

Chapitre 2 : Témoignages de parcours à l'IFAPME

Ces témoignages d'apprenants, de tuteurs, de formateurs, et d'autres acteurs-clés permettront de donner une image vivante de la formation en alternance et de ses multiples facettes. Merci à tous ceux et celles qui ont accepté de témoigner et de livrer ainsi leurs expériences, avec spontanéité et sincérité.
IFAPME

1. Apprenants et patrons-formateurs

1.1. Filière de l'alimentation

1.2. Filière de la mécanique

1.3. Filière de la construction

1.4. Filière des services

1.5. Filière de l'artisanat

1.1. Filière de l'alimentation

Témoignage de David Llaca, apprenant

David Llaca, 16 ans, se forme en restauration. Il est apprenti en première année et suit les cours professionnels et généraux au centre IFAPME de Limal. Témoignage d'un passionné en formation dans une maison de bouche prestigieuse.

Pourquoi avoir choisi une formation en alternance ?

L'école ne me convenait pas : rester une journée sans bouger, ce n'était pas pour moi. Je suis quelqu'un qui aime bouger et l'HORECA me plaît énormément. Je fais ce que j'aime.

Quel est votre projet professionnel ?

Après mes trois ans d'apprentissage, je compte poursuivre ma formation durant deux années pour obtenir mon diplôme de " chef d'entreprise " et avoir accès à la profession. J'espère en effet dans le futur ouvrir mon propre restaurant lorsque j'aurai acquis l'expérience nécessaire.¹

Comment avez-vous choisi l'entreprise de formation ?

J'effectue ma formation en entreprise dans une auberge. J'ai répondu à une annonce figurant dans le journal local : le patron recherchait un apprenti pour son établissement. Dès le départ, il a perçu ma motivation. Je savais que c'était une maison prestigieuse et j'avais envie de me former dans un restaurant de renom. J'ai effectué deux services d'essai à l'issue desquels j'ai signé mon contrat d'apprentissage.

Comment se déroule la formation ?

J'apprends la cuisine gastronomique et le travail de produits nobles. Il y a six mois, je ne savais même pas éplucher un légume et je mangeais principalement des fast-food. Le changement fut radical et je pense que j'évolue bien. Personnellement, c'est très valorisant !

¹ L'accès à la profession en restauration est acquis dès le certificat d'apprentissage. La formation chef d'entreprise apporte la gestion + 2 ans d'expérience supplémentaire et un approfondissement des connaissances professionnelles

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

Franchement, oui. L'ambiance est professionnelle et familiale. Le patron et les membres du personnel me font partager leurs connaissances.

Quelles sont les différences avec ce que vous vous imaginiez ?

Il n'y en a pas énormément, car mon papa travaillait dans ce domaine quand il était plus jeune. L'idée que je me faisais du métier correspondait assez bien à la réalité. C'est juste plus fatigant. Et puis, il y a un certain décalage avec les gens que l'on sert. Lorsqu'on travaille, ils s'amuse et inversement.

Comment vous considère le reste du personnel ?

Comme l'un des leurs, contrairement à moi qui me considère comme un apprenant car, après tout, je suis là pour apprendre.

Combien de fois par semaine vous rendez-vous au Centre de formation IFAPME ?

J'ai deux jours de cours par semaine -les lundi et vendredi-. Ce qui n'est pas énorme. L'horaire me plaît, j'ai des cours pratiques et des cours théoriques avec de la culture générale. Mon patron-formateur tient compte de ces deux journées et adapte mon horaire. Ainsi, quand j'ai cours, il me laisse la soirée qui précède pour étudier.

Comment êtes-vous évalué ?

Au niveau de la pratique en entreprise, l'évaluation est continue. Chaque apprentissage réussi est inscrit dans le carnet de l'alternance complété par mon patron. Mes formateurs regardent le carnet pour vérifier mon évolution. Dans les cours généraux et professionnels, j'ai des interrogations après chaque module de formation. Un examen final a lieu en fin de formation.

Quels avantages et inconvénients voyez-vous à votre formation ?

La formation en entreprise, complétée par la formation en Centre de formation, est une excellente formule pour apprendre un métier. Pour moi, c'est plus efficace que quelques semaines de stage en cours d'année. Je suis bien dans ma peau. J'aime l'ambiance d'un restaurant et le travail en soirée. Sincèrement, je ne vois pas de côté négatif.

Et au niveau de votre métier ?

Ce que j'aime particulièrement, c'est la créativité propre à ce métier et la rencontre avec des personnes d'horizons divers. Ceci dit, il est vrai que l'on travaille pendant que les autres se font plaisir. Les horaires sont lourds. Cependant, quel autre métier pourrait-il faire partager autant de bons moments ?

Est-ce un métier évolutif ?

Le domaine de la restauration est en constante évolution. Il y a sans cesse des nouveautés. On n'a jamais fini d'apprendre. Pour ma part, j'espère pouvoir évoluer en même temps que le métier. L'hygiène et la fraîcheur des produits sont les bases du métier.

Témoignage de Christophe Pauly, restaurateur

Jeune chef du restaurant Le coq aux champs, dans la région de Huy, Christophe Pauly accueille régulièrement des jeunes qu'il forme au métier de cuisinier. Il nous explique pourquoi il est partisan de ce système. " Pour moi, nous ne sommes pas que des cuisiniers, nous sommes des marchands de bonheur."

Quel a été votre parcours de formation ?

J'ai fait mon apprentissage et ensuite ma formation de chef d'entreprise. Puis, je suis parti en France, où j'ai travaillé dans un restaurant étoilé. Revenu en Belgique, j'ai travaillé dans différentes maisons qui m'intéressaient. J'avais l'ambition de m'installer. Il y a trois ans, j'ai saisi l'opportunité. J'ai repris un restaurant existant, Le coq aux champs.

Que pensez-vous de la formation telle que proposée par l'IFAPME ?

Je suis à 100% pour cette formule. Pas nécessairement parce que je l'ai suivie moi-même, mais parce que les jeunes qui la suivent sont motivés. De plus, la formation se déroule essentiellement en entreprise et le résultat est significatif ! L'école ne permet qu'une acquisition théorique, pas pratique. Ce n'est pas avec un mois de stage que l'on devient cuisinier. Il y a aussi la réalité du métier, les contraintes d'horaire, etc.

Il y a moins de chance qu'un jeune qui termine l'apprentissage abandonne le métier par la suite. C'est beaucoup plus fréquent en sortant

d'une école d'hôtellerie, parce qu'ils connaissent moins les exigences et les contraintes du métier.

Combien d'apprentis formez-vous pour l'instant ?

Actuellement, j'ai 2 apprentis que je forme en salle et en cuisine.

Vos apprentis sont-ils mieux formés ?

Techniquement, par le biais de la formation en alternance, ils ont entre 3 et 5 ans d'expérience : 3 ans d'apprentissage suivis éventuellement de 2 ans de formation de chef d'entreprise. Ils deviennent donc productifs immédiatement. Le patron qui engage quelqu'un qui sort d'une école doit tout lui apprendre. D'office, le choix se portera plus sur quelqu'un qui sort d'un apprentissage, parce qu'il s'agit du même budget, et qu'il sera plus efficace pour autant qu'il soit passé par de bonnes maisons. Beaucoup de jeunes restaurateurs qui s'installent sont issus de cette filière.

Comment se déroule l'intégration des apprenants ?

Nous sommes une petite maison. Nous essayons de leur apprendre le métier progressivement. Chez nous, ils commencent par regarder, goûter, etc. On ne va pas les mettre aux fourneaux avant qu'ils ne sachent couper des carottes... Ensuite tout dépend de l'apprenant : chacun évolue à son rythme. Il n'y a pas de problème, pour autant que l'apprenant soit motivé.

Suivez-vous un programme de formation pré-établi ?

Nous devons suivre un programme de formation. Comme nous pratiquons une cuisine évolutive, nous allons au-delà du programme. Les bases restent cependant les mêmes. Et ce sont elles qui sont importantes. Notre rôle n'est pas de transmettre des recettes, il y a suffisamment de livres pour cela, mais des connaissances techniques, des savoir-faire. En somme, nous leur apprenons à travailler et à découvrir un métier.

Est-ce qu'il existe un relais entre vous et le Centre de formation ?

Il y a un délégué à la tutelle qui fait office de relais entre le patron-formateur et le Centre de formation. Il intervient notamment en cas de problèmes. Souvent, une relation particulière s'installe entre le patron et l'apprenant. A 15 ans, un jeune a besoin d'être suivi dans son travail en

entreprise et au Centre de formation.

Peut-on concilier la formation en cuisine et celle en salle ?

Je n'influence pas les apprenants dans leurs choix et préférences. Ils assurent le service en salle et le travail en cuisine. Souvent, au fil du temps, des affinités se dessinent avec l'un ou l'autre et ils font le choix de se concentrer sur l'un ou sur l'autre. Pour nous, le but est que l'apprenant ait acquis le plus de compétences possibles.

Engagez-vous après la formation ?

Ce n'est pas un but en soi. Il est clair que l'apprenant qui montre de réelles qualités pourra être engagé dans mon établissement.

Est-ce que l'apprentissage est une fin en soi ?

Il peut l'être, mais je pense que ce n'est pas en trois ans d'apprentissage qu'on devient cuisinier. Je conseille toujours aux apprenants de compléter leur cursus par une formation de chef d'entreprise. L'apprentissage seul est insuffisant.

Quelles sont les difficultés professionnelles rencontrées par les apprenants ?

Nous sommes ici dans un restaurant gastronomique, et ce sont surtout les horaires qui sont difficiles. Les apprenants doivent être patients. Pour bien faire les choses, il est indispensable d'avoir acquis les bases, et les premières années ne sont pas les plus amusantes. Ensuite, les responsabilités évoluent au fur et à mesure. L'apprenant commence toujours par le froid, parce que c'est moins stressant. Ensuite il donne un coup de main au chaud. Parfois ce passage ne se fait même pas pendant l'apprentissage. Pour moi, par exemple, cette étape a été franchie en fin de formation de chef d'entreprise!

