

Chapitre 1: Témoignages de parcours en CEFA

Les textes des interviews sont le reflet fidèle de l'expression des interviewés, ils aideront les apprenants et les employeurs à s'imprégner de la réalité et des limites de la formation en alternance.

*Grand merci aux interviewés
pour la spontanéité et la sincérité de leurs propos,
et aux interviewers pour les avoir si fidèlement retranscrits.
Sysfal*

1. Apprenants et formateurs

1.1. Filière de l'alimentation

1.2. Filière industrielle

1.3. Filière de la construction

1.4. Filière du non-marchand

1.5. Filière du tertiaire

1.1. Filière de l'alimentation

Témoignage de Mathieu Dumont, apprenant

Mathieu Dumont, 19 ans, est élève en dernière année de boucherie-charcuterie au CEFA de Gosselies.

Pourquoi avoir choisi une formation en alternance ?

Premièrement, je n'aimais plus l'école de plein exercice. La formation en entreprise permet d'avoir certaines responsabilités, de pouvoir gérer ma vie, d'acquérir une certaine expérience. De plus, on entre de plein pied dans le monde du travail. Quant au choix du métier, c'est une tradition de famille. Depuis des générations, nous sommes bouchers même si, au départ, je voulais faire de l'horticulture.

A la fin de votre cycle, allez-vous continuer ou bien vous lancer directement dans le monde du travail ?

Les deux, je vais travailler, tout en effectuant une formation en langues. J'ai envie de partir à l'étranger. Pourtant, dès la fin de mon parcours de formation, un contrat m'attend. L'avantage avec la formation en alternance en CEFA c'est que, bien souvent, nous sommes engagés directement, sans devoir passer par un temps de demandeur d'emploi, ce qui n'est pas forcément le cas dans d'autres formes d'études.

Comment avez-vous choisi votre stage ?

Lors de ma première année de formation, j'étais chez un petit artisan boucher indépendant. Là-bas, je faisais de tout, j'y ai vraiment appris les ficelles du métier et puis, ce boucher a pris sa retraite et son remplaçant ne m'a pas réengagé. J'ai envoyé des CV dans les grandes surfaces et c'est de cette manière que je me suis retrouvé chez Renmans à Courcelles. Je possède donc une expérience en tant que boucher indépendant et boucher en grande surface.

Comment se déroule la formation ?

Avec mon premier patron, je touchais à tout, du désossage à la fabrication de pâtés. J'avais une totale liberté, tout en respectant les règles d'apprentissage. Chez Renmans, le travail est plus facile, nous travail-

lons en équipe et chacun a sa tâche. Nous avons l'obligation de désosser selon une manière de travailler très stricte et précise : il y a certaines obligations. L'acquisition de compétences reste très intéressant : vu le nombre de marchandises traitées, on peut apprendre beaucoup de choses.

Avez-vous trouvé votre place au sein de l'entreprise ?

Il a fallu peu de temps, pas un mois, mais quelques jours. Au départ, nous étions huit employés, nous sommes depuis passés à douze. Au début, c'était simplement " bonjour - bonjour ", comme dans beaucoup d'autres entreprises. Maintenant, je suis bien intégré.

Comment vous considère le reste du personnel ?

Comme faisant partie de l'équipe, tout dépend aussi du caractère. J'ai ma place dans l'équipe, je ne suis plus considéré comme un apprenant. Je me suis inscrit dans le planning et dès qu'il faut remplacer quelqu'un, on fait appel à moi.

Y a-t-il des différences par rapport à ce que vous vous faisiez comme idée du travail ?

Pas trop. Par rapport à mon père qui travaille dans les abattoirs, je ne vois pas tellement de différences: c'est le même métier.

De quel type d'encadrement bénéficiez-vous ?

Il y a un suivi constant, il y a toujours quelqu'un qui m'encadre et qui m'accompagne. Je peux prendre des initiatives mais je dois d'abord en faire part à ma hiérarchie. Il faut reconnaître que le monde du travail change les gens, on découvre d'autres horizons, on se fait de nouveaux amis. Je suis un jeune des cités et ça change vraiment.

Dans l'ensemble, nous sommes bien encadrés, s'il y a un problème, on en parle au chef, on a aussi différents numéros qu'on peut joindre en cas de problème.

Comment se déroule une semaine type ?

A la base, c'est deux jours au CEFA et trois en entreprise. En ce qui me concerne, c'est un jour de cours avec des maths, du français, des sciences et des cours basés sur le métier et quatre jours en entreprise. Je prends aussi des cours de remédiation. Je bénéficie d'un contrat de

travail, j'ai donc plus d'heures en entreprise et moins d'heures de cours. Cela fait une petite rentrée financière en plus.

Comment êtes-vous évalué ?

Il y a au minimum quatre évaluations pendant l'année scolaire. Si nécessaire, il peut y en avoir plus. Cela s'organise en fonction de la demande du patron, de l'école représentée par l'accompagnateur, ou encore de l'apprenant. Cette demande peut venir de n'importe quelle partie mais toujours en notre présence. On cherche toujours les raisons, les causes de ce qui ne va pas. Tout est évalué : l'attitude générale, l'acquisition des compétences, la progression des acquis et les futurs objectifs à atteindre. Sincèrement, on est suivi très régulièrement.

Quels sont les avantages et les inconvénients de votre métier ?

Du côté des avantages, le boucher sait ce qu'il mange, il travaille pour nourrir les gens. En plus, on gagne de l'argent. Boucher est un métier dur, physique, on reste debout des heures, et les charges à transporter sont souvent très lourdes. Je vais avoir 20 ans et j'ai déjà quelques problèmes de dos. Enfin, il faut avoir un bon mental pour résister au stress.

Quel regard portez-vous sur les conditions de travail ?

Nous effectuons beaucoup d'heures, nous sommes poussés au maximum de nos possibilités. Les règles de sécurité et d'hygiène sont bien respectées: il n'y a aucun problème de ce côté-là. C'est essentiel dans ce secteur qui est dur mais aussi très valorisant.

Témoignage de Thierry Seirekidis, employeur

Patron d'un restaurant grec traditionnel à Verviers, Thierry Seirekidis forme des apprenants depuis maintenant 5 ans.

Pourquoi avez-vous décidé de prendre des apprenants ?

Comme le restaurant fonctionne très bien, le travail est de plus en plus important. Nos besoins en personnel se sont donc accrus. Je me suis alors tourné vers le CEFA. Au départ, j'ai commencé avec un jeune et depuis quelques temps maintenant, deux jeunes travaillent en permanence.

La procédure a-t-elle été facile ?

Très facile, d'autant plus que l'entente avec les écoles est parfaite. Celles-ci viennent voir régulièrement ce qui se passe sur le terrain. Je trouve ça très bien.

Repérez-vous facilement si le jeune possède un certain potentiel ?

Oui, après un mois, on sait si l'apprenant est fait ou non pour l'emploi. Si on voit qu'il a quelques difficultés lors des deux premières semaines, on lui laisse une chance. Après, on entame un dialogue avec le jeune, les parents et l'école pour voir s'il ne devrait pas changer d'orientation. Mais dans l'ensemble, je suis assez satisfait de ceux que j'ai eus.

Vous allez donc continuer ?

Sans problème, tant que j'en ai l'occasion. Car je suis assez proche de chacun d'entre eux et j'ai assez bien de temps pour m'en occuper.

Quels avantages trouvez-vous au système que vous avez choisi ?

Il y a cette facilité d'ouvrir un dossier, on est bien reçu et ce que j'apprécie par dessus tout, c'est que, l'école me sonne s'il y a le moindre problème avec le jeune. Je suis au courant de tout. Un tel système permet à l'apprenant de découvrir ce qu'est le travail. Dans l'horeca, on travaille bien entendu les week-ends et les jours fériés. Le jeune découvre donc ce qui l'attend plus tard. Maintenant, l'horeca ne se cantonne pas qu'à un seul métier, les débouchés y sont énormes.

Quels éléments pourraient être améliorés ?

Il est primordial que les CEFA orientent bien les jeunes selon leurs envies ou aspirations réelles. Par exemple, le type de cuisine qui leur convient vraiment et ne pas les mettre dans le premier lieu de stage venu.

Etes-vous leur tuteur ?

Oui mais je préfère le terme " responsable technique ". On se voit beaucoup, je suis assez proche d'eux et j'essaye que la formation se passe pour le mieux.

Comment évaluez-vous vos apprenants ?

En premier lieu, il faut qu'ils soient propres et honnêtes. Nous faisons d'ailleurs des mises en situation pour le vérifier. Sinon, ils ont un carnet

d'évaluation à suivre avec tout ce qu'ils doivent apprendre. On regarde avec l'école ce qui va ou ce qui ne va pas, nous mettons les cotes ensemble, je trouve ça très bien.

Quels savoir-faire tentez-vous de communiquer ?

Si vraiment il a envie de travailler en hôtellerie, on lui apprend tout ce que l'on sait, c'est-à-dire le travail en cuisine, en salle, le bar, prendre les commandes... toute la gestion en somme. Ainsi, on lui montre ce qu'est la réalité, notamment financière. C'est notre rôle de leur permettre d'acquérir une expérience réelle et enrichissante.

Quels objectifs poursuivez-vous ?

L'objectif majeur est de trouver des jeunes que l'on pourrait engager par la suite. Un apprenant coûte moins cher. C'est une réalité qui n'est pas à cacher. Mais s'il est efficace tout de suite, on va le garder pendant toute la durée de sa formation car on lui fait confiance.

Quelles sont vos attentes minimales vis-à-vis de l'attitude générale du jeune ?

Qu'il soit honnête, propre, présent, qu'il ne me dise pas à 17h, un samedi qu'il ne sait pas venir car c'est déjà arrivé. Si un jeune parvient à faire trois week-ends de suite, c'est un bon départ.

Comment souhaitez-vous qu'il évolue ?

Tout simplement qu'il prenne certaines responsabilités, qu'il puisse gérer le stress et accepter la bonne ou la mauvaise humeur des clients.

Quels sont vos arguments pour attirer un jeune en hôtellerie ?

Il faut vraiment aimer un tel métier mais ce qui fait plaisir, c'est qu'il existe un contact permanent avec la clientèle. On ne s'embête pas, et puis on rencontre des personnes très différentes.

Quelles sont les spécificités de votre secteur ?

Il est indispensable de travailler en cuisine et en salle, deux endroits totalement différents en restauration. Cela suppose une capacité de polyvalence de la part du jeune. Comme pour d'autres secteurs, la motivation est une condition incontournable. La spécificité chez nous porte sur la variété des contextes de travail.

