



Commission Consultative
Formation Emploi Enseignement

Avis N° 66

Adopté le 23 mai 2006

La formation, un défi à relever en région bruxelloise.

Avis d'initiative

La formation, un défi à relever en région bruxelloise

Au terme des séminaires qui ont impliqué l'ensemble des partenaires de nos deux commissions, CCFEE et BNCTO, plusieurs enjeux se dégagent de l'ensemble des débats. C'est pourquoi nous avons voulu les mettre en exergue et proposer ainsi aux signataires du C2E, quelques priorités dégagées par nos travaux. Elles visent à mettre au centre des mesures à prendre sur la région, la qualification des jeunes et la réduction des inégalités.

C'est pourquoi la CCFEE s'attache à formuler quelques propositions pour répondre à ces objectifs. Elles pourraient faire l'objet de débats à soumettre à la Conférence régionale et de suivi à nos travaux.

• **I. Les jeunes**

La formation qualifiante et l'emploi des jeunes sont des questions cruciales en RBC.

La proportion des jeunes en situation de chômage en Région bruxelloise est la plus élevée du pays. Les signataires du « Plan pour l'emploi des Bruxellois » : relèvent que les jeunes représentent : « 33% des 9.000 demandeurs d'emploi, un taux sans commune mesure avec celui de la Flandre (15%) ou de la Wallonie (22%). Ils représentent 30% des 60.000 chômeurs complets indemnisés bruxellois. » Le chômage est particulièrement important chez les jeunes ayant une faible qualification.

Ainsi le taux de chômage des jeunes ayant :

- au maximum le CEB est de 26,9% ;
- le certificat de secondaire inférieur est de 24,7%,
- le secondaire supérieur professionnel est de 24,9% alors que le chômage des universitaires est de 7,7%¹.

La priorité devrait être donnée à la formation qualifiante des jeunes.

Pour réduire cette situation d'inégalité face à l'accès à l'emploi, des accords entre les mondes de l'enseignement, de la formation d'une part, et ceux des entreprises d'autre part, doivent être pris en prolongement des débats menés durant les séminaires du mois de décembre 2005 sur :

- Les stages à effectuer en entreprise
- Le renforcement de l'alternance et le développement de passerelles
- Les équipements pour l'enseignement de qualification
- L'engagement des secteurs professionnels

1.1. Les stages

Même s'ils sont repris dans les grilles horaires des écoles au titre d'indispensable confrontation avec le monde du travail, les stages en entreprise au 3^e degré de l'enseignement qualifiant ne sont pas obligatoire dans toutes les options groupées, particulièrement dans les options où se retrouvent principalement les filles.

Tous les débats menés durant les séminaires ont mis l'accent sur l'importance des contacts à établir entre le monde de l'enseignement, de la formation et celui des entreprises, pour renforcer les processus de formation qualifiante. Il faudra donc redéfinir les formes de relations entre l'enseignement et les entreprises en prévoyant, par exemple, des

¹ Sources ORBEM 2003

protocoles d'accord entre les entreprises, le monde de l'enseignement et celui de la formation professionnelle.

Eu égard à la taille du tissu économique bruxellois, soit 33.000 entreprises répertoriées à l'Orbem, et au nombre des jeunes en formation qualifiante², soit plus de 13.000 jeunes, la moitié des employeurs, privé et public, devraient prendre en stage, en apprentissage ou en alternance³, un jeune par année !

Toute proposition d'accord entre les entreprises, le monde de l'enseignement et de la formation devrait aborder plusieurs questions telles :

- la stabilité des places de stages ouverts aux jeunes bruxellois par les entreprises qui se lancent dans de tels partenariats malgré les retournements de conjoncture (particulièrement dans les secteurs prioritaires ou dans les fonctions critiques),
- le niveau auquel ces partenariats doivent être structurés : soit, les fonds sectoriels, le secteur professionnel ou l'entreprise,
- le soutien conditionnel des pouvoirs publics,
- la répartition des jeunes entre les entreprises en tenant compte de leur taille et de leurs activités.
- La complémentarité entre les postes de stage et les postes en alternance

1.2. Le renforcement de l'alternance et le développement de passerelles

Le renforcement de l'alternance, en tant que méthode⁴ et système qui articule la formation et l'intégration dans l'emploi, mérite d'être appuyé par des mesures qui clarifient le rôle formatif de l'apprentissage en entreprise, pour les jeunes inscrits dans les CEFA et dans la formation des classes moyennes.

