comportements de réussite; accent sur le développement personnel et la réalisation sociale, etc.**

Support le moins formel

- **Mentorat par les pairs** dans le cadre d'un programme officiel ou non
- Conseils et support informels des **enseignants, superviseurs, etc.**
- Fourniture **d'aides pédagogiques spécifiques pour aider les apprenants rencontrant des difficultés spécifiques** (p.ex., réorientation vers des services spécialisés externes au besoin, brochures d'orientation)
- **Suivi mensuel de la progression des apprenants par une personne dédiée et formée** (p.ex. suivi du progrès des apprenants et sessions de feedback, sessions de familiarisation avec le milieu professionnel, etc.)

Support le plus formel

B. Un dispositif d'accompagnement socio-éducatif est en déploiement au sein du Forem; l'enseignement qualifiant de plein exercice présente des dispositifs limités d'accompagnement mis en place à cet effet

NON EXHAUSTIF

À l'international



Accompagnement multilatéral au Québec

En **formation professionnelle**, des **services complémentaires sont offerts aux apprenants** qui rencontrent des difficultés dans leur cheminement, p.ex. :

- Des **services de soutien à l'apprentissage**, comme l'orthopédagogie ou le tutorat, qui favorisent la persévérance et la réussite scolaire et professionnelle
- Des **services d'aide, de promotion et de prévention**, qui visent le développement ou le maintien d'attitudes et de comportements bénéfiques pour la santé et le mieux-être;
- Des **services de vie étudiante**, qui privilégient un environnement stimulant



Accompagnement global en France chez Pôle Emploi

Modalité d'accompagnement qui **s'adresse aux personnes rencontrant des freins (sociaux, économiques...) à leur recherche d'emploi**

Double accompagnement réalisé par un conseiller Pôle Emploi et un « Référent social » :

- **Référent social**: Recherche de solutions pour faire face aux difficultés financières, administratives ou juridiques, liées au logement, à la santé, ou à la mobilité, etc.
- **Conseiller Pôle Emploi**: Définitions du projet de retour à l'emploi,, valorisation des compétences par rapport au projet et aux opportunités d'embauches et de formation professionnelle



Exemples en Wallonie et à Bruxelles

forem

A

Déploiement de l'accompagnement socio-éducatif adapté depuis juillet 2022

Différents types d'accompagnement, chacun **s'adressant à un public ayant une certain niveau de distance à l'emploi et de difficultés personnelles**

Le niveau d'accompagnement le plus élevé, « **l'accompagnement socio-professionnel** », vise des publics ayant des **freins à l'emploi majeurs (problèmes psychologiques et/ou comportementaux, maladies professionnelles, etc.)**

Il n'existe pas encore d'évaluation des dispositifs réalisés étant donné la nouveauté du dispositif

Les différents opérateurs mettent en place, de manière propre, un **accompagnement des apprenants avec des moyens diversifiés**



B

Accompagnement dans l'enseignement de plein-exercice

Peu de disposition d'accompagnement mis en place **dans le qualifiant** mais présence d'un accompagnement socio-éducatif dans l'enseignement, réalisé via :

- Les « **éducateurs** » **au sein des établissements... mais dont le nombre est jugé insuffisamment par un grand nombre d'acteurs**
- **Les enseignants** eux-mêmes dont la tâche principal est l'enseignement et qui, pour une partie, estiment que l'accompagnement socio-éducatif ne relève pas de leur responsabilité
- **Les conseillers CPMS** en charge notamment des questions d'orientation, **de vie familiale et sociale, de santé**, etc. mais dont le nombre est également limité

Le sujet de l'accompagnement dans l'alternance est l'objet de la Section précédente

B. Le Forem a récemment mis en place un dispositif d'accompagnement « socio-professionnel », comprenant une prise en charge soutenue de ceux qui présentent des problématiques personnelles et des freins à l'emploi majeurs

NON EXHAUSTIF

Le Forem propose un accompagnement avant et pendant la formation, afin de développer une orientation adaptée et un suivi continu, renforcée depuis juillet 2022

forem

4 types d'accompagnement sont prévus, en fonction de la proximité à l'emploi et de l'autonomie numérique du demandeur d'emploi :

Temporalité	Type	Public visé
Existant de manière équivalente avant juillet 2022	Accompagnement digital	Demandeurs d'emploi proches de l'emploi avec une autonomie numérique.
	E-conseil	Demandeurs d'emploi en capacité de gérer leur parcours vers l'emploi avec une certaine autonomie
Renforcé depuis juillet 2022	Accompagnement sectoriel	Demandeurs d'emploi avec un projet professionnel et/ou des compétences directement valorisables sur le marché de l'emploi (ou moyennant une formation qualifiante ou un complément de formation)
	Accompagnement socio-professionnel ² Prise en charge soutenue avec des interactions en vis-à-vis par un conseiller attitré	Demandeurs d'emploi qui présentent des problématiques particulières et des freins à l'emploi significatifs (problèmes psychologiques et/ou comportementaux, maladies professionnelles, etc.) Accompagnement le plus avancé, pouvant être qualifié de « socio-éducatif »/ adapté



La mise en place d'un accompagnement socio-éducatif adapté au Forem (sectoriel ou socio-professionnel) depuis juillet 2022 est un **progrès significatif pour l'accompagnement des apprenants**

L'évaluation (a) des moyens et méthodes déployés pour l'accompagnement des besoins des apprenants et (b) **de l'impact** sur le parcours des apprenants **sort du cadre du présent diagnostic**

1. Alerte de robustesse: La robustesse du positionnement métier est définie par un ensemble de critères permettant d'attester du sérieux du projet du demandeur d'emploi en fonction des compétences requises pour effectuer ce projet. En cas d'alerte, un profil est identifié comme non complet ou non autonome, et implique, par exemple, un besoin de formations supplémentaires

2. Il y a également des assistants sociaux et des psychologues qui sont disponibles en cas de difficultés plus sérieuses

C. Dans l'enseignement qualifiant de plein exercice, des moyens limités sont alloués pour l'accompagnement socio-éducatif des élèves et de manière générale, les moyens existants sont insuffisants et parfois sous-utilisés

NON EXHAUSTIF

Le retour d'une partie des acteurs indique que les moyens alloués seraient insuffisants afin de développer davantage l'accompagnement socio-éducatif dans l'enseignement secondaire de plein exercice

D'après les acteurs interrogés :



Les éducateurs jouent un rôle majeur dans l'accompagnement socio-éducatif par leur connaissance des élèves et leurs relations privilégiées avec eux, mais ...

- Leur nombre est trop limité pour permettre un réel accompagnement individuel (plus de 100 élèves par éducateur en moyenne); les règles de financement limitent en outre la conversion de périodes-professeur en postes d'éducateur
- Le rôle qu'ils endossent semble parfois limité au rôle de « pion » ou de support administratif ce qui ne laisse pas ou peu temps pour leur rôle d'accompagnateurs socio-éducatif des élèves



Certains enseignants, dont la tâche principale est l'enseignement, estiment parfois que l'accompagnement socio-éducatif ne relève pas de leur responsabilité



Les centres CPMS, dont ce n'est qu'une des missions, ne sont pas en mesure de fournir un accompagnement individualisé systématique des élèves

“” On voudrait bien faire plus mais les **moyens actuellement alloués aux écoles pour les éducateurs sont beaucoup trop limités** et on ne peut pas librement convertir le NTPP¹ en périodes avec des éducateurs

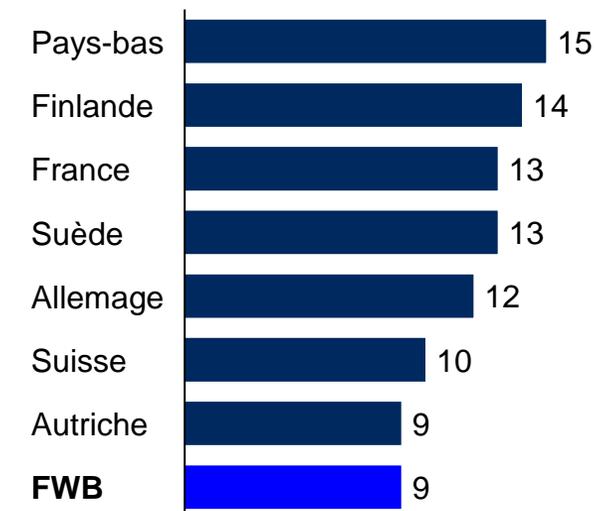
“” Pour réduire le décrochage, il faut absolument **accompagner mieux les élèves dans leurs problématiques personnelles**, qui sont en fait la cause du décrochage