1.2. Filière industrielle

Témoignage de Geoffrey,
apprenant en mécanique industrielle

Pouvez-vous nous décrire en quelques lignes votre parcours ?

J'entre dans ma troisième et dernière année de cours. Cela fait donc trois ans que je suis dans ce système de formation en alternance avec deux jours d'école et trois jours en entreprise.

Pour vous, quels sont les avantages du système de l'alternance ?

Il y a une complémentarité entre l'école et l'usine. A l'école, nous voyons toute la théorie que nous refaisons de manière pratique à l'usine.

Vers quel métier souhaitez-vous vous tourner ?

Celui de la mécanique industrielle.

Est-ce un choix que vous avez fait ?

Oui, totalement, j'aime vraiment bien. Non pas que l'école je n'aimais pas, c'est juste que travailler, c'est tout simplement mieux. On se croit déjà un ouvrier, on a le sentiment de faire partie intégrante de l'usine.

Pouvez-vous nous expliquer en quoi cela consiste ?

La mécanique industrielle concerne tout ce qui touche à la maintenance dans de gros complexes industriels ou d'autres, du genre Carlam, Caterpillar. Toute la maintenance mécanique que l'on peut faire en usine.

Quel a été votre parcours avant la formation en alternance ?

Lorsque j'ai débuté mon parcours, j'ai suivi l'enseignement de transition jusqu'à ma troisième année. Après ma qualification en 4ème année, on m'a parlé de la formation en alternance en CEFA. J'ai tout de suite été intéressé, attiré. Du coup, je suis passé directement dans cette section-là.

Vous étiez plus intéressé par ce type de formation que par un autre cycle d'études en plein exercice ?

Oui, tout à fait.

Pour quelle raison ?

Pour la bonne et simple raison qu'il y avait l'usine, le travail, que l'on pouvait travailler pendant la semaine. J'aurais très bien pu continuer une cinquième de qualification et ma sixième, mais j'ai choisi de suivre la filière de formation en alternance.

Avec l'alternance vous avez choisi de faire une 7e année ?

Oui mais celle-ci n'est pas obligatoire ! Je pouvais terminer en sixième et avoir mon C.E.S.S. Ici, j'ai préféré faire ma septième, c'est une année en plus mais c'est aussi une corde de plus à mon arc !

Par rapport aux autres, êtes-vous plus motivé ?

Oui, certainement. Pour moi, c'est sans nul doute plus motivant.

Votre expérience en entreprise change-t-elle votre vision des cours théoriques ?

Oui, pour moi, c'était surtout une question de préférence. Les cours théoriques, c'est bien, il en faut mais pour moi, c'est surtout les cours pratiques qui m'intéressent.

Que vous apportent les cours et l'entreprise ? Pouvez-vous faire la part des choses ?

Les cours sont nécessaires. Ils constituent la base de tout ce que l'on voit à l'usine. Toutefois, sur le terrain, nous parvenons à voir les détails qui sont impossibles à percevoir lors des cours théoriques. A l'école, nous n'avons pas le temps de tout voir alors qu'à l'usine, ce sont des choses habituelles.

En entreprise, êtes-vous dans les conditions réelles de travail ?

Au début, j'étais là comme stagiaire donc je suivais tout le monde mais maintenant, on me considère comme un ouvrier. C'est-à-dire que l'on m'envoie déjà sur chantier à Bruxelles accompagné de mon tuteur, j'ai une camionnette de société, vraiment, on me considère comme quelqu'un faisant partie de la maison.

Témoignage de Dany Dupont, employeur

Dany Dupont est responsable du tissage chez Sioen. Il gère la production, le personnel et la qualité du tissu. Regard de cet ancien apprenant aujourd'hui reconnu pour ses qualités de gestionnaire.

Pourquoi avez-vous décidé d'accueillir un jeune ?

Au départ, une demande du CEFA a été introduite pour voir si nous étions intéressés, et d'accord. Pour moi, ce milieu ne m'est pas inconnu puisque j'ai moi-même été apprenant. C'est une belle occasion de donner la chance aux jeunes, la possibilité de pouvoir apprendre différentes choses par le travail.

La procédure a-t-elle été difficile ?

Pour ma part, je ne me charge pas de la partie administrative, c'est la maison mère qui s'en occupe. Mais il n'y a pas eu de problème.

Etes-vous satisfait d'avoir accueilli un apprenant ?

Oui, il y a bien eu quelques déceptions mais la personne que j'ai actuellement donne entière satisfaction. Si tous pouvaient être comme ce jeune, il n'y aurait pas de problème. On voit qu'il aime son travail et c'est agréable.

Etes-vous prêt à recommencer ?

Oui, mais il faut savoir que la prolongation est loin d'être acquise au bout de la formation. Sur les trois jeunes que j'ai formés, un seul a été engagé, cela dépend des capacités d'engagement de l'entreprise.

Quels avantages trouvez-vous au système que vous avez choisi ?

Il y a tout d'abord la prime que l'on reçoit. Concernant la production, lorsqu'on sait y mettre un jeune, c'est clairement une aide précieuse qui nous fait avancer. Il peut nous aider mais à condition qu'il soit opérationnel à la fin de la formation, et pour cela il doit acquérir les compétences professionnelles.

Quels éléments pourraient, selon vous, être améliorés ?

Pas grand chose. Quand le jeune arrive sans aucune expérience, c'est beaucoup mieux car nous pouvons le former à notre façon. En arrivant avec une quelconque expérience, il faudra d'abord lui ôter les éventuels mauvais réflexes.

Avez-vous prévu un tuteur ?

Les apprenants en ont un d'office. Au sein de l'entreprise, certaines personnes sont prêtes à l'encadrer. Ce sont souvent les mêmes personnes. Pour cela, il n'y a pas trop de problèmes.

Comment évaluez-vous vos apprenants ?

Suivant une fiche de qualité propre à l'entreprise. Ensuite, j'en discute avec le tuteur, qui lui aussi dispose d'une grille d'évaluation propre à l'école et qui partage son évaluation avec l'accompagnateur.

Quels savoir-faire tentez-vous de communiquer ?

Simplement acquérir les compétences lui permettant de réaliser le travail demandé, avoir l'esprit d'équipe et puis être disponible.

Quels objectifs poursuivez-vous ?

Une fois la formation finie, le jeune doit être capable de se débrouiller seul dans le métier.

Quelles sont vos attentes minimales envers le jeune ?

Nous attendons d'abord qu'il puisse se contrôler, notamment en cas de conflits. Il faut pouvoir se comporter correctement. Ensuite, il faut qu'il puisse se débrouiller seul à la fin de la formation. Le jeune qui apprend rapidement peut être très vite installé à une machine ou mis progressivement en position d'autonomie.

Quelles sont les spécificités de votre secteur du point de vue de la formation ?

L'apprentissage de base du tissage : la fabrication de la toile, le fil, la manipulation des bobines...

Que pourriez-vous dire pour attirer les jeunes vers ce métier ?

C'est assez difficile à dire pour moi car dès que j'ai commencé à travailler dans ce secteur, je l'ai directement apprécié. Mais, il y a le développement des différents produits et puis le salaire n'est pas négligeable.

1.3. Filière de la construction

Témoignages d'Yves Petrizot et Thibaut Bossicard, élèves-couvreur

Nous avons rencontré deux élèves couvreurs du CEFA d'Arlon, Yves Petrizot et Thibaut Bossicard, qui nous ont parlé de leur expérience de la formation en alternance.

Pourquoi avoir choisi une formation en alternance ?

Y.P.: Je me suis d'abord lancé dans une formation professionnelle en menuiserie, mais cela ne me plaisait pas et j'ai doublé mon année. J'avais 15 ans à l'époque et je voulais réellement faire autre chose que l'école, travailler. Comme mon père est couvreur, j'ai alors décidé de commencer une formation au CEFA.

Dans combien de temps votre formation sera-t-elle achevée ?

Y.P.: J'ai 18 ans. Il me reste encore à peu près un an de formation.

Comment se sont passées les premières années de formation ?

Y.P.: Les premières années ont été difficiles : j'ai eu du mal à m'adapter. Il était surtout compliqué de travailler dehors, j'étais un petit peu lent. Mais depuis les choses se sont bien améliorées.

Comment avez-vous choisi votre patron ?

Y.P.: Le choix a été logique: mon père travaillait déjà pour l'entreprise en question. Comme je le disais, les débuts ont été compliqués, mais il m'a encadré dans ce que je faisais et il a fini par me confier davantage de responsabilités.

Quels sont vos projets une fois la formation terminée ?

Y.P.: J'espère être embauché par mon patron. C'est une bonne entreprise, et j'aimerais y rester.

Comment êtes-vous évalué au niveau pratique ?

Y.P.: Nous avons une évaluation mensuelle sur chantier en collaboration avec l'accompagnateur du CEFA. A l'école, l'évaluation se fait sur pièce par un jury de professionnels.

Qu'est-ce que vous voudriez améliorer à la formation suivie ?

T.B.: Rendre les cours généraux plus proches des réalités du métier, afin que nous puissions encore mieux nous y investir.

Quel âge avez-vous et depuis quand êtes-vous au CEFA d'Arlon ?

T.B.: J'ai 16 ans. C'est ma deuxième année de formation dans ce CEFA.

Pourquoi avoir entamé une formation en alternance, dans ce secteur en particulier ?

T.B.: L'école de plein exercice ne correspondait plus à mes attentes. Je voulais travailler et gagner de l'argent. J'ai d'abord entamé une troisième professionnelle section bois, mais ça ne me plaisait pas. Le fait que mon père soit couvreur a influencé mon choix.

Et comment les choses se passent-elles ?

T.B.: Je travaille avec mon père, et tout se passe bien. C'est assez difficile au niveau technique, calcul, etc.... Au niveau pratique, il est surtout difficile de se mettre au travail tôt le matin. De plus, il est nécessaire d'atteindre un certain rendement et donc d'être actif sur les chantiers. Sans oublier que c'est un travail en extérieur : il faut s'adapter au climat.

Comment évaluez-vous votre formation jusqu'à présent ?

T.B.: Je la trouve efficace. J'ai tout appris ici. En plus, nous avons 4 ans de formation, je trouve cela plus intéressant. Par contre, je trouve les cours généraux un peu difficiles mais bien nécessaires : je préfère la pratique.

Comment imaginez-vous votre avenir après la formation ?

