



**ETUDE DES TRAJECTOIRES DES JEUNES DANS
LES DISPOSITIFS BRUXELLOIS FRANCOPHONES
D'ALTERNANCE**

Rapport Final

Novembre 2014

Commanditaires :

Région de Bruxelles Capitale

Fédération Wallonie Bruxelles

Bruxelles-Formation

efp/SFPME

Conseil Zonal de l'Alternance

Commission Consultative Formation Emploi Enseignement

Table des matières

A. Introduction	1
B. Description des dispositifs bruxellois francophones d'alternance	2
1. <i>Introduction</i>	2
2. <i>Les Centres d'Education et de Formation en Alternance (CEFA)</i>	3
2.1. Structure du dispositif bruxellois.....	4
a) Composition d'un CEFA	4
b) Les CEFA bruxellois	4
c) Le Conseil Zonal de l'Alternance.....	5
2.2. Organisation de la formation	5
a) Les modalités d'enseignement	5
b) Les conditions d'admission	6
c) L'organisation de la formation	6
2.3. Module de formation individualisé	7
2.4. Encadrement	7
a) Au CEFA.....	7
b) En entreprise	8
2.5. Évaluation et certification	8
2.6. Statuts du jeune en CEFA.....	9
a) La CISP (Convention d'Insertion Socioprofessionnelle)	9
b) Le CAI, contrat d'apprentissage industriel	9
c) Le contrat de travail pour employé / ouvrier	10
d) La Convention de Premier Emploi (CPE de type II).....	10
2.7. Les formations en CEFA	10
a) Le plan de formation.....	10
b) L'offre de formation	11

3.	<i>L'Espace Formation Petites et moyennes entreprise (efp)</i>	13
3.1.	Organisation institutionnelle	13
a)	L'Asbl « Espace Formation PME » (efp)	13
b)	Le Service de Formation pour les petites et moyennes entreprises (SFPME)	14
c)	L'Institut de formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprise - ALTIS.....	14
3.2.	Organisation de la formation	15
a)	Les différents stades de formation	15
b)	Les conditions d'admission	15
c)	L'organisation de la formation	16
d)	L'encadrement.....	17
e)	L'évaluation et la certification	17
3.3.	Obligation/non obligation de stage, contrats, et différents statuts des auditeurs.....	18
a)	En apprentissage :	18
b)	En formation chef d'entreprise	20
3.4.	Les formations	22
a)	Structuration des formations	22
b)	L'offre de formation de l'efp/SFPME :	22
C.	Etat des connaissances avant le moment de l'étude.....	26
1.	<i>Suivis longitudinaux des parcours en alternance</i>	27
2.	<i>L'étude CEHR</i>	27
3.	<i>Suivi des jeunes en formation en alternance en région wallonne</i>	28
4.	<i>La méthodologie cadastre des sortants</i>	32
5.	<i>Acteurs et logiques d'action dans l'alternance</i>	34
D.	Etude des parcours des jeunes.....	38
1.	<i>Méthodologie</i>	38
1.1.	Définition de la population de référence.....	38

a)	Convention sur la population de référence	38
b)	Période d'observation.....	39
1.2.	La base de données.....	40
a)	Constitution d'une base de données unique à partir de celles des opérateurs	40
b)	Présentation des bases de données des opérateurs.....	41
c)	Nettoyage, recodage des variables et détermination de la période d'alternance	47
1.3.	Couplage des données avec celles de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.....	48
a)	Objectifs.....	48
b)	Sélection des variables	49
1.4.	Analyse qualitative : entretiens individuels.....	49
a)	Objectifs de l'analyse qualitative	49
b)	Présentation de l'échantillon	50
c)	Déroulement des entretiens et guide d'entretien	51
2.	<i>Résultats</i>	52
2.1.	Précautions et méthode	52
2.2.	Profils de jeunes en alternance	53
a)	Les jeunes des CEFA.....	53
b)	Les jeunes de l'efp	55
c)	Partie qualitative sur les profils et historique scolaire	84
2.3.	Trajectoires des jeunes au sein des dispositifs.....	87
a)	Trajectoires des jeunes au sein des CEFA bruxellois ProEco.....	87
b)	Trajectoires des jeunes au sein du CEFA RG	90
c)	Trajectoires des jeunes au sein de l'efp.....	92
d)	Passages entre les dispositifs de formation en alternance à Bruxelles	123
e)	Partie qualitative sur les motivations du choix de la formation, les trajectoires dans la formation, et sur le vécu de la formation	135
2.4.	L'entrée sur le marché du travail (couplage avec la BCSS)	143
a)	Les trajectoires des jeunes des CEFA ProEco sur le marché du travail	143

b) Entrée des jeunes efp sur le marché du travail.....	154
c) Partie qualitative sur les trajectoires post-formation	163
E. Conclusion	166
F. Annexes	174
1. <i>Description des variables employées, calculs sur les variables et nomenclatures d'origine ou recodées, par base de données</i>	<i>175</i>
2. <i>Guide d'entretien utilisé pour le volet qualitatif</i>	<i>208</i>
2.1. Profil du public	208
2.2. Histoire scolaire	208
2.3. Motivation du choix de la formation en alternance	208
2.4. Trajectoires dans la formation	209
2.5. Vécu de la formation	209
2.6. Trajectoires post-formation (devenir 12/24 mois après la sortie du dispositif)	209
3. <i>Tableau des personnes interrogées dans la partie qualitative</i>	<i>210</i>
4. <i>Liste des personnes interrogées dans la partie qualitative</i>	<i>212</i>
5. <i>Tableaux des résultats de recherche</i>	<i>213</i>
6. <i>Variables envoyées à la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale en vue du couplage</i>	<i>239</i>
6.1. Pour les CEFA ProEco	239
6.2. Pour la base de données Gestion Tutelle	240
6.3. Pour la base de données Merlin CE	241
G. Bibliographie	242

A. Introduction

Le rapport final rassemble tous les travaux de recherche réalisés dans le cadre de la convention passée avec l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et présente les principaux résultats engrangés. Il a été coréalisé par les chercheurs de METICES-ULB et le Secrétariat de la CCFEE.

Pour rappel, la recherche commanditée vise à décrire l'ensemble de la population fréquentant à un titre ou à un autre les dispositifs d'alternance et à effectuer un suivi longitudinal de différentes cohortes de jeunes dans les dispositifs de formation et à leur sortie de ceux-ci, particulièrement lors de leur première insertion dans l'emploi, afin de décrire leurs parcours et mieux les comprendre.

Un rapport intermédiaire a fait l'objet d'une présentation et d'une discussion lors du premier Comité d'accompagnement. Ce rapport était centré sur l'analyse des données disponibles auprès des opérateurs de formation en alternance et tentait d'examiner sur quelles bases il serait possible de concrétiser les propositions méthodologiques initiales destinées à répondre aux objectifs de la recherche.

Le rapport final est structuré en quatre grandes parties incluant de manière complémentaire une approche quantitative et qualitative.

Une première partie présente de manière détaillée la description des dispositifs bruxellois francophones d'alternance en distinguant les Centres d'éducation et de formation en alternance (CEFA) et l'Espace Formation Petites et Moyennes Entreprises (efp).

La deuxième partie est consacrée à l'état des connaissances relatives à la formation en alternance précédant la recherche.

L'étude des parcours des jeunes constitue le cœur de la recherche et s'articule autour d'une approche méthodologique, la présentation des résultats et la formulation de constats et recommandations. Les résultats concernent trois dimensions principales de l'étude : les profils des jeunes en alternance, leurs trajectoires au sein des dispositifs et l'entrée sur le marché du travail.

Enfin, la quatrième et dernière partie du rapport final synthétise les principaux apports de la recherche et présente les conclusions.

B. Description des dispositifs bruxellois francophones d'alternance¹

1. Introduction

Pour alimenter la réflexion sur ce qu'on entend par « alternance », il est utile de reprendre les termes de l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles le 24 octobre 2008 entre la Communauté Française, la Région Wallonne et la Communauté Communautaire Française, tout en soulignant que cet Accord n'entrera en vigueur qu'à partir de septembre 2015² et que ses définitions ne reprennent pas l'ensemble des jeunes qui font l'objet de l'étude. Selon ce nouveau texte qu'il reste à opérationnaliser, la formation en alternance est

« la formation professionnelle qui combine une formation pratique en milieu de travail et une formation auprès d'un opérateur de Formation en alternance portant sur des matières générales et professionnelles et qui s'organise dans le cadre d'un partenariat entre un opérateur de formation ou d'enseignement, un apprenant en alternance et une entreprise, selon des modalités précises en termes de durée de formation, de reconnaissance de la formation acquise, de certification (...), d'encadrement, de rétribution et de droits sociaux »³.

L'Article 1^{er} - § 1^{er} de cet Accord de coopération reprend également les définitions précises suivantes :

2° « opérateurs de Formation en alternance » :

- a) tout Centre d'Education et de Formation en Alternance visé par le décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance, ci-après dénommé : « CEFA »;
- b) l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises et le Service Formation PME créé au sein des Services du Collège de la Commission communautaire française et leurs réseaux de centres de formation conformément à l'accord de coopération conclu le 20 février 1995 tel que modifié par l'accord de coopération du 4 juin 2003, ci-après dénommé : « IFAPME » et « SFPME »

3° « apprenant en alternance » :

- a) soit le jeune inscrit dans une formation qui répond à l'obligation scolaire à temps partiel, visée à l'article 1^{er} § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 29 juin 1983 concernant l'obligation scolaire,
- b) soit le jeune âgé de plus de 18 ans et de moins de 25 ans; et qui commence une Formation en alternance auprès d'un des opérateurs de Formation en alternance visés au 2°, conclut un contrat d'alternance tel que visé au 7° et effectue une formation en entreprise telle que visée au 4°;

4° « entreprise » : toute personne physique ou morale de droit privé ou de droit public qui accueille un apprenant en alternance dans les liens d'un contrat d'alternance tel que visé au 7°;

5° « référent » : le délégué à la tutelle relevant de l'IFAPME ou du SFPME, le coordonnateur, l'accompagnateur ou tout membre du personnel du CEFA, chacun pour ce qui le concerne, qui remplit les missions visées au paragraphe 2;

¹ Ce descriptif s'appuie sur Allinckx, I., *La Formation en Alternance à Bruxelles. Rapport de synthèse*, CCFEE, Bruxelles, février 2011

² Les décrets de la FWB et de la COCOF, et accords de coopération précédents, restent donc les seules bases légales en vigueur (voir plus loin pour chacun des opérateurs).

³ Accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu le 24 octobre 2008 entre la CFWB, la Région Wallonne et la COCOF

6° « tuteur » : la personne désignée au sein de l'entreprise comme responsable, au sein de celle-ci, de la formation et de l'accompagnement d'un apprenant en alternance, conformément au paragraphe 3;

7° « contrat d'alternance » : le contrat qui peut être conclu à tout moment de l'année de formation et qui règle, selon les modalités visées à l'article 2, les droits et obligations de l'apprenant en alternance et de l'entreprise et qui est accompagné d'un plan de formation tel que détaillé au paragraphe 4. »

On peut définir l'alternance comme une méthode pédagogique qui se fixe comme finalité l'apprentissage d'un métier par une articulation constante entre la formation pratique en milieu professionnel et la formation générale, théorique et pratique, en centre de formation (efp) ou en établissement scolaire (CEFA)⁴.

À Bruxelles, la formation en alternance est dispensée par deux types d'opérateurs: d'une part, les cinq Centres d'Éducation et de Formation en Alternance (CEFA), sous la tutelle de la Communauté française et d'autre part, l'Espace Formation des Petites et Moyennes Entreprises (efp), sous tutelle d'un service à gestion séparée intégré au sein de la Commission communautaire française depuis 2003.

Ces deux structures ont chacune un cadre légal distinct qui définit leurs missions et leurs modalités organisationnelles. A l'avenir, elles seront amenées à évoluer au sein d'un nouveau cadre commun, l'Office Francophone de la Formation en Alternance⁵.

2. Les Centres d'Éducation et de Formation en Alternance (CEFA)

Les CEFA sont le résultat d'un aménagement de l'espace scolaire suite à la prolongation de l'obligation scolaire en 1984. Conscientes du fait que l'école à temps plein ne pouvait convenir à tous les jeunes, les autorités compétentes ont mis en place des Centres d'Éducation à Horaire Réduit (CEHR) pour accueillir les jeunes de 15 à 18 ans qui souhaitent suivre une scolarité à temps partiel et se préparer à exercer un métier. Les fondements de l'enseignement en alternance sont posés.

Progressivement, l'idée d'horaire réduit fait place à celle d'une alternance : désormais, en plus de la scolarité à temps partiel, un volet de formation en entreprise devient obligatoire à la qualification des jeunes. L'alternance au niveau scolaire connaît ensuite d'autres aménagements essentiels (la création de la Convention d'Insertion Socio-Professionnelle, la délivrance de certificats identiques à ceux du plein exercice, les différentes modalités d'enseignement en alternance, etc). Aujourd'hui, l'enseignement en alternance est envisagé comme une alternative pédagogique aux filières de l'enseignement de plein exercice, avec des avantages et des exigences propres. Dans toute la Communauté Française, on compte aujourd'hui 43 CEFA.

⁴ Pour une définition plus exhaustive, voir l'Avis n°68 du Conseil de l'Enseignement et de la Formation, <http://www.cef.cfwb.be/index.php?id=4260#c7799>,pg1

⁵ Accord de coopération-cadre relatif à la formation en Alternance, conclu à Bruxelles le 24 octobre 2008 entre la CFWB, la Région Wallonne et la COCOF.

2.1. Structure du dispositif bruxellois

a) Composition d'un CEFA

Un CEFA a son siège administratif dans un établissement d'enseignement de plein exercice, « établissement siège », auquel d'autres établissements d'enseignement secondaire ordinaire, spécialisé ou établissements de promotion sociale, les « établissements coopérants », peuvent s'adjoindre.

Un CEFA est donc *une structure commune à plusieurs établissements*⁶ d'enseignement secondaire de plein exercice organisant au 2^{ème} et au 3^{ème} degré :

- de l'enseignement technique de qualification (uniquement au 3ème degré)
- de l'enseignement professionnel (aux 2ème et 3ème degrés)
- de l'enseignement spécialisé de 3ème phase

Chaque CEFA est dirigé par un *Conseil de Direction* composé du chef de l'établissement siège (qui en est le Président), du Coordonnateur du CEFA et, le cas échéant, des chefs d'établissements coopérants. Outre l'organisation pratique du CEFA (répartition des périodes des professeurs, gestion des ressources matérielles et financières), le Conseil de Direction décide des formations qui sont organisées au CEFA et dans ses éventuelles implantations.

Les missions des CEFA sont définies par le Décret Missions du 24 juillet 1997 ; précisées et organisées concrètement à travers le Décret du 19 juillet 2001 qui positionne, en outre, clairement l'alternance dans l'enseignement secondaire qualifiant, avec la possibilité, sous certaines conditions, d'obtenir les mêmes qualifications et certifications que dans le plein exercice.

b) Les CEFA bruxellois

Tel que prévu dans le Décret de 1991, il y a 5 CEFA à Bruxelles. Chacun est rattaché à un établissement d'enseignement de plein exercice et dépend d'un des réseaux d'enseignement :

Communauté Française	- CEFA de Laeken
Enseignement officiel provincial et communal (CPEONS)	- CEFA de la Ville de Bruxelles - CEFA de Saint-Gilles
Enseignement libre confessionnel (SeGEC)	- CEFA d'Anderlecht - CEFA d'Ixelles/Schaerbeek

⁶ Un CEFA peut, toutefois, ne comporter qu'un seul établissement

c) Le Conseil Zonal de l'Alternance

Il existe, en outre, depuis le Décret de 2001, un Conseil Zonal de l'Alternance (CZA), instance inter-réseaux représentant les CEFA d'une même zone. Ce conseil est l'interlocuteur privilégié entre les CEFA et les entreprises de la zone. De ce fait, il est, entre autre, chargé de coordonner la recherche de contrats et de conventions avec les entreprises.

Le CZA est composé des coordonnateurs et de deux représentants de chaque CEFA de la zone, d'un représentant de la Fédération des associations de parents de l'enseignement officiel, d'un représentant de l'Union des fédérations des associations de parents de l'enseignement catholique, et de deux représentants de chaque syndicat.

2.2. Organisation de la formation

a) Les modalités d'enseignement

Les formations sont organisées selon trois modalités appelées en référence au numéro de l'article les définissant dans le Décret Missions. Ainsi, les jeunes sont amenés à suivre des formations sous la modalité

- « article 49 » : la formation vise les mêmes objectifs et compétences que dans l'enseignement de plein exercice. Les programmes des cours, les examens et les épreuves de qualifications portent sur les mêmes matières, sont organisés de façon similaire et donnent accès, en cas de réussite, aux mêmes certifications que le plein exercice (CE6P, CQ6, CQ7) En fin de parcours, les jeunes peuvent par ailleurs obtenir le CESS, après la réussite d'une 6^{ème} année s'ils sont dans un cursus en technique de qualification ou d'une 7^{ème} année s'ils sont dans le circuit professionnel. Les formations organisées en article 49 ont lieu aux 2^{ème} et 3^{ème} degrés de l'enseignement professionnel et au 3^{ème} degré de l'enseignement technique.
- « article 45 » : la formation vise des qualifications spécifiques à l'alternance, au travers d'un cursus s'étalant sur le temps nécessaire au jeune pour acquérir les compétences visées (généralement deux ans). Ce cursus comprend des cours généraux et humanistes dont la finalité est principalement pratique et axée sur un métier. En cas de réussite du cursus, les jeunes obtiennent une certification de qualification spécifique (CQS). Les formations organisées en article 45 sont prévues pour les 2^{ème} et 3^{ème} degrés de l'enseignement professionnel.
- « article 47 » : la formation est adaptée aux jeunes provenant de l'enseignement spécialisé de forme 3⁷.

⁷ Décret de la Fédération Wallonie-Bruxelles portant diverses dispositions en matière d'enseignement en alternance, d'enseignement spécialisé et d'enseignement de promotion sociale, 26 mars 2009, Mon. B. 10 juillet 2009.

b) Les conditions d'admission

On distingue les conditions générales en termes d'âge et de statut, notamment, des conditions de niveaux d'études, selon le type de formation suivie (Articles 45, 47 ou 49).

De manière générale, l'alternance organisée par les CEFA est accessible :

- aux jeunes de 15 ans accomplis qui ont déjà fréquenté régulièrement 2 années d'enseignement secondaire
- aux jeunes âgés de 16 ans à 18 ans, sans conditions,
- aux majeurs qui ont eu 18 ans dans l'année de leur inscription,
- aux jeunes de 18 à 20 ans, pour autant qu'ils aient conclu un contrat avec une entreprise,
- aux jeunes de 21 à moins de 25 ans pour autant qu'ils soient inscrits dans un CEFA avant le 1^{er} octobre de l'année civile de leurs 21 ans et qu'ils aient conclu un contrat avec une entreprise.

Dans le respect de ces conditions, tout jeune peut s'inscrire dès le 2^{ème} degré dans une formation organisée en article 45, 47 ou 49.

Les conditions d'accès à chacune des années d'étude organisées en article 49 sont identiques à celles de l'enseignement de plein exercice, sous réserve, concernant l'accès à la 3^{ème} P, que le jeune ne soit plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein. Ainsi, pour accéder à une année spécifique de formation, le jeune devra démontrer la réussite de l'année scolaire précédente, que ce soit en plein exercice ou en alternance.

L'inscription des élèves peut être reçue toute l'année. En vue de garantir la sanction des études, si le jeune s'inscrit en cours d'année dans une formation en article 49, la partie d'année scolaire non suivie doit faire l'objet d'une dérogation.

c) L'organisation de la formation

La formation en établissement scolaire, qui se compose de cours généraux (mathématiques, français, etc.) et des cours de technique et pratique professionnelle (relatifs à la profession choisie) sont dispensés à raison de 600 périodes de 50 minutes⁸ réparties sur 20 semaines par an.

Ce programme est complété par une formation pratique en entreprise de minimum 600 heures réparties, elles aussi, sur un minimum de 20 semaines par an. S'il n'est pas possible que le jeune suive 600 heures de formation pratique en entreprise, des périodes de formation professionnelle doivent être organisées par le CEFA afin de combler les périodes manquantes. Toutefois, le nombre d'heures

⁸ En article 45 : 15h de cours : 9h de cours « technique et pratique professionnelle », qui dépendent de l'option de base choisie, et 6h de cours généraux : 2h de français, 2h de math, 2h de science-économie/gestion.
En article 49 : 16h de cours : 8h de cours « technique et pratique professionnelle » et 8h de cours généraux : 2h de français, 1h d'histoire, 1h de géographie, 2h de gestion, 2h au choix (1h de renforcement en français et 1h en math).

passées en entreprise ne peut pas être inférieur à 300 par année de formation au 2^{ème} degré, et 450 par année de formation au 3^{ème} degré.

Dans la pratique, cela correspond, généralement, à 2 jours par semaine passés au CEFA pour 3 jours par semaine passés en entreprise.

L'année de formation peut se dérouler en fonction du calendrier scolaire ou être organisée selon d'autres modalités. La mise en place de la Certification par Unité (CPU), rendue obligatoire pour 3 sections⁹ depuis septembre 2012, modifie par exemple substantiellement l'organisation de la formation.

2.3. Module de formation individualisé

Ce(s) module(s) s'adresse(nt) aux jeunes en obligation scolaire qui entrent dans les conditions d'admission du CEFA mais n'ont pas encore fixé leur choix d'orientation ou ne sont pas encore prêts, pour différentes raisons, à intégrer le monde de l'entreprise.

Le MFI vise différents objectifs :

- mettre à niveau les connaissances de base (mathématiques et français) ;
- élaborer un projet de vie et de formation ;
- se familiariser aux règles de vie commune au CEFA et dans la société ;
- s'orienter vers un métier ;
- acquérir les compétences minimales nécessaires pour accéder à la formation en entreprise.

2.4. Encadrement

a) Au CEFA

Les accompagnateurs sont des acteurs clef de l'alternance. Ils assurent l'aide à la recherche de stages et de contrats ; veillent au suivi administratif du jeune, à la bonne exécution du contrat et à la concordance entre le stage et la formation. Ils développent les contacts avec les associations professionnelles et les milieux socio-économiques locaux et régionaux et prennent toute initiative de nature à favoriser le développement social et culturel de l'élève.

En moyenne un accompagnateur en CEFA gère une vingtaine de dossiers et est spécialisé dans un ou plusieurs secteurs d'activités.

Le centre PMS relié au CEFA joue également un rôle important dans l'encadrement des jeunes. Il prend en charge l'accompagnement social du jeune, l'aidant dans son choix d'orientation professionnelle et le guidant dans son intégration des réalités de la vie active. Le centre PMS est également le lieu où le

⁹ Technicien-ne automobile, mécanicien-ne automobile et esthéticien-ne

jeune peut confier ses éventuelles difficultés personnelles, qu'elles soient liées à sa formation ou non, ses éventuelles difficultés familiales, etc.

Les accompagnateurs et les centres PMS travaillent en étroite collaboration avec l'équipe éducative afin de permettre aux jeunes de terminer avec succès leur formation, tant en établissement scolaire qu'en entreprise, dans les meilleures conditions possibles.

b) En entreprise

Lors de son arrivée en entreprise, le jeune est confié aux bons soins d'un tuteur.

Celui-ci est un professionnel actif, répondant à plusieurs exigences légales¹⁰, qui est désigné au sein de l'entreprise pour encadrer le jeune pendant toute sa formation. Le tuteur a pour tâche de transmettre son savoir théorique et pratique en accordance avec le plan de formation du jeune. Des contacts réguliers entre le tuteur en entreprise et l'accompagnateur du jeune permettent une grande cohérence entre la formation en établissement scolaire et la formation en entreprise.

2.5. Évaluation et certification

Pour les cours généraux et techniques, l'évaluation a une forme tout à fait scolaire. Elle se rend plus pratique pour le volet professionnel, se traduisant généralement par plusieurs épreuves devant un jury de qualification. Ces deux formes d'évaluation donnent lieu à deux types de certification : une certification d'enseignement et une certification de qualification.

Par ailleurs, ces certifications, qu'elles soient d'enseignement ou de qualification, sont spécifiques à la modalité dans laquelle la formation est organisée. Cela peut se résumer de la façon suivante¹¹ :

	Professionnel		Technique
	Art 45	Art 49	Art 49
2 ^{ème} degré	CQS ACP	CES2D	-
3 ^{ème} degré	CQS	CE6P CQ6	CESS CQ6
7 ^{ème} année	-	CESS CQ7	CQ7
7 ^{ème} complémentaire	-	Attestation de compétences complémentaires	Attestation de compétences complémentaires

¹⁰ Le tuteur en entreprise doit avoir au minimum 25 ans et avoir au minimum 7 ans d'expérience professionnelle

¹¹ Tableau issu du *Guide de la formation et de l'enseignement en alternance* publié par le SIEP

Légende :

Les certificats d'enseignement :

- CESDD : Certificat d'enseignement secondaire de 2^{ème} degré
- CE6P : Certificat d'enseignement de 6^{ème} année professionnelle
- CESS : Certification d'enseignement secondaire supérieur

Les certificats de qualifications :

- CQS : Certificat de qualifications spécifiques
- CQ6/7 : Certificat de qualification de 6^{ème} – 7^{ème} années

2.6. Statuts du jeune en CEFA¹²

L'alternance organisée en CEFA est basée sur une relation triangulaire. Le jeune (ou son représentant légal), l'entreprise et la direction de l'établissement scolaire s'engagent contractuellement pour que le jeune acquière les compétences nécessaires à sa qualification professionnelle.

Différentes formes de contrats sont utilisées pour l'alternance organisée en CEFA :

a) La CISP (Convention d'Insertion Socioprofessionnelle)

La CISP est conclue entre l'employeur, le jeune et un CEFA. Cette convention, destinée uniquement aux opérateurs de l'enseignement en Communauté française, est réservée aux jeunes en obligation scolaire à temps partiel, de 15 à 18 ans et doit être conclue avant le 31 décembre de l'année où le jeune atteint 18 ans.

D'une durée de 12 mois, elle peut être reconduite jusqu'au 30 juin de l'année où le jeune atteint ses 20 ans pour lui permettre de terminer son cycle de formation.

Les indemnités mensuelles octroyées dans le cadre de cette Convention sont basées sur le revenu moyen minimum mensuel garanti (RMMM) et sont progressives en fonction de l'âge du jeune et de son année de formation.

b) Le CAI, contrat d'apprentissage industriel

Le CAI est organisé par les comités paritaires d'apprentissage pour les jeunes de 15 à 18 ans. Il permet aux jeunes, considérés sous le statut de « salarié en formation », de bénéficier des mêmes droits et devoirs que le travailleur.

¹² La multiplicité des statuts possibles pour les jeunes des CEFA implique des rémunérations et des avantages différents qu'il n'est pas possible de détailler ici. Pour une information plus exhaustive, notamment au niveau des droits impliqués par chaque type de contrat/convention, cf. La formation en alternance à Bruxelles, « Faits et chiffres », CCFEE, Bruxelles, 2007.

Ce type de contrat peut durer de 6 à 24 mois en fonction des secteurs. Pour le secteur construction, deux contrats spécifiques existent, relativement similaires au CAI :

- Le RAJ : Régime d'Apprentissage construction Jeune, pour les jeunes de 15 à 18 ans
- Le RAC : Régime d'Apprentissage spécifique au secteur de la Construction, pour les jeunes de 18 à 25 ans qui n'ont pas obtenu de certificat en construction dans l'enseignement de plein exercice.

Les indemnités mensuelles sont progressives en fonction de l'âge du jeune et de son année de formation.

En cas de réussite, le jeune obtient, en supplément des certifications propres au CEFA, une certification sectorielle.

c) Le contrat de travail pour employé / ouvrier

Ce contrat est accepté s'il est conclu à temps partiel. Il peut, par ailleurs, s'il le stipule, avoir la qualité de Convention 1^{er} Emploi.

d) La Convention de Premier Emploi (CPE de type II)

Cette convention liée aux contrats reconnus par les autorités fédérales, communautaires et régionales, permet aux jeunes d'accéder le plus tôt possible à l'emploi, tout en bénéficiant d'une formation professionnelle en vue d'une qualification. Elle prévoit des réductions de charges ONSS accordées à tout employeur qui engage un jeune âgé de 15 à 26 ans (la réduction varie selon le niveau de qualification).

2.7. Les formations en CEFA

a) Le plan de formation

Pour garantir la compatibilité entre les enseignements dispensés aux jeunes, que ce soit en CEFA ou en entreprise, et les nécessités professionnelles, les différents plans de formation proposés dans les CEFA ont été déterminés par la Commission Communautaire des Professions et des Qualifications (CCPQ).

Cette instance, aujourd'hui remplacée par le Service Francophone des Métiers et des Qualifications¹³, avait pour mission principale d'élaborer des profils de formation décrivant les compétences spécifiques que les apprenants doivent acquérir afin d'être en mesure d'exercer un métier défini. Ces profils de formation étaient élaborés sur base de profils de qualifications, définis par des commissions consultatives réunies au sein de la CCPQ, et présidées par des représentants des entreprises.

¹³ Le SFMQ rassemble les Services Publiques de l'Emploi, les partenaires sociaux, tous les opérateurs d'enseignement, d'insertion professionnelle, de formation ainsi que le Consortium de Validation des Compétences. Pour en savoir plus et avoir accès au décret qui l'institue : <http://www.sfmq.cfwb.be/index.php?id=1435>

Les formations proposées par les CEFA suivent rigoureusement les profils de formation définis par la CCPQ. Comme ceux-ci ont été votés, puis publiés au Moniteur belge, les formations des CEFA sont légalement et officiellement reconnues.

Sur base de ces profils de formation, un plan de formation est établi pour chaque jeune. Ce plan de formation définit les compétences qui devront être acquises par le jeune en CEFA et en entreprise. Il sera par ailleurs évalué à plusieurs reprises à la suite de rencontres entre l'accompagnateur et le tuteur en entreprise et évoluera en fonction de la progression du jeune.

b) L'offre de formation

Pour l'année 2012-2013¹⁴, l'offre de formation des CEFA à Bruxelles s'étend sur six secteurs d'enseignement et se décline en plusieurs options :

Secteur de la construction		
Maçon	2 ^{ème} degré	Art 45
Coffreur	2 ^{ème} degré	Art 45
Ouvrier carreleur	2 ^{ème} degré	Art 45
Monteur en sanitaire	2 ^{ème} degré	Art 45
Ouvrier en peinture de bâtiment	2 ^{ème} degré	Art 45
Monteur placeur d'éléments menuisés	2 ^{ème} degré	Art 45
Poseur de couverture non métallique	2 ^{ème} degré	Art 45
Equipier du bâtiment	2 ^{ème} degré	Art 49
Ouvrier qualifié en construction et gros œuvre	2 ^{ème} /3 ^{ème} degré	Art 49
Carreleur	3 ^{ème} degré	Art 49
Plafonneur	3 ^{ème} degré	Art 49
Couvreur	3 ^{ème} degré	Art 49
Monteur en sanitaire et chauffage	3 ^{ème} degré	Art 49
Peintre	3 ^{ème} degré	Art 49
Menuisier	3 ^{ème} degré	Art 49
Charpentier	3 ^{ème} degré	Art 49
Installateur en chauffage central	7 ^{ème} année	Art 49
Ouvrier en rénovation/conservation/restauration du bâtiment	7 ^{ème} année	Art 49
Complémentaire en menuiserie industrielle PVC-ALU	7 ^{ème} année	Art 49

¹⁴ Chaque année, l'offre de formation des CEFA est susceptible d'être modifiée en fonction des opportunités d'ouverture, et nécessités de fermeture d'option relatives aux inscriptions

Secteur de l'industrie		
Tôlier	2 ^{ème} degré	Art 45
Aide électricien	2 ^{ème} degré	Art 45
Aide mécanicien	2 ^{ème} degré	Art 45
Manutentionnaire cariste	2 ^{ème} /3 ^{ème} degré	Art 45
Electricien résidentiel	3 ^{ème} degré	Art 49
Mécanicien automobile	3 ^{ème} degré	Art 49
Carrossier	3 ^{ème} degré	Art 49
Complémentaire en maintenance d'équipements techniques	7 ^{ème} année	Art 49
Complémentaire en techniques spécialisées de carrosserie	7 ^{ème} année	Art 49

Secteur de l'économie		
Auxiliaire de magasin	2 ^{ème} degré	Art 45
Encodeur	3 ^{ème} degré	Art 45
Vente	2 ^{ème} degré	Art 49
Vendeur	3 ^{ème} degré	Art 49
Auxiliaire administratif et d'accueil	3 ^{ème} degré	Art 49
Gestionnaire de très petite entreprise	7 ^{ème} année	Art 49
Complémentaire en accueil	7 ^{ème} année	Art 49
Complémentaire en vente	7 ^{ème} année	Art 49

Secteur de l'hôtellerie et de l'alimentation		
Commis de cuisine	2 ^{ème} degré	Art 45
Commis de salle	2 ^{ème} degré	Art 45
Cuisine et salle	2 ^{ème} degré	Art 49
Restaurateur	3 ^{ème} degré	Art 49
Cuisinier de collectivité	3 ^{ème} degré	Art 49
Chef de cuisine de collectivité	7 ^{ème} année	Art 49
Complément en techniques spécialisées de restauration	7 ^{ème} année	Art 49

Secteur des soins aux personnes		
Aide logistique en collectivité	2 ^{ème} degré	Art 45
Coiffure	2 ^{ème} degré	Art 49
Coiffeur	3 ^{ème} degré	Art 49
Aide familial	3 ^{ème} degré	Art 49
Aide-soignant	7 ^{ème} année	Art 49

Patron coiffeur	7 ^{ème} année	Art 49
-----------------	------------------------	--------

Secteur de l'agronomie		
Ouvrier en implantation des parcs et jardins	2 ^{ème} degré	Art 45
Ouvrier jardinier	2 ^{ème} degré	Art 45
Assistant en soins animaliers	3 ^{ème} degré	Art 49

3. L'Espace Formation Petites et moyennes entreprise (efp)

Si l'alternance est une pratique relativement récente pour l'enseignement, l'apprentissage d'un métier ou d'une profession à travers cette formule est un acquis très ancien dans le cas de la formation des classes moyennes. L'alternance repose ici sur un partenariat entre un « auditeur »¹⁵, le SFPME et une entreprise. Ce partenariat s'établit, par le biais d'un Contrat d'apprentissage ou d'une Convention de stage qui définit clairement les droits et obligations de chacune des parties contractantes. La formation des classes moyennes s'adresse à trois publics différents :

- des personnes en âge d'obligation scolaire à temps partiel, ou hors obligation scolaire, qui souhaitent être formées afin de devenir des salariés ayant toutes les compétences garantissant leur employabilité.
- des personnes hors obligation scolaire qui ont pour projet de créer leur propre entreprise
- des personnes ayant déjà la maîtrise d'un métier ou d'une fonction dirigeante et qui souhaitent actualiser, perfectionner ou réorienter leurs activités

3.1. Organisation institutionnelle

Trois organismes sont concernés par la formation des Petites et Moyennes Entreprises à Bruxelles¹⁶.

a) L'Asbl « Espace Formation PME » (efp)¹⁷

L'efp est le centre où sont dispensés les cours de formation générale et professionnelle en Région bruxelloise de langue française à destination de candidats travailleurs indépendants mais aussi pour de futurs collaborateurs de PME dans les secteurs de l'artisanat, des services et du commercial.

¹⁵ Terme général, utilisé pour désigner les personnes en formation à l'efp, que ce soient en apprentissage ou en formation chef d'entreprise

¹⁶ Avenant du 4 juin 2003 à l'accord de coopération entre la Communauté Française, la Commission Communautaire Française et la Région Wallonne qui reçoit l'assentiment des 3 entités par Décret du 17 juillet 2003

¹⁷ L'Association a pour but de remplir les missions qui lui sont dévolues par l'article 22 de l'accord de coopération de 1995 : article 3 des statuts de l'Association

Ce centre est agréé par le Collège de la Commission communautaire française. Ses missions sont de :

- gérer et promouvoir les formations des classes moyennes
- organiser les cours, l'évaluation et les examens dans le cadre de l'apprentissage, de la formation de chef d'entreprise et de la formation continue
- assurer la guidance pédagogique des auditeurs
- organiser les activités de formation
- de délivrer les attestations, certificats et diplômes des classes moyennes

b) *Le Service de Formation pour les petites et moyennes entreprises (SFPME)*

Ce service à gestion séparée intégré au sein des Services du Collège de la Commission communautaire française¹⁸ assure la tutelle et le contrôle de l'efp. Dans cette optique, le SFPME

- organise et promeut les formations organisées par l'efp;
- élabore, sur proposition des commissions professionnelles, les programmes de formation ;
- agréée, coordonne et subventionne les cours organisés par l'efp et en assure la surveillance pédagogique ;
- gère et agréée les contrats/conventions, veille à leur bonne exécution et suspend ou retire l'agrément ;
- surveille le déroulement de l'apprentissage et du stage en entreprise ;
- coordonne l'évaluation ainsi que les examens ;
- et représente la formation des classes moyennes dans les différentes instances d'avis ou d'agrément en matière de formation

c) *L'Institut de formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprise - ALTIS*

Il s'agit d'un organisme d'intérêt public tripartite relevant de la Communauté française, de la Commission Communautaire Francophone et de la Région Wallonne. ALTIS est une structure faîtière qui assure la cohérence de la formation des Classes moyennes entre la Région de Bruxelles-Capitale et la Région Wallonne, la mobilité des apprenants et la délivrance d'une certification équivalente.

Ses missions sont également de

- formuler des avis relatifs à l'organisation des formations (conditions d'accès, durée, évaluation, etc) ;
- représenter la formation des classes moyennes dans le Consortium de Validation des compétences ;

¹⁸ Missions définies dans l'accord de coopération de 1995 par avenant du 4 juin 2003

- représenter la formation des classes moyennes dans toute commission visant à traiter des passerelles entre l'Enseignement secondaire et la Formation permanente ;
- préparer les travaux de la Commission d'homologation des certificats et des diplômes.

3.2. Organisation de la formation

a) Les différents stades de formation

Afin de répondre aux besoins de ses auditeurs, l'efp/SFPME organise différents stades de formation.

- L'apprentissage : est une formation qualifiante lors de laquelle sont organisées, en alternance, des périodes de formation pratique en entreprise et des cours de formation générale et professionnelle. L'apprentissage permet d'accéder à la maîtrise d'un métier et prépare, par ailleurs, à la formation chef d'entreprise.
- La formation chef d'entreprise : s'adresse aux personnes qui veulent exercer une profession indépendante, avoir un statut de dirigeant d'une PME, ou exercer une profession salariée
- La formation continue : offre à tout travailleur indépendant en RBC la possibilité de parfaire ou d'améliorer ses compétences ou de réorienter ses activités en fonction de l'évolution économique et sociale.
- L'accompagnement pédagogique à la création d'entreprise : ensemble de formations spécialisées adressées aux personnes qui souhaitent créer leur entreprise ou reprendre une entreprise existante.

L'étude qui encadre ce travail ne portant que sur les deux premiers stades de formation possibles à l'efp, nous ne traiterons pas, dans les pages qui suivent, de la formation continue, ni de l'accompagnement pédagogique à la création d'entreprise.

b) Les conditions d'admission

Pour l'apprentissage

L'apprentissage est destiné aux auditeurs qui désirent entrer progressivement dans la vie professionnelle. Pour y accéder, le futur « apprenti », doit avoir au minimum 15 ans accomplis et

- Soit avoir suivi les deux premières années d'enseignement secondaire général, technique ou artistiques (sans les avoir forcément réussies)
- Soit, s'il vient de l'enseignement professionnel, faire preuve de la réussite d'un CEB et avoir réussi une 2^{ème} année d'enseignement secondaire. Dans le cas contraire, il doit réussir un examen d'entrée organisé par l'efp/SFPME¹⁹.

¹⁹ L'examen d'entrée des apprentis est organisé et géré par le SFPME ; celui des Chefs d'entreprise est juridiquement organisé par l'efp mais concrètement géré par le SFPME (tests et évaluations)

S'il a déjà 16 ans, l'auditeur ne doit pas répondre aux conditions mentionnées ci-dessus, mais doit réussir l'examen d'entrée organisé par le SFPME.

Pour certains métiers, du fait de leurs spécificités techniques, il existe des conditions d'admission spécifiques²⁰.

Dans tous les cas, en apprentissage, l'auditeur doit avoir, préalablement à son inscription à l'efp, signé un contrat avec une entreprise répondant aux critères nécessaires pour être agréée par le SFPME²¹.

Les futurs apprentis peuvent s'inscrire à tout moment de l'année.

Pour la formation chef d'entreprise

La formation chef d'entreprise est destinée aux personnes qui souhaitent exercer une profession salariée ou qui ont le projet d'ouvrir leur propre entreprise. Pour y accéder, le candidat, doit

- Soit avoir 18 ans au plus tard le 31 décembre de l'année de son inscription et avoir réussi au minimum une 4^{ème} année de l'enseignement général/technique ou une 6^{ème} année de l'enseignement professionnel
- Soit être détenteur d'un certificat d'apprentissage
- Soit avoir réussi l'examen d'entrée organisé par l'efp

Pour certains métiers (courtier d'assurance, comptable, etc.), l'obtention du Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur (CESS) est une condition d'admission.

c) L'organisation de la formation

L'apprentissage s'étend généralement sur trois ans. En 1^{ère} année, l'apprenti suit 12h de cours par semaine. Les deux prochaines années, il n'en suit plus que 8 par semaine. Ces cours sont, pour moitié, des cours généraux (français, mathématique, etc.) et pour moitié, des cours professionnels (càd spécifiques à la profession choisie).

Cet horaire de cours est complété par des heures de formation en entreprise. L'ensemble du programme de l'apprenti ne peut pas dépasser les 38h par semaine et se cadre sur un horaire équivalent à celui du secteur professionnel.

La formation chef d'entreprise s'étend sur un, deux ou trois années, en fonction des exigences de la formation. Les cours dispensés au centre de formation, portant sur des connaissances en gestion et sur des connaissances professionnelles, ont lieu à raison de deux séances de 4h par semaine (parfois en soirée ou le samedi).

²⁰ Plus d'information dans le guide de la formation et de l'enseignement en alternance publié par le SIEP

²¹ Article 2 de l'accord de coopération (juin 2003)

Pour certaines formations, le stage en entreprise n'est pas obligatoire en raison de l'accent mis sur la pratique lors des cours professionnels.

Si l'auditeur chef d'entreprise ne peut pas démontrer une qualification suffisante sur le plan professionnel, il a la possibilité de suivre une année préparatoire à la formation chef d'entreprise afin de faire une remise à niveau. Celle-ci porte sur les cours professionnels de 2^{ème} et 3^{ème} année d'apprentissage dans la même orientation. Dans ce cas, les cours se donnent à raison de 8h par semaine, et les cours de gestion ne sont pas encore abordés.

d) L'encadrement

Les délégués à la tutelle sont les personnes-clefs de l'encadrement organisé par le SFPME. Principalement, les missions des délégués à la tutelle sont :

- Procéder à un entretien d'orientation avec chaque nouveau candidat
- Etablir un plan global de formation en fonction des acquis antérieurs, du projet professionnel, des aptitudes et de l'âge du candidat
- Assurer le suivi de la formation de l'apprenant, qu'il soit apprenti ou auditeur chef d'entreprise, pendant tout le déroulement de sa formation

Les délégués à la tutelle assurent également une charge relations sectorielles, de promotion de l'alternance et de prospection auprès des entreprises susceptibles d'engager un apprenti ou un auditeur chef d'entreprise.

Par ailleurs, ils proposent aux entreprises l'agrément de formation, après la constitution d'un dossier défini sur base d'une enquête vérifiant que l'entreprise répond à toutes les exigences requises pour former un jeune dans une profession choisie.

Les délégués à la tutelle travaillent en étroite collaboration avec les formateurs de connaissances générales, professionnelles et de gestion, à la mise en œuvre de meilleures conditions de formation possibles pour les candidats.

En entreprise, l'auditeur est pris en charge par un chef d'entreprise ou un tuteur qui doivent répondre à des exigences légales strictes. Le chef d'entreprise ou le tuteur est en charge de la formation en entreprise de l'auditeur. Il est également l'interlocuteur privilégié entre le délégué à la tutelle et l'entreprise.

e) L'évaluation et la certification

En fin de formation, les apprentis et les auditeurs chef d'entreprise présentent deux types d'évaluation : une évaluation sur les connaissances théoriques (suite aux cours généraux, aux cours de gestion et

aux cours professionnels) et une évaluation, en général sous la forme d'une épreuve devant jury, des connaissances pratiques. Ces évaluations sont organisées par l'efp, sous le contrôle du SFPME.

Que ce soit en apprentissage ou en formation chef d'entreprise, même s'il peut y avoir des exceptions, la répartition des points a lieu, en principe, comme suit :

- 30% des points sont attribués aux connaissances générales (ou en gestion)
- 30% des points sont attribués aux connaissances professionnelles
- 40% des points sont attribués à la pratique professionnelle

La réussite signifie que l'apprenti ou l'auditeur chef d'entreprise a obtenu au minimum la moitié des points requis pour l'évaluation des connaissances générales (ou en gestion) et professionnelles et 60% des points requis pour l'évaluation pratique.

En fin d'apprentissage, en cas de réussite, l'apprenti obtient un Certificat d'apprentissage²² qui atteste de sa maîtrise du métier, donne accès à certaines professions, ainsi que l'accès à la formation chef d'entreprise.

En fin de formation chef d'entreprise, en cas de réussite, l'auditeur obtient un diplôme de formation chef d'entreprise lui permettant d'accéder à la profession en tant qu'indépendant (accès métier et compétences de bases en gestion), aux offres de formation continue organisé par l'efp ainsi qu'à l'accompagnement pédagogique à la création ou reprise d'entreprise.

Le certificat d'apprentissage et le diplôme de chef d'entreprise sont reconnus et homologués par la Fédération Wallonie Bruxelles

3.3. Obligation/non obligation de stage, contrats, et différents statuts des auditeurs

a) En apprentissage :

Obligation/non obligation de stage et contrat d'apprentissage

En apprentissage, le stage est obligatoire. Il est d'ailleurs une condition d'inscription sine qua non pour le futur apprenti.

Le contrat d'apprentissage s'étend généralement sur 3 ans²³ (avec 3 mois d'essai) bien qu'il puisse se réduire ou se prolonger en fonction des résultats de l'apprenti. Ces modifications de durée de contrat se font selon les règlements en vigueur et sous réserve de l'accord du SFPME.

Si, au cours de sa formation, le contrat d'apprentissage est rompu, l'apprenti est tenu de signer un nouveau contrat endéans les 90 jours qui suivent la rupture. Si après ces 90 jours, l'auditeur n'a pas

²² A partir de 2014, dans 7 ou 8 métiers, l'apprenti pourra obtenir un Certificat de Qualification (CQ)

²³ Sauf pour le métier de commerçant-détaillant pour lequel le contrat s'étend sur deux ans

signé un autre contrat, la formation en alternance est considérée comme arrêtée, et l'apprenti ne peut plus passer son évaluation finale.