“” On **sous-utilise le potentiel** des éducateurs

“” On a énormément de classes de petite taille car on n'organise pas les options de manière efficace. Autrement, **on pourrait enseigner au même nombre d'élèves avec un besoin en enseignants plus faible - ce qui permettrait à la fois de réduire la pénurie de formateurs et de dégager des moyens pour l'accompagnement des élèves**

Par ailleurs, la FWB a un ratio élèves-enseignant plus faible que d'autres pays européens

Ratio élève-enseignant au secondaire, 2018



Ce ratio faible s'explique notamment par l'existence de nombreuses options de très petites tailles

... et amène certains acteurs à s'interroger sur l'opportunité d'allouer une part plus importante des moyens de l'enseignement à l'accompagnement socio-éducatif individuel des élèves

Contenu de ce chapitre

1 : Rémunération, incitants et obstacles à la formation

2 : Conditions d'accès et préparation à l'alternance

3 : Appariement entre l'offre et la demande de stage pour les apprenants en alternance

4 : Contrat d'alternance unique

5 : Accompagnement individualisé des apprenants

6 : Lutte contre le décrochage scolaire

7 : Sens et conditions de travail

Messages clés : Lutte contre le décrochage scolaire

La question du décrochage scolaire est un des défis majeurs du système scolaire dans son ensemble.

Actuellement, ~**40 000 jeunes de 18 à 24 ans** sont **sans diplôme** du secondaire en FWB après avoir quitté l'enseignement. Le **taux de décrochage scolaire atteint 11% en FWB**, alors que d'autres pays montrent qu'il est possible **d'obtenir un taux sensiblement plus bas**. Les élèves sortant de l'enseignement sans diplôme sont en grande majorité **majeurs dans le qualifiant et ont déjà redoublé**

Dans le cadre du **pacte pour un enseignement d'excellence**, la FWB **s'est donné pour objectif une réduction de 50% du décrochage d'ici 2030**. Le décrochage scolaire avait été relativement stable sur la période pré-Covid; la crise de la Covid-19 a cependant mené à une augmentation de 28% du nombre d'élèves en situation de décrochage (signalés avec plus de 9 demi-jours d'absences non-justifiées)

Si la lutte contre le décrochage scolaire relève avant tout des compétences propres de la FWB, plusieurs points semblent **requérir une coordination intra-francophone ainsi que des initiatives communes**: (1) Il n'y a pas aujourd'hui de coordination entre les régions et la FWB dans le suivi individuel des majeurs en situation de décrochage; (2) Il y a une opportunité d'améliorer la coordination entre les régions et la FWB en matière d'initiatives / projets de lutte contre le décrochage au niveau local; (3) Les échanges automatiques de données entre la FWB et les régions – dans le respect du RGPD – pourraient être mutuellement bénéfiques; (4) L'offre de rattachement scolaire est aujourd'hui insuffisante, et il semble exister une opportunité à la fois de développer le rôle de l'EPS dans la prise en charge du décrochage scolaire, et potentiellement de faire jouer un rôle plus important aux régions dans ce domaine

De quoi parle-t-on lorsque l'on parle de décrochage scolaire?

Le décrochage scolaire correspond à 5 réalités



A Elèves en situation d'absentéisme injustifié

B Jeunes en âge d'obligation scolaire¹ non inscrits

C Elèves en déshérence (élèves inscrits ne s'étant jamais présentés)

D Elèves majeurs quittant précocement l'enseignement



E



Jeunes quittant l'enseignement sans diplôme ou qualification

Causes et parcours du décrochage scolaire: La littérature scientifique n'identifie pas de « profil type » du décrochage, mais une accumulation et combinaison de multiples facteurs

Climat et contexte familial

- Situation économique et sociale fragile et/ou chômage des parents
- Séparation, divorces, famille monoparentale
- Absence de diplôme des parents ou distance socio-culturelle entre famille et école
- Non maîtrise de la langue par les parents
- Familles non inscrites au registre national
- Méconnaissance de l'obligation scolaire

Expérience scolaire négative

- Forte distance aux savoirs scolaires
- Perte de sens et désengagement scolaire (ennui, découragement et manque de motivation)
- Orientation contrainte
- Renvoi
- Etiquetage de mauvais élève et sentiment d'échec
- Harcèlement scolaire
- Mauvaises relations et situations de conflits (entre élèves, élève-professeur, etc.), sentiment d'injustice



Difficultés pédagogiques

- Problème de santé (maladie, handicap)
- Difficultés d'apprentissage (trouble de l'attention, dyslexie, etc.)
- Non maîtrise de la langue par l'élève
- Redoublement ou retard scolaire

Contexte territorial difficile

- Difficultés économiques et sociales
- Offre de formation peu diversifiée
- Eloignement géographique entre habitat et établissement (trajet long / coûteux)
- Marché local du travail attractif en emplois peu qualifiés

Ecole en difficulté

- Absentéisme scolaire élevé dans l'école
- Ecole dysfonctionnelle
- Non mixité sociale des élèves
- Absentéisme élevé dans l'équipe éducative
- Pratiques pédagogiques peu valorisantes
- Compétition
- Filière de formation professionnelle peu attractive

L'abandon en cours de formation et le décrochage scolaire sont liés à une multitude de facteurs explicatifs potentiels traités dans d'autres parties de l'Etat des lieux

Si la thématique de la « l'abandon des formations » apparaît comme un **défi clé à relever**, elle

- **relève** potentiellement d'une **multitude de causes racines** dont (mais pas seulement) la promotion des métiers et l'orientation vers la formation
- appelle, à ce titre, des **actions diverses** adressant spécifiquement chacune de ces causes racines

Les différents leviers d'actions seront **étudiés de manière séparée** dans le reste de l'Etat des lieux: voir renvois aux Sections à droite de cette page

Note: les éléments transversaux relatifs à la lutte contre le décrochage scolaire qui ne sont pas propre au qualifiant ne sont pas traités dans le présent diagnostic dans la mesure où ils sont couverts par le chantier « Décrochage » du Pacte pour un Enseignement d'Excellence ¹

Dimension du diagnostic en lien avec le décrochage couvertes dans le présent Etat des lieux	Ces points sont traités dans les parties suivantes du diagnostic
 L'orientation vers la « bonne formation »	Voir <i>Partie VII. Chapitre 2a. / 2b.</i> « Promotion et image des métiers et formations » et « Orientation vers la formation »
 Intérêt et sens des apprentissages ; pédagogies adaptées	Voir <i>autres Sections de ce Chapitre et Partie VII. Chapitre 2c.</i> « Pédagogie et compétences transversales »
 Suivi et accompagnement des apprenants	Voir <i>Autres Sections de ce Chapitre</i>
 Sens du travail et conditions de travail	
 Statut social et « politiques d'activation »	
 Incitants (financiers et non-financiers) à la formation	

1. Les éléments transversaux relatifs à la lutte contre le décrochage scolaire qui ne sont pas propre au qualifiant ne sont pas traités dans le présent diagnostic dans la mesure où ils sont couverts par le chantier « Décrochage » du Pacte pour un Enseignement d'Excellence

La FWB a un taux de décrochage scolaire de 11% alors que d'autres pays montrent qu'il est possible d'atteindre un taux moins élevé

