

« ECOLES-ENTREPRISES : FAIRE DE L'ENSEIGNEMENT QUALIFIANT UNE VOIE D'EXCELLENCE »

TABLE DES MATIERES

I. INTRODUCTION

II. RECOMMANDATIONS

- A. RENFORCER L'EXCELLENCE DE CHAQUE FILIERE METIER.
- B. DETERMINER DES PREREQUIS POUR ACCEDER AUX FILIERES QUALIFIANTES.
- C. STIMULER L'ENGAGEMENT VOLONTAIRE DANS LES INTERACTIONS ELEVES-ENTREPRISES.
- D. S'ENGAGER A RECHERCHER ACTIVEMENT UN CONTRAT POUR ACCEDER A L'ALTERNANCE.
- E. CREER LES CONDITIONS D'UNE ORIENTATION POSITIVE DES ELEVES.



FONDATION
POUR L'ENSEIGNEMENT

Fondation d'utilité publique

I. INTRODUCTION

Dans le cadre des travaux du « Pacte pour un Enseignement d'Excellence », auxquels la Fondation pour l'Enseignement participe, et d'une refonte en cours de l'enseignement qualifiant¹, les réflexions et recommandations d'actions communes à l'ensemble des fédérations de pouvoirs organisateurs de l'enseignement obligatoire et des entreprises en Fédération Wallonie-Bruxelles mettent en évidence des bonnes pratiques pour contribuer à donner un nouveau souffle à l'enseignement qualifiant, dans un esprit de coresponsabilité entre tous les acteurs : élèves, parents, enseignants et autorités.

En Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), on constate dans plusieurs situations un déficit dans les savoirs, savoir-faire et savoir-être des élèves pendant et au sortir de l'enseignement secondaire qualifiant. Celui-ci ne jouit d'ailleurs pas toujours d'une bonne image auprès des élèves, des parents et des enseignants, lié au phénomène de « relégation » en cascade, *de l'enseignement général, au technique de transition, technique de qualification, professionnel, puis au bout de la chaîne l'alternance*, qui prévaut souvent. Trop d'élèves se retrouvent en effet dans le qualifiant par dépit plutôt que par choix, parce qu'ils ont échoué dans l'enseignement général². En conséquence, beaucoup d'élèves sont sujet à l'échec puis au décrochage scolaire, et se retrouvent sans qualification, in fine, au chômage.

Plusieurs filières qualifiantes, offrant pourtant de nombreuses opportunités de développement personnel et de débouchés professionnels (dont par exemple : *industrie, bois, construction, hotellerie, ...*) sont désertées au profit d'options souvent perçues comme moins exigeantes (par exemple : *social, économie, ...*), mais qui offrent in fine moins de débouchés. Cela a notamment pour corollaire des métiers « en tension » et des emplois vacants qui ne trouvent pas preneurs³.

Outre la nécessité première d'offrir en priorité à chacun un parcours scolaire permettant de s'épanouir, notre société ne peut pas non plus se passer de travailleurs bien formés dans l'enseignement obligatoire d'abord à toute une série de métiers, qui peuvent continuer à se former ensuite ou accéder directement à un travail. Notre économie a absolument besoin de professionnels qualifiés, capables d'assurer toute une série de missions et de rendre ainsi des services indispensables à notre société. Ces missions, qui sont au cœur de nos activités humaines, exigent de développer des attitudes et des compétences chez les élèves, qu'ils soient *mécanicien automobile, usineur, infirmier, chauffagiste ou encore électro-mécanicien*, permettant d'atteindre l'excellence requise sur le marché du travail.

Plusieurs pays ont réussi à développer un enseignement qualifiant d'excellence, jouissant d'une très bonne image dans la société et attirant de nombreux jeunes, qui se développent et s'épanouissent vers quantité de métiers valorisants. De nombreuses options et métiers techniques offrent chez nous aussi des possibilités multiples d'épanouissement personnel, d'apprentissage et de carrières passionnantes dans des entreprises privées, publiques, dans les secteurs marchands ou non-marchands, ou encore comme travailleur indépendant⁴.

