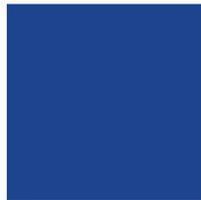

MOBILITÉ EUROPÉENNE
DE LONGUE DURÉE EN
APPRENTISSAGE :
LE CAS DE LA
BELGIQUE



Merci de citer cet ouvrage comme suit :

ReferNet Belgium (2019). *Mobilité européenne de longue durée en apprentissage : le cas de la Belgique*. Série des perspectives thématiques du Cedefop. ReferNet.

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/international_mobility_apprenticeship_Belgium_Cedefop_ReferNet.pdf

Auteurs : Thomas Lemaigre, avec le soutien d'Anna Karno, chargée de projet ReferNet Belgium

Contributeurs : Les partenaires de ReferNet Belgium

Révisé par Cedefop

© Bruxelles Formation (Cedefop ReferNet Belgium), 2019

La reproduction est autorisée à condition que la source soit reconnue.

La série des perspectives thématiques complète les informations générales sur les systèmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) fournis dans les [rapports sur l'EFP en Europe](#). Les thèmes présentés dans la série figurent haut dans l'agenda européen.

Les perspectives thématiques fournissent des aperçus nationaux de thèmes spécifiques dans un format commun et offrent une dimension comparative à travers les États membres de l'UE, l'Islande et la Norvège. Elles sont disponibles sur :

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet/thematic-perspectives>.

La présente perspective thématique a été rédigée sur la base des données/informations de 2019.

Les opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement celles de Cedefop. Les perspectives thématiques sont cofinancées par l'Union européenne et des partenaires nationaux de ReferNet.

ReferNet est un réseau d'institutions en Europe représentant les 28 États membres, plus l'Islande et la Norvège. Le réseau fournit à Cedefop des informations et une analyse sur l'enseignement et la formation professionnels (EFP) nationaux. ReferNet diffuse également des informations sur l'EFP et le travail de Cedefop à l'échelle européenne à des parties prenantes dans les États membres de l'UE, en Islande et en Norvège.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet>

Table des matières

TABLE DES MATIERES.....	4
CHAPITRE 1 INTRODUCTION.....	5
CHAPITRE 2 CARTOGRAPHIE ET ANALYSE DES OBSTACLES AU NIVEAU DU CADRE	8
2.1. Obstacles liés au public et à son contexte.....	8
2.2. Obstacles liés aux entreprises et aux marchés de l'emploi.....	10
CHAPITRE 3 CARTOGRAPHIE ET ANALYSE DES OBSTACLES AU NIVEAU DU SYSTÈME/CONCEPT	12
3.1. Obstacles liés au cadre institutionnel	12
3.2. Obstacles au niveau organisationnel.....	14
CHAPITRE 4 MISE EN ŒUVRE : QUELQUES EXPÉRIENCES BELGES POSITIVES DE MOBILITÉ DANS L'APPRENTISSAGE PAR LE TRAVAIL	16
CHAPITRE 5 CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	19
RÉFÉRENCES	22

CHAPITRE 1 Introduction

Présenter la situation de la mobilité à long terme des apprentis en Belgique requiert que nous définissions le concept de « mobilité à long terme » et la nature du public concerné par celle-ci dans le cadre des systèmes d'enseignement et de formation belges. La « mobilité à long terme » fait référence à une mobilité internationale individuelle d'une durée de plus de trois mois au sein de l'Union européenne. Les apprenants entre 15 et 25 ans sont inscrits dans des programmes d'apprentissage (fondés sur le travail) au niveau 3 ou 4 de la CITE. Le terme « apprentissage » suit la définition du Cedefop, à savoir « mode d'enseignement et de formation soutenu par une alternance structurée de l'apprentissage dans un cadre d'enseignement et formation avec l'apprentissage et le travail sur un lieu de travail et débouchant sur une certification reconnue. (...) Un apprenti a un contrat avec l'employeur et reçoit une rémunération (salaire ou indemnité) de l'employeur conformément aux réglementations pertinentes.¹ »

Dans ce contexte, nous pouvons affirmer que les programmes de mobilité à long terme dans l'apprentissage par le travail ne sont même pas un sujet d'actualité en Belgique : ils n'existent tout simplement pas. Compte tenu de cette situation, un certain nombre de circonstances et d'obstacles peuvent être identifiés et commentés. Nous essaierons ici de les détailler, de les classer par importance et de fournir des solutions potentielles et des recommandations. Cependant, un élément apparaîtra immédiatement à notre lecteur, d'ailleurs confirmé par toutes les personnes interrogées dans le cadre cette production : bien que la mobilité à long terme fasse appel à l'apprentissage par le travail et l'EFP en général et qu'elle puisse représenter une opportunité pour des systèmes et programmes qui ne sont pas suffisamment attrayants, aucun acteur belge ne dit en avoir réellement besoin. Les discussions ont par conséquent mené à l'idée que la mobilité à long terme

¹ Cedefop. (2019). *Cedefop analytical framework for apprenticeships*. https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_analytical_framework_for_apprenticeships_0.pdf

dans l'apprentissage par le travail doit être conçue comme un modèle *sui generis*, encore à développer.