Je souhaite continuer ma formation afin de m'établir en tant qu'indépendant.

Témoignage de Philippe Haverlas, employeur

Directeur administratif financier, Philippe Haverlas fait partie du groupe Favier. Il est chargé de la surveillance de la comptabilité et de la fiscalité.

Est-ce habituel d'accueillir un jeune ?

C'est une politique délibérée de l'entreprise. Nous avons beaucoup recours à la formation, nous sommes conscients qu'il faut passer par-là. Nous avons aussi conscience de l'importance de la formation. On reproche souvent aux entreprises de ne pas prendre de jeunes.

Est-il facile de le faire ?

Administrativement, il n'y a aucune difficulté, tout est fait pour faciliter et améliorer l'intégration. Mais évidemment, cela dépend de la bonne volonté des trois parties (entreprise, école, jeune). Pour l'instant, nous n'avons connu aucun problème pour prendre quelqu'un.

Etes-vous satisfait d'avoir accueilli un jeune ?

Tout à fait, les trois jeunes que nous avons actuellement, nous tentons de voir comment faire pour les embaucher à la fin de leur formation.

Etes-vous prêt à recommencer ?

Sans aucun problème et ce à tous les niveaux possibles, nous sommes prêts à recommencer.

Quels avantages trouvez-vous aux offres du CEFA ?

Nous constituons une réserve de recrutements, de main-d'œuvre. On incite beaucoup nos entreprises à prendre les jeunes. Financièrement, un jeune ne coûte pas ce que peut coûter un ouvrier. C'est très intéressant si la personne est motivée.

Avez-vous dû prévoir un tuteur ?

Tout dépend de l'entreprise et de son activité. En général, la personne chapeautant la production s'en occupe: c'est la personne la plus à même de le faire. Sinon, il existe, en plus des contacts, des visites régulières de l'accompagnateur ayant le jeune en charge au sein du CEFA.

Comment évaluez-vous vos apprenants ?

Chez nous, on voit très vite à qui nous avons à faire, il n'y a donc pas d'utilisation interne de document. Le seul que nous utilisons est le rapport que le CEFA a mis en place (carnet de stage), nous le complétons après observation régulière du jeune et nous partageons nos évaluations avec l'accompagnateur CEFA.

Quels savoir-faire tentez-vous de communiquer ?

Les techniques de base du métier qu'il est censé apprendre. Le travail, c'est aussi apprendre à communiquer, à s'intégrer dans un groupe de travail.

Quels objectifs poursuivez-vous par ce type de formations ?

Participer à l'effort pour les jeunes afin qu'ils puissent apprendre le métier. Mais aussi, créer une réserve de recrutement. Tout cela est financièrement intéressant.

Quelles sont vos attentes en terme de savoir-être, de savoir-faire, d'évolution ?

L'objectif initial est qu'il découvre le métier et qu'il tende, en fin de formation, vers le statut d'ouvrier à part entière; qu'il ne fasse pas de sous-boulot pendant 12 mois, juste une phase de découverte au début.

Quelles sont vos attentes minimales envers le jeune ?

Qu'il s'imprègne et adhère à la culture de notre entreprise, qu'il donne le maximum de lui-même. On doit pouvoir apprécier chez lui une réelle motivation et une bonne implication.

Quels arguments pourraient attirer un jeune dans votre domaine ?

Les métiers de la construction sont beaux, ils génèrent quelque chose de très tactile. C'est en soi très motivant : il y a une grosse "valeur ajoutée".

Quelles sont à votre sens les spécificités de vos formations ?

Les formations sont très pointues, précises et spécifiques. En construction, il existe une très grande diversité de métier, c'est ce qui en fait sa spécificité.

1.4. Filière du non-marchand

Témoignage de Damien Schun, apprenant

A 19 ans, Damien Schun est en 5ème auxiliaire en administration d'accueil au CEFA de Fontaine-l'Évêque

Pourquoi avoir choisi une formation en alternance ?

J'étais en sciences fortes en secondaire général mais suite à quelques soucis de santé, l'enseignement de plein exercice ne me convenait plus et j'ai raté deux années. Malgré tout, je voulais avoir un diplôme et je me suis dirigé vers le CEFA. On m'a proposé le travail de bureau, et ça me convenait. Cette solution m'attirait car il y avait de l'informatique. Cela m'a bien plu. En fait, l'école de plein exercice ne correspondait plus à mes attentes. Ici, la formation est ciblée sur ce qui nous sert, c'est différent de l'enseignement général où certains cours ne nous semblent d'aucune utilité.

Quelles sont vos attentes en fin de cycle ?

Je vais aller jusqu'au bout de ma formation et faire une septième, là où certains s'arrêtent en sixième. Ensuite, si tout va bien, je serai engagé là où je travaille. J'y ai de bons contacts et ils sont contents de moi.

Comment avez-vous choisi votre stage ?

Je travaille au garage Gosselies Motor. Je recherchais un stage, l'accompagneuse du CEFA m'a dit qu'il y avait une place possible dans cette entreprise. J'y ai effectué deux jours d'essai qui se sont très bien déroulés. Depuis novembre 2005, je suis là-bas.

Comment se déroule la formation ?

De manière progressive. On m'a épaulé, montré. Chacun travaille différemment mais le patron m'a aidé à m'adapter. Maintenant, je suis presque devenu autonome.

Avez-vous trouvé votre place au sein de l'entreprise ?

Tout à fait. Les personnes m'ont mis en confiance, m'ont bien expliqué et bien détaillé tout ce que je devais faire. L'entente avec les patrons et les ouvriers a toujours été très bonne. Ils veulent donner une chance

aux jeunes. Pour ma part, j'ai autant de responsabilités qu'un employé normal.

Y a-t-il des différences avec ce que vous vous imaginiez ?

Parfois, lorsque l'on pense secrétariat, on imagine rester assis et répondre toute la journée au téléphone alors qu'ici, ce n'est pas du tout le cas. Je gère différentes choses. Je suis un peu ce qu'on appellerait un employé de bureau polyvalent.

De quel type d'encadrement bénéficiez-vous ?

Au début, des gens m'aidaient mais avec le temps, je suis plus autonome. Lorsqu'il y a quelque chose à rectifier, la patronne me le fait savoir mais sans pour cela me le reprocher. Je sais aussi que si j'ai un problème, je peux directement en parler, les gens sont à l'écoute.

Comment vous considère le reste du personnel ?

Actuellement, il y a deux autres jeunes venant d'autres centres. Ils sont en mécanique. Mais nous n'avons aucun problème. On peut dire que nous faisons partie de la maison.

Comment se déroule une semaine type ?

J'ai deux jours de cours, le lundi et le jeudi, les trois autres, je travaille mais les jours peuvent varier suivant l'option choisie. Mes horaires au garage sont adaptés en fonction de ceux de l'école. Personnellement, ça ne me dérange pas que les jours en entreprise soient espacés. Quant aux cours théoriques, ils sont totalement ciblés en fonction du métier.

Comment êtes-vous évalués ?

Au garage, il n'y a pas d'évaluation interne. La seule évaluation est faite avec l'accompagnatrice et le garage. Ils se rencontrent tous les mois et demi pour voir comment ça se passe. Il y a une fiche qui doit être remplie selon certains critères.

Quels sont les avantages et les inconvénients de la formule ?

Pour ma part, je n'y trouve pas d'inconvénient. J'aime travailler sur le terrain, on y apprend vraiment son métier. C'est franchement mieux que de rester assis sur un banc d'école 8 heures par jour.

Et au niveau de votre métier ?

Il faut pouvoir avoir le contact facile. On est content lorsque l'on peut renseigner un client et que celui-ci s'en va satisfait. Et puis, c'est un métier où il faut être assez polyvalent, on ne se cantonne pas à une seule tâche. La seule chose que je ne fais pas, c'est la vente. Sinon, il faut être capable de gérer rapidement ce qui nous est soumis et d'avoir une certaine psychologie dans les situations.

Que pensez-vous sur les conditions spécifiques de travail ?

Concernant les conditions de travail, je ne pouvais pas tomber mieux, je suis bien suivi. Sinon, c'est un job qui n'est pas spécialement de tout repos, c'est un métier qui comporte des responsabilités. Il faut dès lors pouvoir s'adapter à n'importe quelle situation.

Témoignage d'Anita Goossens, employeur

Directrice des ressources humaines à l'hôpital Notre-Dame de Gosselies, Anita Goossens possède une expérience de plus de vingt ans dans ce domaine.

Pourquoi avez-vous décidé d'accueillir un jeune ?

Les étudiants en formation en alternance n'engendrent aucun coût pour nous. Si tel n'avait pas été le cas, nous ne pourrions pas en prendre.

Est-il facile de le faire ?

Oui, quand le jeune nous arrive motivé. Tout dépend du jeune.

Etes-vous satisfaite d'avoir accueilli un apprenant ?

Oui, et encore plus si nous pouvions effectuer le recrutement nous-même mais, souvent, c'est l'école qui place.

Etes-vous prête à recommencer ?

Si nous pouvons avoir certaines assurances quant au niveau du résultat nous sommes tout à fait intéressés.

Quels avantages trouvez-vous au système ?

C'est un très bon système pour un certain type de population dont une des motivations est de se former tout en gagnant de l'argent. Il y a aussi un travail de longue durée fait avec un contrat d'un an au cours duquel le jeune a le temps d'apprendre, de faire ses preuves. Dans ce système, l'apprenant est plongé dans le milieu professionnel, il peut prendre conscience du milieu dans lequel il travaille. En même temps pour nous, cette aide décharge la secrétaire de certaines tâches.

Quels éléments pourraient être améliorés ?

L'école doit faire elle-même une sélection, certains étudiants n'ont pas les capacités. L'école doit orienter au mieux les élèves dans leurs choix. Il faut qu'il y ait un suivi régulier car le niveau pose parfois problème.

Avez-vous dû prévoir un tuteur ?

Chez nous, la secrétaire de direction prend en charge et s'occupe de former l'étudiant. Parfois, il lui faut une certaine patience car cet encadrement est plus ou moins long.

Comment évaluez-vous vos apprenants ?

Nous évaluons suivant le formulaire-type venant du CEFA. Nous l'utilisons car il reprend tout ce qui concerne le savoir, le savoir-faire. C'est une évaluation classique mais assez détaillée. Nous n'utilisons pas d'évaluation interne.

Quels savoir-faire tentez-vous de communiquer ?