Situations de formation des apprentis

En apprentissage, quatre situations de formation sont possibles :

- L'apprenti sous contrat d'apprentissage, inscrit avant le 31 décembre

Ces auditeurs sont inscrits selon les conditions d'admission, suivent les cours généraux et professionnels dispensés à l'efp et poursuivent une formation dans une entreprise à raison de 3 ou 4 jours par semaine.

- L'apprenti sous contrat d'apprentissage, inscrit après le 31 décembre

Les auditeurs inscrits après le 31 décembre n'ont pas accès aux cours généraux et/ou professionnels dispensés à l'efp avant la nouvelle rentrée (mois de septembre de l'année en cours). Jusque-là, ils effectuent leur stage en entreprise à raison de 38 heures/semaine.

- L'apprenti en rupture de contrat

L'auditeur conserve son statut d' « apprenti » pendant les 90 jours qui suivent une rupture de contrat. En attendant la signature d'un nouveau contrat l'apprenti suit uniquement les cours généraux et professionnels à l'efp.

- L'apprenti sous contrat dans une formation où les cours professionnels ne sont pas organisés

Pour certains métiers, les cours professionnels ne sont pas organisés en raison par exemple d'un manque d'inscrits. Dans ce cas, les obligations de l'auditeur dépendent de son âge :

- s'il a moins de 18 ans : l'auditeur est tenu de s'inscrire aux cours généraux et professionnels d'un métier connexe
- s'il a plus de 18 ans et qu'il est déjà détenteur d'un CESS: c'est l'entreprise qui forme à l'entièreté des contenus de formations définis par le programme

Les avantages sociaux de l'apprenti

Parmi les avantages sociaux dont bénéficie l'apprenti²⁴, citons :

- le droit à une allocation d'apprentissage mensuelle minimale, déterminée lors de la signature du contrat et indexée chaque année.
- Le droit à des congés légaux payés
- L'intervention de l'entreprise dans les frais de déplacement

²⁴ Pour une information plus fournie, cf. « Faits et chiffres »

- le maintien des allocations familiales jusqu'à 25 ans si le montant de l'allocation d'apprentissage ne dépasse pas un certain montant par mois
- le droit à un pécule de vacances équivalant à un certain pourcentage de la rémunération de l'année précédente
- l'octroi d'un bonus de démarrage, moyennant le respect de certaines conditions

Les avantages sociaux de l'entreprise qui forme un apprenti

Parmi les avantages sociaux dont bénéficie l'entreprise accueillante, citons :

- exonération des cotisations à l'ONSS (sauf pour les vacances annuelles) jusqu'au 31 décembre de l'année où l'apprenti atteint ses 18 ans ; et réductions considérables des cotisations si l'apprenti est âgé de plus de 18 ans
- obtention d'un bonus de stage dans le cas où l'apprenti est toujours sous obligation scolaire à temps partiel. Ce bonus est octroyé à chaque fin d'année de formation, pour une période de maximum 3 ans, tant que l'apprenti a moins de 18 ans.

b) En formation chef d'entreprise

Obligation/non obligation de stage et contrats

Pour certaines formations en chef d'entreprise le stage n'est pas obligatoire. Pour ces formations²⁵ déterminées selon des critères d'employabilité, les cours généraux et professionnels suffisent à l'acquisition des compétences professionnelles. Celles-ci seront, dans tous les cas, évaluées au terme de la formation par un jury de professionnels, selon les mêmes procédures que pour les formations avec stage obligatoire.

Cependant, s'il le souhaite, l'auditeur pourra bénéficier d'un stage à condition que celui-ci soit rémunéré.

Pour les autres formations en chef d'entreprise, le stage est obligatoire. Cette obligation de stage consiste à

- Effectuer au minimum 250h de pratique professionnelle en année préparatoire (Une dispense de l'année préparatoire est accordée aux auditeurs qui sont déjà qualifiés dans le métier)
- Effectuer 250h de pratique professionnelle au cours des deux autres années de formation

²⁵ Infographie, gestion, antiquaire, décoration d'intérieur, etc.

Situations de formation des auditeurs chef d'entreprise

Pour les auditeurs chef d'entreprise soumis à l'obligation de stage, il existe 4 situations de formation différentes :

- Les auditeurs chef d'entreprise sous Convention de stage²⁶

Conclue entre l'auditeur et le patron-formateur par l'intermédiaire du délégué à la tutelle et du SFPME, la Convention de stage couvre 38h de formation par semaine. Elle s'étend généralement de un à trois ans, selon la profession choisie (avec une période d'essai de 3 mois). Elle peut se réduire en fonction des résultats de l'auditeur ou se prolonger de maximum un an en cas d'échec. Ces modifications de durée de contrat se font selon les règlements en vigueur et sous réserve de l'accord du SFPME. Lorsque l'auditeur conclut une convention de stage, il bénéficie du suivi d'un délégué à la tutelle tout au long de sa formation.

- Les auditeurs chef d'entreprise sous Convention de stage non rémunérée

Cette Convention est conclue entre l'auditeur et le patron, par l'intermédiaire de l'efp, pour 250h de pratique professionnelle valables pour l'année préparatoire de la formation chef d'entreprise. Pour les auditeurs qui sont en réorientation professionnelle, ces 250h peuvent être effectuées en WE. Cette convention est soumise à un règlement interne établi entre l'efp et le SFPME. Dans ce cas, aucun suivi n'est assumé, ni par l'efp, ni par le SFPME. Bien qu'ils soient non rémunérés, ces stages sont évalués de la même manière que tous les autres stages et formation.

- Les auditeurs chef d'entreprise sous Contrat de travail

Il s'agit des personnes qui exercent déjà un métier et qui souhaitent, par la reprise de formation, obtenir une qualification homologuée par la Fédération Wallonie Bruxelles.

- Les auditeurs détenteurs d'un Registre de Commerce

Les indépendants dans le secteur visé par la formation chef d'entreprise satisfont aux critères de l'obligation de stage.

Au-delà des auditeurs qui se soumettent à l'obligation de stage, il faut considérer :

- Les auditeurs « libres »

Ces auditeurs, très minoritaires, suivent une formation pour laquelle le stage est obligatoire, mais ne se soumettent pas à cette obligation. Ces auditeurs sont autorisés à suivre les cours généraux et professionnels mais n'auront pas la possibilité de passer d'examen ni d'obtenir de certification.

- Les auditeurs chef d'entreprise pour qui le stage n'est pas obligatoire

²⁶ Régie par l'Arrêté du Collège de la Commission Communautaire française du 17 juillet 1998

Avantages sociaux de l'auditeur chef d'entreprise

Parmi les avantages sociaux dont bénéficie l'auditeur²⁷, citons :

- Le droit à des congés légaux payés
- L'intervention de l'entreprise dans les frais de déplacement
- le maintien des allocations familiales²⁸
- la possibilité, dans certains cas, de cumuler les allocations de chômage et les indemnités de formation. Cela ne vaut que si l'auditeur est chômeur de longue durée, qu'il a introduit une demande spécifique auprès d'Actiris et qu'il a reçu, par l'ONEM, une autorisation de suivre une formation.

Quant à l'entreprise, lors de l'engagement d'un auditeur, elle bénéficie d'une réduction des cotisations à l'ONSS, sauf concernant les vacances annuelles.

3.4. Les formations

a) Structuration des formations

En 2012-2013, l'efp est structuré en 8 Pôles²⁹ d'activités dans lesquels se donnent les formations pour les apprentis et pour les auditeurs.

La formation est dispensée pour quelques 60 professions à Bruxelles. Toutefois, il y a plus de 200 métiers possibles. Si la formation n'est pas organisée en centre³⁰, une convention spécifique est aménagée avec le patron, sur base du programme de formation défini par le délégué.

Le programme de formation est établi par le SFPME sur base des référentiels de formation de la CCPQ ou du SFMQ régulièrement actualisés avec les professionnels des fédérations et des secteurs, réunis en commission technique professionnelle.

b) L'offre de formation de l'efp/SFPME :

En 2012-2013, l'offre de formation de l'efp/SFPME s'étend sur 22 secteurs qui se déclinent en plusieurs professions³¹ :

²⁷ Pour une information plus fournie, cf. « Faits et chiffres »

²⁸ Le maintien n'a lieu que si les allocations mensuelles ne dépassent pas un certain montant, que l'apprenti se trouve dans une formation pour laquelle la pratique en entreprise est obligatoire, et à condition qu'il soit sous convention de stage

²⁹ Alimentation ; Arts ; Commerce ; Construction ; Electrotechnique ; Mobilité ; Services ; Soins aux personnes.

³⁰ Si la formation n'est pas organisée à Bruxelles, elle peut être organisée en RW dans un centre IFAPME. Les apprenants peuvent alors suivre les cours en RW et être sous convention de stage ou contrat d'apprentissage à Bruxelles

³¹ Certaines formations sont organisées en apprentissage et en chef d'entreprise, sous le même intitulé. La différence entre les deux, au-delà les conditions d'accès, est qu'en formation chef d'entreprise, outre l'accès à la profession, les auditeurs obtiennent un diplôme de gestion.

Pôle Alimentation	
<i>Formations organisées en apprentissage</i>	<i>Formations organisées en chef d'entreprise</i>
Boucher-charcutier	Boucher-charcutier-traiteur
Boulangier-pâtissier	Boulangier-pâtissier
Restaurateur	Restaurateur-traiteur-organisateur de banquets
	Confiseur-chocolatier
	Glacier
	Hôtelier
	Préparateur de plats à emporter
	Herboriste

Pôle Art	
<i>Formations organisées en apprentissage</i>	<i>Formations organisées en chef d'entreprise</i>
	Ebéniste
	Restaurateur de meubles anciens
	Bijoutier-joaillier
	Réalisateur audio-visuel
	Décorateur d'intérieur
	Photographe
	Fleuriste
	Antiquaire
	Régisseur-technicien de spectacle
	Régisseur-technicien de costumes de spectacles
	Régisseur de spectacle - général
	Concepteur de produits multimédias

Pôle commerce	
<i>Formations organisées en apprentissage</i>	<i>Formations organisées en chef d'entreprise</i>
Commerçant-détaillant	Gestionnaire d'un point de vente
	Technicien en prothèse dentaire
	Opticien
	Agent commercial
	Conseiller en publicité
	Conseiller en commerce international
	Etalagiste

Pôle construction	
<i>Formations organisées en apprentissage</i>	<i>Formations organisées en chef d'entreprise</i>
Menuisier	Menuisier
Menuisier-Charpentier « compagnon »	Menuisier-Charpentier « compagnon »
Installateur sanitaire et de plomberie	Installateur sanitaire et de plomberie
Installateur en chauffage central	Installateur en chauffage central
Maçon-bétonneur	Maçon-bétonneur
Carreleur	Carreleur
Peintre en bâtiment-Tapissier	Poseur de revêtements des murs et sol
Entrepreneur de jardins	Entrepreneur de jardins
Esthéticien canin	Esthéticien canin ³²
	Arboriste

Pôle électrotechnique	
<i>Formations organisées en apprentissage</i>	<i>Formations organisées en chef d'entreprise</i>
Installateur électricien	Installateur électricien
Installateur électricien « Compagnon »	Installateur électricien « Compagnon »
Installateur-réparateur en mini et micro-ordinateurs	Installateur-réparateur en mini et micro-ordinateurs
	Frigoriste
	Conseiller technique PC-réseau
	Administrateur-conseil en réseaux télématiques

Pôle Mobilité	
<i>Formations organisées en apprentissage</i>	<i>Formations organisées en chef d'entreprise</i>
Carrossier-réparateur	Carrossier-réparateur
Garagiste-réparateur	Garagiste-réparateur
Mécanicien de motocyclette	Mécanicien de motocyclette
	Négociant en véhicule d'occasion
	Technicien en maintenance et diagnostic
	Conseiller commercial automobile

³² Cette formation a lieu au pôle construction pour des raisons purement pratique de locaux.

Pôle soins aux personnes	
<i>Formations organisées en apprentissage</i>	<i>Formations organisées en chef d'entreprise</i>
Esthéticien	Gestionnaire d'institut de beauté
Coiffeur	Gestionnaire de salon de coiffure
	Masseur

Pôle Services	
<i>Formations organisées en apprentissage</i>	<i>Formations organisées en chef d'entreprise</i>
	Candidat courtier d'assurances
	Agent immobilier
	Comptable
	Agent de voyages
	Candidat expert-comptable
	Expert en biens immobiliers
	Guide touristique
	Directeur de maisons de repos
	Accueillant d'enfants
	Directeur de maison d'enfant

C. Etat des connaissances avant le moment de l'étude

Il ne s'agira pas ici de décrire l'ensemble des connaissances relatives à l'alternance, programme trop vaste pour être envisagé dans cette étude (voir l'aperçu bibliographique annexé). L'alternance fait en effet l'objet d'approches multiples qui sont non seulement fonction des caractéristiques cadres théoriques et méthodologiques mobilisés par les chercheurs (lecture psychopédagogique, sociologie du travail, sociologie de l'éducation, sociologie des organisations, approches interactionnistes, socio-anthropologiques, etc.), mais qui sont avant tout liées à l'angle sous lequel on envisage l'alternance : en tant que pratique pédagogique, comme mode de formation professionnelle, comme modalité de transition à l'entrée dans la vie active, etc. Dans un premier temps et pour les besoins de la recherche, notre angle d'attaque privilégié se centre pragmatiquement sur les suivis longitudinaux dont les apprenants en formation en alternance ont fait l'objet.

Pour ce qui est de l'exploitation des données disponibles autant auprès de la Fédération Wallonie-Bruxelles que de l'efp/SFPME, on renverra ici à l'analyse des effectifs (caractéristiques individuelles, niveaux de formation à l'entrée, évolutions quantitatives dans le temps, statuts dans la formation, secteur fréquenté, etc.) synthétisée par Isabelle Allinckx, dans : *Qui sont les jeunes en alternance à Bruxelles ? Evolution des effectifs en 10 ans*, CCFEE, 2011, publié sur le site de la CCFEE dans [Les jeunes dans la transition école –vie active](#). Soulignons à nouveau à ce propos les limites de ces données centralisées produites par un comptage annuel à date fixe qui ne permet pas d'appréhender les « fluctuations » potentielles dues au fait que les inscriptions dans les CEFA sont prises toute l'année et que des abandons marquent fortement les deux dispositifs³³.

De manière générale, on peut d'abord constater que les recherches menées en Belgique francophone portent plus souvent sur l'alternance organisée dans l'enseignement que sur celle que pratiquent les centres de formation « PME ». Serait-ce partiellement dû au fait que la première est plus récente que la seconde ? L'alternance organisée par l'IFAPME et par le SFPME prolonge effectivement une longue tradition de compagnonnage³⁴ et intègre institutionnellement les organisations d'employeurs concernés, deux facteurs parmi d'autres qui peuvent, hypothèses à instruire, contribuer à conserver au dispositif une identité plus « assurée » qui ferait dès lors l'objet d'une moindre demande sociale et politique de production d'analyses.

³³ *Les indicateurs de l'enseignement*, Service du pilotage du système éducatif, Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, AGERS, Bruxelles, n°4, 2009.

³⁴ Pjetri Jack (en collaboration avec Tilman Francis), *L'Alternance. Esquisse historique d'une pratique pédagogique*, in Critique régionale, n°15, 1987, pp.69-108 ; Francis Tilman, *Brève histoire d'une conception du métier et de la formation professionnelle : le compagnonnage et l'apprentissage*, Le Grain, Atelier de pédagogie sociale, 2007, www.legrainasbl.org

L'alternance organisée dans l'enseignement n'a par contre commencé à réellement se développer en Belgique francophone qu'en 1991 quand un décret organique rebaptise les Centres d'Enseignement à Horaire réduit en Centres d'Education et de formation en alternance, imposant comme norme à viser (sinon à atteindre) un temps d'apprentissage comprenant réellement les deux volets classiques de l'alternance, l'un de formation générale et l'autre de préparation à l'exercice d'une profession.

1. Suivis longitudinaux des parcours en alternance

Les exemples d'études fondées sur un suivi de cohortes d'apprenants en alternance tant dans la formation que sur le marché du travail restent rares en Belgique francophone.

2. L'étude CEHR

A notre connaissance, le premier exercice du genre a été commandité par la Fondation Roi Baudouin en 1990, à l'ULB. André Réa, Jack Pjetri et Bernard Hublet³⁵ y ont étudiés les seuls CEHR, et uniquement les parcours en formation (et non sur le marché du travail). De leur étude qui portait sur une population de 1455 élèves des zones de Bruxelles, Charleroi et Liège (soit 52,3% des effectifs en 1989), on peut tirer certains constats et enseignements qui permettent de guider une problématisation des trajectoires dans le paysage actuel de l'alternance. Par exemple, près d'un quart des élèves s'inscrivaient dans ces centres après octobre dont une majorité en janvier et février ; la plupart venaient de « 2P » ; fréquentait l'alternance au niveau secondaire inférieur ; n'étaient plus soumis à l'obligation scolaire...On notera également que 60% des élèves n'avaient pas d'activité extérieure au centre durant « le second mi-temps » (quelle que soit cette activité qui à cette époque ne consistait pas nécessairement à de la formation sur un lieu de travail).

Cette recherche mettait tout particulièrement en évidence l'importance deux facteurs dans l'orientation vers le CEHR : la trajectoire dans les deux premières années dans l'enseignement secondaire et les échecs scolaires antérieurs. Elle soulignait également le rôle crucial de la politique de l'établissement et des pratiques des « agents en contact avec le monde de l'entreprise » dans « l'insertion socio-professionnelle » (la formation auprès d'un employeur ou dans tout autre « stage » auprès par exemple d'asbl), constat qui contrastait avec « l'absence de relation causale entre le cursus scolaire et l'occupation durant l'autre mi-temps ».

³⁵ Réa Andréa, Pjetri Jack et Hublet Bernard, *Temps de passage, Entre l'école et l'entreprise ; trajectoires de jeunes des Centres d'Enseignement à Horaire Réduit*, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles, 1990

3. Suivi des jeunes en formation en alternance en région wallonne

La seconde étude³⁶ consacrée au suivi longitudinal des jeunes en alternance qui peut être recensée est sortie en 2006 – 2007 et a porté sur un périmètre bien plus large :

- « les trajectoires dans l'enseignement et la formation, les parcours vers l'emploi et l'insertion professionnelle des publics repris dans la filière qualifiante de la Région wallonne selon l'accord de coopération du 18 juin 1998 (Région wallonne et Communauté française de Belgique), c'est-à-dire les jeunes inscrits dans les CEFA entre la 3^{ème} et la 7^{ème} professionnelle et qui ont signé un contrat quel qu'en soit le type : une convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP), contrat d'apprentissage industriel (C.A.I.), contrat de régime d'apprentissage construction (RAC dans le cadre spécifique de la formation au FOREM pour le secteur de la construction) et des publics inscrits dans la filière de l'IFAPME (apprentissage et formation de chef d'entreprise) » (publics classes moyennes sous convention de stage) ;
- « les motivations des entreprises à accueillir et à engager des apprenants issus de ces dispositifs de formation en alternance ».

Menée par l'UMH, l'ULB, l'ULG et HEC, sous la direction de Marc Demeuse, cette recherche qui ne portait donc que sur la seule réalité wallonne visait à répondre à la question « Que deviennent les sortants de l'enseignement en alternance ? ».

L'étude commanditée par la Ministre de la formation en Région wallonne et Ministre de l'enseignement de la Communauté française a rencontré différentes difficultés méthodologiques qui sont également riches d'enseignements³⁷. La constitution de la base de sondage s'est par exemple révélée problématique du fait notamment de l'hétérogénéité des opérateurs concernés et de la nécessité de créer une zone de confiance entre eux dans la communication et le traitement des données. Il a également fallu consacrer un temps considérable à pister les sortants des dispositifs interrogés par téléphone en 2005 sur des formations débutées 5 ans plus tôt³⁸. L'échantillon était finalement composé de 232 jeunes (sur les 2 x 400 visés au départ). Ces jeunes avaient débuté une action de formation en alternance en 2000 ou 2001 en CEFA, en IFAPME, voire au FOREM, dans 4 secteurs de formation, secteurs qui regroupent environ 80% des jeunes en alternance.

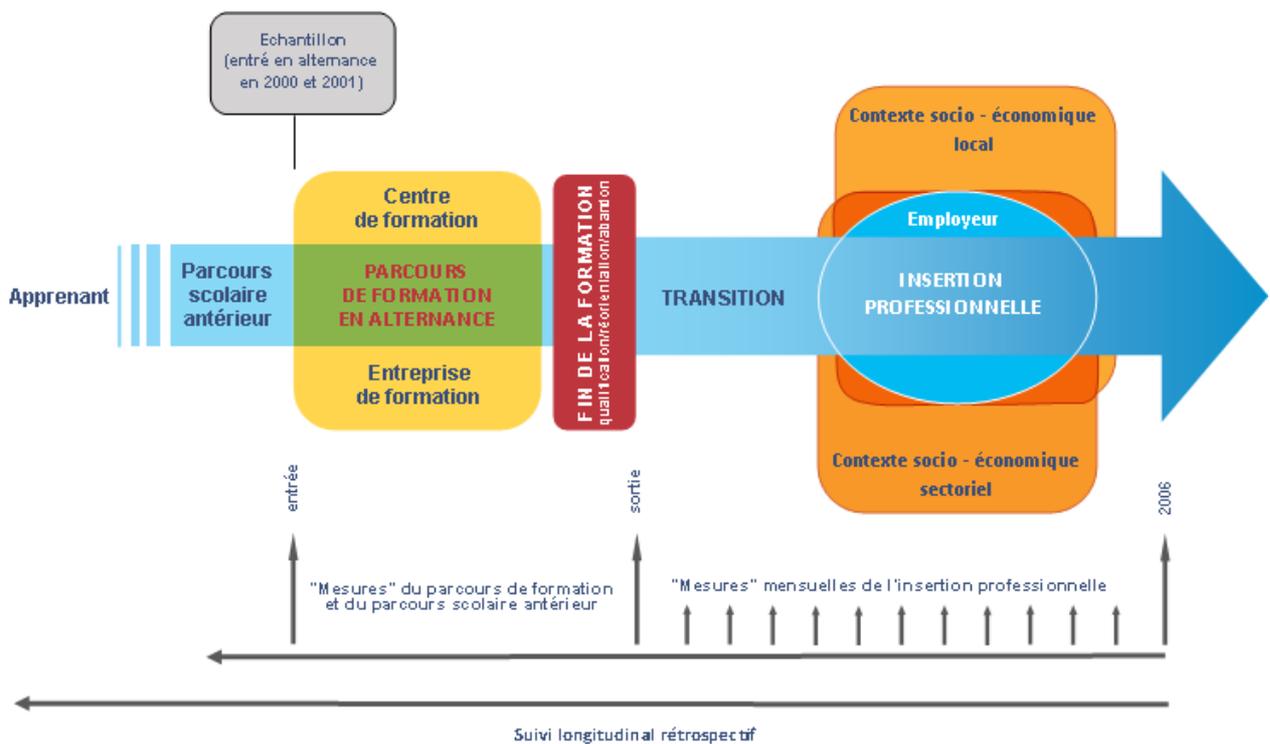
Outre les difficultés liées à la constitution de l'échantillon, le projet constituait un défi méthodologique pour plusieurs raisons. Nous n'en évoquerons que certaines :

³⁶ Demeuse, Marc (dir), *Synthèse de l'Etude d'insertion et de suivi longitudinal des apprenants issus des dispositifs de formation et d'enseignement en alternance en Région wallonne*, UMH, ULB, ULG, SYSFAL, Charleroi, 2007

³⁷ Cette partie repose sur le compte-rendu de l'intervention de Marc Demeuse de décembre 2009 repris dans la synthèse du 3^{ème} Séminaire « Statistiques Emploi Formation Enseignement » organisé par la CCFEE et l'IWEPS sur le thème : « Transitions Ecole-Vie active des Jeunes » : <http://www.ccfée.be/index.php?id=102.424.0,0,1,0>

³⁸ Les jeunes ne figurant plus dans les annuaires téléphoniques et les coordonnées fournies par l'école, c'est-à-dire enregistrées au moment de l'inscription du jeune, étaient obsolètes dans la plupart des cas au moment de l'enquête

- L'entretien téléphonique structuré portant sur la reconstruction du parcours et sur le regard sur l'alternance, c'est-à-dire sur du déclaratif relatif à une expérience parfois ancienne. Il consistait en une 1/2 h passée avec des jeunes dont les parcours sont assez chaotiques et à qui on demandait de reconstituer le passé mois par mois au cours de leur parcours (formation et sortie) sur 2 ans. La lisibilité du système (programme ; diplôme) est clairement problématique, en particulier pour les jeunes qui bien souvent ne savent pas si oui ou non ils ont obtenu un papier et lequel, ce qui n'est propre à l'alternance mais se révèle particulièrement frappant dans ce type de formation.
- Des difficultés de définition des conventions à adopter : quels secteurs ? comment définir les correspondances entre intitulés de formation des différents opérateurs ? Comment définir « l'insertion » ? D'où viennent les jeunes ? Comment entrent-ils en alternance ? Comment en sortent-ils ? Comment choisir entre différents points de départ qui ne donnent pas des taux d'insertion identiques après 2 ans ?...



Le schéma suivant reprend les variables prises en compte dans le parcours de l'apprenant ainsi que les mesures du suivi longitudinal :

Les chercheurs ont analysé différents « paramètres » qui « peuvent être mis en relation avec le taux d'insertion professionnelle des jeunes », mais soulignent que « les relations exposées (...) ne sont pas nécessairement des relations de cause à effet ». « Dans l'analyse des parcours, l'équipe de recherche n'a pas mis l'accent sur les variables individuelles (l'origine sociale, le sexe et l'origine ethnique) mais

s'est centrée sur les spécificités des publics (en particulier leurs parcours scolaires antérieurs) et des dispositifs de l'alternance pour tenter d'expliquer l'insertion professionnelle. »

En bout de formation, la recherche conclut à des taux moyen de « qualification » (obtention d'une certification scolaire ou non) proches pour les stagiaires IFAPME, apprentis IFAPME et jeunes des CEFA : 53 % en moyenne. Mais ces taux varient selon les secteurs et domaines de 32% (construction-parachèvement) à 72 % (Services – soins personnels).

Les résultats en termes d'insertion socio professionnelle (qui concernent aussi bien des sorties positives de la formation que des ruptures de formation) peuvent quant à eux être synthétisés de la façon suivante : 1 an après leur entrée dans la vie active, 53 % des apprenants tous opérateurs confondus sont en emploi, 2 ans après leur entrée dans la vie active, 58,5% sont en emploi ; mais 30 % n'ont *aucune expérience de l'emploi* en deux ans sur le marché du travail.

Ces taux varient bien entendu selon les secteurs quel que soit l'opérateur: il est particulièrement faible dans la vente et les soins personnels, ce qui recoupe des inégalités de genre dans l'insertion socioprofessionnelle (au détriment des jeunes femmes), des caractéristiques relatives à la structuration des entreprises et à difficulté de faire reconnaître la valeur ajoutée des formations dans ces domaines. Ils varient également selon les opérateurs dont les missions, les conditions d'accès modalités de fonctionnement et les publics... ne sont pas identiques et donc, rappelons-le non comparables.

Tableau 5 : Indicateur synthétique d'insertion - par opérateur - ventilation fine des modalités

Indicateur synthétique d'insertion							
Opérateur	« direct »	« rapide »	« lent »	« non stabilisé »	« au début »	« pas accès »	Effectif
CEFA	27,5%	5,8%	11,6%	2,9%	7,2%	44,9%	69
IFAPME, apprentis	37,7%	3,3%	11,5%	11,5%	11,5%	24,6%	61
IFAPME, stagiaires	70,6%	5,9%	17,6%	0,0%	0,0%	5,9%	17
Total IFAPME	44,9%	3,8%	12,8%	9,0%	9,0%	20,5%	78
Total (dont FOREM)	37,8%	4,5%	12,8%	6,4%	7,7%	30,8%	156

Lecture : Parmi les 69 jeunes issus de CEFA qui sont entrés dans la vie active depuis au moins deux années, 27,5% ont un accès direct à l'emploi (cf. définition ci-dessus) ; 7,2% ont débuté « en emploi », mais sont passés « hors emploi ».

Source : *Idem*

Taux de « qualification » (certification) et d'insertion dans l'emploi sont également à mettre en relation avec un autre facteur puissant : les caractéristiques du parcours scolaire antérieur. Mais, dans tous les cas, un lien systématiquement positif entre qualification et insertion dans l'emploi est souligné quel que

soit le parcours antérieur, même si il est rappelé que d'autres facteurs devraient être étudiés pour cerner des explications causales.



Source : *Idem*

Notons enfin que :

- en moyenne, 68,7% des apprenants travaillent dans le secteur où ils ont été formés ;
- les modes de recherche d'emploi sont partiellement liés à l'alternance: 31,7 % des apprenants obtiennent un 1^{er} emploi chez un patron d'alternance (dans les CEFA le recours au réseau personnel est plus important ; tandis que l'on constate à l'IFAPME un recours significatif à l'intérim) ;
- la 1^{ère} expérience professionnelle que permet l'alternance favorise l'emploi ;
- un changement de filière en cours de de formation favorise le décrochage (abandon de la formation en centre, rupture de contrat...).

Ces différents éléments, compte-tenu des difficultés méthodologiques et des différences/proximités entre contextes wallon et bruxellois ainsi que de la différence de population de référence, ne peuvent être rapportés directement à notre objet d'étude en tant que premiers résultats sur lesquels se fonder mais nourrissent des hypothèses de recherche solides.

4. La méthodologie cadastre des sortants

Plus récemment, les analyses longitudinales ont été relancées à la fois, d'une part, par les suivis de parcours au sein du fichier « élèves » réalisés par le Service Indicateurs du Service de pilotage du système éducatif du Ministère de l'enseignement ; et d'autre part, par l'étude exploratoire sur les sortants de l'enseignement menée par METICES-ULB et ses suites (la « méthodologie cadastre »).

Les suivis de parcours dans le fichier « élèves » de l'enseignement permettent par exemple de monter comme l'a fait Béatrice Ghaye dans l'Indicateur 23 (2009) « Sortie de l'enseignement secondaire ordinaire en Communauté française » que « dans l'enseignement en alternance, le phénomène de sortie est important puisque ce sont 38,5% des élèves de 15 ans et plus qui sont touchés, avec une forte proportion d'élèves hors obligation scolaire (...) En comparant les taux de sortie des élèves de l'enseignement de plein exercice et en alternance (CEFA), on peut estimer que le risque de sortie des élèves de l'alternance est 12,8 fois plus important », (43 fois par rapport au général).

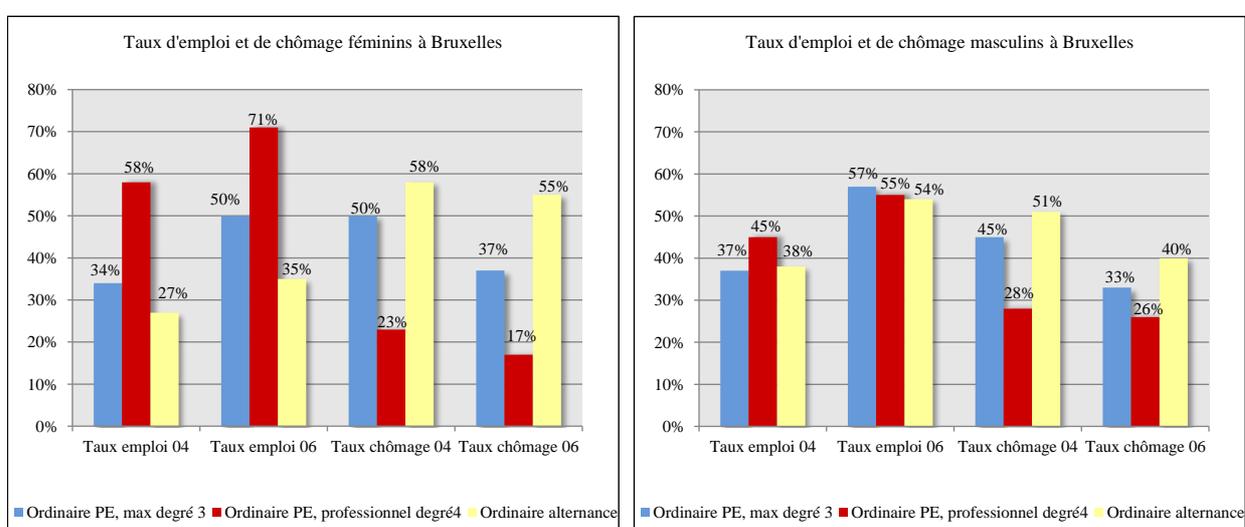
La « méthodologie cadastre », quant à elle, devient progressivement une des pièces essentielles des « synergies statistiques » entre les secteurs de l'enseignement, de la formation et de l'emploi, ainsi qu'entre les différents niveaux de pouvoir en charges de ces compétences.

Pour rappel, la méthodologie cadastre repose sur le croisement du fichier « élèves » avec les données de la Banque Carrefour de la sécurité sociale. En ce qui concerne l'alternance, elle a produit de premiers résultats intéressants, notamment sur Bruxelles, Liège et Charleroi dans une étude commanditée par la CCFEE, volet bruxellois de l'étude exploratoire initiale. Dans un article issu de cette étude, Nouria Ouali souligne « deux caractéristiques qui singularisent les parcours scolaires des sortants bruxellois par rapport à Liège et à Charleroi : une part importante de sorties précoces des études (avant une 6^e année secondaire) et un taux élevé de retard scolaire ». Cette spécificité des sorties est renforcée en ce qui concerne l'alternance, ce qui croise les informations diffusées par le service Indicateurs reprises plus haut. En ce qui concerne l'insertion dans l'emploi, Nouria Ouali souligne, sur la période envisagée, des différences en défaveur des femmes et des sortants des CEFA en ces termes :

« Entre 2004 et 2006, l'augmentation des taux d'emploi est significative à Bruxelles (+17%), à Liège (+16%) et à Charleroi (+20%). Cependant, elle ne bénéficie pas de la même façon aux femmes et aux hommes. À Bruxelles, le taux d'emploi féminin s'accroît dans une moindre proportion (+16 points) que celle des hommes (+19 points). À Charleroi, l'augmentation est similaire (+20 points) et la part des femmes est supérieure à celle des autres DR. À Liège, l'augmentation bénéficie surtout aux hommes (+21 points) alors que celle des femmes reste la plus faible des trois DR (+9 points). »

Le graphique ci-dessous présente les taux d'emploi et de chômage selon le sexe et le type d'enseignement suivi à Bruxelles³⁹ au 4e trimestre 2006. Pour ce qui concerne les sortants de la formation en alternance, « leur situation est meilleure à Bruxelles, mais ils détiennent les taux d'emploi parmi les plus faibles en fin de période : 47% à Bruxelles, 45% à Liège et 40% à Charleroi. » par rapport au plein exercice (bleu) et au 4^e degré (rouge).

Taux d'emploi et de chômage selon le sexe et le type d'enseignement



Source : Fichiers élèves Communauté française et datawarehouse BCSS – calculs : METICES-TEF

« Les taux de chômage en fin de période sont les plus élevés chez les sortants de l'enseignement en alternance : à Bruxelles et à Liège, les femmes ont un taux de 55% et à Charleroi de 63% tandis que la part des hommes est de 40% à Bruxelles et à Liège et de 48% à Charleroi. L'insertion de cette catégorie de sortant.e.s semble plus difficile que pour les autres, leur difficulté étant similaire à celle des sortant.e.s qui ont quitté les études avant ou en 5e année secondaire. Ces derniers restent les plus pénalisés sur le marché du travail avec le taux d'emploi le plus faible au 4e trimestre 2006 (44% à Bruxelles, 40% à Charleroi et 39% à Liège) et le taux de chômage le plus élevé dans les trois DR (47% à Bruxelles, 49% à Charleroi et 52% à Liège).

On observe aisément que la valorisation du niveau d'études varie selon le sexe et le bassin d'emploi, sans que nous disposions d'éléments qui pourraient nous éclairer sur ces différenciations. Il s'agit donc d'une des pistes importantes d'approfondissement de l'analyse statistique qui est envisagée dans le cadre du cadastre »

Ces premiers constats, interpellants, demandent bien évidemment à être affinés, notamment parce que les données du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles ne permettent pas d'intégrer l'obtention

³⁹ Notons que le taux d'emploi des sortantes du « professionnel degré 4 » (71%) est le meilleur au regard des autres types d'enseignement (ordinaire max degré 3 et alternance) mais le plus faible par rapport aux sortantes de la même filière à Charleroi (87%) et à Liège (76%). Étonnamment, le taux d'emploi des hommes qui suivent ce type d'enseignement est nettement inférieur à Bruxelles (55%), mais plus élevé à Charleroi (89%) et à Liège (72%). On trouve dans cette filière d'enseignement des jeunes majoritairement formés au métier d'infirmière lequel est très féminisé et déclaré en pénurie de main d'œuvre depuis plusieurs années. Le secteur d'activité semble être un des facteurs explicatifs de la différenciation entre les sexes dont il s'agirait de vérifier le bien-fondé.

ou non d'une certification par le jeune apprenant, facteur dont la recherche menée en Wallonie (citée plus haut) avait souligné le caractère discriminant.

Parmi les limites de ces différentes études, on pointera également le fait qu'elles ont tendance à être trop peu attentives au parcours de formation et à ses fluctuations pour se centrer le plus souvent sur la trajectoire dans l'emploi. C'est une des lacunes que la présente étude sur les parcours en alternance à Bruxelles cherchera à combler en alliant les diverses sources statistiques (centralisées dans les administrations comme celles présentes dans les centres) à des enquêtes quantitatives et qualitative, ce qui devrait permettre d'approcher les analyses permises par les Enquêtes « Générations » du Céreq en France⁴⁰ sur les usages différenciés des contrats, les abandons, etc.

5. Acteurs et logiques d'action dans l'alternance

Comme différentes recherches le montrent, les parcours en alternance sont fortement modelés par les logiques d'action des différents protagonistes et leur interactions. La représentation des acteurs de l'alternance peut varier selon le schéma d'analyse que l'on choisira. Mais pour qu'il y ait alternance, il faut effectivement qu'il y ait a minima (et au moins potentiellement...⁴¹) deux pôles en interaction et donc une formation chez un employeur. Un schéma répandu est celui du « triangle pédagogique » représentant les interactions dans la formation en alternance entre le centre, la formation sur le lieu de travail et le jeune lui-même. Une recherche, menée à Bruxelles par la CCFEE et portant à la fois sur l'alternance dans l'enseignement et celle organisée par le Service formation des petites et moyennes entreprises (SFPME)⁴², a pu mettre en évidence que les acteurs de l'alternance, aux identités distinctes, sont en réalité plutôt à regrouper autour de quatre pôles différenciés : le jeune, l'accompagnateur (ou délégué à la tutelle au SFPME), les formateurs en Centre (de deux types : dans les cours de pratique professionnelle et dans les cours généraux) et le patron-tuteur (si du moins c'est bien lui qui suit le jeune au quotidien dans son activité formatrice). Pour comprendre de manière fine et complexe les logiques d'action qui traversent un dispositif d'alternance et donc les parcours des jeunes, il faut à notre sens prendre en compte les transactions⁴³ croisées entre ces quatre pôles, ce qui démultiplie évidemment les perspectives d'analyse.

⁴⁰ Arrighi U-J, Mora V. (2010), « Contrats de professionnalisation et d'apprentissage: des usages diversifiés. Esquisse d'une cartographie de l'alternance », *Net.doc*, 66, 1-43 ; Cart B., Toutin-Trelcat M.-H., et Henguelle V (2010), « Contrat d'apprentissage, les raisons de la rupture », *Bref Cereq*, 272, 1-4.

⁴¹ I.Allinckx souligne en effet qu'en 2010, 32% des jeunes en CEFA à Bruxelles sont formés uniquement dans le Centre : Allinckx, Isabelle, *La Formation en Alternance à Bruxelles. Rapport de synthèse*, CCFEE, Bruxelles, février 2011

⁴² Tilman Francis, avec la coll.de Dominique Grootaers, *Transactions entre les acteurs de l'alternance. Une clé de lecture*, Le Grain, octobre 2010 ; Tilman Francis et Grootaers, Dominique, *Des pistes pédagogiques pour une formation en alternance émancipatrice*, Le Grain, 2011.

⁴³ Francis Tilman explique le concept de « transaction », notamment sur la base des travaux de Jean Remy de la façon suivante : « Les relations que les acteurs vivent dans un contexte institutionnel donné sont soumises à des tensions parce que les acteurs en question défendent des intérêts différents et attendent de l'institution des résultats distincts. Ces tensions peuvent être fortes, voire conflictuelles. Elles donnent lieu à des négociations complexes, plus ou moins formelles. Il y a toujours un certain rapport de force dans la transaction mais comme les acteurs ont partie liée parce qu'ils ont tous les deux besoin de l'institution et sont dès lors interdépendants, les échanges et les négociations aboutissent à un compromis pratique. Ce compromis n'est pas une compromission pour l'un ou pour l'autre si aucun des acteurs ne perd la face. Dans le cas

Au fil du développement de l'insertion-formation en entreprise et de l'articulation de plus en plus forte au système scolaire, les CEFA se sont construits progressivement autour de deux logiques d'action idéaltypiques que Bernard Fusulier présente comme suit dans sa thèse : une logique d'action qualifiante (visant à doter les élèves de compétences techniques élevées) et une logique socialisatrice favorisant l'intégration de « significations, valeurs et normes de comportements sociaux et plus spécifiquement professionnels »⁴⁴. Ces deux logiques sont présentes dans chaque CEFA au travers d'un équilibre qui lui est spécifique, certains étant encore aujourd'hui plutôt orientés soit vers la socialisation, soit vers la qualification. En 1999–2000, ce chercheur constatait que la logique de socialisation de jeunes en difficultés arrivés par voie de relégation avait tendance à « supplanter » la logique de qualification. Il semble que cette situation ait évolué. Non pas que le profil des jeunes ait fondamentalement changé, mais par contre, on peut constater qu'une proportion importante d'entre-eux tente de suivre la dynamique cherchant à les « tirer vers le haut » (Article 49) comme le souhaitaient les initiateurs du Décret de 2001.

Une enquête récente commanditée par la CCFEE et menée par Sonecom⁴⁵ a donné la parole aux jeunes tant des CEFA que de l'efp à Bruxelles. Elle concluait que :

- « Les modèles observés auprès des jeunes (en termes de pratiques scolaires et en termes de représentations par rapport à l'alternance et au travail) sont très proches quel que soit l'opérateur de formation ;
- Les études secondaires, voire primaires, ont généralement été subies négativement ; elles ont déclenché des sentiments négatifs de révolte, d'injustice et l'impression d'avoir été abandonné par l'enseignement traditionnel ;
- Les stagiaires de l'alternance s'attribuent à eux-mêmes les échecs rencontrés dans l'enseignement traditionnel sans en rejeter la responsabilité sur les autres acteurs du système scolaire ;
- La formation en alternance constitue un véritable sursaut identitaire, positif, pour le plus grand nombre des stagiaires qui fréquentent ce type de formation. »

Cette recherche souligne également l'impact d'une série de facteurs individuels sur les trajectoires des jeunes, et plus particulièrement d'événements familiaux douloureux.

Du côté des employeurs, une recherche datant de 1998 avait dégagé quatre profils-types de participation d'entreprises du secteur des fabrications métalliques à la formation en alternance, en

contraire, il y aurait à terme une rupture des relations. Le compromis aboutit à un équilibre provisoire qui donne à l'institution une forme et un mode de fonctionnement particuliers en même temps qu'une certaine stabilité » (Tilman, 2010a)

⁴⁴ Fusulier Bernard, *Articuler l'école et l'entreprise*, L'Harmattan, Académia- Bruylant, Paris, Louvain-la-Neuve, 2001.

⁴⁵ Albarello, Luc, *Les jeunes en alternance en RBC: qui sont-ils ? La parole d'une quarantaine de jeunes*, CCFEE, 2011, publié dans *Les jeunes dans la transition école –vie active*, sur [le site de la CCFEE](#).
Qui sont les jeunes en alternance en Région de Bruxelles-Capitale ? La parole d'une quarantaine de jeunes. Rapport final, Sonecom, CCFEE, Bruxelles, décembre 2009.

croisant les modes de gestion de la main d'œuvre et les finalités recherchées par l'entreprise dans la collaboration avec un centre de formation, sans oublier les « variables institutionnelles et contextuelles »⁴⁶. Ces quatre logiques sont celles de minimisation du coût du travail, de formation, de réserve de main-d'œuvre et d'embauche de jeunes perçus et jugés essentiellement non pas au travers de critères techniques mais liés au « savoir-être », à des compétences mettant en jeu aux yeux de l'employeur l'identité assignée de « cas social ». Ces résultats recourent ceux obtenus par une autre étude croisant les terrains « wallo-bruxellois » et québécois où les chercheurs ont identifié la présence de quatre régimes d'échanges : marchand, industriel, domestique et civique⁴⁷. Ces résultats croisent également les conclusions des travaux de Francis Tilman pour la CCFEE (déjà cités). Il distingue dans le chef des patrons-tuteurs de PME, quatre raisons potentielles d'engagement dans l'accueil d'un jeune en alternance qui sont d'ordre « économique » - soit le risque économique qui peut se révéler payant, soit *a contrario* la situation d'exploitation d'une main-d'œuvre bon marché - , « psychologique » (le fait de revivre sa propre trajectoire mais dans une relation de mentor à disciple) et « éthique » (le devoir de citoyen, voire le rôle « social » de l'entrepreneur).

Les relations entre ces deux pôles que sont le centre et l'entreprise sont marquées par « l'inégalité –et la dépendance des établissements scolaires face aux entreprises » (Doray et Maroy, 2001 déjà cités). Le degré d'exigence que place l'entreprise dans sa participation à la collaboration va transformer les modalités de celles-ci (Francq, Baré et Leloup, 2002, déjà cités), mais l'inverse n'est pas vrai : les institutions scolaires vont par contre formuler peu d'exigences à l'encontre des entreprises (Doray et Maroy, 2001). Ces deux auteurs concluent à « *la faiblesse relative des ajustements organisationnels qui fondent le rapprochement* », plus importants dans le monde scolaire mais dont « *la mise en œuvre repose largement sur l'investissement individuel du coordonnateur qui établit les ponts avec les entreprises* ».

