

Newsletter CoTraiN

Améliorer la qualité de la formation en alternance



Pourquoi nous avons lancé un projet sur la création de réseaux formation collaborative

Dépasser les problèmes liés à l'inadéquation des compétences est un des objectifs de la politique actuelle relative à la formation professionnelle initiale (VET). On constate que même après une formation en apprentissage, les apprentis qui postulent auprès d'un autre employeur que celui qui les a formés ne présentent pas toujours (ou très souvent) les compétences requises. Pourquoi ? Principalement parce que les activités de l'entreprise « formatrice » ou/et son organisation du travail ne permettent pas de couvrir toutes les activités ou compétences établies dans les profils professionnels. Cela est courant lorsque le tissu économique est principalement composé de PME, et soulève plusieurs questions :

- les employeurs ne trouvent pas les compétences dont ils ont besoin pour développer leur entreprise ;
- les jeunes ne sont pas complètement formés et se trouvent dans une position de faiblesse sur le marché du travail, alors même que leur formation professionnelle est achevée ;
- les équipes formatrices des centres de formation éprouvent des difficultés à trouver des entreprises qui rencontrent vraiment les requis de la formation et auront à compenser en centres de formation ;
- les responsables politiques sont confrontés à des difficultés pour concrétiser leur politique d'apprentissage tout au long de la vie et, grâce à elles, de contribuer au dynamisme économique.

Le problème réside souvent dans le modèle classique de la formation en alternance : un jeune, une entreprise.

Plusieurs états-membres (Autriche, Allemagne, Suisse...) ont développé des modèles alternatifs efficaces en mettant en œuvre des formations collaboratives. Une formation collaborative implique que la formation en alternance est donnée de manière complémentaire par au moins deux entreprises.

Le [CEPAG](#) (Belgique) a relevé le défi suivant : faire collaborer des partenaires autrichien (ÖIBF) et allemand (INAB) agissant en tant que coaches et des partenaires belges (CEFA et IFAPME) pour mettre en place des expériences pilotes de formation collaborative. Nous participons tous au développement du système dans nos pays (ou régions). Nous collaborons aussi à la création d'un Guide méthodologique accompagné d'une vidéo didactique. Guide et vidéo seront diffusés au printemps 2019.

Le projet est à ce jour dans sa phase de diagnostic. Nous nous attelons à comprendre nos modèles respectifs en vue de commencer à lancer les pilotes en septembre 2017, dans quatre secteurs : industrie métallique, restauration, administration et secteur du bois.

Nous menons ce projet grâce au programme Erasmus+. Vous trouverez davantage d'information sur la page web de CoTraiN (rendez-vous sur la page d'accueil du CEPAG, et double cliquez sur le logo CoTraiN).



Formation collaborative – Le Coeur du projet

En Allemagne et en Autriche, une formation collaborative signifie qu'une entreprise collabore avec au moins une autre entreprise à une formation en alternance pour un métier donné, collaboration fondée sur la complémentarité de leurs activités. Cela permet de couvrir toutes les compétences requises pour être dûment formé à une profession. Souvent, une entreprise accueille l'apprenti en tant que « fournisseur premier » et la deuxième entreprise prend en charge les activités d'apprentissage que la première ne peut assumer. Par exemple, un restaurant offre toutes les activités propres à former un chef, excepté celles liées aux « grands événements ». L'apprenti va alors compléter sa formation dans un hôtel restaurant. Dans ce cas, le restaurant aura signé un contrat de formation avec l'apprenti complété d'une convention signée, elle, entre les employeurs.



Les projets pilotes CoTrain

En Italie, un centre d'éducation et de formation professionnelle (EFP) actif au niveau post-secondaire (obligation scolaire jusque 16 ans) et dans le champ de la formation professionnelle continue travaillera de concert avec des entreprises régionales et l'Autorité régionale compétente en EFP pour mettre en œuvre le RFC (réseau de formation collaborative). Ce RFC pilote sera ancré dans la colonne vertébrale économique et industrielle régionale en vue de favoriser l'embauche à l'issue de l'expérimentation.