Les difficultés ne manquent pas dans votre profession...

L'un des aspects difficiles du métier est le décalage horaire. La restauration doit être une passion avant tout. Il faut une énorme motivation, sinon on ne tient pas le coup. C'est une vie qui ne permet pas de prendre les choses à la légère. Il faut laisser ses préoccupations personnelles de côté. Il s'agit aussi d'un vrai travail d'équipe valorisant.

Comment entrez-vous en contact avec vos futurs apprenants ?

Je n'impose rien. Si quelqu'un me téléphone pour un stage, je lui réponds toujours. Je ne passe pas par le biais d'annonces. Je préfère que l'apprenant prenne directement contact avec nous. Il est en général plus motivé. Former quelqu'un est une expérience très chouette et engendre une certaine ambiance.

En général, que pensez-vous de l'apprentissage ?

L'apprentissage reste pour moi la meilleure des formules. Le jeune qui est très motivé réussira. L'apprentissage est difficile car on ne gagne pas assez pour faire la fête. Mais nous sommes récompensés par la suite. Je donne en général mon exemple. J'en ai aussi eu marre à certains moments de mon apprentissage, mais j'ai persévéré et je suis parvenu à décrocher ma première étoile au Michelin à 26 ans (en juillet 2005, ndlr). Ce n'est pas par hasard, cela demande beaucoup de travail. Pour moi, à un moment, nous ne sommes plus cuisiniers, mais marchands de bonheur. Il y a peu de métiers où le client dit merci en payant sa facture. Chez nous, c'est le cas.

1.2. Filière de la mécanique

Témoignage de Vincent Marotta, apprenant

Vincent Marotta est apprenti en 1ère année garagiste-réparateur au Centre IFAPME de Liège.

Pourquoi avoir choisi une formation en alternance ?

Je n'aimais pas trop l'école. J'aimais mieux apprendre le métier, être sur le terrain. Mon papa est formateur et travaille aussi comme garagiste dans la région de Herve mais ce n'est pas vraiment ça qui m'a poussé à suivre une formation.

Quelles sont vos attentes ?

Je souhaiterais rentrer dans le monde du travail. Peut-être suivre des cours en électricité et en gestion. Attention, pas pour devenir patron, parce que ça demande trop de travail, juste ouvrier.

Comment avez-vous choisi votre stage ?

Je travaille dans un garage à Grâce-Hollogne, le chef d'atelier a contacté le Centre de formation après le départ de son apprenti. C'est comme ça que je me suis retrouvé là.

Comment se déroule la formation ?

Il y a, là-bas, de bons formateurs, j'y apprends pas mal de choses. On me laisse assez de liberté pour effectuer les entretiens même plus gros comme les joints de culasse ou les courroies. J'effectue aussi des diagnostics sur ordinateur. Bien entendu, je ne fais pas encore de tout.

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

Oui, tout à fait. Il y règne une bonne ambiance, c'est un garage familial que gère le père et où travaillent également ses deux fils. Je n'ai eu aucun mal à m'intégrer, ce sont des gens sympas et simples.

Quelles sont les différences avec ce que vous imaginiez au départ ?

En fin de compte, aucune. J'avais déjà touché au métier car lorsque j'étais en congé, j'allais travailler avec mon papa dans le garage.

De quel type d'encadrement bénéficiez-vous ?

C'est le chef d'atelier qui vérifie ce que je fais. Il me fait consulter le manuel pour les réparations. Il est assez intéressé par tout ce qui touche aux nouvelles technologies. Et puis, il y a bien entendu mon délégué à la tutelle.

Comment vous considère le reste du personnel ?

Comme l'un des leurs, pas du tout comme le larbin qui fait tout.

Comment se déroule une semaine-type ?

Ayant des dispenses dans les cours généraux, j'ai un programme plutôt léger avec les lundi, mardi et jeudi à l'atelier. Les mercredi matin et vendredi matin je suis les cours théoriques et les mercredi après-midi et vendredi après-midi, les cours professionnels en atelier. Le fait que l'horaire soit coupé de la sorte ne me dérange pas, mon lieu de travail étant tout près du Centre de formation.

Comment êtes-vous évalué ?

Je suis évalué en permanence au niveau pratique. Le patron remplit le carnet de l'alternance remis par l'IFAPME. Je n'ai pas à ce stade d'examen pratique mais uniquement théorique. C'est en deuxième et troisième qu'il y a de réels examens pratiques relatifs au métier.

Quels sont les avantages et les inconvénients de cette formule ?

L'avantage réside dans le fait que nous sommes sur le terrain, en atelier. Certains stagiaires de l'enseignement traditionnel, qui viennent en même temps que nous, sont largués car ils n'ont pas eu de formations sur le terrain. Quant aux inconvénients, je n'en vois pas.

Et au niveau de votre métier ?

Garagiste est un métier où il y aura toujours du travail. Il y aura toujours des voitures. J'aime ce que je fais, c'est le plus important. D'autre part, c'est un métier moins salissant que dans le passé. Etre garagiste, ce n'est pas de tout repos. Il faut être dynamique et actif, comme dit mon patron.

Quel jugement portez-vous sur les conditions de travail et les spécificités du secteur que vous avez choisi ?

Dans l'ensemble, les conditions sont bonnes. De plus, c'est un métier qui intègre sans cesse de nouvelles technologies. Finalement, il faut être toujours à la page : ce n'est pas un métier ringard.

Témoignage de François Llorens, employeur

Ancien apprenti IFAPME, François Llorens est garagiste depuis 25 ans. Il dirige 38 personnes et possède plusieurs garages en Province de Luxembourg.

Pourquoi avoir choisi de devenir patron-formateur ?

Tout d'abord, je connais la qualité de la formation en alternance de l'IFAPME pour avoir été moi-même apprenant. Je voulais transmettre mon savoir et former mes propres ouvriers ! Je suis exigeant avec mes apprentis et mes stagiaires et je prends leur formation très au sérieux.

Est-il facile de trouver des apprenants ?

Non, pas du tout. Lorsque je passe trois annonces, il y a quatre apprentis qui se présentent accompagnés de leurs parents. J'ai des critères de sélection précis. J'accorde beaucoup d'importance à la motivation du jeune, ainsi qu'au respect (des horaires, du matériel,...) et à l'investissement personnel.

Etes-vous satisfait de vos apprenants ?

Former des jeunes, c'est une aventure professionnelle et humaine. Les apprenants qui terminent leur cursus dans l'un de mes établissements sont bons. Certains nous quittent pour s'installer à leur compte. D'autres partent chez des confrères et reviennent quelques années plus tard.

Etes-vous prêt à recommencer ?

Le travail de pré-sélection des jeunes réalisé par l'équipe de l'IFAPME de Libramont est essentiel : elle connaît mes attentes et mon degré d'exigence. Je choisis plutôt des jeunes de 15-16 ans, car ils me semblent plus ouverts.

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

L'apprenant vit au rythme de l'entreprise et de mes collaborateurs. Il n'est plus dans le cocon de l'école et vit le quotidien des ouvriers. S'il adhère au système, il sait ce qu'il l'attend par la suite dans le monde du travail. Moi, en tant que patron-formateur, je sais qui j'engage et je connais la qualité du travail de chacun.

Quels éléments pourraient, à votre sens, être améliorés ?

Je suis très satisfait de mes rapports avec l'équipe du Centre IFAPME de Libramont : les délégués à la tutelle et leurs assistants effectuent un très bon suivi de mes dossiers. J'accorde une grande importance à la formation en Centre de formation et veille à ce que mes apprenants soient présents !

Qui occupe le rôle de tuteur dans vos garages ?

Dans mon entreprise, c'est un ouvrier qualifié qui occupe le rôle. Il apprend le métier au jeune, il reste en permanence à ses côtés pour lui montrer, puis le laisse petit à petit voler de ses propres ailes jusqu'à ce qu'il devienne autonome.

Comment évaluez-vous vos apprenants ?

Il existe un carnet d'alternance dans lequel le tuteur consigne les tâches et travaux réalisés par l'apprenant. Ce carnet est un outil utilisé par le délégué à la tutelle responsable du suivi des jeunes et par les formateurs du Centre de formation. En ce qui me concerne, le chef d'atelier me fait rapport du travail de chacun. S'il n'y a pas d'évaluation interne à proprement parler, la progression est observée.

Que doit apprendre le jeune en formation ?

Son métier, tout simplement. Celui-ci tend à passer vers l'électronique et l'informatique. Il faut donc guider le jeune vers ces nouvelles technologies.

Quels objectifs poursuivez-vous en assurant cette formation ?

Je suis à la recherche de candidats intéressants pour nous, pour les engager comme ouvriers à l'issue de leur formation.

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

Qu'ils osent prendre des responsabilités !

Quelles sont vos attentes minimales envers le jeune ?

Qu'il se rende aux cours et qu'il réussisse sa formation aussi en Centre de formation. Je suis toujours heureux lorsqu'un jeune devient un véritable mécanicien ou carrossier au bout des années de formation.

Qu'est-ce qui pourrait motiver les jeunes à faire ce métier ?

Tout simplement parce que c'est un métier d'avenir en pleine évolution. J'aimerais que le métier et la formation soient davantage positivement reconnus. Je pense que ce sera le cas à l'avenir, vu l'évolution du métier. En effet, je vois les mécaniciens de demain " en tablier blanc ". Fini les salopettes couvertes d'huile et les mains noires.

Quelles sont, à votre sens, les spécificités de la formation dans votre secteur ?