L'alternance continue en réalité à être marquée par le fait qu'elle est « entrée par le bas »⁴⁸ dans le système éducatif, pour éviter le risque de décrochage de tout un public « réfractaire » à une scolarité classique jusque 18 ans. Sa position qui reste de ce fait en grande partie marginale et dominée dans le système scolaire se double d'une marginalité plus forte encore dans le système productif où le travail législatif de cadrage des pratiques d'alternance et l'implication des partenaires sociaux dans le développement du nombre de places de formation sont restés faibles (Maroy, 2002). Les pouvoirs publics semblent, selon les chercheurs, reproduire cette asymétrie relationnelle en adressant

⁴⁶ Francq Bernard, Barre Philippe et Leloup Xavier, *La participation des entreprises à l'apprentissage industriel : production de qualifications techniques ou sociales ?*, dans Michèle Garant et Philippe Scieur (dir.), *Organisations et systèmes de formation*, Bruxelles, De Boeck, 2002

⁴⁷ Maroy Christian et Doray Pierre, *La construction des relations écoles / entreprises. Le cas de la formation en alternance en Communauté Française de Belgique et au Québec*, dans *Les Cahiers du GIRSEF*, n° 11 mai 2001.

⁴⁸ Maroy, Christian, *Le difficile développement de la formation en alternance en Communauté française*, dans *Wallonie 72*, septembre 2002, pp. 78-47 ; Maroy, Christian et Fusulier Bernard, *Institutionnalisation et marginalité : la place de la formation en alternance en Communauté française de Belgique*, dans *Entre école et entreprise, quels parcours ?*, *Critique Régionale*, n° 26/27, 1998, pp. 131-152 ; Maroy, Christian et Vandenberghe Vincent, *Développer la formation en alternance*, dans *La Revue Nouvelle*, 2001, 114, 9, pp. 10-15.

directement les réformes aux seuls « acteurs du système scolaire et non aux entreprises qui seront sollicitées par les promoteurs des expériences locales » (Doray et Maroy, 2001).

Le chantier en cours actuellement, celui de la mise en place d'un Office francophone de la formation en alternance (OFFA), vise à créer une structure coupole commune aux CEFA et à l'alternance organisée par les deux opérateurs de formation des petites et moyennes entreprises (IFAPME et SFPME). Les jeunes en alternance, côté francophone, devraient bénéficier d'un statut commun réglé par un contrat unique de formation en alternance quel que soit l'opérateur de formation et quelle que soit l'entreprise formatrice. Se dirige-t-on également vers une clarification et une unification du statut symbolique du jeune en alternance, oscillant actuellement⁴⁹ entre « jeune travailleur en formation », « élève », et le plus souvent, « jeune en difficulté » trop souvent disqualifié a priori ?

⁴⁹ Tilman Francis et Allinckx Isabelle, *Synthèses des travaux qualitatifs menés en RBC, avec les acteurs de l'alternance : « jeunes, formateurs, accompagnateurs, délégués à la tutelle, patrons/tuteurs »*, CCFEE, décembre 2010.

D. Etude des parcours des jeunes

1. Méthodologie

1.1. Définition de la population de référence

a) *Convention sur la population de référence*

Dans le Cahier Spécial des Charges, la population de référence répondait simplement à un critère d'âge (entre 15 et 25 ans) et à l'obligation d'une inscription auprès de l'un des deux dispositifs d'alternance organisé en Région de Bruxelles-Capitale. Mais en analysant de plus près le public des moins de 25 ans inscrits au sein de ces dispositifs, il est apparu que différentes modalités d'alternance coexistaient.

Il n'était pas envisageable de tous les examiner en profondeur dans cette étude. C'est pourquoi selon la décision approuvée par le Comité d'Accompagnement de cette étude, sont à considérer en « formation en alternance » :

- Tous les élèves CEFA ;
- Les auditeurs des formations en apprentissage et en chef d'entreprise qui remplissent les critères suivants :
 - Avoir moins de 25 ans
 - Suivre une formation théorique : cours généraux et cours de techniques professionnelle auprès de l'efp
 - Suivre une formation pratique : contrat d'apprentissage ou convention de stage, auprès d'une entreprise ou d'un patron
 - Les deux formations s'entendent simultanées : en tout cas, une marge de six mois est tolérée entre les formations théoriques et pratiques.

Cette marge est justifiée par

- Un contrat/convention a démarré alors que la participation aux cours s'effectuera à la session scolaire suivante
- Une formation théorique est en cours et l'auditeur n'a plus de contrat/stage ou est à la recherche d'un nouveau contrat/stage
- Des éventuels décalages entre l'encodage des périodes pour l'un des deux volets de formation (dans les bases de données Merlin et Gestion Tutelle), suite notamment à des changements de statut ou d'orientation professionnelle de l'auditeur en cours de formation.

En tout cas, les auditeurs sous contrats d'apprentissage, en cas de rupture de contrat, gardent le statut d'apprenti pour une période de 90 jours.

b) Période d'observation

Pour des raisons de disponibilité et de fiabilité des données, la période d'observation retenue couvre les années 2003 à 2011 pour l'efp/SFPME et 2003 à 2012 pour les CEFA.

Le critère de sélection des données pour cette période sont basés sur la date de sortie de la formation, en sorte que le couplage avec les données de la Banque Carrefour puisse produire les informations après la sortie du dispositif de formation en alternance.

La population retenue⁵⁰ a été reconsidérée par l'application successive d'autres critères de sélection : calculs de la période d'alternance, endéans les 6 mois ; l'âge, entre 15 et 24 ans ; la validité du Numéro de Registre National.

Le critère de sélection retenu tient compte évidemment des lignes historiques qui précèdent la sortie de la formation.

- Pour les CEFA, les élèves retenus ont été extraits des bases de données ProEco propre à chaque CEFA pour la période de sortie de l'école comprise entre le 30/06/2003 et le 30/06/2012.
- Pour le SFPME, les auditeurs retenus sont extraits de la base de données Gestion Tutelle. Les données transmises couvrent les années de fin de formation comprises entre 2003 et 2011. Dans l'extraction de données on y trouve aussi des années précédant la sortie en 2003 et des années de dates de sortie prévue postérieures à 2011.

La population initialement retenue correspond à la totalité des auditeurs uniques, desquels par affinage ont été exclus les jeunes qui après l'inscription n'ont pas effectué de formation pratique.

Les dates retenues tiennent compte de la variable « DateFinContratRéal », calculée par METICES selon ces critères par auditeur et par ligne contrat :

- Date de fin du dernier contrat d'apprentissage ou de stage en entreprise, s'il n'y a pas de rupture de contrat ou de stage à la dernière ligne contrat enregistré pour l'auditeur.
- Date de la rupture de contrat d'apprentissage ou de stage en entreprise, si le dernier contrat ou stage enregistré pour l'auditeur a été interrompu.

L'analyse des différentes lignes contrat de la table « contrat » de GT, permet de calculer la durée effective de prestation par ligne, en nombre de jours, dont la somme donnera le nombre de jours réellement prestés. En cas de rupture de contrat, nous avons calculé le « délai de reprise » : nombre de jours entre la dernière rupture de contrat ou de stage et le contrat ou stage suivant.

⁵⁰ Les effectifs retenus sont détaillés dans le point commençant à la page 56

- Pour l'efp, les auditeurs retenus ont été extraits des tables « APP » et « CE » de la base de données Merlin, selon l'année scolaire en cours comprise entre 2002-2003 et 2011-2012, de sorte que pour les auditeurs présents en 2003 nous puissions disposer d'un historique de deux à trois ans.
- La population initialement retenue comprend donc les auditeurs de la « filière APP » et ceux de la « filière CE » avec une date de sortie de la formation comprise entre 2003 et 2012. Cependant, dans l'extraction de données on trouve aussi des années précédant la sortie en 2003 et des années de dates de sortie prévue postérieures à 2011, dont des auditeurs ayant effectué la formation théorique et pratique avec un décalage de plusieurs années. Des lignes formation par auditeur ainsi obtenues ont été identifiées : les auditeurs pour qui un stage est renseigné (date de début et date de fin de stage), et les auditeurs pour qui la formation ne comprend pas de stage. En appliquant une interprétation stricte de la « formation en alternance », période d'alternance endéans les six mois, ces derniers n'ont pas été considérés ici. Compte tenu des considérations de la direction de l'efp, certains de ces auditeurs seraient à considérer quand-même comme effectuant une formation en alternance. Toutefois, pour ces auditeurs il n'est pas possible d'établir l'alternance puisque aucune date de formation pratique n'est encodée, donc ils ne sont pas inclus dans l'analyse.

1.2. La base de données

Comme les données nécessaires à la réalisation de l'étude n'étaient pas centralisées, Bruxelles Formation a demandé l'autorisation de rassembler l'information administrative dont disposent les opérateurs de formation en alternance concernés. La collecte de ces données a fait l'objet d'une demande d'utilisation de données non codées à des fins scientifiques envoyée à la Commission de Protection de la Vie Privée (CPVP) le 4 janvier 2013, METICES agissant comme sous-traitant pour recueillir les données auprès des opérateurs et de les analyser. Dans le cadre de la recommandation du 13 février 2013, la CPVP a autorisé l'utilisation des données personnelles non codées nécessaires à la recherche.

a) Constitution d'une base de données unique à partir de celles des opérateurs

Du point de vue technique, un des objectifs de cette étude consistait à constituer une base de données à partir des données propres aux divers opérateurs.

La création d'une table unique n'a pas été possible, à cause de la diversité des valeurs d'un bon nombre de variables présentes dans les 4 bases de données à disposition qui seront présentées plus largement ci-dessous :

- Les bases de données gérées par le logiciel ProEco : de ces bases de données sont extraites les informations concernant les élèves des CEFA d'Anderlecht, CEFA de Bruxelles-Ville, CEFA de Saint-Gilles et CEFA d'Ixelles/Schaerbeek.
- La base de données ETNIC : de laquelle sont extraites les informations concernant les élèves du CEFA de Laeken
- La base de données « Merlin », gérée par l'efp : de cette base de données sont extraites les informations des auditeurs suivant les cours généraux et cours de technique professionnelle à l'efp
- La base de données « Gestion Tutelle », gérée par le SFPME : de laquelle sont extraites les informations des auditeurs dont la formation en entreprise est soumise à la tutelle, c'est-à-dire les apprentis sous contrat d'apprentissage et les chefs d'entreprise sous convention de stage.

La base de données constituée par METICES comporte donc 4 tables :

- La table « CEFA », qui regroupe les données des cinq CEFA bruxellois,
- La table « Merlin CE », qui comprend les chefs d'entreprises qui suivent les cours dispensés par l'efp
- La table « Merlin APP », qui comprend les apprentis qui suivent les cours dispensés par l'efp
- La table « Gestion Tutelle », qui rassemble les données des auditeurs soumis à la tutelle du SFPME

b) Présentation des bases de données des opérateurs

Bases de données des CEFA

Application ProEco, utilisée par quatre CEFA

Les CEFA d'Anderlecht, d'Ixelles/Schaerbeek, de Bruxelles-Ville et de Saint-Gilles utilisent depuis l'année 2007 le logiciel ProEco. Il s'agit d'un programme propriétaire commercialisé par la société INFODIDAC. Ce programme subit régulièrement des mises au point et suit les évolutions institutionnelles en la matière.

La mise en commun des variables des bases de données de chaque CEFA doit notamment tenir compte que :

- Au sein de chaque CEFA, le logiciel est installé sur un serveur, dont l'accès est protégé et les droits d'utilisation sont modulés selon l'utilisateur qui le consulte.
- L'encodage d'une variable peut devenir obligatoire, alors qu'auparavant elle était laissée à la discrétion du CEFA. C'est le cas notamment de l'information sur la scolarité avant l'entrée au CEFA.
- Au sein d'un même CEFA, les systèmes de codification ont subi des modifications au cours des années. Ces modifications de codes sont conformes aux évolutions des nomenclatures propres au

réseau auquel le CEFA est affilié. Pour cette étude, lorsqu'il a été nécessaire, nous avons procédé à une harmonisation des codes.

- Au sein de chaque CEFA plusieurs opérateurs peuvent procéder aux encodages et, au fil des années, ce ne sont pas forcément les mêmes opérateurs qui ont pratiqué les encodages.

ProEco est utilisé pour la gestion administrative de :

- La fiche signalétique de l'élève.
- Les diplômes et historiques des diplômes.
- L'entrée/sortie du CEFA et les raisons de sorties prématurées (abandons/réorientations).
- Les contrats de stage : durées et entreprises partenaires.

ProEco fonctionne sur deux années scolaires : l'année scolaire en cours et l'année scolaire précédente. Les données des années précédentes ces deux périodes sont normalement « archivées » dans la base de données. L'opération d'archivage, de l'avant dernière période scolaire, est effectuée lors de la clôture de l'année scolaire en cours. Si l'élève ne quitte pas l'établissement, ses données sont reportées pour l'inscription de l'année scolaire suivante.

ProEco est en mesure de produire des exportations de données notamment au format Excel ou CSV (texte formaté avec séparateur des variables). L'extraction et l'exportation des données de l'année en cours et celles de l'année précédente peuvent être effectuées sans difficulté par des requêtes aisément définissables par l'opérateur du CEFA ou par des requêtes prédéfinies. Par contre, l'extraction et l'exportation des données archivées nécessitent la formulation de requêtes plus élaborées auxquelles les opérateurs CEFA ne sembleraient pas être accoutumés et requièrent une mise au point et une vérification de la procédure et des contenus des variables accessibles.

L'extraction des données nécessaire à cette étude a été réalisée par METICES. La formulation des requêtes a été mise au point avec des délégués des CEFA grâce au module de création de requêtes assisté propre au programme ProEco. Ce module, assez sophistiqué, génère des requêtes type dont l'opérateur n'a pas la maîtrise totale. Une alternative eut été de pouvoir disposer des tables brutes et de la description des variables. Cela n'a pu être réalisé en raison de critères techniques (base de données protégée, appel éventuel aux services de la société Infodidac) et administratifs (la base de données ProEco contient des données, notamment sur les enseignants, que un opérateur du CEFA aurait dû préalablement éliminer).

Par cette méthode, METICES a donc pu extraire plusieurs tables pour chaque CEFA :

- Données administratives : nom ; prénom ; sexe ; date de naissance ; n° registre national ; résidence ; nationalité.
- Date d'entrée sortie de l'école.

- Données sur les diplômes : niveau scolaire à l'entrée au CEFA (en cas de disponibilité) ; diplôme obtenu en fin de formation.
- Historique de la scolarité : années scolaires ; orientation.
- Données sur les stages⁵¹ (en cas de disponibilité) : durée du stage ; information sur l'entreprise.

Application CTI et ISIS, utilisée par le CEFA de Laeken

Le CEFA de Laeken utilise deux programmes : CTI (relié au réseau ETNIC) et ISIS (commercialisé par la société ECONCEPT).

Le programme CTI fonctionne en mode MS-DOS à partir d'une console reliée au réseau ETNIC. Depuis 1996 il est employé pour enregistrer la « Fiche signalétique de l'élève ». L'opérateur du CEFA, à partir de la console, peut obtenir et imprimer des listes, au moyen de requêtes prédéfinies. L'opérateur dispose d'un vaste éventail de requêtes prédéfinies.

Pour les besoins de notre étude, nous avons testé une combinaison de plusieurs listes. Cependant, l'exploitation de celles-ci s'est révélée impraticable, puisque elles sont rendues au format texte non formaté, dont l'uniformisation aurait requis l'encodage de toutes les valeurs requises à puiser dans plusieurs de ces listes.

L'exportation de ces données a été demandée aux gestionnaires du réseau ETNIC.

Le programme ISIS est un programme propriétaire, géré par la société ECONCEPT. Sa base de données est hébergée et gérée sur un serveur de cette société.

Ce programme est utilisé depuis 2001 pour la gestion des « absences » et des « bulletins ». Le module « Stages » de ce programme est prévu mais actuellement n'est pas fonctionnel.

Un transfert partiel de données (partie de la fiche signalétique de l'élève) est effectué entre les données CTI et le programme ISIS. Le module de transfert a été mis au point par le concepteur d'ISIS qui, par une requête spécifique, capte les valeurs sortant du CTI et les injecte dans la base de données ISIS.

Le résultat que l'opérateur du CEFA peut obtenir est une liste au format texte non formaté, dont l'extraction automatique des données s'est révélée impraticable.

En concertation avec la Coordinatrice du CEFA concerné, nous avons essayé, en vain, d'obtenir une exportation des données par la société ECONCEPT.

Au final, les données que METICES a pu obtenir, concernant les élèves du CEFA de Laeken, ont été fournies par ETNIC, avec toutefois un nombre de variables limitées :

⁵¹ il faut relever que souvent l'information disponible renseigne le siège social de l'entreprise et pas forcément le lieu de déroulement du stage

- Identification personnelle : nom ; prénom ; date de naissance ; sexe ; n° registre national ; résidence ; nationalité ; pays de naissance.
- Scolarité : dates d'entrée et de sortie de la formation ; année d'étude précédente ; année d'études en cours ; sortie anticipée et raison de la sortie ; année d'études d'attribution du CEB ; établissement scolaire d'origine.
- Formation : option de base ; article 45/49 ; statut de l'élève (Libre, Régulier).
- La variable « RESULTAT FIN ANNEE » n'a pas été traitée puisque encodée seulement à 28% du total des auditeurs uniques ; l'information sur les stages n'est pas disponible.

Bases de données efp/SFPME : Merlin et Gestion Tutelle

La gestion informatique des jeunes en formation par le dispositif des Classes moyennes est effectuée à l'aide de deux bases de données indépendantes.

A part pour quelques métiers, les cours théoriques sont organisés par l'efp ; les données sont enregistrées dans la base de données Merlin. La formation en entreprise des Apprentis et des Stagiaires (auditeurs Chef d'Entreprise avec convention de stage suivie par le SFPME) est gérée par le SFPME ; les données sont enregistrées dans la base de données Gestion Tutelle.

Un échange dynamique d'informations sur l'évolution de la formation des auditeurs, est effectué entre l'efp et le SFPME, par formulaires papier; les données sont alors encodées dans la base de données adéquate.

- La base de données « Gestion Tutelle »
Cette base de données reprend, globalement, tous les auditeurs qui sont sous contrat d'apprentissage ou convention de stage. Il s'agit de l'outil utilisé par le SFPME pour gérer et suivre les formations en entreprise.
- La base de données « Merlin »
Cette base de données reprend les auditeurs qui suivent une formation théorique et pratique à l'efp. Cette base de données répertorie les auditeurs chefs d'entreprise et les auditeurs apprentis. Les données nécessaires à l'analyse ont été transmises en deux tables : « Merlin APP », table relative aux auditeurs en apprentissage, et « Merlin CE », table relative aux auditeurs chefs d'entreprise.

Certains auditeurs se retrouvent simultanément, ou successivement, dans les bases de données Gestion Tutelle et Merlin ; d'autres ne se retrouvent que dans l'une des deux bases de données. Cela s'explique par le fait que, dans les classes moyennes, différentes modalités de formation sont possibles : formation en alternance avec un volet en entreprise et un volet à l'efp, formation sans volet en entreprise, formation sans volet à l'efp, formation en alternance pour laquelle le volet formation en centre se fait à Bruxelles mais le volet en entreprise se fait dans une autre région etc.

Ces deux bases de données sont gérées indépendamment l'une de l'autre, et chaque base de données dispose d'un identifiant personnel spécifique à chaque auditeur. Certaines nomenclatures sont communes et des variables comparables sont utilisées dans les deux bases de données.

Des informations sont échangées entre l'efp et le SFPME, mais les règles et les pratiques d'encodage étant spécifiques à chacune des deux bases de données, des divergences sont relevées entre les valeurs de variables similaires (erreurs d'encodage et/ou de mise à jour).

La base de données « Merlin »

Cette base de données est gérée par une application créée en interne par l'efp en 2007. Les données antérieures à cette année, présentes dans la nouvelle base de données ont été reprises de l'ancien programme de gestion des auditeurs. La tentative de récupération de ces données (au format DBF) n'a pas abouti en raison du fait que nous ne disposions ni des programmes de gestion des tables qui nous avaient été livrés, ni d'indications sur les variables et sur les relations entre les tables (programmes PRG compatibles DBASE3 et gérées vraisemblablement par le logiciel FireFox ou équivalent).

La base de données Merlin gère le groupe d'auditeurs désignés « APP » avec un contrat d'apprentissage et repris dans la base de données Gestion Tutelle avec le statut d'apprenti, et le groupe d'auditeurs désignés « CE » qui, s'ils disposent d'une convention de stage, sont reprise dans la base de données « Gestion Tutelle » avec le statut de stagiaire. La variable « filière » détermine l'appartenance des auditeurs à l'un de ces groupes.

L'encodage des données est effectué par le staff administratif ou des opérateurs pédagogiques.

Pour cette étude, l'efp a livré deux extractions, dont METICES a pu exploiter les données suivantes :

- Dans la table « Merlin APP »
 - Les données administratives : nom, prénom, sexe, date de naissance, numéro de registre national, résidence, nationalité.
 - La scolarité : année de formation, abandon de formation (déductible de la variable « resultat_inscription »), centre de formation PME. La variable spécifique « abandon de formation » n'est pas encodée
 - Les contrats : dates de début et de fin, rupture de contrat (seulement la date de rupture), métier, localisation du lieu de l'entreprise
- Dans la table « Merlin CE »
 - Les données administratives : nom, prénom, sexe, date de naissance, numéro de registre national, résidence, nationalité.
 - La scolarité : année de formation, abandon de formation (date de l'abandon ; information aussi déductible de la variable « resultat_inscription »), examen d'entrée (seulement O/N)

- Les conventions : dates de début et de fin, rupture de convention (seulement la date de rupture), métier, localisation du lieu de l'entreprise

La base de données « Gestion Tutelle »

Cette base de données est gérée par une application JavaEE Web développée par le service informatique de la COCOF, Centre d'Information pour la Région Bruxelloise (CIRB). Cet outil a remplacé un programme propriétaire existant de type Visual Basic-Access. Une importante migration des données a été effectuée dans la nouvelle application qui est opérationnelle depuis février 2008.

Depuis sa création, le programme Gestion Tutelle a fait l'objet de nombreuses améliorations chaque année, afin de répondre aux besoins des utilisateurs du programme et suivant les directives administratives décrétées par le Gouvernement bruxellois.

La base de données, de type SQL, est une base de données relationnelle composée d'une cinquantaine de tables distinctes. La relation entre les tables est basée sur l'identifiant personnel de l'auditeur qui est spécifié dans la table de données administratives (sous l'appellation « auditeur »).

L'encodage des données est effectué par le staff administratif et des délégués à la tutelle.

Après concertation avec le CIRB sur les données requises pour l'étude, 25 tables brutes ont été transmises à METICES. Ont été joint aux données un rapport succinct sur le programme et des informations techniques sur les variables, ainsi qu'une représentation graphique de la structure de la base de données.

L'application Gestion Tutelle permet de gérer principalement les contrats/conventions entre d'une part les apprentis et les chefs d'entreprise et d'autre part les entreprises qui les forment. Elle fournit également des informations complémentaires comme le passé scolaire, l'éventuel examen d'entrée à l'efp, les résultats aux cours généraux et professionnels, les absences, etc.

Concrètement, METICES a pu exploiter les données suivantes :

- De la table « auditeur » : la date d'une éventuelle d'exclusion de la formation et les données administratives : nom, sexe (déduit de la variable « titre »), date de naissance, numéro de registre national, résidence, nationalité et pays d'origine
- De la table « contrat » : statut de l'auditeur (apprenti, stagiaire), début et fin de contrat, rupture, raison de la rupture (comme abandon, réorientation, non-respect contractuel par le jeune ou par l'entreprise, décision pédagogique ou disciplinaire), état du contrat, métier. Par des tables associées sont disponibles les informations sur les entreprises, le lieu de contrat, le centre de formation PME.
- Des tables « passescolaire » et « niveauetude » : information sur le niveau scolaire à l'entrée en formation à l'efp

- De la table « resultat » et « deliberation » : résultat des cours généraux, des cours de technique professionnelle et de l'épreuve technique
- De la table « examenentree » : résultat de l'examen d'entrée lorsque l'auditeur y a été soumis pour accéder à la formation

c) Nettoyage, recodage des variables et détermination de la période d'alternance

La description technique de la méthodologie sera développée dans un rapport qui traitera spécifiquement des structures des bases de données et des variables des diverses bases de données.

Dans ce rapport, la description des variables utilisées pour cette étude est disponible dans *le Tableau 29. Description des variables employées, calculs sur les variables et nomenclatures d'origine ou recodées, par base de données* en annexe, page 175.

Après la collecte des données auprès des opérateurs, un travail consistant de nettoyage des variables a été nécessaire dans l'ensemble des bases de données : conversion des caractères accentués, pour une grande partie des variable de type texte ; élimination de codes d'attente (les point d'interrogation, les astérisques, les tirets) ; correction de dates improbables (lorsqu'il a été possible) ; ajout de codes postaux manquants (sur base de la localité renseignée) ; harmonisation des valeur des nationalités ; harmonisation des valeurs des n° de registre national ; harmonisation de nomenclatures codés différemment, même au sein d'une même base de données.

Pour les besoins de l'étude, il a été nécessaire de créer de nouvelles variables, soit pour effectuer des regroupements de valeurs (nationalités, région de résidence ou de formation, classes d'âge, métiers par Pôles efp, ...), soit pour définir des valeurs non disponibles dans les bases de données (âge des jeunes, dates de début et de fin de formation, durée globalisée des formations, ...).

Les bases de données comportant plusieurs tables utilisent un identifiant personnel comme clé relationnelle.

Pour mettre en relation les différentes bases de données, il a été nécessaire de définir un identifiant commun à toutes les tables : le numéro de registre national, qui a été uniformisé pour l'ensemble des tables.

Ensuite, une première phase du travail a consisté à relever un identifiant commun qui permette la mise en relation des tables entre elles ; une deuxième phase a consisté à identifier, dans chaque base de données, la population à retenir pour les analyses, sur base des critères retenus pour cette étude, comme décrits au point 1.1 de ce texte et une troisième phase a consisté à créer les tables à soumettre au couplage avec les données de BCSS, afin d'analyser les trajectoires post-formation des jeunes sortis de la formation en alternance.

Lors de la première phase, un travail consistant a été nécessaire pour créer une clé d'index commune aux diverses tables.

Une première clé d'index ainsi établie a été définie par l'association des variables Nom, Prénom et Date de naissance ; une deuxième clé d'index a été définie par le Numéro de Registre National, et, à défaut de ce numéro, par une valeur conventionnelle reproduite dans toutes les tables.

Au cours de la deuxième phase, les élèves des CEFA étant de fait considérés en alternance, le travail a essentiellement concerné les tables transmises par l'efp et le SFPME.

La sélection de la population à retenir pour l'étude a tenu compte du critère d'âge et du critère d'« alternance réelle ».

L'identification de celle-ci a requis un travail consistant sur la simultanéité des périodes de formation théorique et de formation pratique, dans un délai maximum de six mois.

Les auditeurs de la base de données Gestion Tutelle étant considérés de fait en alternance, la détermination de l'alternance réelle n'a donc concerné que les tables de la base de données Merlin.

Les délais d'alternance ont été calculés entre les dates d'entrée / sortie comparées, au sein de chaque table et entre tables Merlin et table Gestion Tutelles et ce, pour toute la séquences de formation de chaque auditeur.

Pour la troisième phase, puisque le couplage BCSS s'effectue sur le Numéro de Registre National, il a été nécessaire de vérifier la validité des valeurs encodées. Vérification effectuée par une double procédure (la deuxième étant destinée à la vérification des calculs) selon la formule fournie par le site de la BCSS.

Trois tables ont été constituées et transmises à la BCSS : une table comportant les élèves des CEFA, une table comportant les auditeurs Apprentis et Stagiaires et une troisième table comportant les auditeurs Chef d'entreprise.

1.3. Couplage des données avec celles de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale

a) Objectifs

Le couplage entre les bases de données qui viennent d'être décrites et le Datawarehouse "marché du travail & protection sociale" de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) a pour objectif de caractériser, principalement du point de vue de l'activité professionnelle, de l'emploi et du chômage, les trajectoires post-formation des jeunes ayant quitté la formation en alternance.

Le projet initial se limitait à l'analyse de la trajectoire post-formation des jeunes sortis des dispositifs de formation en alternance en 2008. Les données que nous avons rassemblées nous permettent de nous

intéresser aussi à d'autres cohortes; l'analyse portera donc sur une population nettement plus volumineuse que celle qui était initialement prévue.

b) Sélection des variables

En raison des dispositions relatives à la protection de la vie privée, il n'était pas envisageable de demander le couplage de l'ensemble des variables présentes dans les bases de données élaborées à partir des données fournies par les opérateurs de la formation en alternance. La sélection a été réalisée en accord avec le comité d'accompagnement. Les tableaux reprenant la listes des variables qui ont été retenues et envoyées à la BCSS se trouvent en annexe 6.

Les variables demandées au Datawarehouse visent à caractériser la situation des individus au sein de la sécurité sociale belge et plus particulièrement la "position socio-économique" des individus à la fin de chaque trimestre, ainsi que les caractéristiques de l'emploi éventuellement occupé. Ces informations ont été demandées à partir de la fin de l'année de sortie du dispositif de formation en alternance et jusqu'à la fin de la dernière année disponible (2011).

Nos deux demandes de couplage (une pour les CEFA ProEco et une pour les bases de données efp/SFPME) ont fait l'objet d'une délibération du Comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé (délibérations n° 14/038 et n°14/046 du 3 juin 2014). La Commission de protection de la vie privée a inscrit notre demande de données individuelles codées dans son registre public.

1.4. Analyse qualitative : entretiens individuels

a) Objectifs de l'analyse qualitative

L'objectif de l'enquête qualitative est de mieux connaître les parcours scolaires et professionnels des jeunes dans les deux dispositifs bruxellois à savoir l'efp/SFPME et les cinq CEFA situés dans la zone de Bruxelles, à travers l'analyse des trajectoires dans la formation en alternance et le devenir des jeunes après la sortie du dispositif.

Cette enquête vient compléter d'autres études qualitatives effectuées sur la formation en alternance en se centrant sur le parcours de formation et ses fluctuations éventuelles et en intégrant les questions de trajectoires et les conditions de mises à l'emploi.⁵²

L'analyse qualitative complète par ailleurs l'analyse quantitative entreprise en ce qu'elle permet de mieux comprendre les usages des dispositifs par le public cible et leur insertion dans les parcours de vie.

⁵² On citera notamment l'étude menée par I. Allinckx à la demande du CCFEE portant sur "La formation en alternance à Bruxelles", Février 2011, consultable sur le site du CCFEE: www.ccfée.be, ainsi que celle de Martine de Keukeleire, "La formation en alternance comme lieu de (re)construction d'une identité fière", santé mentale en contexte sociale, 2013.

L'étude vise essentiellement à traiter les questions suivantes:

- Etudier les parcours des jeunes à l'intérieur de la formation en alternance.
- Identifier les modalités d'insertion sur le marché du travail des jeunes ayant quitté la formation en alternance.

b) Présentation de l'échantillon

Pour procéder à l'enquête qualitative, il a été décidé de mener une trentaine d'entretiens individuels semi-directifs. L'avantage de cette méthode est d'obtenir une information très riche et approfondie. Ce type d'entretien permet en effet de donner une marge variée des visions du monde et de l'avenir des personnes interrogées et d'accéder aux motivations et/ou au vécu des interviewés.

Les jeunes qui ont été interrogés dans le cadre de l'enquête ont été sélectionnés selon les critères suivants :

- jeunes entre 15 et 25 ans
- actuellement en alternance ou ayant suivi une formation en alternance dans la Région de Bruxelles capitale à l'efp et/ou dans l'un des cinq CEFA bruxellois
- 50% d'homme / 50% de femme
- jeunes qui sont encore dans le dispositif
- jeunes qui ont achevé leur formation depuis au moins 12 et/ou 24 mois
- jeunes qui ont abandonné en cours de formation et/ou qui se sont réorientés

Il était convenu au départ que les jeunes seraient sélectionnés dans l'ensemble des CEFA bruxellois ainsi qu'à l'efp. Les Coordonnateurs des cinq CEFA bruxellois, la direction du SFPME et de l'efp ont donc été contactés. Il leur était demandé de sélectionner un échantillon de 6 à 7 jeunes par établissement/centre suivant les critères de l'échantillon préétablis.

L'efp ainsi que trois CEFA ont répondu très rapidement à la demande et ont activement collaboré à la constitution de l'échantillon. L'un des CEFA a refusé de participer à l'enquête à la période proposée (mai/juin 2014) mais a offert au chercheur la possibilité de procéder à l'enquête à la rentrée 2014. Cette offre a été déclinée car elle ne permettait pas de respecter le calendrier initial de la recherche. Il a par ailleurs été impossible de joindre le dernier CEFA, malgré plusieurs envois de messages électroniques et appels téléphoniques.

Sur un total de 30 jeunes interrogés, 10 fréquentent ou ont fréquenté l'efp, 6 le CEFA de Saint-Gilles, 7 celui de Bruxelles et 7 celui d'Anderlecht.

c) Déroulement des entretiens et guide d'entretien

Les entretiens se sont déroulés pour la plupart sur le lieu de la formation, à l'exception de quelques-uns qui se sont déroulés sur le lieu de travail ou dans un autre espace, tels qu'un lieu proche de l'emploi ou du domicile du jeune, jugé plus pratique par les interviewés, surtout les jeunes déjà à l'emploi.

Pour les entretiens qui ont eu lieu à l'école, les jeunes ont été interrogés au moment de l'interruption des cours ou pour certains, durant les périodes de cours, selon la décision de la direction de l'établissement. Les objectifs de l'enquête ont été présentés aux jeunes par la direction et rappelés par la chercheuse en début d'entretien. Les jeunes sollicités ont tous acceptés de participer, à l'exception de deux d'entre eux. Une jeune fille avait par ailleurs accepté mais était finalement absente le jour de l'entretien.

Les entretiens individuels semi-directifs ont duré environ 30 à 40 minutes par interviewé. Les conditions de passation ont été optimales dans la mesure où les entretiens se sont déroulés en tête à tête dans une salle spécialement choisie pour assurer la confidentialité des propos tenus. Il a été également spécifié à chaque jeune que leurs propos seraient anonymisés.

Les jeunes ont coopéré avec enthousiasme et intérêt aux entretiens, précisant souvent en début d'entretiens qu'ils avaient beaucoup de choses à dire.

Rappelons qu'il était demandé à chaque coordination de CEFA et à la direction de l'efp de fournir un échantillon d'environ six/sept jeunes, si possible sur la base des critères suivants :

- 50% d'hommes/ 50% de femmes
- 4 jeunes qui sont encore dans le dispositif
- 1 jeune qui a abandonné en cours de formation ou s'est réorienté au sein du dispositif
- 2 jeunes qui ont achevé leur formation depuis au moins 12 ou/et 24 mois

La parité demandée a été strictement respectée puisque l'échantillon est composé de 15 filles et de 15 garçons ayant entre 15 ans et 25 ans. Les plus nombreux sont les jeunes de 18 et 19 ans (respectivement 7 et 4) et ceux de 21 et 22 ans (respectivement 7 et 4) dont deux sont déjà à l'emploi. C'est également le cas des jeunes de 24 et 25 ans.

En ce qui concerne leur position dans le parcours de formation, 22 d'entre eux étaient en cours de formation, dont 5 en 5^{ème} année, 13 en 6^{ème} année et 4 en 7^{ème} année. Cinq d'entre eux sont à l'emploi depuis environ quatre à cinq ans.

Il a été très facile de rencontrer les jeunes encore dans le dispositif car la demande ayant été effectuée avant le début des examens, les jeunes étaient encore présents sur le lieu de formation. Il faut toutefois souligner le risque de biais de l'échantillon sélectionné dans la mesure où les jeunes en décrochage ou ayant abandonné sont hors des lieux de formation et donc difficilement joignables. L'enquête comprend

néanmoins les témoignages de quatre jeunes en décrochage. Trois jeunes interrogés ont par ailleurs été réorientés en cours de formation.

L'échantillon a été complété par des entretiens avec cinq jeunes ayant trouvé un emploi à l'issue de leur formation (trois filles et deux garçons). Ils ont pour la plupart été interrogés sur leur lieu de travail. Il s'agit de trois jeunes femmes qui ont trouvé un emploi dans une maison communale à la suite d'une formation en travaux de bureau sur le même lieu (deux au CEFA de Bruxelles et la dernière au CEFA d'Anderlecht). Un jeune homme a trouvé un emploi dans un garage après une formation en carrosserie à l'efp, et un autre à la STIB en tant qu'électricien. Quatre autres jeunes ont terminé leur formation et ont obtenu une certification mais poursuivent leur scolarité en 7^{ème} année pour obtenir un Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur.

Le guide d'entretien⁵³ aborde et développe 6 thématiques : le profil du public, l'histoire scolaire, la motivation du choix de la formation en alternance, les trajectoires dans la formation, le vécu de la formation et les trajectoires post-formation et vers l'emploi.

2. Résultats

2.1. Précautions et méthode

Les résultats qui suivent reposent sur les données présentes dans les fichiers qui nous ont été fournis par les opérateurs de formation. On gardera en mémoire que, malgré le travail d'harmonisation considérable accompli avec leur aide, de nombreuses lacunes et incertitudes persistent. Si les leçons qui peuvent être tirées de notre étude devraient permettre d'améliorer la qualité des données de base à l'avenir, on gardera néanmoins en mémoire que les résultats exposés ci-dessous doivent être interprétés avec précautions.

Comme cela a été indiqué plus haut, les bases de données rassemblent les informations administratives portant sur les jeunes qui ont fréquenté les dispositifs de formation en alternance et qui les ont quittés une année donnée.

La présentation des résultats se déroulera en deux temps. Dans un premier temps, on examinera le profil de l'ensemble des jeunes qui constituent les populations présentes dans les différentes bases de données (CEFA et efp/SFPME). Dans un second temps, on analysera les trajectoires de ces jeunes au sein des différents dispositifs, ainsi que les passages entre les dispositifs. Cette seconde perspective est donc de nature longitudinale.

⁵³ Voir annexe 2

2.2. Profils de jeunes en alternance

a) Les jeunes des CEFA

Jeunes des CEFA ProEco

On présentera successivement les caractéristiques des jeunes dont la modalité d'inscription relève des articles 45 et 49.

Jeunes inscrits en article 45

Comme le montre le *Tableau 30. Répartition selon les opérateurs et le genre (CEFA ProEco, article 45)* nous avons référencé 3054 jeunes inscrits en article 45, pendant la période convenue, dans les CEFA utilisant la base de données ProEco.

Les caractéristiques générales de ces jeunes sont les suivantes :

- Les trois quarts sont des hommes ; le CEFA de Bruxelles-Ville étant un peu plus féminisé que les autres.
- Plus de la moitié a moins de 18 ans.
(voir Tableau 31. Répartition selon les classes d'âge et le genre (CEFA ProEco, article 45))
- Près de 90% sont domiciliés en Région bruxelloise.
(voir Tableau 32. Répartition selon la région de résidence et le genre (CEFA ProEco, article 45))
- 73% des jeunes sont de nationalité belge. 81% de ces Belges sont nés en Belgique. 5% sont marocains.
(Voir Tableau 33. Répartition selon la nationalité et le genre (CEFA ProEco, article 45))

Relativement à leur scolarité, on peut dire des jeunes référencés que :

- La grande majorité se trouve au 2^{ème} degré/cycle inférieur. Les femmes sont plus présentes que les hommes dans le cycle supérieur.
(voir Tableau 34. Répartition selon la dernière année d'étude et le genre (CEFA ProEco, article 45) et Tableau 35. Répartition selon le degré d'études et le genre (CEFA ProEco, article 45))
- Plus des deux tiers des femmes sont inscrites dans une orientation économique, la répartition des hommes se fait selon des orientations plus diversifiées. On notera néanmoins que l'information sur l'orientation choisie est absente de la base de données pour plus d'un tiers des hommes.
(voir Tableau 36. Répartition selon l'orientation d'études et le genre (CEFA ProEco, article 45))

Jeunes inscrits en article 49

Comme le montre le *Tableau 37. Répartition selon les opérateurs et le genre (CEFA ProEco, article 49)*, nous avons référencé 1917 jeunes inscrits en article 49, pendant la période convenue, dans un CEFA utilisant la base de données ProEco.

Les caractéristiques générales de ces jeunes sont les suivantes :

- 58% sont des hommes, mais le sex-ratio varie selon les opérateurs, les femmes étant majoritaires au CEFA de Bruxelles-Ville.
(voir Tableau 37. Répartition selon les opérateurs et le genre (CEFA ProEco, article 49))
- Plus de deux tiers des élèves ont entre 18 et 20 ans, la population masculine étant un peu plus âgée que la population féminine.
(voir Tableau 38. Répartition selon les classes d'âge et le genre (CEFA ProEco, article 49))
- Près de 85% des jeunes résident en Région bruxelloise.
(voir Tableau 39. Répartition selon la région de résidence et le genre (CEFA ProEco, article 49))
- Plus de trois quarts sont de nationalité belge (84% des belges sont nés en Belgique) .
(voir Tableau 40. Répartition selon la nationalité et le genre (CEFA ProEco, article 49))

Relativement à leur scolarité, on peut dire des jeunes référencés que :

- Près de trois quart des femmes sont inscrites en 3^{ème}, 5^{ème} ou 6^{ème} professionnelle lors de leur dernière année de présence au CEFA. Plus de deux tiers des hommes sont en 5^{ème} ou 6^{ème} professionnelle.
(voir Tableau 41. Répartition selon la dernière année d'études et le genre (CEFA ProEco, article 49))
- Les femmes sont un peu plus présentes que les hommes au 2^{ème} degré.
(voir Tableau 42. Répartition selon le degré d'étude et le genre (CEFA ProEco, article 49))
- Les services aux personnes et l'économie sont les orientations massivement choisies par les femmes, alors que la construction rassemble plus d'un tiers des hommes, l'industrie et l'économie venant ensuite.
(voir Tableau 43. Répartition selon l'orientation d'étude et le genre (CEFA ProEco, article 49))

Jeunes du CEFA de Laeken

Sur la période convenue, nous avons référencé 1925 jeunes inscrits au CEFA de Laeken⁵⁴, dont 53% sont des hommes.

Les caractéristiques générales de ces jeunes sont les suivantes :

- La population féminine est plus jeune que la population masculine ; plus de 9 femmes sur 10 ont moins de 18 ans au moment de l'entrée au CEFA alors que plus d'un homme sur 4 est âgé de 18 ans au moins.
(voir Tableau 44. Répartition selon les classes d'âge et le genre (CEFA de Laeken))
- La majorité de ces jeunes est domiciliée en Région bruxelloise.
(voir Tableau 45. Répartition selon la nationalité et le genre (CEFA de Laeken))

⁵⁴ Dont la dénomination et la localisation géographique a évolué au fil du temps. Il a été « CEFA d'Evere », « CEFA de l'Athénée Royal de la Rive Gauche », et finalement « CEFA de Laeken », nouvelle appellation depuis septembre 2014.

- Près de trois quart des élèves sont de nationalité belge (12% d'entre eux étant nés dans un autre pays). Les nationalités étrangères sont un peu plus fréquentes chez les hommes : un peu plus de 10% de ces derniers sont Turcs ou Marocains.

(voir Tableau 46. Répartition selon la nationalité et le genre (CEFA de Laeken))

Relativement à leur scolarité, on peut dire des jeunes référencés que :

- Très peu sont les élèves inscrits en article 45 sur la période considérée. Ils sont d'ailleurs tous inscrits dans la section « Encodeur/euse de données », qui rassemble 49 personnes, dont 55% de femmes. 96% d'entre eux résident à Bruxelles, 78% sont de nationalité belge, et 69% ont moins de 18 ans (31% entre 18 et 20 ans)
- On recense 1876 jeunes inscrits en article 49 sur la période considérée, dont 53% d'hommes. Près de trois quarts des femmes sont inscrites en option « coiffure » et 20% en « vente ». Les hommes se caractérisent par des options plus diversifiées, plus des deux tiers se retrouvant néanmoins dans trois options : « vente », « cuisine et salle » et « coiffure ».

(voir Tableau 47. Répartition selon les options d'étude en dernière année et le genre (CEFA de Laeken, article 49))

De façon, générale, on peut dire que par rapport aux élèves inscrits en article 49, les élèves en article 45 résident (un peu) plus souvent en région bruxelloise et sont nettement plus masculins. Ils sont aussi majoritairement âgés de moins de 18 ans ce qui est nettement moins le cas des élèves inscrits en article 49 en CEFA ProEco. Les élèves du CEFA de Laeken sont nettement plus jeunes que les autres. Il n'y a guère de différence entre les élèves inscrits en article 45 et en article 49 du point de vue de la nationalité, mais le CEFA de Laeken compte une proportion légèrement supérieure de jeunes de nationalité turque ou marocaine.

b) Les jeunes de l'efp

Remarque préliminaire

Comme mentionné dans la partie descriptive des dispositifs, les auditeurs ont la possibilité de s'inscrire dans deux types de filières : les formations organisées en apprentissage et les formations chef d'entreprise. Dans ce qui suit, nous parlerons des « apprentis » pour les auditeurs inscrits dans la première filière, et des « stagiaires » pour les auditeurs inscrits dans la deuxième filière et qui sont soumis à l'obligation de stage ou souhaitent en effectuer un.

Les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions de stage établies avec le concours du SFPME sont suivis par le SFPME. Les données relatives à la formation théorique des auditeurs sont enregistrées dans l'outil informatique de l'efp et reproduites dans l'outil informatique du SFPME. Les données relatives à la formation en entreprise des auditeurs suivis par le SFPME sont encodées dans

l'outil informatique du SFPME et reproduites dans l'outil informatique de l'efp. La communication est effectuée via des formulaires papier.

A part les « auditeurs libres », tous les auditeurs sont évalués selon les modalités spécifiées dans l'arrêté du 20 juillet 2000 : « Arrêté 2000/776 du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'évaluation continue et aux examens dans la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises ».

L'efp organise des formations chef d'entreprise, dont la formation en entreprise peut être effectuée par diverses formules de contrat, dont le « contrat d'apprentissage » et la « convention de stage », en collaboration et sous la tutelle du SFPME. Dans ces cas, pour cette étude, ces formations sont considérées en alternance, pour autant toutefois que les critères de délais entre formation théorique et formation pratique ne dépasse pas 180 jours.

Il faut souligner que, pour l'efp, la définition d'alternance adoptée ici est trop restrictive ; elle devrait être étendue à toute formation théorique associée à une formation en entreprise. Selon une interprétation très large, dès qu'il y a une prestation en entreprise, la formation pourraient être considérées en alternance aussi des contrats comme :

- Convention de stage non rémunéré. Gérée par l'efp, conclue entre le jeune et le patron pour 250 heures de pratique professionnelle (pouvant être effectuées les WE). Une telle convention est soumise à un règlement interne établi entre l'efp et le SFPME, mais aucun suivi n'est assumé par le SFPME. Ces stages sont évalués de la même manière que tous les autres stages et formations
- Le contrat de travail ;
- Le détenteur d'un registre de commerce (l'indépendant) ;
- Formations en entreprise, recyclages, etc.