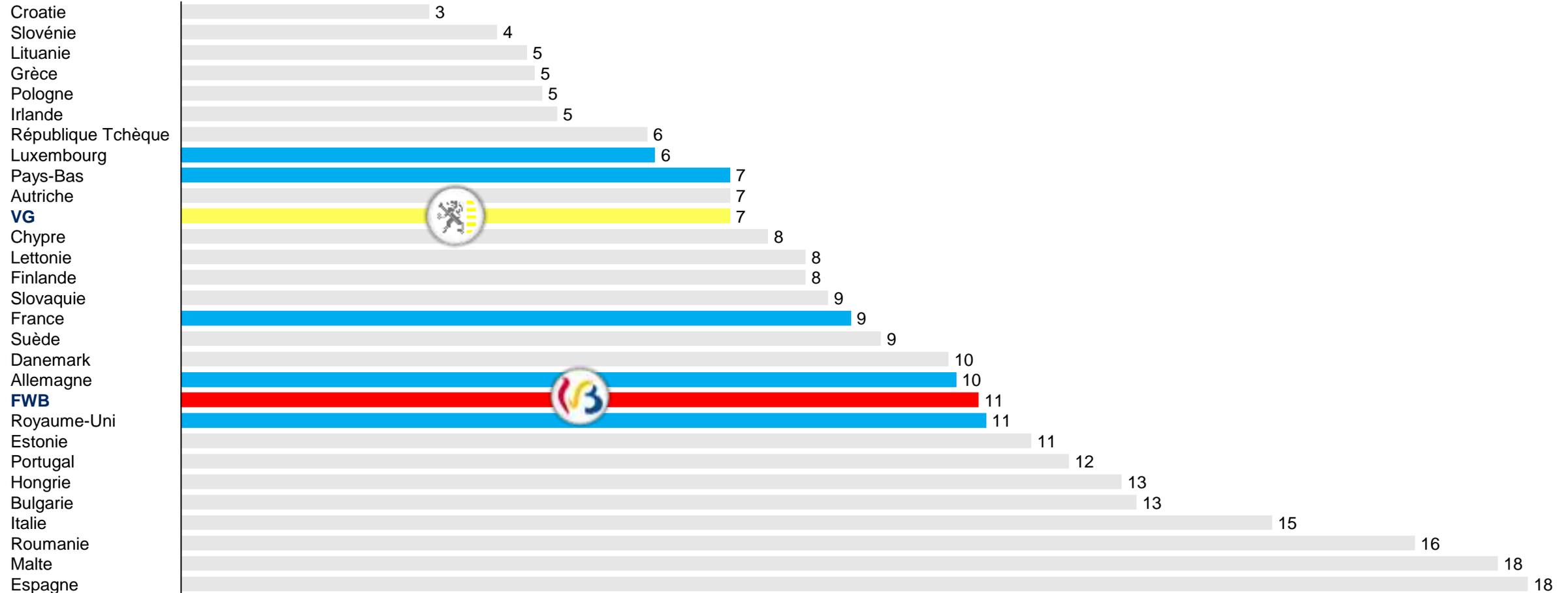
■ Pays voisins de la FWB

PRELIMINARY

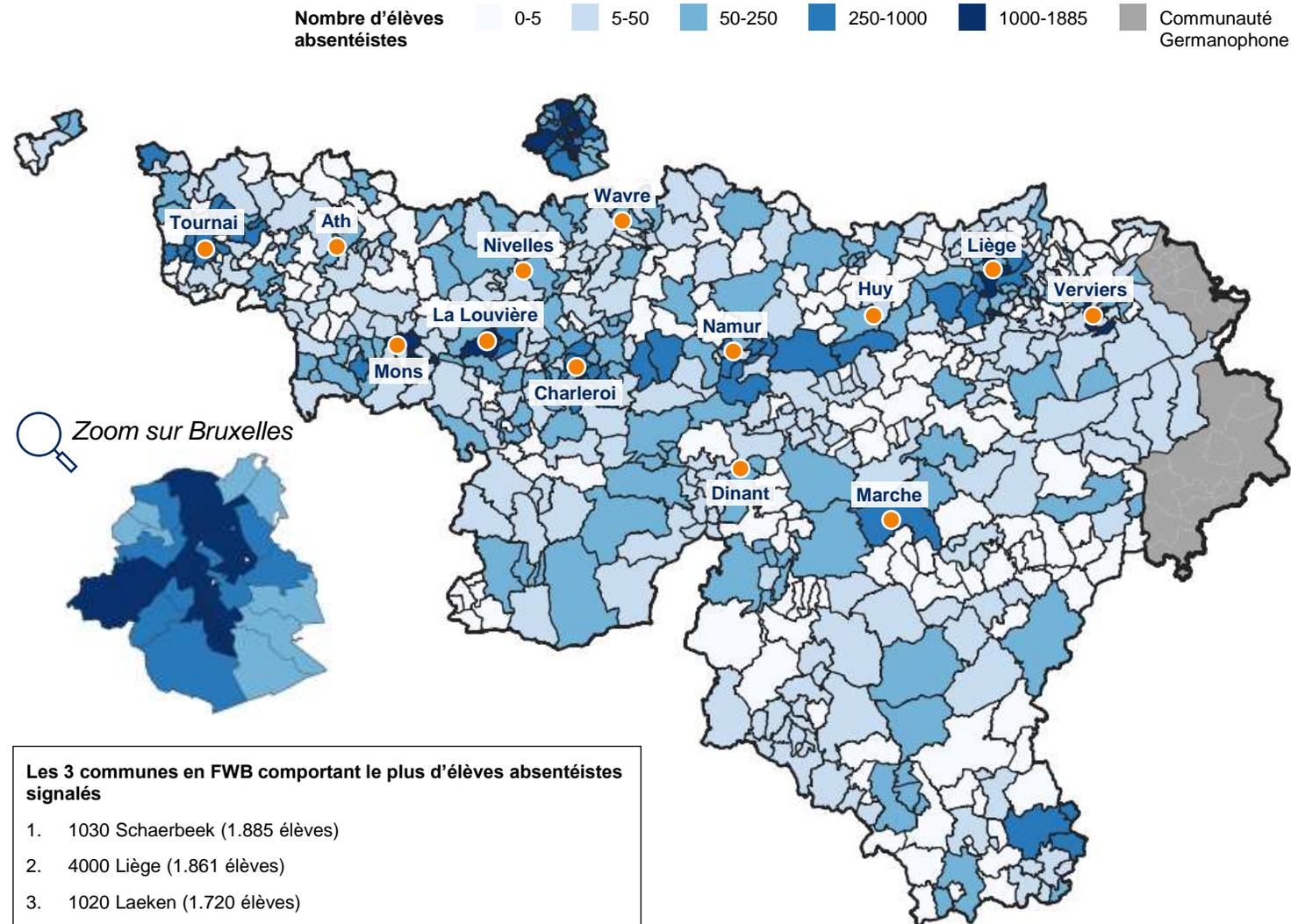
Taux de décrochage scolaire

Pourcentage des 18-24 ans ayant quitté prématurément l'enseignement et la formation par pays, 2018

Pays



24 communes (sur 4701) rassemblent 50% des élèves absentéistes de FWB



24 communes rassemblent 50% des élèves absentéistes signalés
(pour 32% de la population en obligation scolaire)

1 Le niveau de granularité est celui des données disponibles dans la base de données PdP – Certaines communes regroupant donc parfois plusieurs sous-communes

Les élèves sortant de l'enseignement sans diplôme sont en grande majorité dans le qualifiant, ont déjà redoublé et sont majeurs

11.300

élèves sortant chaque année sans diplôme¹

Elèves sortis de l'enseignement secondaire sans diplôme en 2018-19

Moyenne sur la population scolaire (de 3^{ème} à 6^{ème} sec.)

Implications



Elèves du **qualifiant**

80%

vs

43%

Des mesures spécifiques à l'enseignement qualifiant pourraient être pertinentes car celui-ci rassemble une **grande majorité des sorties sans diplôme**



Ont **redoublé** au moins une fois (45% ayant accumulé un retard d'au moins 3 ans)

89%

vs

53%

Le redoublement apparaît également comme indicateur fort du décrochage scolaire



Elèves **majeurs**

54%

vs

21%

54% des élèves sortant sans diplôme sont majeurs, alors que **leur absentéisme n'est pas suivi**



La concentration du phénomène de décrochage dans l'enseignement qualifiant est avant tout le résultat, non pas de l'organisation du qualifiant lui-même, mais bien de sa place dans une structure de filières d'apprentissage du secondaire implicitement hiérarchisées, impliquant que l'enseignement qualifiant concentre de manière systémique les élèves en situation d'échecs scolaires répétés présentant le plus haut risque de décrochage.