Notre enseignement obligatoire qualifiant doit pouvoir davantage attirer des élèves motivés et développer les talents. Il doit pouvoir tableur sur une motivation des élèves découlant d'une orientation positive, suivie d'un choix chargé de sens, conscient et responsable, permettant de développer les compétences nécessaires à

¹ Dont l'application prochaine du décret Stages, la réforme attendue de l'enseignement en alternance et le renforcement de la formation générale dès septembre 2016.

² La réalité le démontre, l'échec dans l'enseignement général est, dans une très grande majorité des cas, simplement déplacé vers le qualifiant.

³ En attestent notamment l'enquête récente effectuée par ManPowerGroup auprès de 800 responsables des ressources humaines, mettant en évidence plus de 83.000 emplois vacants en Belgique en 2014 et la liste des métiers en demande publiée chaque année par le Forem, qui évolue peu depuis plusieurs années. Les entreprises ont des difficultés à recruter quantité de profils qualifiés (techniciens, ouvriers, soudeurs, couvreurs, maçons, etc.), alors que les nombreux élèves optant pour des filières prisées (sociale, éducative, économique, etc.) accèdent souvent difficilement à un travail suite à leur certification.

⁴ Aujourd'hui, il existe ainsi plus de 180 options dans l'enseignement qualifiant en FWB, qui ouvrent de nombreuses possibilités, soit vers des études supérieures, soit donnant directement l'accès au marché du travail.

l'insertion professionnelle. Mais pour cela, il est d'abord urgent de casser la logique de relégation trop largement répandue. **Il faut donc repenser l'accès aux filières qualifiantes en y introduisant davantage d'excellence et de responsabilisation de tous les acteurs.**

Car ce n'est que de cette manière que l'on pourra modifier en profondeur la perception de l'enseignement des métiers auprès des familles, du corps enseignant (direction, enseignants, CPMS, ...) et des acteurs socio-économiques (fédérations, entreprises privées et publiques).

II. RECOMMANDATIONS

A. RENFORCER L'EXCELLENCE DANS CHAQUE FILIERE METIER.

La définition consensuelle des profils métiers (par les partenaires sociaux et de l'enseignement), de formation et de certification sont des facteurs-clés du succès de l'enseignement qualifiant, notamment en Allemagne⁵. Une approche similaire a d'ailleurs été mise en place chez nous, concrétisée par les travaux entamés au sein du SFMQ (Service Francophone des Métiers et des Qualifications - SFMQ). La Fondation identifie à ce sujet quelques aspects-clés:

- Renforcer dans chaque filière d'enseignement les qualités et l'excellence recherchées, nécessite de mener une réflexion pragmatique, section par section, métier par métier, dans le cadre défini (SFMQ). Cela doit permettre de déterminer à l'avenir quelle est la meilleure forme d'enseignement pour chaque métier⁶, en supprimant toute forme de hiérarchie implicite entre technique, professionnel, plein exercice et alternance. A chaque métier doit correspondre une filière d'excellence, avec ses prérequis, conditions d'accès et d'engagement personnel et in fine, exigences de qualité.

La définition des profils métiers devrait aussi intégrer une description des attitudes et des comportements (soft skills) qui sont plus particulièrement pertinents dans l'exercice de chaque métier.

On peut se demander si la distinction et les dénominations entre « *enseignement général, de transition, de qualification, professionnel et en alternance* » doivent être maintenues ou remplacées par des appellations davantage en relation avec des « métiers » ou « groupes de métiers ».

