

ANNEXE 1 Généralités

Dans cette annexe, le paysage de la formation professionnelle sera abordé en faisant référence à diverses définitions qui ont marqué le domaine de la formation ces dernières années mais aussi en distinguant les initiatives selon leurs publics et leurs objectifs. Un détour est également fait par les définitions données par les travaux européens.

1. Des références européennes¹

On l'a vu dans les pages précédentes, aucune définition de la formation en alternance ne s'impose vraiment comme la référence officielle en Communauté française. Aussi, un détour par les travaux du Conseil des Communautés européennes² s'avère intéressant :

Dans l'exposé des motifs de cette résolution, il est précisé que la formation en alternance est : "l'insertion, au cours de la transition vers la vie active, de périodes combinant formation et expérience pratique de travail".

Plus loin, on peut lire encore que : *la formation en alternance est un développement de liaisons effectives entre la formation et l'expérience sur le lieu de travail impliquant l'établissement de programmes coordonnés et de structures qui permettent une coopération entre les différents responsables concernés.*

Cette définition insiste donc sur la liaison entre les deux lieux et présuppose l'établissement des programmes coordonnés et la mise en place de structures de coopération entre les responsables. Mais les formes à prévoir ne sont pas précisées.

Le Conseil ne donne pas non plus de directives précises sur la rémunération afférente aux différents types de formation mais précise de façon un peu vague que "lorsqu'elles existent, elles devraient être établies à des niveaux appropriés, notamment pour faciliter la participation des jeunes à ces types de formation en alternance". Il insiste néanmoins sur la protection adéquate sur le lieu de travail et sur le plan social.

Cette définition est donc éclairante pour les systèmes de formation initiale, mais elle reste très vague :

- sur la structure de coopération entre les acteurs ;
- sur la rémunération des apprentis, même si "la protection adéquate sur le plan social et en ce qui concerne le travail" est jugée importante ;
- sur l'alternance avec des adultes.

Nous n'avons pas trouvé dans d'autres documents européens, de textes qui évoquent clairement la formation en alternance dans le cadre de la formation continue des adultes. Néanmoins, ce mode de formation ne devrait pas être réservé exclusivement à la formation initiale ou des jeunes

¹ Cette partie est largement inspirée du mémoire de Alain LETIER "La formation en alternance en Communauté française", U.C.L., 1994

² Résolution du Conseil du 18 décembre 1979 concernant la formation en alternance des jeunes, in Journal officiel des Communautés européennes du 3 janvier 1980, N° C 1/1.

2. Des formes possibles de relations emploi-formation

Quand on évoque l'alternance, d'une façon générale, on parle d'une formation professionnelle qui se déroule en deux lieux distincts : un lieu de formation (école, centre pour adultes, ...) et un lieu de production (entreprise, atelier, ...). L'alternance fait donc généralement référence à des lieux (voire à des moments distincts) plus qu'à des processus d'apprentissage.

Les définitions en usage sont multiples : ainsi, Fabrimétal, association professionnelle qui reste une des pionnières en cette matière, définissait déjà en 1981³ l'alternance comme "une succession articulée de périodes de formation à l'école et au travail". Dix ans plus tard⁴, le secteur avait complexifié sa définition et proposait : "la formation en alternance est une alternance entre :

- des périodes de formation données à l'école ou dans un centre de formation
- et des périodes de formation par l'insertion professionnelle en milieu de travail".

Dans le même temps, la "charte de la formation en alternance"⁵ qui donnait des indications plus précises à propos d'expériences à réaliser dans le plein-exercice: *L'enseignement en alternance est une pratique pédagogique qui incorpore des situations de travail et qui associe l'institution scolaire et l'entreprise dans la double mission de l'enseignement : l'éducation et la formation professionnelle.*

Dans cette optique, l'école et l'entreprise participent étroitement à la formation de l'élève au travers d'un projet commun de qualification défini obligatoirement en fonction d'un profil de famille de métiers.