Si nous nous référons à la base de données Cedefop 2017 Mobility Scoreboard, nous constatons que la Belgique affiche, toutes entités confondues, des résultats relativement médiocres en termes de mobilité dans l'EFPI². La mobilité à long terme ne figure dans aucun des dossiers du pays. Sans parler de la mobilité à long terme des apprentis... Les initiatives de ce type en Belgique sont en réalité gérées par des organisations privées, sans aide publique spécifique. Nous en avons identifié deux intéressantes : l'une est opérée par des associations corporatives ; l'autre par des groupes d'exploitation internationaux.

La première, « Les Compagnons du Devoir et du Tour de France »³, est un programme d'apprentissage par le travail géré par des associations corporatives d'artisans en France et en Belgique. Elle propose un programme complet de formation professionnelle initiale basé sur un « tour » de quelques années. Une fois inscrits à ce programme, les apprentis collaborent avec une succession de « maîtres de stage » dans différentes sociétés dans leur pays de résidence et à l'étranger, et sont formés par ceux-ci. Cette approche est réputée pour sa pédagogie et sa vision d'orientation distinctives (vie en communauté, etc.).

La seconde, « Apprentices in Motion »⁴, est un projet pilote d'ErasmusPro qui teste la mobilité à long terme des apprentis entre des sociétés B2B. Il a été développé par CSR-Europe avec des entreprises comme Engie, Solvay, Nestlé et General Electric. Les jeunes recrues sont envoyées à l'étranger pour des séjours de longue durée afin de suivre des programmes de formation en interne : une opportunité qui est offerte pour plusieurs professions techniques semi-qualifiées.

Il nous faut également noter que la mobilité à long terme « spontanée » existe dans le cas d'apprentis dans des écoles ou centres de formation belges qui travaillent pour des entreprises situées sur la frontière : aux Pays-Bas, en Allemagne, au Luxembourg ou en France. Il s'agit d'une réalité non documentée

² <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/mobility-scoreboard/country-fiches>

³ Voir https://fr.wikipedia.org/wiki/Compagnons_du_Devoir et <http://www.compagnons-du-devoir-belgique.com/>

⁴ Voir <http://www.csreurope.org/apprentices-motion>

qui peut s'avérer importante en raison de la petite taille du pays. Nous y reviendrons plus tard dans cet article.

Rappelons enfin dans cette introduction plusieurs aspects contextuels de l'apprentissage par le travail au niveau secondaire supérieur en Belgique qui déterminent la performance du pays dans des programmes de mobilité à l'échelle européenne. Ces aspects nous permettent de définir le sujet du présent article : la remarquable hétérogénéité du système d'apprentissage par le travail du pays dans l'EFPI, constitué de pas moins de six sous-systèmes. En effet, pour chacune des trois langues nationales (français, néerlandais et allemand), deux sous-systèmes sont en place : l'un développé par les écoles ; l'autre ancré dans la formation professionnelle.

L'apprentissage par le travail dans l'enseignement est organisé par des écoles à temps partiel pour des jeunes âgés de 15 à 25 ans : *Centres de formation en alternance* (CEFA), *Deeltijds beroepssecundair onderwijs* (DBSO), etc. Des services publics de formation professionnelle proposent également un apprentissage dans le cadre de programmes EFPI (SYNTRA pour la partie néerlandophone du pays, l'IAWM pour la partie germanophone, l'IFAPME pour la Wallonie et le SFPME/EFP pour la partie francophone de Bruxelles). Leurs centres proposent également des programmes préparatoires d'apprentissage par le travail pour accéder à leurs programmes de formation de gestionnaires de PME. En Flandre, en ce qui concerne les jeunes apprentis, les centres de formation DBSO et SYNTRA ont fait l'objet d'une forte harmonisation ces quelques dernières années (même décret, mêmes curriculums, mêmes certifications, même financement, etc.), tandis qu'en Wallonie, les CEFA, l'IFAPME et le SFPME/EFP sont coordonnés par une nouvelle agence (l'OFFA).

CHAPITRE 2 Cartographie et analyse des obstacles au niveau du cadre

La mobilité de l'EFP, et en particulier la mobilité à long terme (pour rappel, de plus de trois mois), dans l'apprentissage par le travail est très peu documentée en Belgique. Sur la base de la circulaire du Cedefop (2019-05) et des quelques articles et études disponibles, en particulier Lemaigre (2014), nous proposons ici une classification en quatre types d'obstacles : deux au niveau du cadre (présentés dans cette section) et deux au niveau du système/concept (présentés dans la section suivante). Ces obstacles ont été précédemment validés par un groupe de représentants des nombreux acteurs concernés.