Les techniques évoluent très vite et les mécaniciens actuels doivent s'accrocher pour intégrer les technologies actuelles (mécatronique,...). Je vois les garages de demain comme les hôpitaux : aussi nets, aussi propres.

1.3. Filière de la construction

Témoignage de Kévin Gilles, apprenant

Kévin Gilles est en 1ère année d'apprentissage à l'IFAPME. Il apprend le métier de peintre en bâtiment. Il nous explique son parcours, ses attentes et surtout, ses projets dans ce secteur.

Pourquoi avoir choisi une formation en alternance ?

Tout simplement parce que je voulais travailler avec mes mains. Aussi parce que je souhaitais quitter le système scolaire traditionnel.

Quel est votre objectif professionnel ?

Je vais faire mon apprentissage et ensuite poursuivre une formation pour devenir chef d'entreprise. J'espère tout simplement trouver un emploi : travailler quelques années comme ouvrier qualifié en vue d'acquérir plus d'expérience. Et puis un jour peut-être... créer ma propre activité.

Comment se déroule la formation ?

Au début, il m'a fallu du temps pour m'adapter à cette nouvelle vie. Maintenant, tout est parfait.

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

Oui, je ne suis pas tout seul. Nous sommes plusieurs apprentis, les autres étaient déjà présents. Ce sont des jeunes de mon âge. Le courant est donc passé plus vite. On s'entend vraiment bien.

Quelles sont les différences avec ce que vous vous imaginiez du monde de l'entreprise ?

Aucune, je savais comment ça se passait. Depuis que j'ai 12 ans, je veux devenir peintre en bâtiment. Je savais qu'avec le temps mon projet se réaliserait.

Qui vous encadre ?

J'ai un " tuteur en entreprise " qui me montre ce qu'il faut faire et comment le réaliser. S'il n'est pas là, les autres ouvriers me guident. Si je ne comprends pas, on m'explique à nouveau : dix fois s'il le faut !

Comment vous considère le reste du personnel ?

Je suis bien intégré et respecté. Je respecte aussi tous ces professionnels avec lesquels j'ai la chance de me former.

Comment se déroule une semaine type ?

Deux jours en Centre de formation et trois jours sur chantier dont parfois le samedi. Les lundi, mercredi et jeudi, je suis sur chantier, les mardi et vendredi en Centre de formation. Le vendredi, l'horaire peut aussi être une demi-journée de cours et une demi-journée sur chantier, si celui-ci est proche du Centre. Le samedi, c'est en entrepôt pour ranger mais ce n'est que de temps en temps. Les cours sont essentiellement basés sur les aspects administratifs pour nous montrer tout ce dont nous aurons besoin dans l'exercice de notre profession.

Quel rôle joue votre délégué à la tutelle ?

Il est mon interlocuteur privilégié tout comme celui de mon patron et de mes parents. Si j'ai un petit pépin ou une question, je peux aller le voir ou lui téléphoner, mais ça ne s'est pas encore produit.

Quels sont avantages et les inconvénients de l'apprentissage ?

Les avantages sont que je " travaille " comme je voulais le faire depuis longtemps, je me sens utile et puis, je gagne de l'argent. Le désavantage résulte du rythme : au cours d'une semaine, on alterne les jours sur chantier avec les jours en Centre de formation. J'aimerais mieux me rendre par semaine entière au Centre de formation et sur chantier.

Et en ce qui concerne votre métier ?

Côté positif : c'est un métier bien payé. J'apprends beaucoup de choses. Ce sera pratique lorsque j'aurai ma propre maison : je me débrouillerai seul. Côté négatif, les horaires sont contraignants. Certains jours on débute très tôt. Ce n'est pas évident de passer des horaires de l'école à ceux de l'entreprise. C'est physiquement assez dur au début surtout. Il faut s'habituer assez vite. Enfin, sur chantier, il faut être dynamique, sinon on n'avance pas.

Quel jugement portez-vous sur les conditions de travail de votre secteur?

Les conditions sont bonnes malgré les contraintes dont je viens de parler. Il existe, par ailleurs, beaucoup d'outils qui nous aident et facilitent le travail.

Témoignage de Christophe Lechien, patron

Jeune indépendant, Christophe Lechien est couvreur dans la région de Namur. Ancien apprenant de l'IFAPME, il partage les secrets de son métier avec les apprenants de l'IFAPME qu'il accueille dans son entreprise .

Pourquoi avez-vous décidé de devenir patron-formateur ?

Je considère qu'il y a une importante pénurie de main d'œuvre dans tous les métiers du bâtiment et en couverture en particulier. Ce n'est pas évident d'y remédier, car le secteur est exigeant. C'est un métier où l'expérience est essentielle et la formation en alternance est le meilleur moyen de se former.

Etes-vous satisfait d'avoir accueilli un apprenant ?

Il est important, tout d'abord d'accueillir l'apprenant et de le considérer comme tel. Il faut l'impliquer pour lui apprendre le métier. L'allocation versée à l'apprenant est faible et les charges sont peu élevées. Je lui donne du temps et la possibilité de mettre à profit ce qu'il a appris.

Etes-vous prêt à former d'autres apprenants ?

Oui, c'est fantastique de transmettre son savoir et son savoir-faire.

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

Le métier de couvreur est assez fatiguant, certains à 45-50 ans sont usés, d'où l'intérêt de démarrer jeune. Il est possible de bien vivre en exerçant ce métier. Mais avant de créer sa propre activité, il faut acquérir une certaine expérience. Des jeunes peuvent avoir, dès 23-24 ans, une expérience considérable par le biais de la formation en alternance.

Etes-vous le tuteur en entreprise des apprenants que vous accueillez en formation ?

Oui, je suis personnellement les jeunes que je forme.

Comment évaluez-vous vos apprenants ?

L'évaluation se déroule sur le terrain, au quotidien. J'évalue la capacité de réaction, le raisonnement, l'aptitude à lire un plan. Ce sont tout de même des futurs ouvriers qui, au vu de la pénurie de main d'œuvre, risquent d'être rapidement sollicités.

A l'IFAPME, leur examen de la formation chef d'entreprise en toiture est théorique et pratique. Ils ont une monographie à réaliser au bout de deux ans, ils doivent tenir un cahier des charges, et le remplir avec tous les documents. Ce genre d'évaluation leur permet de se rendre compte des démarches à entreprendre avant de se lancer dans le métier.

Quelles connaissances l'apprenant doit-il acquérir ?

L'ensemble du métier, la gestion d'un chantier, le travail et puis les relations dans une équipe. Le métier de couvreur s'exerce très rarement seul. Bien souvent on travaille en équipe de 3-4 au sein de laquelle il faut apprendre à se connaître et à s'apprécier. Bien entendu, il y a de bons et de mauvais moments. Il faut aussi apprendre à s'auto-gérer et à pouvoir utiliser les machines.

Quels objectifs poursuivez-vous en assurant ce type de formation ?

Tout simplement, on assure l'avenir de la profession en formant des collaborateurs qualifiés. C'est réellement l'éternel problème.

Quelles sont vos attentes minimales envers le jeune ?

Qu'il écoute, qu'il prouve que ce qu'il apprend est assimilé et lui permet de progresser. Par la suite, il doit être capable de reproduire à bon escient ce qu'il a appris et réalisé.

A un certain moment, il pourra bien sûr se mettre à son compte, mais sans doute pas à 21-22 ans. Plus d'expérience est pour cela nécessaire. Ce n'est pas un métier qui s'apprend en faisant des études théoriques.

Quelles sont les difficultés du métier ?

La santé est primordiale. L'exercice du métier est lié aux conditions climatiques. En tant que chef d'entreprise, il faut rechercher des conseils financiers professionnels et se tenir informé sur les aides (ex : taux préférentiel pour les investissements), etc. Il faut se renseigner pour être au courant. Quand on s'installe comme indépendant, il faut être un très bon professionnel. Il est vital d'être aussi un bon gestionnaire... de sa société et de son personnel.

Quelles sont, à votre sens, les spécificités de votre secteur au niveau de la formation ?

Il est très varié surtout au niveau des produits, il existe plein de types de matériaux comme les ardoises naturelles ou artificielles, le zinc, le plomb, le cuivre. Ce n'est pas un secteur où on travaille seul comme les ébénistes. Nous travaillons par tous les temps et en groupe. Un aspect agréable du métier est qu'une fois la toiture terminée, les gens savent imaginer à quoi va ressembler leur maison.

1.4. Filière des services

Témoignage de Audrey Provost, apprenante

Audrey Provost veut devenir agent immobilier. Elle est en deuxième année de formation. Cette jeune fille de 22 ans nous a expliqué le déroulement de sa formation en entreprise : au sein d'une agence du

centre de Soignies. " En m'inscrivant dans cette formation, j'ai découvert ma vocation " nous a expliqué Audrey Provost.

Pourquoi avoir choisi la formation en alternance ?

Je n'avais plus envie de suivre des cours classiques. Je voulais apprendre un Métier, en l'occurrence le métier d'agent immobilier. Dans ce créneau, la formation en alternance proposée par l'IFAPME est la meilleure solution. Je suis les cours au Centre de formation IFAPME de Mons parce qu'il est proche de mon domicile et que j'y ai des amis. Je suis en deuxième année. Tout se passe bien pour l'instant. De plus, chaque mois, je perçois un petit " revenu " : ce qui n'est pas négligeable.

Comment avez-vous trouvé l'agence immobilière dans laquelle vous formez ?

Je suis de Soignies. Je me suis présentée à l'agence que je connaissais. A l'issue de la première rencontre, le patron a accepté de me former. Cela a été possible d'emblée, car l'entreprise fait partie des sociétés agréées par l'IFAPME. L'horaire est assez flexible et peu contraignant. Seules les deux soirées de cours par semaine le sont un peu plus.

Comment s'est déroulée votre intégration en entreprise ?