Celles-ci devraient être faire l'objet de mesures régionales d'appui, de promotion et de valorisation du parcours qualifiant des jeunes en Alternance. Ce qui implique de :

- définir un vrai statut de jeune en formation
- harmoniser le contrat d'enseignement et de formation en alternance valable pour les CEFA et pour la formation des classes moyennes
- mieux utiliser les alternatives qui permettent de consolider / parachever le parcours qualifiant des jeunes en entreprise par les mesures fédérales, communautaires et régionales (FPI, CPE, ACTIVA.....)
- prendre des mesures de soutien des trois partenaires de l'alternance : le jeune, l'opérateur de formation et l'entreprise.

Afin de renforcer et promouvoir le parcours qualifiant des jeunes en alternance, il faut établir des passerelles entre les opérateurs d'enseignement et de formation en :

- Se concentrant sur les deux acteurs principaux que sont les CEFA et la formation des petites et moyennes entreprises
- Clarifiant les champs : enseignement – formation
- Clarifiant les groupes cibles, et en révisant l'âge
- Identifiant des compétences et des modalités organisationnelles spécifiques ;
- Veillant à l'égalité de traitement de l'apprenant, à l'acquisition effective de compétences et de qualifications et à leur reconnaissance officielle et / ou valorisation reconnue.

Ceci nécessite, au regard de l'expérience antérieure et des mesures qui se prennent dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations (fédéral) et du Plan pour l'emploi (régional), de réactualiser l'Accord de Coopération de juin 1999⁵ en l'élargissant à toute la problématique des jeunes de l'enseignement qualifiant et en renforçant la présence des partenaires sociaux. Il faut donc :

² nos estimations : séminaire du 14 .12.05 « Redynamiser les dispositifs d'insertion dans l'entreprises »

³ Cependant, les stages des jeunes de l'enseignement qualifiant de plein exercice ne sont pas à confondre avec la formation en alternance. Dans le premier cas, le temps de présence en entreprise est relativement court et le jeune étudiant n'est pas rémunéré, dans le deuxième cas, le temps de présence en entreprise est important et le jeune perçoit une indemnité.

⁴ avis 68 du CEF

⁵ « Accord de coopération relatif à l'organisation de la formation en alternance, signé à Bruxelles, le 11 juin 1999 entre le Gouvernement de la Communauté française et le Collège de la Commission communautaire française

- Redéfinir et élargir les missions de la CCFEE sur l'alternance et ses articulations avec l'enseignement technique et professionnel
- Intégrer des représentants des Fonds sectoriels dans tout travail sur l'alternance et la formation des jeunes
- Elargir l'objet du travail du BPA⁶ à la problématique de l'éducation, de la formation et de l'emploi des jeunes à Bruxelles.
- Coordonner les activités en complémentarité avec celles du CZA, notamment par une convention qui définit les missions des uns et des autres ainsi que les actions à mener en commun, comme par exemple l'information.

La CCFEE plaide ainsi pour un protocole d'accord qui renforce les termes du C2E tout en instaurant l'équilibre entre enseignement – formation – emploi

1.3. Les équipements

Dans son avis rendu le 19 avril 2003⁷, la CCFEE relevait qu'il était impossible de soutenir l'ensemble de l'équipement de chaque école à la hauteur des évolutions technologiques. Seule une politique qui dépasse les réseaux permettrait d'investir dans les équipements techniques de manière rationnelle. Ceci implique qu'il y ait des partenariats consolidés entre les opérateurs d'enseignement et de formation, les opérateurs de formation professionnelle et les Fonds sectoriels par le biais des Centres de Référence (CDR). Des décisions prises par des gouvernements conjoints, Communauté française, le Collège de la Commission communautaire française et par le Gouvernement de la RBC, s'inscrivent dans cette optique.⁸

Par ailleurs, la problématique de l'équipement nécessaire à la formation professionnelle concerne davantage d'opérateurs que le seul enseignement de qualification. Le coût des investissements en matériel est tel que c'est l'ensemble de la formation professionnelle qui est concerné. Il faudra, à terme, trouver des réponses par l'investissement dans des équipements qui correspondent à l'activité économique de la Région et s'ajoutent aux Centres de Référence prévus pour cette législature.

