15/10/24

BASSIN EFE

TUTEURS ET' NOUS

Délivrable

WORKSHOP

intersectoriel sur la thématique du tutorat

Retranscription
&
Notes

les IBEFE de
Liège, Huy Waremme et Verviers

Sujet : Workshops intersectoriels portant sur l'organisation des formations au tutorat en lien avec l'accrochage des jeunes en alternance.

Objectif du document : Mise en exergue des constats exprimés et des pistes de solutions formulées lors de cette matinée d'échanges.

Introduction :

Madame Françoise Wibrin, Présidente de l'IBEFE de Huy-Waremme
Monsieur Philippe Naime, Président de l'IBEFE de Liège
Monsieur Alain Bodson, Président de l'IBEFE de Verviers

Mesdames et Messieurs,

Bienvenue à cette matinée de workshops intersectoriels portant sur l'organisation des formations au tutorat par les différents secteurs que vous représentez.

Plus précisément, nous réfléchirons aujourd'hui aux meilleures façons de valoriser, communiquer et inciter les tuteurs à se former ; nous travaillerons sur les collaborations intersectorielles existantes ou à créer ; nous tenterons de faire des liens entre ces formations et l'accrochage des jeunes.

En effet, cette journée sera centrée sur l'importance de former les tuteurs à l'accueil des jeunes dans le cadre des dispositifs en alternance qu'ils soient organisés par les CEFA ou l'IFAPME.

A ce sujet, les IBEFE se positionnent depuis toujours comme les lieux optimaux de dialogue et de concertation permanents entre les acteurs de terrain que ce soit au travers de la création de Pôles de synergie spécifiques ou au travers de projets de valorisation et de promotion des formations organisées dans chaque bassin.

Sur base de cette expertise, une note méthodologique sur le développement de l'alternance a notamment été rédigée en 2023. Dans son axe concernant la nécessité de développer les coopérations, elle relève toute l'importance d'organiser des moments d'échanges de pratiques sur des thématiques précises dont celle du tutorat.

L'alternance est au cœur des débats actuels.

D'abord parce qu'avec la réforme de l'enseignement, de plus en plus d'écoles vont être amenées, pour conserver leurs filières, à les proposer en alternance. Les entreprises vont donc être de plus en plus sollicitées pour les formations de niveau secondaire. De son côté, l'enseignement supérieur développent également de plus en plus cette façon de former pédagogiquement puisque l'on compte jusqu'à 23 bacheliers et master en FWB.

Ensuite, parce que la réorganisation de l'alternance pour en faire une filière d'excellence constitue l'un des axes du Plan de Relance de la Wallonie avec notamment un article portant sur la réforme du tutorat et le choix de mener l'enquête d'Agir pour l'Enseignement.

Enfin, parce dans la nouvelle Déclaration de Politique régionale wallonne, « les Gouvernements s'engagent à développer significativement l'alternance et/ou l'apprentissage en milieu de travail au sein de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement de promotion sociale, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur. A terme, tout élève de l'enseignement qualifiant aura une partie de son programme en alternance. »

La DPR indique également qu'

« Afin de créer un cadre incitatif pour les employeurs et ainsi augmenter significativement l'ouverture de places de formation de qualité en entreprise, les Gouvernements travailleront à :

· Définir un cadre commun d'alternance et un socle minimal de conditions d'encadrement pour veiller à la qualité formative des lieux de stage ;

· Renforcer et valoriser le rôle du tuteur et de l'entreprise pour tous les dispositifs d'alternance et améliorer l'information, la formation et l'accompagnement des tuteurs ;

· Informer les entreprises en s'appuyant notamment sur les secteurs et réseaux professionnels via la mise à disposition d'une plateforme d'information et de matching unique permettant une visibilité et l'exhaustivité des filières ;

· S'assurer d'un pilotage centralisé de l'ensemble des contrats d'alternance. »

Pour ce qui concerne cette journée, chacune à leur niveau, les équipes des IBEFE ont travaillé avec leurs homologues des Chambres Enseignement afin de construire un programme basé sur un travail exploratoire qui a duré plus ou moins une année.
Il vous sera présenté tout à l'heure.