2.1. Obstacles liés au public et à son contexte

Bien que toutes les personnes interrogées par nos soins affirment que les jeunes d'aujourd'hui manifestent une forte volonté d'expériences à l'étranger, la première problématique que nous devons mettre en avant est le **défi social** pour l'apprentissage par le travail en Belgique. Comme mentionné dans une précédente contribution du réseau ReferNet Belgique⁵, il apparaît que « la grande majorité des jeunes se lançant dans l'apprentissage par le travail se trouvent, en moyenne, dans des situations sociales plus difficiles que ceux entreprenant d'autres formes d'enseignement. Il s'agit du premier défi pour l'apprentissage par le travail en Belgique, en particulier pour les professionnels dans l'enseignement et l'orientation des jeunes. (...) Une part significative des apprenants arrive [dans des programmes d'apprentissage par le travail] par le biais d'une série d'échecs successifs et n'ont pas réellement l'occasion de faire un choix positif entre l'apprentissage par le travail et le temps plein, et ne peuvent pas non plus faire un choix positif entre un emploi en particulier ou un projet professionnel ». Cela

⁵ T. Lemaigre (éd.) (2014). *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes – Belgium*, ReferNet Belgium, Bruxelles Formation/Cedefop. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/apprenticeships-in-wbl>

devenir moins significatif pour les apprentis qui arrivent au bout de leur formation, mais ce défi social crée des obstacles significatifs à la mobilité à long terme. Un apprenant qui est, par exemple, la seule source de revenus de sa famille/son ménage ou le seul à parler une langue nationale n'aura pas la liberté de s'engager dans un déplacement de longue durée.

De plus, comme mentionné dans cette même contribution, de plus en plus de jeunes atteignent l'âge de 15 ans, et même 18 ans, avec des **lacunes majeures au niveau de leurs compétences de base** (compétences linguistiques, arithmétiques, indépendance, comportement, etc.) et avec des difficultés d'apprentissage non diagnostiquées. Cette situation est due aux mécanismes de relégation des systèmes scolaires belges, à leurs faibles performances et fortes inégalités (comme documenté par la base de données PISA de l'OCDE⁶) et à la dévaluation des programmes d'EFPI en général. Bien que les apprenants de l'apprentissage par le travail aient commencé à capitaliser sur leur expérience vie professionnelle-vie privée, certains d'entre eux devront encore affronter de tels obstacles. Cet écart au niveau des compétences de base est confirmé par les efforts entrepris en Flandre pour le surmonter avec les certificats SODA (acronyme pour « ponctualité, ordre, discipline et attitude »⁷), une innovation qui s'applique également au DBSO et qui ne s'attaquera pas en soi aux racines systémiques du problème. Les gestionnaires de programmes de mobilité confirment également l'importance de cette problématique qui les force à investir dans le soutien individuel aux apprenants partants.

Les **compétences en langues étrangères** constituent un autre type d'obstacle. Il convient en particulier ici d'établir une distinction entre les obstacles pour les apprenants et les formateurs d'une part, et les obstacles prouvés par l'expérience d'autre part. Cette question semble assez multidimensionnelle et complexe. Tandis qu'un chargé de projet explique que des échanges avec des pays scandinaves ont dû cesser en raison de mauvaises compétences en langues étrangères, un autre explique que l'écart linguistique est moins significatif qu'il y a quelques années, les jeunes étant habitués aux applications de traduction sur smartphone.

⁶ Programme international d'évaluation des étudiants, <http://www.oecd.org/pisa/data/>

⁷ <http://sodaplus.be/nl-be/scholen/info/duaal-leren> (en néerlandais).

De nombreux apprenants en apprentissage par le travail viennent de familles qui n'ont pas les ressources pour voyager et cela pourrait constituer un facteur favorable atténuant le manque de compétences en langues étrangères. Néanmoins, quel que soit le degré de motivation des apprenants, pendant une durée de séjour de 3 à 6 mois, l'obstacle linguistique peut s'avérer très contre-productif pour l'intégration basée sur le travail et l'acquisition de compétences. La difficulté de trouver ses mots entraînera aussi une accumulation de fatigue intellectuelle ne pouvant être compensée lors d'un séjour de longue durée.

Ces types d'obstacles spécifiques sont autant de facteurs expliquant le **faible nombre de candidats** dans les programmes de mobilité de l'EFPI existants. Il est probable qu'ils aient le même impact sur la mobilité à long terme.

L'**obligation scolaire jusque 18 ans** combinée au statut de minorité légale des jeunes de moins de 18 ans est traditionnellement vue comme un obstacle juridique paralysant pour la mobilité dans l'EFPI. Concernant l'apprentissage par le travail en particulier, il convient de noter que l'âge auquel les jeunes accèdent à ces programmes augmente lentement mais sûrement et atteindra certainement une moyenne de 18 ans dans les années à venir. Actuellement, cette moyenne est de 17 ans et 8 mois, alors que l'on peut accéder légalement à l'apprentissage par le travail dès l'âge de 15 ans. L'obstacle de l'obligation scolaire a donc quasiment disparu en ce qui concerne l'apprentissage par le travail.

2.2. Obstacles liés aux entreprises et aux marchés de l'emploi

Contrairement aux pays du sud de l'Union européenne, la Belgique n'a pas de déséquilibres structurels majeurs sur le marché de l'emploi résultant de la crise économique et budgétaire de 2008. Le chômage des jeunes a baissé dans toutes les régions ces trois dernières années. Par conséquent, il n'y a **pas de facteur économique** particulier motivant de façon significative les entreprises à chercher des solutions à leurs problèmes d'emploi à l'étranger.