Ces formations sortent du cadre de cette étude, cependant, puisque, dans la table CE de la base de données Merlin, l'information sur le type de contrat n'est pas disponible, pour l'analyse des contrats nous avons retenus les auditeurs pour qui les informations sur les contrats sont encodées.

La description de la population est comprise dans le développement du point suivant.

Profil des jeunes de la base de données Gestion Tutelle

Population de la base de données Gestion Tutelle, considérée pour cette étude.

La totalité des auditeurs qui sont sous la tutelle du SFPME sont répertoriés dans la table « auditeur ». Dans cette table, à caractère principalement administratif, le jeune est inscrit dès sa demande de formation. Ensuite, si, pour diverses raisons, il peut ne pas poursuivre le processus, il ne sera pas répertorié dans la table qui gère les contrats de formation, la table « contrat ».

Dans les faits, il ressort que des 14.168 auditeurs uniques répertoriés dans la table « auditeur », de la base de données Gestion Tutelle, 2.671 n'ont jamais réellement commencé de formation pratique⁵⁵. Ces jeunes sont donc écartés de la population de référence.

Les 11.497 auditeurs restants, correspondent aux auditeurs uniques répertoriés dans la table « contrat », suivent effectivement une formation en alternance et sont, à ce titre, retenus pour l'étude.

La table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle contient les informations relatives aux contrats. Les auditeurs y sont répertoriés avec deux statuts (type d'auditeur) :

- Apprenti : les auditeurs avec contrat d'apprentissage ;
- Stagiaire : les auditeurs avec une convention de stage.

En début de formation en entreprise, les auditeurs avec le statut de stagiaire (52,7%) sont un peu plus nombreux de ceux avec le statut d'apprenti (47,3%).

Par genre, deux tiers des apprentis sont des hommes; les stagiaires sont mieux répartis : 52,2% d'hommes pour 44,8% de femmes.

Ce statut « type d'auditeur » est généralement gardé pendant toute la formation. Cependant des changements de statut sont relevés dans un sens ou dans l'autre ; ce point sera développé plus loin.

Correspondance d'auditeurs de la base de données Gestion Tutelle répertoriés dans les tables de la base de données Merlin.

Parmi les 11.497 auditeurs uniques présents dans la table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle, il faut considérer trois groupes, illustrés dans la figure suivante :

- Le groupe d'auditeurs répertoriés aussi dans la table Merlin APP : 4.836 (soit 42,1% des 11.497), dont 400 sont répertoriés aussi dans la table Merlin CE.
- Le groupe d'auditeurs répertoriés aussi dans la table Merlin CE : de 5.495 (soit 47,8% des 11.497), dont 400 sont répertoriés aussi dans la table Merlin APP.
- Un groupe de 1.566 auditeurs (soit 13,6% des 11.497) n'est répertorié dans aucune des tables Merlin. Pour ces auditeurs il importe donc d'expliquer de quelle façon la formation théorique a été effectuée. Dans les données à notre disposition il n'y a pas d'information permettant d'identifier clairement ces auditeurs.

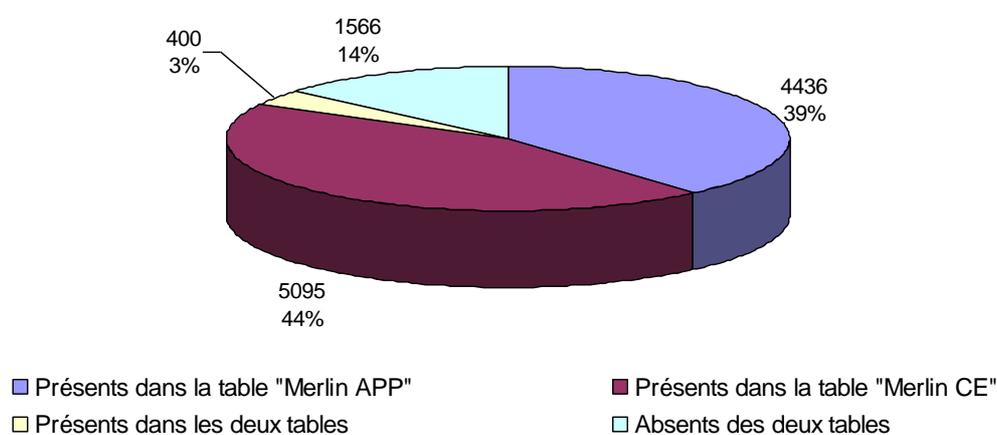
Des explications peuvent être déduites par l'analyse des variables « métier » et « typecours » de la table « métier » combinées avec les variables « fk_centrea » et « fk_centreb » de la table « contrat » de cette base de données.

⁵⁵ Personnes inscrites lors de l'accueil qui n'ont pas poursuivi le processus auprès du SFPME, ou qui n'ont pas réussi l'examen d'entrée.

C'est ainsi que pour les 1.566 des auditeurs non référencés dans les tables Merlin, nous avons identifiés que :

- 623 auditeurs (39,9%) bénéficieraient d'une dispense de cours sur base du métier choisi ;
- 33 auditeurs (2,1%) bénéficieraient d'une dispense de cours sur base du niveau scolaire attesté (CESS/Supérieur) ;
- 573 auditeurs (36,6%) ont fréquenté des cours dans un centre wallon (IFAPME) ;
- 53 auditeurs (3,4%) ont suivi des cours au centre INFOBO (il faut rappeler que la base de données Merlin est en fonction depuis l'année 2007 et que certaines données de l'application précédente peuvent ne pas avoir été importées) ;
- 282 auditeurs (18%) ont une durée de stage de moins de 90 jours ou ayant été exclus dans les 90 jours. L'hypothèse est que ces auditeurs n'ont pas eu le temps d'être inscrits aux cours théoriques ;
- 2 auditeurs pour lesquels l'information est manquante.

Figure 1. Correspondance des auditeurs sous contrat de la base de données GT avec les auditeurs des bases de données Merlin



Description de la population totale, qui a effectué un contrat d'apprentissage ou une convention de stage sous la tutelle du SFPME : genre, âge, nationalité, région de résidence.

Selon l'âge, calculé en début de contrat d'apprentissage ou de convention de stage, la grande majorité des auditeurs se situe dans la classe d'âges 15-24 ans (89%), desquels la classe 15-17 ans y est représentée à 41,8% tandis que la classe 18-24 ans y est représentée à 58,2%.

Globalement, la population masculine est plus nombreuse, elle représente 62% des auditeurs avec contrat sous tutelle du SFPME.

La répartition des âges par genre montre que les auditeurs hommes de 15-17 ans sont nettement majoritaires, 38,2% de plus que les femmes ; les auditeurs masculins de 18-24 ans sont aussi plus nombreux, 17,3% de plus que les femmes ; la différence se réduit pour la classe des > 24 ans, où les hommes sont plus nombreux de 7,7%.

Les auditeurs sont essentiellement de nationalité belge (83,8%) ; parmi les auditeurs restants, 9,9% sont des ressortissants des pays européens et 4,7% sont des ressortissants d'autres pays.

Parmi les belges, les hommes sont nettement majoritaires, 24,9% plus que les femmes ; dans le groupe de nationalités européennes, à part pour les Pays de l'Est, les hommes sont plus nombreux que les femmes à concurrence globale de 20% ; dans le groupe des autres nationalités, les hommes sont globalement plus nombreux que les femmes, 17,8%, à part pour la nationalité Amérique du Sud et Amérique Centrale où la proportion est pratiquement identique.

Le lieu de résidence des auditeurs du SFPME se situe essentiellement dans la région de Bruxelles Capitale, 70,3%. Suivent le Brabant flamand, avec 14,8% et le Brabant wallon, avec 7,9%. Le reste de la Wallonie est assez faiblement représenté, 5,9% et, les auditeurs résidents en Flandre représentent seulement 1%.

Pour Bruxelles et le Brabant wallon, la proportion des hommes se situe entre 22 et 23% de plus que les femmes ; la proportion des hommes résidents en Brabant flamand est de 28,7% supérieure à celles des femmes ; dans le reste de la Wallonie elle est de 31,8% en plus pour les hommes ; dans le reste de la Flandre, cette proportion est de 28,6% en faveur des hommes.

Tableau 1. BD GT - Population totale : auditeurs uniques, avec contrat ou convention

	% effectifs			% genre		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Age						
< 15	0,0	0,1	0,1	16,7	83,3	100,0
15-17	30,3	41,4	37,2	30,9	69,1	100,0
18-24	56,4	49,0	51,8	41,3	58,7	100,0
> 24	13,3	9,5	10,9	46,2	53,8	100,0
inconnu	0,0	0,0	0,0	0,0	100	100,0
Nationalité						
Belgique	82,9	84,3	83,8	37,6	62,4	100,0
Pays limitrophes	3,4	2,5	2,9	45,4	54,6	100,0
UE du Sud	4,7	5,3	5,1	34,9	65,1	100,0
UE du Nord	0,1	0,2	0,1	20,0	80,0	100,0
UE de l'Est	1,5	0,7	1,0	55,7	44,3	100,0
autres pays européens	0,8	0,9	0,9	36,4	63,6	100,0
Turquie	0,3	0,4	0,3	29,7	70,3	100,0
Maroc	1,4	1,4	1,4	38,3	61,7	100,0
Congo-Kinshasa Burundi Ruanda	0,8	0,5	0,6	51,5	48,5	100,0

Autres pays africains	1,0	0,9	1,0	40,2	59,8	100,0
Autres pays asiatiques	0,5	0,7	0,6	33,8	66,2	100,0
Amérique du Sud et Amérique centrale	1,0	0,6	0,8	49,4	50,6	100,0
Amérique du Nord / Océanie	0,1	0,0	0,1	50,0	50,0	100,0
autre-indéterminé	1,6	1,6	1,6	37,6	62,4	100,0
Lieu de résidence						
Bruxelles Capitale	71,8	69,4	70,3	38,8	61,2	100,0
Brabant flamand	13,9	15,4	14,8	35,7	64,3	100,0
Brabant wallon	8,0	7,9	7,9	38,4	61,6	100,0
Flandre	0,9	1,0	1,0	35,7	64,3	100,0
Wallonie	5,3	6,2	5,9	34,1	65,9	100,0
Autre	0,1	0,1	0,1	38,5	61,5	100,0
% en colonne	100,0	100,0	100,0			
Total effectifs	4.365	7.132	11.497			
% total effectifs	38,0	62,0	100,0			

Données SFPME - calculs METICES

Nombre d'années de présence au cours du(des) contrat(s)/convention(s) de stage par auditeur

Les périodes de formations représentés ici sont exprimées en nombre d'années de présence de l'auditeur au cours de la formation pratique : périodes de prestations effectives et périodes d'interruptions éventuelles du contrat(s) ou de la convention(s) de stage. Le statut "type d'auditeur" est celui de la dernière période de présence effective. Généralement les auditeurs gardent ce statut pendant la formation.

Les Apprentis (38%) sont moins nombreux que les Stagiaires (62%). Parmi les Apprentis, les hommes sont quasiment le double des femmes, tandis que parmi les Stagiaires, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes.

La formation pratique est effectuée le plus fréquemment sur deux années : 28,4% des apprentis et 31,6% des stagiaires. La formation des femmes apprenti est davantage concentrée sur un ou deux ans, tandis que celle des hommes reste consistante sur quatre et cinq et plus années de présence.

Pour les femmes stagiaires, la formation est davantage concentrée sur deux et trois ans; pour les hommes le nombre d'années de présence le plus fréquent se rapporte aux formations en deux, quatre et trois ans.

Tableau 2. BD GT - Nombre d'années de présence par contrats ou conventions de stage des auditeurs uniques

Nb années	Apprentis			Stagiaires			Total
	Femmes	Hommes	Total A	Femmes	Hommes	Total S	
1	25,4	20,6	22,1	17,1	14,1	15,5	18,5
2	30,0	27,7	28,4	34,9	29,0	31,6	30,2
3	16,7	15,3	15,8	22,7	20,6	21,5	18,9
4	18,4	22,3	21,1	19,6	24,7	22,5	21,8
5 et plus	9,5	14,1	12,7	5,6	11,6	8,9	10,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	1 591	2 774	4 365	3 662	3 470	7 132	11 497
	36,4	63,6	38,0	51,3	48,7	62,0	100,0

Données SFPME - calculs METICES

Nombre d'auditeurs avec contrat/convention de stage présents par année

De la population totale (11.497 auditeurs uniques), est comptée ici la présence d'auditeurs pour la période d'observation retenue, par année de formation, calculée sur l'année de début de contrat/stage ; considérant par ailleurs que la durée de formation pratique de l'auditeur est variable et que la présence pour une année peut se limiter à peu de jours ; donc un même auditeur peut être présent dans plusieurs années.

La population qui effectue une formation sous la tutelle du SFPME est davantage masculine, sur l'ensemble des années elle représente 62% du total des auditeurs uniques (comme vu au point précédent) ; la présence par année et par genre reflète la même tendance.

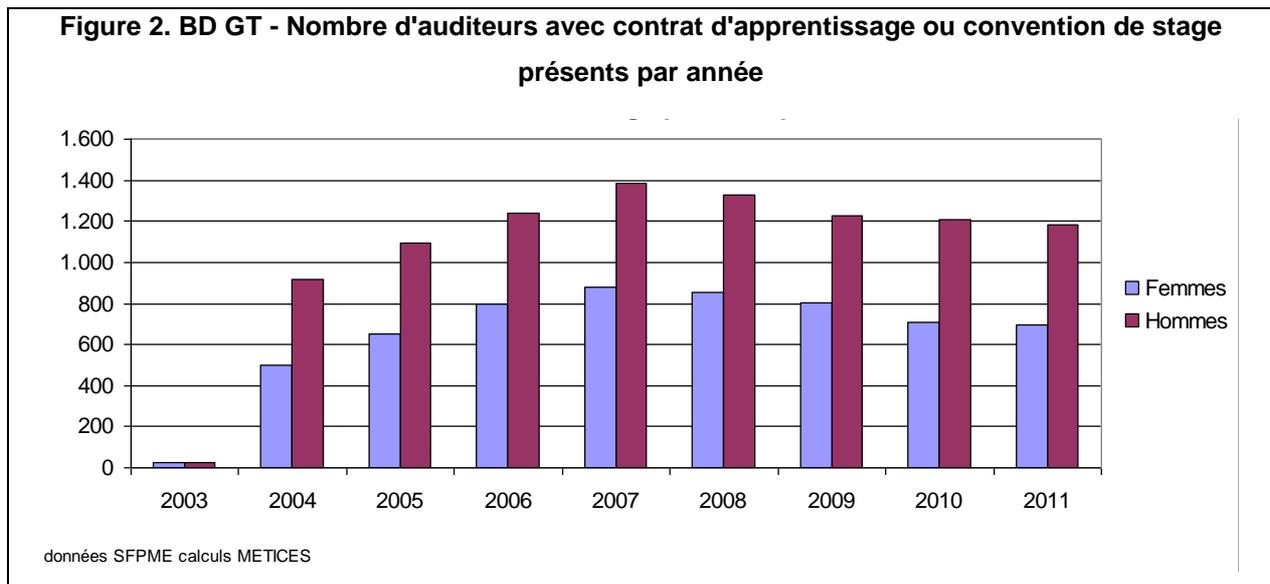
La répartition de la fréquence des présences par genre varie d'environ 1% entre les années, tantôt à l'avantage des femmes, tantôt à l'avantage des hommes.

Dans la figure suivante, est illustrée la répartition par année pour la période d'observation retenue. Pour rappel, la base de données Gestion Tutelle est fonctionnelle depuis l'année 2007 et les données antérieures ont été « partiellement » importées de l'application précédente, ce qui explique le plus faible nombre d'auditeurs pour l'année 2003 et probablement pour 2004 à 2006.

- De 2004 à 2006, le nombre d'auditeurs des deux genres tend à augmenter chaque année de façon quasi identique. Cela toujours sous réserve de l'importation partielle des données dans Gestion Tutelle.
- En 2007, le nombre d'auditeurs présents est le plus élevé et la fréquence de présence des hommes progresse plus que celle des femmes.
- En 2008, on relève une légère diminution des hommes, les femmes restant proportionnellement quasi égales qu'en 2007.

- De 2009 à 2011, les fréquences de présence respectives des hommes et des femmes fléchissent légèrement.

L'échelle des fréquences de présence par année va de 1.416 (9,1%) à 2.268 (14,8%) pour la totalité des auditeurs ; par genre, elle va de 502 (8,5%) à 882 (14,9%) pour les femmes et, de 914 (9,5%) à 1.386 (14,5%) pour les hommes. Les détails sont consultables au *Tableau 48* en annexe 5.



Les auditeurs Gestion Tutelle retenus en fonction de l'âge⁵⁶, qui ont été proposés pour le couplage avec les données de la BCSS.

Pour être retenus pour le couplage avec les données de la BCSS, les auditeurs doivent satisfaire aux trois critères suivants :

- formation reconnue en alternance, selon les critères définis pour cette étude. C'est évidemment le cas de tous les auditeurs avec contrat d'apprentissage ou convention de stage de la base de données Gestion Tutelle ;
- l'âge doit être compris entre 15 et 24 ans ;
- le Numéro de Registre National doit avoir été validé par la procédure du test dit « modulo 97 », que nous avons appliqué à tous ces numéros.

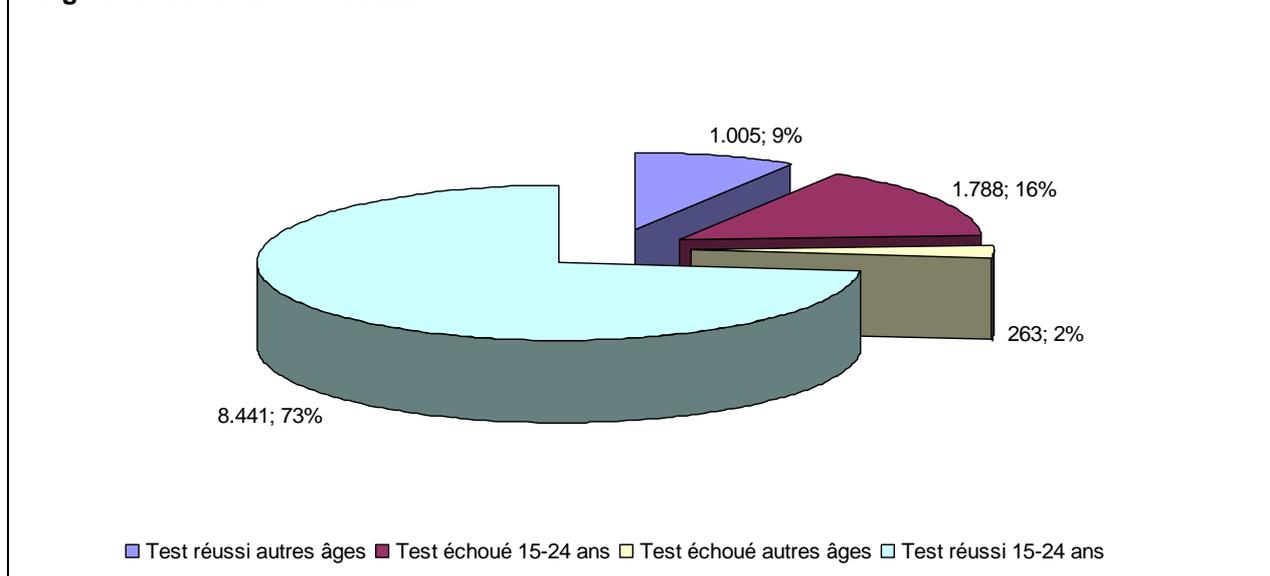
La combinaison de ces trois critères fait que, des 11.497 auditeurs de la base de données Gestion Tutelle, identifiés précédemment, 8.441 auditeurs (73,4%) satisfont aux critères et ont donc été proposés au couplage des données de la BCSS.

⁵⁶ L'âge des auditeurs est calculé pour le début de période de Cours, pour le début du premier stage, pour la fin de la période de cours, pour la fin du dernier stage. L'âge retenu dans ce texte est prioritairement l'âge de début de stage (sans stage il ne pourrait y avoir d'alternance). A défaut de l'âge de début de stage, nous avons retenu l'âge calculé pour le début de la période de Cours. Les modalités de calculs, les valeurs de référence utilisées, les conversions de variables texte en dates ou le contraire, sont détaillées dans le document annexé à ce texte.

Les effectifs restants, non proposés au couplage BCSS, se répartissent en :

- 1.788 auditeurs (15,6%), remplissent le critère d'âge mais ne réussissent pas le test du Numéro de Registre National.
- 1.005 auditeurs (8,7%), malgré qu'ils aient réussi le test du NN, ils ne satisfont pas au critère d'âge (très majoritairement âgés de plus de 24 ans ; quelques individus âgés de moins de 15 ans)
- Les 263 auditeurs restants (2,3%) ne satisfont pas au critère d'âge et n'ont pas réussi le test du NN.

Figure 3. Groupes d'âges et test des N° de RN des auditeurs qui ont effectué un contrat ou un stage sous la tutelle du SFPME



Description de la population du SFPME, retenue pour le couplage BCSS : genre, âge, nationalité et région de résidence.

L'échantillon retenu ici, selon la validité du Numéro du Registre National, globalement montre des proportions très proches de celles relevées dans le tableau de la population totale. Globalement, la population masculine est plus nombreuse, elle représente 61,5% des auditeurs avec contrat sous tutelle du SFPME.

La répartition des âges par genre, montre que les auditeurs hommes de 15-17 ans sont nettement majoritaires, 34,7% de plus que les femmes ; les auditeurs masculins de 18-24 ans sont aussi plus nombreux, 14,4% de plus que les femmes.

Les auditeurs sont essentiellement de nationalité belge (85,7%) ; parmi les auditeurs restants, 9,% sont des ressortissants des pays européens et 3,8% sont des ressortissants d'autres pays.

Parmi les belges, les hommes sont nettement majoritaires, 23,3% plus que les femmes ; dans le groupe de nationalités européennes, à part pour les Pays de l'Est, les hommes sont plus nombreux que les

femmes à concurrence globale de 23,5% ; dans le groupe des autres nationalités, les hommes sont globalement plus nombreux que les femmes, 17,3%, à part pour la nationalité Amérique du Sud et Amérique Centrale, dont toutefois le nombre d'effectifs est insignifiant.

Le lieu de résidence des auditeurs du SFPME se situe essentiellement dans la région de Bruxelles Capitale, 70,3%. Suivent le Brabant flamand, avec 14,8% et le Brabant wallon, avec 7,9%. Le reste de la Wallonie est assez faiblement représenté, 5,9% et, les auditeurs résidents en Flandre représentent seulement 1%. Pour Bruxelles et le Brabant wallon, la proportion des hommes se situe entre 38 et 39,4% de plus que les femmes ; la proportion des hommes résidents en Brabant flamand, dans le reste de la Flandre et de la Wallonie se situe entre 35 et 36,8% en plus pour les hommes.

Tableau 3. BD GT - Auditeurs uniques présentés au couplage BCSS

	% effectifs			% genre		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Age						
15-17	35,8	46,3	42,3	32,7	67,3	100,0
18-24	64,2	53,7	57,7	42,8	57,2	100,0
Nationalité						
Belgique	85,3	85,9	85,7	38,3	61,7	100,0
Pays limitrophes	2,3	1,6	1,9	47,2	52,8	100,0
UE du Sud	4,8	5,8	5,4	34,1	65,9	100,0
UE du Nord	0,1	0,1	0,1	25,0	75,0	100,0
UE de l'Est	1,1	0,7	0,9	50,0	50,0	100,0
autres pays européens	0,6	0,7	0,7	33,3	66,7	100,0
Turquie	0,3	0,3	0,3	34,6	65,4	100,0
Maroc	1,4	1,2	1,3	42,7	57,3	100,0
Congo-Kinshasa Burundi Ruanda	0,6	0,3	0,4	51,4	48,6	100,0
Autres pays africains	0,6	0,6	0,6	41,2	58,8	100,0
Autres pays asiatiques	0,3	0,6	0,5	22,5	77,5	100,0
Amérique du Sud et Amérique centrale	0,8	0,6	0,7	47,3	52,7	100,0
Amérique du Nord / Océanie	0,1	0,0	0,1	60,0	40,0	100,0
autre-indéterminé	1,7	1,4	1,5	42,5	57,5	100,0
Lieu de résidence						
Bruxelles Capitale	71,3	68,8	69,7	39,4	60,6	100,0
Brabant flamand	14,8	16,6	15,9	35,8	64,2	100,0
Brabant wallon	7,5	7,6	7,6	38,0	62,0	100,0
Flandre	0,9	1,0	0,9	35,0	65,0	100,0
Wallonie	5,5	5,9	5,7	36,8	63,2	100,0
Autre	0,1	0,0	0,1	60,0	40,0	100,0
% en colonne	100,0	100,0	100,0			
Total effectifs	3.251	5.190	8.441			
% effectifs	38,5	61,5	100,0			

Profil des jeunes de la base de données Merlin APP

Population considérée pour cette étude.

Les auditeurs repris dans la base de données Merlin APP disposent tous, en principe, d'un contrat d'apprentissage.

En début de formation en entreprise, sous tutelle du SFPME, les auditeurs de Merlin APP répertoriés dans la base de données Gestion Tutelle ont le statut Apprenti à 99,2%, le 0,8% ont le statut Stagiaire.

Par genre, deux tiers des apprentis sont des hommes. Le nombre de stagiaires est trop exigu (44 auditeurs en tout), pour qu'on puisse l'interpréter.

Dans la table Merlin APP sont répertoriés 17.079 auditeurs uniques, dont il faut considérer deux groupes :

- Les auditeurs qui se retrouvent dans la base de données Gestion Tutelle : 4.836 (28,3% des 17.079), dont 30,3% de femmes et 69,7% d'hommes.

Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu entre le jeune et une entreprise située en Région de Bruxelles Capitale ou avec un patron dont le siège social est situé dans cette région (alors que le chantier peut être réalisé dans une autre région), l'Apprenti dispose d'un contrat de stage et est soumis à la tutelle du SFPME tout en suivant les cours théoriques organisés par le Centre de cours de Bruxelles. Ces auditeurs sont normalement enregistrés dans la base de données Gestion Tutelle.

- Les auditeurs qui ne se retrouvent pas dans la base de données Gestion Tutelle : 12.243 (71,7%), dont 26,8% de femmes et 73,2% d'hommes.

L'absence de 12.243 auditeurs de la base de données Gestion Tutelle s'explique d'une part par l'importation partielle des données en 2007 entre l'ancienne application du SFPME et l'application actuelle ; d'autre part par des contrats signés hors Bruxelles Capitale, généralement en Brabant Wallon ou en Wallonie, donc contrats gérés par l'IFAPME desquels le SFPME ne connaît pas les informations.

L'analyse des données Merlin APP, par année de début de formation, montre que : pour 95% de ces 12.243, l'année de début de formation est antérieure à 2007; et pour presque 23,5% de ces auditeurs, le lieu de stage est situé en Brabant Wallon (9,3%) ou en Wallonie (14,2%) tandis que 72,6% des contrats se déroulent à Bruxelles et 3,7% en Brabant Flamand⁵⁷.

⁵⁷ NB : La répartition des lieux de contrats situés en Brabant Flamand montre que, presque la moitié de ces contrats se réfèrent au Pôle Construction et Electrotechnique -dont électriciens-, et 13% se réfèrent au Pôle Bien-être -dont métiers de la coiffure-. Pour ces cas, nous formulons l'hypothèse que le lieu de contrat renseigné dans le contrat se rapporte au siège social du patron ou de l'entrepreneur, alors que le lieu réel de travail se situe ne Région de Bruxelles Capitale.

Tableau 4. Merlin APP - Auditeurs absents de la base de données GT - année de début de formation et région du lieu de contrat

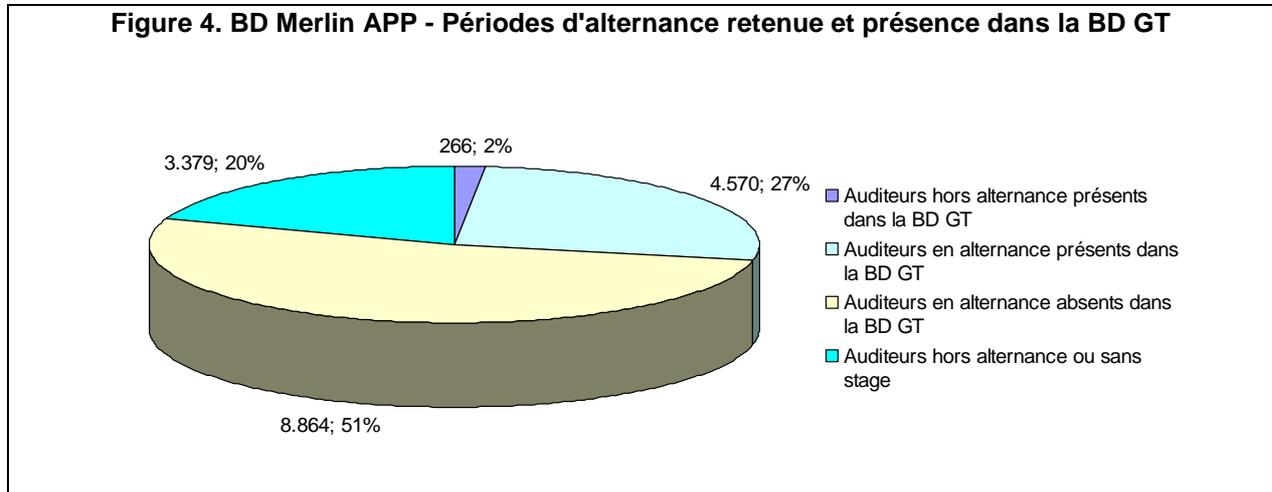
Année	Bxl	BW	Wal	BF	Fla	Indéfini	Total	% années
Avant 2000	4.619	569	983	145	9	12	6.337	51,8
2000	437	52	57	38		2	586	4,8
2001	652	70	80	61	2	2	867	7,1
2002	615	67	87	47		4	820	6,7
2003	435	52	48	44		1	580	4,7
2004	63	21	47	3			134	1,1
2005	1.544	214	324	80		3	2.165	17,7
2006	45	29	22	7			103	0,8
sous-total	8.410	1.074	1.648	425	11	24	11.592	94,7
% régions	72,6%	9,3%	14,2%	3,7%	0,1%	0,2%	100,0%	
2007	30	34	5	7			76	0,6
2008	16	27	10	2			55	0,4
2009	9	23	12	1			45	0,4
2010	9	28	6			1	44	0,4
2011	5	24	4				33	0,3
2012*	322	20	13	42		1	398	3,3
sous-total	391	156	50	52	0	2	651	5,3
% régions	60,1%	24,0%	7,7%	8,0%	0,0%	0,3%	100,0%	
Total	8.801	1.230	1.698	477	11	26	12.243	100,0
% régions	71,9%	10,0%	13,9%	3,9%	0,1%	0,2%	100,0%	

* les données transmises par le SFPME vont jusque l'année 2011.

Données efp - calculs METICES

D'après l'analyse des périodes d'alternance, ne sont pas à considérer dans cette étude, les formations qui ne satisfont pas au critère de simultanéité définis : 180 jours maximum entre formation théorique et formation pratique⁵⁸.

⁵⁸ NB : Dans le volet « Description des variables employées, calculs sur les variables et nomenclatures d'origine ou recodées, par base de données ; Base de données Merlin APP (Apprentis) », sont détaillées les modalités de calcul des périodes d'alternance pouvant être retenues pour cette étude.

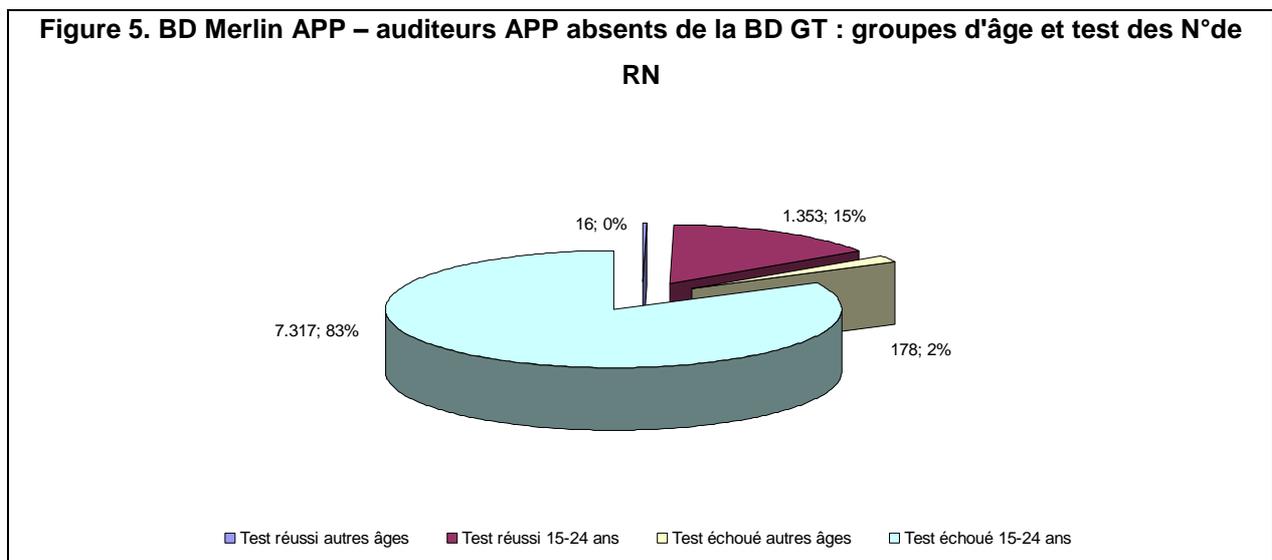


Auditeurs de la table Merlin APP susceptibles d'être proposés pour le couplage avec les données de la BCSS.

Les auditeurs répertoriés simultanément dans cette table et dans la base de données Gestion Tutelle, sont proposés au couplage BCSS.

L'analyse des 8.864 auditeurs non repris dans Gestion Tutelle, relève 1.253 auditeurs susceptibles d'être proposés au couplage de la BCSS.

Les 7.611 auditeurs restants ne satisfont pas au moins à l'un des critères de sélection : âge, alternance endéans les six mois, validation du Numéro de Registre National. Mais étant donné l'exigüité de l'effectif, pas suffisant pour garantir l'anonymisation requise par la BCSS, ils n'ont pas été proposés au couplage BCSS. Les résultats de cette analyse est illustré dans la figure suivante :



Description de la population totale, qui a suivi des cours et/ou a effectué un contrat d'apprentissage ou une convention de stage, répertoriée dans la table Merlin APP : genre, âge, nationalité, région de résidence.

A cause du nombre élevé de dates de début de stage manquantes (vraisemblablement des cours sans stage), l'âge des auditeurs a été calculé selon la date de début de cours, reconstituée comme décrit dans le chapitre méthodologie.

Selon l'âge, la grande majorité des auditeurs se situe dans la classe d'âges 15-24 ans (92,3%), desquels la classe 15-17 ans y est représentée à 54,9% tandis que la classe 18-24 ans y est représentée à 45,1%.

Globalement, la population masculine est nettement plus nombreuse, elle représente 72,2% des auditeurs de la table Merlin APP.

La répartition des âges par genre, montre que les auditeurs de 15-17 ans et de 18-24 ans, la proportion hommes femmes varie entre 43,6 et 47,1% en faveur des hommes ; pour la classe > 24 ans, la différence se réduit 36,4%, mais les hommes restent plus nombreux que les femmes.

Les auditeurs sont essentiellement de nationalité belge (70,2%) ; parmi les auditeurs restants, 6,9% sont des ressortissants des pays européens et 4,5% sont des ressortissants d'autres pays. Le groupe national « autre-indéterminé » est relativement important, il représente 18,4% des auditeurs uniques répertoriés dans la table Merlin APP.

Parmi les belges, les hommes sont nettement majoritaires, 45% plus que les femmes ; dans le groupe de nationalités européennes, les hommes sont plus nombreux que les femmes à concurrence globale de 43,2% ; dans le groupe des autres nationalités, les hommes sont globalement plus nombreux que les femmes, 49,2%, à part pour la nationalité Amérique du Sud et Amérique Centrale où la proportion est pratiquement identique (mais effectifs insignifiants). Pour la nationalité « autre-indéterminé », la proportion des hommes est supérieure de 41,5% à celle des femmes.

Le lieu de résidence des auditeurs du SFPME se situe essentiellement dans la région de Bruxelles Capitale, 67,0%. Suivent le Brabant flamand, avec 12,5% ; la Wallonie (hors Brabant wallon), avec 11% ; le Brabant wallon, avec 8,4%. Les auditeurs résidents en Flandre représentent moins de 1%.

Pour Bruxelles, le Brabant wallon et le reste de la Wallonie, la proportion des hommes se situe entre 42 et 44,4% de plus que les femmes ; celle des hommes résidents en Brabant flamand est de 49,5% supérieure à celles des femmes ; dans le reste de la Flandre, cette proportion est de 36,4% en faveur des hommes. Pour le groupe « autre-indéterminé », la différence de genre est de 12,2% de femmes plus que d'hommes.

Tableau 5. BD Merlin APP - Population totale : Auditeurs APP uniques

	% effectifs			% genre		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Age						
< 15	2,1	1,6	1,8	33,0	67,0	100,0
15-17	51,5	50,4	50,7	28,2	71,8	100,0
18-24	39,6	42,4	41,6	26,4	73,6	100,0
> 24	5,6	4,6	4,9	31,8	68,2	100,0
inconnu	1,2	1,0	1,1	32,0	68,0	100,0
Nationalité						
Belgique	69,4	70,4	70,2	27,5	72,5	100,0
Pays limitrophes	1,6	1,3	1,4	32,5	67,5	100,0
UE du Sud	4,4	4,5	4,5	27,1	72,9	100,0
UE du Nord	0,1	0,1	0,1	18,8	81,3	100,0
UE de l'Est	0,7	0,5	0,5	34,8	65,2	100,0
autres pays européens	0,4	0,5	0,5	24,1	75,9	100,0
Turquie	0,4	0,8	0,7	15,1	84,9	100,0
Maroc	2,1	2,3	2,2	26,0	74,0	100,0
Congo-Kinshasa Burundi Ruanda	0,5	0,4	0,4	31,0	69,0	100,0
Autres pays africains	0,5	0,4	0,4	30,7	69,3	100,0
Autres pays asiatiques	0,2	0,4	0,3	18,2	81,8	100,0
Amérique du Sud et Amérique centrale	0,4	0,3	0,3	32,8	67,2	100,0
Amérique du Nord / Océanie	0,1	0,0	0,0	60,0	40,0	100,0
autre-indéterminé	19,4	18,1	18,4	29,2	70,8	100,0
Lieu de résidence						
Bruxelles Capitale	67,1	67,0	67,0	27,8	72,2	100,0
Brabant flamand	11,4	13,0	12,5	25,2	74,8	100,0
Brabant wallon	8,7	8,3	8,4	29,0	71,0	100,0
Flandre	0,9	0,7	0,8	31,8	68,2	100,0
Wallonie	11,4	10,9	11,0	28,7	71,3	100,0
Autre	0,5	0,1	0,2	56,1	43,9	100,0
% en colonne	100,0	100,0	100,0			
Total effectifs	4.744	12.335	17.079			
% effectifs	27,8	72,2	100,0			

Données efp - calculs METICES

Nombre d'années de présence aux cours théoriques des auditeurs unique Merlin APP.

Les périodes de formations représentés ici sont exprimées en nombre d'années scolaires de présence de l'auditeur au cours de la formation théorique.

Un peu plus de la moitié des formations sont effectuées en une unique année scolaire; quasiment 20% des formations comportent deux années et 19,3% comportent 3 années. Dès la quatrième année, la fréquence tombe sous les 8%.

La répartition par genre est quasiment équivalente, avec des variations avoisinant 1,5%.

Tableau 6. BD Merlin APP - Nombre d'années de présence aux cours théoriques des auditeurs uniques

Nb années	Femmes	Hommes	Total
1	52,9	51,1	51,6
2	19,1	20,0	19,7
3	20,2	19,0	19,3
4	6,1	7,6	7,2
5 et plus	1,8	2,4	2,2
Total	4 744	12 335	17 079

Données EFPME - calculs METICES

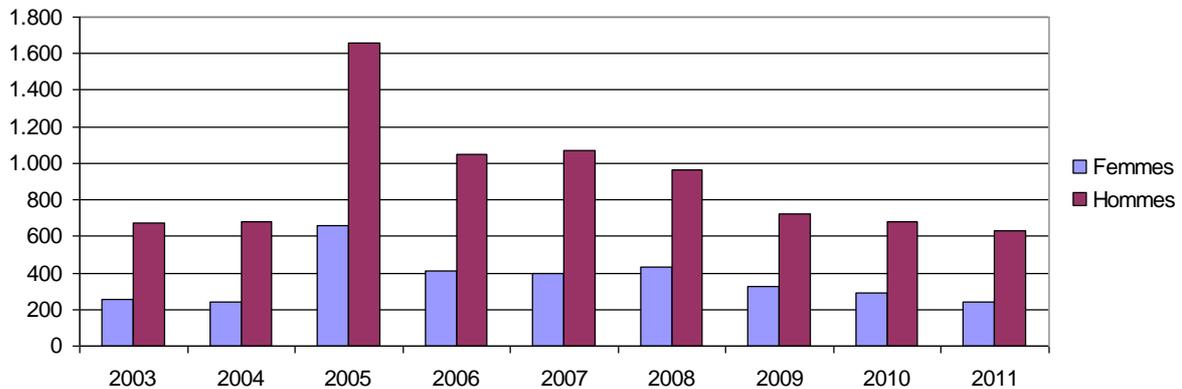
Nombre d'auditeurs de la « filière APP » présents par année.

De la population totale (17.079 auditeurs uniques), est comptée ici la présence d'auditeurs pour la période d'observation retenue, par année de formation théorique calculée sur le début de l'année scolaire.

La population qui suit les cours organisés dans la « filière APP » est majoritairement masculine ; sur l'ensemble des années elle représente 72% du total des auditeurs uniques (comme vu au point précédent) ; la présence par année et par genre reflète la même tendance. La répartition de la fréquence des présences par genre varie d'environ 1% entre les années, tantôt à l'avantage des femmes, tantôt à l'avantage des hommes.

L'année 2005 connaît la plus forte fréquence et, par rapport à l'année précédente, pour les femmes une grande progression est à relever, tandis que pour les hommes la progression est très. En 2003, 2004, 2010 et 2011 les fréquences de présence sont moins élevées qu'au cours des années 2006 à 2008. L'échelle des fréquences de présence par année va de 869 (7,6%) à 2.313 (20,3%) pour la totalité des auditeurs ; par genre, elle va de 238 (7,3%) à 658 (20,3%) pour les femmes et, de 374 (8,3%) à 1.655 (20,4%) pour les hommes. Les détails sont consultables au *Tableau 49* en annexe 5.

Figure 6. BD Merlin APP - Nombre d'auditeurs de la filière apprentissage présents par année



onnées EFPME calculs METICES

Description de la population APP, non répertoriée dans la base de données Gestion Tutelle : genre, âge, nationalité, région de résidence⁵⁹.

Une explication de l'absence des auditeurs APP de la base de données Gestion Tutelle est probablement inhérente à la procédure d'importation, en 2007, entre l'ancienne et la nouvelle application du SFPME.

Puisque cette importation est qualifiée de « importante » par l'informaticien du CIRB, on peut supposer que toutes les données n'aient pas été importées. En effet, beaucoup de dates de début de formation ou de début de contrat des auditeurs concernés ici sont antérieures à l'année 2007

La population considérée ici, les auditeurs non repris dans la base de données Gestion Tutelle, montre globalement des proportions très proches de celles relevées dans le tableau de la population totale.

Selon l'âge, la grande majorité des auditeurs se situe dans la classe d'âges 15-24 ans (97,3%), desquels la classe 15-17 ans y est représentée à 44,7% tandis que la classe 18-24 ans y est représentée à 55,3%.

Globalement, la population masculine est nettement plus nombreuse, elle représente 73,2% des auditeurs de la table Merlin APP.

⁵⁹ Une explication de l'absence des auditeurs APP de la base de données Gestion Tutelle est probablement inhérente à la procédure d'importation, en 2007, entre l'ancienne et la nouvelle application du SFPME. Puisque cette importation est qualifiée de « importante » par l'informaticien du CIRB, on peut supposer que toutes les données n'aient pas été importées. En effet, beaucoup de dates de début de formation ou de début de contrat des auditeurs concernés ici sont antérieures à l'année 2007

La répartition des âges par genre, montre que les auditeurs de 15-17 ans et de 18-24 ans, la proportion hommes femmes varie entre 45,4 et 47,8% en faveur des hommes ; pour la classe > 24 ans, la différence se réduit 33,3%, mais les hommes restent plus nombreux que les femmes.

Les auditeurs sont essentiellement de nationalité belge (73,6%) ; parmi les auditeurs restants, 7,4% sont des ressortissants des pays européens et 5% sont des ressortissants d'autres pays. Le groupe national « autre-indéterminé » est relativement important, il représente 10,1% des auditeurs uniques répertoriés dans la table Merlin APP.

Parmi les belges, les hommes sont nettement majoritaires, 47,1% plus que les femmes ; dans le groupe de nationalités européennes, les hommes sont plus nombreux que les femmes à concurrence globale de 42,2% ; dans le groupe des autres nationalités, les hommes sont globalement plus nombreux que les femmes, 57%, au sein de ce groupe des pointes en pourcentage peuvent être relevées, il faut toutefois considérer que les effectifs sont relativement menus. Pour la nationalité « autre-indéterminé », la proportion des hommes est supérieure de 39,9% à celle des femmes.

Le lieu de résidence des auditeurs APP se situe essentiellement dans la région de Bruxelles Capitale, 63,9%. Suivent : la Wallonie (hors Brabant wallon), avec 12,8% ; le Brabant flamand, avec 11,9% ; le Brabant wallon, 10,5% ; le reste de la Flandre, 0,6%.

Pour Bruxelles, le Brabant wallon et le reste de la Wallonie, la proportion des hommes se situe entre 41,6 et 47,1% de plus que les femmes ; celle des hommes résidents en Brabant flamand est de 53,1% supérieure à celles des femmes ; dans le reste de la Flandre, cette proportion est de 32,1% en faveur des hommes.