Cependant, bien avant cela, en 2021-2022, à l'initiative de Huy-Waremme, l'ensemble des bassins ont réalisé une enquête auprès des différentes parties prenantes de l'alternance. Les apprenants, les entreprises et les référents ont donc été sollicités afin de récolter un regard croisé sur la situation.

Les objectifs de l'enquête étaient de :

- Faire remonter les constats de terrain et la perception du dispositif par ses acteurs ;
- Identifier des pistes de travail pour améliorer le système de formation en alternance et stimuler son développement en Belgique francophone ;
- Alimenter les futurs États Généraux de l'alternance prévus dans les déclarations de politique 2019-2024.

Ces derniers n'ayant finalement pas été organisés, les IBEFE ont néanmoins continué à travailler pour exploiter les résultats de cette enquête et mener des projets en lien avec ceux-ci.

A Huy-Waremme,

- En collaboration avec le Bassin Hainaut Sud, la note méthodologique sur le développement de l'alternance à laquelle nous avons déjà fait référence a été rédigée pour l'ensemble des Bassins wallons reprenant 4 axes d'actions ressortis de l' « Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle réalisée par l'ASBL Agir pour l'Enseignement. Cette note répertorie des pistes d'action concrètes qui pourraient être mises en place par les Bassins.
- Travaille sur une plaquette de synthèse sur l'alternance. Quels sont les acteurs, le type de formation, pour quel public, quelle certification à la fin, la rémunération etc… Cette plaquette est à destination des professionnels et des parents afin de leur faciliter la compréhension du système et leur donner toutes les infos nécessaires pour faire le bon choix pour et avec leur enfant.

A Liège, l'alternance, définie comme axe prioritaire par l'AIBEFE, a toujours fait partie des priorités de l'Instance de Liège. Cette thématique est déclinée d'une manière transversale dans l'ensemble de nos travaux. Dans ce sens, nous avons collaboré à l'enquête interbassins, nous avons suivi les travaux menés par l'asbl « agir pour l'enseignement » et mené des réflexions avec l'ensemble de nos membres au sein de nos pôles de synergie sur l'évolution de l'alternance sur notre bassin.

A Verviers, enfin, l'ensemble des référents et accompagnateurs ont été réunis pour une journée d'échanges leur permettant de formuler des pistes d'actions pertinentes compte tenu des constats de l'enquête menée en interbassins. Deux groupes de travail ont ensuite été créés dont un avait pour objectif la valorisation des formations au tutorat sur le bassin.

En effet, le taux de décrochage en première année d'alternance se révélant élevé, l'une des hypothèses formulées lors de cette journée était que l'encadrement par un tuteur formé était primordial pour prévenir et éviter ce décrochage.

Lors des premiers contacts pris avec les secteurs professionnels par l'IBEFE de Verviers dans le cadre de ce projet, il est très vite apparu qu'il fallait travailler au moins à un niveau provincial pour aborder le sujet du tutorat. Les 2 autres bassins ont donc été sollicités et ensemble, c'est toute une réflexion ainsi qu'une série d'entretiens exploratoires et de recherches plus larges qui ont été menés.

Qui forme ? Quel contenu sont dispensés ? Sur quelles durées ? Combien de formations sont proposées ? Combien de personnes sont formées par an ? Sur base de quelle motivation les tuteurs s'y inscrivent-ils ? Qui sont les formateurs ? : telles étaient notamment les questions posées lors de ces entretiens.

Il est alors apparu que le paysage de la formation au tutorat était quelque peu disparate et morcelé avec des contenus, des durées, des résultats très variables.

Cela a posé questions et il a été décidé qu'il était de nos missions de réunir les secteurs afin de nourrir le débat et d'explorer les meilleures façons de travailler sur ce sujet.