Selon la forme de collaboration entre ces différents lieux, Tilman, Antoine, Grootaers distinguent 4 formes de formation en alternance⁶ :

- **Alternance-fusion**
Lorsque le même organisme assure la formation à travers une seule et même activité productive
Exemple : Les classes-entreprises, les ateliers coopératifs scolaires
- **Alternance-juxtaposition**
Partage le temps des élèves-apprentis/travailleurs en une période de travail productif et une période d'apprentissage sans qu'il y ait systématiquement de liens entre elles.
Exemple : Certains dispositifs des CEFA et certains dispositifs d'apprentissage des classes moyennes, l'enseignement de promotion sociale ou à horaire décalé (malgré les dispositions légales qui ne le permettent plus).
- **Alternance-complémentarité**
Répartit les tâches d'apprentissage entre le lieu de production et le lieu de formation.
Exemple : Stages en entreprises, dispositifs d'apprentissage industriel.
- **Alternance-articulation**
Les deux lieux concourent ensemble à l'acquisition des compétences requises pour l'exercice d'un métier, sans qu'il soit procédé, a priori, à des spécialisations, les apprentissages systématiques, théoriques et pratiques pouvant s'effectuer aussi bien sur les lieux de travail que dans l'établissement de formation.

³ La formation en alternance fabrimétal Liège-Luxembourg, note de travail 17P, 1981

⁴ Intervention de P. VAN de CRUYE, directeur de fabrimétal Etats généraux de l'emploi, Charleroi, 11/12/92

⁵ La charte de la formation en alternance) Communauté française, MERF, 1993

⁶ Manuel de la formation en alternance – E.V.O. – Le grain 1988

Exemple : Formation des compagnons du Tour de France

Cette distinction ne fait pas autorité dans la réalité de la Communauté française. Pour être prolongée, une analyse des coûts et conditions d'exercices de ces différents modes de formation en alternance devrait être fait. Néanmoins, elle pose très clairement le problème de la hiérarchie du mode d'acquisition des connaissances et des compétences. La mise en place du système d'alternance conduit donc nécessairement :

- à une transformation des modes de transmissions du savoir ;
- à une transformation des rapports de travail car bon nombre d'acteurs s'emparent de fonctions de transmission de savoir-faire ;

Dans la conclusion d'un colloque organisé en 1993 par la Province de Liège⁷, Y.FAGNANT mettait en valeur la nécessaire articulation, en citant deux conditions :

- "la liaison entre la totalité de l'expérience en entreprise et l'ensemble de la formation scolaire;
- la liaison entre les différents cours au sein de l'institution scolaire."

Deux éléments nouveaux sont ainsi mis en valeur : le projet commun de qualification entre école et entreprise, ainsi que la dimension indissociable entre pratique et théorie.

Les travaux sur la formation en alternance réalisés par l'ULg vont également dans le sens d'une plus étroite relation entre pôles de l'alternance : *Pour éviter que les périodes de formation ne soient seulement juxtaposées, une véritable interaction doit exister entre les différents partenaires, les différents lieux et les différents types d'apprentissages que le jeune réalise de part et d'autre*⁸.

La fonction tutorale qui est approchée par un autre dossier du CEF⁹, semble être bien habilitée à faire l'articulation entre les deux pôles. L'ensemble des actions, centrées sur l'apprenant, qui composent cette fonction, mériterait néanmoins d'être mieux intégrée dans un même processus.

3. Des publics différents

Toutes les situations de formation qui impliquent l'entreprise ne sont pas des formations en alternance. Néanmoins, on peut rencontrer d'autres types de relation emploi-formation avec des publics, des objectifs et des enjeux divers. Pour les publics non encore à l'emploi, l'insertion professionnelle est généralement considérée comme un moment d'articulation entre l'école et l'emploi. Cependant, cette façon de voir revient à dire que c'est un problème que connaissent principalement les jeunes et que les causes sont à chercher du côté des jeunes eux-mêmes : or l'observation montre que la problématique est beaucoup plus complexe.