Tableau 7. BD Merlin APP - Auditeurs APP uniques non répertoriés dans GT

	% effectifs			% genre		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Age						
< 15	0,8	0,6	0,6	31,6	68,4	100,0
15-17	44,4	43,2	43,5	27,3	72,7	100,0
18-24	52,4	54,3	53,8	26,1	73,9	100,0
> 24	1,8	1,3	1,5	33,3	66,7	100,0
inconnu	0,6	0,6	0,6	27,8	72,2	100,0
Nationalité						
Belgique	75,7	77,0	76,7	26,4	73,6	100,0
Pays limitrophes	1,7	1,4	1,5	31,3	68,7	100,0
UE du Sud	5,4	5,0	5,1	28,1	71,9	100,0
UE du Nord	0,1	0,1	0,1	33,3	66,7	100,0
UE de l'Est	0,5	0,4	0,4	28,9	71,1	100,0
autres pays européens	0,4	0,3	0,3	29,0	71,0	100,0
Turquie	0,5	1,1	0,9	14,6	85,4	100,0
Maroc	2,4	3,0	2,8	23,2	76,8	100,0
Congo-Kinshasa Burundi Ruanda	0,3	0,5	0,4	18,9	81,1	100,0

Autres pays africains	0,4	0,4	0,4	27,3	72,7	100,0
Autres pays asiatiques	0,2	0,3	0,3	16,7	83,3	100,0
Amérique du Sud et Amérique centrale	0,2	0,2	0,2	26,3	73,7	100,0
Amérique du Nord / Océanie	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0
autre-indéterminé	12,2	10,3	10,8	30,2	69,8	100,0
Lieu de résidence						
Bruxelles Capitale	63,1	64,2	63,9	26,4	73,6	100,0
Brabant flamand	10,4	12,4	11,9	23,5	76,5	100,0
Brabant wallon	11,3	10,3	10,5	28,7	71,3	100,0
Flandre	0,8	0,5	0,6	34,0	66,0	100,0
Wallonie	14,0	12,4	12,8	29,2	70,8	100,0
Autre	0,4	0,2	0,2	50,0	50,0	100,0
% en colonne	100,0	100,0	100,0			
Total effectifs	2.373	6.491	8.864			
% effectifs	26,8	73,2	100,0			

Données efp - calculs METICES

Profil des jeunes de la base de données Merlin CE

Population considérée pour cette étude

Les auditeurs repris dans la base de données Merlin CE ne sont pas tous tenus d'avoir un volet entreprise à leur formation. De ce fait, un nombre consistant d'entre eux ne répond pas à la définition de l'alternance retenue dans le cadre de cette étude.

En début de formation en entreprise, sous tutelle du SFPME, les auditeurs de Merlin CE répertoriés dans la base de données Gestion Tutelles ont le statut Stagiaire à 92,7%, les autres 7,30;% ont le statut Apprenti.

Par genre, deux tiers des Apprentis sont des hommes. Le nombre de Stagiaires est trop exigu (44 auditeurs en tout), pour qu'on puisse l'interpréter.

Parmi les 25.759 auditeurs uniques répertoriés dans la base de données Merlin CE, il faut distinguer quatre groupes :

- Un groupe de 5.495 auditeurs qui se retrouvent également dans la base de données Gestion Tutelle. En principe, ces auditeurs se trouvent dans une situation d'alternance effective ; il faut toutefois identifier ceux qui répondent aux critères convenus pour cette étude.
D'après nos calculs, de ce groupe, 5.117 auditeurs présentent une période d'alternance comprise dans les 180 jours ; pour les 378 autres auditeurs, le décalage entre formations va de 7 mois à plus de 24 mois.
- Un groupe de 6.607 auditeurs qui satisfont au critère d'alternance mais ne se retrouvent pas dans la base de données Gestion Tutelle. Pour ces auditeurs, l'alternance est calculée à la fois au sein

même de la base de données Merlin CE et à la fois entre les cours organisés dans la filière efp « Chef d'entreprise » avec les stages gérés dans la filière efp « APP »⁶⁰.

Ces 6.607 auditeurs peuvent donc être en formation en entreprise également, ce que s'explique, notamment, par les cas de figure suivants :

- Les apprentis qui ne sont pas couverts par une convention de stage (les auditeurs sous contrat non rémunéré, contrat de travail interim, travail en soirée, etc.) ne bénéficient pas de la tutelle. Leur contrat/convention n'est donc pas considéré dans leur base de données. Merlin.
- Dans certaines circonstances⁶¹, des auditeurs Merlin APP, tout en effectuant un stage dans la filière efp « APP », peuvent suivre les cours organisés par la filière efp « CE ». Dans ces cas il est possible que les cours théoriques soient encodés dans la table Merlin CE tandis que les stages sont encodés dans la table Merlin APP.
- Parfois les chefs d'entreprise se retrouvent également dans la base de données Gestion Tutelle, mais les dates des formations sont trop éloignées (plus de 180 jours) pour qu'ils puissent être considérés en formation en alternance dans cette étude.

Ces 6.607 auditeurs répondent à la définition de l'alternance convenue dans le cadre de cette étude. Toutefois, pour l'éventuel couplage avec les données de la BCSS, il reste à identifier la part de ces auditeurs qui satisfont au critère d'âge ; et la part de ceux qui réussissent le test du NN.

- Un groupe de 1.240 auditeurs qui ne remplissent pas le critère d'alternance. 50% des membres de ce groupe ont une alternance supérieure à 24 mois.
- Un groupe consistant, 12 417, 48,2% des auditeurs uniques de la table Merlin CE, pour lesquels aucun stage n'est encodé ni identifié dans les autres tables (Merlin APP ou Gestion Tutelle).

Faute d'information disponible, pour ces auditeurs, le stage ne peut être supposé car la seule indication disponible est la valeur de la variable, désignant le patron, qui indique la mention « sans patron » et, pour un groupe restreint par l'indication d'un lieu de formation (localité et CP du lieu de formation).

Pour cette population, une explication de l'absence de contrat est à chercher dans la typologie des métiers et celle des « Cours intégrés ».

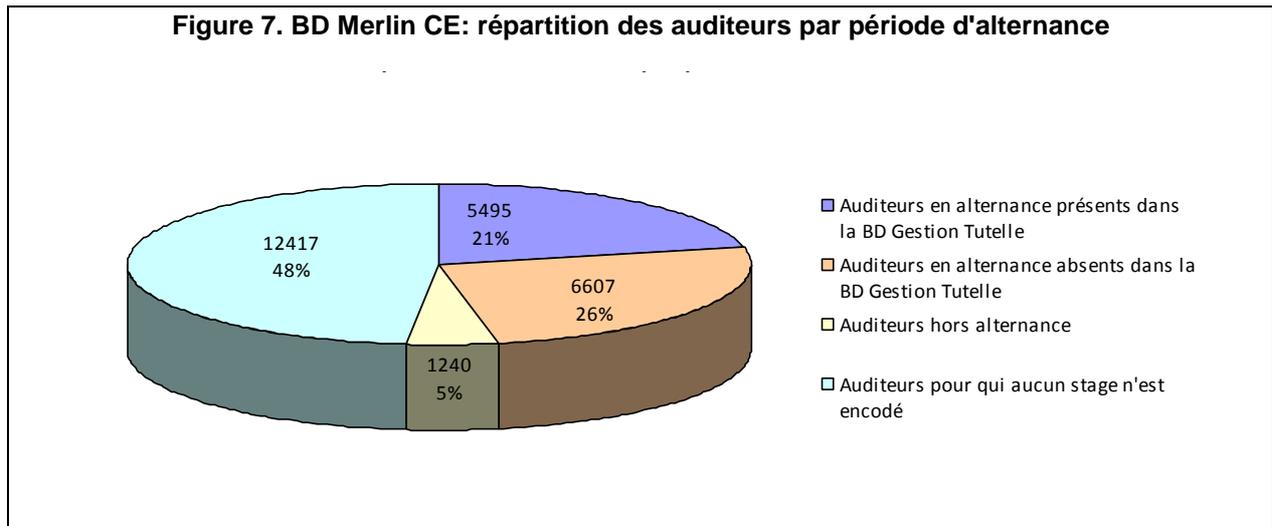
L'hypothèse est donc qu'il s'agisse d'auditeurs détenteur de Registre de commerce, de personnes sous contrat de travail venant chercher un développement de compétences ou les acquis donnant l'accès à la profession.

⁶⁰ En effet, nous avons identifié 1.836 auditeurs de la table Merlin CE qui sont présents dans la table Merlin APP dont : 1.179 répondent au critère d'alternance ; pour 99 autres auditeurs le décalage entre les périodes de formation va de 7 mois à plus de 24 mois ; enfin, pour 558 auditeurs le stage n'est pas encodé dans la table Merlin CE et aucun stage n'est répertorié dans la table Merlin APP pour ces auditeurs.

⁶¹ Pour certains cours, lorsqu'il y a peu de candidats pour organiser une session en APP, les auditeurs peuvent suivre des cours équivalents organisés en CE.

Dans cette étude, ces cas ne peuvent être considérés comme formation en alternance et seront donc exclus de l'analyse.

La répartition de ces quatre groupes d'auditeurs est illustrée dans la figure suivante :



Auditeurs de la table Merlin CE proposés pour le couplage avec les données de la BCSS.

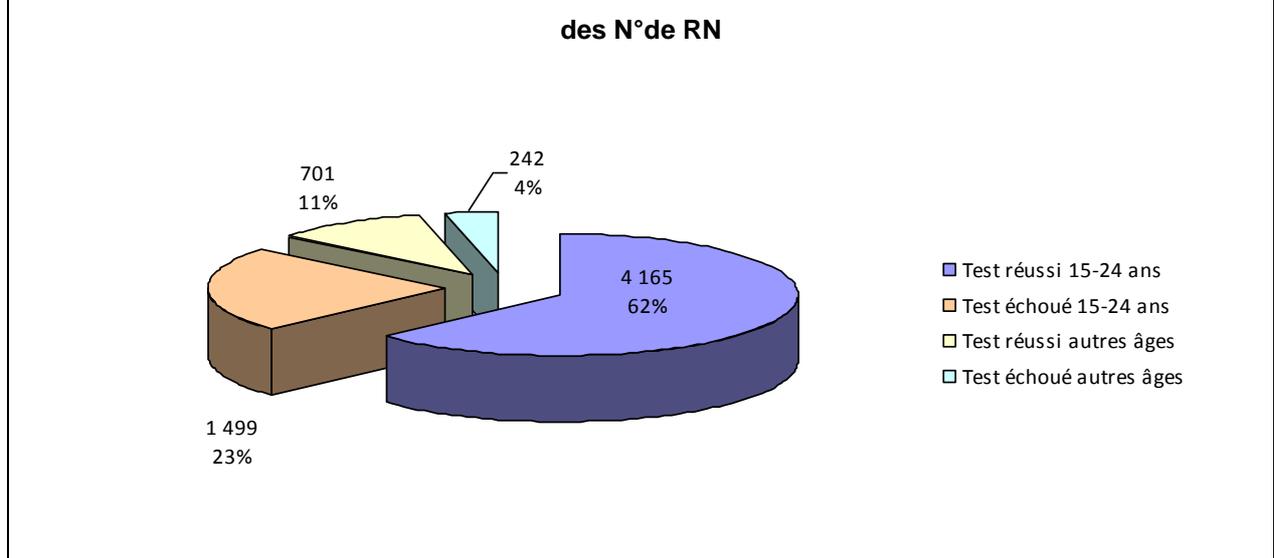
Les auditeurs répertoriés simultanément dans cette table et dans la base de données Gestion Tutelle, sont proposés au couplage BCSS per les données Gestion Tutelle.

Les 6.607 auditeurs absents de la base de données Gestion Tutelle, peuvent être proposés au couplage avec les données de la BCSS, pour autant que l'alternance s'inscrive dans la période des 180 jours et qu'ils répondent aux critères d'âge et de validité du Numéro de Registre National.

L'analyse de ce groupe d'auditeurs relève 4.165 auditeurs. Ceux-ci ont été proposés au couplage de la BCSS. Les 2.442 auditeurs restants ne satisfont pas au moins à l'un des critères de sélection : âge, alternance endéans les six mois, validation du Numéro de Registre National et n'ont donc pas été proposés au couplage BCSS.

Les résultats de cette analyse sont illustrés dans la figure suivante :

Figure 8. BD Merlin CE - Auditeurs absents de la BD GT: alternance, groupes d'âge et validation



Description de la population totale répertoriée dans la table Merlin CE : genre, âge, nationalité, région de résidence.

A cause du nombre élevé de formations sans stage (donc dates de stages manquantes), l'âge des auditeurs a été calculé selon la date de début de cours, reconstituée comme décrit dans le chapitre méthodologie.

Selon l'âge, la quasi-totalité des auditeurs se situe dans la classe d'âges 18-24 et > 24 ans (99,7%), desquels la classe 18-24 ans y est représentée à 62,7% tandis que la classe > 24 ans y est représentée à 37,3%.

Globalement, la population masculine est un peu plus nombreuse, elle représente 56,1% des auditeurs de la table Merlin CE.

La répartition des âges par genre, montre que pour les auditeurs de 18-24 ans et > 24 ans, la proportion hommes femmes varie entre 11,4 et 12,7% en faveur des hommes ; les effectifs des autres classes sont trop faibles pour être relevés.

Les auditeurs de nationalité belge représentent ici 64% de la population ; donc un peu moins que dans les résultats des autres tables. La classe de nationalité « autre-indéterminé » est relativement importante, elle représente 19,2% des auditeurs uniques répertoriés dans la table Merlin APP. Parmi les auditeurs restants, 8,2% sont des ressortissants des pays européens et 8,5% sont des ressortissants d'autres pays.

Parmi les belges, les hommes sont plus nombreux que les femmes, 12,6%. Dans le groupe « autre-indéterminé » la proportion est de 15,8% en faveur des hommes. Au sein du groupe de nationalités européennes, les hommes sont globalement plus nombreux à concurrence de 1,7%. Toutefois, pour

certaines nationalités cette proportion est inversée. Elle concerne essentiellement la population féminine issue des Pays de l'Est, 29,7% ; celle des autres pays européens, plus contenue, 5,6% ; dans une moindre mesure, celle de l'Europe du Nord (2,2%) quoique un nombre d'effectifs assez restreint (45 personnes en tout).

Pour les groupe autres pays, à part pour les ressortissants d'Amérique du Sud et Amérique centrale (3,5% plus de femmes), les hommes sont plus nombreux que les femmes à concurrence globale de 18,7%. Pour certaines de ces nationalités il est à relever l'importance proportionnelle des hommes par rapport aux femmes : près de deux tiers des ressortissant turcs, et marocains sont des hommes ; 25,7% de la population issue d'Autres pays africains est masculine. Pour le groupe de nationalité « autre-indéterminé », la proportion des hommes est supérieure de 12,4% à celle des femmes.

Pour plus de la moitié des auditeurs CE, le lieu de résidence se situe essentiellement dans la région de Bruxelles Capitale, 64,5%. Suivent le Brabant wallon, avec 13,4% ; le Brabant flamand, avec 12,1%. Les résidents en Wallonie (hors Brabant wallon), représentent 8,6% des auditeurs. Les auditeurs résidents en Flandre représentent seulement 1,3%.

La répartition de la région de résidence par genre, montre que les hommes sont généralement plus nombreux que les femmes : la différence plus marquée est relevée en Wallonie (16,6%) ; en Brabant flamand et en Flandre elle est de 14,2% ; en Brabant wallon la différence est de 13,3% ; la différence la plus faible est relevée à Bruxelles, 11%. Pour le groupe « autre-indéterminé », le nombre d'hommes est de 7,2% supérieur à celui des femmes.

Tableau 8. BD Merlin CE - Population totale; auditeurs CE uniques⁶²

	% effectifs			% genre		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Age						
< 15	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0
15-17	0,2	0,2	0,2	51,0	49,0	100,0
18-24	62,2	62,8	62,6	43,7	56,3	100,0
> 24	37,5	36,9	37,1	44,3	55,7	100,0
inconnu	0,0	0,1	0,1	27,8	72,2	100,0
Nationalité						
Belgique	63,8	64,3	64,1	43,7	56,3	100,0
Pays limitrophes	2,8	2,3	2,5	49,1	50,9	100,0
UE du Sud	4,6	4,1	4,3	46,6	53,4	100,0
UE du Nord	0,2	0,2	0,2	51,1	48,9	100,0
UE de l'Est	0,8	0,3	0,6	64,8	35,2	100,0

⁶² Dans ce tableau est repris mais non détaillé le groupe 12.517 auditeurs CE « sans stage » ; pour lesquels la date de stage n'est pas présente dans les données ou pour qui le stage n'est pas obligatoire. Globalement, ceux-ci se caractérisent en : 99% de la population est âgée de 18 à > 24 ans, à proportion quasi égale ; elle est à 75,8% de nationalité belge, la moyenne des autres groupes (sauf les indéterminés, 1,6%) avoisine les 10% ; la région de résidence se situe surtout à Bruxelles, 68,1%, les deux Brabant se situent entre 15 et 16%, la Wallonie à 2% et la Flandre à 2,8% ; le pourcentage pour autre région est insignifiant.

autres pays européens	0,8	0,5	0,6	52,8	47,2	100,0
Turquie	0,3	0,5	0,4	32,4	67,6	100,0
Maroc	2,1	3,0	2,6	35,2	64,8	100,0
Congo-Kinshasa Burundi Ruanda	1,9	1,7	1,8	45,9	54,1	100,0
Autres pays africains	1,7	2,3	2,0	37,2	62,8	100,0
Autres pays asiatiques	0,8	0,6	0,7	48,6	51,4	100,0
Amérique du Sud et Amérique centrale	1,0	0,8	0,9	51,8	48,2	100,0
Amérique du Nord / Océanie	0,1	0,1	0,1	42,1	57,9	100,0
autre-indéterminé	19,2	19,3	19,2	43,8	56,2	100,0
Lieu de résidence						
Bruxelles Capitale	65,3	63,8	64,5	44,5	55,5	100,0
Brabant flamand	11,8	12,3	12,1	42,9	57,1	100,0
Brabant wallon	13,2	13,5	13,4	43,4	56,6	100,0
Flandre	1,2	1,3	1,3	42,9	57,1	100,0
Wallonie	8,1	8,9	8,6	41,7	58,3	100,0
Autre	0,3	0,3	0,3	46,4	53,6	100,0
% en colonne	100,0	100,0	100,0			
Total effectifs	11.308	14.451	25.759			
% effectifs	43,9	56,1	100,0			

Données efp - calculs METICES

Nombre d'années de présence aux cours théoriques des auditeurs unique Merlin CE.

Les périodes de formations représentés ici sont exprimées en nombre d'années scolaires de présence de l'auditeur au cours de la formation théorique.

Un petit quart des auditeurs Chef d'entreprise est répertorié dans la base de données Gestion Tutelle⁶³; les auditeurs sont donc répartis ici selon le statut d'auditeur affecté dans la variable GT (Apprenti⁶⁴ / Stagiaire).

30% des auditeurs uniques avec un contrat ne sont pas répertoriés en Gestion Tutelle et, pour quasiment 49% des auditeurs, l'information sur les contrats n'est pas disponible (date de début/fin de stage ou type de contrat). Dans le tableau suivant, ces auditeurs sont classés sous le libellé CE.

Pour un peu plus de la moitié de la population, la formation se déroule en une seule année scolaire; presque 26% des auditeurs effectue la formation en deux années et 15,4% en trois années.

La fréquence pour quatre années et plus ne dépasse pas 5% des auditeurs.

⁶³ Pour rappel, suite à l'importation partielle des données antérieures à l'année 2007 dans la base de données Gestion Tutelle, la correspondance des auditeurs avec la base de données Merlin est altérée.

⁶⁴ Les Apprentis, considérés ici, sont des auditeurs Chef d'entreprise ayant choisi ou ayant réorienté leur formation vers l'apprentissage, ou alors, des Apprentis qui pour des raisons techniques suivent les cours Chef d'entreprise (faibles effectifs pour créer une classe, par exemple).

Au sein des trois classes, les proportions par genre du groupe CE varient faiblement (variation inférieure à 2%).

Pour les apprentis et les stagiaires, les variations par genre sont assez marquées concernant la formation en une année scolaire, avec une fréquence des femmes double de celle des hommes; tandis que pour les formations en deux ou trois années, les hommes sont plus nombreux que les femmes.

Tableau 9. Merlin CE - Nomb r d'années de présence aux cours théoriques des auditeurs uniques

Nb années	Apprentis			Stagiaires			CE			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total CE	
1	73,1	34,0	35,2	67,5	30,0	32,0	55,8	57,1	56,5	51,6
2	17,9	35,3	34,7	21,3	33,6	32,9	24,2	23,3	23,7	25,8
3	7,7	24,4	23,9	10,0	26,6	25,7	13,6	12,2	12,8	15,4
4	1,3	5,1	5,0	1,3	7,8	7,5	4,3	4,9	4,7	5,0
5 et plus		1,2	1,2		2,0	1,9	2,1	2,4	2,3	2,2
Total	78	2 430	2 508	160	2 828	2 988	8 800	11 463	20 263	25 759
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Données SFPME - calculs METICES

Nombre d'auditeurs de la « filière CE » présents par année.

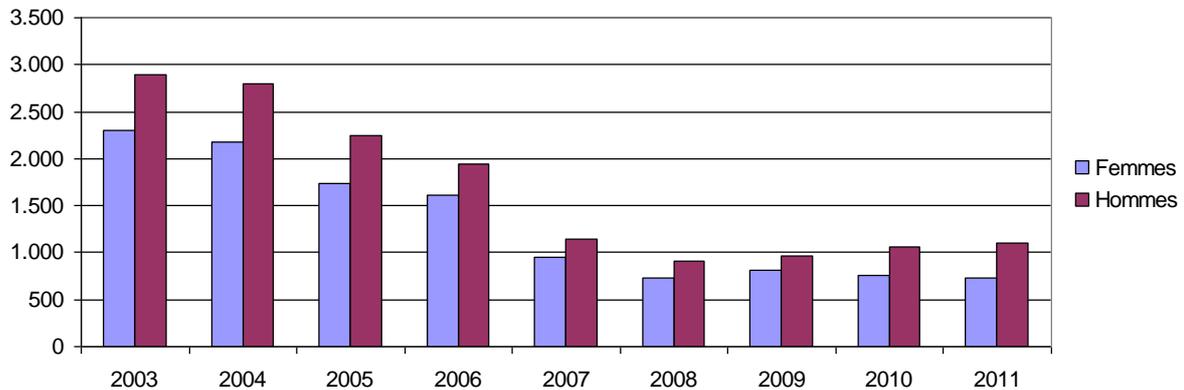
De la population totale (25.759 auditeurs uniques), est comptée ici la présence d'auditeurs pour la période d'observation retenue, par année de formation théorique calculée sur le début de l'année scolaire.

Parmi la population qui suit les cours organisés dans la « filière CE » sont répertoriés un peu plus d'hommes que de femmes ; sur l'ensemble des années les hommes représentent 56% du total des auditeurs uniques (comme vu au point précédent) ; la présence par année et par genre reflète la même tendance, avec une variation d'environ de 1% par genre entre les différentes années, tantôt à l'avantage des femmes, tantôt à l'avantage des hommes.

L'année 2003 enregistre les fréquences les plus élevées. Ensuite, les fréquences chutent progressivement jusqu'en 2008 et remontent légèrement les années suivantes.

L'échelle des fréquences de présence par année va de 1.642 (6,1%) à 5.182 (19,3%) pour la totalité des auditeurs ; par genre, elle va de 728 (6,2%) à 2.295 (19,5%) pour les femmes et, de 914 (6,1%) à 2.887 (19,2%) pour les hommes. Les détails sont consultables au *Tableau 50* en annexe 5.

Figure 9. BD Merlin CE - Nombre d'auditeurs CE présents par année



données SFPME calculs METICES

Description de la population CE, avec un contrat identifié et non répertoriée dans la base de données Gestion Tutelle : genre, âge, nationalité, région de résidence.

La population considérée ici, les 6.007 auditeurs non repris dans la base de données Gestion Tutelle, montre des nuances par rapport aux résultats présentés dans le tableau de la population totale.

Selon l'âge, la quasi-totalité des auditeurs se situe dans la classe d'âges 18-24 et > 24 ans (82,8%), desquels la classe 18-24 ans y est représentée à 85,9% tandis que la classe > 24 ans y est représentée à 14,1%.

Globalement, la population masculine est un peu plus nombreuse, elle représente 56,8% des auditeurs de la table Merlin CE.

La répartition des âges par genre, montre que le nombre d'auditeurs hommes âgés de 18-24 ans et de 13,9% supérieur à celui des femmes ; pour les auditeurs âgés de > 24 ans, la proportion hommes est de 9,7% supérieure à celles des femmes.

Les auditeurs de nationalité belge représentent ici 65,7% de la population ; la classe de nationalité « autre-indéterminé » est relativement importante, elle représente 22,4% des auditeurs uniques répertoriés dans la table Merlin CE. Parmi les auditeurs restants, 7,1% sont des ressortissants des pays européens et 4,7% sont des ressortissants d'autres pays.

Parmi les belges, les hommes sont plus nombreux que les femmes, 14,5%.

Au sein du groupe de nationalités européennes, les hommes sont globalement plus nombreux à concurrence de 7,1%. Toutefois, pour certaines nationalités cette proportion est inversée. Elle concerne essentiellement la population féminine issue des Pays de l'Est, 80% ; dans une moindre mesure, celle

de l'Europe du Sud, 8%. Les nombre d'effectifs des autres nationalités de ce groupe sont assez menus pour être commentés valablement.

Pour les pays non européens, quoique les effectifs soient assez réduits, il faut relever que, à part pour les ressortissants de Congo-Kinshasa Burundi Ruanda et Autres pays asiatiques, les hommes sont plus nombreux que les femmes à concurrence globale.

Pour plus de la moitié des auditeurs CE, le lieu de résidence se situe essentiellement dans la région de Bruxelles Capitale, 54,3%. Suivent le Brabant wallon, avec 20,3% ; la Wallonie, 13% ; le Brabant flamand, avec 11,3%. Les auditeurs résidents en Flandre représentent moins de 1%.

La répartition de la région de résidence par genre, montre que les hommes sont généralement plus nombreux que les femmes : la différence plus marquée est relevée en Brabant flamand avec 17,1% ; en Brabant wallon elle est de 16,8% ; en Wallonie, 16,5%) ; la différence la plus faible est relevée à Bruxelles, 10,9%. Les effectifs représentés par la Flandre et par Autre sont exigus (49 pour la Flandre et 24 pour Autre).

Tableau 10. BD Merlin CE - Auditeurs CE uniques, en alternance et non répertoriés dans GT

	% effectifs			% genre		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Age						
15-17	1,2	1,4	1,3	39,0	61,0	100,0
18-24	70,4	71,7	71,1	43,0	57,0	100,0
> 24	12,1	11,3	11,6	45,1	54,9	100,0
inconnu	0,0	0,1	0,1	0,0	100,0	100,0
Nationalité						
Belgique	65,0	66,3	65,7	42,7	57,3	100,0
Pays limitrophes	2,3	1,7	2,0	50,8	49,2	100,0
UE du Sud	5,5	3,5	4,4	54,0	46,0	100,0
UE du Nord	0,3	0,1	0,2	80,0	20,0	100,0
UE de l'Est	0,3	0,0	0,2	90,0	10,0	100,0
autres pays européens	0,7	0,3	0,5	64,5	35,5	100,0
Turquie	0,4	0,3	0,3	45,5	54,5	100,0
Maroc	1,5	1,3	1,4	47,3	52,7	100,0
Congo-Kinshasa Burundi Ruanda	1,0	0,6	0,8	54,7	45,3	100,0
Autres pays africains	1,1	1,2	1,2	41,6	58,4	100,0
Autres pays asiatiques	0,5	0,3	0,4	55,6	44,4	100,0
Amérique du Sud et Amérique centrale	0,6	0,6	0,6	40,0	60,0	100,0
Amérique du Nord / Océanie	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	100,0
autre-indéterminé	20,8	23,6	22,4	40,1	59,9	100,0
Lieu de résidence						
Bruxelles Capitale	56,0	53,0	54,3	44,6	55,4	100,0
Brabant flamand	10,9	11,7	11,3	41,4	58,6	100,0
Brabant wallon	19,5	20,9	20,3	41,6	58,4	100,0

Flandre	0,8	0,7	0,7	49,0	51,0	100,0
Wallonie	12,5	13,3	13,0	41,8	58,2	100,0
Autre	0,2	0,5	0,4	29,2	70,8	100,0
% en colonne	100,0	100,0	100,0			
Total effectifs	2.856	3.751	6.607			
% effectifs	43,2	56,8	100,0			

Données efp - calculs METICES

Répartition par métier et cours intégrée des auditeurs Merlin CE, sans stage et absents de la base de données Gestion Tutelle.

Des éléments d'information sur cette population nous est donnée de l'analyse des variables « métier » et « cours intégrés ».

Afin de décrire complètement les auditeurs Chef d'entreprise, il nous a semblé utile de cerner au mieux les auditeurs sans stage répertoriés dans la table Merlin CE. Le type de contrat n'étant pas disponible dans la base de données Merlin, nous avons donc procédé à l'analyse des professions et des métiers associés aux « cours intégrés ».

Le premier des deux tableaux suivants décrit les auditeurs uniques par Pôle métier efp ; le deuxième reprend la liste complète des métiers associés aux cours intégrés. Par pôles, les formations organisées en cours intégré représentent presque 46% des formations Chef d'entreprise ne nécessitant pas obligatoirement un stage en entreprise.

Parmi les formations identifiées hors cours intégré, les formations en Gestion sont les plus fréquentes. La « Formation accélérée en gestion » à elle seule a été suivie par 3.652 auditeurs (89% du Pôle Gestion). Parmi les formations organisées avec cours intégré, deux tiers concernent le Pôle Service (63%) ; suivi de loin par les Pôles Art et Commerce.

Tableau 11. BD Merlin CE - Auditeurs uniques CE non répertoriés dans GT; Pôles efp et cours intégrés

Pôles efp	Sans cours	%	Avec cours	%	Total	%
Gestion	4.093	60,7			4.093	33,0
Services	113	1,7	3.582	63,1	3.695	29,8
Art	203	3,0	872	15,4	1.075	8,7
Commerce	284	4,2	614	10,8	898	7,2
Bien-être	812	12,0	16	0,3	828	6,7
Alimentation	484	7,2	239	4,2	723	5,8
Construction	424	6,3	145	2,6	569	4,6
Mobilité	138	2,0	189	3,3	327	2,6
Electrotechnique	188	2,8	18	0,3	206	1,7
inconnu	3	0,0			3	0,0
Effectifs	6.742		5.675		12.417	
%	54,3		45,7		100,0	

Données efp - calculs METICES

Il nous a semblé intéressant de livrer la liste des formations organisées en cours intégré, pour informer sur les métiers concernés et leur proportion relative. Ici aussi on relève l'importance des cours de Gestion ; la formation en comptabilité est de loin prépondérante par rapport aux autres formations.

Tableau 12. BD Merlin CE - Auditeurs uniques CE non répertoriés dans GT; détail Cours intégrés

Libellé Métier	effectifs	%	% cumulé	Libellé Métier	effectifs	%	% cumulé
Comptable	1.102	19,4	19,4	report	4.946	87,2	
Agent immobilier	787	13,9	33	Infographiste	68	1,2	88,4
Agent de voyages	320	5,6	39	Opticien-lunetier	67	1,2	89,6
Décorateur d'intérieur	295	5,2	44	Hôtelier	67	1,2	90,8
Accueillante d'enfants	228	4,0	48	Préparatoire bijoutier joaillier	63	1,1	91,9
Directrice de maisons d'enfants	217	3,8	52	Préparatoire technicien prothèse dentaire	56	1,0	92,9
Gestionnaire de maison de repos	200	3,5	55	Frigoriste	50	0,9	93,7
Régisseur technicien de spectacles	190	3,3	59	Photographe	46	0,8	94,5
Herboriste	172	3,0	62	Conseiller financier	46	0,8	95,4
Agent commercial	171	3,0	65	Antiquaire	46	0,8	96,2
Expert en biens immobiliers	163	2,9	68	Préparatoire frigoriste	39	0,7	96,9
Candidat courtier d'assurances	156	2,7	71	Garagiste-réparateur	34	0,6	97,5
Candidat expert-comptable	133	2,3	73	Restaurateur de meubles anciens	23	0,4	97,9
Conseiller en publicité	131	2,3	75	Hôtesse d'accueil	23	0,4	98,3
Conseiller en marketing	121	2,1	77	Technicien prothèse dentaire	22	0,4	98,7
Guide touristique	119	2,1	79	Concepteur de produits multimédia	21	0,4	99,0
Préparatoire photographe	102	1,8	81	Bijoutier joaillier	18	0,3	99,3
Conseiller en commerce international	102	1,8	83	Gestionnaire et promoteur des espaces sportifs	16	0,3	99,6
Expert-consultant	82	1,4	84	Conseiller pc réseau	9	0,2	99,8
Préparatoire garagiste- réparateur	78	1,4	86	Administrateur conseil réseau télématique	9	0,2	99,9
Conseiller commercial automobile	77	1,4	87	Télésecrétaire indépendant(e)	5	0,1	100,0
Sous total	4.946	87,2		Guide-accompagnateur d'autocars	1	0,0	100,0
				Total	5.675	100,0	

Données efp - calculs METICES

c) Partie qualitative sur les profils et historique scolaire

Profil du public

Le public de la formation en alternance est composé majoritairement de jeunes dont les parents, pour la plupart, ont fait peu ou pas d'études supérieures et exercent une activité manuelle à titre de salariés. C'est surtout le cas dans les CEFA car on trouve davantage d'enfants d'indépendants à l'efp dont certains ont été formés par cette dernière. Les frères et sœurs de ces jeunes ont généralement suivi ou sont en train de suivre une formation technique ou professionnelle, certains également dans l'alternance. La présence d'un membre de la famille dans le système semble avoir une grande influence sur le choix de l'alternance. La formation est alors d'emblée appréciée de manière positive.

Ces jeunes vivent majoritairement à Bruxelles (20 sur les 30 interrogés) où ils ont poursuivi toute leur scolarité, souvent dans le même quartier. Les communes les plus représentées sont celles de Schaerbeek (3), Anderlecht (3), Berchem (2), Jette (2), Saint-Gilles (2). Les jeunes disent apprécier leur quartier qu'ils trouvent tranquille et agréable, sauf deux jeunes habitants à Saint-Gilles et qui se plaignent de l'insécurité. Cinq jeunes habitent en Flandre et sont principalement formés à l'efp. Enfin, trois d'entre eux viennent de Wallonie où ils ont été scolarisés précédemment. Les jeunes, qu'ils habitent à Bruxelles où à l'extérieur de la ville, doivent souvent effectuer des trajets d'environ une heure pour se rendre sur leur lieu de formation et/ou travail.

La moitié de l'échantillon est par ailleurs constitué de jeunes d'origine étrangère ou étrangers. Ces derniers fréquentent majoritairement les CEFA. On compte ainsi dans notre échantillon six étrangers (deux Algériens, un Brésilien, un Togolais, une Guadeloupéenne et une Roumaine) et dix Belges d'origine étrangère (six Belgo-Marocains, deux Belges d'origine congolaise, une Belge d'origine portugaise, une Belge d'origine brésilienne). Selon eux, le fait d'être étranger ou d'origine étrangère a eu un impact sur leur scolarité. Pour certains, cela s'explique par leur mauvaise connaissance de la langue, mais l'un d'entre eux estime qu'il a aussi été victime de discrimination raciale au cours de son cursus scolaire.

Les jeunes étrangers arrivés en Belgique en cours de scolarité ont été placés en classe passerelle pendant une durée variant de deux mois à une année scolaire complète. Ils avaient tous poursuivi un enseignement général dans leur pays d'origine. A l'issue du passage en classe passerelle, on leur a majoritairement proposé une formation professionnelle, technique ou en alternance. Aucun de n'est vu proposer de poursuivre dans l'enseignement général.

Les jeunes rencontrés suivent ou ont suivi des formations diverses mais très différenciées selon leur genre. Les garçons sont majoritaires dans les formations de carrosserie et de mécanique (8 garçons), d'électricité, de plomberie et de chauffage (5), alors que les filles prédominent dans le secteur de travaux de bureau (4), la coiffure (3), la fleuristerie (2), et la vente (5 filles et 1 garçon). L'Horeca semble

être un secteur plus polyvalent puisqu'on y retrouve un garçon en formation de cuisine et une fille en pâtisserie, tous deux âgés de 15 ans, à l'efp. On soulignera également la présence d'un garçon dans une formation d'aide-soignant et qui, selon ses dires, apprécie particulièrement, tant dans la formation que dans le travail, d'être un des rares hommes.

Histoire scolaire

Les cursus scolaires suivis par les jeunes interrogés sont très souvent chaotiques, avec en général des études primaires plutôt réussies et sans difficulté majeure même si quelques-uns ont doublé une classe au cours de ce cycle. En revanche, le passage en secondaire est très difficile. Beaucoup se retrouvent en échec dès la fin de la première. Certains doublent la première secondaire tout en restant dans le circuit de l'enseignement général ; d'autres sont orientés vers l'enseignement technique ou professionnel dès la fin de la 1^{ère} année. Leur parcours est parfois difficile à suivre, les jeunes ne se souvenant pas parfois eux-mêmes avec précision du nombre de redoublements, du statut de l'établissement scolaire fréquenté ou de la filière suivie. En revanche, dès qu'ils abordent la période de la formation en alternance, leur discours devient positif. Ils précisent avec fierté qu'à partir de leur entrée en alternance, leur parcours scolaire s'est déroulé sans aucun problème. Ils apprécient par ailleurs tant l'ambiance qui règne dans les lieux de formation que le contenu de l'enseignement.

Les jeunes décrivent leur scolarité en secondaire comme une longue suite d'échecs, de changements d'établissement, parfois d'humiliations. Tous disent combien il a été libérateur d'entrer dans le système de l'alternance où l'on pouvait enfin échapper aux cinq jours d'enseignement théorique. Ils sont nombreux à insister sur la difficulté que représente pour eux une longue journée passée à être assis. Ils se décrivent comme des jeunes ayant besoin d'activités physiques. Beaucoup précisent qu'ils ont été diagnostiqués hyper-actifs dès l'école primaire.

Ils estiment que c'est une des raisons pour laquelle le système de l'alternance avec deux jours d'étude et trois jours de travail, leur convient parfaitement car ils ont, surtout dans le travail, le sentiment d'agir, lequel leur faisait défaut dans l'enseignement précédemment suivi :

*« Comme je suis quelqu'un de très nerveux, qui sait pas rester sur une chaise, qui sait pas étudier, j'ai voulu aller en professionnel... C'est aussi pour ça que j'ai choisi ce métier là (cuisinier) parce qu'on bouge beaucoup et on travaille avec ses mains ».*⁶⁵

Il résulte de ces trajectoires, vécues comme douloureuses et humiliantes, que les jeunes estiment n'avoir jamais apprécié l'école avant de parvenir en alternance. Certains disent avoir aimé l'enseignement primaire principalement pour l'atmosphère générale qui y régnait, jugée plus soutenante qu'en secondaire. Peu font référence à un plaisir lié à l'enseignement :

⁶⁵ Entretien efp n°7, 12 juin 2014, jeune homme de 15 ans en formation Horeca.

« J'aimais pas l'école, rien du tout ! Je trouve qu'on apprend plus en alternance. Parce qu'à l'école, tu y vas pour apprendre et je trouve qu'on apprend vraiment plus sur le lieu de travail, comment te comporter, comment réagir, etc. Dans la vie active, il faut savoir réagir à toutes les situations. »⁶⁶

Quand on les interroge sur les difficultés rencontrées au cours de leur cursus scolaire, la plupart des jeunes ont le sentiment de ne pas être adaptés à l'enseignement général, basé sur une approche essentiellement théorique. Certains estiment que les rythmes d'apprentissage étaient trop rapides pour eux et que du fait du nombre élevé d'élèves par classe, ils n'ont pas pu ou pas osé signaler les difficultés rencontrées.

« Je pense que c'est une question d'habitude. Je n'ai jamais eu l'habitude d'étudier et c'est quelque-chose qui m'ennuie d'ailleurs de rester pendant des heures à étudier. Autant vous allez me donner quelque-chose de pratique à faire, je vais adorer parce j'ai un côté créatif mais le théorique, c'est vraiment pas mon truc. »⁶⁷

D'autres mettent sur le compte de leur paresse personnelle ou sur celui de mauvaises rencontres le décrochage scolaire et les échecs répétés. D'autres encore mettent nettement en corrélation les problèmes familiaux ou personnels vécus au moment de leur scolarité et les difficultés scolaires. Certains font état de la séparation de leurs parents, de la maladie ou de la mort de l'un d'entre eux. Beaucoup d'entre eux sont issus de foyers séparés où le père est absent. D'autres évoquent une instabilité familiale, accompagnée d'un relâchement dans le suivi des enfants et de nombreux déménagements et autant de changements d'établissements scolaires.

Peu imputent à d'autres facteurs les raisons de leurs parcours chaotique. Seul un jeune garçon d'origine marocaine fait référence à un traitement différencié en raison de son origine :

« Il y a aussi beaucoup d'injustice. Même ma grand-mère le remarquait. Et ça, ça me faisait mal au cœur parce qu'elle est blanche et moi je suis brun. J'ai été au Sacré-Cœur et là c'était vraiment l'éducateur raciste de chez raciste. J'avais un bête GSM et pour lui c'était comme un i-phone, c'était l'objet du dealer. On a inventé tellement d'histoires sur ma vie qu'à la fin je ne savais plus quoi faire. »⁶⁸

Certains, dont les parents sont étrangers, ont eu des interruptions de scolarité liées à un retour au pays d'origine de quelques années suivi d'un retour en Belgique, parfois même en cours d'année. Les enfants ont, dans ce cas, perdu plusieurs années de scolarité dues aux difficultés d'adaptation dans chaque pays.

⁶⁶ Entretien CEFA Anderlecht n°5, 23 mai 2011, jeune fille de 17 ans en vente.

⁶⁷ Entretien CEFA Anderlecht n°7, 13 juin 2014, jeune femme de 25 à l'emploi.

⁶⁸ Entretien CEFA Saint-Gilles n°3, 5 mai 2014, jeune homme de 18 ans en vente.

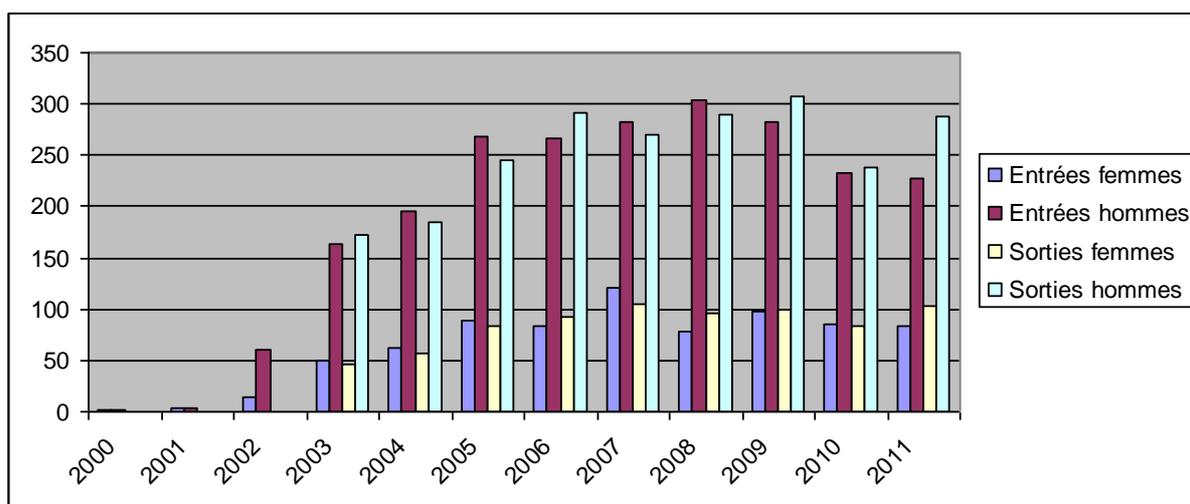
2.3. Trajectoires des jeunes au sein des dispositifs

a) Trajectoires des jeunes au sein des CEFA bruxellois ProEco

Article 45

Le Tableau 51. Répartition selon l'année scolaire d'entrée et l'année scolaire de sortie (CEFA ProEco, article 45) présente la population inscrite selon l'année scolaire d'entrée et l'année scolaire de sortie du CEFA: sur base des critères de sélection exposés plus haut, le nombre de sortants s'échelonne d'un peu plus de 200 à un peu plus de 400 personnes chaque année. La figure ci-dessous représente graphiquement le nombre annuel d'entrants et se sortants, par année scolaire.

Figure 10. Entrées et sorties par genre (CEFA ProEco, article 45)



Plus des trois quarts des jeunes, femmes comme hommes, ne séjournent au CEFA qu'une seule année scolaire (voir Tableau 52. Répartition selon le nombre d'années scolaire et le genre (CEFA ProEco, article 45)). Comme l'indique le Tableau 53. Sorties prématurées (ne sont plus présents en date du 15 janvier) (CEFA ProEco, article 45), plus de 16% des jeunes connaissent une sortie prématurée, au sens où ils ne sont plus présents au CEFA en date du 15 janvier de leur dernière année scolaire. Ce pourcentage de sorties prématurées varie notablement selon les années, entre 10 et un peu plus de 20%.

Diplômes et certificats

La qualité de l'information encodée au sujet des diplômes et certificats est très inégale. Les résultats présentés ici ont été obtenus suite à un travail de recodage des catégories, mais les manques restent importants, et les incertitudes liées à des problèmes de date ou de libellé nombreuses.

Des recoupements et approximations successives permettent d'estimer, grâce aux dates associées aux diplômes détenus par les jeunes, qu'un minimum de 10,4% ont acquis un diplôme lors de leur passage au CEFA (*Tableau 54. Obtention d'un diplôme ou certificat lors du séjour au CEFA, selon le genre (CEFA ProEco, article 45)*). Ce pourcentage est un peu plus élevé chez les hommes (10,7%) que chez les femmes (9,6%).

Tout en gardant en mémoire que la nature du diplôme est parfois inconnue, on peut néanmoins constater que le CEB et le CQ5_CQS apparaissent comme les diplômes fréquemment détenus par les élèves, à leur sortie du CEFA (

Tableau 55. Diplômes détenus par les élèves de CEFA, selon le genre (CEFA ProEco, article 45)).

Stage

Rappelons que les données qui portent sur les stages ne sont encodées dans ProEco que pour les CEFA d'Anderlecht et d'Ixelles. Dans les tableaux suivants, les stages effectués dans le cadre des deux autres CEFA apparaissent dans la catégorie "inconnu", au même titre que les stages des CEFA d'Anderlecht et d'Ixelles pour lesquels l'information est manquante.

Les secteurs des stages reflètent évidemment les choix d'orientation des jeunes: "économie" chez les femmes et "construction" chez les hommes (*Tableau 56. Secteur du stage selon le genre (CEFA ProEco, article 45)*).