Le décrochage scolaire était relativement stable entre 2014 et 2018 et s'est aggravé depuis la crise Covid avec une augmentation de 28% du nombre d'élèves signalés après au moins neuf demi-jours d'absence

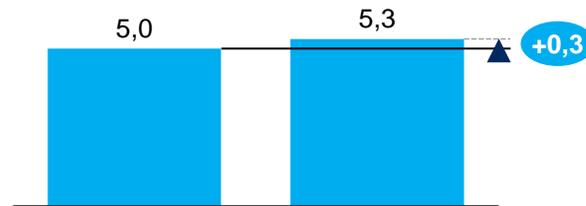
■ Wallonie ■ Bruxelles-Capitale

Le décrochage scolaire a été relativement stable sur la période pré-Covid (2014-2018)

Jeunes en situation de sortie précoce²



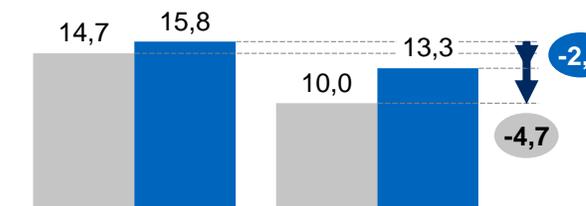
Taux de sorties précoces en FWB, %



Jeunes (15-24) NEET (ni à l'emploi, ni en enseignement, ni en formation)¹



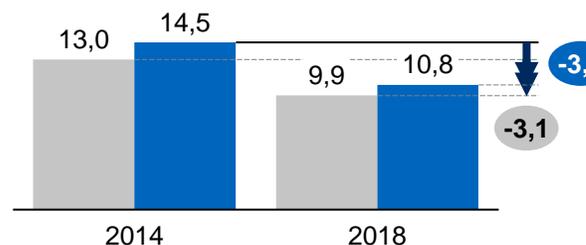
Taux de jeunes NEET, %



Jeunes (18-24) ayant quitté l'enseignement sans diplôme ou qualification



Taux de jeunes ayant quitté l'enseignement sans diplôme, %



La crise de la Covid-19 a cependant mené à une **augmentation significative** du nombre d'élèves en situation de décrochage

+ 28%

Augmentation du nombre d'élèves avec plus de 9 demi-jours d'absences non-justifiées

Enseignement: le décrochage scolaire a nettement augmenté pendant la crise sanitaire

Le Soir, 16 Septembre 2021

L Les chiffres alarmants du décrochage scolaire

L'année passée, 63.939 élèves ont été signalés après au moins neuf demi-jours d'absence non justifiée. C'est 28% de plus qu'un an plus tôt. La situation est préoccupante. La ministre Désir prépare une note.

La Libre, 10 Août 2022

¹ Qui n'exercent aucun emploi et ne suivent aucun enseignement, ni aucune formation (young people Neither in Employment nor in Education or Training (indicateur NEET)) ² Les jeunes âgés de 18 à 24 ans qui ont quitté l'école en n'ayant achevé que l'enseignement secondaire inférieur (voire moins) et qui ne poursuivent ni études, ni formation ³ Nombre d'élèves en absentéisme divisé par le nombre d'élèves en âge d'obligation scolaire fréquentant notre enseignement

La FWB a un objectif ambitieux de réduire le décrochage de 50% d'ici 2030

Ambition

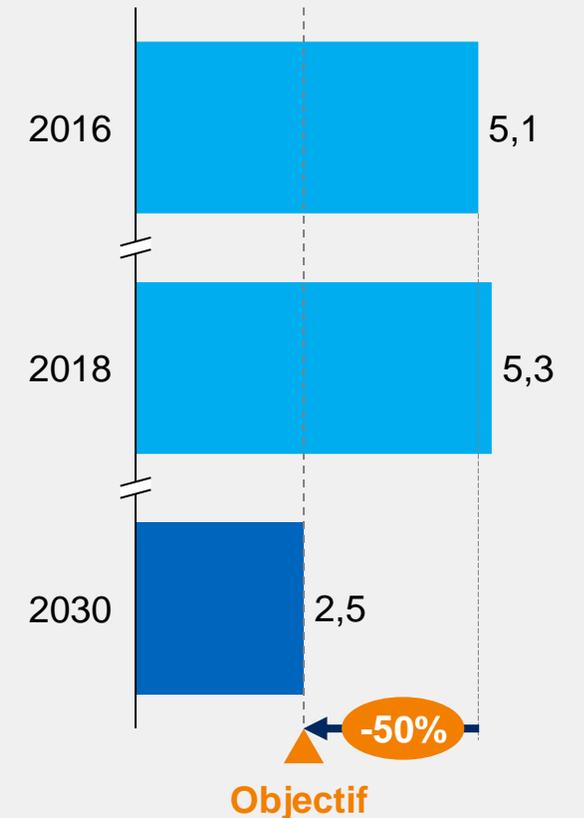
Avis N°3 du Groupe Central du Pacte pour un Enseignement d'Excellence

« L'ampleur du décrochage scolaire en FWB exige de la FWB qu'elle se dote – à l'instar des autres pays européens – d'un plan global de lutte contre le décrochage scolaire »

L'objectif chiffré du chantier, lié à l'OASE 4 est la réduction de **50% du taux de sortie précoce de l'enseignement** secondaire en 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} (passer de 5,1% en 2016 à 2,5% en 2030)



Taux de sorties précoces en FWB³, %



1 En ce compris, le secteur de l'Aide à la Jeunesse | 2 Déclaration de politique Fédération Wallonie-Bruxelles 2019-2024 | 3 Concerne les élèves qui, entre deux années scolaires, ne sont plus inscrits dans une école organisée ou subventionnée par la Fédération Wallonie-Bruxelles l'année scolaire suivante

~40.000 jeunes de 18 à 24 ans sont actuellement sans diplôme du secondaire en FWB après avoir quitté l'enseignement

L'ampleur du décrochage scolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles est reflétée par une multitude d'indicateurs...

Elèves en situation d'absentéisme injustifié



45.200 élèves en situation d'absentéisme

Jeunes en âge d'obligation scolaire non inscrits



3.700 élèves en situation de non inscription²

Elèves en déshérence (élèves inscrits ne s'étant jamais présentés)



Pas de données disponibles, représente peu d'élèves (quelques dizaines à quelques centaines)

Elèves quittant l'enseignement sans diplôme



11.300 (dont 6.000, soit 54% sont des élèves majeurs¹)

Jeunes de 18 à 24 ans ayant quitté l'enseignement sans diplôme ou qualification



~40.000 (soit 10,6%)

Taux de jeunes ni à l'emploi, ni en enseignement, ni en formation, 2020



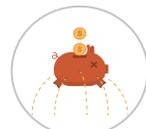
11,7% (en Wallonie) et **11,3%** (à Bruxelles)

... et a un impact important sur les individus ayant été en situation de décrochage



Santé plus faible

L'espérance de vie en bonne santé est moindre pour les hommes et les femmes non diplômé(e)s (respectivement 10 et 14 ans en moins³)



Pauvreté accrue

Le risque de pauvreté est deux fois plus élevé en Belgique chez un individu non diplômé du secondaire supérieur (15% pour un diplômé vs. 31% pour un non diplômé⁴)



Population carcérale

La population sous-scolarisée est sur-représentée dans les prisons⁵ (94% étant non-diplômés du secondaire supérieur)



« Le décrochage scolaire est le plus grand défi de la formation professionnelle en Wallonie et à Bruxelles : réduisez le décrochage et vous avez résolu les deux tiers du problème »
« Au final, les pouvoirs publics paient 3 fois :
• une 1^e fois via les communautés, pour l'enseignement,
• une 2^e fois via le fédéral, pour les allocations de chômage,
• une 3^e fois via les régions, pour la prise en charge par la formation professionnelle »