Tout le travail d'une secrétaire : l'accueil téléphonique et direct, l'utilisation de logiciels comme Lotus Note. Le secrétariat est un peu la plaque tournante de l'hôpital.

Quels sont vos objectifs en tant que formateurs ?

C'est une façon pour une entreprise de participer à un projet de formation comme tout autre entreprise qui accueille un stagiaire. C'est un peu un service que l'on rend à la communauté, un devoir envers la société.

Quelles sont vos attentes minimales envers le jeune ?

Tout ce qui est demandé prioritairement à une secrétaire de direction, c'est-à-dire posséder une tenue impeccable, connaître le B.A.B.A. de la

politesse à savoir ne pas interrompre une conversation, répondre au téléphone en se présentant, demander à qui la communication est destinée... Il en va de l'image de l'hôpital.

Quelles sont les spécificités de votre secteur au sein de la formation ?

C'est un job de secrétariat, pas une unité de soins. On côtoie des gens de tous niveaux, c'est aussi un endroit où se brassent une série de métiers. C'est totalement différent d'une entreprise commerciale puisque nous n'avons pas de produit à vendre. Notre préoccupation, ce sont les soins. C'est très complexe et ça demande beaucoup de patience et certaines aptitudes relationnelles.

1.5. Filière du tertiaire

Témoignage de Sylvain Druart, apprenant

Enfant de bateliers, Sylvain Druart, 18 ans, est en 5e batellerie au CEFA de Huy.

Pourquoi avoir choisi une formation en alternance ?

C'était tout simplement la seule filière qui existe pour la batellerie. Je préférais rentrer directement dans le vif du sujet, ça me plaisait bien de suivre la voie de mes parents, la seule qui m'intéressait. J'ai bien tenté un an en mécanique mais ça ne m'a pas plu.

Quelles sont vos attentes en fin de cycle : poursuivre ou vous lancer dans le monde du travail ?

Il est prévu que je me lance en tant qu'indépendant avec mon frère. Tout dépendra de nos moyens financiers. Je ne pense pas à faire d'autres formations.

Comment avez-vous choisi votre stage ?

Mon premier stage s'est terminé au mois de février. Pour l'instant, je suis à l'école. Le prochain stage s'effectuera au mois de juillet, sur le bateau

de mon cousin. C'est lui qui a insisté pour m'engager. Ce sera sur un bateau-container. Généralement, les apprenants font leur formation sur un pétrolier ou un bateau de transport en vrac.

Comment se déroule la formation ?

En quatre ans, les deux premières années pour devenir matelot, les deux suivantes, pour devenir capitaine.

Avez-vous trouvé votre place au sein de l'entreprise ?

Oui, la moitié de ma famille fait du bateau. Je n'ai donc pas connu de grandes difficultés. En règle générale, aucun des apprenants n'a connu le moindre problème.

Etes-vous surpris par rapport à ce que vous vous imaginiez du monde de l'entreprise ?

Aucune surprise pour ma part puisque je suis presque né sur un bateau. Petit à petit, j'ai appris ce qu'il fallait apprendre sur le métier de batelier. Maintenant, les enfants de batelier ont des prérequis que les autres n'ont pas car ils sont plongés dans ce secteur. Ils sont en permanence en contact avec le métier. On arrive à se débrouiller mieux que les autres.

Comment êtes-vous encadrés ?

On est suivi par des accompagnateurs. Ce sont eux qui gèrent tout ce qui est administratif et qui assument la coordination entre l'école et l'entreprise. Sur le bateau, le patron nous donne des ordres mais c'est un peu à nous à en demander également. Pour ma part, je prends beaucoup de décisions, je suis presque devenu autonome.

Parlez-nous de votre intégration dans l'équipe.

Sur le premier bateau, c'était assez familial, contrairement au second où j'étais considéré comme un vrai matelot. Je devais apprendre à me débrouiller seul. Dans la plupart des cas, le patron encadre le jeune comme si c'était quelqu'un qui faisait partie de sa famille.

Peut-on parler de semaine type ?

Dans notre cas, c'est un peu particulier puisque ce ne sont pas deux jours de cours et trois en entreprise car c'est impossible. Certains voyagent énormément en Europe. Du coup, le CEFA a demandé et obtenu

une dérogation qui nous permet d'alterner un mois de cours et un mois sur les eaux.

Comment êtes-vous évalués ?

Chaque mois, le patron remplit une fiche qui reprend plusieurs points sur l'acquisition et la maîtrise des connaissances et des compétences dont la propreté, la sécurité ou encore l'hygiène, il échange ses cotations et impressions avec les accompagnateurs. A l'école, l'évaluation se fait de manière périodique. Il y a aussi une évaluation en fin d'année, et tous les deux ans pour passer le grade de matelot et ensuite, deux ans plus tard, pour devenir capitaine.

Quels sont les avantages et les inconvénients ?

Nous apprenons beaucoup manuellement mais aussi tout ce qui concerne le règlement. Par contre, les inconvénients se situent au niveau des cours que je trouve un peu faibles pour quelqu'un comme moi qui sort d'un niveau général.

Et au niveau du métier ?

Les points positifs sont que nous sommes indépendants, qu'il n'y a personne pour nous commander, qu'il n'y a pas de frontière d'où une sensation de liberté. Pour ma part, j'ai l'impression d'être en vacances tous les jours. Dans les points négatifs, il y a les problèmes d'argent au niveau des frets, cela devient de moins en moins intéressant, la concurrence étant de plus en plus importante. Sur le plan familial, les parents sont obligés de placer leur enfant dès 6 ans en pension. Enfin, les horaires peuvent fluctuer selon les voies navigables et l'équipage du bateau.

Témoignage de D. Morelli, employeur

M. Morelli dirige un centre de distribution de matériel informatique et intervient également comme consultant pour diverses installations et sites. Focus sur un domaine de pointe, varié et ouvrant de nombreux contacts.

Dans quelles circonstances avez-vous décidé d'accueillir un jeune ?

En fin 2005, nous étions confrontés à un problème à l'accueil. Ouverts 6 jours sur 7, même les jours fériés, nous avons lancé un appel auprès du

CEFA de notre région. En quelques semaines, nous avons un candidat.

Avant d'accepter un jeune du CEFA, quelles sont vos interrogations ?

Il faut être conscient que ces jeunes ont pu connaître certaines difficultés scolaires. Nous essayons de faire preuve de patience et de nous focaliser sur le présent et l'avenir. Nous nous sommes basés sur la volonté de notre apprenant, et son intérêt pour l'informatique. Rien n'est impossible face à une réelle motivation.

Etes-vous satisfait de cet accueil ?

Tout à fait satisfait, tout se passe très bien. Loin pour moi de dire qu'il n'y a pas d'erreurs, mais celles-ci permettent aussi d'apprendre. Dans de tels cas, nous dialoguons pour comprendre où se situent les difficultés.

Etes-vous prêt à recommencer ?

Absolument. Je pense que c'est une expérience bénéfique pour tous.

Quels avantages y trouvez-vous ?

Il en existe plusieurs : à titre personnel, j'en vois au moins trois. Le premier est non négligeable: c'est l'avantage du " regard neuf ". Un jeune qui vient travailler trois jours semaines nous apporte sa vision, qui est proche d'une partie de notre clientèle. Même lorsque les gens viennent en famille, les jeunes ont souvent une connaissance plus pointue des programmes et des nouveautés technologiques. L'autre avantage est que ces jeunes, bien initiés aux nouvelles technologies, peuvent ainsi nous apporter leurs aides, et au fur et à mesure de leur formation, leurs compétences dans le domaine. Enfin, le troisième avantage : le fait d'encadrer un apprenant nous oblige à une certaine pédagogie. En quelque sorte, cela rompt notre routine et nous permet un recul par rapport à nos activités quotidiennes, aussi bien au plan technique qu'au niveau des contacts avec la clientèle.

Quels éléments pourraient être améliorés ?

Je n'en vois pas réellement. Pour nous, la principale difficulté était que le jeune en arrive à dépasser ses craintes du départ. C'est en situation réelle que l'on acquiert de la confiance. Celle-ci me paraît indispensable pour tout apprentissage, dans quelque domaine que ce soit d'ailleurs.

Comment encadrez-vous le jeune apprenant ?

Je suis son tuteur, et à ce titre j'ai pris le temps nécessaire pour le former. Et surtout, faire en sorte qu'il comprenne bien le contexte de travail dans lequel il se trouvait. J'ai au début passé en revue ses connaissances de départ, nous avons rectifié ce qui devait l'être et revu les éléments de base nécessaires. Au fur et à mesure, il est arrivé à des réalisations plus élaborées, que ce soit de sites ou de reconfiguration.

Comment évaluez-vous le savoir-faire de votre apprenant ?

L'évaluation est réalisée par le CEFA, auquel au préalable, nous faisons part de nos remarques sur les tâches à accomplir au plan technique mais aussi au niveau des connaissances plus générales des produits et des logiciels.

Quels objectifs poursuivez-vous ?

En travaillant avec le CEFA, nous avons l'occasion d'engager quelqu'un pour effectuer certaines tâches relativement bien encadrées. Pour l'apprenant, ce type d'expérience est non seulement intéressant à indiquer sur un CV comme l'acquisition d'un esprit d'entreprise, mais aussi la garantie d'une maîtrise de compétences.

Quelles sont vos attentes au terme du stage ?

En termes de savoir-être, il faut des capacités de communication et de relations mais aussi d'ouverture avec les clients, ainsi que la capacité d'initiatives et la disponibilité. Pour l'apprentissage lui-même, il doit pouvoir maîtriser certains éléments fondamentaux et avoir une vision globale de ses activités. En cas de problèmes, il devra être à même de retracer ses interventions et les évaluer. Quand il maîtrise l'outil informatique, il peut alors passer à d'autres niveaux qui lui permettent davantage de responsabilités et de recul.

Quels éléments pourraient conduire un jeune vers votre domaine ?

Il va voir du monde, c'est toujours agréable de conseiller et d'aider les gens, sauf lorsque l'on est débordé ou que l'on doit effectuer d'autres tâches en même temps. C'est un travail assez varié et de contacts. J'estime que c'est aussi un travail valorisant et qui engendre une certaine reconnaissance.

Quelles sont à votre sens les spécificités en matière de formation dans votre secteur ?

Elles se situent surtout au niveau de la maîtrise technique. Il y a des compétences transversales qui sont indispensables. La formation doit aussi apprendre un certain esprit d'analyse, pour bien orienter les recherches en cas de problèmes de réparation notamment. La communication ne fait pas directement partie de la formation, mais elle est tout aussi indispensable.