Ainsi, l'étude "Adéquation enseignement-marché de l'emploi"¹⁰ avait avancé la notion de "Transition professionnelle" qui convient beaucoup plus à une typologie dans laquelle on trouvera des jeunes sur le point d'intégrer le marché du travail et les demandeurs d'emploi ne connaissant que des situations instables.

⁷ EPL, Actes du colloque 26 mai 93 – L'alternance conditions d'un projet – I. FAGNANT

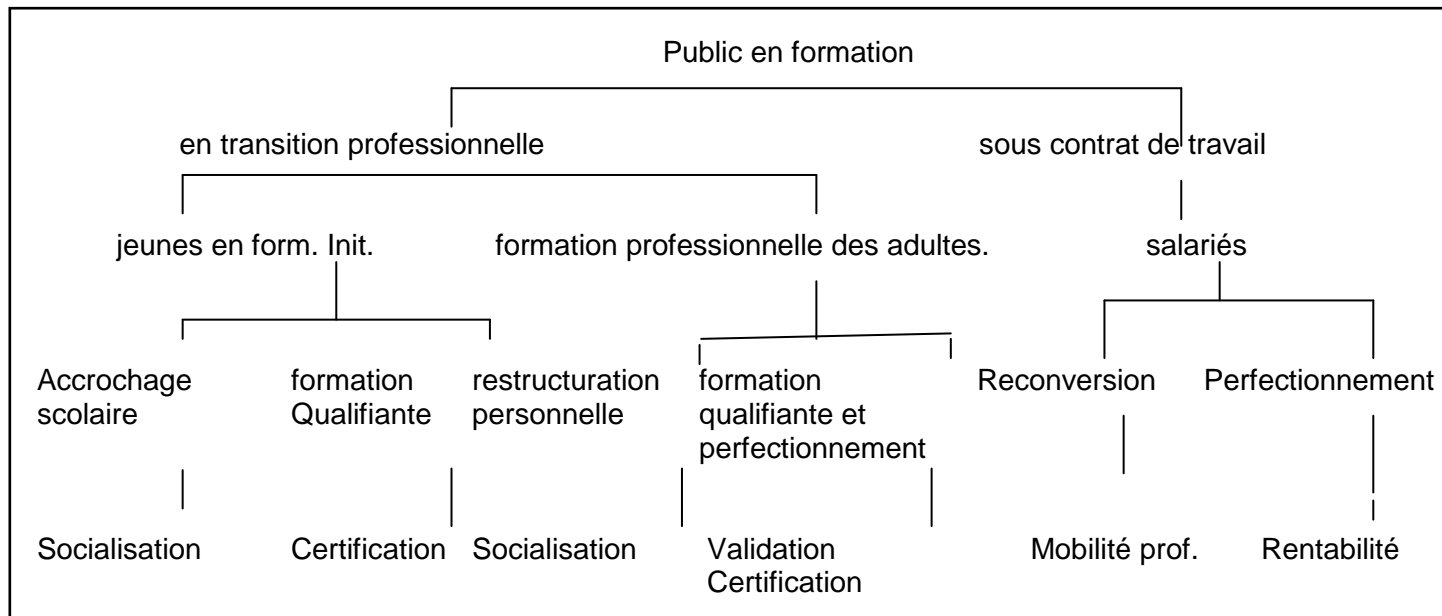
⁸ " L'enseignement et la formation en laternance : vade-mecum . Fiches pratiques" MESSINA D SEDEP Ulg Avril 1997

⁹ " L'encadrement des stagiaires en entreprise " CEF – DocTra ak/pt/chfo9920.

¹⁰ Adéquation Enseignement-marché de l'emploi – étude exploratoire ULB – Fondation Roi Baudouin 1988.

On peut la définir comme suit : "c'est un processus de durée variable, composé de périodes d'activité, d'inactivité, de formation qui s'entremêlent de manière complexe; il n'est ni neutre, ni naturel, il ne se réduit pas à un moment d'articulation situé entre l'école et l'emploi, il peut survenir et se répéter tout au long de la vie active."