1. Elèves majeurs en 2018-2019 qui fréquentaient une 3^eme, 4^eme, 5^eme, 6^eme ou 7^eme année de l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice, ne sont plus inscrits ni dans l'enseignement ordinaire de plein exercice ou en alternance (CEFA), ni dans l'enseignement spécialisé en 2019-2020 | 2. Dont 1977 dossiers sans réponse reçue par la commune (Nombre de situations se résolvent après un contact avec l'Administration. Environ 1/4 des situations sont ensuite orientées aux Communes) | 3. Vers une Belgique en bonne santé : indicateurs de santé et de soins - <https://www.belgiqueenbonnesante.be/fr/etat-de-sante/inegalites-de-sante#inegalites-en-esperance-de-vie-esperance-de-vie-en-bonne-sante-et-qualite-de-vie> | 4. Données 2016 | 5. <https://www.cairn.info/revue-specificites-2014-1-page-202>

Plusieurs points semblent requérir une coordination intra-francophone ainsi que des initiatives communes pour réduire significativement le décrochage scolaire

- A** Il n'y a pas aujourd'hui de coordination entre les régions et la FWB dans le **suivi individuel des majeurs en situation de décrochage**
- B** Il y a une opportunité d'améliorer la coordination entre les régions et la FWB en matière d'**initiatives / projets de lutte contre le décrochage au niveau local**
- C** L'**échange automatique de données entre la FWB et les régions** – dans le respect du RGPD – pourraient être **mutuellement bénéfiques**
- D** L'**offre de raccrochage scolaire est aujourd'hui insuffisante:**
 - i** Il existe une opportunité de **développer le rôle de l'EPS** dans la prise en charge du décrochage scolaire
 - ii** Quels **rôles les régions pourraient-elles jouer** dans ce domaine ?

A. Il n'y a pas aujourd'hui de coordination entre les régions et FWB dans le suivi individuel des majeurs en situation de décrochage

Situation actuelle

- A l'heure actuelle, il **existe un système de signalement et de suivi systématique des mineurs** en situation d'absentéisme prolongé (plus de 9 demi-jours d'absence)
- A l'inverse, **rien n'est prévu institutionnellement pour assurer le suivi des majeurs** au niveau de la FWB
- **Aucun mécanisme de transfert d'information n'est prévu de la FWB vers les régions** en cas de décrochage scolaire d'un élève majeur: ceux-ci ne rentrent dans le « champs de vision et d'action » des agences de l'emploi et/ou des CPAS que s'ils s'adressent proactivement à ces services



Impact sur le décrochage scolaire des élèves majeurs

~ **5.860**

Estimation du nombre d'élèves majeurs quittant l'école de manière précoce chaque année¹



Soit ~50% des 11.300 élèves quittant chaque année l'enseignement sans diplôme

Opportunité d'action

- Mise en place d'un **système de suivi systématique des élèves majeurs en situation d'absentéisme** entre régions et communauté
- **Transfert automatique des données** entre régions et communauté permettant de **déclencher proactivement le suivi** des élèves et de coordonner l'action des différents niveaux de pouvoirs
- **Extension du mandat des agences de l'emploi** pour inclure la proposition de suivi proactive des élèves majeurs en situation de décrochage avant leur inscription



« Quand un jeune majeur décroche, il n'y a aucune entité publique qui soit chargée ou ait les moyens de le prendre en charge »

« On récupère bien souvent à 18 ans des jeunes qui se sont perdus dans la nature parce que personne ne les a suivis »

« Les jeunes ni en emploi, ni en éducation ou en formation, ni inscrits comme demandeurs d'emploi sont l'angle mort du système : personne ne sait où ils sont et aucune entité publique n'a le mandat pour s'occuper deux »

1. Nombre de jeunes majeurs inscrits en 2018-2019 ayant quitté l'enseignement secondaire ordinaire de plein exercice sans diplôme et ne s'étant pas réinscrits en 2019-2020

B. Il y a une opportunité d'améliorer la coordination entre les régions et la FWB en matière d'initiatives / projets de lutte contre le décrochage au niveau local

Aujourd'hui les régions et pouvoirs locaux prennent des initiatives de lutte contre le décrochage scolaire ...

Les **agences régionales de l'emploi**, dans leur mission de suivi des demandeurs d'emploi, sont les **premières responsables du suivi des décrocheurs majeurs** qui s'y inscrivent

Certaines communes (notamment en Région de Bruxelles-Capital) :

- **Mettent en place des plans d'action locaux** de lutte contre le décrochage
- **Dégagent déjà des moyens spécifiques** pour les mettre en œuvre

Les **régions prennent certaines initiatives** de lutte contre le décrochage scolaire, par exemple :

- **~24m€ alloués à la lutte contre le décrochage** scolaire en RBC sur les 4 prochaines années
- **~9m€ supplémentaires débloqués** en Wallonie dans le cadre de la Garantie Jeunesse
- **Création d'une plateforme de coordination en ligne sur l'accrochage scolaire** en RBC comprenant notamment un recensement des acteurs et des informations sur les services de 1^e ligne

... Néanmoins les retours des acteurs pointent vers la possibilité d'améliorer la coordination entre les régions et communautés

- 1** Opportunité **d'améliorer la coordinations des politiques au niveau central**
- 2** Opportunité **d'améliorer la coordination au niveau local** (province/Bruxelles puis commune) en mettant en place des **structures locales de coordination** qui intègrent les acteurs communautaires et les acteurs régionaux/des pouvoirs locaux
- 3** Opportunité de mieux **sensibiliser / équiper les agences de l'emploi** pour favoriser le raccrochage scolaire chaque fois que cela est possible



Retours convergents de certains acteurs du décrochage qui **estiment que les agences de l'emploi semblent généralement privilégier la mise à l'emploi par rapport aux objectifs de raccrochage scolaire**, même lorsque celui-ci pourrait avoir plus de sens en termes de bénéfice à long terme

« Les agences de l'emploi sont focalisées sur une mise à l'emploi la plus rapide possible et ont par ailleurs une connaissance limitée des mécanismes et des opportunités de raccrochage scolaire »

C. Les échanges automatiques de données entre la FWB et les régions – dans le respect du RGPD – pourraient être mutuellement bénéfiques



L'échange permettrait à la FWB :

De compléter les données actuelles des élèves en situation de décrochage (p. ex. éviter la double prise en charge de l'élève par la FWB et les organismes d'emploi)

D'améliorer l'accompagnement des élèves en permettant la coordination entre les « pilotes » (en FWB et hors FWB)

D'améliorer les statistiques du parcours des élèves (p.ex en corrigeant les taux de décrochage scolaire à la baisse sur base des élèves en formation ou en emploi ou ayant changé de localisation)

D'améliorer le pilotage grâce à des données plus précises sur le parcours de l'élève



L'échange permettrait aux régions :

D'améliorer l'accompagnement des jeunes vers la formation et/ou l'emploi en

- Identifiant proactivement les majeurs en situation de décrochage pour leur proposer une prise en charge
- Nominant un pilote de l'élève sur base d'un entretien avec son pilote précédent

De produire des statistiques démontrant la contribution des régions à la politique d'accrochage scolaire (p.ex. nombre de jeunes en situation de décrochage accompagné par les agences de l'emploi)

D'améliorer le pilotage régional de la gestion du décrochage scolaire grâce à des données plus précises sur le parcours de l'élève

À mettre en œuvre dans le strict respect des règles du RGPD et du droit à la vie privée

C. Exemple : En Flandre, le transfert automatique des données sur les décrocheurs vers le VDAB2 facilite l'identification et l'accompagnement approprié des jeunes décrocheurs