CENTOFORM vise les apprenants qui suivent les formation EFP de niveau post-secondaire (nommément ITS et IFTS) dans le domaine mécanique. La région du pilote, Emilie Romagne, au nord du pays, est caractérisée par une dorsale d'industries mécaniques (packaging, machinerie, sidérurgie, ingénierie mécanique), majoritairement pourvoyeuses d'emplois.

En accord avec les entreprises locales et l'Autorité régionale, CENTOFORM s'attellera à monter un premier réseau pilote (RFC I) comprenant trois formations, dans des domaines offrant un haut potentiel de réussite et de durabilité pour la phase test du projet dès septembre 2017, à savoir :

- **RCF I.1 - ITS** profil de formation : technicien automation - Packaging > 19 ans - EQF 5
- **RCF I.2 - IFTS** profil de formation : concepteur mécanique > 19 ans - EQF 4
- **RCF I.3 - ESF** profil de formation mécanique > 19 ans - EQF 5 - ou - profil de formation gestionnaire énergie pour la production industrielle et l'économie circulaire > 19 ans - EQF 7

Par ailleurs, un second RCF (RCF II) en cours de discussion pourrait viser les apprenants de moins de 15 à 17 ans. L'Autorité régionale en EFP, séduite par l'innovation-même du principe de CoTrain, a donné son accord pour expérimenter un RFC dans un cadre spécifique. En vue de tester le principe de formation collaborative, un deuxième centre de formation, géré par l'Autorité publique, va collaborer avec CENTOFORM. Le profil professionnel porte aussi sur la mécanique. La formation à la mécanique sera assurée avec CENTOFORM (IFTS) en vue de faciliter les interactions et la transition entre les différents niveaux d'éducation, tout en restant dans l'esprit de la formation par le travail.

A ce jour, la vision politique régionale est que ce pilote pourrait faciliter la fusion des niveaux secondaire et post-secondaire. Enrichie d'une pratique en entreprise, la formation post-secondaire (dans ses deux cycles) pourrait alors permettre aux étudiants d'être plus complètement formés, d'atteindre une connaissance plus large des cadres de travail... tout cela aidant à raccourcir la durée de la transition entre l'éducation et le travail.

Ainsi, le second RFC en Italie pourrait porter sur :

- **RFC II.1- cours EFP régionaux** profil de formation: technicien de maintenance pour sites automatisés. 17 ans. EQF 3

La collaboration innovante entre entreprises, inhérente au projet CoTraiN et telle que suggérée par CENTOFORM, a été positivement accueillie par l’Autorité régionale EFP d’Emilie Romagne. Il en est de même dans le cadre du nouvel appel à candidatures du Fonds social européen où ce type de formation a une place importante dans les candidatures portant sur l’éducation à la gestion de méthode alternative mixant apprentissage et formation par le travail dans la chaîne de fournisseur et dans les micro-réseaux d’entreprises locales.

En Belgique, deux centres de formation participent au projet. L’un est issu du champ de l’éducation professionnelle (CEFA) et l’autre du champ de la formation professionnelle (IFAPME). Ces deux centres partagent des questions et des intérêts communs, mais aussi des différences liées à leur contexte institutionnel. Voici les métiers sur lesquels ils ont décidé de travailler et pourquoi :