Le principal obstacle lié au marché de l'emploi se situe plutôt au niveau de la résistance à l'apprentissage par le travail dans le monde du travail et à son absence d'image positive. En réalité, malgré des différences régionales, quelques

exceptions locales et une certaine collaboration avec des employeurs très fidèles, la « **culture de la formation en alternance** » ne se développe pas suffisamment dans les entreprises belges. En raison de cette situation – détaillée dans la contribution 2014 ReferNet mentionnée précédemment (voir note de bas de page n° 5) –, il est difficile de les convaincre d'accueillir de jeunes apprenants étrangers de l'apprentissage par le travail, même plusieurs mois, et de faire travailler leurs apprentis pour d'autres employeurs au risque de non-retours. La mobilité courte Erasmus+ montre que peu d'employeurs sont conciliants : les apprentis en partance doivent prêter des heures supplémentaires avant et après leur séjour à l'étranger, les conventions et la paie sont temporairement suspendues, etc. En conséquence directe, la Belgique est « endettée » envers d'autres États membres dans la plupart des programmes de mobilité de l'EFPI, fait paradoxal pour un pays se considérant comme l'un des plus pro-européens. Un autre facteur décourageant les entreprises à s'investir dans la mobilité à long terme des apprentis est leur situation économique. S'agissant principalement de PME, l'attribution d'un mentor peut s'avérer difficile et l'organisation d'un déplacement constitue une charge administrative additionnelle.

Un deuxième facteur est la façon dont les **carrières professionnelles impliquent rarement la mobilité internationale** à ces niveaux de qualification. Même dans de grands groupes d'exploitation, une personne nouvellement engagée doit acquérir une certaine expérience avant d'accéder à des postes à l'étranger – bien qu'il existe des exceptions dans le tourisme et dans des secteurs traitant d'innovation technologique rapide et de programmes de formation en interne intensive ouverte (Engie, GE, Daikin, etc.). Tous ces facteurs n'encouragent pas la mobilité durant la formation. Des opportunités de mobilité dans l'apprentissage par le travail pourraient aussi être créées avec les sociétés impliquées dans les Alliances européennes pour l'apprentissage, mais jusqu'à présent, de tels contacts ne semblent pas atteindre les écoles et les centres de formation. Une raison possible peut être que tous les services d'emploi et de formation n'ont pas des gestionnaires spécialement dédiés aux grands comptes.

CHAPITRE 3 Cartographie et analyse des obstacles au niveau du système/concept

Les difficultés rencontrées par les écoles et centres de formation à trouver des lieux de stage pour tous les apprenants dans l'apprentissage par le travail constituent un facteur bien documenté dans la mobilité internationale. Mais si ces difficultés sont souvent citées en Belgique, nos partenaires de discussion ont eu tendance à donner plus de précisions sur les obstacles relatifs au cadre que sur ceux relatifs au système/concept. Par manque d'expérience en mobilité à long terme dans l'apprentissage par le travail, ils formulent des points d'attention et des hypothèses plutôt que des faits.

3.1. Obstacles liés au cadre institutionnel

La mobilité individuelle de l'EFPI est affaiblie par le **poids et la complexité des procédures de financement** aux échelons national et européen. Les évaluations, le suivi, le reporting, etc. sont trop lourds à supporter, y compris pour de grandes organisations comme des services publics dotés de départements de relations internationales. Les écoles et centres de formation locaux sont des organisations atteignant quelques centaines de jeunes. De plus, les personnes intéressées par la mobilité et disponibles sont souvent limitées par les facteurs traités dans le présent article. Le besoin de soutien et d'orientation à chaque phase de la mobilité pour ces apprenants est significatif, mais ces systèmes sont généralement inexistantes. Même dans les modèles de réussite, les coûts de coordination sont disproportionnés et les besoins réels (orientation, etc.) sont couverts par des heures supplémentaires bénévoles d'enseignants, de formateurs et de gestionnaires individuels. En particulier pour l'apprentissage par le travail, il semble y avoir une déconnexion entre l'ECVET et les documents de soumission basés sur les acquis d'apprentissage et la capacité des enseignants et formateurs locaux à les traiter : leurs programmes n'ont souvent pas encore été modularisés et les compétences clés font également partie de leurs points focaux pédagogiques. Il en résulte des effets négatifs évidents : sélectivité arbitraire et

contre-productive des partenaires et apprentis ; instabilité des projets de mobilité ; incapacité à incorporer ces projets dans le fonctionnement structurel d'organisations (intégration), etc.

Le **concept des programmes de mobilité européens** est aussi remis en question. Ceux-ci reposent sur des intermédiaires et ne visent pas de façon suffisamment directe leurs utilisateurs finaux. La communication sur des programmes comme Erasmus+ est destinée à des organisations de partenaires dans lesquelles des agents de première ligne doivent transposer leurs exigences dans leur propre contexte et les transférer à des apprentis, alors que ce processus pourrait suivre des circuits B2C plus courts et plus efficaces. Dans certains cas, un apprenti désireux de travailler et/ou d'apprendre dans un autre État membre (plus éloigné qu'un pays voisin) est laissé à lui-même, sinon « pris au piège », si son centre de formation ou école n'est pas actif/-ve dans un programme de mobilité (européen). Il devra se débrouiller seul à l'étranger ou attendre des opportunités de mobilité post-graduat EURES.