En effet, actuellement, il faut quatre ans pour former un enseignant et 8h de formation non obligatoire pour être tuteur alors que l'on sait, et Ariane Baye nous le confirmera tout à l'heure,

qu'une relation privilégiée avec un adulte conscient des bonnes pratiques en matière pédagogique est primordiale pour l'accrochage et l'apprentissage des jeunes en formation.

Investir du temps et de l'énergie dans le tutorat lorsque l'on accueille un jeune à former, nous en sommes tous conscient ici aujourd'hui, constitue donc un investissement gagnant pour les entreprises et l'ensemble du fonctionnement de l'alternance.

Mais entamons notre programme et cédons la parole à Madame Baye, professeure en Sciences de l'éducation à l'Université de Liège, spécialisée dans le décrochage.

Intervention :

Madame Ariane BAYE, Professeure en sciences de l'éducation à l'ULiège et chercheuse dans le domaine du décrochage scolaire.

> Le décrochage scolaire peut désigner le fait de ne plus s'investir dans le travail scolaire, ou le fait d'abandonner son cursus scolaire ou d'être sorti du système éducatif avec un niveau de qualification trop faible. Le décrochage est l'aboutissement d'un long processus cumulatif de désengagement qui résulte d'une interaction entre l'individu, le milieu le socio-familial et le fonctionnement/vécu scolaire. Ce processus peut prendre racine dans les premiers contacts avec l'école.

Le décrochage scolaire est multifactoriel. Ces facteurs s'accumulent tout au long du parcours scolaire. Autrement dit, dès la maternelle. Partant de ce postulat, ce processus cumulatif de désengagement peut venir expliquer la nécessité de travailler l'attitude des tuteurs/professeurs envers leurs stagiaires/élèves ainsi qu'envers leurs familles.

Comment y arriver ?

- Disposer de règles claires et d'un cadre/d'un contexte positif (bienveillant).

Ce qu'il est à éviter ?

- Pointer un jeune devant ses pairs et/ou un public et ce, que ce soit en positif ou en négatif.

Ce qui est à retenir ?

- L'importance d'être un adulte significatif auprès du jeune. Autrement dit, de n'être ni un adulte « slime » (d'être trop coulant ou de vouloir tenir le rôle d'un copain) ni d'être un adulte béton (trop rigide et /ou fermé à la discussion en imposant uniquement que ses règles). L'idéal étant vraiment de trouver un compromis entre ces deux postures. De pouvoir ainsi offrir au jeune un cadre où se trouve fermeté et bienveillance et d'être du coup un adulte « colonne vertébrale ».
- Ne pas penser que l'adolescent, le jeune « sait ». Il faut vraiment prendre en compte qu'à ce stade du développement du jeune, il lui est physiologiquement « impossible » de penser

« à long terme ». En ce sens, il est nécessaire de montrer au jeune, de lui expliquer et ce de manière brève (les long discours étant à proscrire) et agir afin de lui montrer ce qu'il doit faire, ce qui est attendu de lui. Lui donner de la rétroaction positive, des feedbacks positifs lorsqu'il agit de la manière qui est attendue par l'adulte qui l'encadre.

- Garder en mémoire que l'adolescent a des besoins physiologiques fondamentaux :
    - de compétence
    - d'autonomie
    - d'affiliation (groupe de pairs + adultes)

Il existe un dispositif qui permet de travailler avec les jeunes en difficulté de comportements : le Check-in/Check out. Il met l'accent sur la façon d'accueillir le jeune le matin de façon positive, de discuter de la journée précédente et d'anticiper la journée à venir en rappelant précisément ce qui est attendu du jeune, en l'encourageant mettre en pratique ce qui est attendu de lui. Son matériel sera également vérifié. Les efforts journaliers seront ainsi soulignés en début et fin de journée. Les jeunes doivent atteindre leurs objectifs journaliers pendant plusieurs jours ou plusieurs semaines. Ils reçoivent alors de « points ». En accumulant ces « points », il peut obtenir des avantages de différentes valeurs.