2. Formateurs

2.1. Formateur de connaissances générales

2.2. Formateur des cours professionnels

2.3. Formateur de cours de gestion

2.1. Formateur de connaissances générales

Témoignage de Gaëtan Lepage, professeur

Politologue de formation, Gaëtan Lepage donne cours d'histoire et de géographie depuis 4 ans au CEFA de Morlanwelz. Dans le même temps, il termine une agrégation en sciences humaines.

Parlez-nous de votre parcours.

Après être sorti de l'ULB, j'ai travaillé un an dans la communication avant d'enseigner. Ça fait maintenant cinq ans que j'ai fini mes études.

Est-ce le parcours de référence pour devenir formateur ?

J'ai toujours un peu hésité à présenter une agrégation car, si on veut enseigner en sortant de l'université, il faut passer par là. Après y avoir goûté un peu par hasard, je me suis rendu compte que j'aimais l'enseignement et j'ai décidé de me lancer. J'ai donné cours pendant deux ans sans agrégation puis je me suis lancé pour continuer à plus long terme.

Pourquoi avoir choisi le secteur de l'alternance ?

C'est ma première désignation, je me suis retrouvé ici un peu par la force des choses. On m'a demandé si j'étais intéressé, je ne connaissais pas le CEFA, j'ai visité et puis accepté. Je ne le regrette pas, tout se passe très bien.

Quels sont les spécificités de votre rôle par rapport à d'autres filières de formation ?

Le CEFA est un enseignement en alternance où on privilégie l'aspect technique par rapport à l'enseignement professionnel traditionnel. Les élèves sont ainsi plongés dans le bain et pour la plupart, ils sont engagés à la fin de la formation. Ils sont plus aptes à rentrer dans le monde du travail que ceux qui sortent de l'enseignement professionnel traditionnel.

Quant au rôle des professeurs, il est très important car les jeunes ont besoin de repères. Avec ces cours, ils ont un minimum d'éducation. Il faut qu'ils puissent décoder le monde qui les entoure. Il faut remédier à ce manque de référents et développer un processus d'apprentissage. Il

y a un manque d'éducation citoyenne. Le contact avec des personnes cultivées a son importance, elles servent de modèles.

Quelles qualités particulières requiert votre profession ?

Les mêmes que doivent avoir les professeurs de l'enseignement professionnel ou un enseignement à discrimination positive. Pour que ça fonctionne correctement, il faut un certain nombre de qualités : connaître sa matière et posséder des qualités pédagogiques, avoir un certain respect envers les élèves, être simplement humain et privilégier le côté relationnel, posséder du charisme. Notre façon d'être va rejaillir sur les élèves.

Concrètement, comment se déroulent vos cours ?

Il y a un programme actualisé à respecter avec des thèmes imposés. Pour ma part, j'essaie de mettre les élèves le plus possible au travail, de les mettre en situation de recherche. Les longs discours ne servent à rien.

Sont-ils si différents de ce qui se fait dans d'autres métiers ?

Toutes les sections ou presque ont dix heures d'histoire et dix heures de géographie. Les documents sont quasi identiques. La seule chose qui change est le degré de connaissance mais ça dépend du caractère scolaire. Les élèves des sections plus manuelles ont davantage de mal à comprendre car ils sont moins scolaires. Le traitement des documents dépendra donc de la vitesse de compréhension et de la capacité d'analyse.

Quels sont les objectifs de ces cours ?

Amener les élèves à travers une éducation citoyenne à avoir le goût d'apprendre et, vu les matières que j'enseigne, à se situer dans le temps et dans l'espace. Ce défi n'est pas facile car certains arrivent parfois "en froid" avec les cours classiques et d'autres avec un manque de connaissance, ce qui ne signifie certainement pas un manque d'intelligence.

Avez-vous des suggestions afin d'améliorer ou de développer votre fonction ?

L'augmentation des heures de cours n'est pas forcément une bonne chose, les élèves doivent avoir la capacité de concentration, ce qui n'est pas toujours évident. Il faut pouvoir pleinement fonctionner avec ce qu'on a comme matériel pédagogique et comme locaux. Enfin, de

manière plus globale, un travail de communication avec l'extérieur serait très utile pour améliorer l'image que le grand public a des CEFA et des élèves qui y sont inscrits. Plus de transparence aiderait en effet à souligner la qualité du travail qui est effectué dans les CEFA.

2.2. Formateur des cours professionnels

Témoignage de Pierre Volvert, professeur

Pierre Volvert est professeur de pratique professionnelle section couvreur au CEFA d'Arlon. Un métier qu'il combine avec la pratique à mi-temps de sa profession.

Quel est votre parcours ?

Je viens du secteur professionnel. J'étais intéressé par ce milieu parce qu'il autorise plus de contacts que mon métier de couvreur, même si ce n'est pas toujours facile. Dans un premier temps, j'ai obtenu mon CAP (Certificat d'Aptitudes Pédagogiques) avant de me lancer dans l'aventure. J'ai à cette fin suivi 2 ans de cours avant de travailler au CEFA d'Arlon, en 2000. Je continue en outre à pratiquer mon métier de couvreur à mi-temps en tant que salarié, la moitié de la semaine.

Pourquoi avoir conservé ce mi-temps ?

D'une part pour m'assurer un horaire complet, ce qui n'est pas toujours évident dans l'enseignement. D'autre part, garder le contact avec le monde de l'entreprise dans ce type d'enseignement est important. Enfin, de cette façon je suis en quelque sorte sur un pied d'égalité avec mes élèves, puisque je travaille comme eux la moitié de la semaine. Je trouve ça beaucoup mieux.

Pourquoi enseigner dans un CEFA ?

Mon principal reproche aux filières classiques est leur manque de contact avec le monde de l'entreprise. Ces filières prennent trop de retard par rapport à la réalité de la profession. Personnellement, je suis en for-

mation de manière permanente avec un objectif double : me maintenir à niveau et pouvoir conseiller au mieux mes élèves. Ces derniers m'apprennent parfois même certaines choses, notamment en discutant de certains éléments d'un chantier qu'ils ont photographié dans le cadre de mon cours.

Combien d'élèves avez-vous en moyenne et quel âge ont-ils ?

Jusqu'à présent, je n'ai jamais eu plus de 7 étudiants. Ce nombre est idéal, même si tout dépend de la personnalité des élèves. Ces conditions me permettent de m'occuper plus particulièrement des étudiants qui connaissent quelques difficultés. Nous avons en effet des niveaux variés. Certains ont besoin d'un soutien plus personnalisé que d'autres. En ce qui concerne leur âge, le plus jeune a 15 ans, le plus âgé 20.

Comment se déroulent vos cours ?

Nous avons un programme établi, mais j'ai la liberté de m'occuper du découpage de la matière suivant les années. Le secteur de la couverture est un peu particulier parce qu'il n'existe pas de matériel pédagogique tout fait comme c'est le cas depuis des années dans le secteur de la construction, par exemple. Je retravaille mes cours tous les ans, pour coller aux évolutions du secteur et donner aux élèves les meilleurs outils. Il arrive d'ailleurs qu'un de mes élèves fasse changer de point de vue son patron sur certains aspects techniques. C'est gratifiant pour eux, mais aussi pour moi.

Quelle est la place de vos cours professionnels vis-à-vis des cours généraux ?

Les jeunes ne comprennent pas toujours l'utilité des cours généraux bien que ceux-ci soient souvent en relation avec les cours professionnels.

Assurez-vous également un suivi à ce niveau ?

Je visite régulièrement les chantiers de mes élèves, même si je n'y suis pas obligé. Par conscience professionnelle, mais aussi parce que mon contact avec les patrons est plus facile que pour un profane. J'utilise le même jargon et je vis depuis des années les contraintes d'un chantier.

Comment se déroule l'insertion des élèves dans les entreprises ?

Il y a beaucoup d'élèves qui commencent leur formation avec un contrat en poche. C'est en général bon signe pour la suite de la formation. Dans le cas contraire, je les aide à en trouver un. Dans certains cas, il est préférable qu'un élève évolue quelques temps sans patron, pour être certain qu'il a bien acquis les compétences nécessaires avant de le lancer.

Qu'est-ce que vous attendez de vos élèves ?

Par rapport au programme, j'attends d'eux qu'ils acquièrent certaines compétences, mais pas toutes celles prévues. Certaines sont impossibles à mettre en œuvre à l'école, faute de moyens (par exemple la manipulation de monte-charges ou de grues). Ce que je souhaite avant tout, c'est qu'ils soient autonomes dans leur travail, sans que le patron ne soit obligé de les suivre en permanence. Ils doivent pouvoir faire preuve d'initiatives. Je pense d'ailleurs que pour en arriver à ce résultat, quatre ans de formation sont un minimum.

Assurez-vous un rôle lors de l'évaluation finale de vos élèves ?

Non, pas directement. Je suis bien sûr présent, mais c'est un jury de professionnels qui les évalue. Par contre, je fais en sorte de les préparer le mieux possible, qu'ils puissent justifier le travail qu'ils ont réalisé lors de la pièce de qualification. Dans ce but, nous faisons d'ailleurs de petits jeux de rôle.

Comment se déroule l'insertion de vos élèves en fin de parcours ?

En général très bien. Cela tient en partie au secteur qu'ils ont choisi et à la région. D'une part, ils décrochent souvent un contrat auprès du patron chez lequel ils étaient stagiaires. D'autre part, le marché de l'emploi luxembourgeois propose des niveaux de salaires bien plus élevés que chez nous.

Et au niveau de votre propre rôle, quelles sont les qualités nécessaires à votre sens ?

Je pense qu'il faut avant tout être calme. Les élèves du cycle inférieur sont plus difficiles à gérer, et exigent réellement d'être suivis en permanence. L'important est de ne pas les affronter, même si ce n'est pas toujours possible. Je veille aussi à ce qu'ils sachent que ce n'est pas un métier facile et qu'ils sont avant tout ici pour apprendre. S'ils le comprennent, les choses se passent bien.

2.3. Formateur des cours de gestion

Témoignage de David Deman, **professeur de gestion**

Depuis 12 ans, David Deman enseigne la comptabilité au CEFA de Court-Saint-Etienne. Il nous explique plus amplement les multiples facettes de son emploi.

Quel a été votre parcours ?