L'intégration en entreprise s'est très bien déroulée. L'équipe a pris le temps de m'expliquer le métier et, au fil du temps, j'ai acquis des responsabilités plus importantes. Les maîtres de stage ont un grand rôle à jouer à ce niveau.

Pour quelles raisons avoir choisi ce métier ?

J'ai choisi ce métier pour sa diversité et ses nombreux contacts sociaux. Je m'étais donné un mois pour déterminer si cette filière me convenait, et au bout d'une semaine, mon choix s'est confirmé. Au départ, j'avais une représentation abstraite de cette profession, celle d'une personne de 20 ans. Pourtant l'activité me correspond tout à fait : j'ai beaucoup de chance.

Quelle image aviez-vous de l'alternance avant de vous y lancer ?

Je connaissais déjà cette filière par des amis qui y suivent une formation en photographie. Ils m'ont informée de l'existence de ce genre d'é-

tudes. Personnellement, je n'avais pas d'idée préconçue sur l'alternance.

Qu'attendez-vous de cette formation ?

Ce genre de formation prépare à devenir indépendant, néanmoins ce n'est pas une priorité pour moi. J'aimerais continuer à travailler dans l'agence où je me forme. Pour devenir " agent immobilier " à part entière, je dois exercer le métier durant un an en tant qu'indépendant au terme de ma formation à l'IFAPME. Il est évident que si ça fonctionne bien, je poursuivrai dans cette voie. La question se posera en temps utile.

Souhaitez-vous poursuivre votre formation ?

Pour avoir plusieurs cordes à mon arc, je souhaiterais devenir expert immobilier en suivant une année de cours complémentaires au Centre IFAPME de Liège. De cette manière, je pourrai éventuellement opter pour un emploi dans une banque ou chez un notaire.

Comment se passe la formation en Centre IFAPME?

Tout se déroule à merveille. Nous n'étudions que des matières qui nous sont immédiatement utiles. Les cours sont dispensés en soirée et par conséquent une présence régulière n'est pas toujours facile à assurer. Cette année, nous sommes quatre en classe et l'ambiance est sympathique.

Que pensez-vous de votre formation ?

Les formateurs, des professionnels en activité, sont en majorité très compétents, tant au niveau professionnel que pédagogique. J'estime que le suivi de la formation est excellent. Les examens ont lieu en fin de module et sont répartis tout au long de l'année. Cette organisation permet d'éviter des sessions trop longues. En outre, je bénéficie, dans le bureau où je travaille, d'une grande souplesse pour suivre les cours et présenter mes examens.

Témoignage de Patrick Galand, patron

Patrick Galand est responsable des agences Neckermann en Wallonie et au Grand-Duché de Luxembourg. Il est responsable de la gestion commerciale des agences et du personnel.

Pourquoi avez-vous décidé d'accueillir un jeune en formation ?

C'est une demande de la part des jeunes à la base. Ce ne fut pas simple au départ. En effet, il a fallu convaincre le département des ressources humaines : la partie flamande ne connaissait pas le système IFAPME. Nous ne sommes pas vraiment une chaîne d'agences de voyages, nos boutiques de vacances sont les points de vente exclusifs d'un tour opérateur.

Peut-on vous assimiler à une agence de voyages ?

Nous avons nos propres produits que notre personnel doit connaître parfaitement. Il faut, en général, deux ans pour atteindre un bon niveau de connaissance du métier. On donne trois ans pour les stagiaires de l'IFAPME.

Au-delà de convaincre le département RH, est-il facile d'accueillir un jeune ?

Il y a une certaine difficulté qui réside dans la recherche de certains critères, même pour les stagiaires. Nous regardons la personnalité et les qualités de vendeur car, après tout, ce n'est que de la vente ! Nous les formons à la connaissance de notre produit. Avant de commencer à travailler dans une agence, notre personnel reçoit une formation " de base " d'une durée de 5 semaines. C'est aussi le cas pour les stagiaires IFAPME.

Etes-vous satisfaits des apprenants ?

Nous travaillons avec les services IFAPME de Liège, Charleroi et aussi Tournai. Il y a beaucoup de très très bons stagiaires et puis quelques-uns qui sont moins bons. Mais la société est ainsi faite. Le stagiaire doit s'investir à fond. Même si on ne peut lui garantir à 100% un contrat en fin de formation, on privilégie l'engagement en fin de formation.

Etes-vous prêt à recommencer ?

Oui, sans problème. Mais pas de façon systématique : nous ne prendrons jamais quelqu'un pour faire le nombre ou répondre à un certain quota.

Quels sont les "bons profils" ?

Il faut être motivé : c'est l'un des critères d'un bon profil. Les jeunes ne se rendent pas compte des difficultés à trouver un job dans le secteur des agences de voyage. Un stagiaire de l'IFAPME est plus attiré par la pratique que des personnes qui ont fait un graduat classique. C'est un atout important sur le marché du travail.

Quels éléments pourraient être améliorés ?

Pour moi, le système de formation en alternance proposé par l'IFAPME est excellent. Tout est une question de personnalité et de maturité. Les jeunes ne réalisent pas toujours que l'IFAPME leur permet d'acquérir une expérience professionnelle solide et de progresser dans la vie.

Avez-vous dû prévoir un tuteur ?

C'est automatique chez nous, chaque agence a un responsable qui sert de tuteur. Ce sont ces personnes qui encadrent le stagiaire. Sinon, nous n'avons jamais connu de réels soucis. On se rend compte au bout de quelques mois si la personne a les capacités ou non.

Comment évaluez-vous vos apprenants ?

Sur base d'un système interne identique à celui utilisé pour les personnes engagées. Il y a deux entretiens, l'un annuel, l'autre concernant la progression des six mois écoulés. Il y a également des contacts réguliers avec le Centre de formation.

Que doit apprendre le stagiaire ?

L'essentiel : vendre des vacances et nos produits en particulier.

Quels objectifs poursuivez-vous en assurant cette formation ?

C'est un rapport win-win. Le stagiaire ne trouvera ce type de formation nulle part ailleurs qu'à l'IFAPME.

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

Il n'y a pas vraiment d'attente, mais nous faisons attention, comme je l'ai déjà signalé, à la personnalité de chaque stagiaire.

Quelles sont vos attentes minimales envers le jeune ?

Qu'il soit motivé, qu'il fasse son boulot sérieusement. Pour le reste, nous ne regardons pas vraiment le niveau d'études. L'implication et la volonté de bien faire sont primordiales.

Quelles sont les spécificités de votre secteur ?

Les spécificités sont plutôt liées à notre société : on est en constante évolution, on soulage un maximum les gens sur le plan administratif. En cinq ans, les outils de recherche sont plus rapides, le rendement est donc maximalisé. Et puis avec internet, les réponses arrivent de plus en plus vite.

1.5. Filière de l'artisanat

Témoignage de Jérôme Hugo, apprenant

Jérôme Hugo a pour ambition de devenir technicien audio-visuel. Pour ce faire, il a choisi de suivre une formation de chef d'entreprise à l'IFAPME.

Pourquoi avoir choisi cette filière pour devenir technicien audio-visuel ?

A la base, j'ai un esprit scientifique. J'ai commencé par me lancer dans une licence en mathématiques, mais c'était trop théorique. Je m'intéresse à la musique depuis des années et je ne suis pas musicien, je me suis donc orienté vers une formation de technicien audio-visuel. Ce domaine m'intéressait beaucoup et la formation en alternance permet d'associer la formation de terrain, en entreprise, et les cours de gestion, indispensables pour devenir un jour " indépendant ".

Vous aviez des connaissances techniques préalables à votre entrée en formation ?

Oui, car je m'occupe depuis plusieurs années de la sonorisation des soirées de mes amis. Cela m'a permis de gagner un an de formation. Cela vaut la peine. J'ai choisi l'alternance parce que je connaissais déjà ce type de formation : mon frère a fait une formation en informatique via cette filière.

Quelles sont les contraintes de ce métier ?

Ce métier est contraignant en termes d'horaire, mais je ne le vis pas comme tel parce que j'aime ce que je fais. Je ne me vois pas dans un bureau 8 heures par jour.

Hier, par exemple, j'ai travaillé sur le concert d'un artiste célèbre : je suis rentré à 1 heure du matin. Il faut le savoir, c'est inévitable. Ce n'est pas un secteur dans lequel on se lance si on ne l'aime pas. L'investissement se fait sur le long terme : on ne peut se prétendre réellement professionnel avant 5 ou 10 ans d'expérience. Il faut également être patient avant de se voir confier des responsabilités plus importantes. Il est normal de commencer au bas de l'échelle.

Parlez-nous de votre stage en entreprise ?

Mon intégration s'est très bien déroulée : l'ambiance y est très conviviale. Il s'agit d'une petite entreprise d'une cinquantaine de personnes, d'une équipe jeune. Ils ont l'habitude de former des stagiaires qui sont considérés comme des membres à part entière de l'équipe. Tout se passe bien, je suis là depuis quelques mois, et l'on m'a déjà confié des responsabilités supplémentaires. Cela dépend de l'entreprise où l'on travaille.

Comment se déroule votre formation en Centre de formation ?

J'ai un jour complet de cours toutes les deux semaines. En matinée, il s'agit de cours de sonorisation, l'après-midi de traitement de l'image. Nous avons accès à tout le matériel nécessaire pour travailler en numérique. Le studio est bien équipé.

Quelles sont les perspectives professionnelles à la fin de ce stage ?

Une fois ma formation terminée, je pense travailler dans la même entre-

prise que celle qui m'a formé. J'ai également des contacts avec un organisateur d'événements luxembourgeois avec lequel j'ai travaillé à l'occasion d'un concert de Maurane. Il m'a demandé de le contacter une fois ma formation terminée, en raison de la pénurie de personnel dans la région du Luxembourg. C'est un des avantages du stage en entreprise : créer de nouveaux contacts!