Question du public : Partant de ces constats, comment agir si un jeune ne porte pas son casque de sécurité sonore par exemple ?

Proposition de solutions ; l'adulte qui l'encadre doit continuer lui, à montrer le bon exemple en portant son casque ; il doit appuyer les consignes de sécurité avec des pictogrammes, poursuivre à chaque fois que l'occasion se présente, le renfort des bonnes actions du jeune par des feedbacks positifs lorsqu'il agit de la bonne manière.

Madame Baye insiste sur l'importance de la communication : « il est primordial de toujours expliquer ce qu'il est attendu du jeune, ce que l'encadrant veut voir du jeune (acte). Sans oublier de donner du sens à ce qui est demandé ». Ex : pour le moment tu es jeune et l'importance de porter ton casque ne te parle pas. Pourtant, tu risques d'avoir des problèmes auditifs plus tard et ils seront irréversibles (expliquer, imager, donner du sens et utiliser un discours court).

Historique, Contextualisation et méthodologie :

1. Point de départ de la réflexion des trois IBEFE :

- Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance de l'asbl Agir Pour l'Enseignement
- Enquête « L'alternance dans tous ses états » réalisée par les IBEFE et l'OFFA
- Intérêt d'apporter une suite concrète aux constats relevés dans ces deux documents

2. Méthodologie suivie :

- Analyse des différents rapports
- Contact de Constructiv avec l'IBEFE de Verviers pour travailler sur le tutorat
- Intérêt de travailler cette thématique sur le territoire de la province de Liège et avec tous les secteurs
- Huit entretiens exploratoires avec l'OFFA, le Forem, l'IFAPME, et certains formateurs
- Discussions approfondies avec chaque représentant sectoriel pour expliquer notre démarche et récolter des données sur le suivi et l'organisation des formations au tutorat. 18 organismes rencontrés en 2023-2024.

3. Différents types d'alternance

Pour le **public cible prioritaire** de ce workshop, à savoir **les jeunes,** l'alternance se répartit sur

L'enseignement en alternance en CEFA Alternance Spécifique et Alternance 49	La formation IFAPME
D'autres **opérateurs** proposent également de l'alternance pour un public adulte : • Les formations alternées : FALT, les MIRE, l'AVIQ • L'enseignement supérieur en alternance : ARES et EPS	

4. Différents types de tutorat[1]

Il est important de bien différencier :

Tutorat d'intégration
- Public-cible : nouveaux·elles travailleur·euse·s
- Cadre : intégration dans un nouveau milieu professionnel

Tutorat d'inclusion
- Public-cible : personnes en situation de handicap
- Cadre : soutien à l'inclusion dans le milieu professionnel

Tutorat de formation
- Public-cible : stagiaires
- Cadre : stage en milieu professionnel

Tutorat d'insertion
- Public-cible : personnes peu qualifiées ou demandeuses d'emploi
- Cadre : contrat de travail d'insertion, contrat d'alternance ou contrat de travail

Ce sont donc ces deux derniers types de tutorat qui nous occupent.

[1] Bienvenue sur Tutorats — Site

5. Constats

À la suite des rencontres avec les secteurs, les constats suivants ont émergé :

- On observe souvent une **confusion entre tutorat d'insertion et tutorat d'intégration** : dans leurs formations, de nombreux secteurs se concentrent sur le tutorat d'intégration (visant les nouveaux engagés) et donnent relativement peu de place à la réflexion concernant l'accueil spécifique d'un jeune ;

- Certains secteurs **imposent** la formation tutorat et d'autres pas ;

- La formation est **plus facile à mettre en place** pour les grandes entreprises que pour les PME ;

- **Deux jours** est le minimum nécessaire pour atteindre les objectifs de la formation au tutorat ;

- Certains secteurs **organisent** leur propre formation et d'autres renvoient vers l'IFAPME. Certains tuteurs suivent également les formations proposées par l'enseignement pour adultes ;

- Pour le travailleur, il y a un **manque de valorisation** du suivi de la formation (pécuniaire et/ou autre) ;

- Il y a **peu de retour sur l'impact réel** de la formation au tutorat sur la relation avec le formé ;

- **Des collaborations** existent déjà entre certains secteurs pour l'organisation de la formation.