De plus, les **systèmes nationaux ne parviennent pas à intégrer – sinon à incorporer** – une forme de mobilité dans l'EFPI (contrairement à la mobilité en général ou aux études supérieures), une problématique qui sera fatale pour la mobilité à long terme dans l'EFPI : manque d'évaluations des acquis d'apprentissage adaptées à la mobilité ; faible reconnaissance des atouts acquis par la mobilité comme des compétences interculturelles (les outils Europass semblent insuffisants ici), etc. Les outils européens censés faciliter la correspondance entre les curriculums de formation (comme le CEC et l'ECVET) et les classifications de fonctions ne tiennent pas leurs promesses puisqu'ils ne sont pas (suffisamment) opérationnels⁸. Parallèlement, il faut identifier et assortir des ressources et des équipements de formation qui ne sont pas présents sur un territoire donné mais en opération sur d'autres. De tels dispositifs sont de puissants facilitateurs pour les apprenants et formateurs sous la forme de parcours de spécialisation transfrontaliers.

Les **partenariats internationaux visant la délivrance commune de diplômes** dans l'enseignement supérieur pourraient constituer des sources

⁸ Des progrès intéressants ont été accomplis en termes de modularisation de programmes, mais non comme un outil de correspondance transfrontalière entre unités d'apprentissage.

d'inspiration intéressantes à cet égard, avec le soutien d'un secteur ou d'une société transfrontalière. De telles expériences de « bicertification » ont déjà été tentées dans l'apprentissage par le travail entre l'IAWM et l'Allemagne, et (sur base interrégionale) par des centres de formation en Région bruxelloise⁹.

Nous avons également identifié un obstacle croissant : l'augmentation non coordonnée de **systèmes d'agrément** nationaux et régionaux pour des entreprises désireuses de s'impliquer dans des programmes publics d'apprentissage par le travail. Chacun de ces systèmes a ses propres normes et procédures, et certains d'entre eux semblent accréditer les employeurs au-delà de leurs frontières. SYNTRA Vlaanderen a par exemple signé un accord de coopération avec SBB¹⁰ aux Pays-Bas.

Il a été noté que le rythme effréné des **systèmes de réforme de l'EFPI incessants** ces dernières années entrave en outre des programmes de mobilité et partenariats de longue durée sur base nationale. Il semble aussi pertinent de noter que, compte tenu des exemples cités à la partie 4 du présent article, il apparaît que quasi **aucune initiative ou priorité** n'émane d'une autorité régionale ou nationale, d'un service public pour l'emploi ou autre concernant la mobilité dans l'apprentissage par le travail, l'équivalence automatique des certifications professionnelles, etc.

3.2. Obstacles au niveau organisationnel

En raison de la diversité et de l'hétérogénéité des systèmes d'apprentissage par le travail belges, l'identification de problématiques analogues au niveau organisationnel constitue un véritable défi. Mais deux d'entre elles semblent communes.

Nous venons de faire référence au fait que, contrairement aux établissements d'enseignement supérieur, aucune école ou aucun centre de formation local n'a réuni une **masse importante** d'apprentis qui leur permettrait de se positionner fortement dans les programmes de mobilité conçus jusqu'à présent.

⁹ Voir Bruxelles-Formation/Cedefop, 2014, *op. cit.*, p. 11.

¹⁰ <http://www.s-bb.nl/en/companies/accreditation>

Mais nous devons également souligner les **questions culturelles** des écoles et de centres de formation qui façonnent généralement l'apprentissage par le travail en Belgique. La culture professionnelle des enseignants (plus que des formateurs) peut, dans certains cas, être assez conservatrice et encore axée sur le modèle de classe en raison d'une méconnaissance du cadre de mobilité et de ses atouts. Parfois, si un camarade de classe séjourne quelques semaines à l'étranger, son absence peut être perçue comme une menace pédagogique (plutôt qu'une opportunité) pour l'individu lui-même, qui devra compenser les cours « manqués », sinon pour le groupe entier. Les enseignants et formateurs eux-mêmes ne sont pas coutumiers de la mobilité internationale et, contrairement à la situation dans d'autres régions ou pays, la majorité des organisations d'apprentissage par le travail ne sont pas impliquées dans des programmes de mobilité. Tous les enseignants ne sont pas familiarisés avec le travail collectif ou orienté sur les projets. Cependant, cet argument de conservatisme doit être mis en balance : les formateurs du SFPME/EFP, par exemple, considèrent la mobilité comme une opportunité et proposent des dispositions pour combler la formation manquée durant la mobilité.

Des investissements bénévoles et des incitants pour la formation initiale des enseignants du secondaire constitueraient ici un levier aisé. Cependant, il convient de mentionner que si certaines réformes répondent à ces besoins, les réductions au niveau des dépenses publiques peuvent avoir des effets néfastes sur la mobilité des apprenants. Les restrictions de personnel d'orientation dans les écoles francophones d'apprentissage par le travail (CEFA) observées lorsque le programme Objectif 1 du FSE en Wallonie (Hainaut) a pris fin en 2013 en sont un parfait exemple. L'orientation est une clé du succès pour la mobilité individuelle des apprentis, en particulier pour la mobilité à long terme.