- L'interaction avec le monde de l'entreprise est indispensable dans l'enseignement qualifiant. Aussi, il est essentiel de se confronter au moment opportun à la réalité du monde socio-économique, pour en intégrer les savoir-faire et les savoir-être en milieu professionnel. Les stages⁷ sous différentes formes, font dès lors partie intégrante de la formation de l'élève et interviennent donc dans le processus d'évaluation. Le travail mené au SFMQ doit donc aussi permettre de déterminer pour chaque métier quelles sont la/les meilleure(s) forme(s) d'interactions (*stages d'observation, de pratique professionnelle et en responsabilité, périodes plus ou moins longues d'immersion en entreprise, enseignement en alternance avec les CEFA*) avec le monde de l'entreprise, et les conditions pour y accéder, sans imposer de régime unique à tous. Il n'existe pas de formule unique et miracle pour les interactions écoles-entreprises, mais plusieurs formules qui ont

⁵ D'après « L'Enseignement en Alternance, la bonne idée allemande ? », lettre mensuelle Socio-Economique N°206 - 31.10.2014 et note documentaire « Le système allemand d'enseignement en alternance » du CCE -1599 ; note 112 du CERFA « la formation professionnelle en Allemagne ».

⁶ Il serait ainsi illusoire de vouloir généraliser l'enseignement en alternance (au sens légal du terme) comme la seule voie d'interaction entre l'élève et le monde de l'entreprise. L'enseignement en alternance convient dans certaines situations spécifiques, et doit en effet intégrer les spécificités du tissu industriel en FWB, bien moins dense qu'en Allemagne et caractérisé par des zones du pays (grandes villes en particulier) au chômage massif de longue durée ayant une forte influence sur l'enseignement (manière d'enseigner, rapport à l'effort, etc.), nécessitant d'appréhender les questions de l'organisation de l'enseignement de manière différenciée par bassin scolaire.

⁷ La législation prévoit les interactions sous forme de stages pour les filières qualifiantes (techniques et professionnelles), d'ailleurs rendus obligatoires pour toute une série d'options de base groupées dès la rentrée 2015-2016. Par ailleurs les conditions de la formation en alternance sont aussi en cours de révision (voir cadre « Législation » en fin de document).

chacune leurs vertus⁸. Une réflexion mériterait d'être initiée en faveur de parcours qui pourraient d'ailleurs être mixtes suivant les spécificités des métiers, alternant des périodes d'enseignement de plein exercice, de stages et d'alternance écoles-entreprises.

- Le SFMQ a pu s'accorder sur un nombre aujourd'hui encore assez limité de profils métiers/de formation/de certification. Aussi, le SFMQ devrait intensifier l'utilisation directe du travail réalisé en Flandre (lui-même d'ailleurs largement inspiré des profils importés de France), pour accélérer (notamment en raccourcissant les procédures précédant les « profils de certification »), compléter et actualiser régulièrement les profils dans cette perspective d'excellence⁹. L'actualisation régulière et rapide des profils est en effet indispensable pour garder une bonne concordance entre apprentissages et réalités du terrain.

Un cadre complémentaire devrait être créé pour permettre la mise en œuvre rapide et souple d'expérimentations, par exemple sous la forme de nouveaux profils métiers, afin de répondre très rapidement à des besoins concrets, qui sont souvent autant d'opportunités vers des emplois, ce que le fonctionnement actuel du SFMQ ne permet pas.

- Les conventions sectorielles établies avec l'enseignement fixent un cadre permettant de choisir et de travailler ensemble sur les profils métiers prioritaires (notamment en regard des métiers en demande) et profils de formation. Dans cet état d'esprit, une utilisation accrue des manuels et autres épreuves de certification sectorielles serait souhaitable en amont dans les travaux du SFMQ et valorisée sur le terrain par les écoles elles-mêmes¹⁰.

B. DETERMINER LES PREREQUIS AVANT D'ACCEDER AUX FILIERES METIERS QUALIFIANTES.

- L'accès aux filières d'enseignement des métiers dits « qualifiants » doit être conditionné à la maîtrise des prérequis, définis secteur par secteur, métier par métier. Ces socles indispensables -à définir dans un large consensus tenant compte entre autres des difficultés liées à l'âge¹¹- devraient notamment mettre l'accent sur des compétences diverses à définir, orientées d'abord vers les « soft/communication skills », visant à vérifier la maturité et les postures indispensables à ces parcours d'excellence, outre des affinités avec la filière envisagée.