Données et fréquence	Procédure du transfert des données	Base réglementaire
<p>Données échangées entre région et communauté :</p> <p>Identification de l'élève en situation de décrochage :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Numéro de registre national ou numéro INSZ▪ Nom et prénom▪ Sexe▪ Date de naissance <p>Date de désinscription</p> <p>Historique des inscriptions</p> <p>Données sur les diplômes de l'élève (base des données LED)</p> <p>Fréquence d'échange des données :</p> <p>Accès permanent du VDAB de manière continue de janvier à juin</p>	<p>Sur base des données d'inscription « Discimus »¹, AGODI³ :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Détecte les élèves qui ne sont plus inscrits dans une école secondaire et ne sont pas encore inscrits dans des établissements d'enseignement supérieur▪ Examine si ces élèves ont obtenu leur diplôme de secondaire▪ Transmet uniquement la liste des élèves qui ne l'ont pas obtenu au VDAB en tant que « jeunes quittant prématurément l'école » <p>Les données d'inscription regroupe les élèves :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ De toutes les écoles secondaires▪ De SYNTRA Flandre▪ De l'enseignement à domicile	<p>Parlement flamand confie une mission supplémentaire au VDAB de proposer une offre adaptée aux jeunes qui quittent l'enseignement sans diplôme (décret du 23 décembre 2016)</p> <p>Soumission d'une demande à la Commission flamande de surveillance du trafic électronique des données administratives pour autoriser l'échange des données des jeunes ayant quitté prématurément l'école entre l'AGODI, SYNTRA Flandre, l'AHOVOKS⁴ et le VDAB dans le cadre du « plan Garantie jeunesse » (Juillet 2017)</p> <p>Décision favorable de la Commission flamande pour l'échange des données (Septembre 2017)</p>

1. Discimus permet aux écoles, aux centres d'enseignement partiel et à l'agence des services de l'éducation (AgODi) de communiquer des données d'élèves

2. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, équivalent du Forem en Wallonie et d'Actiris à Bruxelles

3. Agentschap voor Onderwijsdiensten : Agence des services éducatifs

4. Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen: Agence pour l'enseignement supérieur, la formation des adultes, les qualifications et les bourses d'étude

D. i. L'offre de raccrochage scolaire est aujourd'hui insuffisante: Il existe une opportunité de développer le rôle de l'EPS dans la prise en charge du décrochage scolaire

L'EPS aujourd'hui

Objectif

Répondre aux besoins et demandes en formation

en matière d'insertion professionnelle, sociale et culturelle

Public

Principalement majeurs¹ de tout âge et de tout parcours antérieur souhaitant reprendre une formation

~140.000 étudiants (dont ~30.000 de l'enseignement supérieur) accueillis dans 152 établissements

Prise en charge des jeunes élèves en décrochage

Les établissements d'EPS **accueillent déjà des jeunes élèves ayant décrochés de l'enseignement secondaire ordinaire...**

Cependant, les jeunes décrocheurs ne semblent actuellement représenter qu'une **petite partie du public de l'EPS** (l'EPS se concentre actuellement avant tout sur un public plus âgé)



Pistes potentielles

Lors des entretiens avec différents acteurs de l'accrochage, la question a émergé de manière répétée de savoir s'il serait **possible pour l'EPS de jouer un plus grand rôle dans la prise en charge des jeunes en situation de décrochage** (jeunes ayant décrochés depuis moins de 2 ans)

Deux idées ont en particulier été évoquées:

Mettre en place des mécanismes **d'orientation plus importants des jeunes en décrochage vers les programmes de l'EPS** par les autres acteurs de l'accrochage scolaire

Développer au sein de l'EPS les **programmes d'enseignement spécifiquement adaptés aux besoins des jeunes en décrochage** (remplissant les caractéristiques des programmes décrits sur les pages suivantes)



Investigation préliminaire de la pertinence de ces pistes d'actions potentielles en annexe

D.i. Zoom sur l'EPS – L'EPS semble offrir plusieurs caractéristiques des programmes identifiés comme efficace contre le décrochage scolaire à l'international

 N'existe que partiellement en EPS
 Existe en EPS

PRÉLIMINAIRE

Caractéristiques identifiées à l'international

Existe en EPS

	Remise du jeune dans un cadre scolaire avec un « programme » adapté à ses besoins (p.ex. mélange de reprise partielle et progressive des activités en classe, méthodes et rythme d'apprentissage adaptés)		
	Modularité (qui peut dès lors être adapté à chaque élève) et flexibilité (p.ex., cours uniquement sur une demi-journée ou le soir) du dispositif		
	Mélange d'activités d'enseignement et d'activités « non-scolaires » (accompagnement individuel socio-émotionnel de l'élève, activités sportives et culturelles, activités en entreprise, ...)	 	
	Activités d'exploration permettant à l'élève d'affiner puis de tester son projet (en classe comme en entreprise) puis de s'y former (et, dans la plupart des cas, d'obtenir un diplôme reconnu)		Il n'existe pour le moment pas d'activités sportives et culturelles au sein de l'EPS qui est focalisé sur le volet enseignement ; il y a par contre des activités d'orientation
	Accompagnement individualisé au-delà de l'aspect pédagogique des jeunes éprouvant des difficultés	 	 A la discrétion des écoles
	Diplôme reconnu à la clé du programme		

D.i. Zoom sur l'EPS – Il ne semble pas y avoir aujourd'hui de mécanisme d'orientation systématique à l'échelle des jeunes décrocheurs vers l'Enseignement de promotion sociale

- 1** L'Enseignement de Promotion Sociale, de l'avis même de plusieurs directeurs et acteurs de l'EPS, souffre d'un **manque de connaissance des autres acteurs du système éducatif et de l'orientation des jeunes décrocheurs** (« nous sommes les grands méconnus du système éducatif »)... qui ne pensent donc souvent pas à y orienter les jeunes décrocheurs
- 2** L'Enseignement de Promotion Sociale lui-même ne semble pas réaliser **de travail proactif à l'échelle pour « trouver et attirer » les jeunes décrocheurs** (même si de nombreuses initiatives locales existent)
- 3** Certains accords sont **déjà mis en place entre l'EPS et les organismes régionaux de l'emploi et de la formation** pour orienter les demandeurs d'emploi vers l'EPS... mais, de l'avis même des acteurs régionaux rencontrés, l'orientation des régions vers l'EPS demeure relativement limitée, notamment du fait (a) des incitants financiers à « conserver » les élèves, (b) de l'objectif prioritaire de (re)mise rapide à l'emploi

D.i. Zoom sur l'EPS – Seules 33% des écoles de l'EPS offrent une formation amenant à un CESS

PRÉLIMINAIRE



Cours actuellement dispensés en EPS

341 Cours Techniques (80%)

● Laboratoire d'informatique, Cartographie appliquée, Peinture sur tout textile, etc.

62 Cours Généraux (15%)

● Français, Sciences naturelles, Développement personnel, etc.

27 Cours de Pratique Professionnelle (5%)

● Pratique cuisine, Fleuriste, Petite maçonnerie décorative, etc.



Cours pour obtenir le CESS

49 Écoles les offrent (33%)

● Liège: **12 écoles**

Bruxelles-Capitale: **11 écoles**

Namur: **3 écoles**

Brabant-Wallon: **2 écoles**

Luxembourg: **2 écoles**

102 Écoles ne les offrent pas (67%)

Les écoles n'offrant pas la possibilité d'obtenir un CESS **offrent plusieurs autres titres** qui tombent dans une de ces catégories:

Titres **correspondants à ceux de l'enseignement de plein exercice** (autres que CESS)

Titres **spécifiques à l'EPS** (p.ex. titres répondant à une demande d'entreprises)

Certification **par unités d'acquis d'apprentissage** (p.ex. certification coiffeur.euse)

Titres relatifs à **l'EPS en alternance** (formation à 40% en entreprise et 60% en école)

Observations



En FWB, **49 écoles d'EPS (33%) offrent la section** « complément de formation générale en vue de l'obtention du certificat correspondant au certificat d'enseignement secondaire supérieur »

Cette section se compose de **680 périodes de cours** dont:

- **600 périodes** pour différentes unités d'enseignements **sous forme de cours** (maths, français, sciences humaines, etc.)
- **80 périodes** pour l'unité d'enseignement « **épreuve intégrée** » qui, **si réussie avec le reste des UE**, permet à l'étudiant d'obtenir **son diplôme CESS**