Quelles seraient selon vous les améliorations à apporter à votre formation ?

Je ne pense pas qu'il y ait grand chose à améliorer. La formation est sérieuse et parfois même un peu " stricte " : trois absences injustifiées et la poursuite de la formation est en péril.

Envisagez-vous d'autres formations complémentaires ?

Je n'ai actuellement pas l'intention de poursuivre ma formation lorsque je disposerai de mon diplôme de chef d'entreprise. Je travaillerai pour apprendre mon métier sur le terrain.

Témoignage de Michel Romazzotti, patron

Devenu restaurateur de peintures de chevalet, après de 3 ans de formation et 10 ans d'expérience dans un atelier spécialisé en conservation restauration d'œuvre d'art, Michel Romazzotti est indépendant depuis 17 ans. Après avoir été professeur dans les différentes filières d'enseignement, il est à présent formateur pour l'IFAPME en conservation restauration de peinture de chevalet.

Pourquoi avoir accueilli un jeune au sein de votre entreprise ?

En tant qu'enseignant formateur à l'IFAPME, je trouvais cela normal d'accueillir un stagiaire en formation dans mon entreprise. Les démarches d'un enseignant et d'un patron formateur sont différentes. L'entreprise permet au jeune de se former de manière plus réaliste à des exigences concrètes de fonctionnement. Du point de vue de l'enseignant la position est différente, la transmission de la connaissance du métier est plus " généraliste " : toutes les problématiques doivent être abordées, il faut être le plus exhaustif possible, même si cela reste plus théorique. Dans le système de formation proposé par l'IFAPME, la pra-

tique s'apprend surtout sur le terrain au sein de l'entreprise. Je pense d'ailleurs que c'est plus valorisant et stimulant pour l'étudiant qui y trouve une place dans la vie active et sociale.

Est-il facile d'être patron-formateur ?

D'un point de vue pratique, c'est un peu de travail administratif en plus (ONSS). Au début, cela demande un peu de temps et d'attention, mais ensuite, c'est le plaisir de voir l'évolution des compétences et de l'initiative d'un jeune.

Etes-vous satisfait d'avoir accueilli un apprenant ?

Très satisfait. D'ailleurs avec la plupart d'entre eux nous continuons à travailler sporadiquement en collaboration.

Etes-vous prêt à recommencer ?

Bien volontiers et je continue d'ailleurs, même s'il s'agit actuellement de contrats de courtes durées pour des raisons d'espace, vu la présence tournante d'anciens stagiaires, devenus indépendants à leur tour, avec qui je continue à travailler.

Cependant, lorsqu'on cumule les statuts de patron-formateur et d'enseignant-formateur, cela peut engendrer certaines ambiguïtés. Une relation tendue entre le patron et le stagiaire pourrait altérer l'équilibre entre le professeur et l'apprenant.

Quels avantages trouvez-vous au système ?

Le réalisme, l'échange générationnel et les rapports humains. Le jeune est acteur de la vie économique et sociale. Il est au contact de clients les plus divers : du plus érudit, détenteur d'une œuvre d'art, au profane qui désire entretenir un modeste souvenir laissé par une grand-mère adorée.

Quels éléments pourraient être améliorés ?

D'abord le rapport avec certains collègues de la profession qui refusent la collaboration avec notre système de formation au nom d'un élitisme intellectuel injustifié et déplacé.

D'autre part, du point de vue de la formation : trois ans, c'est un peu court. Idéalement, j'ajouterais un an de réflexion qui se déroulerait au-delà des cours suivis en institution. Cela permettrait au " futur indépendant " d'acquérir une plus grande liberté de penser et d'agir.

Etes-vous le tuteur de vos apprenants ?

Non, je ne suis pas un tuteur. En tant que patron-formateur, je travaille sous le contrôle d'un délégué à la tutelle dont c'est la profession. Mais je n'ai jamais dû faire appel à lui pour régler des problèmes. Il faut dire que les jeunes ou moins jeunes, qui entament ce type de formation, ont une certaine maturité et une passion certaine.

Comment évaluez-vous vos apprenants ?

A la vitesse de compréhension, la ponctualité, le soin des gestes, la qualité des échanges contradictoires. La vitesse d'exécution n'est pas un critère, du moins au début, c'est la qualité du travail effectué qui prime.

Que doit apprendre l'apprenant en formation ?

Avant tout à développer son sens critique et sa curiosité. Ensuite à maîtriser les techniques d'exécution et la connaissance des produits qu'il emploie.

Quels objectifs poursuivez-vous en assurant cette formation ?

Transmettre ce que j'ai appris de mes prédécesseurs, de mes collègues, par mes propres expériences et de mes étudiants. Il faudra bien un jour passer le flambeau, alors autant essayer de le faire progressivement.

Quelles sont vos attentes minimales envers les jeunes ?

Il faut absolument qu'ils aiguisent le plus possible leur sens critique. Ils ne sont pas là pour simplement exécuter sous la direction d'un autre. Chacun est responsable de chaque acte qu'il pose.

Qu'est-ce qui pourrait attirer les jeunes vers ce métier ?

Restaurateur de tableaux est un métier de passion : si on le fait bien, on peut en vivre, même si (et tant mieux) on n'en fera, me semble-t-il, plus jamais fortune. C'est un métier extrêmement gratifiant, qui suscite l'intérêt de nombreuses personnes : " Ah ! Quel beau métier vous faites ". Rien que cette petite phrase, cela vous réconcilie souvent avec la vie.

Quelles sont à votre avis les spécificités de votre métier ?

Par boutade on pourrait dire que c'est un métier solitaire impossible à exercer seul. Il faut travailler dans " l'interdisciplinarité ". Nous ne pouvons pas être des spécialistes de tout. Nous avons souvent besoin d'une compétence externe : scientifiques, historiens etc.

Un conservateur-restaurateur, même s'il est indépendant, n'est jamais et heureusement, parfaitement autonome.

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 Madame Lien, formatrice

Madame Lien est formatrice en français, depuis 23 ans au Centre IFAPME de Limal.

Quel est votre parcours professionnel ?

Régente en français, fille d'un imprimeur qui était également formateur dans un Centre de formation, mon emploi actuel est mon premier emploi. Cela fait 23 ans que je suis formatrice au Centre de formation de Limal.

Pourquoi avoir choisi le secteur de l'alternance ?

J'ai postulé pour un emploi qui m'intéressait. Je connaissais le métier via mon père. Depuis toujours, je me sens proche des apprenants. Le contact est facile et mon rôle est passionnant.

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

En apprentissage, les jeunes arrivent en pleine adolescence pour trois ans de formation, ils ont besoin d'acquérir une confiance dans leurs capacités. Il faut donc les accompagner pour qu'ils se construisent positivement : qu'ils apprennent un métier, mais aussi qu'ils osent prendre la parole, qu'ils s'expriment par écrit. En fait, mon objectif est de les valoriser en tant que personne.

Quelles qualités particulières requiert votre profession ?

Il n'y a pas de recette universelle, pas de profil type, il faut juste rester soi-même. Les jeunes sont " vrais ". Ils se montrent sous leur vrai jour. J'essaie de l'être le plus possible. Je pense que je suis simple, structurée et organisée et que je suis aussi à l'écoute de chacun. Tout se passe bien.

Concrètement, comment se déroulent vos "cours" ?

Ce ne sont pas des cours ex cathedra. J'introduis des sujets qui intéressent les jeunes et des exercices qui sont en lien avec leurs métiers et qui sortent du commun. En troisième apprentissage, par exemple, je fais des jeux de rôle. J'essaie aussi de les faire travailler en groupe.

Quels sont les objectifs des "cours" ?

Comme je l'ai déjà dit, l'objectif que je poursuis durant les trois années d'apprentissage est de donner à tous l'estime de soi, en plus de la formation en français. En première, il faut plutôt les épauler afin que l'image qu'ils ont d'eux-mêmes soit consolidée ou améliorée, selon les cas. On travaille la confiance en soi. En deuxième, on peaufine ce que nous avons vu en première, ils doivent oser s'exprimer. Enfin, en dernière année, le jeune possède beaucoup plus d'autonomie, il progressera à son rythme, un élève ayant obtenu 60% lors des épreuves de février sera dispensé en juin. Celui qui n'aurait pas réussi a la possibilité de prendre le temps de comprendre grâce, le cas échéant, à la remédiation.

Quels sont les aspects les plus enrichissants de votre métier ?

A l'IFAPME, on cherche toujours à mieux faire et à évoluer positivement. Pour ce faire, des cours de remédiation ont été créés, un éducateur fait partie de l'équipe, ... En ce qui me concerne, j'organise des réunions avec les jeunes, leurs parents, les patrons, les délégués à la tutelle et les formateurs qui connaissent un franc succès. De plus, je rencontre chaque mois les délégués de tutelle (qui effectuent le suivi des apprenants) pour analyser conjointement et traiter les éventuels problèmes. Les cours sont régulièrement actualisés. Par exemple, le cours de math l'a été récemment et le cours de français le sera bientôt. Une journée " Portes Ouvertes " a lieu chaque année ...

2.2. Formateur des cours professionnels

Témoignage de Philippe Blavier, formateur

Philippe Blavier entretient sa passion de deux manières. D'une part, il exerce son métier de garagiste depuis plusieurs années. D'autre part, il est formateur en pratique professionnelle au Centre IFAPME de Charleroi. C'est un professionnel épanoui qui nous raconte son parcours.

Parlez-nous de votre parcours.