A la fin d'un 'tronc commun' (la Fondation ne s'exprime pas sur la durée idéale de celui-ci)¹², l'évaluation des prérequis pourrait être réalisée par exemple dans le cours d'une troisième et/ou quatrième (selon les formules et le moment idoine pour chacun) année(s) orientante(s), pour accéder aux filières « métiers ». Il faudrait alors que les futurs apprenants apportent la preuve d'un seuil de maîtrise (à définir, via *certificat, expérience, ouvrage de maîtrise, expression et/ou témoignage d'une vocation*) attestant que ceux-ci s'engagent de manière positive dans un parcours d'apprentissage.

- Tous les élèves ne seront pas en mesure d'accéder aux filières des métiers qualifiants. Aussi, des dispositions d'accueil transitoires doivent être prévues pour encadrer et accompagner ceux-ci en leur proposant des

⁸ Il serait par ailleurs désastreux d'imposer des stages de longue durée et/ou une alternance obligatoire écoles-entreprises pour tous, et de constater ensuite que cela n'est pas réalisable sur le terrain.

⁹ L'enseignement néerlandophone dispose déjà de plus de 130 profils métiers et de formation qui sont opérationnels. A Bruxelles, pour l'enseignement néerlandophone, cette tâche a d'ailleurs été confiée au Conseil Economique et Social, où sont actifs les partenaires sociaux et est gérée en intersectoriel, dans une perspective pragmatique d'excellence dans chaque métier. Il est urgent de travailler dans ce sens, notamment pour éviter que, dans une ville comme Bruxelles où sont certifiés des élèves néerlandophones et francophones, une forme de 'concurrence déloyale' sur le marché du travail ne s'installe entre eux.

¹⁰ Pour autant que ces épreuves s'appuient sur des profils métiers définis préalablement ou inversement, ce qui n'est pas toujours le cas actuellement.

¹¹ Il faut ici bien entendu dans ce cadre pouvoir concilier la mission éducative de l'enseignement avec la formation professionnelle.

¹² Cela ne peut bien entendu pas être déconnecté des réflexions sur un continuum pédagogique, qui doit permettre à chacun d'acquérir les savoirs essentiels, de mieux découvrir ses intérêts, ses affinités et ses capacités pour les différents métiers, en vue d'organiser au moment opportun une orientation positive en connaissance de cause, mais sans appliquer le « plus petit commun dénominateur ». Dans les discussions ouvertes sur un tronc commun, un nouvel équilibre devra être trouvé, intégrant les acquis de base pour chacun, la découverte positive des métiers permettant une orientation positive, menant à un enseignement qualifiant de qualité, mais intégrant donc aussi la question de la transition/orientation pour ceux qui ne sont pas en état de choisir et/ou « à niveau » au moment du choix d'une filière.

programmes de mise à niveau et peut-être imaginer pour eux d'autres parcours.

Aujourd'hui, aucun « lieu » n'existe pour accueillir ces jeunes qui ne sont pas (encore) prêts pour s'engager dans une formation qualifiante, et qui se retrouvent dans les filières techniques, professionnelles, puis dans les CEFA, souvent pour de mauvaises raisons. Sans apporter aujourd'hui de réponse à cette nécessité, la Fondation pour l'Enseignement propose d'ouvrir le débat à ce sujet afin de trouver des solutions pragmatiques.

Etant donné les difficultés réelles auxquelles sont confrontés des élèves et leurs familles, il faut s'interroger sur le cadre approprié à développer dans lequel prendre en charge l'indispensable mission de socialisation des jeunes en difficulté qui se présentent dans un parcours qualifiant, et plus particulièrement dans l'enseignement en alternance.