Il convient également de noter que **des services privés spécialisés dans la mobilité des jeunes** peuvent être très utiles et efficaces à cet égard. Des agences nationales pourraient y recourir d'une façon plus systématique si la mobilité à long terme doit être développée et intégrée sans surcharger les écoles et centres de formation.

CHAPITRE 4 Mise en œuvre : quelques expériences belges positives de mobilité dans l'apprentissage par le travail

Il y a peu d'options de mobilité courte individuelle depuis et vers la Belgique pour les apprenants dans l'EFPI. La plupart des projets impliquent une **mobilité collective** de courte durée, comme ceux organisés par des écoles professionnelles avec le soutien des agences nationales Erasmus+ (AEF-Europe, Jugendbüro et EPOS).

L'un des plus récents est **le projet ErasDu de SYNTRA Vlaanderen**¹¹. Lancé avec Erasmus+ en 2018 et toujours en cours, il cible les apprentis dans des écoles, offrant de nouveaux parcours de formation en alternance, les centres de formation SYNTRA et le DBSO. Il propose aux apprenants des expériences de travail à l'étranger pendant deux semaines sur base individuelle. Le lieu de travail est choisi sur la base du parcours d'apprentissage et l'orientation est coordonnée avant, pendant et après la mobilité. Ce programme a inclus 96 apprentis flamands durant ses deux premières années, dont des apprentis handicapés, et a également accueilli 32 apprentis venus de l'étranger. Les promoteurs d'ErasDu insistent sur certaines exigences pour une mobilité d'apprentissage par le travail : l'orientation continue est essentielle pour rassurer le public et les enseignants/formateurs ; le coût de l'orientation ne peut pas être totalement pris en charge par Erasmus+, ni la mise en place du projet, ni les coûts de coordination ; les systèmes d'agrément d'entreprises d'accueil agissent comme un facteur de facilitation ; le potentiel pour les écoles et centres de formation participants est largement sous-exploité en raison de la décentralisation du système d'EFPI. Les promoteurs insistent enfin sur la complexité de la circulation des informations.

Un autre programme de mobilité intéressant est le **projet pilote Erasmus+ 2014 – 2016 « Stages Léonardo »** de l'agence régionale pour l'emploi Bruxelles

¹¹ Voir <http://www.erasdu.eu> (en néerlandais).

Formation (francophone) et du SFPME/EFP en partenariat avec le secteur de la restauration. Il implique la mobilité longue pour quelque 17 demandeurs d'emploi venant d'obtenir leur certification de l'EFP. Les promoteurs de ce projet insistent sur l'intensité et la qualité de l'orientation dans la préparation de la logistique du séjour (hébergement, préparation culturelle, connaissances de base de la langue), afin de donner aux candidats participants une image fidèle déroulement de leur séjour et d'aider les candidats à trouver leur lieu de travail à l'étranger par leurs propres moyens.

Pour ce qui est des modèles de réussite, nous devons également analyser des programmes de mobilité à courte distance. En Belgique, il existe deux formes principales : la **mobilité longue de l'EFP interrégionale** et la **mobilité transfrontalière au sein des bassins d'emploi** tels que ceux de Lille, Anvers, Maastricht-Aix-la-Chapelle ou Luxembourg.

SYNTRA Vlaanderen et l'IAWM viennent de renouveler (le 9 juin 2019) une convention sur la mobilité croisée pour leurs apprentis. Le but est pour les apprentis inscrits dans des programmes similaires de pouvoir **travailler dans des entreprises mutuellement accréditées par les deux partenaires et en vertu d'une convention reconnue par les deux partenaires**. Dans ce dispositif, l'apprenti poursuit sa formation dans son centre de formation d'origine et reste supervisé par son conseiller en orientation de départ. Son salaire doit être cohérent avec le marché de l'emploi local et son statut d'apprenti (mais éviter un phénomène de dumping social). Une convention bilatérale similaire est en cours de discussion entre SYNTRA Vlaanderen et l'IFAPME.

L'OFFA, Office francophone de la formation en alternance, est un partenaire dans un projet pilote 2020 – 2022 pour la mobilité transfrontalière dans le bassin d'emploi de Lille-Courtrai-Tournai. Il s'est inscrit dans le cadre du programme « b-solutions » (DG REGIO et Association des régions frontalières européennes¹²), qui concerne deux régions belges (la Flandre et la Wallonie) et donc SYNTRA Vlaanderen, l'IFAPME et les CEFA. L'objectif est **de développer et de tester une convention d'apprentissage transfrontalière intégrée pour encourager la mobilité**. Un groupe de travail est en train de finaliser une analyse des obstacles à la mobilité qui devront être surmontés..