J'ai beaucoup de chance : j'ai toujours rêvé de travailler dans le secteur automobile. J'ai commencé par l'enseignement classique, mais cela ne me convenait pas. Contre l'avis de mes parents, j'ai décidé d'entrer en apprentissage au Centre de formation IFAPME de Dinant durant trois ans et ensuite j'ai suivi la formation de chef d'entreprise durant deux ans pour devenir patron. Au cours de ma formation, j'ai acquis une solide expérience dans différents garages. C'est à l'issue de mon cursus d'expert automobile au Centre de formation IFAPME de Charleroi que l'on m'a proposé de devenir formateur. Depuis un an, je me suis installé comme indépendant dans la région de Walcourt. J'ai énormément de travail.

Vous êtes formateur dans quelle matière ?

L'an dernier, je donnais cours à des apprentis en journée et aux futurs chefs d'entreprise en soirée. Cette année, je me concentre sur des "cours" en apprentissage en mécanique.

Quelle est la motivation des apprenants, selon vous ?

Il ne faut pas généraliser. Les apprenants qui sont passionnés par le métier qu'ils apprennent sortent du lot. Les apprentis qui terminent leur formation n'ont pas toujours envie de poursuivre leur formation de chef d'entreprise durant deux ans. Je leur explique que c'est une porte supplémentaire à ne pas négliger. Je fais le maximum pour les motiver.

Y a-t-il des opportunités d'emploi dans le secteur automobile ?

Le secteur automobile se diversifie et propose une série de débouchés méconnus du public.

Il y a notamment une réelle pénurie de techniciens automobiles compétents et de nombreux patrons recherchent soit des apprentis motivés par une formation dans le métier ou des ouvriers qualifiés.

J'envisage moi-même de former un apprenti l'an prochain. Je dois terminer d'aménager l'atelier afin d'accueillir le jeune dans les meilleures conditions et être reconnu (agréé) par l'IFAPME pour devenir patron-formateur.

Quelles doivent être les qualités d'un formateur ?

De l'avis des jeunes, il est important de leur faire confiance et de se donner les moyens de bien former.

Je pense que pour être un bon formateur, il faut bien entendu une connaissance approfondie du domaine et être capable de transmettre son savoir et savoir-faire. J'ai beaucoup travaillé mes cours à cette fin. De plus, je suis disponible pour répondre à leurs questions : s'ils ont un problème en journée sur un véhicule, ils savent qu'ils peuvent m'en parler pour trouver une solution.

Inversement, si je transmets un maximum de connaissances, j'apprends aussi beaucoup de mes apprenants !

Comment qualifieriez-vous vos relations avec les apprenants ?

Le contact est facile avec les élèves. L'une de mes satisfactions est de rester en contact avec eux après la formation. Certains me remercient : c'est comme s'ils m'offraient un cadeau.

Est-ce que vous poursuivez votre formation professionnelle ?

J'entame ma 3ème année pour obtenir mon Certificat d'Aptitudes Pédagogiques (CAP). J'apprends à mieux transmettre mon savoir : par exemple, en utilisant un langage d'atelier que les apprenants comprennent. Utiliser le même langage qu'eux est une manière de leur signaler que je travaille dans le secteur en tant que professionnel. Nos rapports sont de plus en plus riches. Nos conversations ne se limitent pas à la mécanique !

Comment se déroulent les " cours " ?

Le programme est bien défini. Comme le secteur de l'automobile est un secteur en constante évolution, je parle aussi, dans la mesure du possible, des nouveautés. L'apprentissage permet d'acquérir une solide formation " de base ". L'automobile devient très compliquée et l'on pourrait prolonger la formation ... C'est une autre question.

Je conseille aux apprentis certifiés de poursuivre par une formation de chef d'entreprise.

Devenir patron représente un investissement financier et personnel important. Pour faire un choix pour son avenir, il faut se former, s'informer et s'intéresser en permanence au métier et au secteur.

Comment est organisée l'évaluation ?

L'examen se déroule en fin de cycle. Les épreuves des jurys consistent en des recherches de pannes, faire des réglages sur différents véhicules en atelier. En fin de journée, on établit une moyenne avec les notes des membres du jury. C'est toujours impressionnant pour les apprenants.

Quels sont aujourd'hui vos objectifs professionnels ?

Poursuivre mes activités en mécanique automobile et éventuellement me lancer dans la restauration de véhicules anciens.

2.3. Formateur de gestion

Témoignage de Christine Laurent, formatrice

Depuis 1994, Christine Laurent est chargée de cours de gestion au Centre IFAPME de Namur

Quel est votre parcours ?

Je suis juriste de formation et expert comptable de profession. Je suis associée dans un cabinet d'experts comptables depuis 10 ans. Depuis

1994, chargée de cours dans les classes de gestion patronale, je donne quasiment tous les cours.

Est-ce le "bon parcours" pour devenir formateur ?

Pas du tout. C'est un peu par hasard que je me suis retrouvée là. Mon ex-patron, qui était mon maître de stage donnait cours et il cherchait quelqu'un de qualifié pour un cours.

Pourquoi avoir choisi le secteur de l'alternance ?

Au départ, je l'ai dit, c'est le hasard. Actuellement, je peux dire que c'est devenu une vocation : c'est gratifiant de former des " indépendants " !

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

Je donne cours quatre heures par semaine. Le but est de sensibiliser les apprenants à un secteur qu'ils vont devoir côtoyer toute leur vie. Mon objectif est qu'ils puissent comprendre leurs interlocuteurs et se familiariser au vocabulaire en ayant un maximum de notions de base. Cela n'a rien à voir avec la formation traditionnelle par exemple de comptable professionnel. La formation est surtout axée sur la pratique.

Quelles qualités particulières requiert le rôle de formateur dans votre matière ?

Tout simplement rester simple, "vulgariser" la matière, leur dire que ça se passe comme ça. Il faut inculquer une méthode et des règles de base.

Concrètement, comment se déroulent les cours ?

Lorsque je travaille avec des petites classes regroupant les personnes de même métier, je prépare mon cours en rapport direct avec le métier. Si je donne cours à des apprenants qui viennent d'horizons différents, je présente des exercices de plusieurs horizons.

Quels sont les objectifs de ces cours ?

Les préparer à dialoguer avec les professionnels et les spécialistes qu'ils rencontreront s'ils créent leur propre activité. Il faut les sensibilis-

er à leurs futures responsabilités et des enjeux notamment au niveau de la gestion, de la comptabilité, ...

Avez-vous des suggestions ?

Développer le regroupement des apprenants par métier, car cette organisation est réellement bénéfique pour les apprenants.

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

3.1. Délégués à la tutelle

3.2. Agent d'aide à la décision

3.3. Educateur

3.4. Conseiller en formation

3.1. Délégués à la tutelle

Témoignages de Pascale Gruselin et Eddy Dambly¹

Les délégués à la tutelle ont un rôle central au sein des formations de l'IFAPME. Ils travaillent aussi en équipe, selon le nombre d'apprenants à encadrer. C'est le cas d'Eddy Dambly et de Pascale Gruselin, délégués à la tutelle pour l'arrondissement de Dinant-Philippeville.

Quel a été votre parcours avant de devenir délégué à la tutelle ?

Eddy Dambly : Je suis professeur de français de formation. J'ai également été directeur d'un centre de rencontre et d'hébergement de la Communauté française pendant 8 ans. J'ai ensuite décroché un poste de délégué à la tutelle à Limal.

Pascale Gruselin : Je suis assistante sociale de formation, et j'ai entamé ma carrière au Centre de formation IFAPME de Liège. J'ai travaillé pour un centre PMS où j'ai découvert le monde de l'encadrement et de l'insertion. J'ai par la suite occupé 8 ans le poste de responsable de maison d'accueil pour enfants, avec déjà un rôle de coordination. Je suis à présent déléguée à la tutelle. Ce métier me plaît car j'ai des affinités avec les adolescents dont je m'occupe, et ma formation d'assistante sociale constitue une aide précieuse.

Comment se passe l'accueil des apprenants ?

E.D./P.G.: Nous sommes confrontés à deux types d'apprenants. Soit il s'agit d'un jeune ayant déjà un projet professionnel précis, voire un patron, soit il n'a pas encore de projet précis mais il nous consulte parce qu'il veut apprendre un métier. Dans ce second cas, il y a un dispositif d'aide à la décision qui lui permet de faire son choix parmi les formations que nous proposons. En tant que délégués à la tutelle, nous y participons, si son cas entre dans nos aptitudes.

¹ Depuis le mois de mai 2006, Eddy Dambly assure la fonction de conseiller en alternance. Ses missions visent notamment à animer et coordonner l'équipe "service de tutelle".

Que se passe-t-il en cas de difficultés ?

E.D./P. G. : Si nécessaire, nous faisons appel au sein du réseau IFAPME à des personnes au sein plus qualifiées et spécialement formées en matière d'orientation. L'objectif est de procéder à l'éclaircissement de ce choix. Si le jeune a déjà un projet, un entretien avec lui nous permet de confirmer son choix d'abord, de l'aider à rechercher une entreprise ensuite.

Parlez-nous de l'agrément des entreprises de formation.

E.D./P.G.: C'est le délégué à la tutelle qui propose l'agrément des entreprises. Dans à peu près 80% des cas, ce sont les entreprises elles-mêmes qui nous en font la demande. Dans le cadre de son agrément, nous visitons la nouvelle entreprise selon un canevas qui nous permet de déterminer les " capacités " de formation de l'entreprise et de son tuteur.

Quel est votre rôle auprès de l'apprenant ?

E.D./P.G. : Une fois la formation choisie et l'entreprise sélectionnée, nous établissons un plan de formation. En fonction de l'âge, du passé scolaire et de l'éventuelle carrière de l'apprenant, le plan doit le mettre dans la meilleure situation pour suivre sa formation.

Comment sont choisis les tuteurs ¹ ?

E.D./P.G. : Ils sont choisis en collaboration avec l'entreprise. Pour une petite entreprise, il s'agit souvent du patron lui-même. En règle générale, le patron sait très bien qui a les capacités formatives et pédagogiques adéquates. Le programme de formation entre également en ligne de compte et est communiqué aux entreprises. Nous sommes les garants d'un dossier en ordre.