D.i. Zoom sur l'EPS – Pistes potentielles d'enrichissement de l'offre d'EPS

PRÉLIMINAIRE

NON-EXHAUSTIF

Points potentiels d'amélioration

- A** **Nombre limité de jeunes décrocheurs qui s'inscrivent en EPS** du fait (1) du manque de visibilité de l'offre EPS auprès des jeunes eux-mêmes et de ceux qui les orientent, (2) de l'absence actuelle de mécanisme plus proactif d'orientation des jeunes vers l'EPS
- B** **Portes d'entrées limitées et contraignantes** pour les jeunes en situation de décrochage scolaire qui pourraient rejoindre un établissement d'EPS
- C** **Manque d'activités non strictement académiques (culturelles, sportives, etc)** qui ont fait dans d'autres dispositifs d'accrochage pour remotiver les jeunes concernés
- D** **Suivi individualisé** des élèves en difficultés améliorable malgré **l'existence d'un suivi principalement pédagogique** avec des **ressources limitées**

Pistes potentielles (idées initiales qui nécessiteraient une investigation spécifique)

- Mieux orienter systématiquement les élèves en situation d'absentéisme vers l'EPS
- **Mieux (in)former** les acteurs de la lutte contre le décrochage en FWB sur **l'existence et les possibilités de formation en EPS**
- Mettre en place des incitants et initiatives pour que les organismes régionaux de l'emploi et les organismes d'orientation (par ex. CEFO) orientent mieux les jeunes pour lesquels cela fait du sens vers l'EPS
- **Développer l'offre de formation** menant à une certification d'enseignement secondaire (en partic. le CESS) dans les établissements d'EPS (via des encouragements/incitants)
- Développement de **programmes et/ou certifications spécifiques** répondant aux besoins des décrocheurs
- Allègement / flexibilisation **des conditions d'accès à l'EPS** (par ex. meilleures équivalences ou prises en compte des apprentissages antérieurs) ; Meilleure préparation/accompagnement des étudiants aux tests d'entrée
- Considérer **la mise en place de partenariats** avec des **acteurs du monde associatif et culturel** pour offrir ce type d'activité en conjonction avec les unités d'enseignement EPS
- Envisager **l'utilisation d'une partie des moyens existants** ou prévoir des **moyens nouveaux pour intégrer ce type d'activités aux programmes d'EPS**
- Chercher des ressources ou mieux mobiliser les ressources existantes pour mettre en place un **suivi holistique des élèves**

D. ii. L'offre de raccrochage scolaire est aujourd'hui insuffisante: une option pourrait être de mobiliser les ressources régionales pour développer des dispositifs d'accrochage scolaire innovant

Exemples de dispositifs existant à l'étranger

Les Ecoles de la Deuxième Chance



École aidant les décrocheurs à définir leur **projet professionnel** en combinant (1) un **cadre scolaire adapté** pour remettre à niveau sur les savoirs de base, (2) des périodes de **stage en entreprise** et (3) des **activités culturelles et sportives**

Accompagnement individualisé avec un référent accompagnant chaque jeune et **flexible** avec une durée allant de 4 à 18 mois

Les Centres d'Education des Adultes



Formation diplômante pour les jeunes décrocheurs désirant obtenir un diplôme d'études secondaires

Accompagnement individualisé au sein de classes réduites

Parcours à la carte (p.ex., durée et rythme de la prise en charge dépendant du jeune, cours du soir, temps partiel)

L'Année de Préparation à l'Emploi



Accueil de jeunes décrocheurs au sein de **l'enseignement professionnel** pendant un an afin de les aider à **trouver leur orientation** et **se former au métier choisi**

Alternance de **périodes à l'école avec un suivi personnalisé et une grande flexibilité** (p.ex., programme allégé, changement possible de filière) et de **stages en entreprise** afin de tester le projet du jeune

Certification obtenue à la fin de l'année et possibilité d'obtenir un **certificat d'études secondaires**



Serait-il envisageable d'imaginer le **développement de dispositif de ce type au niveau régional** dans la mesure où :

Les régions sont, au final, celles qui **doivent prendre en charge les conséquences du décrochage scolaire**

La FWB ne dispose pas de **ressources financières propres** et fait actuellement face à une situation financière plus complexe

Contenu de ce chapitre

1 : Rémunération, incitants et obstacles à la formation

2 : Conditions d'accès et préparation à l'alternance

3 : Appariement entre l'offre et la demande de stage pour les apprenants en alternance

4 : Contrat d'alternance unique

5 : Accompagnement individualisé des apprenants

6 : Lutte contre le décrochage scolaire

7 : Sens et conditions de travail

Messages clés : Sens du travail et des conditions de travail

A Sens du travail

Le **sens lié au travail est un élément de plus en plus déterminant** dans le choix de carrière et de formations des jeunes, hors pour de nombreux métiers en pénurie, les employeurs peinent à **articuler un sens aux emplois proposés** et/ou à le communiquer, causant en partie la « pénurie d'apprenants ».

Les **causes expliquant en partie les difficultés** à attirer des apprenants vers les métiers en pénurie rapportées sont :

- **Un manque de sens et d'opportunités d'épanouissement** dans certaines formations et métiers ne répondant pas aux revendications de la nouvelle génération
- **Des faiblesses dans l'articulation du sens des emplois/formations** proposés aux potentiels futurs apprenants de ces formations et futurs emplois
- **Une méconnaissance des apprenants** sur les caractéristiques et les réalités des métiers en question et manque de communication par les secteurs

Certaines **actions potentielles ont été identifiées** par les acteurs telles que :

- Travailler avec les secteurs pour **faire évoluer les métiers et les redéfinir** pour leur donner davantage de sens
- **Mieux définir et communiquer le sens que donnent ces métiers** aux apprenants afin d'aider ceux-ci à en comprendre leur sens et utilité dans la société – via notamment une valorisation des métiers STEM

B Conditions de travail

La question des « **conditions de travail** » est un des **facteurs explicatifs les plus souvent cités** par les acteurs comme « **cause racine** » de la **difficulté à attirer suffisamment d'apprenants** dans les métiers en pénurie et, plus généralement, dans les formations qualifiantes (en particulier techniques)

Ainsi, les **conditions de travail de certains secteurs / métiers apparaissent insuffisamment attractives** sur une ou plusieurs dimensions, telles que (1) une **rémunération** assez faible, (2) une **flexibilité** limitée, (3) un **rythme vie-travail** peu équilibré, (4) des **méthodes de management** améliorables ou (5) la **pénibilité physique**

La **perception négative des conditions de travail** dans certains secteurs / métiers repose **sur une réalité rencontrée** dans ces métiers, mais également **sur un manque de/une mauvaise communication** des secteurs / métiers.

Plusieurs **pistes d'actions potentielles** ont été rapportées, telles que :

- **Ouvrir des chantiers sectoriels** avec les secteurs quant à **l'amélioration des conditions de travail** (p.ex. sur flexibilité des horaires, méthodes managériales, rémunération), notamment en commençant par une objectivation des conditions de travail
- **Mettre en place des initiatives sectorielles afin d'évaluer et potentiellement améliorer la perception des secteurs / métiers** pour lesquels il y a une perception problématique des conditions de travail – Voir *Partie VII. Chapitre 2a. / 2b.* « **Promotion et image des métiers et formations** » et « **Orientation vers la formation** »

A. Sens du travail – Le sens lié au travail est un élément de plus en plus déterminant dans le choix de carrière et de formations des jeunes

Préférences relatives des jeunes interrogés sur leurs attentes vis-à-vis du monde du travail

Enquête réalisée par les JOC après entretiens de ~70 belges francophones



Retour des élèves/apprenants et acteurs du milieu¹

90%

seraient prêts à échanger une partie de leurs revenus contre une plus grande signification au travail

80%

préfèreraient avoir un patron qui les aide à trouver un sens au travail plutôt que de recevoir une augmentation de salaire

50%

trouvent que leur travail a un certain sens aujourd'hui



Aujourd'hui, les jeunes veulent du sens et se sentir bien dans ce qu'ils font. Le salaire est beaucoup moins important qu'avant. Ils semblent prêts à gagner peu et vivre plus simplement, tant qu'ils apprennent, évitent la routine et construisent quelque chose qui a du sens pour eux



Les jeunes ont bien conscience qu'ils doivent travailler, mais ils veulent pouvoir déterminer les conditions de leur employabilité. Ils sont prêts à vivre pour leur travail si c'est quelque chose qui colle avec leurs idéaux et qui leur permet de travailler à un modèle de société plus en lien avec leurs principes. Ils pensent particulièrement à la transition écologique et l'impact dans leur communauté