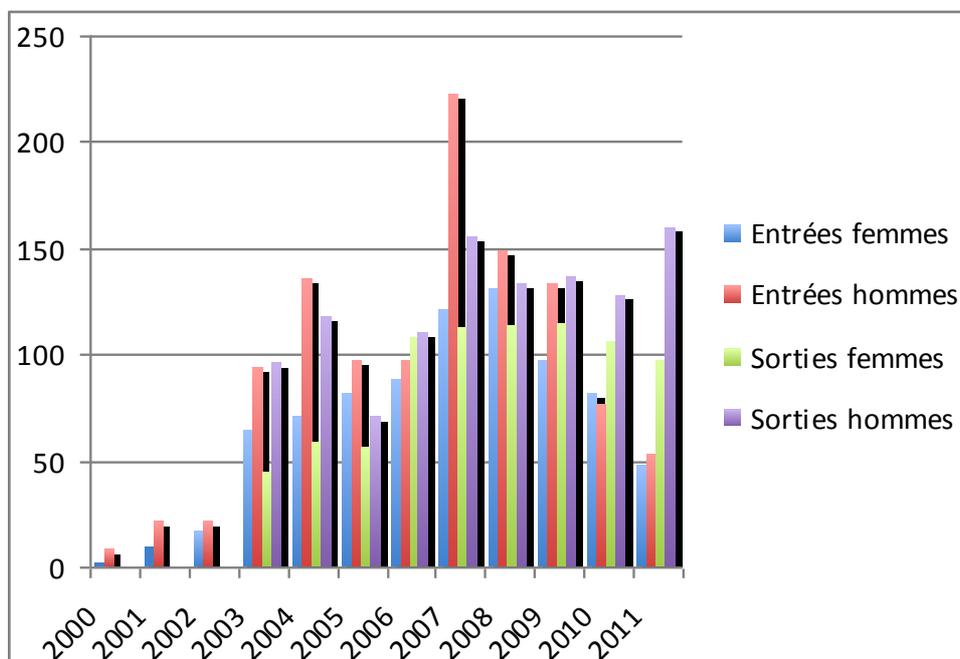
Plus des deux tiers des jeunes pour lesquels nous disposons de données sur les stages n'accomplissent qu'un seul stage, un peu moins d'un tiers en réalisant au moins deux (*Tableau 57. Nombre de stages accomplis selon le genre (CEFA ProEco, article 45)*).

La durée totale cumulée du ou des stages réalisés (pour les individus qui en ont accompli plusieurs, on tient compte de la durée de l'ensemble des stages; seuls les individus pour lesquels des dates de stages sont mentionnées sont pris en considération) est le plus souvent comprise entre 2 et 11 mois (*Tableau 58. Durée cumulée de stage, selon le genre (CEFA ProEco, article 45)*). Les longues durées de stages sont légèrement plus présentes chez les hommes que chez les femmes. L'examen des stages révèle que plus de la moitié (52%) des jeunes ont connu au moins une fin de stage anormale (rupture); ce pourcentage est plus élevé chez les femmes (61%). 42% des derniers stages accomplis s'achèvent par une rupture; ce chiffre est également plus élevé chez les femmes (48%). Ces chiffres indiquent donc que seulement la moitié des élèves environ achèvent normalement (sans rupture) leur(s) stage(s).

Article 49

Le Tableau 59. Répartition selon l'année scolaire d'entrée et l'année scolaire de sortie (CEFA ProEco, article 49) présente la population inscrite selon l'année scolaire d'entrée et l'année scolaire de sortie du CEFA: sur base des critères de sélection exposés plus haut, le nombre de sortants s'échelonne de 140 à un peu plus de 260 personnes chaque année. La figure ci-dessous représente graphiquement le nombre annuel d'entrants et de sortants, par année scolaire.

Figure 11. Entrées et sorties, par genre (CEFA ProEco, article 49)



Plus de la moitié des jeunes ne séjournent au CEFA qu'une seule année scolaire (Tableau 60. Répartition selon le nombre d'années scolaires et le genre (CEFA ProEco, article 49)). Ces séjours d'un an sont un peu plus présents chez les femmes que chez les hommes. Comme l'indique le Tableau 61. Sorties prématurées selon l'année scolaire et le genre (CEFA ProEco, article 49), près de 20% des jeunes connaissent une sortie prématurée, au sens où ils ne sont plus présents au CEFA en date du 15 janvier de leur dernière année scolaire. Ce pourcentage de sorties prématurées varie peu selon les années scolaires, mais ces sorties précoces sont en général un peu plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes.

Diplômes et certificats

Rappelons que la qualité de l'information encodée au sujet des diplômes et certificats est très inégale. Les résultats présentés ici ont été obtenus suite à un travail de recodage des catégories, mais les manques restent importants, et les incertitudes liées à des problèmes de date ou de libellé nombreuses.

Des recoupements et approximations successives permettent d'estimer, grâce aux dates associées aux diplômes détenus par les jeunes, qu'un minimum de 33% ont acquis un diplôme lors de leur passage au CEFA (*Tableau 62. Obtention d'un diplôme ou certificat lors du séjour au CEFA, selon le genre (CEFA ProEco, article 49)*). Ce pourcentage est un peu plus élevé chez les hommes (34,6%) que chez les femmes (30,8%).

On peut constater que le CEB et le CESDD apparaissent comme les diplômes fréquemment détenus par les élèves, à leur sortie du CEFA (*Tableau 63. Diplômes détenus par les élèves des CEFA, selon le genre (CEFA ProEco, article 49)*).

Stage

Rappelons que les données qui portent sur les stages ne sont encodées dans ProEco que pour les CEFA d'Anderlecht et d'Ixelles et que l'information manque parfois.

Les secteurs des stages reflètent évidemment les choix d'orientation des jeunes: "services aux personnes" et "économie" chez les femmes et "construction" chez les hommes (*Tableau 64. Secteur de stages selon le genre (CEFA ProEco, article 49)*).

48% des jeunes pour lesquels nous disposons de données sur les stages accomplissent entre 2 et 4 stages lors de leur séjour au CEFA; 36% n'en font qu'un seul (*Tableau 65. Nombre de stages accomplis selon le genre (CEFA ProEco, article 49)*).

La durée totale cumulée du ou des stages réalisés est souvent égale ou supérieure à 12 mois. (*Tableau 66. Durée cumulée des stages selon le genre (CEFA ProEco, article 49)*). Les longues durées de stages sont légèrement plus présentes chez les hommes que chez les femmes. Plus de la moitié (55%) des séquences de stage contiennent au moins une fin anormale (rupture); ce pourcentage est le même chez les femmes et chez les hommes. 28% de ces séquences s'achèvent par une rupture; ce chiffre est un peu plus élevé chez les femmes (30%).

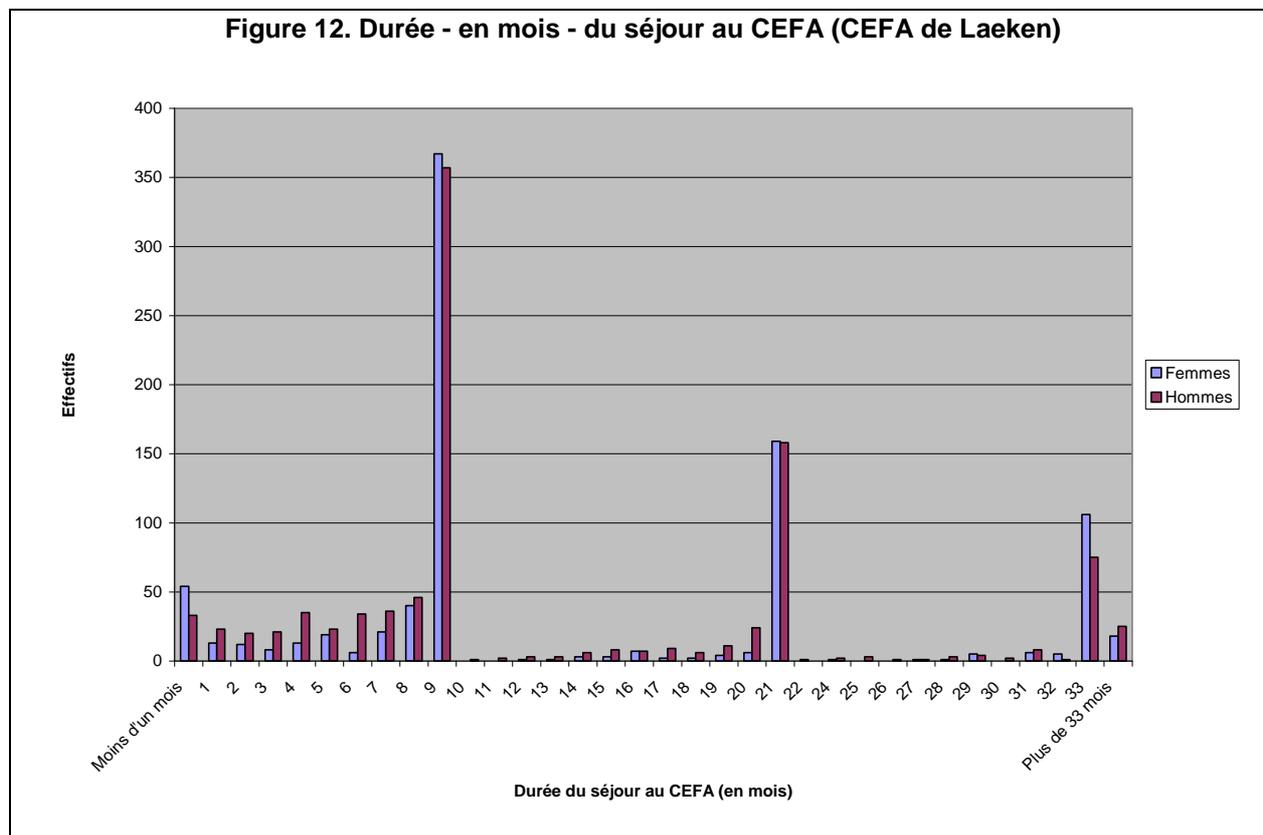
b) Trajectoires des jeunes au sein du CEFA RG

En raison du petit nombre d'élèves inscrits en article 45 au CEFA RG (voir ci-dessus), les résultats portant sur les trajectoires ne sont présentés que pour les jeunes inscrits en article 49.

Comme le montre le *Tableau 67. Année scolaire de sortie selon l'année scolaire d'entrée (CEFA de Laeken)*, entre un peu plus de 130 et un peu plus de 250 élèves sortent du CEFA chaque année. Près des deux tiers n'apparaissent dans la base de données que pour une seule année scolaire (*Tableau 68. Nombre d'années de scolarité au CEFA selon le genre (CEFA de Laeken)*) et un peu moins d'un quart pour deux années.

Si les pics de durées de séjour présentés dans la figure ci-dessous correspondent aux durées des années scolaires, le graphique montre néanmoins qu'un nombre considérable de jeunes quittent le CEFA à d'autres moments. Ces sorties prématurées sont particulièrement importantes au cours des premiers mois. Près de 25% de l'ensemble des jeunes restent moins de 9 mois. Ce pourcentage monte à 39% si on ne considère que les jeunes qui apparaissent dans la base de données que pendant une seule année scolaire. Ces sorties prématurées sont moins fréquentes chez les femmes, puisque 21% de l'ensemble des femmes séjournent moins de 9 mois, et 34% des femmes qui ne restent au CEFA qu'une année scolaire. L'abandon en cours d'année est donc plus répandu chez les hommes que chez les femmes. L'information sur les motifs de sortie prématurée existe dans la base de données, mais est trop lacunaire pour être exploitable.

Figure 12. Durée - en mois - du séjour au CEFA (CEFA de Laeken)



La base de données relative au CEFA De Laeken ne contient pas d'information sur la certification. Par ailleurs, beaucoup de données manquent sur le résultat en fin d'année scolaire (passage dans l'année supérieure ou redoublement; information manquante pour 79,1% des années scolaires présentes dans la base de données). Pour essayer de caractériser les parcours, à défaut de données fiables sur les résultats scolaires, nous utilisons les séquences des années d'études suivies au sein du CEFA par les élèves, telle qu'elles sont détaillées dans le *Tableau 69. Séquences des années d'études selon le genre*

(CEFA de Laeken). On y voit qu'une part importante de jeunes n'ont fait qu'un séjour d'un an, surtout en 3^{ème} année (situation plus fréquente chez les femmes que chez les hommes). Une vingtaine de pourcents des séquences (surlignées) se caractérisent néanmoins par une succession d'années sans redoublement.

Stage

La base de données comporte peu d'informations sur le déroulement des stages. Nous sommes néanmoins à même de connaître le nombre d'années scolaires dans le cadre desquelles un stage a été programmé (Tableau 70. *Nombre d'années au cours desquelles un stage a été programmé selon le genre (CEFA de Laeken)*), dont la distribution est proche, logiquement, de celle du nombre d'années de fréquentation du CEFA. Le Tableau 71. *Nombre total d'heures de stage programmées selon le genre (CEFA de Laeken)* montre que plus de la moitié des jeunes ont au plus 600 heures de stages à leur programme, un tiers des femmes se limitant à un programme de 400 heures.

c) Trajectoires des jeunes au sein de l'efp

Remarque préalable

Les analyses suivantes portent sur l'échantillon de la population retenue pour le couplage avec les données de la BCSS.

L'échantillon pour le couplage BCC est notamment défini selon le critère de validité du Numéro de Registre National. L'encodage correct de celui-ci s'est progressivement amélioré au cours des années ; la pratique d'inscription tend désormais à l'encodage des données administratives par la lecture électronique des données de la carte d'identité du candidat.

Donc, à part pour les cas de candidats ne disposant pas de ce type de document, ou pour les éventuels « numéro bis », le problème de mauvais encodage du N° de Registre National devrait disparaître.

Trajectoires des jeunes en formation sous la tutelle du SFPME

Nombre de sortants des formations en entreprise sous tutelle du SFPME.

Le tableau suivant représente la population de l'échantillon par année de début de contrat et année de fin de contrat. Comme date de fin de contrat, est normalement encodée la date de fin prévue (en cas de rupture de contrat, sans reprise d'un nouveau contrat, nous avons corrigé la date de fin de contrat prévue par la date de rupture de contrat).

L'application Gestion Tutelle est fonctionnelle à partir de février 2008. Les informations antérieures à cette date, présentes dans la base de données, ont été importées d'une ancienne application

(l'importation est qualifiée de « importante » par l'opérateur du CIRB). Les résultats des analyses sur la période précédant l'année 2008 sont à lire sous cet éclairage.

Enfin, en ce qui concerne la date de fin de stage postérieure à la fin de l'année 2012, il faut considérer que les données ont été transmises, par le CIRB à METICES, en novembre 2012. Dans ces cas, l'information indique la fin de stage prévue et non le fin de stage attestée.

La période 2007/2012 montre une fluctuation d'entrée et de sortie de stage comprise entre 840 et 1.126 auditeurs concernés par an.

Tableau 13. BD GT - Répartition selon l'année de début de contrat et l'année de fin de contrat

Année début	Année de fin de contrat d'apprentissage ou de convention de stage												Total	
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	après 2013		
2001	1		1	1										3
2003	2	9	7	7	1									26
2004		135	292	190	201	69	32	10	5	7	4	2	947	
2005			139	267	164	187	60	30	11	6	1	4	869	
2006				181	279	194	172	72	35	13	10	1	957	
2007					195	354	231	229	119	38	15	17	1.198	
2008						209	314	218	229	115	27	17	1.129	
2009							181	320	239	257	90	35	1.122	
2010								189	292	209	265	104	1.059	
2011									196	288	140	415	1.039	
2012										27	14	47	88	
2013											1	3	4	
Total	3	144	439	646	840	1.013	990	1.068	1.126	960	567	645	8.441	
%	0,0	1,7	5,2	7,7	10,0	12,0	11,7	12,7	13,3	11,4	6,7	7,6	100,0	

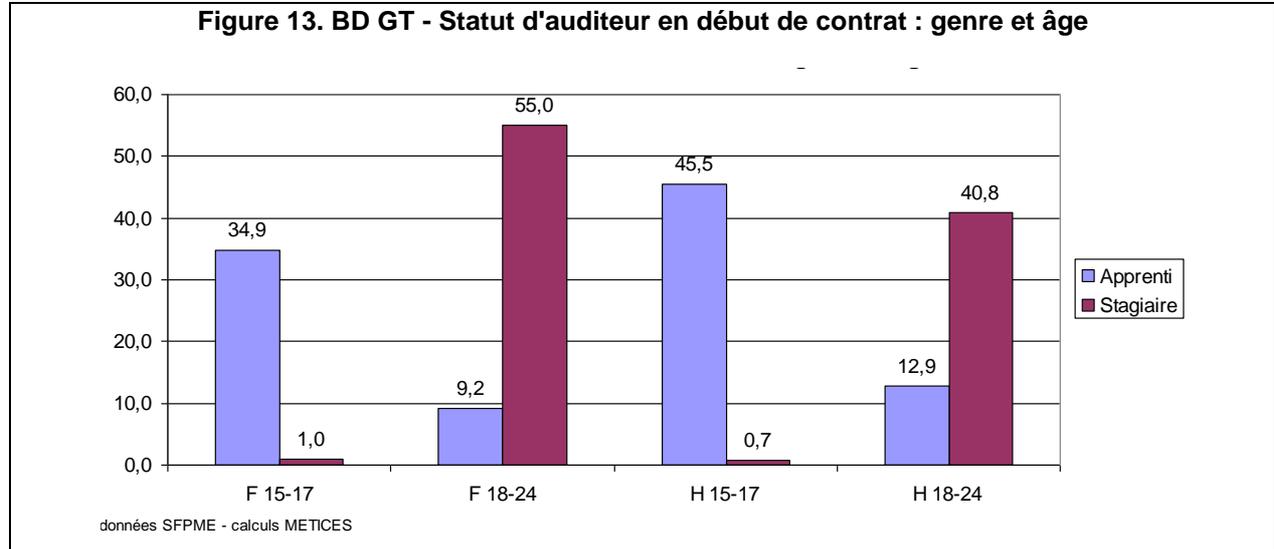
Données SFPME - calculs METICES

Statut d'auditeur et évolution du statut au cours de la formation

En début de formation pratique, au sein de la population inscrite avec le statut d'Apprenti ou de Stagiaire, les hommes, représentant 61,5%, sont un peu plus nombreux que les femmes.

Les auditeurs Apprenti, étant admissibles dès l'âge de 15 ans, sont ici répertoriés effectivement, en très grande majorité, parmi les plus jeunes. Normalement les auditeurs Stagiaires, sont admissibles en formation Chef d'entreprise dès l'âge de 18 ans. Il est donc normal de relever que les stagiaires sont répertoriés surtout dans la classe d'âge 18-24 ans ; il faut alors considérer que les quelques auditeurs répertoriés dans la classe 15-17 étaient près d'avoir 18 ans.

Figure 13. BD GT - Statut d'auditeur en début de contrat : genre et âge



Au cours de sa formation pratique, le jeune peut souhaiter de passer d'un statut à l'autre. Généralement les auditeurs gardent leur statut et, le changement concerne fort peu d'auditeurs. Les apprentis ne changent quasiment pas de statut. Au sein des deux classes d'âge représentées, le passage d'Apprenti à Stagiaire concerne 7,2% des auditeurs jeunes et 9,9% des auditeurs plus âgés. Le changement de statut est encore moins fréquent parmi les stagiaires. Le passage de Stagiaire à Apprenti ne concerne que 0,3% des auditeurs de 18-24 ans. Le petit nombre d'auditeurs Stagiaire de 15-17 ans gardent tous leur statut.

Tableau 14. BD GT - Statut d'auditeur en début et en fin de contrat : âge

Début contrat	Fin de contrat						Total auditeurs
	15-17			18-24			
	Apprenti	Stagiaire	Total	Apprenti	Stagiaire	Total	
Apprenti	3.245	252	3.497	879	88	967	4.464
	92,8	7,2	100,0	90,9	9,1	100,0	52,9
Stagiaire		70	70	11	3.896	3.907	3.977
		100,0	100,0	0,3	99,7	100,0	47,1
Auditeurs	3.245	322	3.567	890	3.984	4.874	8.441
% auditeurs	38,4	3,8	42,3	10,5	47,2	57,7	100,0

Données SFPME - calculs METICES

Niveau scolaire en début de formation

L'information est normalement encodée pour le processus scolaire antérieur à l'entrée en formation pratique sous tutelle du SFPME⁶⁹.

Le fait que les auditeurs plus titrés soient les plus âgés et inversement, les moins titrés soient les plus jeunes, ne requiert pas de commentaire.

Parmi les apprentis plus jeunes, le titre scolaire majoritairement relevé est le diplôme de premier degré ; dans la même classe d'âge, le titre scolaire le plus fréquent des auditeurs Stagiaire est le diplôme de troisième degré ou CESS (cependant le nombre d'effectifs concernés est très réduit, 70 auditeurs).

Dans la classe d'âge 18-24, les titres scolaires relevés sont généralement plus élevés. Parmi les apprentis, il y a un glissement d'environ 20% entre les diplômes de premier degré et les diplômes de deuxième degré.

Pour les stagiaires plus âgés, le diplôme le plus fréquent est le diplôme de troisième degré ou CESS.

Le niveau scolaire non encodé reste cependant très élevé. Il concerne essentiellement les auditeurs Stagiaire tant les plus jeunes que les plus âgés.

Le recours à la table spécifique « examenentree » de la base de données Gestion Tutelle a identifié en tout 185 auditeurs, dont 148 Stagiaire et 37 Apprenti. Dans le tableau suivant ils sont englobés dans la rubrique « autres ».

Tableau 15. BD GT - Niveau scolaire à l'entrée : âge et statut d'auditeur

Niveau scolaire	15-17			18-24			Total auditeurs
	Apprenti	Stagiaire	Total 15-17	Apprenti	Stagiaire	Total 18-24	
Pas de CEB_CEB	8,3	0,0	8,1	1,4	0,0	0,3	3,6
CE1D	76,0	14,3	74,8	51,7	8,2	16,8	41,3
CE2D	7,5	4,3	7,4	27,6	2,7	7,7	7,5
CE6P_CQ6_CESS	0,3	18,6	0,7	6,1	37,2	31,0	18,2
supérieur	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3	1,8	1,1
autres	2,9	8,6	3,0	5,5	6,5	6,3	4,9
nd	5,0	54,3	6,0	7,7	43,1	36,1	23,4
% statuts	100,0						
Auditeurs	3.245	322	3.567	890	3.984	4.874	8.441

Nd représente les niveaux scolaires non encodés mais connus par le SFPME (dossier papier)

Données SFPME - calculs METICES

⁶⁹ NB : Cette information n'est pas systématiquement présente dans les données à notre disposition. Toutefois, l'information est connue par le SFPME et consignée dans le dossier papier de l'auditeur. Afin de compléter les valeurs manquantes dans la variable spécifique de la base de données Gestion Tutelle, par le croisement avec la table Merlin CE, il a été possible de corriger un bon nombre de valeurs.

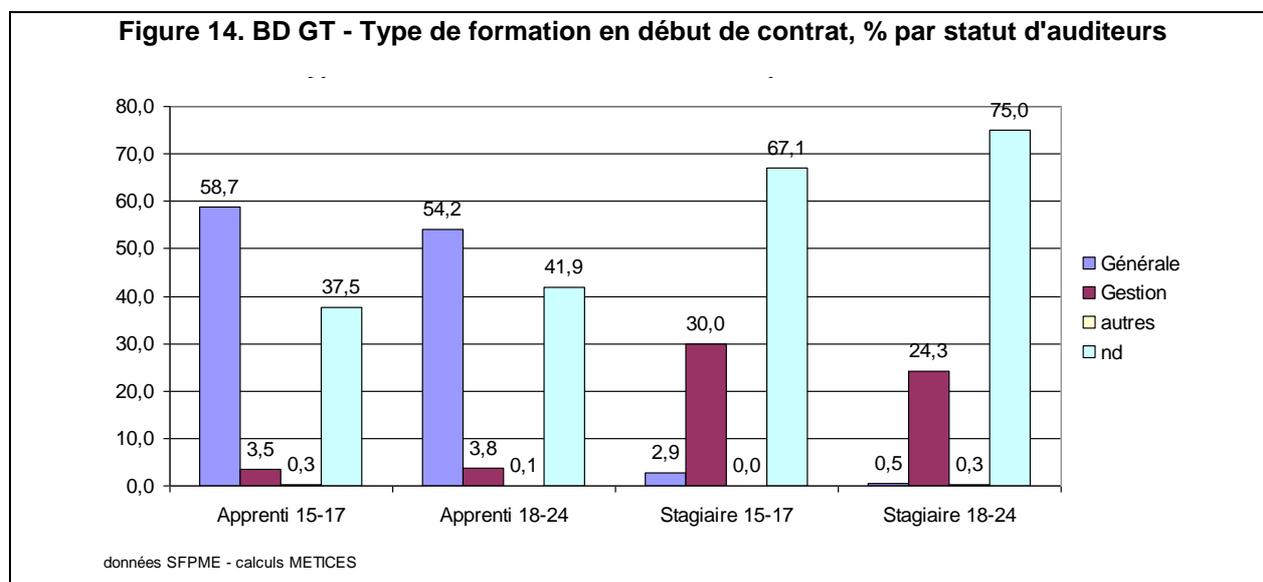
Type de formation et type d'orientation professionnelle

Ces deux informations sont déduites des valeurs des variables présentes dans la base de données Gestion Tutelle : la variable « annea » fait référence au type de formation suivie pour les cours généraux ; la variable « anneeB » fait référence au métier pour lesquels sont suivis les cours de technique professionnelle.

Les informations ne sont pas disponibles pour tous les auditeurs sous contrat ou convention de stage ; pour plus de la moitié des Types de formation et pour un tiers des Types d'orientation cette valeur est manquante.

Les auditeurs Apprenti, des deux classes d'âge, suivent très majoritairement les cours généraux du type formation Générale. Les auditeurs Stagiaire suivent majoritairement les cours généraux de type Gestion.

Les auditeurs Stagiaire de la classe d'âge 15-17 sont trop peu nombreux (70 en tout), les observations concernent donc la seule classe d'âge 18-24.



L'orientation professionnelle est ici analysée par Pôle efp. Les principales orientations professionnelles choisies par les apprentis sont, en ordre de grandeur : Bien-être, Construction, Alimentation, Mobilité et Commerce.

- Dans le Pôle Bien-être on retrouve essentiellement le métier de « Coiffeur », 84,4% (compris 5% de « Coiffeur pour dames ») des effectifs du Pôle. Suit le métier « Esthéticien(ne) » représenté par 10% des effectifs du Pôle.
- Dans le Pôle Construction on retrouve majoritairement le métier de « Installateur sanitaire et de plomberie », 24% des effectifs du Pôle. Suivent les métiers « Menuisier-charpentier(a) entrepreneur menuisier-charpentier(ce) », « Installateur en chauffage central » et « Entrepreneur de jardins », dont les effectifs varient entre 10 et 11,5%.
- Dans le Pôle Alimentation, le métier majoritairement représenté est « Restaurateur », 57% des effectifs du Pôle. Suivent les métiers « Boulanger pâtissier », 20% et « Boucher charcutier », 16%.
- Dans le Pôle Mobilité, les métiers majoritairement représentés sont « Garagiste-réparateur », 44,5% et « Carrossier-réparateur », 44% des effectifs du Pôle.
- Dans le Pôle Commerce, les métiers majoritairement représentés sont « Commerçant détaillant », 30%, « Détaillant en textiles », 16% et « Détaillant en chaussures », 10% des effectifs du Pôle.

Les principales orientations professionnelles choisies par les stagiaires sont, par Pôle efp et en ordre de grandeur : Services, Art, Construction, Commerce et Bien-être.

- Dans le Pôle Services, le métier le plus représenté est « Agent immobilier », 29,5% des effectifs du Pôle. Suivent les métiers de « Directrice de maisons d'enfants », « Comptable », « Accueillante d'enfants » et « Agent de voyages », dont le pourcentage varie entre 15 et 16,5% des effectifs du Pôle.
- Dans le Pôle Art, le métier le plus représenté est « Régisseur technicien de spectacles », 19% des effectifs du Pôle. Suivent les métiers de « Préparatoire fleuriste », « Infographiste » et « Décorateur d'intérieur », dont le pourcentage varie entre 12 et 16% des effectifs du Pôle.
- Dans le Pôle Construction, les métiers les plus représentés sont « Entrepreneur de jardins » et « Préparatoire installateur sanitaire et de plomberie », entre 22 et 23% des effectifs du Pôle. Suivent les métiers de « Préparatoire entrepreneur menuisier-charpentier » et « Préparatoire installateur en chauffage central », dont les pourcentages respectifs sont 16% et 13% des effectifs du Pôle.
- Dans le Pôle Commerce, le métier le plus représenté est « Conseiller en publicité », 20,5% des effectifs du Pôle. Suivent les métiers de « Opticien-lunetier » et « Agent commercial », représentés respectivement par environ 12%, puis les métiers « Conseiller en marketing », et « Commerçant détaillant », dont le pourcentage respectif est d'environ 10% des effectifs du Pôle.
- Dans le Pôle Bien-être, les métiers les plus représentés sont « Gestionnaire de salon de coiffure », 36% et « Esthéticien(ne) », 33% (ce pourcentage comprend aussi 6% de la formation « Préparatoire esthéticien(ne) » et « Gestionnaire d'institut de beauté », 24% des effectifs du Pôle.

Tableau 16. BD GT - Type d'orientation en début de contrat, par pôles : âge et statut d'auditeur

Pôles efp	15-17			18-24			Total auditeurs
	Apprenti	Stagiaire	Total 15-17	Apprenti	Stagiaire	Total 18-24	
Alimentation	10,2	7,1	10,1	8,9	5,2	5,9	7,7
Art	1,6	8,6	1,7	2,2	11,2	9,4	6,1
Bien-être	15,3	15,7	15,3	12,2	8,0	8,9	11,6
Commerce	8,3	5,7	8,3	11,3	9,5	9,9	9,2
Construction	12,5	17,1	12,6	12,4	9,8	10,3	11,3
Electrotechnique	4,9	2,9	4,9	7,0	3,9	4,5	4,7
Gestion	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Mobilité	9,8	10,0	9,8	7,2	5,4	5,8	7,5
Services	0,1	10,0	0,3	0,1	29,1	23,3	13,6
nd	37,3	22,9	37,1	38,7	17,8	22,0	28,3
% statuts	100,0						
Auditeurs	3.497	70	3.567	967	3.907	4.874	8.441
% auditeurs	41,4	0,8	42,3	11,5	46,3	57,7	100,0

Nd représente le type d'orientation non encodés

Données SFPME - calculs METICES

Changement d'orientation professionnelle⁷⁰ : par Métier et par Pôle efp

Entre le début et la fin de contrat, le changement d'orientation professionnelle, par métier, concerne globalement environ 10% des auditeurs.

L'incertitude du métier est davantage manifestée par la population plus jeune, où moins d'un cinquième de la classe d'âge concerne les apprentis ; cette incertitude est réduite de moitié pour les apprentis plus âgés.

L'analyse détaillée du changement par métier est impraticable, vu le nombre de métiers répertoriés, c'est pourquoi nous détaillerons les changements par Pôles efp.

Pour les apprentis, les changements d'orientation professionnelle concernent surtout les plus jeunes. Il faut cependant tenir compte du faible nombre d'auditeurs ; l'effectif le plus élevé est de 42 auditeurs.

Les changements les plus fréquents portent sur une réorientation professionnelle vers le Pôle Commerce.

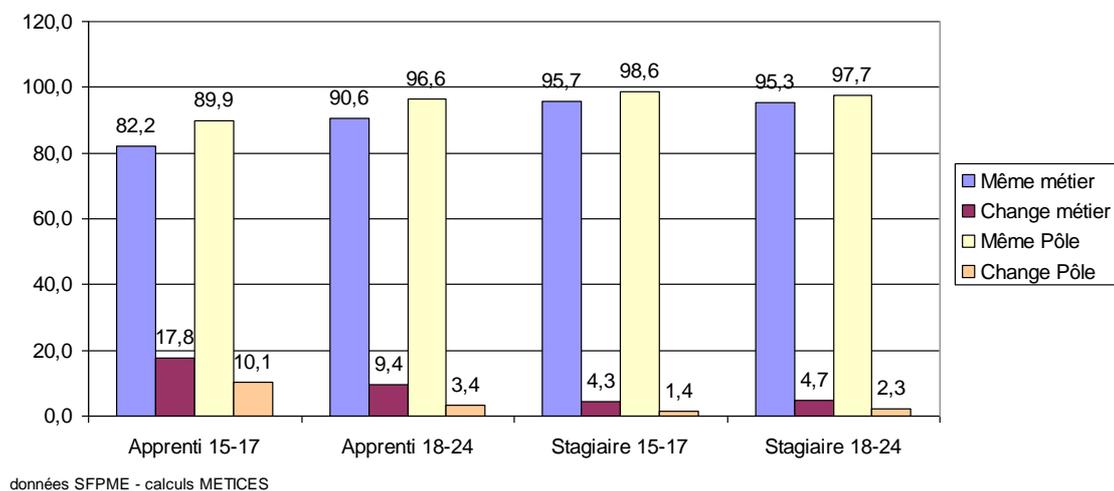
⁷⁰ Les données employées ici sont celles de la table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle. La variable « metier » de cette table est encodée intégralement, ce qui explique l'absence des « nd » relevés dans les données précédentes (issues de la table « resultat » de la même base de données).

Les principaux changements relevés entre Pôles sont :

- Bien-être vers Commerce, 11,8%
- Alimentation vers Commerce, 10,1%
- Alimentation vers Construction, 5,4%
- Construction vers Commerce, 5,1%
- Construction vers Alimentation, 4,8%
- Mobilité vers Commerce, 4,8%
- Bien-être vers Alimentation, 4,2%

Les auditeurs Stagiaire gardent très majoritairement le choix du métier. Les effectifs des stagiaires plus jeunes est trop petit, nous commenterons donc seulement l'effectif des stagiaires plus âgés. Au sein de la classe d'âge supérieure, le changement d'orientation professionnelle est marginal, en gros compris entre 5 et 7% des métiers représentés. Vu les nombre très restreint d'auditeurs Stagiaire concernés par le changement d'orientation professionnelle, tant par métier que par Pôle efp, l'analyse détaillée de ces changements n'a pas été effectuée.

Figure 15. BD GT - Changement d'orientation professionnelle en cours de contrat: répartition par métier et par pôle, % par statut d'auditeur



Résultats de la formation

Dans la table « resultat » de la base de données Gestion Tutelle, le résultat de la formation n'est pas clairement indiqué.

L'évaluation porte sur trois délibérations : « deliba », apprécie le niveau de connaissances acquise pour les cours généraux ; « delibb », apprécie le niveau de connaissances acquis pour les cours de

technique professionnelle ; « delibc », apprécie l'acquis technique du métier. Sauf dispense de cours, la réussite de l'année et de la fin de formation est déterminée par la réussite aux trois épreuves.

Le résultat des formations a été donc déduit par l'analyse combinée des trois variables citées, du quota des points obtenus pour chaque délibération et par la variable « commentaire ».

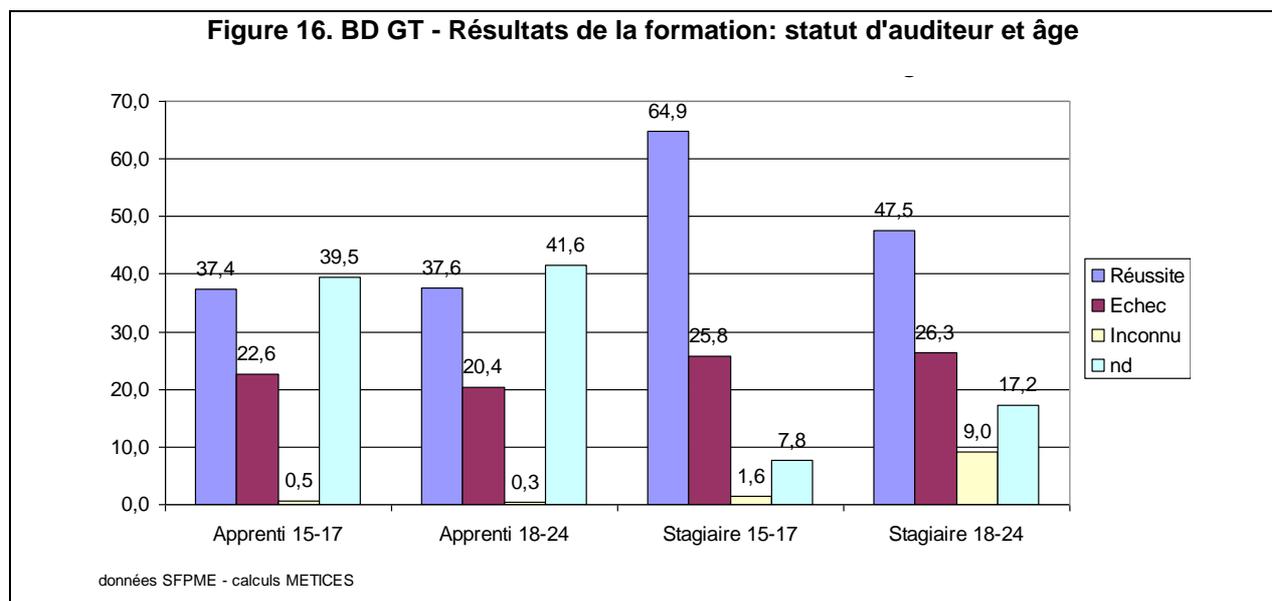
Nous avons retenu le dernier résultat de la séquence de formation encodé par auditeur.

Le recodage effectuée par METICES est à interpréter avec précaution, vue la complexité du recodage, car pour bon nombre de délibérations le code inscrit dans la variable est le code 12 de la nomenclature des délibérations (fournie avec les données Gestion Tutelle) ; ce code se traduit par la valeur « --- ».

La valeur « nd » (non défini) est affectée aux auditeurs, avec contrat de formation, absents de la table « resultat ».

Globalement, les auditeurs Stagiaire affichent un taux de réussite supérieur à celui des auditeurs Apprenti. Le taux de réussite des auditeurs Apprenti est d'environ 37,5% pour les deux classes d'âge ; le taux d'échec varie entre de 20,4% pour les plus âgés et 22,6% pour les plus jeunes. Les réponses manquantes sont proportionnellement importantes, elles concernent presque 40% des auditeurs sous contrat d'apprentissage.

Les stagiaires plus âgés affichent un taux de réussite de 47,5% et un taux d'échec de 26,3%. Le taux cumulé de réponses inconnues et manquantes est d'environ 26% des auditeurs sous convention de stage. Pour les stagiaires plus jeunes, 7,5% des effectifs Stagiaire (4.036), le taux de réussite est relativement élevé, avec un taux d'échec de presque 26% ; le taux cumulé de réponses inconnues et manquantes est d'environ 10%.



Nombre et durée des contrats

L'âge des auditeurs, retenu ici, est l'âge calculé au début du premier contrat.

Le nombre de contrats est déterminé par le comptage de dates de début de contrat différentes présentes au cours de la formation pratique des auditeurs. La durée du contrat est déterminée par la somme du nombre de jours réellement prestés. Cette valeur correspond à la différence entre la date de début de contrat et la date de fin de contrat, ajustée en cas de rupture de contrat. Pour ces calculs nous avons regroupé le nombre d'occurrences supérieures à trois.

Globalement, le nombre de formations suivies est quasi équivalent entre les apprentis et les stagiaires. Ce sont majoritairement des formations avec un seul contrat et la durée principale est supérieure à 12 mois. Les formations de courte durée (inférieures à 3 mois), correspondent donc à la période d'essai.

Dans le groupe Apprenti, les auditeurs plus jeunes affichent un nombre de formations plus de trois quart plus élevé que ceux des auditeurs plus âgés. Les apprentis étant admissibles dès l'âge de 15 ans, il est normal que les plus jeunes soient plus nombreux que les plus âgés et qu'ils effectuent davantage de formations.

La majorité des formations des Apprenti comporte un seul contrat : 43,2% pour les 15-17 ans et 14,8% pour les 18-24 ans. Suivent les formations avec deux contrats, 20,3% pour les 15-17 ans, mais seulement 4,2% pour les 18-24 ans. La majorité de ces formations ont une durée de « plus de 12 mois ».

Le nombre de formations d'une durée égale ou inférieure à trois mois (période d'essai) représente environ un quart du nombre de formations dans chaque classe d'âge : cela concerne environ 17% des formations suivies par les apprentis plus jeunes et, environ 5% des celles suivies par les apprentis plus âgés. Ce sont essentiellement des formations avec un seul contrat, 14% pour les plus jeunes et 4,3% pour les plus âgés.

Les autres formations se répartissent entre 5,7 et 9,4% du nombre de formations suivies ; elles couvrent les catégories de durées qui s'échelonnent entre 4 et 12 mois ; pour ces formations, le nombre des formations avec un contrat est systématiquement double de celles avec deux contrats.

Les stagiaires étant admissibles en formation Chef d'entreprise dès l'âge de 18 ans, le nombre de formations recensées ici concernent les auditeurs âgés de 18-24 ans.

Deux tiers des formations des Stagiaire comportent un seul contrat, presque 62%, dont la moitié, presque 31%, a une durée de « plus de 12 mois ». Les formations avec deux contrats, 21,5%, représentent pratiquement le tiers des formations avec un seul contrat ; très majoritairement elles ont une durée de « plus de 12 mois ».

Le nombre de formations d'une durée égale ou inférieure à trois mois représente environ un sixième des formations suivies par les stagiaires ; elles concernent quasi totalement les formations avec un seul contrat. Les autres formations se répartissent entre 5,7 et 7,5% du nombre de formations suivies ; elles couvrent les catégories de durées qui s'échelonnent entre 4 et 12 mois ; pour ces formations, le nombre des formations avec un contrat est systématiquement bien supérieur de celles avec deux contrats ou plus.

Tableau 17. BD GT - Nombre et durée des contrats d'apprentissage ou conventions de stage : âge et statut d'auditeurs

<u>Age / Durée</u>	<u>Nombre de contrats</u>										Total
	Apprenti					Stagiaire					
	Un	Deux	Trois	4 et plus	Total Apprenti	Un	Deux	Trois	4 et plus	Total Stagiaire	
15-17											
moins de 3 sem.	5,5	0,4	0,0	0,0	5,9	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	2,9
de 3 sem. à 3 mois	8,5	1,9	0,5	0,1	10,9	0,1	0,1	0,0	0,0	0,2	5,4
de 4 à 6 mois	5,6	2,8	0,7	0,3	9,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	4,7
de 7 à 9 mois	3,4	1,8	0,7	0,4	6,3	0,1	0,1	0,0	0,0	0,3	3,2
de 10 à 12 mois	3,1	1,6	0,7	0,4	5,7	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	2,9
plus de 12 mois	17,2	11,9	6,5	4,8	40,4	0,6	2,4	1,7	1,8	6,5	23,1
% 15-17	43,2	20,3	9,0	5,9	78,5	1,1	2,7	1,8	1,9	7,5	42,3
18-24											
moins de 3 sem.	1,7	0,1	0,0	0,0	1,8	2,5	0,2	0,0	0,0	2,6	2,2
de 3 sem. à 3 mois	2,6	0,3	0,0	0,0	3,0	7,8	0,7	0,0	0,0	8,5	5,8
de 4 à 6 mois	2,0	0,3	0,1	0,0	2,4	7,5	1,2	0,1	0,0	8,8	5,7
de 7 à 9 mois	1,6	0,7	0,0	0,0	2,4	5,7	1,5	0,3	0,0	7,5	5,0
de 10 à 12 mois	1,3	0,3	0,1	0,0	1,7	7,2	1,4	0,3	0,1	9,0	5,4
plus de 12 mois	5,5	2,5	1,4	0,8	10,2	30,9	16,5	6,2	2,4	56,0	33,6
% 18-24	14,8	4,2	1,6	0,9	21,5	61,7	21,5	6,9	2,5	92,5	57,7
% total	58,0	24,5	10,7	6,8	100,0	62,8	24,2	8,7	4,4	100,0	100,0
Auditeurs	2.397	1.015	442	281	4.135	2.704	1.040	373	189	4.306	8.441
% auditeurs	28,4	12,0	5,2	3,3	49,0	32,0	12,3	4,4	2,2	51,0	100,0

Données SFPME - calculs METICES

Ratio Ruptures de contrat

Une rupture de contrat en cours de formation peut intervenir pour diverses raisons ; l'analyse des raisons de rupture est effectuée au point suivant.

Un nouveau contrat peut être signé par l'auditeur ; l'analyse des délais de reprise de contrat est effectuée plus loin dans ce texte.

L'âge des auditeurs, retenu ici, est l'âge calculé au début du premier contrat.

Le nombre de contrats est déterminé par le comptage de dates de début de contrat différentes présentes au cours de la formation pratique des auditeurs. Le nombre de ruptures de contrat est déterminé par le comptage des dates de rupture présentes au cours de la formation pratique des auditeurs.

Le ratio des ruptures de contrats détermine le nombre de ruptures de contrat par rapport au nombre de contrats prestés par les auditeurs. Le ratio de ruptures est assez variable tant pour les apprentis que pour les stagiaires, pour les deux classes d'âge.

Dans l'ensemble, le nombre de ruptures les plus élevés correspondent au nombre de contrats prestés, le reste est réparti dégressivement dans les catégories de nombre de contrats suivants.

Pour les apprentis, les ratios les plus élevés sont représentés à 50% par une rupture et 1 ou deux contrats, 20% par une rupture et un ou deux contrats et, 18% par 0 ruptures et un ou deux contrats. Pour les stagiaires, les ratios les plus élevés sont représentés à 50% par une rupture et 1 ou deux contrats, 20% par une rupture et un ou deux contrats et, 18% par 0 ruptures et un ou deux contrats.

Les apprentis de 15-17 ans, pour la raison déjà évoquée, sont plus nombreux que ceux de 18-24 ans, il est donc normal que ces derniers apparaissent minoritaires dans les répartitions qui nous allons détailler. Les apprentis ont suivi presque 18% des formations sans aucune rupture : environ 13% des auditeurs plus jeunes et environ 5% des auditeurs plus âgés.

Dans les deux classes d'âge, l'essentiel de ces formations comportent un seul contrat.

La formation avec une rupture a été suivie par pratiquement la moitié des auditeurs Apprenti : environ 40% des auditeurs âgés de 15-17 ans et 12% des auditeurs âgés de 18-24 ans. Dans les deux classes d'âge, la grande majorité de ces formations comportent un seul contrat : 31,1% pour les plus jeunes et 10,2% pour les plus âgés.

Les formations avec une rupture sont aussi relevées pour deux contrats : 7,2% pour les plus jeunes et 1,8% pour les plus âgés. Le reste de ces formations, en tout 0,7% pour les deux classes d'âge, comportent trois ou quatre contrats.

La formation avec deux ruptures a été suivie par 19,5% des Apprenti, dont 16,3% par les plus jeunes. La majorité de ces formations comportent deux contrats : 12,3% des plus jeunes et 2,3% par les plus âgés. Le reste des formations avec deux ruptures, en tout 4,9%, comportent trois ou quatre contrats.