- **Boulangier-pâtissier** (IFAPME) – Le métier n’est pas attrayant pour les jeunes car il implique notamment de travailler tôt. Cette organisation du travail en Belgique pose des problèmes eu égard au respect de l’interdiction du travail de nuit pour les jeunes. Localement (MBC), il semble que nombre de gérants de petites boulangeries-pâtisseries sont âgés mais ne trouvent pas de repreneurs. Développer un CTN pourrait peut-être contribuer au maintien d’un dynamisme local.
- **Métallier soudeur** (CEFA) – Très souvent, les jeunes en apprentissage dans une grande entreprise ne sont formés que sur un procédé de soudage particulier alors que le secteur en requiert plusieurs pour l’embauche. Le centre de formation peut pallier en donnant des formations sur les autres techniques (soudure au chalumeau, par ex.) ou via des formations en centres de compétences, mais faute de pratique suffisante (en durée) les jeunes ne les maîtriseront pas suffisamment pour les exercer au niveau requis dans l’entreprise.
- **Auxiliaire administrative et d’accueil** (CEFA) – Il apparaît que les apprentis sont souvent confinés aux tâches administratives et ne sont pas formés aux tâches propres à l’accueil, dont contacts clients, fournisseurs, usagers... par téléphone voire en direct. L’enjeu est aussi de varier les milieux d’apprentissage : de la grande administration au chauffagiste. Le CEFA a une convention avec la CP 323 (secteur immobilier) dans le cadre de laquelle il continue à signer des CAI (contrat d’apprentissage industriel, géré par les interlocuteurs sociaux sectoriels). Des collaborations sont envisagées entre agences immobilières et syndicats, par exemple ; mais aussi de la grande administration au « petit indépendant ».
- **Restauration** (IFAPME & CEFA) – Très souvent, la formation dans une même entreprise ne permet pas de couvrir toutes les compétences, les apprentis restant davantage soit en cuisine soit en salle. Et cela pour des raisons différentes liées :
 - au positionnement de l’entreprise. Chez un traiteur poissonnier, former à la profession requiert de couvrir d’autres activités que le poisson et les fruits de mer, par ex. Selon le type de restaurant, les jeunes ne peuvent pratiquer les différents types de services (à la française, à la russe, à l’anglaise), même si cela peut apparaître comme des activités secondaires, ou encore pratiquer le service pour de grands événements ou les grands déjeuners (hôtel...);
 - aux habitudes de l’entreprise concernant l’organisation du travail : pas de filles en cuisine, par exemple.

- **Menuisier (IFAPME)** – Les apprentis sont majoritairement occupés dans des activités « placeur » de châssis voire « cuisiniste ». Or les compétences/activités menuiserie couvrent aussi la création et la fabrication d'escalier, mortaise, tenon...

En outre, le tissu local d'entreprises est plus éclaté et le centre de formation n'organise pas toutes les années de la formation (qui en compte 3 au total). Le projet pourrait permettre à un jeune d'effectuer toute sa formation sur la région.

L'évolution des techniques et de l'organisation du travail amènent certains à s'interroger sur l'opportunité de former des menuisiers alors que les entreprises auraient davantage besoin de placeurs ou de cuisinistes. D'autres s'interrogent sur l'étroitesse d'un tel horizon professionnel, tenant compte d'une part des évolutions professionnelles inéluctables qui se produiront durant la carrière professionnelle des jeunes mais aussi de la réapparition de besoins de compétences « menuisier » vu les enjeux « écolo-économiques » : maisons ossature bois, etc.

En Belgique, les centres de formation lanceront les pilotes en septembre 2017.

Les partenaires CoTraiN testeront les RFC italiens et belges sur deux groupes d'âge différents (en Belgique, principalement pour des apprentis de moins de 18 ans ; et en Italie, principalement pour des apprentis de plus de 18 ans) et dans différents secteurs économiques et types d'entreprises. Cette diversité devrait apporter une valeur ajoutée pour le suivi, l'évaluation et l'identification des résultats des RFC dans les pays. Cela permettra d'engranger une approche plus attrayante, complète et transférable pour les autres régions d'Europe.

Un système de formation collaborative peut-il faire la différence ?

Dans la partie francophone de Belgique, la formation en alternance est principalement organisée dans les (très) petites entreprises, dont une grande proportion d'indépendants. Le taux de chômage est élevé. Dans ce contexte, nous savons que la règle suivante joue : un haut niveau de chômage engendre une augmentation du niveau de compétences que les employeurs cherchent. Et cela principalement pour deux raisons :

- 1) il y a davantage de travailleurs qualifiés sans travail ;
- 2) les employeurs veulent diminuer les risques d'embauche.