A partir de ces constats, cinq thèmes ont été **proposés et soumis aux choix** des secteurs sollicités en vue d'en discuter au cours d'une demi-journée de workshops :

- **Valoriser et communiquer** : comment faire connaître et inciter à la participation aux formations proposées ? Qu'existe-t-il ? Que manque-t-il ?
- **Rémunération et autres incitants** : quel impact réel sur les participations ? L'incitant financier est-il le levier le plus efficient ?
- **Collaboration inter secteurs** : quelles collaborations existent déjà ? Faut-il les élargir ? Sur quels sujets ? Sur quels thèmes transversaux ?
- **Durée, coaching et suivis** : Durée optimale ? Proposition de coaching ? Sous quelles modalités ?
- **Evaluer l'impact sur l'accrochage des jeunes** : comment faire ?

Les thématiques des workshops plébiscitées par Educam / Commerce training / Constructiv / Febelhair / IFMP (Agoria) / Métallurgie IFPM/ Mission Wallonne secteurs verts / Woodwize /OFFA sont les suivantes :

- Valoriser, communiquer et inciter ;
- Les collaborations intersectorielles ;
- Evaluer l'impact sur l'accrochage des jeunes.

Les secteurs ayant participé aux workshops le 15/10/24 sont Educam, Febelhair, IFPM, Agoria (Irill). L'OFFA a également pris part aux discussions.

Workshops – Organisés en intelligence collective :

Workshop 1- Inciter/ valoriser / communiquer

Technique d'animation : Wise Crowd

Mise en situation : « *Pas assez d'inscrits à une formation au tutorat … Comment faire pour obtenir plus d'intérêt/ plus d'inscriptions à cette formation ?* ».

Les participants proposent des idées à tour de rôle. Afin d'être créatif, les propositions « out of the box » sont les bienvenues sans s'attarder aux conditions de leur mise en œuvre.

Elles sont toutes retranscrites ci-dessous, sans tri et telles qu'exprimées lors de ce workshop.

Pistes proposées :

- Publicité via des canaux : RH, publications réseaux, affiches, …
- Démystifier ce rôle ;
- Affiche entreprise, passer par les RH, faire appel à des influenceurs, des TikTokeurs, …
- Enquête portant sur les besoins et les freins d'une formation tutorat ;
- Accent sur les plus-values de la formation ;
- Faire partager des témoignages de personnes du secteur qui ont déjà participé à une formation ;
- Questions préalables au lancement de la formation : Porteur du projet ? (Qui ? Pourquoi ? Quel est le besoin ?) RH ? Patron de la structure ? Imposition d'une directive ? Respect de la législation ? Quelle communication interne ? Est-ce une valeur ? Une contrainte ? Avoir réfléchi aux tenants et aboutissants de cette formation ;
- Plus-value de la formation : sensibiliser aussi bien les responsables d'entreprise que les participants à la formation. Destiner cette formation à tout public concerné par l'encadrement d'apprenants ;
- Organiser un atelier avec les directeurs RH pour mettre en évidence la plus-value plus globale que simplement l'accompagnement du jeune (reconnaissance du travailleur et de son implication en termes de motivation de l'entreprise) ;