Le tableau ci-après permet de visualiser divers cas de figures.



Bien que discutable sur un plan strictement théorique, cette classification permet de distinguer des pratiques de formation rencontrées dans la réalité selon les objectifs poursuivis relativement aux caractéristiques du public. Cependant, ces modes d'exercice ne sont pas cloisonnés : on peut évoluer d'un objectif à l'autre ; il n'y a pas non plus de hiérarchie entre les systèmes.

Les différents dispositifs réglementaires présentés ci-avant pourraient être mis en rapport avec les différentes pratiques. Dans les faits cependant, la situation est plus confuse : ils sont parfois plus éloignés du dispositif d'alternance que leurs auteurs ne le souhaitent ou ne le déclarent.

4. Des objectifs diversifiés

Mais au-delà des formes rencontrées, deux conceptions de l'alternance s'opposent¹¹ : la première insiste sur la nécessité de séparer politique d'embauche et système de construction des qualifications. Cette affirmation repose sur le fait que ce ne sont pas forcément les entreprises qui forment, qui sont celles qui embauchent les meilleurs candidats de l'alternance ; les contradictions internes au partenariat sont dès lors souvent insurmontables.

La deuxième, plus nuancée, tend à démontrer qu'il n'y a véritable politique de l'alternance dans l'entreprise qui si cette dernière est impliquée dans des projets d'embauche. Mais, dans ce dernier cas, l'accès à l'emploi ou la productivité peuvent être plus déterminants que la formation elle-même.

¹¹ La compétence tutorale, un enjeu pour l'alternance – journée du 9/4/96 – Université Paris 7.

Mais le positionnement de l'alternance par bon nombre d'acteurs comme une formation de la seconde chance permet de faire un autre type de distinction. Ainsi, selon B. BORDET¹² "L'entreprise entend tenir, selon ses compétences et ses possibilités, un rôle d'intégration et de formation pouvant être décliné comme un rôle de socialisation et d'acquisition des aspects socioprofessionnels (insertion sociale) et d'insertion professionnelle (l'entreprise propose un apprentissage structuré, l'accès à la qualification ou à des validations et à l'emploi). Mais elle entend aussi tenir un rôle socio-éducatif (immersion) notamment en direction des jeunes très désocialisés."

Deux types d'alternance sont rencontrés, selon le **rôle de l'entreprise** (et de la partie travail) :

- Un rôle de **socialisation** ;
 - En proposant des situations de travail qui développent des comportements adaptés, servant à construire des repères ou à se confronter à des relations et des activités inconnues jusque-là.
 - Il s'agit davantage d'un travail d'immersion, de connaissance de l'entreprise, de découverte d'une situation de travail, d'aide à l'élaboration et à la vérification de projets par la découverte de situations de travail variées.
- Un rôle de **consolidation d'acquis socioprofessionnels** car :
 - Leur objectif, c'est le recrutement : les formations en alternance vont permettre de consolider les acquis tout en développant les aspects de socialisation ;
 - Ces entreprises assument avant tout une fonction intégrative ou de qualification sociale, tout en étant accompagnée par l'organisme de formation.

Le terme "formation en alternance" recouvre donc plusieurs **réalités selon les objectifs poursuivis**, même si elles sont rarement isolables :

- la socialisation, préformation ou encore immersion ;
- la qualification de base ou le perfectionnement visant l'emploi;
- les types de publics :
 - jeunes en formation initiale ;
 - demandeurs d'emplois ;
 - salariés.

5. Un cadre conceptuel

L'accent a été mis sur l'extrême diversité des initiatives mises en œuvre selon des logiques propres. Dans cette partie, est proposé un cadre conceptuel permettant d'établir des relations, de systématiser certaines initiatives.