C. STIMULER L'ENGAGEMENT VOLONTAIRE DANS LES INTERACTIONS ELEVES-ENTREPRISES.

- Les interactions entre élèves et entreprises sont indispensables, chacune adaptée aux situations et aux objectifs d'apprentissage et professionnels (cf. supra) et doivent se dérouler directement en entreprises, sous la responsabilité d'un maître de stages formé. Cependant, lorsqu'il existe un problème de places disponibles, les Centres De Compétences (CDC), Centre de Référence (CDR) et/ou les Centres de Technologies Avancées (CTA) devraient permettre d'accueillir les élèves en attendant que ceux-ci aient pu trouver un stage en entreprise.
- Il est nécessaire de responsabiliser en priorité l'élève et ses parents dans la recherche d'opportunités de stages, cohérents avec les parcours de formation (lieux variés en lien avec les apprentissages), même si l'accompagnement par l'équipe pédagogique est bien entendu nécessaire pour orienter et aider l'élève dans ses recherches¹³. Dans une perspective d'excellence dans les filières qualifiantes, il est indispensable de privilégier et d'encourager avant tout la recherche volontaire et proactive de stages par les élèves, qui doivent être en mesure de prouver leurs motivations personnelles et le projet pédagogique qui les animent. Cet engagement doit pouvoir être discuté avec l'entreprise d'accueil, l'école, les parents et le candidat stagiaire.
- La liberté de choix du stagiaire mais aussi de l'entreprise sont des éléments déterminants dans le succès des interactions entre élèves et entreprises. Les interactions entre apprenants et entreprises doivent en effet prendre en compte les garanties que doivent obtenir les deux parties (l'apprenant pour être certain qu'il ne va pas être employé comme une *main d'œuvre au rabais* et l'entreprise devant s'assurer des prérequis nécessaires à l'intégration dans l'entreprise) avant de s'engager¹⁴. Notamment, l'arrivée en entreprise implique une série de prérequis (savoirs, savoir-faire mais aussi savoir-être), qui doivent pouvoir être vérifiés au préalable et documentés. Une vérification des conditions d'accueil par l'entreprise est aussi prévue dans le chef de l'école.
- Pour encourager ces démarches proactives des élèves, il faut développer l'offre de stages et de places en alternance. A cette fin, la Fondation invite les partenaires à s'interroger sur la meilleure manière de proposer, de coordonner et de communiquer cette offre, en développant les outils permettant d'assurer une bonne lisibilité et un accès aisé pour tous. La Fondation recommande d'organiser cela au niveau et sous la responsabilité des instances « *bassins de vie enseignement-formation-emploi* », pour tenir compte au maximum de la réalité socio-économique locale.

¹³ Cette recherche autonome par l'élève est d'autant plus nécessaire à partir de la 5^{ème} année, après avoir pu développer le savoir-être (se présenter, exprimer ses motivations, s'imprégner de la culture école-entreprise). Légalement, la responsabilité finale quant à l'obtention d'un stage relève du chef d'établissement scolaire et in fine de l'administration.

¹⁴ L'une des clés du succès dans l'enseignement qualifiant en Allemagne est l'engagement volontaire des entreprises et le libre choix opéré par celles-ci d'accueillir ou pas un apprenant dans l'entreprise, suivant l'évaluation des candidatures.

La Fondation recommande aussi une approche phasée. *Dans un premier temps*, l'analyse de la situation au départ de chaque bassin (*type et nombre de stages, d'entreprises d'accueil, etc. dans et à proximité de chaque bassin*) permettra d'objectiver la situation locale en matière d'offre et de demande. *Dans un second temps*, une analyse fine des bonnes pratiques permettrait d'identifier les méthodes et les outils qui ont fait leur preuve, pour créer un cadre efficace au niveau de chaque bassin, offrant toute la souplesse nécessaire aux acteurs de terrain locaux. *Dans un troisième temps*, les entreprises seront incitées à ouvrir systématiquement des places de stages et en alternance, en dialogue avec chaque bassin. La Fondation recommande ici de se focaliser en priorité dans les métiers « en tension »¹⁵. D'une part, pour un maximum d'efficacité, il faut une approche par priorité. D'autre part, il serait contreproductif de responsabiliser les entreprises quant aux places de stages dans des filières qui, si elles sont très prisées par les élèves, ne correspondent par contre pas à une offre du tissu économique et industriel local. Cet engagement des entreprises devrait s'accompagner d'un incitant clair des autorités.