Quelles sont les spécificités des contrats d'apprentissage IFAPME ?

E.D./P.G. : Il y a deux spécificités : nos contrats sont toujours à temps plein et ils comprennent les heures de cours. L'alternance est chez nous obligatoire en apprentissage : l'apprenant ne peut pas suivre de cours s'il n'est pas en entreprise. Il est d'ailleurs inscrit par nos soins dans le

¹ Pour être tuteur, il faut avoir 25 ans accomplis et justifier de 6 années d'études ou d'expérience professionnelle. Il existe une possibilité de dérogation à 23 ans.

Centre de formation. En cas de rupture de contrat, l'apprenant a trois mois pour retrouver une entreprise. Dans ce cas de figure, nous lui apportons évidemment une aide.

Lors de la signature de contrat, nous nous réunissons avec le chef d'entreprise et l'apprenant et avec ses représentants légaux s'il est mineur. Nous y précisons les devoirs et droits des co-contractants. Cette rencontre est souvent un temps de confirmation professionnelle, de détermination des affinités, de l'intégration, du respect des règles, etc. Un certain délai s'écoule en effet entre la signature du contrat et le début du travail.

Quelles évaluations prévoyez-vous ?

E.D./P.G : Chaque contrat est assorti d'une période d'essai, et à la fin de celle-ci, nous organisons une évaluation de l'adéquation professionnelle (une nouvelle confirmation de choix) avec l'apprenant. Nous recueillons pour ce faire l'avis de l'apprenant, celui du patron de l'entreprise (ou du tuteur) et des formateurs de cours professionnels et de généraux. Ces avis nous permettent de repérer les apprenants qui posent problème. Ce n'est bien sûr pas la seule évaluation, il y a aussi une évaluation permanente.

Parlez-nous de celle-ci, quelle forme prend-elle ?

E.D./P.G : Nous disposons d'un outil d'évaluation permanente : c'est le carnet de l'alternance. Toutes les tâches de formation y sont consignées par année. Le jeune le remplit et il est contresigné par le patron et par le formateur. Cet outil en dit long et aide également le patron dans son rôle de pédagogue. Cet outil permet de faire une pause, de faire le point et de montrer au jeune ce qui va bien, de positiver sa formation.

Il y a d'autres évaluations ?

E.D./P.G : Au niveau pratique, les évaluations en apprentissage interviennent en fin de la première année et à mi-parcours de la formation. Elles se déroulent au Centre de formation IFAPME, et l'apprenant doit prouver qu'il a acquis certaines compétences. Il est jugé par ses formateurs et par un jury extérieur composé de professionnels du secteur qui ont déjà formé des apprenants et qui sont sélectionnés par les délégués. Il s'agit de provoquer chez l'apprenant une réaction si cela s'avère nécessaire. Le patron est également interrogé et on réalise un bilan social : horaire, congés, intégration, etc. Il n'est pas question ici d'une

sanction mais d'une évaluation à visée formative.

Quel est le profil des formateurs ?

E.D./P.G. : Tous nos formateurs des cours professionnels sont des professionnels en activité : ça leur permet de se tenir au courant de l'évolution de leur secteur. S'ils sont sans activité pendant 6 mois ils ne peuvent d'ailleurs plus enseigner chez nous.

Vous occupez une position centrale: résumez-la nous.

E.D./P.G. : En tant que délégués à la tutelle, nous ne nous occupons pas de pédagogie, nous sommes des relais, des personnes contact.

Les tuteurs ont-ils une formation pédagogique ?

E.D./P.G. : L'IFAPME organise des formations pour les tuteurs en entreprise. Ce sont 7 soirées organisées avec un psychopédagogue, un délégué à la tutelle et un formateur en cours professionnel du Centre. Il s'agit de tables rondes, et non de cours ex-cathedra, très enrichissants pour tous ceux qui y participent. Nous demandons par exemple à un pâtissier de faire une démonstration de la réalisation d'un sabayon à des maçons, puis nous demandons aux maçons de le réaliser eux-mêmes. Pas évident. Il n'est pas facile de transmettre une méthode une fois que le geste est devenu automatique. Pour l'instant cette démarche n'est pas obligatoire, mais ça pourrait le devenir à terme.

Quelle vision avez-vous de votre métier ?

E.D./P.G. : Pour faire ce métier, il faut l'aimer. C'est une profession très exigeante. Il faut être tolérant, ne pas émettre de jugements hâtifs. Nous avons le réel sentiment d'être utile. Nous travaillons avec des patrons qui ont été apprentis et qui forment des apprentis, c'est très gratifiant.

Quels sont les aspects les plus gratifiants ?

E.D./P.G. : Nous avons la possibilité de développer nos propres outils. L'institut nous pousse d'ailleurs dans cette voie, et c'est particulièrement motivant. Si on ne s'investit pas, on ne fait pas ce métier. La richesse de l'équipe réside aussi dans sa diversité. C'est un travail de couple et d'équipe. De couple parce que chaque délégué reçoit une aide conséquente au niveau administratif via son assistant, d'équipe parce que

ce travail est avant tout un travail de collaboration.

Quelles améliorations souhaiteriez-vous pour l'avenir?

E.D./P.G. : Nous arrivons pour l'instant à remédier aux difficultés. Nous faisons de la prévention, mais pas comme nous le souhaiterions compte tenu du nombre d'apprenants à encadrer. Nous n'avons pas suffisamment l'occasion d'être pro-actifs. Dans un autre sens, nous ne devons pas être envahissants non plus. Nous avons atteint en quelque sorte une situation d'équilibre.

3.2. Agent d'aide à la décision

Témoignage de Sylvie Lambol

Sylvie Lambol est agent d'aide à la décision au service IFAPME de Libramont. Un poste qu'elle occupe depuis maintenant un an et demi, mais qu'elle va bientôt quitter pour devenir déléguée à la tutelle. Elle nous a expliqué en quoi consiste son travail d'accompagnement. "Mon rôle est d'aider le jeune dans son choix de formation et de lui permettre de se projeter dans l'avenir."

Quel a été votre parcours ?

Je suis diplômée en psychologie, et l'orientation est un secteur qui m'intéresse. J'occupe le poste d'agent d'aide à la décision à mi-temps. Je consacre le second mi-temps à informer le public, dans un Carrefour Emploi-Formation, sur les nombreuses opportunités de formation en Région wallonne. Accompagner les jeunes dans leur projet de vie est passionnant. J'adore aussi le contact avec eux. Je suis une spécialiste de l'orientation. Mon intervention est complémentaire à celle du délégué à la tutelle qui assure la conclusion et le suivi des contrats d'apprentissage et des conventions de stage. Il suit les apprenants tout au long de leur formation.

Quel est votre rôle ?

L'assistant d'aide à la décision met en place un processus d'accompagnement spécifique qui vise la définition d'un choix professionnel cohérent avec le parcours scolaire, les intérêts, les aptitudes et le projet de vie du jeune. Il a une double mission. D'une part l'orientation proprement dite, d'autre part l'évaluation des connaissances. Dans ce cas de figure, nous vérifions si les jeunes ont des connaissances suffisantes pour satisfaire aux conditions d'entrée en formation, notamment en math, en français et, pour certains métiers protégés, en science.

Concrètement, comment se déroule la procédure d'admission ?

Lors de l'accueil du jeune à l'IFAPME, on identifie sa demande de formation. Il est alors informé sur le réseau IFAPME, et on vérifie s'il répond bien aux conditions d'entrée de la formation choisie. Si ce n'est pas le cas, il est envoyé à l'assistant d'aide à la décision qui le soumettra à un examen. Pour ce faire, nous lui communiquons la matière à connaître en détail. La date de l'examen est fixée dans les dix jours ouvrables qui sui-vent la rencontre. Personnellement, je téléphone toujours au jeune quelques jours avant l'épreuve, afin de dédramatiser la situation et de répondre à ses éventuelles questions. J'ai constaté l'efficacité de cette méthode simple.

Que se passe-t-il en cas d'échec ?

En cas d'échec, l'examen peut être représenté après un délai de 3 mois. Je vérifie avec le jeune ce qui a posé problème. Je lui expose les différentes solutions qui s'offrent à lui, comme le retour à l'enseignement classique ou encore l'orientation vers un CEFA. L'entretien que nous avons avec le jeune lors de l'examen nous permet de savoir s'il a un patron pour un métier de son choix. Si le délégué à la tutelle détecte un problème, il nous envoie le jeune et ce, même si ce dernier satisfait aux conditions d'entrée.

Quelle est la seconde mission de l'assistant d'aide à la décision ?

Le second volet est celui de l'orientation. Depuis quelques temps, la fonction s'est professionnalisée. La fonction a été formalisée grâce à un outillage comprenant des grilles de repérage de la situation initiale du jeune (passé, âge, passions), une analyse de la motivation, des compétences, la mise en évidence d'un profil professionnel et un test de

famille professionnelle.

Le suivi post formation se fait sous forme d'atelier de retour d'expérience (coaching collectif) pour créer une banque de données de bonnes pratiques. Ces ateliers ont lieu 4 fois par an. Dans certains services, le délégué à la tutelle assure ce rôle. Nous travaillons toujours dans l'optique d'une synergie avec le délégué à la tutelle.

Concrètement, en quoi consiste le processus d'orientation ?

Mon rôle est d'aider le jeune à trouver un métier, et de déterminer si l'alternance lui convient. De nombreux jeunes imaginent que c'est plus facile que le plein exercice, c'est pourquoi j'évoque les inconvénients de l'alternance : la fin des congés scolaires, les horaires contraignants, etc. L'agent d'aide à la décision n'a aucun pouvoir réel : le résultat de l'orientation dépend du jeune lui-même, son choix aussi. Suite aux séances d'orientation, je prépare une liste de métiers. Les métiers choisis et les compétences mises en évidence lors du test sont mises en relation. Je m'assure de la représentation que le jeune se fait du métier, car elle est parfois erronée ou incomplète. Enfin, je lui remets le programme de cours et une synthèse, également communiquée au délégué à la tutelle.