Le coût des investissements requiert des réponses fondées sur une analyse rationnelle produite par le cadastre des équipements en cours de réalisation. Le cadastre devrait déboucher sur une dynamique de construction de projets d'équipement élaborés en relation avec les secteurs professionnels, l'enseignement secondaire, l'enseignement de promotion sociale et supérieur et les opérateurs de formation professionnelle. Ainsi le cadastre devrait reprendre également l'inventaire des équipements dont disposent l'EPS, les formations PME, celui des fonds sectoriels et des organismes de formation publics et conventionnés.

Le cadastre pourrait être l'occasion de mettre en réseau l'ensemble des moyens disponibles afin d'éviter le saupoudrage des investissements tout en garantissant l'équipement de base de chaque opérateur. C'est par la mise en réseau des équipements existants que la Région se dotera, entre autres, de réelles capacités de formation de pointe.

1.4. Engagement des secteurs professionnels

De nombreuses structures formelles et informelles de la concertation socioéconomique existent. Si les opportunités d'échanges ne manquent pas, les partenariats concrets et efficaces entre les mondes de l'enseignement, de la formation et de l'emploi restent trop peu nombreux.

L'emploi et la formation devraient faire l'objet d'engagements fermes de la part des secteurs. C'est à ce niveau que pourraient être discutés des accords relatifs à des questions comme le nombre de places de stage à dégager dans un secteur, en s'appuyant davantage sur les mesures et structures existantes.

Ces accords devraient déboucher sur un véritable partenariat qui comprendrait un certain nombre de clauses telles :

- Encouragement systématique de collaborations étroites entre un secteur et une ou plusieurs écoles, en matière d'équipements techniques et professionnels et d'accessibilité à ces équipements
- Etablissement d'un cadre mobilisant les interlocuteurs sociaux en vue d'articuler au mieux la formation et

⁶ avis CCFEE : « dispositif de formation en alternance mis en place en Région de Bruxelles-capitale dans le cadre de l'Arrêté du Gouvernement du 11 mars 2004 »

⁷ avis du 29 avril 2003

⁸ base de données sur l'offre de stage ; revalorisation des métiers ; appel à projet (RBC) pour les équipements de base.

l'insertion professionnelle.

- Inclusion de l'ensemble des opérateurs de formation, et particulièrement les classes moyennes et le secteur associatif
- Encouragement à l'engagement des interlocuteurs sociaux dans un projet d'entreprises, en tant que partenaires de la formation ».

• 2. La réduction des inégalités

Toute décision, tout plan d'action devrait inclure un volet concernant les actions à mener pour faire évoluer les mentalités, de l'école à l'entreprise. Les deux axes de travail repris dans les propositions suivantes ne sont pas exclusifs. D'autres inégalités persistent dans l'accès à la formation et à l'emploi pour certains publics, notamment les handicapés. Ceci devrait entre autre, être abordé par la suite.

2.1. Discrimination sur base de l'origine ethnique

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux et le gouvernement régional se sont engagés dans un processus d'information et de sensibilisation pour lutter contre la discrimination à l'embauche. Les débats menés au cours des séminaires ont montré le chemin à parcourir pour répondre à la demande d'emploi des populations issues de l'immigration, celles précisément qui font, plus que d'autres, l'objet d'une série de discriminations sur le marché du travail. Cet enjeu nécessite un engagement fort du politique et du monde économique et social particulièrement de la part des employeurs et des délégations syndicales dans les entreprises pour renforcer les initiatives régionales sur la diversité.

De même, l'association des organismes extérieurs à l'enseignement et du monde de l'enseignement est fondamentale pour réduire les inégalités dans l'apprentissage. Travailler avec les organismes de formation des adultes, notamment, « Lire et écrire », les Écoles de devoirs, est indispensable dans l'organisation de la formation de base. Les expériences menées par les ex-ZEP ont montré que les collaborations entre l'école et le monde extérieur sont importantes dans ce processus qui vise à réduire les inégalités.

Mais dans les faits, on constate malheureusement, que les discriminations existent toujours.