La formation en alternance, prônée par les deux régions, dans le cadre de la formation des jeunes, constitue une brèche dans les modèles traditionnels de notre enseignement scolaire mais sans être jusqu'à présent une véritable alternative à l'enseignement technique et professionnel. Non seulement la mobilisation des moyens reste trop faible, mais les modes de socialisation scolaire sont loin d'être remis en cause par l'alternance; il en va de même de l'organisation de l'entreprise qui reste le lieu des qualifications produites.

¹² Une alternance dynamique entre production et formation pour l'insertion des publics en difficultés – CLP – avril 96 – Paris.

Pourtant, les systèmes qui semblent conjuguer intérêts individuels, demande sociale et besoins économiques, se multiplient, mettant tantôt l'accent sur l'augmentation des qualifications, tantôt sur l'emploi, voire sur les deux à la fois. L'articulation n'est pas toujours explicite, ni volontaire mais les réalités, emploi et formation professionnelle, coexistent.

Il a semblé intéressant de livrer un schéma qui permette d'approcher diverses initiatives.

Deux axes ont été identifiés :

- l'axe des objectifs qui se décline en deux logiques : socialisation et qualification visant l'emploi;
- l'axe des moyens qui se décline en deux pratiques : immersion dans le milieu du travail et insertion dans l'emploi.

Sur l'axe des logiques, relevons que les logiques socialisatrices et qualifiantes sont généralement induites par les opérateurs de formation. Sans faire l'objet d'une grande formalisation, on peut dégager des définitions à partir de l'observation de la diversité des pratiques. On emprunte à MAROY et FUSULIER¹³ deux définitions ; selon les auteurs :

- la logique qualifiante vise à former ou perfectionner des techniciens ou des ouvriers qualifiés; l'accent est placé sur les savoirs et savoirs-faire techniques.
- la logique socialisatrice vise à former des citoyens et des travailleurs au sens large ; l'accent est placé sur les valeurs et les normes de comportement.

L'axe des moyens révèle plus l'engagement de l'entreprise et renvoie plus généralement à la place du travail comme secteur d'insertion. Nous partageons le point de vue d'André GORZ¹⁴ : "c'est par le travail rémunéré (et plus particulièrement le travail salarié) que nous appartenons à la sphère publique, acquérons une existence et une identité sociales, sommes insérés dans un réseau de relation et d'échanges, que nous nous mesurons aux autres, ...".

Le contact avec le monde du travail est donc déterminant et les multiples opérateurs d'insertion et de formation l'ont compris. Toutes les pratiques utilisent peu ou prou le contact avec le monde de l'entreprise : en mettant l'accent sur l'inclusion dans un corps social constitué, ou sur la confrontation de savoir-faire avec la réalité productive, ou sur la possibilité d'enrichir ses savoirs, ou sur le contact avec le concret ou encore sur la perspective d'être reconnu socialement et monétairement.

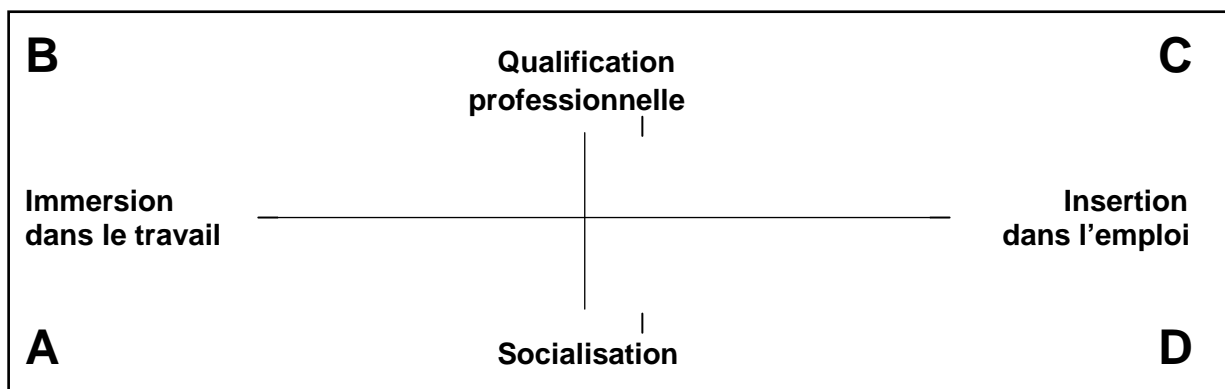
Les formes peuvent être multiples, selon les opérateurs, les publics et les dispositifs réglementaires sur lesquels ils s'appuient. Elles peuvent aussi varier dans le temps, selon le rythme et la durée.