- Pour 'bien démarrer la relation entre l'apprenant et l'entreprise', il convient aussi d'accompagner l'arrivée en entreprises par des consignes et des guidelines, outre les documents et prescrits légaux, tant pour les élèves que pour les enseignants, afin de créer un climat de confiance indispensable au succès de cette interaction.
- Le stage en entreprise est une manière unique d'éveiller l'envie, le goût d'apprendre et d'entreprendre, qu'il faut stimuler à cette occasion. Le sens donné aux apprentissages passe aussi par des informations éveillant le « plaisir de faire » qui sera éprouvé par le stagiaire au contact de l'entreprise. Cela passe notamment par des rencontres humaines de professionnels sur le terrain.

D. S'ENGAGER A RECHERCHER ACTIVEMENT UN CONTRAT POUR ACCEDER A L'ALTERNANCE.

L'« enseignement en alternance » est souvent aujourd'hui à tort considérée comme filière *de la dernière chance*¹⁶. Cela ne signifie pourtant pas que cette forme d'enseignement ne soit pas efficace ou ne convienne pas dans plusieurs situations, bien au contraire. Aujourd'hui, il est nécessaire de donner un nouveau souffle à l'enseignement en alternance. A cette fin :

- L'enseignement en alternance doit aussi -à l'instar de la situation dans d'autres pays pour cette forme d'enseignement- être positionné comme une filière d'excellence (cf. supra : A), la mieux adaptée à la qualification et la certification recherchée dans certains métiers, comme c'est d'ailleurs aujourd'hui déjà le cas aujourd'hui dans plusieurs filières en FWB, dont plusieurs de l'enseignement spécialisé.
- Il est nécessaire -en cohérence avec les réformes de l'alternance en cours (Accord de coopération et création de prochaine l'Office Francophone de la Formation en Alternance, OFFA)- de demander aux élèves de faire preuve d'un engagement, d'une démarche volontaire et proactive, clairement identifiée dès le départ, comme condition pour accéder à cette forme d'enseignement.

Cela pourrait par exemple aussi consister en l'engagement (pris par l'élève et le cas échéant par ses parents) à s'impliquer personnellement dans un programme de recherche structuré en vue d'obtenir un contrat en entreprise. Cette démarche proactive de recherche d'un lieu d'immersion professionnel -pour autant qu'elle soit ouverte à tous, bien encadrée et avec un accompagnement adapté pour lui conserver sa vocation d'intégration de l'enseignement obligatoire- est certainement la piste à explorer¹⁷.

¹⁵ Cette démarche contient par ailleurs une information incitative implicite envers les élèves et leurs familles, indiquant que des débouchés existent dans certains métiers plutôt que d'autres, sans pour autant faire d'orientation vers ceux-ci.

¹⁶ Pour comprendre la portée des défis actuels, il faut se souvenir de l'origine de l'enseignement en alternance, et du contexte d'où ont émergé les CEFA, dans l'enseignement obligatoire datant de la prorogation de l'obligation scolaire en 1989. Ce fait a généré à l'époque une perspective « occupationnelle » plutôt que de chercher d'emblée à positionner cette filière qualifiante comme une voie d'excellence. La question qui était posée étant de savoir comment maintenir des jeunes en décrochage scolaire à l'école, quitte à le faire en horaire réduit...

¹⁷ Notons que dans les IFAPME, l'inscription est conditionnée par un lieu de stages. Après 2 ou 3 semaines, le candidat apprenant doit avoir trouvé un stage.

Il pourrait par exemple être demandé à l'élève de parvenir à décrocher un contrat dans un délai plus court qu'actuellement, et de poser cela à terme comme une condition préalable à l'accès à cette filière¹⁸. Ces conditions devraient bien entendu pouvoir être modulées suivant la situation familiale (notamment la présence ou non de parents), du secteur visé ou du contexte géographique.¹⁹

- En cas d'impossibilité de parvenir très rapidement (pour des raisons à documenter) à un contrat en entreprise, l'inscription volontaire dans un programme spécifique à développer²⁰, proposé par les Centres de Compétences (CDC), Centres de Référence (CDR), et/ou Centres de Technologies Avancées (CTA), pourrait être assimilé à cette condition de départ, avant de décrocher dans un délai à fixer un contrat dans une entreprise.
- Il est possible d'instaurer cette mesure de manière progressive, en identifiant avec le SFMQ et l'enseignement quelques métiers pour lesquels les profils de formation et de certification ont été harmonisés, et de développer des expériences-pilotes. Il faut mesurer l'impact avant d'amplifier et de généraliser.