La formation avec trois ruptures a été suivie par 7% des Apprenti, dont 6,3% par les plus jeunes. La majorité de ces formations comportent trois contrats, 5,4%, dont la grande partie est prestée par les plus jeunes. Le reste des formations avec trois ruptures, en tout 1,7%, comportent quatre ou plus de quatre contrats.

Les formations avec quatre et plus de quatre contrats concernent 4,7% des Apprenti des deux classes d'âge. Les formations avec quatre ruptures comportent pratiquement quatre contrats.

Les stagiaires de 18-24 ans, pour la raison déjà évoquée, sont plus nombreux que ceux de 15-17 ans, il est donc normal que ces derniers représentent seulement 7,5% des effectifs Stagiaire, nous allons donc détailler seulement la classe d'âge supérieure et regrouper les valeurs des plus jeunes à celles des plus âgés. Les stagiaires ont suivi presque 26% des formations sans aucune rupture ; l'essentiel de ces formations comportent un seul contrat.

La formation avec une rupture a été suivie par pratiquement la moitié des auditeurs Stagiaire. La grande majorité de ces formations comportent un seul contrat : environ 38%.

Les formations avec une rupture pour deux contrats et plus sont proportionnellement insignifiantes.

La formation avec deux ruptures a été suivie par 15% des Stagiaire. La majorité de ces formations comportent deux contrats : 10% ; celles avec trois contrats représentent environ 5% ; le reste des formations avec deux ruptures et plus sont proportionnellement insignifiantes.

La formation avec trois ruptures a été suivie par moins de 5%% des Stagiaire. Toutes ces formations comportent pratiquement trois contrats.

Les formations avec quatre et plus de quatre contrats concernent un peu plus de 1% des Stagiaire ; malgré l'exigüité de l'effectif, on relèvera que les formations avec quatre ruptures comportent pour la moitié quatre contrats et pour l'autre moitié cinq contrats ou plus.

Tableau 18. BD GT - Ruptures de contrat et nombre des contrats d'apprentissage ou conventions de stage : âge et statut d'auditeurs

Age / Nb	Nombre de contrats												Total
	Apprenti						Stagiaire						
	Un	Deux	Trois	Quatre	5 et	Total	Un	Deux	Trois	Quatre	4 et	Total	
15-17													
0	12,1	0,7				12,8	0,3	1,0	0,0			1,4	7,0
1	31,1	7,2	0,5	0,1		38,9	0,7	1,0	0,6	0,1		2,4	20,3
2		12,3	3,8	0,2		16,3		0,6	1,0	0,3		1,9	9,0
3			4,8	1,3	0,2	6,3			0,3	0,4	0,2	0,9	3,5
4				1,9	0,6	2,4				0,2	0,2	0,5	1,4
5 et plus					1,6	1,6					0,4	0,4	1,0
% 15-17	43,2	20,3	9,0	3,5	2,4	78,5	1,1	2,7	1,8	1,0	0,9	7,5	42,3
18-24													
0	4,6	0,2				4,7	24,5	1,0				25,5	15,3
1	10,2	1,8	0,1			12,1	37,2	11,1	0,7	0,1		49,1	31,0
2		2,3	0,9	0,0		3,2		9,4	3,6	0,2	0,0	13,2	8,3
3			0,7	0,2		0,8			2,6	0,9	0,1	3,5	2,2
4				0,4	0,1	0,5				0,5	0,3	0,8	0,7
5 et plus					0,2	0,2					0,4	0,4	0,3
% 18-24	14,8	4,2	1,6	0,6	0,3	21,5	61,7	21,5	6,9	1,7	0,8	92,5	57,7
% Total	58,0	24,5	10,7	4,1	2,7	100,0	62,8	24,2	8,7	2,7	1,7	100,0	100,0
Auditeurs	2.397	1.015	442	170	111	4.135	2.704	1.040	373	116	73	4.306	8.441
% auditeurs	28,4	12,0	5,2	2,0	1,3	49,0	32,0	12,3	4,4	1,4	0,9	51,0	100,0

Données SFPME - calculs METICES

Type de rupture de contrat

Le type de rupture est défini par l'interprétation des variables « fk_typerupture » et « commentairerupture » de la table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle.

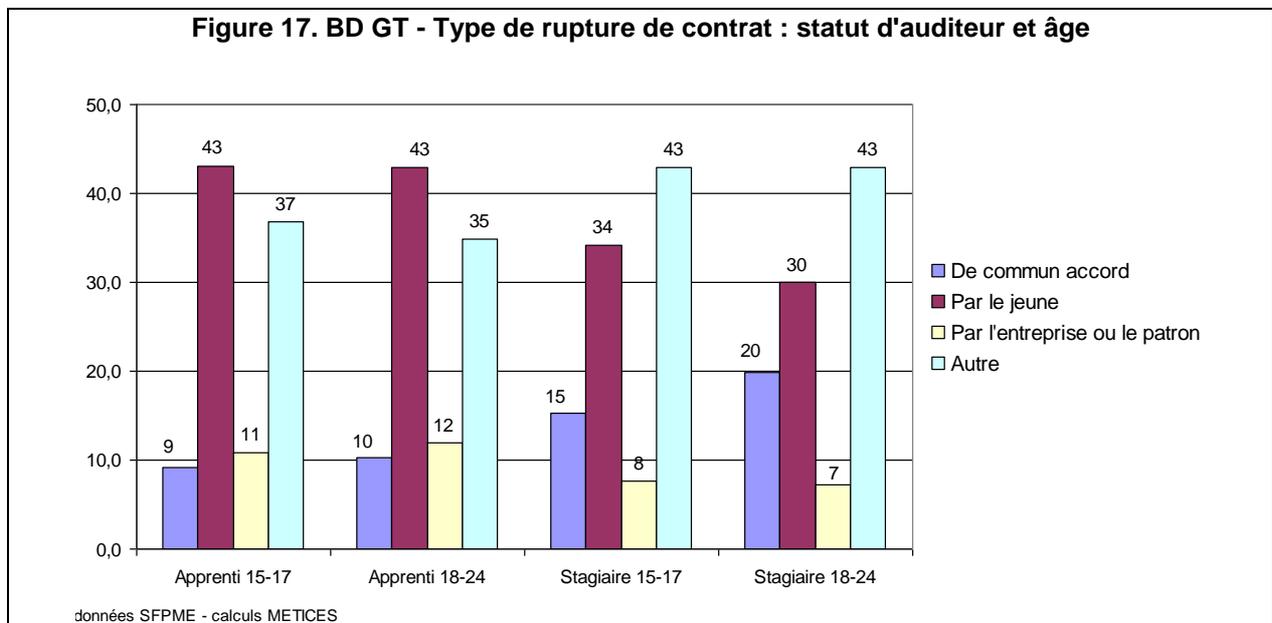
Nous avons regroupé les types de ruptures en quatre modalités :

- De commun accord.
- Par le jeune, implique :
Abandon ; Absences Retards ; Changement de profession ; Décision du jeune ; Horaire de travail exagéré, Travail étranger à la profession ; Mésentente, Incompatibilité d'humeur ; Non-respect des obligations du jeune ; Raisons personnelles. économique, santé, familiales ; Retourne à l'enseignement traditionnel.
- Par l'entreprise ou le patron, implique :
Changement de patron ; Faute grave, Indélicatesse ; Inaptitude professionnelle selon le patron, Manque de motivation du jeune ; Mésentente, Incompatibilité d'humeur ; Non-respect des

obligations du Patron ; Restructuration au sein de l'entreprise, Cessation d'activité, Plus assez de travail en entreprise.

- Autre, implique :
Contrat jamais commencé ; Rupture en Période d'essai ; Engagé comme salarié/ouvrier/indépendant ; Raisons administratives, Refus de la prolongation ; Echec, Retrait, Mise en abandon de la formation ; Raison inconnue ; Autre.

L'analyse des types de ruptures est illustrée par la figure suivante. Les commentaires de l'analyse sont basés sur des grands tableaux qui en détaillent les résultats. A cause de leur dimension, ces tableaux ne sont pas intégrés à ce texte.



Le type de rupture « Autre » est particulièrement élevé pour tous les auditeurs, tant pour les plus jeunes que pour les plus âgés. Cette catégorie, regroupe les effectifs à faible représentation et les réponses non définies. Dans cette catégorie, le type de rupture est connu pour 63% des Apprentis et pour 54% des Stagiaires ; les types de rupture restants sont indéfinis.

La décision par le jeune Apprenti est le type de rupture de contrat la plus évoquée ; globalement un tiers des types de rupture relevés. Les types de rupture les plus fréquents sont l'abandon de formation, les absences/retard et les décisions du jeune (non spécifiées). Dans ce groupe, pour les plus jeunes, la rupture par abandons de formations représente un tiers des raisons de rupture ; suivent : « absences retards », 18% et « décision par le jeune », 17%. Des proportions similaires sont relevées pour les apprentis plus âgés : la raison de rupture la plus évoquée est « abandon », 40% ; puis « décision du jeune », 20% et « absences retards », 14%.

La décision de commun accord porte sur 8% des types de rupture, à proportions égales entre les apprentis de 15-17 ans et ceux de 18-24 ans.

Concernant les apprentis, la décision par l'entreprise ou par le patron représente une faible proportion des types de rupture de contrat ; globalement 9% des types de ruptures relevés. Les types de rupture fréquemment évoqués sont d'ordre administratif, économique et disciplinaire. Dans ce groupe, la décision qui s'applique aux Apprentis plus jeunes, est majoritairement motivée par « Non-respect des obligations du Patron », 38% ; suivent « Inaptitude professionnelle selon le patron, Manque de motivation du jeune », 31%, « Restructuration, Cessation d'activité, Plus assez de travail en entreprise », 14% et « Faute grave, Indélicatesse », 9%. Des proportions similaires sont relevées pour les apprentis plus âgés : la raison de rupture la plus évoquée est « Non-respect des obligations du Patron », 33% ; suivent « Inaptitude professionnelle selon le patron, Manque de motivation du jeune », 27%, « Restructuration, Cessation d'activité, Plus assez de travail en entreprise », 19% et « Faute grave, Indélicatesse », 12%.

Vue la proportion réduite des Stagiaires de 15-17 ans, sur la totalité des Stagiaire, les valeurs sont globalisées à celles des Stagiaires plus âgés. La décision par le jeune Stagiaire est le type de rupture de contrat la plus évoquée ; globalement, un petit quart des types de rupture relevés. Les types de rupture le plus fréquent sont l'abandon de formation, les décisions du jeune (non spécifiées) et les raisons personnelles. Dans ce groupe, la rupture par abandons de formations représente 17% des raisons de rupture ; suivent : « décision du jeune », 12% et « raisons personnelles, économiques, santé, familiales », 5%.

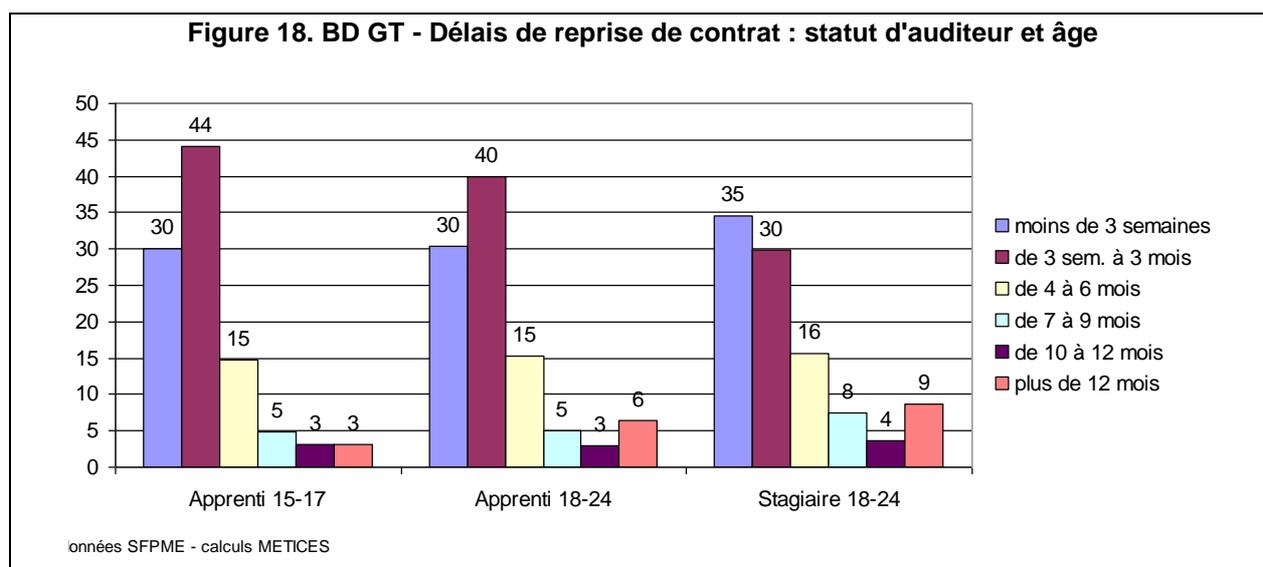
La décision de commun accord porte sur 14% des types de rupture, quasiment à parts égales entre les apprentis de 15-17 ans et ceux de 18-24 ans. Concernant les stagiaires, la décision par l'entreprise ou par le patron représente une faible proportion des types de rupture de contrat ; globalement 5% des types de ruptures relevés. Les proportions sont toutes fort petites ; cependant, le type de rupture qui se dégage est « Restructuration, Cessation d'activité, Plus assez de travail en entreprise » avec 3% des types de ruptures relevées pour les stagiaires.

Délais de reprise de contrat.

Le délai de reprise de contrat est calculé par la différence entre la date de rupture de contrat et l'éventuelle date de début du nouveau contrat.

Puisque au cours de sa formation, l'auditeur peut connaître plusieurs ruptures et plusieurs reprises de contrat, ici sont répertoriées la totalité des délais de reprises de contrat pour chaque auditeur. Les délais de reprise de contrat ont été regroupés en cinq modalités, réparties par statut d'auditeur et par classe d'âge ; ces modalités sont illustrées dans la figure suivante.

Le nombre de reprises de contrat considérés dans cette figures sont : 1.831 pour les apprentis de 15-17 ans ; 1.168 pour les apprentis de 18-24 ans ; 12 pour les stagiaires de 15-17 ans et 1.764 pour les stagiaires de 18-24 ans.



La répartition des délais est quasi similaire pour les apprentis des deux classes d'âge.

- Délais de reprise de contrat des Apprenti.

Environ 70% des Apprenti ont au moins un délai de reprise inférieure à trois mois. Le croisement avec les types de ruptures permet d'identifier environ 34% de ces délais pour les deux classes d'âge. Les types de ruptures les plus fréquentes sont : rupture en période d'essai, rupture de commun accord, décision du jeune, non-respect des obligations soit par le jeune soit par le patron. ; suivent les changements de profession ou de patron, inaptitude professionnelle selon le patron, raisons personnelles.

Les délais de reprise de contrat compris entre 4 et 6 mois chutent à 15% des délais représentés. Le croisement avec les types de ruptures permet d'identifier environ 6% de ces délais pour les deux classes d'âge. Les types de ruptures les plus fréquentes sont : de commun accord, décision du jeune, non-respect des obligations par le jeune ou par le patron, mésentente avec le patron ou avec le personnel de l'entreprise, raisons personnelles.

Les délais supérieurs à 9 mois oscillent entre 3 et 6% pour les deux classes d'âge. Le croisement avec les types de ruptures permet d'identifier une partie de ces délais ; les types de rupture relevé sont surtout « abandon » et « absence retards ».

- Délais de reprise de contrat des Stagiaires⁷¹.

Pour 65% des Stagiaire, les délais de reprise de contrat est inférieur à trois mois. Le croisement avec les types de ruptures permet d'identifier un tiers de ces délais. Les types de ruptures plus fréquentes relevées sont : de commun accord, décision du jeune, non-respect des obligations par le jeune ou par le patron, rupture en période d'essai, restructuration de l'entreprise ou cessations d'activité, raisons personnelles.

Les délais de reprise de contrat compris entre 4 et 6 mois chutent à 16% des délais représentés. Le croisement avec les types de ruptures permet d'identifier quasiment la moitié de ces délais. Les types de ruptures les plus fréquentes sont : de commun accord, décision du jeune, restructuration de l'entreprise ou cessations d'activité.

Les délais supérieurs à 9 mois oscillent entre 4 et 9%. Le croisement avec les types de ruptures permet d'identifier une partie de ces délais ; le type de rupture relevé est surtout « de commun accord ».

Exclusions de la formation.

L'exclusion est une mesure disciplinaire prise par le Conseil des Etudes. Elle est motivée notamment par un nombre élevé d'absences injustifiées aux cours ou par des comportements inadéquats de l'auditeur, jugés suffisamment graves ou nuisibles à la bonne poursuite de sa formation ou de celle de ses collègues.

L'auditeur peut se prévaloir d'un recours et, dans les données à notre disposition, un certain nombre de mesures d'exclusion ont été levés. Ce qui explique certainement le nombre de reprises ou de poursuite de contrats suite à une mesure d'exclusion.

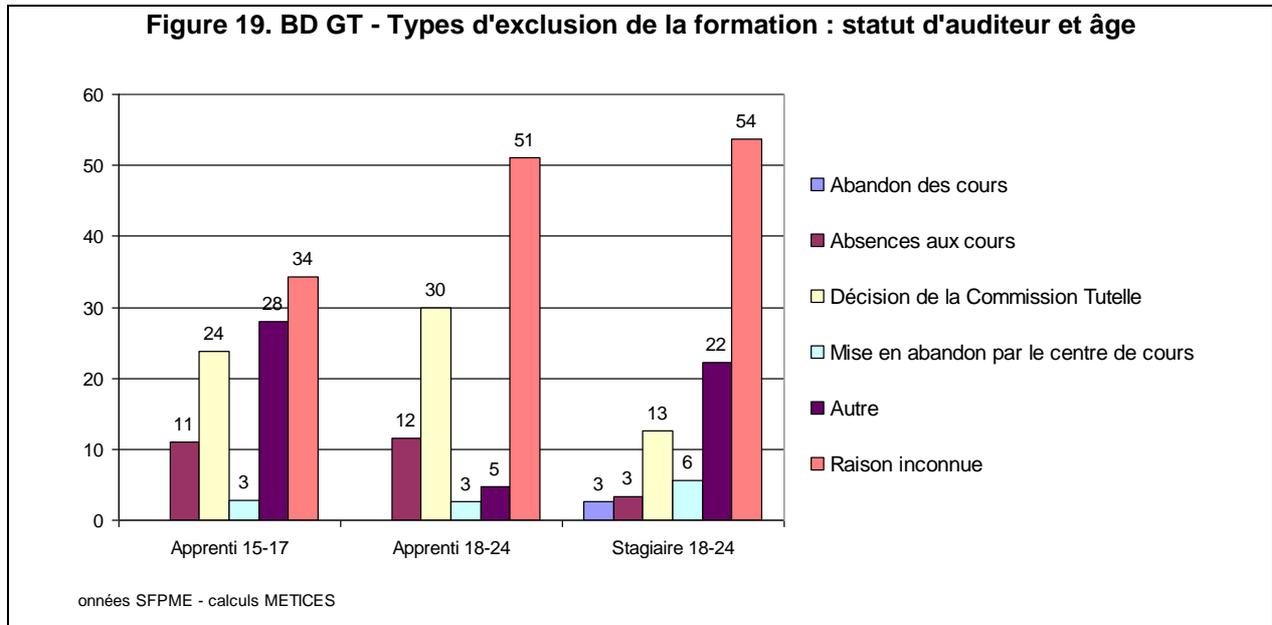
L'âge des auditeurs considérés ici, est calculé sur la date de l'exclusion. Le statut d'auditeur est celui attribué à l'auditeur au moment de l'exclusion.

Les informations sur l'exclusion (date, valeur logique, commentaire), sont enregistrées par auditeur unique. L'éventuel cas où un auditeur aurait été exclu plus d'une fois, n'est donc pas identifiable dans les données à notre disposition. Comme nous l'avons vu pour d'autres variables, l'information est connue par le SFPME mais ne semble pas être systématiquement encodée.

La mesure d'exclusion concerne en tout 1.265 auditeurs uniques. Cet effectif est réparti en : 36% d'Apprenti de 15-17 ans (451); 43% d'Apprenti de 18-24 ans (542) ; 0,2% de Stagiaire de 15-17 ans (2) et 21% Stagiaire de 18-24 ans (270). Les proportions des auditeurs exclus, par rapport aux nombre d'auditeurs de l'échantillon, montrent que 14% des Apprenti plus jeunes, 61% des Apprenti plus âgés, 1% des Stagiaire plus jeunes et 7% des Stagiaires plus âgés font l'objet d'une exclusion ;

⁷¹ La répartition des délais de reprise de contrat n'est pas illustrée pour les Stagiaire de 15-17 ans, vu le nombre insignifiant d'occurrences

Pour cette analyse, nous avons regroupé les valeurs de la variable « commentaire » en six modalités, illustrées dans le tableau suivant.



Les modalités « raison inconnue » et « autre » sont fortement représentées dans chaque catégorie Auditeur et classe d'âge.

Dans les données Gestion Tutelle, ces modalités correspondent à la présence d'une date d'exclusion sans aucun commentaire ou la raison encodée est « autre ». Donc l'exclusion est bien attestée mais non expliquée.

Pour les apprentis, aucune raison d'exclusion n'est définie sur base de l'abandon des cours. Pour ces auditeurs, la raison principale d'exclusion de la formation fait suite à une décision de la Commission de Tutelle, 24% des cas ; dans une moindre mesure, 11% des cas, elle est déterminée par l'absentéisme aux cours.

Pour les stagiaires, la raison d'exclusion est définie pour un quart des effectifs du groupe. Les raisons principales d'exclusion sont : la décision de la Commission de Tutelle, 13%, ou la mise en abandon par le centre de cours 6% des cas d'exclusion.

Retrait de l'agrément

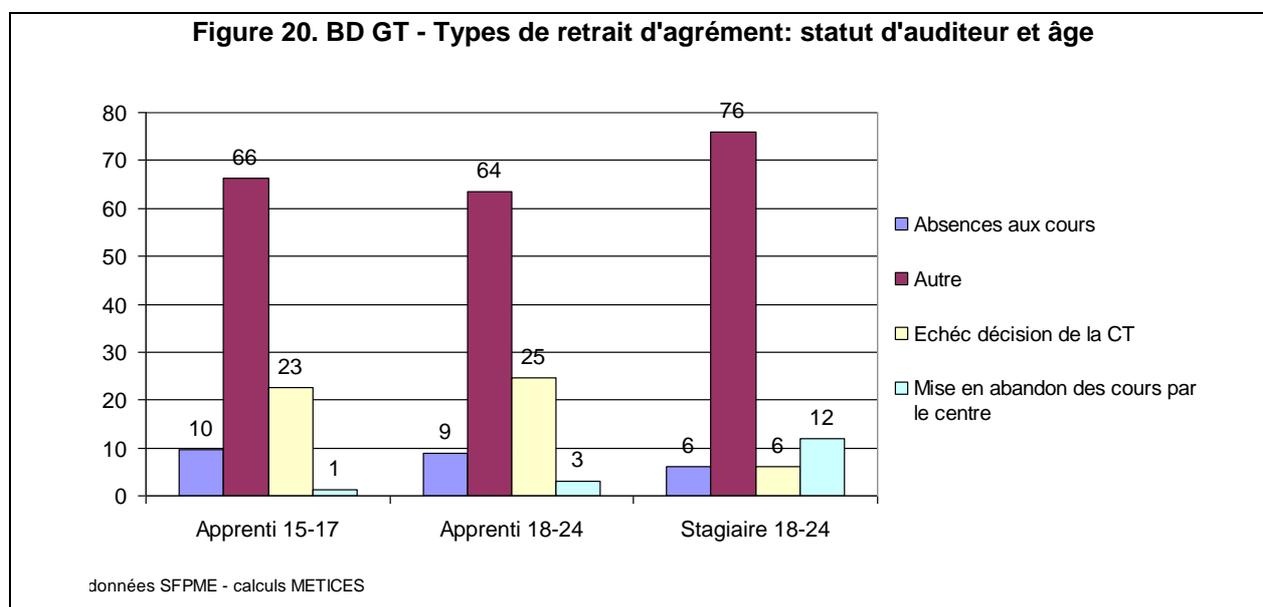
Les dispositions de l'agrément et du retrait de l'agrément des contrats d'apprentissage sont régies par le texte « Arrêté du Collège de la Commission communautaire française fixant les conditions d'agrément des contrats d'apprentissage dans la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises l'agrément » du 17 juillet 1998.

Selon cette norme, un certain nombre de retraits d'agrément de contrat ont été appliquée à des auditeurs. Les informations concernant ces situations, disponibles dans les données Gestion Tutelle, comportent normalement une date de décision et une date de notification du retrait. Les motifs du retrait sont généralement consignés dans une variable de commentaires.

Pour cette analyse nous avons identifié les retraits sur base des dates citées et sur la présence d'un commentaire (plus une valeur logique présente dans la table administrative des auditeurs). Comme pour les ruptures de contrat, nous avons répertorié tous les retraits du même auditeur.

L'âge considéré dans cette analyse est calculé à la date du retrait ; le statut d'auditeur est celui attribué à la date du retrait encodée.

Les retraits d'agrément de contrat identifiés sont dénombrés à 1.622, répartis en : 710 pour les apprentis plus jeunes ; 285 pour les apprentis plus âgés ; 10 pour les stagiaires plus jeunes et 617 pour les stagiaires plus âgés. Nous avons effectué un regroupement des raisons de retrait d'agrément en quatre modalités ; elles sont présentées par la figure suivante.



Pour toutes les trois catégories d'auditeur et classe d'âge représentés dans la figure, le type de retrait, très majoritairement représenté, « autre », ne spécifie pas le motif du retrait. Néanmoins, les raisons principales identifiées sont l'échec (décision de la Commission de Tutelle), pour les apprentis, et la mise en abandon des cours par le centre, pour les stagiaires.

Les retraits motivés par l'absentéisme varient de 6% pour le Stagiaire à 10% pour les apprentis.

Trajectoires des jeunes en formation dans la filière chef d'entreprise

Sont répertoriés ici les auditeurs Chef d'entreprise qui n'ont pas déjà été retenus dans l'analyse des auditeurs Gestion Tutelle. Ce sont donc des auditeurs qui ont presté un contrat non soumis à la tutelle du SFPME et pour lesquels les dates de début et fin de contrat sont présentes dans les données à notre disposition.

Le relevé des auditeurs uniques par année de début et de fin de stage implique des présences d'auditeurs avant et après la période d'observation retenue. La dernière transmission des données par l'efp date de juin 2013, nous avons donc travaillé avec de tables actualisées à cette date. Les sorties en 2013, comportent évidemment les formations en cours et pas forcément des sorties réelles.

L'analyse des fréquences de sortie par année (pour les pourcentages, voir

Tableau 72) est fort élevée de 2003 à 2005, avec une pointe de 555 sorties ; dès 2006 le nombre de sortie fléchit progressivement jusqu'en 2009, où le nombre de sorties tombe à 76, soit une diminution, par rapport à la fréquence la plus élevée, de 41% en 2006 à 14% en 2009. Dès 2010 le nombre de sortants augmentent légèrement et progresse globalement d'environ 9% à partir de 2010. L'année 2013 n'étant pas prise en compte.

La durée des stages couvre généralement trois ans. Globalement, la majorité des sorties est effectuée au cours de la deuxième année ; les sorties en première et en troisième année sont progressivement un peu moins nombreuses. Dès la quatrième année, le nombre de fréquences de sorties varie entre 15 et 30% de la fréquence la plus élevée.

Tableau 19. BD Merlin CE - Répartition selon l'année de début et l'année de fin de stage

Année de début stage	Année de fin de stage												Total	%	
	Avant 2003	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013			
1999	371	42	20	25	6		1				1			466	11,2
2000	307	135	60	45	10	6					1			564	13,5
2001	119	208	155	92	35	10	3		2	1	1			626	15,0
2002		134	176	166	47	16	1	4			2	1		547	13,1
2003			144	174	116	31	10	1	2			2		480	11,5
2004				44	61	43	5							153	3,7
2005					43	64	37	3	1					148	3,6
2006						41	43	29	7		1			121	2,9
2007							23	13	23	6	2			67	1,6
2008								26	30	26	3			85	2,0
2009									33	26	23	7		89	2,1
2010										36	36	43		115	2,8
2011											53	94		147	3,5
2012												557		557	13,4
Total	797	519	555	546	318	211	123	76	98	95	123	704	4.165	100,0	
%	19,1	12,5	13,3	13,1	7,6	5,1	3,0	1,8	2,4	2,3	3,0	16,9	100,0		

Données efp - calculs METICES

Niveau scolaire en début de formation chef d'entreprise

Le niveau scolaire à l'entrée en formation n'est pas toujours disponible au format digital, il est évidemment connu et consigné dans le dossier papier des auditeurs.

A part les presque 25% d'auditeurs pour qui l'information n'est pas connue ou pas précisée, à l'entrée en formation, quasi la moitié des auditeurs Chef d'entreprise sont titulaires d'un diplôme du secondaire supérieur, avec une majorité de femmes (environ 13% d'écart). Les titulaires du certificat d'apprentissage représentent presque 12% des effectifs, avec une majorité d'hommes (environ 3,5%

d'écart). Suivent les titulaires de diplôme CE1D, avec 10.5% ; les hommes sont plus représentés, avec un écart d'environ 3% par rapport aux femmes.

Les fréquences des autres niveaux d'études sont peu élevées pour s'exprimer valablement.

Tableau 20. BD Merlin CE - Niveau scolaire à l'entrée en formation : genre et âges

Niveau scolaire	Femmes				Hommes				Total général	%
	15-17	18-24	Total F	% F	15-17	18-24	Total H	% H		
CE1D	0,3	8,5	163	8,7	0,3	11,6	273	11,9	436	10,5
CE2D	0,0	0,0		0,0	0,0	0,3	6	0,3	6	0,1
CE6P CQ6 CESS	0,4	53,7	1.010	54,0	0,4	40,7	944	41,1	1.954	46,9
Supérieur	0,0	0,7	13	0,7	0,0	0,7	15	0,7	28	0,7
Apprentissage	0,2	9,4	180	9,6	0,3	13,1	309	13,5	489	11,7
CE IFAPME	0,0	0,7	13	0,7	0,0	0,8	20	0,9	33	0,8
Dérrogation	0,1	0,2	5	0,3	0,0	0,3	6	0,3	11	0,3
Equivalence	0,0	0,9	16	0,9	0,0	0,3	8	0,3	24	0,6
Examen d'entrée	0,1	3,0	59	3,2	0,0	3,9	91	4,0	150	3,6
Autre inconnu	0,1	4,7	89	4,8	0,1	6,0	140	6,1	229	5,5
indéterminé	0,1	17,1	321	17,2	0,1	21,0	484	21,1	805	19,3
% genre	1,1	98,9		100,0	1,3	98,7		100,0		100,0
Effectifs	21	1.848	1.869		30	2.266	2.296		4.165	
% effectifs	0,5	44,4		44,9	0,7	54,4		55,1		100,0

Données efp - calculs METICES

Orientation professionnelle

La répartition par pôles montre une forte proportion d'hommes dans la classe d'âge 15-17 pour les Pôles Art, Bien-être, Commerce et Services. Par genre, un petit tiers des auditeurs se trouve dans le Pôle Services, avec davantage de femmes. La répartition relevée ici reflète celle traditionnellement attribuée aux genres par métiers.

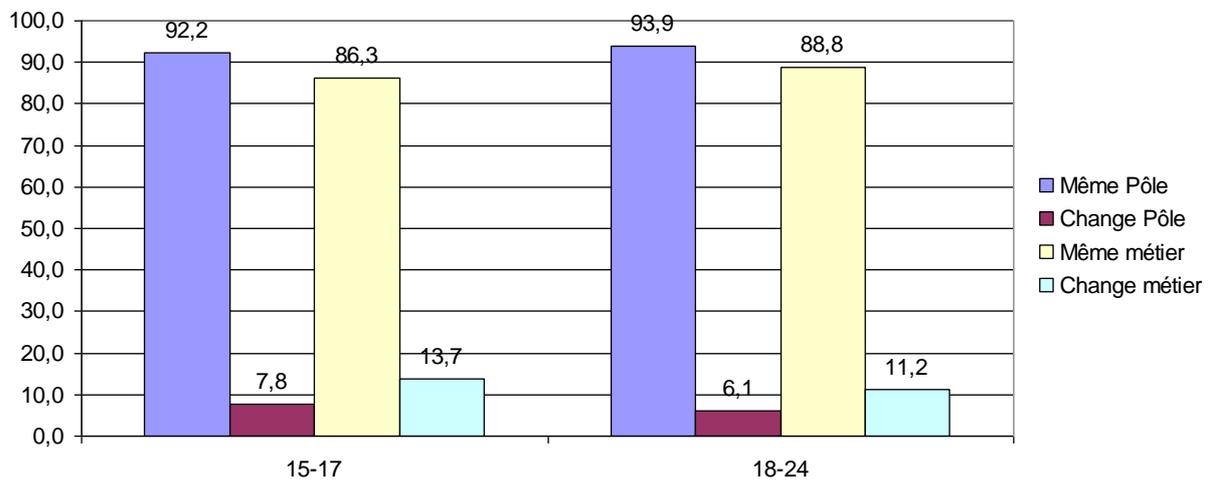
- Le Pôle Art, représenté par 17% des auditeurs est réparti quasi à égalité par genre.
- Le Pôle Construction, représenté par un peu plus de 12% des auditeurs, est essentiellement masculin.
- Le Pôle Commerce, représenté par 11,4%, avec peu plus de femmes que d'hommes.
- Le Pôle Bien-être, représenté par 11% de cette population, c'est une population essentiellement féminine.
- En Pôle Mobilité et Electrotechnique, ce sont surtout des hommes.
- Le Pôle Gestion est ici certainement sous-représenté à cause que les cours suivis sont généralement dispensés de stage (vu que la formation théorique est suffisamment technique).

Tableau 21. BD Merlin Ce - Orientation professionnelle en début de stage, pôles: genre et âges

Pôle efp	Femmes				Hommes				Total général	%
	15-17	18-24	Total F	% F	15-17	18-24	Total H	% H		
Alimentation	0,2	2,5	50	2,7	2,2	0,3	156	6,8	206	4,9
Art	0,2	17,4	329	17,6	14,5	0,1	409	17,8	738	17,7
Bien-être	0,4	21,6	411	22,0	18,1	0,0	49	2,1	460	11,0
Commerce	0,0	12,5	233	12,5	10,3	0,2	242	10,5	475	11,4
Construction	0,0	1,1	20	1,1	0,9	0,3	492	21,4	512	12,3
Electrotechnique	0,0	0,1	1	0,1	0,0	0,0	170	7,4	171	4,1
Gestion	0,1	0,7	15	0,8	0,7	0,0	24	1,0	39	0,9
Mobilité	0,0	0,2	4	0,2	0,2	0,3	263	11,5	267	6,4
Services	0,3	42,9	806	43,1	35,6	0,1	491	21,4	1.297	31,1
% genre	1,1	98,9		100,0	82,5	1,3		100,0		100,0
Effectifs	21	1.848	1.869		30	2.266	2.296		4.165	
% effectifs	0,5	44,4	44,9		0,7	54,4	55,1		100,0	

Données efp - calculs METICES

Figure 21. Changement d'orientation professionnelle en cours de formation : âges par pôle et par métier (BD Merlin CE)



données EFPME - calculs METICES

Nombre et durée de stage

Les fréquences de la classe d'âge 15-17 sont trop petites pour s'exprimer, nous tiendront compte seulement de la classe d'âge supérieure.

Les périodes de stages ont été échelonnées de moins de trois semaines à plus de douze mois. Le nombre de stages ont été comptés jusque trois et ensuite regroupés en quatre stages et plus.

C'est majoritairement avec un unique stage que la formation pratique est effectuée par les auditeurs Chef d'entreprise analysés ici. La durée des stages est aussi la plus élevée pour les stages uniques, plus de douze mois ; elle affiche donc une meilleure stabilité du jeune dans sa formation.

A partir de deux stages, la fréquence chute fortement et, pour les stages 3 et plus elle devient très marginale. La durée la plus courte, jusque trois semaines, est la moins fréquente, elle représente 2,5% du nombre de stages.

Pour les autres périodes de stage, avec toujours une majorité de formations avec un unique stage, la fréquence de nombre de stage par la durée se répartit entre 7 et 8,3%.

Tableau 22. BD Merlin CE - Nombre et durée de stage: âge

Durée des Stages	15-17 nombre de stages				18-24 nombre de stages						Total général	
	Un	Deux	Total 15-17	%	Un	Deux	Trois	4 et plus	Total 18-24	%	Total général	%
moins de 3 semaines	2,0		1	2,0	2,3	0,1	0,0	0,1	105	2,6	106	2,5
de 3 sem. à 3 mois	2,0		1	2,0	7,5	0,5	0,0		331	8,0	332	8,0
de 4 à 6 mois	7,8		4	7,8	7,5	0,6	0,1		339	8,2	343	8,2
de 7 à 9 mois	7,8		4	7,8	6,4	0,6	0,0		286	7,0	290	7,0
de 10 à 12 mois	5,9		3	5,9	7,7	0,5	0,1		342	8,3	345	8,3
plus de 12 mois	64,7	9,8	38	74,5	57,6	7,5	0,7	0,2	2.711	65,9	2.749	66,0
% âges	90,2	9,8	100,0		89,0	9,8	1,0	0,3	100,0		100,0	
Auditeurs	46	5	51		3.660	402	40	12	4.114		4.165	
% auditeurs	1,1	0,1	1,2		87,9	9,7	1,0	0,3	98,8		100,0	

Données efp - calculs METICES

Ratio rupture de contrats de stage

Les fréquences de la classe d'âge 15-17 sont trop petites pour s'exprimer, nous tiendront compte seulement de la classe d'âge supérieure. Le nombre de ruptures de stages concernent quasi la moitié des auditeurs Chef d'entreprise. Le ratio avec rupture est relevé pour des formations impliquant un unique stage avec une seule rupture.

A partir de deux ruptures, le ratio global est seulement de 2,5, qui se répartissent essentiellement sur deux stages effectués ; le reste des ratios donne des indications insignifiantes.

Tableau 23. BD Merlin CE - Ratio des ruptures de stage: âge

Nb ruptures	15-17 nombre de stages				18-24 nombre de stages							
	Un	Deux	Total 15-17	%	Un	Deux	Trois	4 et plus	Total 18-24	%	Total général	%
0	54,9	2,0	29	56,9	48,9	3,8	0,2	0,1	2.177	52,9	2.206	53,0
1	35,3	7,8	22	43,1	39,8	4,0	0,4	0,2	1.827	44,4	1.849	44,4
2					0,2	2,0	0,3	0,0	106	2,6	106	2,5
3						0,0	0,1		4	0,1	4	0,1
% âges	<i>90,2</i>	<i>9,8</i>	100,0		<i>89,0</i>	<i>9,8</i>	<i>1,0</i>	<i>0,3</i>	100,0			100,0
Auditeurs	46	5	51		3.660	402	40	12	4.114		4.165	
% auditeurs	<i>1,1</i>	<i>0,1</i>	1,2		<i>87,9</i>	<i>9,7</i>	<i>1,0</i>	<i>0,3</i>	98,8			100,0

Données efp - calculs METICES

Abandon de la formation chef d'entreprise

L'analyse des abandons tient compte d'une variable dont les valeurs nous semblent ambiguës : la variable « resultat_inscription » (pour les détails, voir le rapport méthodologique).

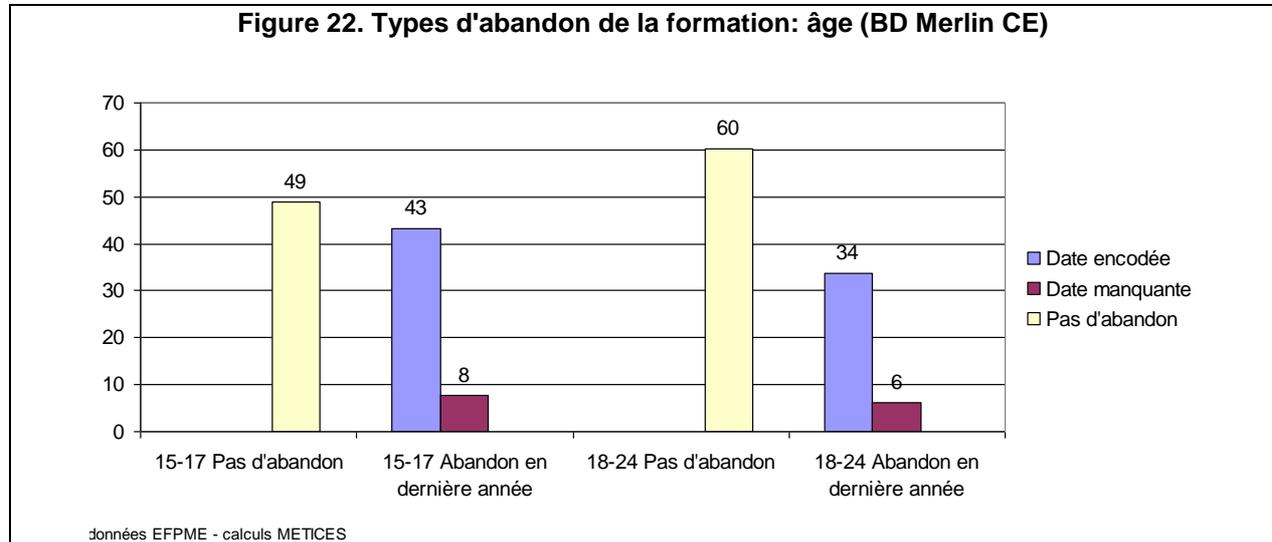
Toutefois, par le croisement de la date d'abandon (pas systématiquement disponible) et les remarques sur l'abandon de la formation, il a été possible de regrouper les abandons et identifier les abandons en dernière année ; les abandons en cours de formation ne sont donc pas comptabilisés ici.

Les dates manquantes ne sont cependant que 6,1% du total des abandons relevés.

Globalement le taux de non abandon de la formation est élevé mais le taux d'abandon reste malgré tout important. Les auditeurs plus jeunes sont trop peu nombreux, mais on peut relever que leur taux d'abandon et pas d'abandon de formation sont quasiment équivalents. Pour les auditeurs plus âgés, nous relevons un taux d'abandon, de la formation, de presque 34% contre un taux de non abandon de 60%.

La figure suivante illustre ces pourcentages :

Figure 22. Types d'abandon de la formation: âge (BD Merlin CE)



Trajectoires des jeunes en formation dans la filière apprentissage

Les auditeurs de la « filière APP » répertoriés en Gestion Tutelle sont déjà compris dans l'analyse des auditeurs du SFPME. Ici sont relevés les auditeurs absents de Gestion Tutelle, pour qui l'alternance, au sens défini pour cette étude, a été identifiée, la classe d'âge est adéquate et dont le numéro de Registre national a été validé.

Par ailleurs nous avons émis des hypothèses quant à l'absence de ces Apprenti de la table « contrat » de Gestion Tutelle ou de Gestion Tutelle tout court. Les 1.353 auditeurs concernés n'ont pas été présentés au couplage de la BCSS, les raisons ont été déjà évoquées, cependant, nous ferons la description succincte de leurs principales caractéristiques.

Considérant seulement la période d'observation retenue, l'analyse des fréquences de sortie par année, élevée en 2003, 153 sorties ; ce nombre fléchit progressivement jusqu'en 2007, où le nombre de sorties tombe à 10 unités, et poursuit faiblement, en dent de scie, pour les années suivantes.

Tableau 24.BD Merlin APP - Répartition selon l'année de début et l'année de fin de stage

An entrée	Année de sortie															Total		
	Avant 1999	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012		2013	Après 2013
1995	28	3																31
1996	24	29	1															54
1997	12	17	40	6														75
1998	8	26	19	45	4													102
1999		13	39	26	41	4	1											124
2000			22	42	25	34	3											126
2001				33	33	26	36	5	1									134
2002					37	58	32	33	4									164
2003						29	51	15	17									112
2004							16	24	12	3								55
2005								6	18	2	6	1						33
2006									8	4	5	4						21
2007											5	4	10	2				21
2008											5	8	8	7				28
2009												3	9	2	15			29
2010													3	7	4	5		19
2011														5	3	5		13
2012															33	32	88	153
2013																4	22	26
(vide)	29					2				1					1			33
Auditeurs	101	88	121	152	140	153	139	83	60	10	21	20	30	18	58	44	115	1.353

Données efp - calculs METICES

Niveau scolaire en début de formation

Le niveau scolaire à l'entrée en formation n'est pas toujours disponible au format digital, il est évidemment connu et consigné dans le dossier papier des auditeurs. Il n'est pas possible de s'exprimer sur le niveau scolaire à l'entrée des auditeurs concernés ici.

Nos résultats montrent une quasi-totalité de réponses inconnues, qui cumulées avec les réponses « Autre » rendent le reste proportionnellement négligeable.

Tableau 25. BD Merlin APP - Niveau scolaire à l'entrée en formation

Diplômes	15-17	18-24	Total
Pas de CEB	0,1	0,1	0,1
CE1D	2,2	0,4	2,7
CE2D	0,4	0,1	0,5
CE6P_CQ6_CESS	0,1	0,1	0,2
Autre	0,8	0,7	1,6
nd	52,2	42,7	94,9
Auditeurs	755	598	1.353
% auditeurs	55,8	44,2	100,0

Données efp - calculs METICES

Orientation professionnelle

L'orientation professionnelle, exprimée par métiers (selon la nomenclature interne à l'efp), a été regroupée par Pôle efp⁷².

Les métiers les plus fréquemment choisis sont ceux du Bien-être, 24% (pour rappel, ce Pôle inclut notamment les métiers de la coiffure) ; vient ensuite le Pôle de la Construction, 20% et le Pôle Mobilité, 17,5% (inclut notamment la mécanique automobile, garage, carrosserie).

Les autres Pôles varient entre 7,8 et 11%, avec toutefois une majorité pour le Pôle Commerce.

Une stabilité d'orientation professionnelle caractérise les auditeurs APP retenus ici. Comme illustré par la Figure 23, en cours de formation les pourcentages de changement d'orientation est pratiquement nul, qu'il soit exprimée par Pôles efp ou par Métier (selon la nomenclature des métiers propre à l'efp).