¹² Voir <http://www.b-solutionsproject.com/>

À noter que l'IFAPME francophone et l'EFPI de Bruxelles sont également en train de développer des projets de mobilité longue pour les apprenants dans leurs programmes de formation de gestionnaires de PME (c.-à-d. des formations d'un niveau juste au-dessus du secondaire supérieur). Ils collaborent avec deux organisations françaises privées : les Compagnons du Devoir et du Tour de France (programme en cours) et la Fondation Paul Bocuse (en cours de développement).

En conclusion à ces exemples de mobilité dans l'EFPI, nous tenons à mentionner que, comparativement à de potentielles opportunités de mobilité longue individuelle dans l'apprentissage par le travail, **la mobilité postgraduat et la mobilité à courte distance apparaissent comme les premières étapes vers l'évolution des systèmes de l'EFPI**. Ces programmes de mobilité peuvent tous être encouragés, de même que les parcours d'apprentissage par le travail des enseignants et formateurs ou employeurs multiples, et ces efforts ouvriront la voie vers la mobilité longue individuelle dans l'apprentissage par le travail pour les écoles, les centres de formation et les entreprises. Surmonter les obstacles à ces formes de mobilité complémentaires serait un réel atout à prendre en considération et à mettre en œuvre dans un système de mobilité longue de l'EFPI.

CHAPITRE 5 Conclusions et recommandations

et

Au terme de cette analyse, de nombreuses recommandations ont été formulées à l'échelle nationale, pour les autorités politiques régionales et communautaires chargées de l'apprentissage par le travail, pour les agences nationales gérant des fonds de l'UE, pour les écoles et centres de formation ainsi que les partenaires sociaux. Nous nous concentrons ici sur les recommandations à proposer aux organes de l'Union européenne et dont certaines s'inscrivent dans un cadre général de qualité :

- Prise en compte de la taille des partenaires et le format des projets lors de la définition des procédures de financement ;
- Création d'agences fournissant de l'aide et des conseils à des chefs de projet (comme CGPE pour les écoles francophones),
- Établissement d'un mécanisme d'harmonisation entre pays à l'égard des droits et devoirs des apprentis et des employeurs ;
- Établissement d'un mécanisme de normes et procédures d'accréditation pour les entreprises d'accueil ;
- Intégration de la mobilité longue, par exemple par le biais de mécanismes de reconnaissance pour les compétences acquises à l'étranger.

De telles avancées apporteraient une solution à la contradiction entre, d'une part, la volonté de l'Union européenne de promouvoir des programmes de mobilité et leurs nombreux avantages ajoutés pour l'économie et la société et, d'autre part, les exigences extrêmement détaillées de preuves administratives de la valeur ajoutée, les indicateurs de qualité, les impacts et avantages qui seront fournis par les chefs de projet.

Nous soulignons également que, outre ces éléments clés, il est impossible de concevoir **la mobilité longue dans l'apprentissage par le travail comme d'autres formes de mobilité dans la formation**. Les jeunes ciblés se considèrent comme des travailleurs, et non comme des apprenants. La longue durée signifie que les entreprises d'accueil ont des responsabilités particulières et les jeunes doivent être supervisés pour des raisons sociales et éducatives, sans parler des

aspects logistiques (comme l'hébergement). Des questions comme le niveau de rémunération, la continuité éducative et la rétroaction à l'organisation d'origine sont bien plus complexes que dans le cadre de la mobilité courte. Enfin, les partenaires sont toujours principalement de petites organisations : ils disposent d'un faible nombre de personnes pouvant être affectées à la gestion de projets de mobilité individuelle, ce qui soulève des inquiétudes concernant la rentabilité et la faisabilité organisationnelle de leur coordination. De telles inquiétudes ont en outre déjà été soulevées concernant le programme ErasmusPro qui, de toute évidence, ne rencontre et n'attire pas encore de demande significative de la part des apprenants de l'EF¹³.

En résumé, pour ces diverses raisons, ce serait une erreur pour le moment de concevoir et d'organiser la mobilité longue dans l'apprentissage par le travail en reproduisant et en adaptant des mécanismes choisis pour l'enseignement supérieur avec Erasmus. Même avec suffisamment de fonds, un tel programme manquerait sa cible et n'atteindrait pas ses objectifs. Au contraire, les parties prenantes que nous avons rassemblées en ont appelé à la mise en œuvre d'un **modèle totalement différent, spécifique à la mobilité longue dans l'apprentissage par le travail et inspiré des programmes de stage à l'étranger qui se tiennent dans le cadre du réseau EURES de PME et de séjours à des fins sociales et culturelles** proposés par des agences d'échange de jeunes comme JINT et le BIJ¹⁴.

Le principe directeur d'un tel modèle consiste à dire que comme la mobilité longue dans l'apprentissage par le travail est la mobilité individuelle des (jeunes) travailleurs, elle doit être organisée sur la base de la demande de son public, et non dans une approche de programme. Elle doit être proposée par l'UE directement à tous les jeunes travailleurs européens ou apprenants dans l'apprentissage par le travail. Elle doit rapprocher les institutions de l'Union européenne et ses citoyens, et non être basée sur une petite sélection d'organisations de formation intermédiaires, qui n'atteint qu'une partie de son

¹³ Voir rapports par les agences nationales, par exemple http://www.erasmusplus-fr.be/index.php?eID=tx_securedownloads&p=137&u=0&g=0&t=1567096789&hash=225d265ea15912833c5ab26c2b6d16f58d1d1d37&file=fileadmin/user_upload/Documents/AEF/Publications/rapport_annuel_2017_05-10.pdf (en français).