On remet en question le principe d'auto-exploitation et la société capitaliste de performance et de consommation, qui ne gère pas durablement les ressources humaines et naturelles. L'expérience et l'accomplissement du sens comptent parmi les critères essentiels dans le choix d'un emploi

LE SOIR 2 septembre 2022

1. Judge et al., The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis. Journal of Vocational Behavior, 2010

Source: Rapport 2018 des Jeunes Organisés & Combatifs « Qu'attendent les jeunes en matière de travail? »; Le Soir, 2 septembre 2022 « Dans LéNA cette semaine: le «quiet quitting», la nouvelle tendance au travail »

A. Sens du travail – Pour de nombreux métiers en pénurie, les employeurs peinent à articuler un sens aux emplois proposés et/ou à le communiquer, causant en partie la « pénurie d'apprenants »

Le « manque de sens » explique en partie les difficultés à attirer des apprenants vers les métiers en pénurie



Causes rapportées par les différents acteurs



Manque de sens et d'opportunités d'épanouissement dans certaines formations et métiers ne répondant **pas aux revendications de la nouvelle génération**

«*» Les Belges, aujourd'hui plus qu'hier, cherchent à décrocher un emploi qui a du sens pour eux. (...) Certains métiers ne leur permettent pas actuellement de s'épanouir et ne proposent que des tâches de routine, sans vision globale ni impact sur la société*»



Faiblesses dans l'articulation du sens des emplois/formations proposés aux potentiels futurs apprenants de ces formations et futurs emplois

«*» La société a aussi un rôle à jouer dans la vulgarisation des réalités de ces métiers, particulièrement ceux en pénurie, et dans la création de sens pour ceux-ci*»



Méconnaissance **des apprenants sur les caractéristiques et les réalités des métiers en question** et manque de communication par les secteurs

«*» On note un manque d'intérêt des apprenants à bien comprendre certains métiers. Les jeunes s'en font une image, souvent basée sur des stéréotypes ou la culture populaire*»

Exemples d'actions potentielles dans ce domaine



Opportunités identifiées par les différents acteurs



Travailler avec les secteurs pour **faire évoluer les métiers et les redéfinir pour leur donner davantage de sens**

«*» Certains secteurs ne pourront pas continuer à opérer comme ils le font aujourd'hui et seront appelés à évoluer et à se redéfinir*»



Mieux définir et communiquer le sens que donnent ces métiers aux apprenants afin d'aider ceux-ci à en comprendre leur sens et utilité dans la société – via notamment une valorisation des métiers STEM

«*» Les entreprises doivent faire du marketing pour montrer qu'elles offrent de beaux jobs, qui donnent du sens. Un maçon permet que le bâtiment soit moins énergivore, il travaille pour l'environnement, la planète. Il faut le dire !*»

Voir *Partie VII. Chapitre 2a. / 2b.* « **Promotion et image des métiers et formations** » et « **Orientation vers la formation** »

L'ECHO 22 juin 2022

B. Conditions de travail – Dans un contexte de « pénurie d'apprenants », le problème est parfois davantage lié à l'attractivité des métiers en eux-mêmes qu'aux formations et compétences requises pour y accéder

NON EXHAUSTIF

Les conditions de travail difficiles compliquent l'attraction des talents dans certains secteurs / métiers

Les conditions de travail dans certains secteurs / métiers **peuvent être insatisfaisantes**

“ ” Quand ils énoncent leurs priorités au travail, ils parlent **d'autonomie, de quête de sens, de culte de l'instant présent, mais pas de devoir moral, ni de sacrifices**. Ils ne veulent pas s'user au quotidien avec l'espoir de lendemains qui chantent en fin de carrière, comme le faisaient leurs aînés

Le Monde 23 janvier 2022

Ces conditions de travail, ou leur perception négative peuvent rendre structurellement difficile **l'attraction de talents dans certains secteurs**, p.ex.

- **HORECA**
- **Soins de santé**
- **Construction**

Les conditions de travail de certains secteurs / métiers peuvent être insatisfaisantes sur plusieurs dimensions

1 Rémunération assez faible

“ ” On fera ce qu'on veut pour améliorer ceci ou cela, mais dans certains secteurs / métiers, si l'on veut que les jeunes se réintéressent et que l'on puisse recruter, **il va falloir augmenter les salaires et offrir plus de stabilité contractuelle** à la nouvelle génération

2 Flexibilité limitée

“ ” Les jeunes déjà au travail attendent de leur employeur de la **flexibilité à plusieurs égards, ce qui n'est bien souvent pas le cas en HORECA ou en construction**. Ainsi, la plupart d'entre eux espèrent avoir des **horaires flexibles**. Par exemple, les jeunes voient l'intérêt de travailler davantage une semaine, et moins la suivante. Ils veulent aussi pouvoir faire du **télétravail** s'ils le désirent pour ainsi réduire **leur temps de déplacement**.

3 Rythme vie-travail peu équilibré

“ ” Il va falloir une réforme du modèle de travail dans certains métiers. Je pense notamment au secteur HORECA **aux horaires de travail impossible**. Je ne crois pas que cela saura durer. Les jeunes ne sont plus attirés par de telles conditions de travail. Les choses devront finir par changer. **Les heures supplémentaires, le travail de nuit ou les week-end, tout ça c'est du passé**

4 Méthodes de management

“ ” Une réforme du **rapport à la hiérarchie sera à effectuer dans plusieurs milieux**. La nouvelle génération s'attend à **d'excellentes dynamiques de travail** et à un rapport aux patrons décomplexé. Les jeunes veulent aujourd'hui être **valorisés peu importe leur poste, expérience, etc.**

5 Pénibilité physique

“ ” Les jeunes sont aussi beaucoup **moins tolérants à la pénibilité physique** (e.g., tâches lourdes, travail en extérieur, etc.); je pense notamment au secteur de la construction.

B. Conditions de travail – La perception négative des conditions de travail dans certains secteurs / métiers repose sur une réalité rencontrée dans ces métiers, mais également sur un manque de/une mauvaise communication des secteurs / métiers

NON EXHAUSTIF

Cause de la perception négative des conditions de travail dans certains secteurs / métiers



Conditions de travail de certains métiers **objectivement difficiles** (e.g., horaires exigeants, manque d'équilibre travail-vie personnelle, aucune flexibilité, pénibilité physique, faibles salaires, etc.)



*Les jeunes, et les moins jeunes d'ailleurs, ne sont plus intéressés par les métiers aux conditions de travail très difficiles. **On pense aux horaires exigeants en HORECA ou au travail physique dans la construction; il y un intérêt affaibli par rapport à la réalité de certains métiers***



Problème de perception/méconnaissance des conditions de travail réelles par la société et les futurs apprenants, **notamment concernant la rémunération**, parfois due à la « frilosité » de certains secteurs / métiers de communiquer sur ces sujets



*On ne **communique jamais aux jeunes les informations relatives aux salaires des électriciens ou des bouchers. Et si même on vient à leur communiquer des informations, ce sont toujours des barèmes standardisés, et on prend toujours le bas de l'échelle. Dans bien des cas, la réalité est au-dessus du barème, et ça, les jeunes ne le savent pas***



Piste d'actions potentielles (exemples illustratifs)

Ouvrir des chantiers sectoriels avec les secteurs quant à **l'amélioration des conditions de travail** (p.ex. sur flexibilité des horaires, méthodes managériales, rémunération), notamment en commençant par une **objectivation des conditions de travail**



Exemple d'initiative: Des incitants financiers pour les métiers en pénurie en Belgique

A partir du 1^{er} septembre 2022, un chômeur de longue durée **pourra conserver 25 % de son allocation pendant trois mois s'il occupe un emploi en pénurie** ou trouve un poste dans une autre région

Mettre en place des initiatives sectorielles afin d'évaluer et potentiellement améliorer la perception des secteurs / métiers pour lesquels il y a une perception problématique des conditions de travail

Voir *Partie VII. Chapitre 2a. / 2b.* « **Promotion et image des métiers et formations** » et « **Orientation vers la formation** »