E. CREER LES CONDITIONS D'UNE ORIENTATION POSITIVE.

- Restaurer d'abord l'excellence dans les filières métiers qualifiantes permettra de les rendre attractives. Cette perception doit donc être d'abord basée sur une réalité du terrain qui en atteste pour conduire les élèves dans un processus d'orientation positive, chargé de sens. Aujourd'hui, les actions de sensibilisation et d'informations se heurtent à la réalité de la relégation, qui empêche d'en changer vraiment la perception.
- Une fois ce pas franchi, il faudra bien entendu continuer à mettre en évidence le sens des apprentissages et l'objet de la formation. Pour les jeunes et leurs familles, cela passe notamment par la mise en évidence des débouchés professionnels et des perspectives de développement et d'évolution (entre autres en matière de création de son activité propre) liés aux différentes filières, aux rémunérations qui y sont liées (souvent à tort sous-estimées dans les perceptions communément admises des métiers manuels) ou encore les finalités et les services rendus par les différents métiers dans nos sociétés.
- La juste perception des filières, options et débouchés de l'enseignement général et qualifiant, doit reposer sur une information précoce aux métiers, pleinement intégrée aux programmes dans les filières de transition (fin du Fondamental, début du Secondaire).
- Il faut pour cela donner un maximum de visibilité aux expériences de terrain positives et mobilisatrices, dans et hors de l'enseignement, en les intégrant aussi là où cela est possible dans les programmes et les projets d'établissement. Il s'agit ici de toutes les formes d'interactions entre écoles et entreprises, à l'instar de plusieurs expériences de terrain menées ces dernières années, qui associent les réseaux d'enseignement et les écoles, les fédérations sectorielles et les entreprises, avec l'appui d'opérateurs privés et associatifs, soutenues par les autorités politiques (*exemples : campagnes 'Y'a du Boulot', fiches 'MonEcolesMonMétier', ... mais aussi témoignages, animations et visites en entreprise, etc.*). Ces actions contribuent à développer une perception plus juste auprès des parents et des élèves, et à les mettre ainsi dans une situation favorisant l'orientation positive en fonction des capacités, compétences et aspirations.

¹⁸ Actuellement, l'élève en CEFA dispose d'environ 6 mois pour décrocher un contrat d'insertion socioprofessionnelle (situation d'environ 80% des élèves), sans quoi il "retourne" dans le plein exercice. Pendant cette période, il reste au CEFA, où il commence éventuellement sa formation théorique et pratique dans les ateliers du CEFA. Pour les contrats d'apprentissage industriel (environ 20% des élèves en CEFA), ce délai pour obtenir un contrat est déjà beaucoup plus court.

¹⁹ Tenant compte notamment de la densité du tissu économique et industriel local en regard de la filière métier choisie.

²⁰ Cette disposition nécessiterait bien entendu de disposer du personnel formé pour encadrer les apprenants (formateurs des CEFA délégués et/ou personnel d'encadrement dédié aux lieux de transition (CTA/CDR/CDC).

- Les acteurs de l'orientation à l'école doivent aussi être mis en situation de pouvoir mieux orienter les élèves. A cette fin, enseignants (formation initiale et continue pour les enseignants des filières de transition) et conseillers à l'orientation (CPMS) doivent eux-mêmes être mieux informés au sujet des différentes filières métiers, des débouchés, etc.. Les enseignants spécialisés « métiers » doivent avoir une bonne connaissance du métier dans l'entreprise. Revaloriser l'enseignement qualifiant nécessite donc une solide formation continue des enseignants afin d'assurer le bon niveau de compétences et de connaissances de l'entreprise. Le projet d'immersion des enseignants (« Entr'Apprendre ») en entreprises, initié par la Fondation avec les acteurs de l'école et de l'entreprise, va d'ailleurs dans ce sens. Ce type de démarches participe à l'indispensable valorisation du métier d'enseignant.