Certaines mesures pourraient renforcer les décisions prises sur la Région :

- Analyse périodique de la situation de l'emploi en RBC selon l'origine ethnique
- Analyse longitudinale de trajectoire
- Développement des cours de langue de qualité
- Cours sur l'histoire de l'immigration, des droits humains
- Associer tous les partenaires de la formation et de l'enseignement aux campagnes régionales d'information sur la lutte contre la discrimination en y impliquant davantage les médias.
- Contrôle via l'inspection sociale. Le contrôle passe par des sanctions aux employeurs ou aux intermédiaires de placement si un cas de discrimination est répertorié.
- Bonne application de la CCT n°38 sur le recrutement et la sélection des travailleurs.

2.2. Discrimination sur base du genre

Lorsqu'on parle de discrimination, il ne faut pas s'arrêter à la nationalité de la personne mais également à la discrimination de genre. En effet, une étude récente menée par l'Observatoire bruxellois sur « *la politique de l'emploi et de la formation professionnelle sous l'angle du genre* »⁹ nous montre qu'en matière de formation professionnelle, les femmes :

- Sont concentrées dans des secteurs particuliers (soins de santé, administration et services aux personnes)

⁹ « Politique de l'emploi et de la formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale sous l'angle du genre » Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications. Septembre 2005

- Suivent en moyenne un nombre inférieur de jours de formation que les hommes
- Trouvent plus souvent que les hommes des emplois après leur formation.

Plusieurs actions et décisions devraient être prises et menées dans l'immédiat. Elles sont reprises dans les avis rendus par la CCFFEE¹⁰ et le BNCTO dans le cadre de l'élaboration du Plan d'action que le CESRBC prépare. Nous n'en repreneons ici que les intitulés de l'avis :

- Transposition des directives européennes concernant l'égalité
- Analyse de l'évolution des orientations dans l'enseignement
- Augmentation de l'offre de formation
- Augmentation de l'accessibilité aux formations
- Valorisation de l'emploi de proximité
- Adopter un plan particulier pour le secteur public en RBC

2.3. Articulations d'actions entre les opérateurs de formation, d'enseignement et d'emploi.

- Etablir une coordination entre les lieux de concertation économique et social et de consultation en matière de formation, d'emploi et d'enseignement, et, les charger d'une expertise sur les discriminations ethniques et de genre.

• 3. Valorisation de métiers pédagogiques

Les accompagnateurs des CEFA, les délégués à la tutelle de la formation des petites et moyennes entreprises, les responsables de stage, les tuteurs/parrains, méritent d'être reconnus et soutenus par les pouvoirs publics. Lorsque le jeune est bien accompagné dans sa formation au sein de l'entreprise, il augmente ses chances de réussite dans son expérience professionnelle. Lorsque l'adulte en formation est accompagné de personnes responsables de son stage dans l'entreprise, celui-ci devient une véritable expérience professionnelle.

3.1. les accompagnateurs

Le rôle de l'accompagnateur, quelle que soit la terminologie utilisée pour le nommer, est une des clefs essentielles de la réussite d'une première expérience professionnelle ou d'une réorientation professionnelle. Ainsi le développement et la promotion de l'accompagnateur en entreprise nécessitent :

- Une plus grande visibilité des actions menées et une identification des compétences mises en œuvre ;
- Une reconnaissance du métier d'accompagnateur,
- La précision sur la durée de la mission et le champ de son intervention
- La validation de sa fonction dans le système de validation des compétences.
- Le renforcement de son rôle, quel que soit l'organisme de formation, CEFA, EPS, ISP, enseignement technique et professionnel, EFPME.

3.2. Les tuteurs

La prime tutorat de la RBC n'a pas rencontré de franc succès jusqu'à sa suppression dans le courant de l'année 2005 (23 primes ont été octroyées en 2003 et 15 en 2004). Son faible rendement semble s'expliquer pour 2 raisons :

- « La mesure s'inscrit dans un cadre extrêmement limité (prime de transition et convention emploi-formation) et

¹⁰ Avis sur l'emploi et la formation des femmes à Bruxelles
(Doc n°2005 – 040) janvier 2006

semble peu connue des entreprises.

- Le tuteur n'est pas à proprement parler un formateur mais davantage un coordinateur et un superviseur de la formation en entreprise. Il est dès lors difficile pour une entreprise, a fortiori de petite taille, de dégager une personne du temps de production pour assumer à la fois pour une fonction formatrice et de supervision. »¹¹

Actuellement, Bruxelles Formation propose aux entreprises des formations de tuteur. En 2005, ce programme de formation fut suivi par 27 personnes.