¹⁴ <http://www.jint.be/Aboutus/EN.aspx>, <http://www.jugendbuero.be> et <http://www.lebij.be/qui-sommes-nous/> (en français).

public cible potentiel. Dans une optique de mobilité à la demande, **sur la base des plans de carrière et besoins en formation des jeunes, l'idée d'établir un droit individuel et européen à la mobilité longue pour les jeunes stagiaires peut également être envisagée.** La Commission en prendrait l'initiative, dégagerait les ressources financières et juridiques (par exemple, directive sur le détachement des travailleurs) et aménagerait les procédures à son niveau et avec chaque État membre. Dans ce cadre, un contrat d'emploi européen d'apprentissage par le travail proposant des incitants pourrait constituer un outil significatif pour encourager ce concept d'apprentissage à l'échelon européen, tout en garantissant un traitement plus équitable des apprenants et un statut spécifique pour les apprentis européens. Un tel développement doit rester en phase avec le système de protection sociale du pays de résidence de l'apprenti.

Pour résumer notre approche : nous soulignons que la mobilité longue ne peut réussir qu'en présence d'un cadre cohérent au sein duquel elle peut être organisée et uniquement si la valeur ajoutée d'une telle mobilité est claire pour tous les acteurs. La plupart des parties prenantes belges estiment que la mobilité longue de l'EFPI ne prendra pas son essor dans notre pays sans cette approche. Elles sont prêtes pour un tel changement de paradigme au niveau de l'élaboration des politiques.

Références

Liens consultés le 20.07.2019

La plupart des informations recueillies dans le présent article ont été fournies lors d'une table ronde qui s'est tenue le 17 juin 2019, avec des représentants des organes administratifs pertinents et un certain nombre d'experts éminents. Elles émanent également de documents fournis par des participants ; certains sont mentionnés dans les notes de bas de page qui précèdent.

Vous trouverez ci-dessous une liste de sources générales supplémentaires :

AEF Europe. *Erasmus+ et Fédération Wallonie-Bruxelles Education et formation.*

Rapport annuel 2017. http://www.erasmusplus-fr.be/index.php?eID=tx_securedownloads&p=137&u=0&g=0&t=1567096789&hash=225d265ea15912833c5ab26c2b6d16f58d1d1d37&file=fileadmin/user_upload/Documents/AEF/Publications/rapport_annuel_2017_05-10.pdf

Bruxelles Formation/Cedefop (Lemaigre, Thomas), « Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes Belgium », Bruxelles, 2014, <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/apprenticeships-in-wbl>

b-Solutions. *b-Solutions in a nutshell.* <http://www.b-solutionsproject.com>

Bureau International Jeunesse. *LE BIJ.* <http://www.lebij.be/qui-sommes-nous/>

Cedefop. (2019). *Cedefop analytical framework for apprenticeships.* https://www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_analytical_framework_for_apprenticeships_0.pdf

Cedefop, Mobility Scoreboard Database (3 fiches de pays pour la Belgique), 2017, <http://www.cedefop.europa.eu/fr/publications-and-resources/data-visualisations/mobility-scoreboard/country-fiches>

CSR Europe. *Apprentices in Motion.* <http://www.csreurope.org/apprentices-motion>

Commission européenne (ICF International) « Vocational mobility in Europe: analysing provision, take-up and impact. Final report », 2019, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8216>

JINT. *JINT – About us*. <http://www.jint.be/Aboutus/EN.aspx>

Jugendbüro, <http://www.jugendbuero.be>

Lemaigre, Thomas (avec de la Renaudie, Virginie), « Enquête exploratoire préalable à l'élaboration de supports de communication sur ECVET à l'attention du monde de l'entreprise », ECVET Team BE FR/Agence AEF Europe, Bruxelles, 2014, <http://docs.google.com/file/d/0BwrgiqAukA1ec2wyS2hRMmNkazQ/edit?pli=1>. Veuillez noter le résumé en anglais : <http://drive.google.com/open?id=11c3cRYnL-Ha4mzu68aleOq0qPviXvd3I>

Les Compagnons du Devoir et du Tour de France. *Association Ouvrière Des Compagnons Du Devoir Et Du Tour De France*. <http://www.compagnons-du-devoir-belgique.com/>

OCDE. *PISA Database*. <http://www.oecd.org/pisa/data/>

SODA+. *Duaal leren – SODA+*. <http://sodaplus.be/nl-be/scholen/info/duaal-leren>

Vlaams Agentschap Voor Ondernemersvorming Syntra Vlaanderen. *Erasmus Duaal*. <http://www.erasdu.eu>

Vocational education and labour market. *Foundation for Cooperation on Vocational Education, Training and Labour Market*. <http://www.s-bb.nl/en/companies/accreditation>

Wikipédia, *Compagnons du Devoir*. https://fr.wikipedia.org/wiki/Compagnons_du_Devoir