- RH proactif dans son entreprise : assurer le suivi de l'invitation vers les personnes concernées ;
- Contacter les entreprises par téléphone : commencer par des groupes plus motivés (faire appel à son réseau) ;
- Associer les candidats au contenu du programme (exemple pas les formations les jeudis ou au contraire, réaliser les formations les jeudis, …) ;
- Faire appel à des témoignages de personnes ayant déjà suivis la formation afin de mettre en exergue l'intérêt de ces formations ;
- Contacter en direct les candidats potentiels / faciliter le contact par rapport à la mise en place ;
- Organiser la formation en interne / pendant les heures de travail ;
- Impliquer les syndicats et les services de concertation interne des entreprises par rapport à l'importance de la formation des tuteurs et avoir en interne une réflexion sur la reconnaissance des tuteurs ou aménagement et avantages d'être tuteur ;
- Donner des avantages aux entreprises qui poussent les tuteurs à se former (prime, label, …) ;
- Valoriser le tuteur par des avantages pécuniers/label/ rendre ce rôle attractif : définition cahier des charges du tuteur. Projet engageant mais attractif ;
- Proposer des remplaçants pendant que le tuteur se forme (via les fédérations) ;
- Réseautage et témoignages, échanges de bonnes pratiques entre tuteurs de secteurs différents, … ;
- E-learning et/ou hybride ;
- Séance d'informations directement pour les tuteurs par rapport au contenu de la formation, … ?

Workshop 2 – Collaborations intersectorielles

Technique d'animation : réseau social

Suite à ce workshop, il est apparu que les secteurs présents ne se rencontrent pas spontanément sur ce sujet.

Ils souhaitent poursuivre leurs échanges sur les bonnes pratiques plus spécifiquement sur celles en lien avec la résolution de situations problèmes vécues et résolues.

Dans cet atelier, les secteurs regrettent la disparité existante dans les modalités de mise en œuvre de la formation (le nombre d'heures, l'obligation de suivre la formation, …) entre les communautés linguistiques.[2]

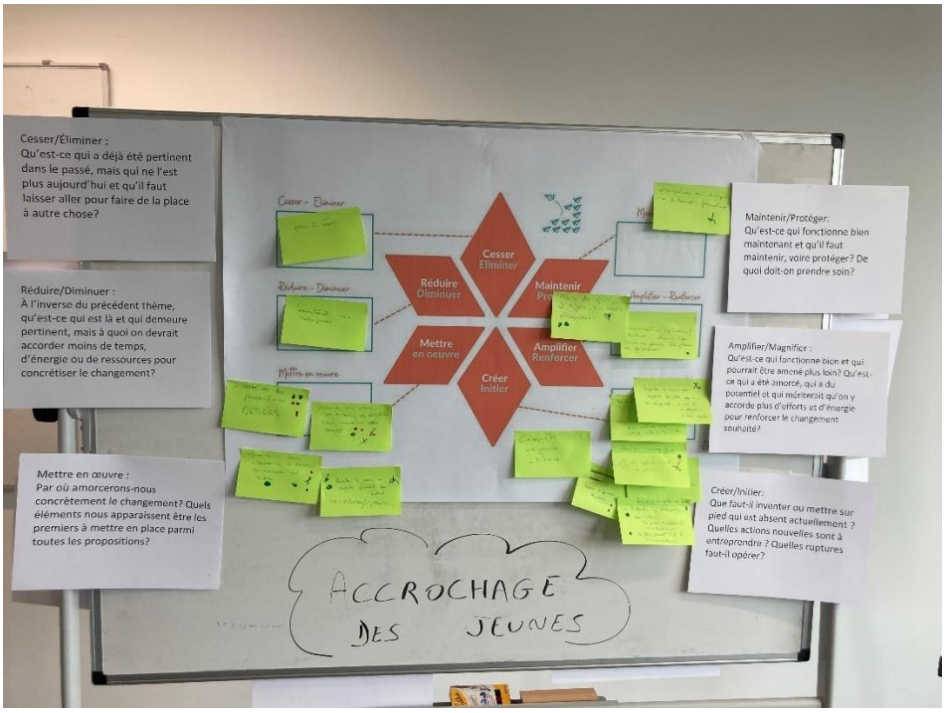
Par ailleurs, le problème de reconnaissance de la fonction des tuteurs est clairement souligné.

[2] 8h de formation : francophone – 24 h de formation : néerlandophone (mentorat = tutorat) – 36h de formation : germanophone.

Enfin, comment centraliser l'offre de formations au tutorat (Enseignement pour adultes, IFAPME, secteurs) pour permettre aux entreprises d'en avoir une meilleure visibilité ? Possibilité de s'en approprier le contenu ?