Nous pouvons en déduire 4 modèles (tableau 1), qui peuvent s'hybrider et nous pourrions aussi tenter d'y placer les divers dispositifs en vigueur en Communauté française. Il s'agit tout simplement de positionner les dispositifs dans un cadre conceptuel et non de juger leur action.

¹³ "Mises en forme locales des formations en alternance" – B. FUSULIER et C. MAROY – critique régionale 26/27 - 1998

¹⁴ "Métamorphose du travail – quête de sens" A. GORZ – Ed. Galilée - 1988

Les pratiques emploi-formation peuvent être visualisées selon des axes structurants.

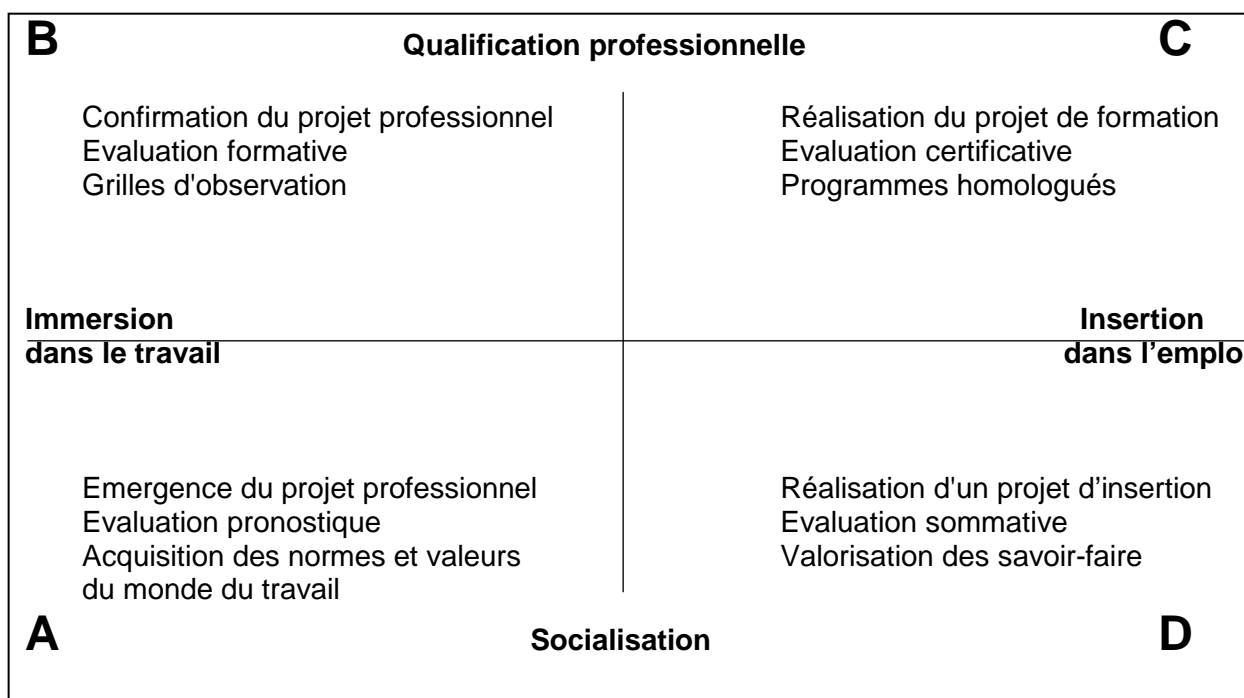


- Tableau 1 -

Selon ces axes, on peut aussi tenter d'identifier quelques modes d'action qui, en croisant les objectifs et les moyens, révèlent des tendances majeures, celles-ci montrent aussi la diversité des formes que l'on rencontrera sur le terrain, et la complexité des transactions et négociations qui y est sous-jacente. 3 variables peuvent décrire chacun des modes d'action :