Ce deuxième élément est à la fois une barrière et une opportunité dans l'implantation d'un RFC. Une barrière car les employeurs qui engagent des apprentis pourraient ne pas apprécier voir ces jeunes faire des apprentissages dans une autre entreprise... qui pourrait les engager. Et une opportunité, car pour la deuxième entreprise, les jeunes arrivent conscients de ce que travailler signifie. Les apprentis qui retournent ensuite dans la première entreprise y apportent aussi de nouvelles compétences.

En Italie, une réforme nationale ambitieuse de la formation en alternance a été initiée en 2015. L'enjeu premier est de créer des partenariats entre opérateurs d'EFPP et le monde des affaires, afin d'inspirer des changements positifs d'attitudes entrepreneuriales, d'amener les employeurs à tenter la formation en entreprise. Le caractère innovant des RFC pourrait ouvrir la voie pour tester ces changements concrètement. Si les interlocuteurs sociaux s'en saisissent dans la foulée des politiques de formation professionnelle et d'éducation générale, tous les acteurs impliqués pourraient avoir un rôle clé et pivot porteur des changements structurels à long terme.

Les défis de CoTraiN à ce jour

Mettre en œuvre les projets pilotes implique que les partenaires ont une bonne compréhension de la manière dont les systèmes allemand et autrichien fonctionnent. Il en va de même et réciproquement pour

les partenaires coaches afin d'être capables de guider les partenaires pilotes. Etre dans le système, le comprendre et l'expliquer à d'autres afin qu'ils en testent les principes n'est ni la même chose ni une mince affaire. Bref, CoTraiN n'est pas un projet « copier-coller ».

Les contextes, les cadres légaux et institutionnels, les parties prenantes, le tissu économique... sont différents dans tous les pays. Certes, cela complique la mise en œuvre des pilotes ; mais surtout, cela enrichit la méthodologie que les partenaires produiront.

La méthodologie CoTraiN

Afin de proposer une méthodologie transférable sur comment mettre en œuvre des réseaux de formation collaborative, CoTraiN se fonde sur une recherche-action et un outil central : des analyses SWOT. Un SWOT (en français force, faiblesse, opportunité, menace) est une matrice dynamique par laquelle on vise à identifier des forces et des faiblesses internes à un système, de même que des opportunités et menaces externes. Pour chacun de ces quatre éléments, les partenaires identifient des paramètres permettant d'avoir une meilleure compréhension de leur système national, tout en intégrant la question de la faisabilité des pilotes et les conditions de la durabilité du système.

A titre d'exemple, les cadres institutionnels et juridiques peuvent constituer selon les contextes des forces ou des faiblesses. Conscients des atouts des systèmes modèles mais de l'absence de cadre juridique similaire, les partenaires belges ont finalement opté pour construire un modèle qui s'emboîte au système existant. C'est plus difficile en Italie où la législation sur la formation en alternance est plus contraignante, et vue par exemple par les entreprises comme un contrat de travail dans les faits plutôt que comme une période de formation pour les apprentis.

Les étapes de notre recherche-action sont celles qui fondent communément la méthode : diagnostic, planification, action, évaluation, leçons. Nous terminons la phase diagnostic et planifions les actions.

Que produira CoTraiN et quel est l'agenda ?

Un Guide méthodologique accompagnés d'une vidéo didactique sont les productions principales auxquelles s'attendent les partenaires. Ils reflèteront le résultat du coaching et de la mise en œuvre des pilotes. Leurs résultats et conclusions s'adresseront principalement aux professionnels de la formation professionnelle, mais aussi aux entreprises, aux interlocuteurs sociaux et aux hommes et femmes politiques désireux de relever le défi de créer des réseaux de formation collaborative. La vidéo didactique s'adressera aussi aux jeunes.