La loi du 23 décembre, publiée au Moniteur Belge du 25 décembre 2006, relative au pacte de solidarité entre les générations, comprend entre autres, des modifications sur l'apprentissage industriel et le tutorat qui sont à intégrer dans les prochaines réflexions préparatoires à la Conférence régionale.

Dans la révision d'un dispositif régional sur la fonction de tuteur, plusieurs questions doivent être traitées et inscrites dans ce dispositif :

- La définition du métier en fonction d'une série de variables propres à l'entreprise et au métier
- La définition de ses tâches et sa relation avec l'accompagnateur et le délégué à la tutelle
- Le rôle du travailleur-formateur en fonction des publics différents (jeune, DE, insertion, alternance, stage..)
- Les conditions nécessaires en terme d'expérience professionnelle et du nombre d'années d'expérience professionnelle
- Les compétences pédagogiques
- Le statut du tuteur
- Le rôle des interlocuteurs sociaux

Ces définitions devraient être reprises dans la convention signée entre les organismes de formation et l'entreprise et constituer la condition nécessaire au subventionnement des pouvoirs publics.

Afin de favoriser la participation des TPME à la mise en œuvre du tutorat, il est proposé de soutenir les possibilités de créations de pools d'employeurs sur le modèle des groupements d'employeurs. Ceci pourrait se faire sur des projets d'accueil à l'alternance, aux stages et au tutorat.

¹¹ CCFEE, « Etude exploratoire du dispositif « agrément et prime » des filières de formation en alternance à Bruxelles », CCFEE, Mars 2006, p16

• 4. Un état des lieux régulier

Un système de recueil de données et d'informations¹² relatives à l'ensemble des secteurs (enseignement, formation et emploi) est une des conditions utiles à la construction de partenariats efficaces entre les différents acteurs.

Et pourtant malgré l'importance déclarée, par tous les opérateurs de formation et d'enseignement, sur la nécessité de construire une base de données commune à l'enseignement et la formation professionnelle en RBC, il n'a pas encore été possible d'œuvrer à sa réalisation tant de la part des francophones siégeant à la CCFEE que de la part des Néerlandophones. En l'absence de cet « Etat des lieux » récurrent, les analyses et études prennent un temps considérable pour collecter l'information avant de passer à l'analyse.

Il est ainsi problématique :

- D'analyser l'offre de formation dans sa relation avec l'évolution des métiers et des publics
- De veiller à une meilleure intégration de l'expertise des différents opérateurs dans les études pour suivre concrètement l'évolution des métiers
- De faire une étude plus poussée sur l'offre de formation en langues et ainsi analyser les écarts entre les exigences linguistiques à l'embauche et les besoins linguistiques réels dans la fonction exercée.
- D'analyser la relation entre les différents publics et l'offre de formation.

Au regard de « l'Etat des lieux ¹³ » réalisé par Claire de Brier pour le compte de la CCFEE, et des recommandations méthodologiques formulées dans l'étude, il est indispensable d'élaborer un système de recueil de données et d'informations commun à la formation professionnelle (Bruxelles Formation, ISP, classes moyennes) et à l'enseignement (EPS, CEFA, enseignement technique et professionnel) à partir duquel un « Etat des lieux » de la formation professionnelle en Région bruxelloise pourrait être réalisé régulièrement.

• 5. L'apprentissage des langues

Des trois Régions du pays, c'est en RBC que la demande d'apprentissage du Français ou du Néerlandais en tant que langue étrangère est la plus importante.

Et pourtant un nombre important de demandeurs d'emploi ne répondent pas aux exigences de maîtrise du néerlandais et du français (voire de l'anglais), formulées par les employeurs. L'enjeu de l'apprentissage des langues à Bruxelles est donc de permettre à un plus grand nombre de DE d'accéder aux emplois bruxellois, mais aussi aux emplois disponibles en Flandre

Pour répondre à l'importance de cette demande, l'offre de formation en langues a augmenté ces dernières années et différents opérateurs ont pris de nouvelles initiatives (le Centre langues de Bruxelles Formation, le chèque langues de l'Orbem, et la coordination d'initiatives décentralisées assurée par la Maison du Néerlandais.