Workshop 3 – Impact de la formation tutorat sur l'accrochage des jeunes

Technique d'animation : étoile du changement



Dans ce workshop, les discussions ont finalement porté sur l'ensemble de la thématique de l'organisation des formations au tutorat.
Dans un premier temps, grâce à l'étoile et aux verbes qu'elle contient, chacun a pu s'exprimer concernant ce qui est :

A maintenir :

- Obligation de maintenir la mesure « avoir un tuteur » dans l'entreprise
- Protéger le statut
- La mesure « capacité » pour tous = 1 seul stagiaire.

A amplifier/renforcer :

- Plus de publicités, d'informations, la rendre obligatoire
- Les concertations opérateurs/tuteurs dans la mise en œuvre du plan de formation
- Partir des besoins des tuteurs : formation plus proche de leur réalité

A réduire/diminuer :

- Incitants aux entreprises

A supprimer :

- Prime tutorat

A créer :

- Que la capacité d'accueil du stagiaire soit normée pour tous les opérateurs = 1 seul stagiaire par tuteur par exemple. A ce jour, il n'y a aucun contrôle.
- Reconnaissance du rôle de tuteur (avantage) ou un label « Entreprise avec tuteurs formés »
- La possibilité que les organismes « refusent » qu'un tuteur formé soit reconnu tuteur (si on sent qu'il peut faire des dégâts).
- Un gros travail d'information sur les perspectives métiers (intérêt, carrière, sens, débouchés, …) est à réaliser.
- Mener des études statistiques sur l'accrochage dans les formations en tenant compte de l'ensemble des tuteurs.
- Accent à mettre sur l'approche psychopédagogique des tuteurs grâce à des outils
- Se poser la question du « lieu » de décrochage : école ou entreprise ?
- Formation des tuteurs obligatoire.

Dans un deuxième temps, chacun a pu donner de l'importance aux différentes réflexions formulées en lui attribuant des points. Les items ayant obtenus le plus de points sont les suivants et sont donc à mettre en œuvre en priorité.

A mettre en œuvre :

- Partir des besoins des tuteurs : formation plus proche de leur réalité
- Possibilité pour l'organisme de formation de refuser un tuteur
- Respecter la norme de capacité formative des secteurs (ex : 1 jeune par tuteur)
- Un gros travail d'information sur les perspectives métiers (intérêt, carrière, sens, débouchés, …) est à réaliser

Mot de clôture

Monsieur Alain Goreux, Directeur général de l'OFFICE Francophone de la Formation en Alternance :

Monsieur Alain GOREUX souhaite conclure cette matinée d'échanges en mettant en exergue quatre points principaux.

- Tout d'abord, il trouve nécessaire de positiver l'alternance. Accentuer le fait que l'alternance n'est pas uniquement destinée à un public en décrochage mais bien à tous ;
- Il relève l'idée du feedback positif et indique que celle-ci doit être à prôner ;
- Il soulève la question d'une formation actuelle proposée en « one shot ». Pourquoi ne pas proposer des *refresh* au moins une fois par an ? ;

Enfin, pour compléter les discours d'introduction des Présidents en début de matinée, il rappelle qu'en date du 26 septembre dernier, l'OFFA a été désigné par le gouvernement pour porter les actions en lien avec l'Alternance.

Le présent document et le travail réalisé en amont des workshops peuvent venir en appui des changements à mettre en œuvre en matière d'organisation de la formation au tutorat et soutenir tout projet qui viserait la valorisation de celle-ci.
D'autres aspects mériteraient une analyse plus approfondie : en période de pénurie de main d'œuvre, en quoi la formation au tutorat permet-elle de mieux accrocher les jeunes en alternance ?

Les IBEFE de Verviers, Liège et Huy-Waremme se tiendront informées des réformes en lien avec l'alternance qui sont en cours de réflexion.
Elles poursuivront leurs travaux selon les orientations choisies.