J'ai effectué un graduat en comptabilité à l'Institut Cooremans de Bruxelles. J'ai ensuite travaillé deux ans dans une fiduciaire. Mais, j'ai toujours été attiré par l'enseignement, mes parents enseignants tous les deux m'avaient fortement déconseillé de me lancer dans le métier. Quand j'étais jeune, lorsque je comprenais certains exercices, j'avais cette capacité à expliquer à ceux qui ne comprenaient pas. Dès lors, j'ai suivi les cours du soir, pendant un an, pour obtenir mon diplôme d'enseignant au mois de juin. A la mi-octobre, j'arrêtais mon boulot de comptable pour enseigner. En complément de mon travail actuel, je suis aussi enseignant en cours du soir.

Est-ce le parcours habituel pour devenir formateur dans votre domaine ?

Non, il existe la filière directe mais ce n'est pas plus mal si on peut fréquenter le monde du travail avant de débiter, un peu comme le propose le système du CEFA avec deux jours de cours et trois jours en

entreprise. C'est un bon système d'apprentissage qui propose une formation équilibrée entre théorie et pratique.

Pourquoi avoir choisi le secteur de l'alternance ?

Au départ, le hasard. J'ai envoyé mes candidatures dans les écoles dans un rayon de 60 à 70 km de mon domicile.

Quels sont les spécificités de votre emploi ?

J'ai deux tâches principales: la première consiste à donner des cours de comptabilité permettant aux élèves de décrocher leur accès à la profession, la seconde est administrative. Je gère les différents contrats proposés aux jeunes, environ 350. Généralement, ce sont des CDD ou CDI qui offrent un salaire assez élevé pour les apprenants et pour lesquels l'employeur bénéficie d'une réduction de lois sociales.

Je m'occupe également des attestations à envoyer aux entreprises pour l'ONSS et des dossiers des élèves dans lesquels je classe notamment les évaluations mensuelles effectuées par les professeurs et accompagnateurs en entreprise. Enfin, je suis chargé des démarches administratives auprès de la Région wallonne. En effet, nous percevons une prime pour chaque contrat, à condition que le jeune travaille au moins 180 jours dans l'entreprise.

J'imagine que vos élèves dépendent de différents contrats...

Il existe en effet plusieurs types de contrats. Le CAI (Contrat d'apprentissage industriel) pour les électriciens et ceux qui sont dans la soudure. La CISP, convention d'insertion socioprofessionnelle, elle ne constitue pas vraiment un contrat de travail et est peu rémunérée. Elle concerne chez nous les élèves de moins de 18 ans.

Quelles qualités particulières requiert votre fonction ?

Au point de vue administratif, il faut surtout être ordonné. Quant à l'enseignement, il faut être patient, avoir de la psychologie et intéresser les élèves. Dans l'enseignement en alternance, ils n'ont plus que deux jours de cours théoriques ou généraux. On essaye d'adapter les cours aux différentes filières. Notre rôle est également social. Les jeunes recherchent une écoute. Pour certains, on est plus des copains que des enseignants.

Comment se déroulent les cours que vous dispensez ?

Il y a donc deux jours par semaine de cours: une journée est consacrée à la formation générale avec des cours de math, français, langues, sciences, l'autre journée à la formation professionnelle tant en atelier que sous forme de cours théoriques. Les jeunes sans contrat sont, eux, conviés à une troisième journée de formation, le mercredi, avec des activités complémentaires, à la carte suivant les lacunes dans chacun des cours.

Vos cours diffèrent-ils de ce qui se fait dans d'autres sections ?

Autrefois oui, mais d'année en année, il y a de plus en plus d'élèves et je ne donne plus cours que dans les sections de travail de bureau, imprimerie et organisation de bureau. Il y a des sections plus scolaires que d'autres. Je fais, par exemple, plus attention à l'orthographe des élèves en bureautique qu'à celle des soudeurs. Même si le but est d'avoir un minimum de connaissances de base.

Quels sont les objectifs de ces cours ?

Les objectifs sont différents. Les formations en comptabilité, gestion et travaux de bureau permettent un accès à la profession, c'est-à-dire un diplôme supplémentaire pour s'installer à son compte. S'ils veulent devenir chef d'entreprise, ils doivent avoir un diplôme. Il n'y a pas d'autres choix pour se lancer seul. Il faut aussi les former pour savoir lire, comprendre, connaître les bases d'une société pour devenir indépendant. Pour ceux qui vont travailler dans les bureaux, ces cours de gestion sont un atout supplémentaire pour décrocher plus facilement un emploi.

Quelles interactions y a-t-il entre les formations en Centre et celles en entreprise ?

Il y a une complémentarité. Les accompagnateurs assurent le suivi, servent de lien, et dans l'ensemble, la collaboration se passe bien. Il arrive que l'employeur demande au jeune de réaliser certaines choses. Ce dernier répercute cette demande auprès du professeur qui l'intègre dans son cours. Nous travaillons main dans la main pour le bien du jeune.

Quel regard portez-vous sur vos missions ?

Même si la loi le permet, 120 heures de cours de comptabilité pour octroyer l'accès à la profession ne garantissent pas, selon moi, aux jeunes un bagage d'acquis suffisant. L'idéal serait beaucoup plus d'heures de comptabilité. Par exemple, aux cours de promotion sociale, le jeune suit 4 heures par semaine pendant deux ans, soit 256 heures.

3. Acteurs de l'encadrement et de l'accompagnement

3.1. Surveillant-Educateur

3.2. Accompagnateur

3.3. Coordonnateur de CEFA

3.4. Agent du CPMS

3.1. Surveillant-Educateur

Témoignage de Rino Malerba, CEFA de Fontaine-l'Evêque

A bientôt 41 ans, ce surveillant - éducateur possède 23 ans de métier dans l'enseignement. Nommé à 20 ans responsable surveillant - éducateur à l'école Sainte-Marie à Fontaine-l'Evêque, il est maintenant surveillant - éducateur au CEFA de cette même école.

Pourquoi avoir choisi ce travail ?

Un peu par la force des choses, je voulais arrêter mes études et gagner ma vie. J'ai appelé mon ancien directeur pour voir s'il n'y avait pas un emploi. A 18 ans, je débutais ma carrière à Sainte-Marie. Il est vrai que si au départ, j'ai atterri dans ce métier un peu de manière accidentelle, j'ai envie aujourd'hui de partager les sensations, les envies avec les élèves.

Quel rôle assurez-vous au niveau de la formation en alternance ?

Au sein de l'alternance, tout d'abord, je contrôle les présences. Ensuite, j'essaie de développer le dialogue avec les parents en leur téléphonant, par exemple, pour leur demander les justificatifs des absences de leur enfant. Je veille également à ce que les jeunes maintiennent le lien entre leur vie scolaire et professionnelle. Il ne faut pas se voiler la face, si les jeunes choisissent le CEFA, c'est tout simplement parce qu'ils veulent en finir avec le système scolaire dans une structure traditionnelle. Les jeunes peuvent avoir l'impression de se heurter à un mur. Au sein des CEFA, par contre, on soutient leur motivation pour qu'ils puissent s'accomplir, se trouver et ainsi s'exprimer. La relation entre parents, éducateurs et enfants est très importante pour la réalisation des projets des jeunes.

Quelle est la part de votre travail au niveau social ?

Une relation privilégiée et juste avec les jeunes adultes est la clef. Régulièrement, je prends l'initiative de discuter avec eux. Question de voir leur humeur du jour, leur motivation, leur problème. Le but est qu'ils se sentent toujours soutenus. Ils arrivent ici avec un esprit qui n'est pas

toujours structuré. Il faut les recadrer dans un climat de confiance. L'étudiant a des antécédents scolaires souvent difficiles. Il est découragé, désire son indépendance au niveau familial et financier. Notre rôle est alors de le remotiver.

Quelle est votre place entre professeurs et élèves ?

Je joue le rôle de médiateur entre les professeurs et les élèves. Ce rôle d'intermédiaire est très important pour trouver un terrain d'entente en cas de conflit et éviter si possible les sanctions disciplinaires. Des réunions hebdomadaires permettent d'évaluer chaque jeune. On y fait le bilan de la semaine tant des trois jours en entreprise que des deux jours de cours en CEFA. Ces rencontres sont un moyen de remonter à la source pour prévenir et remédier aux décrochages.

A quels types de problèmes sont généralement confrontés vos apprenants ?

Comme je l'ai déjà expliqué, ils se situent essentiellement au niveau relationnel. J'essaye de comprendre les problèmes que peuvent rencontrer les jeunes et tenter de faire un maximum pour les résoudre mais toujours au niveau scolaire. L'accompagnateur gère, quant à lui, les problèmes avec les entreprises, comme par exemple les différends liés aux contrats, les difficultés d'intégration, le manque d'investissement du jeune. Nous avons une réunion commune d'évaluation tous les mois après la visite en entreprise de l'accompagnateur.

Quelles sont les solutions pour régler ces différents problèmes ?

Il faut pouvoir dialoguer, être à l'écoute, chercher les mots justes pour ne pas choquer et puis, se remettre soi-même en question. Ce contact nous permet de sentir les points faibles du jeune pour pouvoir ensuite les utiliser et ne pas commettre d'erreur. En discutant avec lui, on pourra avoir une meilleure connaissance psychologique, sociale et familiale.

Quels sont vos interlocuteurs au sein du CEFA et êtes-vous entendus ?

Mes interlocuteurs sont le coordinateur, les accompagnateurs au sein des entreprises et enfin, le directeur CEFA. Comme éducateur, on est entendu à partir du moment où on est reconnu.

Combien d'apprenants encadrez-vous ?

Plus ou moins 30 jeunes répartis en plusieurs options comme l'électricité, la soudure, la mécanique de garage, la menuiserie. Ce sont donc des petits groupes, c'est tout à fait gérable. Il n'y a aucun problème car on répond à leurs attentes. Les conditions d'intégration à une école ordinaire sont posées dès l'arrivée comme tout autre école ordinaire. Ils suivent les cours régulièrement, il faut que ça soit clair dès le début. Ce sont des élèves dans un enseignement ordinaire mais avec des spécificités. Il n'y a aucun règlement spécial.

Y a-t-il une reconnaissance spécifique pour les éducateurs CEFA ?

Nous sommes reconnus en tant que responsables: nous sommes plus des accompagnateurs que des éducateurs. Mais, il n'y a pas d'autre différence si ce n'est le contexte de l'alternance dans lequel nous travaillons.

Pensez-vous que le rôle d'éducateur va évoluer dans le futur ?