Les partenaires CoTraiN privilégient une approche par les paires : les employeurs parlent aux employeurs, les apprentis aux apprentis, les formateurs aux formateurs... C'est un moyen plus efficace de mettre en avant les résultats du projet.

Le projet doit tenir dans 36 mois. Nous devons donc construire les productions en même temps que la mise en œuvre des pilotes, et non après. Les partenaires l'ont constamment à l'esprit. Le guide et la vidéo seront téléchargeables à partir de chacune des pages web CoTraiN.

Nous produirons et diffuserons sur le web deux clips vidéo. L'un donnera la parole aux employeurs et l'autre aux jeunes. L'objectif est que chacun s'adresse à ses pairs.

Une conférence finale sera organisée en Belgique au printemps 2019.

Cette newsletter est l'occasion de suivre les progrès du projet, étape par étape, tout au long du projet.

L'étape prochaine...

Alors que nous bouclons cette première newsletter, les partenaires se préparent pour 5 jours de formation intensive en Allemagne. Cette formation visera à produire une première ébauche des outils requis pour mettre en œuvre les projets pilotes (ce sera une formation-action). Les partenaires coaches présenteront des explications approfondies sur les systèmes allemand et autrichien de formation collaborative, le premier étant « company-based » et le second plutôt « center-based ».

Le BiBB (Institut fédéral allemand pour la formation professionnelle) se joindra aux coaches afin de partager son expertise réputée. Les partenaires italiens et belges expliqueront aussi leur système et les écarts avec ceux des coaches.

L'agenda de la formation est ambitieux :

- quels sont les modèles de formation collaborative, entre les entreprises et aussi au niveau national (par exemple, il existe un réseau spécifique en Allemagne) ;
- quelles sont les spécificités de la formation collaborative en ce qui concerne les contrats de formation, les conventions entre entreprises...
- comment certaines obligations sont réparties entre les parties (assurance, rétribution, scénario de formation...);
- comment fonctionne l'évaluation des formations, quel est le rôle des parties prenantes : centres de formation, tuteurs, chambres, interlocuteurs sociaux, hommes et femmes politiques, administration...
- quels sont les critères qualité, comment dépasser les barrières et renforcer les leviers... sans oublier de traiter de la question culturelle...;
- etc.

Voilà une partie du programme, lequel comprend aussi des visites d'études et rencontres d'experts : visite à l'entreprise Maas (secteur métallique), experts en réseau de formation collaborative, définition de profils professionnels, du BiBB... Les coaches partageront beaucoup d'informations. Ils en recevront aussi beaucoup sur lesquels ils pourront réagir et – on l'espère ! – donner des conseils.

À l'automne 2017, la deuxième newsletter CoTrain traitera de tout ceci.



Le Partenariat

Le [CEPAG](#), *Centre d'Education Populaire André Genot*, est reconnu dans le cadre de la formation permanente. Il développe des formations et une animation dynamique.... Il coordonne 9 structures régionales. Il a tissé des liens dans le cadre de la coopération internationale, particulièrement avec l'Afrique francophone.

Le CEPAG traite de différents enjeux dans le cadre de l'éducation et la formation, l'emploi et le chômage, l'économie, les cellules de reconversion, l'environnement, la mobilité, la non-discrimination, les services publics, la citoyenneté...

Le CEPAG publie des analyses, des études et des brochures ; organise des débats, des conférences et des campagnes de communication de même qu'il co-organise un certificat avec l'Université libre de Bruxelles. En outre, le CEPAG dirige et produit des vidéos diffusées sur la chaîne public et youtube (CEPAG TV et Regards Emissions TV).

Le CEPAG coordonne CoTrain, dirige la recherche-action et aide à coordonner les pilotes en Belgique.

L'[ÖIBF](#) est un institut de recherche non-universitaire. Les missions de l'ÖIBF sont de mener des études de recherches et développement de haute qualité en vue de soutenir et promouvoir les activités et politiques de l'éducation et la formation professionnelle. L'institut se centre particulièrement sur l'innovation dans l'éducation et les relations entre l'éducation et le marché du travail. L'ÖIBF est actif tant au niveau national qu'international, et offre des services à diverses organisations en Autriche comme en Europe.