Cette offre est restée peu visible et surtout, elle n'a pas été coordonnée entre les deux communautés. Pour que la coordination entre les différents organismes soit efficace, chaque formateur devrait savoir exactement où en est l'apprenant, quand il intervient dans le cursus de formation. Or actuellement, les différents opérateurs ne parlent pas des personnes et des besoins dans les mêmes termes, en matière de compétences acquises.

Pour pallier à ces lacunes, pour augmenter les possibilités des demandeurs d'emploi d'accéder à l'emploi, il est nécessaire d'étendre les collaborations entre francophones et néerlandophones de la RBC, en :

- mettant en œuvre l'accord de coopération sur la mobilité par la mise en place du Comité sur Bruxelles
- regroupant l'information sur toutes les actions d'apprentissage des langues
- créant un portail informatique regroupant toutes les informations utiles : cours, examens, formations, littérature professionnelle, cartographie de l'offre de formation en langues.
- structurant un réseau d'organismes de formation
- étudiant la faisabilité d'une mise en commun de certains moyens disponibles sur Bruxelles au point de vue

¹² Il s'agit de transformer des données bruts en données utilisables

¹³ « Etat des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles 1999-2000 » Claire de Brier-Alice Legrain Bruxelles Février 2001. Depuis sa publication, l'étude a été téléchargée à plus de 4000 reprises.

financement, infrastructure et personnel

- valorisant les chèques langues tant pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs en mobilité professionnelle

• 6. Les partenariats

Pour rencontrer les particularités bruxelloises,¹⁴ il faut un encadrement spécifique qui associe tous les acteurs.

Plus globalement, les partenariats entre les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'enseignement doivent être approfondis, systématisés, concertés et soutenus par les pouvoirs publics. Il faut y préciser l'engagement des entreprises ainsi que leur participation aux processus de formation.

Le renforcement de la compétence des individus, la garantie de la qualité de la formation et la reconnaissance des cursus de formation qualifiante nécessitent des partenariats dans lesquels les missions et responsabilités des uns et des autres sont définis et évalués en commun.

• 7. Conclusions et perspectives.

Ainsi les participants à cette réflexion en appellent-ils à des concertations entre la Région, la Commission communautaire française et les deux Communautés Française et Flamande et l'Etat fédéral, qu'il s'agisse d'accords à prendre entre les secteurs professionnels et les Communautés pour l'extension des stages dans les entreprises, ou encore d'un accord entre les secteurs professionnels et la Région sur les stages et le développement de l'alternance, ou encore entre la COCOF et les secteurs professionnels sur le soutien au rôle pédagogique du tuteur au sein des entreprises, ou d'accords sur les équipements techniques et technologiques accessibles à l'enseignement.

Plusieurs questions soulevées durant les séminaires appellent des travaux futurs.

Ainsi en est-il de la modularisation parce qu'elle favorise les passerelles entre l'enseignement, l'EPS, les classes moyennes et la formation professionnelle et ouvre à chaque individu des possibilités d'accès à la certification, de reprise d'un parcours de formation interrompu ou encore d'ouverture à d'autres filières de formation

De même, la nécessaire transparence des systèmes de qualifications permettant aux étudiants et aux stagiaires de capitaliser leurs acquis; l'exigence d'une offre de formation modularisée permettant un parcours de formation adapté aux besoins de l'utilisateur et des entreprises; et d'une manière générale, une meilleure lisibilité des partenariats entre les opérateurs, exigent la création d'un véritable espace de confiance entre les partenaires de l'emploi, de la formation et de l'enseignement.

Dans ce contexte, compte tenu également de l'élaboration d'un cadre européen des qualifications, seul le développement d'une politique d'assurance qualité concernant l'articulation emploi-formation-enseignement permettra de créer cet espace - et ce contrat - de confiance entre les acteurs concernés, dans l'intérêt des usagers-citoyens.

¹⁴ en annexe tableaux 1 sur les redoublants et 4 sur les élèves à l'heure. Tableaux réalisés à partir des données statistiques ETNIC du Ministère de la Communauté française 2002-2003 : en 5^{ème} technique et artistique de qualification, 28,29% des jeunes sont redoublants, en professionnel 24,27 pour la RBC ; en Région wallonne, ils sont respectivement : 24,47 et 18,13