LE CADRE LEGAL DES INTERACTIONS ECOLES-ENTREPRISES

Le cadre légal²¹ actuel prévoit différentes formules de *visites, contacts et découvertes métiers* (« stages d'observation et d'initiation » visant la découverte du milieu professionnel et l'orientation : maximum 4 semaines par degré, possibles de la 1^{er} à la 7^{ème} années), de *pratique accompagnée* (participation de courte durée à un projet professionnel et/ou à la production, concernent 4 semaines maximum pour les 4^{ème} année et 4 à 15 semaines maximum au 3^{ème} degré de l'enseignement qualifiant), de *pratique en responsabilité* (approfondissement de la pratique du métier, de min.4 et max. 12 à 15 semaines pour le 3^{ème} degré de l'enseignement qualifiant, déjà obligatoire pour les 7^{ème} Technique et Professionnelle dès la rentrée 2015-2016 pour des options de base groupées identifiées par le législateur ou celles décidées au niveau des établissements scolaires, ainsi qu'en bac professionnel et masters organisés avec l'enseignement de plein exercice).

A côté de ces formes, se développent aussi d'autres formes d'alternance (ou d'immersion) écoles-entreprises qui ont fait l'objet d'expériences-pilotes encadrées ces dernières années, dans l'enseignement obligatoire et dans l'enseignement supérieur. Ces autres formes de stages ont permis de tester ces dernières années différentes formules en immersion (par exemple 50% du temps avec l'accompagnement de l'enseignant en entreprise). C'est notamment le cas de plusieurs formes d'immersion en entreprises sur des durées variables (en général 2 ans) menées entre autres dans les filières technologiques de l'enseignement (enseignement secondaire qualifiant industrie associé/alternance diplômante, masters avec des écoles d'ingénieurs industriels pour des titres orphelins, et bac professionnalisant technologique), pour lesquels des financements et un cadre pérenne devraient encore être définis.

Le cadre légal de l'enseignement « en alternance » dans l'enseignement obligatoire, au sens légal du terme –c'est-à-dire une formation alternée (en principe 2 jours dans un centre de formation CEFA et 3 jours en apprentissage dans une entreprise)- est en cours de révision : l'Accord de Coopération 1998, revu en 2014, et la création de l'Office de la Formation en Alternance (OFFA), unifieront les missions et remplaceront différents dispositifs communs aux CEFA et IFAPME (formation en alternance organisée hors de l'enseignement obligatoire). Cette réforme prévoit notamment une *harmonisation des statuts et des contrats en parallèle de l'harmonisation des statuts au niveau de la sécurité sociale, le rôle du tuteur, des incitants concertés pour les entreprises, le statut et le contrat commun à tous les opérateurs, les rémunérations de l'apprenti, le plan de formation élaboré en concertation avec l'entreprise, etc.*

La Fondation pour l'Enseignement, qui rassemble l'ensemble des fédérations de pouvoirs organisateurs de l'enseignement obligatoire (EFWB, CPEONS, CECEP, FELSI, SeGEC) et des entreprises (BECEI, UWE), aux côtés de l'Ecole de Perfectionnement en Management (EPM) et de ses administrateurs indépendants, est un point de rencontre privilégié entre l'école et l'entreprise. Elle contribue à améliorer la qualité et l'équité de l'enseignement au travers de projets originaux, concrets et pragmatiques avec les acteurs de terrain (pouvoirs organisateurs, direction d'écoles, enseignants, élèves) et par la production d'analyses et de propositions concrètes, résultant du dialogue permanent entre fédérations des pouvoirs organisateurs et les entreprises. En faisant tomber les stéréotypes, la Fondation diffuse les bonnes pratiques à l'intérieur des réseaux, en vue de générer des approches plus efficaces, à grande échelle. La Fondation valorise les élèves et leur insertion dans la vie professionnelle, en particulier dans l'enseignement qualifiant.

²¹ Décret stages et circulaire n° 5038 du 22/10/2014 . Organisation des visites et stages dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécialisé de forme 4 de plein exercice – Documents administratifs.