L'ÖIBF compte quelques 40 années d'expérience dans la recherche, relative à l'EFPP et la formation en entreprise, particulièrement concernant la formation en apprentissage. L'institut a produit de nombreux projets de recherche et développement relatifs aux différents aspects des pratiques de formation orientées entreprise. En voici quelques sujets à titre d'exemple :

- les formes d'enseignements et d'apprentissages dans l'EFPP ;
- la qualité de l'EFPP ;
- former des formateurs ;
- le manque de places de formation en entreprise et la question des pénuries ;
- développement et pronostic du marché des apprentis ;
- les besoins de qualifications des entreprises et les profils de qualification des jeunes intéressés par la formation en entreprises ;
- transition de l'école à la formation en entreprise.

Les projets vont des analyses quantitatives et qualitatives aux analyses de système et d'impact, au suivi et à l'évaluation du développement de cursus, aux méthodes et mesures dans le champ de l'EFPP.

Dans CoTrain, l'ÖIBF a un rôle de coach pour les partenaires pilotes, et apporte son expertise dans le cadre légal, organisationnel et financier des formations collaboratives.

L'[INAB](#) est une filiale 100% du groupe BFW. Avec près de 1 800 salariés, le groupe BFW est un des leaders parmi les opérateurs d'éducation et de formation en Allemagne, et est détenu par la confédération syndicale allemande, le DGB. En tant qu'opérateur de formation professionnelle et d'éducation reconnu et à finalité non lucrative, le BFW s'engage depuis plus de 60 ans pour contribuer à sécuriser les emplois de même qu'à répondre aux exigences professionnelles à travers la formation, le conseil et le placement. Actif aussi au niveau national, INAB – en tant qu'organisme de formation et d'emploi – a intégré le groupe BFW en 1990. INAB est spécialisé dans les domaines éducatifs tels que la transition école-travail, la préparation à l'emploi et la formation professionnelle initiale. Les activités d'INAB sont principalement destinées aux moins de 25 ans, aux migrants et réfugiés, et à ceux qui sont impliqués dans la formation de ces personnes.

Clemens Körte représente INAB dans le partenariat CoTrain, apporte son expertise du système dual allemand et des enjeux pratiques qui le traverse, et contribue ainsi la conception et l'évaluation des pilotes.

[CENTOFORM](#), crée en 2001, est un Centre professionnel d'éducation et de formation pour les adultes en formation continue occupés dans deux des régions italiennes : l'Émile Romagne, au nord, et les Pouilles, au sud).

Avec l'aide du fonds régional FSE et des fonds interprofessionnels, CENTOFORM conçoit et gère des programmes de formation pour des personnes avec ou sans emploi. Depuis 2013, le centre donne des formations post-secondaires (obligation scolaire jusque 16 ans en Italie) dont 30% sont fondés sur le modèle d'apprentissage sur le lieu de travail, cela dans la mécanique et avec l'aide d'universités pour la mise en œuvre.

CENTOFORM s'occupe d'apprentissage pour les jeunes et d'autres formes de formation en entreprises. Entre 2007 et 2016, 2 168 apprentis et 425 stagiaires ont été formés. Parallèlement, plus de 1 500 entreprises ont été contactées dans la perspective de créer un appariement positive.

Le caractère innovant de CoTraiN visant à prendre exemple sur les pratiques mises en œuvre dans des pays phares tels que l'Allemagne et l'Autriche, intéresse particulièrement CENTOFORM. En Italie, c'est un modèle qui bouscule les pratiques, qui mérite d'être étudié et testé via des expériences de RFC de même que diffusé auprès des hommes et femmes politiques et, bien sûr, des entrepreneurs. En Italie, la mentalité entrepreneuriale est un aspect primordial à traiter en vue d'accueillir ces perspectives nouvelles de mobilité de stagiaires et d'apprentis. C'est dans l'intérêt du développement de la compétitivité des entreprises. Et cela offre de nouveaux horizons pour les politiques d'emploi.