Il doit évoluer tout le temps avec la société, avec les jeunes, avec les parents, tout en gardant les valeurs principales. Il faut toujours se remettre en question et se tenir au courant des évolutions de la formation. Pour ce faire, il faudrait que je puisse prendre en charge les élèves également dans leur milieu professionnel et surtout ne pas multiplier les intervenants.

Quel est l'avenir de votre profession ?

Tout dépend aussi de la personnalité de chacun. Certains, comme moi, aiment ce qu'ils font, et vont tout faire pour continuer à progresser, et puis, d'autres sont là juste pour rester sur leurs acquis.

3.2. Accompagnateur

Témoignage de Nicole Chalet, CEFA de Trazegnies

Accompagnatrice au CEFA de Trazegnies depuis 13 ans, Nicole Chalet n'a pas à proprement parler suivi un parcours classique pour parvenir à cette fonction. Cet atypisme est cependant un atout pour cette fonction centrale au fonctionnement des CEFA.

Quel a été votre parcours avant d'occuper aujourd'hui votre fonction d'accompagnatrice ?

Je n'ai pas à proprement parler un parcours classique pour ce genre de fonction. Puéricultrice de formation, j'ai tout d'abord travaillé avec des enfants en bas âge en milieu hospitalier. A la suite d'une restructuration, j'ai trouvé un emploi dans l'enseignement, plus précisément en école maternelle. J'ai ensuite eu l'occasion d'effectuer un remplacement durant trois ans en tant que professeur de pratique professionnelle en nursing. Entre-temps, j'ai passé mon DAP en formation de promotion sociale et mon jury central. Finalement, en 1993, on m'a proposé un poste d'accompagnatrice au CEFA de Morlanwelz-Charleroi à mi-temps.

Avez-vous accepté de suite ce poste ?

J'avoue avoir hésité parce que j'avais une image assez négative sur les CEFA (ce qui n'est absolument pas justifié, même si nous rencontrons quelquefois des jeunes un peu difficiles). J'ai finalement accepté, et 13 ans plus tard, j'y suis toujours.

Comment a évolué votre rôle d'accompagnatrice ?

Dans un premier temps, je me suis occupée des sections restauration et vente. Désormais, je n'ai plus en charge que la section restauration, à laquelle s'ajoutent des tâches administratives et d'intendance. Il faut savoir aussi que le nombre d'élèves a beaucoup augmenté : de 25 apprenants au départ, nous en sommes aujourd'hui à 105. Il y a en effet une évolution du profil des jeunes qui étudient chez nous.

Durant cette même période, comment le public a-t-il évolué ?

Les premières années, nous avons été confrontés régulièrement à des

étudiants très démotivés, certains même s'inscrivant juste pour continuer à bénéficier des allocations familiales. Une période de 6 ou 7 ans a suivi au cours de laquelle les jeunes que nous accueillions se montraient nettement plus investis.

Quel est en définitive le rôle d'une accompagnatrice de CEFA ?

Notre but est de fournir un accompagnement personnalisé aux jeunes inscrits au CEFA. Nous sommes là pour aider les jeunes à bien se repositionner dans l'école. Cela implique non seulement un encadrement du jeune, mais aussi un rôle d'éducation auprès des parents. Notre rôle est éducatif (au sens large), et bien souvent social. Concrètement, nous devons également nous assurer que le jeune trouve rapidement un patron chez qui il suivra sa formation en entreprise.

Comment réalisez-vous concrètement cet objectif général ?

Nous fonctionnons via différents carnets d'adresses et les contacts réguliers que nous avons avec le monde économique local. Il n'est pas rare que ce soit le jeune lui-même qui nous fournisse le nom d'une entreprise. Nous nous chargeons ensuite de vérifier si l'entreprise en question est adéquate pour une formation en alternance. Au quotidien, nous suivons le jeune au sein de l'entreprise via son carnet de bord, des contacts et des visites régulières en entreprise. L'objectif va aussi dans le sens d'une insertion professionnelle de l'étudiant en fin de parcours. Nous devons nous tenir informés des types de contrats et d'aides possibles.

Quels sont les problèmes à gérer au quotidien ?

Un des soucis majeurs auquel nous sommes confrontés est l'absentéisme, que ce soit dans les cours généraux ou, moins souvent, en entreprise. Nous intervenons alors auprès du jeune, mais aussi auprès de sa famille et de l'entreprise. Nous servons de médiateurs entre patrons et stagiaires quand un problème survient sur le lieu de travail et nous évaluons les capacités de formation des patrons en question. Quand la situation le justifie nous contactons les services sociaux.

Sur le CEFA de Trazegnies, jouez-vous un rôle plus particulier ?

Implantés au sein d'une école primaire, nous devons assumer un rôle de discipline plus stricte, puisque le préfet et le directeur ne sont pas présents dans nos bâtiments. Nous gérons ce type de problèmes au

quotidien. En tant qu'accompagnateur, un contact privilégié s'installe avec les étudiants. Cette relation nous permet dans une certaine mesure d'avoir davantage d'autorité, même s'il faut aussi être attentif à ne pas se montrer trop "social", particulièrement en début de carrière. Notre but principal est la formation et l'insertion professionnelle des jeunes qui nous sont confiés. C'est impossible en se montrant trop laxistes. Les CEFA sont avant tout des centres d'éducation et de formation, pas des associations d'aide.

Combien de jeunes encadrez-vous ?

En règle générale, nous avons pour objectif dans notre CEFA de 20 à 30 étudiants pris en charge par accompagnateur. Ce nombre nous permet d'assumer certaines tâches administratives et d'intendance tout en assurant un suivi efficace des étudiants. Chaque CEFA s'organise cependant comme il l'entend.

Les CEFA prévoient une période d'activité préparatoire à l'insertion. De quoi s'agit-il ?

Cette période laisse l'occasion au jeune de suivre durant maximum 6 mois des cours sans devoir nécessairement entamer un stage. Il suit ce qu'on appelle un module de formation individualisé, ayant pour objectif premier de le rendre apte à entrer en entreprise. Cette transition leur permet de s'adapter. Dans l'absolu nous essayons de faire en sorte que les étudiants entament leurs stages le plus rapidement possible.

Quel taux d'insertion atteignez-vous ?

Presque tous nos étudiants qui mènent leur cycle à terme trouvent un emploi. Mais il n'y a aucune garantie de trouver un contrat stable, bien sûr. La filière la plus efficace à ce niveau est celle de la construction. Le secteur de la restauration présente moins d'opportunités, mais la section la plus aléatoire reste celle de la vente.

Si l'on souhaite poursuivre ses études, quelles sont les autres options ?

Les étudiants peuvent changer de forme d'enseignement en cours d'année scolaire quand ils sont en article 49 et obtiennent une attestation de réinsertion dans l'enseignement de plein exercice quand ils sont en article 45. Ils sont cependant peu nombreux à opter pour cette solution. Par contre, une majorité entame une formation de gestion en promotion sociale dès leur entrée dans la vie active.

Comment envisagez-vous votre fonction ?

En fin de compte, même si je suis devenue accompagnatrice un peu par hasard, je ne voudrais pas changer d'emploi. Dans notre métier, jamais un jour ni même une heure n'est identique. Il est également très gratifiant de constater qu'en général, ceux qui terminent leur première année vont jusqu'au bout de leur cycle. Et il est aussi très valorisant de continuer à avoir des nouvelles par la suite, de savoir comment se déroule leur vie.

3.3. Coordonnateur de CEFA

Témoignage de Chantal Knockaert, CEFA de Libramont

Pour Chantal Knockaert, le CEFA de Libramont est un peu son bébé. Elle a contribué à sa naissance et à son évolution depuis 15 ans. Une aventure et un challenge dont elle parle avec passion.

Pour elle, "les CEFA ne sont ni des ghettos, ni des écoles de la relégation"

Comment êtes-vous devenue coordonnatrice ?

C'est tout simple. J'ai été professeur de mathématiques durant 16 ans dans l'enseignement professionnel de plein exercice. A l'époque, je tentais d'avoir une approche humaine de mon métier. Par exemple, je visitais régulièrement mes élèves en atelier. Au bout de 16 ans, j'avais cependant l'impression d'avoir fait le tour de la fonction.

Le CEFA pour lequel je travaille a ouvert ses portes à l'époque. Tout naturellement, on m'a demandé de participer au projet. Au départ, il y a 15 ans, nous étions intégrés au CEFA d'Arlon, puis nous avons gagné notre autonomie en nous développant.

Vous avez donc vécu la mise en place d'un CEFA. Comment les choses se sont-elles déroulées à l'époque ?

Au départ, nous avons hérité des élèves victimes de la prolongation de la loi de scolarité obligatoire, c'est-à-dire des élèves qui n'en voulaient plus. Les textes législatifs étaient très vagues et n'organisaient rien. Cette difficulté s'est finalement révélée un avantage : nous disposions d'une liberté totale pour nous organiser. Nous avons eu la liberté de déterminer notre projet pédagogique et d'engager notre propre personnel. Le recrutement n'a pas été facile. Vu la réputation des CEFA, peu de monde se pressait au portillon. Pourtant, une fois le système découvert, on ne veut plus le quitter.

Comment qualifieriez-vous vos conditions de travail ?

Nous travaillons dans des conditions exceptionnelles : petits groupes, pas de réelle scission entre les cours généraux et pratiques. Nous avons dû tout construire nous-mêmes, et nous pouvions créer des outils en adéquation avec nos besoins.

Comment votre rôle et votre CEFA ont-ils évolué depuis ?

Au départ, j'assumais une fonction d'accompagnatrice/coordonnatrice. Parfois, je regrette cette époque : le contact avec les élèves me manque. Je ne les connais plus que via les accompagnateurs, ils sont devenus trop nombreux. La liberté dont nous disposions a favorisé la progression des CEFA. Et le travail réalisé l'a été par les gens de terrain.

En terme d'image, comment voit-on les CEFA aujourd'hui ?

Il est surtout compliqué de faire changer la vision qu'a le grand public des CEFA. Ces jeunes ne sont pas dégoûtés d'apprendre, ils sont déçus par le système scolaire classique. C'est différent. Opter pour la formation en alternance n'est pas un choix facile pour le jeune. J'ai une immense admiration pour mes élèves. Ce type de formations n'est pas de tout repos, et quand je rencontre de nouveaux élèves, je leur précise bien qu'ils ne sont pas ici pour échapper à l'école, au contraire.

Combien de jeunes encadrez-vous ?

Nous avons 269 élèves cette année, répartis dans 13 formations différentes.