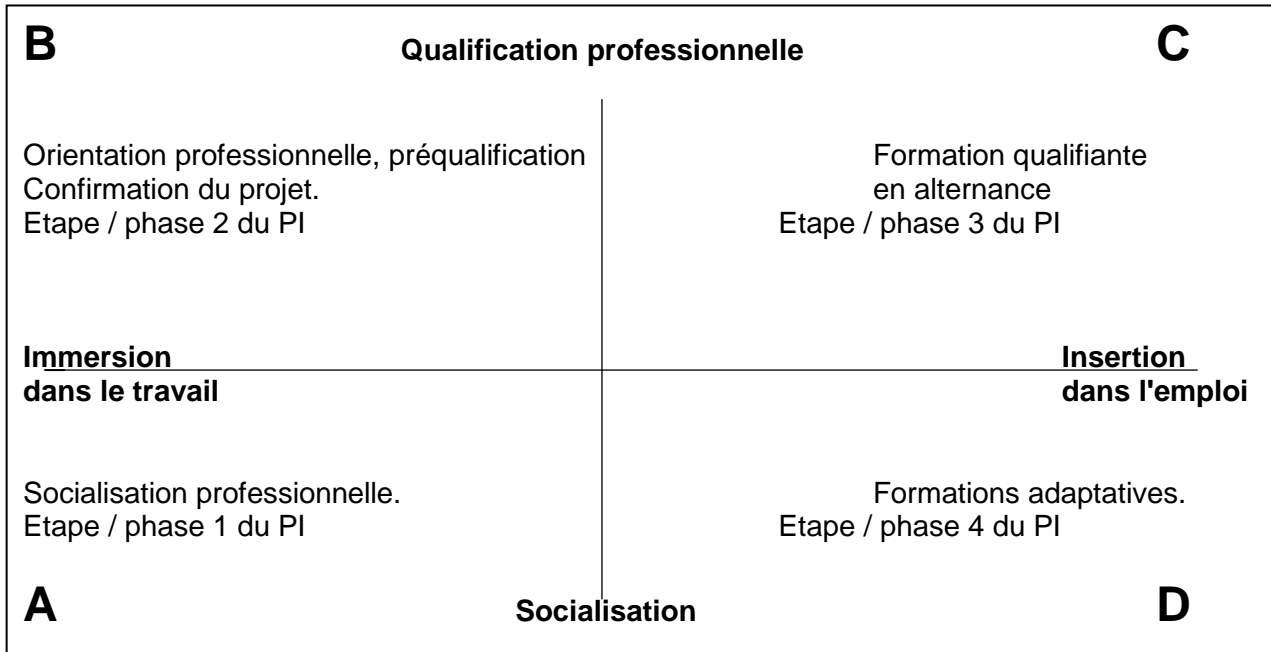
- la nature du projet de l'individu ;
- le type d'évaluation qu'on peut faire de l'action ;
- les référentiels d'action.

Appliquées au tableau 1, ces variables permettent de distinguer 4 modèles :



-Tableau 2-

Sans qu'émerge un modèle pur, on peut situer des initiatives selon les modes d'action décrits plus haut, afin d'éclairer encore plus les différents dispositifs qui veulent articuler emploi et formation. Le but n'est pas de cliquer une situation mais de disposer d'un outil qui permette de mieux comprendre la diversité des initiatives.



-Tableau 3-

Quatre approches des relations emploi-formation centrées sur des objectifs spécifiques mais entre lesquels peuvent s'établir des complémentarités. L'approche C correspondant à la définition faite d'une formation en alternance qui n'exclut pas que d'autres relations emploi-formation peuvent également être pertinentes.

*