CENTOFORM bénéficie du soutien de l'Autorité régionale en charge de l'EFPP, laquelle est toute prête à accueillir les résultats et productions de CoTraiN.

Enfin, depuis 2016, CENTOFORM compte parmi les membres officiels de l'EAFa – European Alliance for Apprenticeships.

[L'IFAPME](#) est un organisme public régional compétent pour l'apprentissage, la formation à l'entrepreneuriat et la formation continue pour les PME dans la partie francophone de Belgique.

Le réseau IFAPME est composé d'une administration centrale et d'unités décentralisées présentes dans les 8 centres de formation répartis sur 14 implantations.

L'IFAPME a pour missions principales :

- d'organiser et promouvoir la formation en apprentissage et à l'entrepreneuriat, la formation pour les indépendants et les petites entreprises ;
- d'identifier les besoins en formation en apprentissage et coordonner les opérateurs pour optimiser ces réponses à leurs besoins ;
- d'approuver, coordonner et subsidier les cours organisés par les centres de formation et assurer leur évaluation ;
- de suivre les progrès lors de la formation pratique en entreprise ;
- d'organiser et promouvoir le développement éducatif et développer des outils méthodologiques ;
- etc.

L'IFAPME a une expérience de plus de 100 dans la formation professionnelle. Pour l'année 2015-2016, le réseau compte à son actif :

- 4 341 apprentis ;
- 12 262 personnes en formation chef d'entreprise ;
- plus de 9 600 entreprises ;
- plus de 3 071 formateurs professionnels (actifs dans leur profession) ;
- environ 200 formations différentes dans plusieurs secteurs.

L'IFAPME, avec le concours spécifique du centre IFAPME de Mons Borinage Centre (MBC), est partenaire dans CoTraiN et mettra en œuvre un des 3 réseaux de formation collaborative.

Le [CEFA de Court-Saint-Etienne](#) est un centre d'éducation et de formation en alternance, relevant du champ de l'éducation professionnelle. Il est situé dans la province du Brabant wallon, non loin de Bruxelles. Le CEFA organise des formations à temps partiel en entreprise et à temps partiel en centre de formation pour environ 500 élèves.

Le CEFA est actif dans les secteurs suivants :

- menuiserie ;
- construction ;
- horeca ;
- métal ;
- chauffage ;
- auxiliaire administratif ;
- vente ;
- services aux personnes.

Le [CEFA](#) développera un pilote de formation collaborative dans 3 de ces secteurs, collaborant ainsi directement à la création des outils que CoTraiN va développer pour la méthodologie.



Plus d'infos

Sur www.cepag.be, vous serez dirigé sur la **CoTraiN webpage** en cliquant sur le **logo Cotrain**, et y trouverez des informations en anglais et en français.

Vous souhaitez recevoir la CoTraiN-Newsletter ?

Envoyez un mail à cotrain@cepag.be en indiquant « Oui, je souhaite recevoir la CoTraiN-Newsletter ».

Envie de poser des questions ?

Ecrivez à cotrain@cepag.be, et posez vos questions. Nous vous répondrons rapidement.

Pour obtenir des informations sur nos partenaires ou les contacter

- **Autriche – ÖIBF**
[Webpage Cotrain avec informations en anglais et en allemand](#)
- **Belgique – IFAPME**
Contact : info@ifapme.be – meline.wilmart@ifapme.be
- **Belgique – CEFA de Court-Saint-Etienne**
Contact : ec.cefa.court@skynet.be
- **Allemagne – INAB**
Contact : koerte.clemens@inab-jugend.de
M. Koerte vous répondra rapidement
- **Italie – CENTOFORM**
[Webpage Cotrain avec informations en anglais et en italien](#)