Quelle est selon vous l'essence du système CEFA ?

La clef des CEFA est l'encadrement. Le coaching pour reprendre un terme à la mode. Les élèves sont suivis dans leur ensemble. Même si nous devons parfois passer le relais à d'autres personnes ressources parce que leurs problèmes sont trop spécifiques, nous continuons à les suivre.

Comment organisez-vous l'encadrement ?

Nous prenons les élèves en charge, nous leur donnons des échéances strictes. Je me désolidarise complètement des CEFA qui ne font que du social. Il faut être exigeant. Il ne sert à rien de dire aux jeunes que la société est impersonnelle. Ils ont des soucis, on en parle. Toutefois, le jeune doit se décider à se prendre en mains.

Est-ce que ce n'est pas au risque d'exclure une catégorie d'élèves ?

Le rôle d'un CEFA n'est pas de condamner mais d'aider. Il ne faut cependant pas être trop dur a priori. Avec un jeune, jamais rien n'est acquis, tout change en permanence. Les élèves nous font confiance : ils savent que nous serons toujours là.

Quelle serait la priorité des CEFA actuellement ?

Je considère le CEFA comme étant plus qu'une institution scolaire. Nous devons rester en contact avec la réalité. Nous devons concilier école et entreprise.

Comment envisagez-vous votre fonction ?

La fonction de coordonnatrice implique de nombreux contacts humains et il s'agit surtout d'un travail de gestion d'équipe. Le coordonnateur doit dynamiser son groupe, lui donner l'impulsion nécessaire. Nous avons l'avantage d'avoir une équipe très soudée.

Est-ce un travail d'équipe ?

Si oui, est-ce spécifique à ce type d'enseignement ?

J'ai énormément de contacts avec les accompagnateurs, parce qu'ils ont besoin d'être soutenus. Je ne ressentais plus cet esprit d'équipe dans l'enseignement de plein exercice. Ce contact et cet esprit font les spécificités du CEFA. Il est nécessaire d'assurer la cohésion au sein de l'équipe pédagogique. D'ailleurs toute l'équipe est très contente quand

elle parvient à un résultat positif, et c'est un véritable deuil quand ça ne va pas.

Les élèves y sont-ils également sensibles ?

Je pense en effet que les élèves sont aussi sensibles à cet esprit. Un jour un élève nous a expliqué qu'il appréciait le CEFA parce qu'il avait l'impression qu'ici on l'aimait, parce qu'on lui imposait des limites à ne pas dépasser. Chez lui, on ne l'encadrerait pas, et il le vivait comme un manque d'attention. Ce genre d'anecdotes ne s'oublie pas dans une vie d'enseignant.

Les parents participent également à ce travail d'équipe. Ils sont le relais indispensable de ce que nous apprenons aux élèves, et nous ne pouvons pas les remplacer.

Cela concerne-t-il aussi les responsables en entreprise ?

Les patrons de nos élèves sont aussi concernés. Ils sont par ailleurs un relais à nos sanctions. Les jeunes donnent en général une certaine image au patron, et ils ne veulent pas la voir ternie par leur comportement scolaire. Finalement, patrons, jeunes et parents constituent les trois acteurs de base des CEFA.

Souhaiteriez-vous améliorer le fonctionnement de votre CEFA ?

Notre gros handicap, c'est le manque d'un service juridique pour suivre la législation sociale et du travail. Les accompagnateurs sont souvent démunis face à ce genre de situations. Nous connaissons ces domaines, mais pas suffisamment. Il n'y a pas de relais via le Forem ou les services sociaux, alors que dans un sens, nous engageons notre responsabilité envers l'étudiant et l'employeur. Ce n'est pas facile du tout et un service juridique nous serait vraiment nécessaire. Heureusement, il y a SYSFAL - Secrétariat Permanent de la Formation en Alternance que nous pouvons interroger régulièrement.

Comment voyez-vous évoluer votre institution ?

Comment évolue son public ?

Je pense que nous allons encore évoluer, même si le plus gros du travail est derrière nous.

Nous rencontrons de plus en plus de jeunes qui entament des études dans le supérieur et qui viennent ensuite chez nous. Ou des jeunes qui

ont été au bout du général.

J'estime qu'il y a un fossé énorme entre formation de plein exercice et réalité du métier. L'étudiant en boulangerie, par exemple, suit ses cours de plein exercice. Il ne se rend pas nécessairement compte des contraintes qu'il rencontrera dans sa vie professionnelle.

Dans ce type d'enseignement, les stages sont trop courts, émaillés de contraintes trop scolaires... Ca ne reflète pas le métier. Alors que dans l'enseignement en alternance, les élèves se rendent compte beaucoup plus rapidement de la réalité professionnelle.

3.4. Agent du CPMS

Témoignage de Willy Wastiau

Willy Wastiau ne travaille plus dans un CEFA, mais il y a acquis une longue expérience. Il nous a expliqué son rôle en tant qu'agent PMS au sein du CEFA. Il déclare: "Je crois que pour un jeune qui va au bout, ce type de formation est un plus indéniable."

Quel a été votre parcours ?

J'ai obtenu un diplôme de psychologie à l'ULB et j'ai ensuite travaillé pour un centre PMS de la Communauté française. J'ai notamment participé à la réforme de l'enseignement professionnel en tant que chargé de mission. J'ai également travaillé comme conseiller psychopédagogique dans différents centres PMS de la Communauté française, et de la fin des années 90 à 2002, j'ai eu en charge le CEFA de Morlanwelz. Pour l'instant, je dirige le centre PMS de la Communauté française de Waremme.

Quel était votre rôle au sein des CEFA ?

Les centres PMS ont en charge les CEFA selon une norme spécifique d'encadrement des élèves. On compte ainsi au moins un agent PMS à quart temps pour les CEFA qui réunissent 12 élèves minimum, et un

agent à temps plein maximum dès 72 élèves. Cette norme est nettement inférieure à celle de l'enseignement de plein exercice. Les centres PMS assument le même rôle que dans l'enseignement classique : l'orientation, l'information, la prévention des difficultés et la guidance des élèves, décliné en fonction de la population des CEFA.

Notre spécificité à ce niveau est de faire partie d'un partenariat PMS/école/entreprise.

Et concrètement ?

Nous assurons un encadrement dès la phase d'accueil du jeune, avant même son inscription. Nous rencontrons le jeune et ses parents et déterminons son projet. Nous vérifions si le CEFA peut répondre à ses attentes. Il y a une palette de situations possibles. Certains ont réussi sans problème dans le plein exercice et ont déjà un projet bien établi, voire un patron. D'autres sont là sur injonction du juge de la jeunesse et viennent dans le CEFA uniquement parce qu'on peut s'y inscrire toute l'année. Ce sont les deux extrêmes évidemment.

Généralement, quelles sont les motivations des jeunes qui s'adressent à vous ?

La majorité de nos élèves aboutissent cependant chez nous parce qu'ils n'aiment plus l'école "classique". Notre travail consiste également à faire comprendre au jeune que si les contraintes scolaires sont moindres, il y en a d'autres, professionnelles, qui ne sont pas moins difficiles à assumer.

Pour un certain nombre, il s'agit de retrouver le chemin de l'école et de les resocialiser. Via les accompagnateurs, on ré-évalue et ré-orienté éventuellement le jeune en cours de scolarité. Nous sommes présents tout au long de sa formation, en partenariat. Nous analysons aussi la vie du jeune en entreprise pour pouvoir le cas échéant assurer un travail de soutien.

Nous travaillons aussi sous forme de groupes (pour ceux qui ne trouvent pas de stage par exemple). Cette dynamique est assez efficace pour ce type de problème.

Quelle est la vision des jeunes à l'égard des CEFA, et de l'alternance en général ?

Ils pensent souvent que l'alternance va leur permettre d'échapper à l'école. Dans certaines options, la vente par exemple, on retrouve des jeunes qui ont une assez mauvaise image d'eux-mêmes. En Belgique, la vision de l'enseignement est très "relégatoire": il y a le général, si on y échoue, on passe en technique, puis en professionnel, puis en alternance...

Notre rôle est de revaloriser notre enseignement aux yeux de nos élèves. Ils ont toutefois une vision assez positive de l'alternance.

Les élèves motivés y trouvent leur compte même si l'intégration en entreprise est loin d'être évidente. En collaboration avec l'accompagnateur, nous assurons un soutien du jeune en tentant de le sensibiliser et de prévenir les difficultés. Cette attention est nécessaire, car certains patrons n'assument pas leur rôle. Il y a des patrons qui sont très sociaux et acceptent beaucoup du jeune. D'autres ne tolèrent rien.

La formation en entreprise est-elle un atout important et efficace ?

Je crois que pour un jeune qui termine cette formation, c'est un plus indéniable. Mais 15 ans, c'est très jeune pour entamer une formation en entreprise. Si le jeune n'est pas motivé, il ne tient pas trois mois. Au cours de nos discussions avec lui, on attire l'attention sur l'importance du comportement en entreprise (notamment pour la suite).

De combien de jeunes vous occupiez-vous ?

J'encadrais les jeunes de Morlanwelz et de Trazegnies, ce qui représentait tout de même 350 élèves. Un chiffre non négligeable car notre suivi est plus individualisé que dans le plein exercice. Je rencontrais chaque accompagnateur une fois par mois, pour faire le point sur les situations. J'avais aussi pour rôle de travailler avec les jeunes leur image, celle du métier et des relations qui en découlent. Cette image déteint en effet sur tout et génère des conflits qu'il est important de désamorcer.

Nous travaillons avec la famille en parallèle du travail effectué avec le jeune. On tente de l'informer sur ce que vit son enfant et qu'elle prenne en considération sa situation. En général, nous assurons bien le relais avec les parents.

Comment vous sentiez-vous au CEFA ?

Je m'y plaisais beaucoup. Le travail en partenariat avec les accompagnateurs est très enrichissant. Nous formions une véritable équipe. L'individualisme est moins présent que dans l'enseignement de plein exercice. J'y ai beaucoup appris et j'y ai gardé de nombreux contacts. Je m'y suis beaucoup plu et j'y ai également beaucoup investi. Ce n'est pas évident pour l'agent PMS qui débute.

Quel avenir prévoyez-vous pour les formations CEFA ?

Les CEFA peuvent encore être développés, et c'est comme toujours une question de moyens. Afin d'améliorer le lien entre pratique théorique et travail en entreprise, ainsi que la perception du bilan de compétences par les jeunes, un travail de recherche est sans doute nécessaire.