Quel est en général l'état du projet des jeunes que vous accueillez ?

Il y a trois cas de figure. Soit ils ne savent pas du tout vers quel secteur se diriger. Soit ils ont déjà une idée assez précise mais hésitent encore entre deux ou trois métiers. Ou encore, ils sont déjà en formation mais s'interrogent sur la pertinence de leur choix. Nous intervenons en amont et au cours de la formation. Nous rencontrons un public assez hétérogène. Il arrive que nous devions accompagner des majeurs ayant déjà un emploi, mais aussi des jeunes en décrochage, en obligation scolaire, en précarité psychologique, sociale et culturelle, qui sont issus de l'enseignement spécialisé, faiblement qualifiés ou qualifiés, des adultes en reconversion ou en réorientation, etc.

Autre souci : il se peut que la formation n'existe pas dans l'arrondissement. Nous leur fournissons alors une liste de patrons si elle existe dans notre base de données.

Quel regard portez-vous sur votre fonction actuelle ?

Notre dispositif est relativement récent et bénéficie d'un soutien impor-

tant. Pour ma part, je trouve que cette fonction est indispensable. Je suis très heureuse de travailler ici. J'adore mon métier, et ça va être difficile de le quitter. J'apprécie beaucoup la relation avec le jeune, si on prend la peine de l'écouter, il s'exprime. Je tente de le sensibiliser à l'importance de son choix, de le projeter dans son avenir. J'essaie de le guider dans cette étape difficile. Nous allons d'ailleurs tenter de mettre en place un accompagnement du projet pendant les cours.

Quelles seraient vos suggestions ?

Je voudrais qu'il y ait un véritable cours de préparation à l'examen, une simple énumération de la matière ne suffit pas. De nouveaux outils sont à développer, mais c'est évidemment toujours une question de moyens. Un dépliant spécifique à l'assistant favoriserait l'aide à la décision (dont nous disposons par le passé), afin de développer la communication sur notre rôle. Une grille de correction des examens détaillée permettrait d'objectiver les résultats dans le souci du respect de l'égalité des chances.

A l'avenir, quels seraient les éléments à développer ?

L'aide à la recherche de patrons est à développer. La pratique des coups de fils aux jeunes avant l'examen à généraliser. Il serait également utile de disposer de supports vidéos propres pour présenter les métiers. Dans l'idéal, on devrait voir tous les apprenants, mais cela reste utopique.

3.3. Educateur

Témoignage de Laetitia Di Giorgio, éducatrice

Pourquoi avoir choisi ce travail ?

Les adolescents, c'est mon domaine : je suis éducatrice spécialisée de formation. Avant de me retrouver ici, j'ai travaillé dans une école à discrimination positive du côté de Bruxelles mais aussi dans un centre pour

mineurs délinquants à Namur. Ici, je fais ce que j'aime, il y a de nombreux intervenants : les patrons, les parents et les jeunes avec qui je travaille deux fois par semaine. A l'IFAPME, c'est une équipe pluridisciplinaire, pas seulement constituée d'éducateurs.

Comment êtes-vous arrivée là ?

En postulant à une annonce passée dans un journal. J'ai été engagée après avoir réussi les différentes épreuves de recrutement. Depuis que j'occupe cette fonction, j'ai le sentiment d'avoir trouvé le travail qu'il me faut.

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

Je réagis aux absences en contactant les jeunes, leurs parents et les patrons. J'interviens également en cas de problèmes scolaires et je gère aussi les problèmes disciplinaires et les conflits. J'apporte, dans la mesure du possible, un support aux questions sociales.

A quels types de problèmes sont généralement confrontés les apprenants ?

La difficulté à gérer le quotidien que ce soit dans le cadre du travail, ou de l'école. Le contexte familial est parfois une source de problèmes. Parfois, les adolescents ne mesurent pas l'importance du choix de la formation.

Quelle solutions proposez-vous ?

L'écoute et la résolution de problèmes en équipe !

Actuellement, qu'est-ce qui est mis en place ?

Des réunions avec les différents intervenants ont été mises en place. Ces rencontres marchent très bien et sont très efficaces pour régler les problèmes. C'est ce que nous prônons le plus, les jeunes nous expliquent ce qu'ils vivent et nous les épaulons pour qu'ils puissent continuer à avancer.

Quels sont vos interlocuteurs au sein de l'IFAPME ?

Le délégué à la tutelle, le directeur du Centre de formation, les collabo-

rateurs administratifs et les formateurs de cours professionnels et de cours généraux. Il existe un réel dialogue entre nous et énormément d'échanges. A chaque problème, on essaye de trouver une solution.

3.4. Conseiller en formation

Témoignage de Serge Plateau,

 conseiller en formation

Conseiller en formation au Centre de formation IFAPME de Charleroi, Serge Plateau organise des modules de formation continue pour adultes, travailleurs, cadres et patrons de TPI, TPE et PME. Il nous a expliqué en quoi consistait plus précisément son rôle. "En tant que conseiller en formation, mon objectif est de répondre aux besoins concrets des entreprises en matière de formation."

Quel a été votre parcours ?

J'ai une licence en psychologie industrielle et en pédagogie. Avec ce bagage, j'ai entamé ma carrière dans le monde de la formation pour adultes en entreprise via Fabrimetal (une organisation patronale). J'ai ensuite travaillé pour une société d'intérim, où j'ai développé les contacts avec de nombreuses entreprises. Fort de ces expériences, j'ai rejoint le Centre de formation IFAPME de Charleroi il y a 7 ans. Je travaille dans un secteur valorisant, car la formation des adultes est importante pour l'efficacité des entreprises et pour le développement personnel des apprenants.

Quel est votre rôle exact ?

Il s'agit de faire correspondre nos formations à la réalité du monde du travail, monde confronté à des changements permanents. Afin d'assurer une grande polyvalence aux personnes qui travaillent en PME, nous organisons une série de modules de formation pour les indépendants, les professions libérales et les employés de PME/TPE.

Cette offre se décline sous 2 aspects :

- d'une part, développer des formations génériques suivant de grands axes : informatique/bureautique, management en général, langues et ATM (Assistance Technique aux Métiers). Pour ce dernier cas de figure, nous proposons un complément de formation technique dans des secteurs spécifiques, notamment pour se conformer aux nouvelles normes, et ce, en collaboration avec de nombreuses institutions publiques et fédérations patronales.

- d'autre part, proposer des formations ciblées suivant une politique centrée sur ce qui est efficient et utilisable rapidement. Ces offres comprennent 2 programmes par an. Notre rôle s'apparente à celui d'un conseiller en formation qui élabore des programmes spécifiques à chaque entreprise.

Quels sont les besoins en formation des entreprises qui s'adressent à vous ?

Souvent, la demande de formation suit l'émergence d'une nouvelle technique ou l'entrée en vigueur d'une réglementation. Dans ce cas, les modules de formation sont assez simples à mettre en œuvre.

Par ailleurs, mon rôle est aussi d'aider les entreprises à définir leurs besoins en formation et de développer, le cas échéant, des formations "sur-mesure".

Au sein de l'IFAPME, la mise en place des formations peut être rapide. Mais le délai est parfois plus long. Notamment lorsque l'entreprise utilise les chèques formation pour payer la formation, car elle doit les commander environ 2 mois avant d'en disposer.

Quel est le profil de vos formateurs ?

Nos formateurs sont des professionnels en activité dans 95% des cas (les 5% restant sont des consultants pour des secteurs très spécifiques). Par l'exercice quotidien de leur métier, ils maîtrisent la réalité de l'entreprise. On retrouve parmi nos formateurs d'anciens apprenants de l'IFAPME. C'est très agréable.

Comment se déroule la recherche de formateurs ?

Trouver des formateurs est souvent difficile, car l'IFAPME fait appel à des professionnels en activité qui doivent accepter de libérer du temps.

Du coup, il est plus aisé d'engager des formateurs pour les formations en soirée que pour les formations en journée. Il faut souligner que ceux qui deviennent formateurs sont passionnés par leur métier et fiers de transmettre leurs savoir-faire. C'est un avantage !

Les entreprises ont-elles facilement recours aux formations que vous proposez ?

L'investissement de la TPI et de la TPE dans la formation doit encore être activé. L'incitant chèque formation est important. Les entreprises font appel à la formation continue pour faire face à un problème technique ou une norme nouvelle, ... L'offre de formation que nous proposons est beaucoup plus riche, elle mérite que l'on s'y attarde notamment pour sa diversification.

Vos formations peuvent-elles être décentralisées ?

A partir de 4 participants, nous organisons une formation intra-entreprise, autrement dit au sein de l'entreprise. Cette possibilité est encore à l'heure actuelle trop peu connue tout comme la possibilité de réaliser gratuitement une étude personnalisée des besoins en formation des entreprises, analyse qui donnera lieu à l'élaboration des programmes. Il est indispensable d'y privilégier et d'y maintenir une adéquation entre le temps investi et les objectifs à atteindre.

De qui se compose l'équipe de conseillers en formation ?

Les conseillers en formation forment une équipe pluridisciplinaire. Dans le Centre IFAPME de Charleroi, les conseillers sont spécialisés en management, communication, technique, informatique. Cela permet d'envoyer sur le terrain quelqu'un qui connaît le secteur.

Que souhaitez-vous pour l'avenir ?

Je souhaite que les PME, TPI et TPE soient davantage informées des possibilités de formation, ainsi que du dispositif des chèques formation qui permettent de bénéficier d'un prix très avantageux. Plus d'infos : www.ifapme.be.