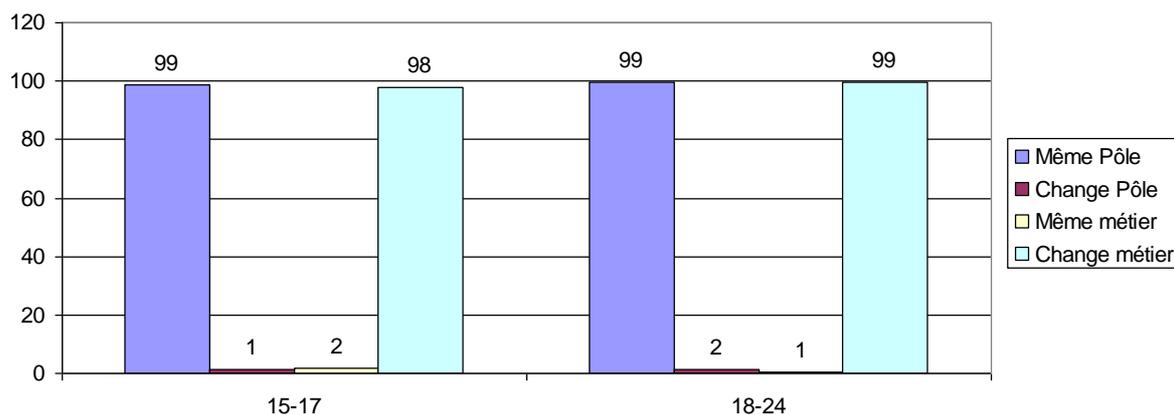
Tableau 26. BD Merlin APP - Orientation professionnelle en début de stage, pôle; âge

Niveau scolaire	15-17	18-24	Total
Alimentation	10,9	6,2	8,8
Art	6,5	14,2	9,9
Bien-être	21,9	27,4	24,3
Commerce	11,0	11,2	11,1
Construction	22,1	18,4	20,5
Electrotechnique	7,5	8,0	7,8
Mobilité	20,0	14,4	17,5
nd	0,1	0,2	0,1
% âges	100,0	100,0	100,0
Effectifs	755	598	1.353
% effectifs	55,8	44,2	100,0

Données efp - calculs METICES

⁷² Nomenclature déjà décrite dans ce rapport.

Figure 23. BD Merlin APP - Changement d'orientation professionnelle en cours de formation: âge par pôle et par métier



données EFPME - calculs METICES

Nombre et durée des contrats

Les fréquences de la classe d'âge 15-17 sont trop petites pour s'exprimer, nous tiendront compte seulement de la classe d'âge supérieure.

Les périodes de stages ont été échelonnées de moins de trois semaines à plus de douze mois. Le nombre de contrats ont été comptés jusque trois et ensuite regroupés en quatre contrats et plus.

C'est majoritairement avec un unique stage que la formation pratique est effectuée par les auditeurs Apprenti considérés ici.

La durée des contrats est aussi la plus élevée pour les contrats uniques, plus de douze mois, 68% ; elle indique donc une meilleure stabilité du jeune dans sa formation. La plus longue durée de contrat est aussi rencontrée avec deux contrats, 52%. Suit la durée de 10 à 12 mois, avec 15% dont la majorité des formations sont effectuées avec deux contrats. La durée de quatre à six mois est représentée à 10% du nombre de contrats et majoritairement des formations comportant deux contrats.

Le reste se répartit entre avec une variation de 3 à 5%. Les contrats de durées les plus courtes sont effectuées majoritairement avec deux contrats, dont la majorité des fréquences est affichée par le premier contrat.

Tableau 27. BD Merlin APP - Nombre et durée des contrats: âge

DureeStages	15-17 : nombre de contrats			18-24 nombre de contrats					Total 18-24
	Un	Deux	Total 15-17	Un	Deux	Trois	Quatre	Total 18-24	
moins de 3 semaines	4,2	0,1		4,4	1,7			1,7	3,2
de 3 sem. à 3 mois	8,3	0,1		8,5	6,5			6,5	7,6
de 4 à 6 mois	8,7	0,1		8,9	12,0			12,0	10,3
de 7 à 9 mois	3,8			3,8	6,9			6,9	5,2
de 10 à 12 mois	4,4	0,3		4,6	14,9	0,2		15,1	9,2
plus de 12 mois	63,8	4,4	0,5	68,7	51,8	1,7	0,2	53,7	62,1
nd	1,1			1,1	4,2			4,2	2,4
% âges	94,4	5,0	0,5	100,0	98,0	1,8	0,2	100,0	100,0
Auditeurs	713	38	4	755	586	11	1	598	1.353
% auditeurs	52,7	2,8	0,3	55,8	43,3	0,8	0,1	44,2	100,0

Données efp - calculs METICES

Ratio rupture de contrat et stage

Les fréquences de la classe d'âge 15-17 sont trop petites pour s'exprimer, nous tiendront compte seulement de la classe d'âge supérieure.

La majorité des contrats des apprentis relevés ici est effectué sans rupture, 68%, que ce soit des formations comportant un ou deux contrats.

Les contrats avec une seule rupture représentent 31% des ruptures et concernent davantage le premier contrat.

Les fréquences des couples ruptures/contrats restants sont trop peu représentatifs, moins de 1% globalement.

Tableau 28. BD Merlin APP - Ratio des ruptures de contrat : âge

Nb ruptures	15-17 : nombre de contrats			18-24 nombre de contrats					Total 18-24
	Un	Deux	Total 15-17	Un	Deux	Trois	Quatre	Total 18-24	
1	34,8	1,6	0,3	36,7	23,6	1,0		24,6	31,3
2	0,1	0,9		1,1		0,2		0,2	0,7
3							0,2	0,2	0,1
(vide)	59,5	2,5	0,3	62,3	74,4	0,7		75,1	67,9
% âges	94,4	5,0	0,5	100,0	98,0	1,8	0,2	100,0	100,0
Auditeurs	713	38	4	755	586	11	1	598	1.353
% auditeurs	52,7	2,8	0,3	55,8	43,3	0,8	0,1	44,2	100,0

Données efp - calculs METICES

d) Passages entre les dispositifs de formation en alternance à Bruxelles

A partir de l'analyse des données transmises par les différents opérateurs bruxellois, nous avons relevé l'existence d'une certaine mobilité des jeunes entre les dispositifs de formation en alternance CEFA et l'efp.

La population retenue pour l'analyse, 7.038 élèves uniques de l'ensemble des opérateurs CEFA, correspond à environ 90% des élèves uniques de chacun des cinq opérateurs considérés. Dans quelques cas, le jeune peut avoir connu plus d'une mobilité. Retenir ces cas aurait altéré le nombre d'individus et aurait complexifié l'analyse. Ces cas ne sont donc pas considérés dans l'analyse des mobilités.

Selon la décision du CA, les résultats des CEFA sont présentés globalement, même si pour l'analyse il a été nécessaire de les traiter nominativement. L'âge des jeunes a été calculé à la date d'entrée auprès du nouvel opérateur. Parmi cette dernière population, cinq jeunes ont 25 ans ou plus et un avec un âge improbable. Par facilité et, compte tenu de l'exigüité des effectifs, ces six jeunes ne seront pas repris dans l'analyse détaillée, ce qui ramène à 1.786 le total des jeunes considérés.

Les jeunes qui ont effectué une mobilité entre les dispositifs sont :

- 614 jeunes avec une mobilité entre les cinq CEFA (tous n'ont pas forcément effectué une mobilité de ou vers l'efp).
- 1.314 jeunes avec une mobilité entre les CEFA et l'efp (comme Apprenti, Stagiaire ou Chef d'entreprise, Inscription efp).

Les effectifs de ces deux groupes ne sont pas cumulables puisque les élèves qui ont connu une mobilité entre les cinq CEFA sont comptés dans le premier groupe et, une partie de ceux-ci, lorsqu'ils ont connu une mobilité vers l'efp, sont comptés dans le deuxième groupe.

Les deux groupes sont analysés distinctement.

Remarque méthodologique

La mobilité a été relevée par la mise en relation des différentes sources de données et, deux modes de mobilité ont été retenus :

- Mobilité entre les opérateurs CEFA.
- Mobilité entre les dispositifs de formation en alternance

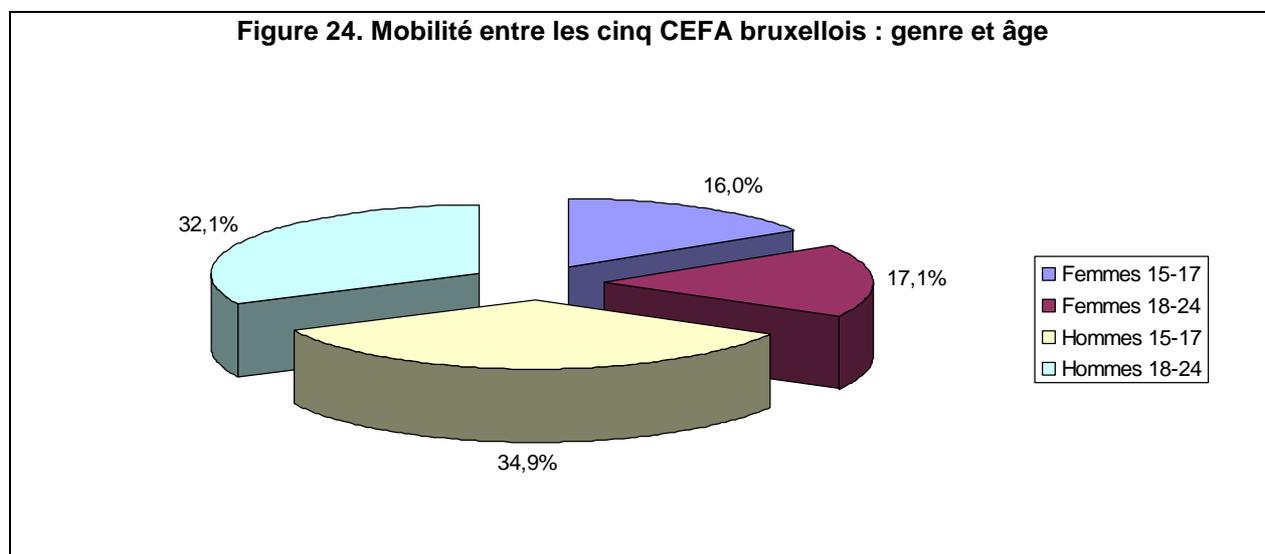
L'analyse porte sur :

- la répartition des mobilités par année ;
- la mobilité effectuée la même année ou à une autre année ;
- le délai de la mobilité : nombre de mois entre la sortie et l'entrée du jeune d'un dispositif ou d'un opérateur ;
- le sens de la mobilité :
 - Entre CEFA : entre les opérateurs CEFA ;
 - CEFA vers efp : entre l'opérateur vers la formation Chef d'entreprise ou la formation en apprentissage ;
 - CEFA vers l'inscription efp : non suivie de formation ;
 - Inscription efp vers CEFA : inscription non suivie de formation efp et inscription auprès d'un CEFA ;
 - efp vers CEFA : formation CEFA à la sortie d'une formation efp ;
- le niveau d'étude à l'entrée en formation et examen d'entrée efp ;
- l'orientation professionnelle du jeune.

Mobilité entre les CEFA

Effectif de jeunes en mobilité entre les cinq CEFA.

Pour les cinq CEFA, 615 jeunes ont changé d'opérateur : 9% des élèves uniques, sur les 7.038 jeunes en mobilité retenus pour cette analyse. L'effectif de 614 jeunes comprend 33% de femmes et 67% d'hommes. La population de 15-17 ans (51%) est quasiment identique à celle des jeunes âgés de 18-24 ans (49%).



Genre, nationalité et région de résidence des jeunes en mobilité entre les cinq CEFA.⁷³

Etant donné le petit nombre d'effectifs, des regroupements de nationalité ont été réalisés.

Les groupes « pays limitrophes » et « autres pays d'Europe », distincts dans le tableau qui les illustre, pourraient aussi être rassemblés. L'analyse de la nationalité et de la région de résidence des élèves qui effectuent un changement de CEFA identifie une grande majorité de jeunes sont de nationalité belge, 71% des 614 élèves considérés ; ils résident essentiellement à Bruxelles et environs 10% résident en Brabant flamand. Les nationalités européennes, avec 10,6% sont faiblement représentées ; et les autres nationalités le sont encore davantage. Dans tous les cas, les jeunes résident essentiellement à Bruxelles et une petite part en Brabant flamand.

Répartition de la mobilité par année entre les cinq opérateurs CEFA.⁷⁴

Pour rappel, l'extraction des données auprès des opérateurs CEFA a été effectuée selon le critère de la sortie de l'école, ce qui explique pourquoi les effectifs sont moindres avant 2004 et en 2012.

Considérant la période 2004-2010, la mobilité concerne en moyenne 73 élèves par an, dans une fourchette de 82 élèves en 2006 à 58 élèves en 2005. Pour ces années, la répartition par genre indique

⁷³ Voir annexe 5,

Année de début de stage	Année de fin de stage												Total	%	
	Avant 2003	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013			
1999	79,6	9,0	4,3	5,4	1,3		0,2				0,2			466	11,2
2000	54,4	23,9	10,6	8,0	1,8	1,1					0,2			564	13,5
2001	19,0	33,2	24,8	14,7	5,6	1,6	0,5		0,3	0,2	0,2			626	15,0
2002		24,5	32,2	30,3	8,6	2,9	0,2	0,7			0,4	0,2		547	13,1
2003			30,0	36,3	24,2	6,5	2,1	0,2	0,4			0,4		480	11,5
2004				28,8	39,9	28,1	3,3							153	3,7
2005					29,1	43,2	25,0	2,0	0,7					148	3,6
2006						33,9	35,5	24,0	5,8		0,8			121	2,9
2007							34,3	19,4	34,3	9,0	3,0			67	1,6
2008								30,6	35,3	30,6	3,5			85	2,0
2009									37,1	29,2	25,8	7,9		89	2,1
2010										31,3	31,3	37,4		115	2,8
2011											36,1	63,9		147	3,5
2012												100,0		557	13,4
Total	797	519	555	546	318	211	123	76	98	95	123	704	4.165	100,0	
%	19,1	12,5	13,3	13,1	7,6	5,1	3,0	1,8	2,4	2,3	3,0	16,9	100,0		

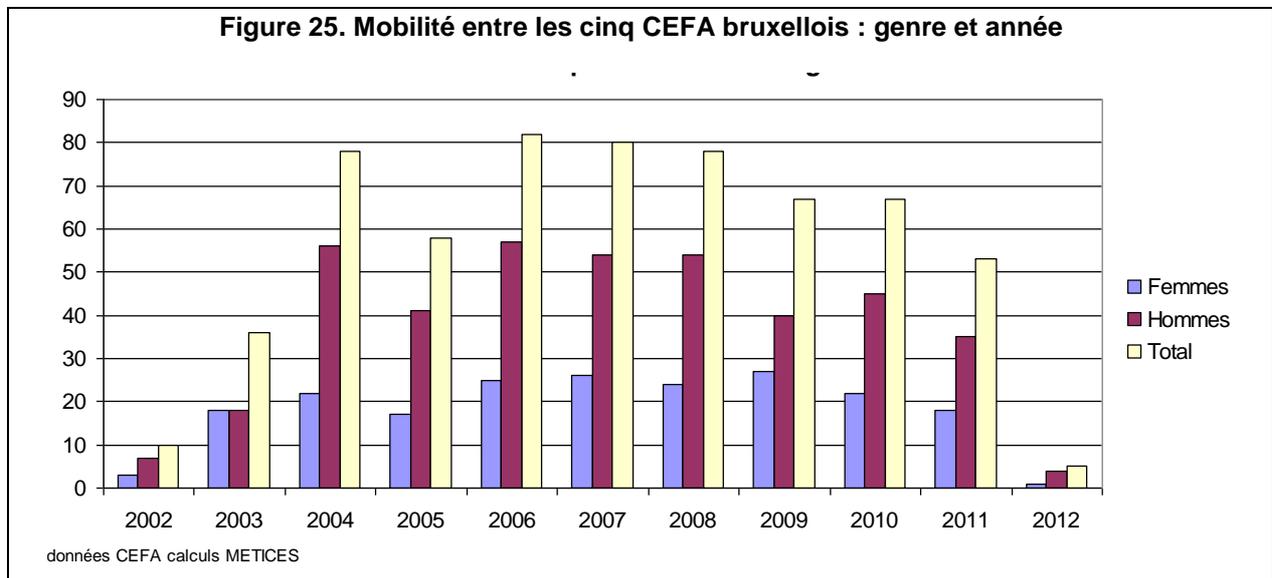
Données efp - calculs METICES

Tableau 73. Mobilité des jeunes entre les 5 CEFA: genre, région de résidence et nationalité

⁷⁴ Voir annexe 5, Tableau 74. Mobilité des jeunes entre les cinq CEFA bruxellois: genre et année

une moyenne de 23 femmes, dans une fourchette de 17 à 27 élèves et, une moyenne de 50 hommes, dans une fourchette de 58 à 82 élèves.

Le taux de mobilité est pratiquement identique entre hommes et femmes : 11,8% en moyenne du total des mobilités respectives. Le détail de ce taux de mobilité est cependant nuancé : au sein de la période 2004-2010, ce taux, par année, affiche une proportion de femmes plus élevée que celle des hommes en 2009 (3,6%) tandis que pour les autres années, la proportion d'hommes est plus élevée (entre 0,1 et 2,8%). Les effectifs des années restantes sont fort exigus, cependant, pour l'année 2003, est à relever un taux de mobilité des femmes double de celui des hommes.



Orientation professionnelle des jeunes en mobilité entre les cinq CEFA.⁷⁵

Lors de changement d'opérateur CEFA, le jeune garde généralement la même orientation professionnelle. C'est notamment le cas pour les métiers le plus représentés comme : coiffure, commerce, construction et hôtellerie-alimentation.

Les taux de changement les plus significatifs sont relevés dans les métiers du commerce et de l'hôtellerie-alimentation, dont environ 30% des jeunes se réorientent professionnellement.

L'orientation de départ « commerce » se reverse surtout dans l'orientation « coiffure » ; l'orientation hôtellerie-alimentation se répartit surtout entre les métiers construction, coiffure et commerce.

Pour le reste, les valeurs sont trop petites pour être analysées valablement.

Autres caractéristiques des jeunes en mobilité entre les cinq CEFA.⁷⁶

⁷⁵ Voir annexe 5, Tableau 75. Mobilité des élèves entre CEFA: changement d'orientation professionnelle à l'entrée au nouveau CEFA

Parmi les autres caractéristiques liées à la mobilité, nous avons analysé, à l'entrée au nouveau CEFA : le niveau d'études, les articles 45 et 49, les délais entre sortie et entrée et, si la mobilité a été effectuée au cours de la même année.

▪ Le niveau d'études

Par rapport au niveau d'études, les élèves en mobilité sont assez bien représentatifs de la totalité des élèves des cinq CEFA. Toutefois, quelques nuances peuvent être relevées :

- Le niveau « Pas de CEB_CEB » est nettement prépondérant ; par ailleurs, le pourcentage général de ce niveau d'études est prépondérant aussi pour l'ensemble des élèves repris dans cette étude, 72%.

La fréquence de ce niveau d'étude recule d'environ 10% dans la classe d'âge 18-24 et ce, de façon similaire entre hommes et femmes.

- Le niveau scolaire « CE1D », avec un peu plus de 25%, est très peu représenté ; ici aussi conforme au 23% relevé pour la totalité des élèves des cinq CEFA.

La fréquence de ce diplôme diminue pour les hommes de 18-24 ans et reste identique pour les femmes ; toutefois le calcul porte sur seulement 32 élèves.

- Le niveau « CE2D », est ici proportionnellement mieux représenté pour les femmes, 20,5% des effectifs, alors que le pourcentage pour toute la population est de 9% ; pour les hommes, les 20% des élèves en mobilité avec ce niveau d'études est proche à celui du total de la population, 22%.

Les femmes de 18-24 ans, des élèves en mobilité, disposent proportionnellement davantage de ce diplôme que les hommes de la même classe d'âge.

▪ Les articles 45 et 49

Le taux de fréquence des jeunes en formation article 45, est plus élevé (17%) que celui de la population totale ; le taux de fréquence des formations article 49 est 10% moins nombreux par rapport à celui de la population totale. La mobilité touche donc, proportionnellement, davantage d'article 45 que d'article 49.

Par genre, la représentativité plus élevées des articles 45 concerne aussi bien les hommes que les femmes tandis que pour les articles 49, la représentativité moins élevée concerne seulement les hommes, les femmes restant à proportions égales.

▪ Le délai de mobilité

Le délai, calculé entre la date de sortie d'un CEFA et la date d'entrée dans l'autre CEFA, a été échelonné de 0 à plus de 12 mois. Les délais de mobilité sont relativement courts, il semble y avoir

⁷⁶ Voir annexe 5, Tableau 76. Mobilité entre CEFA: genre, âge, niveau d'étude, article 45/49 et délais de mobilité

continuité de scolarité même en changeant d'école. Les délais supérieurs à 12 mois peuvent indiquer soit des accidents de parcours soit l'abandon momentané de la scolarité par le jeune.

Les délais les plus fréquents se positionnent aux extrêmes de l'échelle. Toutefois, la classe de délais « dans les 3 mois » est de peu plus de 50% supérieure à l'ensemble des autres classes ; la classe « plus de 12 mois » est représentée à presque 21% des effectifs. Les trois autres classes ont une fréquence comprise entre 7 et 10%.

Par genre, la répartition des délais connaît de faibles variations (5% en moyenne), entre hommes et femmes et ce pour chacune des classes de délais.

- **Mobilité au cours de la même année**

L'année reprise ici est l'an de la date de la mobilité ; autrement dit, c'est l'année civile qui est indiquée et pas l'année scolaire. Le calcul sur l'année scolaire implique un ensemble de paramètres, à définir (date limite d'inscription et dérogations possibles, élève libre ou régulier, et...) avant toute application.

Nous n'avons pas procédé à ces calculs estimant par ailleurs que l'indication sur les délais apporte une information satisfaisante.

L'information sur la mobilité effectuée la même année ou dans une année différente offre une lecture plus rapide mais plus sommaire puisque, une sortie en juin et une entrée en septembre concerne une même année civile alors que l'année scolaire est différente ; une sortie en janvier et une entrée en janvier indique la même année civile mais aussi la même année scolaire. Cela étant, l'analyse effectuée montre que la mobilité est effectuée davantage la même année que dans une année différente.

Les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à se réinscrire au cours de la même année. Les élèves plus jeunes ont tendance à s'inscrire pendant la même année, tandis que les plus âgés ont tendance à s'inscrire au cours d'une année différente.

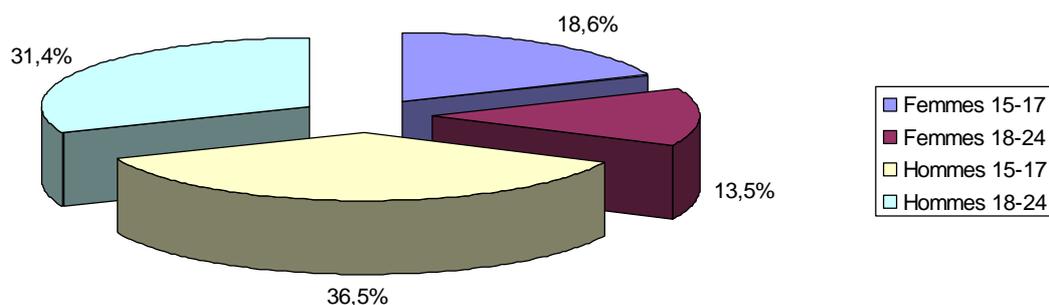
Mobilité entre CEFA et efp

Effectif de jeunes en mobilité entre les dispositifs CEFA et efp.

Les 1.314 élèves identifiés en mobilité entre CEFA et efp, représentent presque un cinquième de la population totale CEFA retenue. Cet effectif comprend 32% de femmes et 68% d'hommes.

La population de 15-17 ans (55%) est un peu plus nombreuse que celle des jeunes âgés de 18-24 ans (45%).

Figure 26. Mobilité entre CEFA et efp: jeunes en formation en alternance, genre et âge



Répartition de la mobilité par année entre les dispositifs de formation en alternance bruxellois.⁷⁷

Pour rappel, les bases de données Merlin et Gestion Tutelle sont opérationnelles depuis l'année 2007. Les données des années antérieures ont été soit partiellement importées des applications précédentes, soit les valeurs ne sont pas encodées pour ces années, ce qui explique pourquoi les effectifs à disposition sont moindres avant 2004 et après 2010.

Considérant donc la période 2004-2010, la mobilité concerne en moyenne 150 élèves par an, dans une fourchette de 120 élèves en 2010 à 174 en 2005. La répartition pour 2004-2010, par genre, indique une moyenne de 48 femmes par an, dans une fourchette de 41 à 59 élèves et, une moyenne de 101 hommes, dans une fourchette de 76 à 117 élèves.

Pour cette même période, le taux de mobilité est pratiquement identique entre hommes et femmes : 14,2% du total des mobilités respectives. Le détail de ce taux de mobilité est cependant nuancé : au sein de la période 2004-2010, le taux de mobilité par année affiche une proportion d'hommes plus élevée que celle des femmes en 2006, 2007 et 2009 (entre 1 et 2%) ; pour les autres années, 2004, 2005, 2008 et 2010, la proportion des femmes est supérieure à celle des hommes (entre 1,3 et 2,5%).

Les effectifs des années restantes sont fort exigus, cependant, pour l'année 2002, est à relever un taux de mobilité d'hommes plus que double que celui des femmes.

Genre, nationalité et région de résidence des jeunes en mobilité entre les dispositifs.⁷⁸

⁷⁷ Voir annexe 5, Tableau 77. Mobilité des jeunes entre CEFA et efp: genre et année

⁷⁸ Voir annexe 5, Tableau 78. Mobilité des jeunes entre CEFA et efp: genre, région de résidence et nationalité

Etant donné le petit nombre d'effectifs, des regroupements de nationalité ont été réalisés. Les groupes « pays limitrophes » et « autres pays d'Europe » pourraient aussi être rassemblés (dans le tableau qui illustre ces résultats, ces pays sont comptés distinctement).

L'analyse par nationalité et région de résidence montre que 78% des jeunes en mobilité sont de nationalité belge, ils résident majoritairement à Bruxelles et 13% résident en Brabant flamand. Parmi les autres nationalités, viennent loin les nationalités européennes, avec 7,4% ; les autres nationalités sont encore plus faiblement représentées. Dans tous les cas, les jeunes résident essentiellement à Bruxelles et une petite part en Brabant flamand.

Types de mobilité entre les dispositifs : niveau d'études ou examen d'entrée.⁷⁹

La mobilité entre dispositifs est numériquement quasi équivalente entre les CEFA et l'efp ou l'efp et les CEFA.

Les jeunes en mobilité entre dispositifs sont surtout âgés de 15-17 ans, dont proportionnellement davantage de femmes que d'hommes, détenteurs d'un diplôme CE1D ou avec une qualification inadéquate. En absence de diplôme, les jeunes peuvent passer un examen d'entrée organisé par le SFPME.

Par type de formation article 45 et article 49, pour les deux les femmes sont plus nombreuses et, la classe d'âge la plus fréquente est 15-17 ans.

L'examen d'entrée concerne quasi un tiers de la population en mobilité. Un bon tiers de ceux-ci réussit l'examen d'entrée contre 57,5 % d'échecs (46,5%) et d'absences (11%).

Est à relever le nombre de jeunes non sortants du CEFA (15%) qui participent à l'inscription efp avant de s'inscrire à une formation CEFA.

La mobilité entre les dispositifs est considérée de trois façons :

1. Le jeune qui a suivi une formation CEFA s'adresse à l'efp, où selon les critères d'admission peut être amené à passer un examen d'entrée et, soit il est admis à une formation, il est alors répertorié ici dans la classe « CEFA → efp », soit il n'est pas admis, dans ce cas il est répertorié ici dans la classe « CEFA → Inscription efp ».
2. Le jeune qui a suivi une formation efp s'adresse au CEFA ; ils sont répertoriés ici dans la classe « efp → CEFA ».
3. Le jeune qui, sans avoir suivi une formation CEFA, sollicite l'inscription à la formation efp. En cas de non admission, le jeune s'inscrit en formation CEFA. Ces jeunes sont répertoriés ici dans la catégorie « Inscription efp → CEFA ».

⁷⁹ Voir annexe 5, Tableau 79. Mobilité entre CEFA et efp: type de mobilité et niveau d'étude à l'admission, genre et âge

Mobilité CEFA → efp

La mobilité entre CEFA et efp est un peu plus fréquente (52%) que celle effectuée dans l'autre sens et, les jeunes inscrits en formation efp, sont nettement plus nombreux de ceux qui participent à l'inscription efp.

Par genre, davantage de femmes effectuent une mobilité CEFA efp, avec une petite majorité pour les plus âgées ; parmi les hommes, ce sont davantage les plus jeunes qui effectuent ce type de mobilité.

Dans la classe CEFA → Inscription efp les variations entre genre sont minimales, pratiquement 1%.

Mobilité efp → CEFA.

La mobilité entre efp et CEFA se caractérise par davantage de jeunes ayant suivi une formation efp (32,5%) que ceux qui ont sollicité une inscription (15,5%).

Par genre, les femmes plus jeunes, sortantes de la formation efp ou sortantes de l'inscription CEFA, sont proportionnellement plus nombreuses que les plus âgées ; les hommes, la proportion des sortants de l'efp est plus marquée pour la classe 18-24 ans tandis que celle des sortants de l'inscription est plus marquée pour la classe 15-17 ans.

L'interprétation du niveau de connaissance du jeune est délicate à cause du nombre consistant des réponses inconnues (30,6 de niveau scolaire autre ou indéfini).

Cependant on relèvera le nombre d'examen d'entrée SFPME (34,2%), auquel participent majoritairement les hommes et les femmes de 15-17 ans, à proportions quasi égales.

A part ces deux catégories, le diplôme des jeunes en mobilité est essentiellement le CE1D (22%) et, par classe d'âge, les jeunes de 15-17 ans sont plus nombreux tant hommes que femmes.

Type de mobilité et « filière de formation efp ».

La répartition par type de mobilité est détaillée par type de « filière de formation » efp (cf Tableau 80) : Apprenti (auditeur avec contrat d'apprentissage), Stagiaire (auditeur Chef d'entreprise avec convention de stage), CE (auditeur Chef d'Entreprise).

Les jeunes en mobilité entre les dispositifs de formation en alternance sont très majoritairement orientés ou issus de la formation en apprentissage, 66,7%.

Un petit nombre de jeunes s'oriente ou est issu de la formation Chef d'entreprise, 7,3%, dont 3,6% effectuent un stage en entreprise.

Les 26% restants, sont des jeunes qui, ayant fréquenté un CEFA, transitent par la candidature à une formation comme Apprenti ou comme Chef d'entreprise, candidature sans suite (10,5% des jeunes en mobilité) ; ou des jeunes qui, suite à une candidature à une formation efp non suivie d'effet, s'inscrivent dans une formation CEFA (15,5% des jeunes en mobilité).

Les deux populations ainsi identifiées, sont composées très majoritairement d'hommes et, les jeunes de 15-17 ans sont largement plus nombreux que les plus âgés.

Les élèves ayant fréquenté un CEFA, qui s'orientent vers une formation efp, 41,5% des jeunes en mobilité entre dispositifs de formation, s'inscrivent essentiellement dans une formation en apprentissage (35,2%) et une faible proportion s'inscrit dans les formations Chef d'entreprise⁸⁰ (3,6% avec une convention de stage et 2,7% sans convention de stage).

En valeurs absolues, les hommes (62%) sont plus nombreux que les femmes (38%) et la majorité des auditeurs apprentis ont 14-17 ans. Cette représentativité est relativement plus marquée parmi les auditeurs masculins.

Par contre tous les Chef d'entreprise sont âgés de 18-24 ans. Les effectifs sont trop petits pour s'exprimer davantage sur cette population.

Les jeunes qui effectuent une mobilité de l'EFP vers un CEFA sont pratiquement tous des apprentis, 31,5% des auditeurs en mobilité entre dispositifs de formation.

Pour les apprentis, en valeur absolue, les hommes (72%) sont plus nombreux que les femmes (28%). Par classe d'âge et par genre, les hommes de 15-17 et de 18-24 ans sont à proportion quasi égale ; les femmes de apprenti sont plus majoritairement plus jeunes, les 15-17 ans sont en effet plus que le double des femmes de 18-24 ans.

Les Chef d'entreprise, stagiaires ou non⁸¹, sont trop peu nombreux pour les commenter : 15 jeunes en tout, 1% du total des jeunes en mobilité entre les dispositifs de formation en alternance.

Résultats de l'examen d'entrée

Par genre et par âge, les jeunes qui participent à l'examen d'entrée sont en majorité âgés de 15-17 ans ; les taux de réussite, d'échec et d'absence varient légèrement entre genre et classes d'âge.

La grande majorité des jeunes en mobilité, presque 67%, n'est pas soumise à l'examen d'entrée : un peu plus de femmes que d'hommes, les taux par classes d'âges sont pratiquement équivalents.

⁸⁰ Le « statut » type d'auditeur est affecté dans la base de données Gestion Tutelle, pour les raisons déjà évoquées, des auditeurs inscrits dans la base de données Merlin peuvent ne pas y être répertoriés, donc : dans le tableau 7b, les auditeurs Merlin APP ont été affectés au groupe Apprentis, les auditeurs Merlin CE présents en Gestion Tutelle ont été affecté au groupe Stagiaires, les auditeurs Merlin CE restants sont affectée au groupe CE sans convention de stage (2,8%, dont un tiers inscrits dans le Pôle Gestion -Formation accélérée en gestion-, le reste essentiellement dans les Pôles Bien-être -Gestionnaire de salon de coiffure - et Construction -Préparatoire entrepreneur menuisier-charpentier, Préparatoire installateur en chauffage central, Préparatoire installateur sanitaire et de plomberie).

⁸¹ Les métiers relevés pour ce groupe d'auditeurs sont, en ordre de représentation : Formation accélérée en gestion, Gestionnaire de salon de coiffure, Installateur électricien, Préparatoire installateur sanitaire et de plomberie, Préparatoire garagiste-réparateur.

Les articles 45 et 49.

Les jeunes en mobilité, en formation article 45 et article 49, sont tous deux proportionnellement un peu moins nombreux (7%) que ceux, avec les mêmes caractéristiques, identifiés au sein de la population totale. Cependant, dans la répartition relevée ici, la fréquence des articles 45 est plus élevée. Par genre, les hommes sont proportionnellement plus nombreux pour l'article 45 et moins nombreux que les femmes pour l'article 49. Par âges, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, les plus jeunes sont généralement les majoritaires.

Délais de la mobilité entre les dispositifs.⁸²

Le délai, calculé entre la date de sortie d'un dispositif et la date d'entrée dans l'autre dispositif, a été échelonné de 0 à plus de 12 mois.

Dans cette analyse nous avons associé les délais de mobilité à l'année de la mobilité. Du fait qu'une formation pratique efp (contrat d'apprentissage ou convention de stage) peut être commencée à tout moment et l'entrée en formation théorique peut être postposée à la session suivante, la logique des scolaires ne s'applique plus comme pour les CEFA.

Presque la moitié des délais de mobilité répertoriés sont compris entre zéro et six mois, et dans ce cas, l'année d'entrée dans le nouveau dispositif est identique à l'année de sortie. L'autre moitié est représentée par des délais supérieurs à douze mois.

⁸² Voir annexe 5,

Tableau 80. Mobilité entre opérateurs de formation en alternance bruxellois : types de mobilité et types d'auditeur, genre et âges

Types de mobilité	Types d'auditeurs	Femmes						Hommes						Total	
		15-17		18-24		Total F		15-17		18-28		Total H			
CEFA -> efp	Apprentis	96	22,7	80	19,0	176	41,7	180	20,2	106	11,9	286	32,1	462	35,2
	Stagiaires			22	5,2	22	5,2			25	2,8	25	2,8	47	3,6
	CE			13	3,1	13	3,1			23	2,6	23	2,6	36	2,7
	Sous-total	96	22,7	115	27,3	211	50,0	180	20,2	154	17,3	334	37,4	545	41,5
Efp->CEFA	Apprentis	83	19,7	33	7,8	116	27,5	141	15,8	157	17,6	298	33,4	414	31,5
	Stagiaires									5	0,6	5	0,6	5	0,4
	CE			2	0,5	2	0,5			6	0,7	6	0,7	8	0,6
	Sous-total	83	19,7	35	8,3	118	28,0	141	15,8	168	18,8	309	34,6	427	32,5
CEFA -> inscrit.efp		22	5,2	19	4,5	41	9,7	49	5,5	48	5,4	97	10,9	138	10,5
Inscript.efp -> CEFA		43	10,2	9	2,1	52	12,3	109	12,2	43	4,8	152	17,0	204	15,5
	Total	244	57,8	178	42,2	422	100	479	53,7	413	46,3	892	100	1314	100
	% Total		18,6		13,5		32,1		36,5		31,4		67,9		100,0

Données CEFA efp SFPME – calculs METICES

Tableau 81. Durée de la mobilité entre dispositifs: genre, âge et délais d'entrée/sortie

Les jeunes de 15-17 ans connaissent généralement les délais les plus courts, parmi ceux-ci les femmes sont proportionnellement plus nombreuses. Les délais les plus longs sont majoritairement relevés dans la classe d'âge 18-28, où les hommes sont proportionnellement plus nombreux.

Les écarts de fréquence des délais cumulés, même année autre année, montre que les délais courts, inférieurs à six mois, 44%, sont les plus représentés ; suivent les délais supérieurs à 12 mois, 38.5%. Les proportions des autres délais se situent entre 8 et 9%.

La mobilité à très courts délais est quasi totalement effectuée au cours de la même année. La mobilité avec un délai entre trois et six mois est aussi effectuée essentiellement au cours de la même année ; celle avec un délai entre sept et dix mois est majoritairement effectuée pendant une autre année. Pour les délais de mobilité supérieurs à neuf mois, à part quelques jeunes répertoriés dans la classe même année, le reste, logiquement effectue l'entrée dans le nouveau dispositif à une autre année que celle où il sort du dispositif précédent.

*Mobilité entre les dispositifs, orientation croisée en entrée/sortie par métier CEFA et Pôles métier efp.*⁸³

Au sein des deux dispositifs l'orientation professionnelle est classée selon des nomenclatures spécifiques.

Les CEFA utilisent généralement la nomenclature dite officielle et, le programme ProEco propose le choix de l'orientation par une d'une liste déroulante, cependant l'encodeur peut inscrire le code habituellement (ou historiquement) utilisé au sein de l'école, ou se conformer aux des nomenclatures définies par le réseau d'appartenance. Ce qui produit des divergences déjà entre les valeurs encodée par chaque CEFA. L'efp utilise une nomenclature propre où les presque 400 métiers sont regroupés en neuf classes, les Pôles métier efp⁸⁴.

Pour cette analyse, nous avons regroupé les codes « orientation » CEFA et les appelons ici Métiers CEFA et, les codes métier efp ont été reclassés selon les neuf Pôles métier efp. Comme pour les CEFA, nous avons essayé de croiser les orientations professionnelles en sortie et entrée pour les jeunes en mobilité entre les dispositifs. La comparaison est ardue, néanmoins elle apporte quelques indications. Pour les classes avec une même dénomination, la lecture est facilitée ; pour les autres classes c'est moins évident. Les valeurs en gras indiquent une correspondance entre les classes.

Les effectifs les plus nombreux sont relevés pour les croisements Construction, Coiffure, Commerce, Hôtellerie-alimentation, Mécanique garage ; pour chacune de ces orientations professionnelle, généralement le métier en sortie est le même que celui en entrée.

⁸³ Voir annexe 5,
Tableau 82. *Mobilité entre CEFA et efp, orientation professionnelle croisée Entrée/Sortie: nomenclature des métiers CEFA et des métiers par pôles efp*

⁸⁴ Voir rapport d'activité efp de l'année 2012.

Il faut cependant relever que pour 21% des effectifs le Pôle efp est indéterminé, ce qui s'explique notamment par une mobilité CEFA Inscription efp non suivie d'effet.

Parmi les changements d'orientation professionnelle, sont à souligner les transferts de :

- Construction vers Mobilité (dont mécanique, garage), Alimentation (dont cuisine et salle) et Commerce.
- Coiffure vers Commerce.
- Commerce vers Bien-être (dont coiffure) et Alimentation.
- Hôtellerie-alimentation vers Construction et Mobilité.
- Electrotechnique en CEFA se sont des formations en électricité ; en Pôle efp ces les électriciens sont classés dans le Pôle 6. C'est pourquoi nous avons gardé la distinction dans notre classification « Métiers CEFA ». Ceux-ci se retrouvent donc essentiellement en correspondance avec le Pôle Electrotechnique.

e) *Partie qualitative sur les motivations du choix de la formation, les trajectoires dans la formation, et sur le vécu de la formation*

Motivations du choix de la formation en alternance

Un choix de l'alternance justifiée par des motivations diversifiées

Le système de la formation en alternance est bien connu par les jeunes avant qu'ils ne s'y inscrivent. Lorsqu'il leur est demandé pourquoi ils ont choisi la formation en alternance, les jeunes évoquent des motifs variés. L'alternance est présentée comme un choix délibéré et libre. Il est très peu fait allusion à une orientation imposée par exemple par les professeurs. Les jeunes ne font d'ailleurs pas ou peu référence aux professeurs lorsqu'ils évoquent ce choix. L'information leur est en général parvenue par l'intermédiaire d'un membre de la famille ou d'un pair qui a suivi le cursus.

Une reproduction familiale

Le modèle et le soutien au projet apporté par les parents sont déterminants dans le choix de l'alternance. Les parents de certains de ces jeunes ont souvent eux-mêmes suivi une formation d'apprenti ou exercent un métier manuel. Ils soutiennent donc le choix de leurs enfants. Une certaine connivence s'installe alors entre les générations :

« Mon père était déjà venu ici alors il m'a dit d'aller voir. Il m'a dit que lui aussi, il n'aimait pas beaucoup l'école. Il préférerait que je fasse cela plutôt que de rester à l'école pour ne pas aimer. »⁸⁵

⁸⁵ Entretien efp n°1, 23 avril 2014, jeune homme de 19 ans, mécanique.

Selon les jeunes interrogés, le choix de l'alternance est donc généralement soutenu par la famille, cette dernière invitant surtout le jeune à choisir le métier qui lui convient le mieux, même s'il existe parfois quelques réticences au départ. Cependant, lorsque les parents ont suivi un cursus différent, le choix de l'alternance peut être mal vécu. Une jeune fille a fait état du désappointement de sa mère, exerçant une profession intellectuelle, lorsqu'elle a décidé de devenir coiffeuse :

« J'ai dit à ma mère que je ne voulais pas continuer l'école. Elle était très, très fâchée car elle voyait déjà un grand avenir pour moi. Et en plus quand je lui ai dit que je voulais m'orienter vers des métiers de beauté, alors là ... elle était furieuse. Mes profs m'ont laissé une dernière chance pour mes exams de passage et ma mère me forçait à étudier, elle était tout le temps derrière moi. Je ne pouvais pas sortir. Finalement, je les ai quand même ratés, volontairement j'ai écrit n'importe quoi sur les feuilles car je n'avais vraiment plus envie d'étudier. »⁸⁶

Une vocation révélée pour un métier

Rares sont les jeunes interrogés qui n'avaient pas de projet précis au moment de l'inscription en alternance. Certains font référence à une vocation présente en eux depuis l'enfance pour un métier et qui peut enfin se révéler grâce au système de l'alternance. Lorsqu'on les interroge sur les motifs de leur choix, on retrouve le même type de vocabulaire choisi tant par les filles que par les garçons pour justifier ces choix :

« Depuis toute petite, j'adore la coiffure. Je coupais les cheveux de mes amies ».⁸⁷

« Les fleurs, j'ai toujours aimé ça. Quand j'étais petite, je faisais de très beaux bouquets de fleurs des champs ».⁸⁸

La vocation pour un métier puise parfois ses racines dans un modèle familial ou amical valorisé. Les jeunes font alors référence à un grand-père qui leur a appris la mécanique ou à un père qui exerçait un métier dans le même secteur. L'idée de filiation ou de continuation d'un métier fortement apprécié par un proche leur paraît séduisante.

« J'aimais bien la mécanique. Etant plus jeune, je faisais moi-même des scooters. J'ai toujours chipoté un peu partout. Ça m'a toujours plu. J'ai commencé avec mon grand-père dans son garage. Il aimait beaucoup la mécanique. »⁸⁹

« J'ai toujours eu envie de faire ça, la coiffure, depuis toute petite. J'ai été élevée par ma grand-mère qui était coiffeuse, elle avait son propre salon ».⁹⁰

⁸⁶ Entretien efp n°10, 11 juin 2014, jeune femme de 18 ans en coiffure/

⁸⁷ Entretien efp n°5, 28 avril 2014, jeune fille de 18 ans en coiffure

⁸⁸ Entretien efp, n°8, 12 juin 2014, jeune femme de 22 ans, fleuristerie

⁸⁹ Entretien efp n°1, 23 avril 2014, jeune homme de 19 ans en formation de mécanicien.

⁹⁰ Entretien CEFA Bruxelles n°5, 13 mai 2014, jeune fille de 21 ans en formation de coiffure.

L'on observe dans ces choix un phénomène de reproduction des représentations sexuées des métiers. En effet, dans l'échantillon, aucune jeune fille n'a choisi de faire le même métier que son père ou l'inverse. La seule exception notoire est un jeune homme qui a choisi de faire une formation d'aide-soignant, à l'issue d'un parcours extrêmement chaotique et qui a trouvé un stage dans un home pour personnes âgées après des passages en crèche:

« A part moi, le patron et le kiné qui vient de temps en temps, il n'y a que des femmes qui travaillent. C'est ça qui est bien, en plus les patientes m'aiment bien ! »⁹¹

Les jeunes ont aussi une vision très positive du métier à exercer à l'issue de la formation, lequel leur permettra de développer leur créativité et leur sens de l'esthétique (filles en formation de coiffure et de fleuristerie) :

« Ce que j'aime le plus, c'est que c'est un métier artistique où nous, en tant que coiffeur, on peut s'exprimer, on peut apporter une touche personnelle. Il y a toujours des nouveautés : nouvelles couleurs, nouvelles techniques, nouvelles permanentes. »⁹²

D'autres mettent l'accent sur l'utilité sociale de leur fonction :

« Je suis fier de ce que je fais. J'ai appris un nouveau métier, un vrai métier. Je me sens utile. Car beaucoup de gens, sans moi, ne savent pas se déplacer. On aide les autres. Je suis fier d'avoir un métier en main. »⁹³

Un choix motivé par l'intérêt pécuniaire

Enfin, l'aspect financier de la formation en alternance n'est pas à négliger. Ils sont en effet nombreux à souligner que le choix de l'alternance a aussi été motivé par l'envie d'acquérir une autonomie financière vis à vis de leurs parents. Le fait d'être payé allié à un allègement du cursus scolaire a fait souvent pencher la balance en faveur de l'alternance lorsqu'il leur était proposé de choisir entre cette dernière ou un enseignement professionnel de plein exercice, par exemple.

« Avec le CEFA, ils m'ont dit qu'il y avait moyen de travailler, d'avoir de l'argent de poche. Tu choisis déjà ton métier, tu es déjà confronté au travail. J'ai voulu essayer et j'ai bien aimé parce que tu es tout de suite indépendant ». ⁹⁴

Ils ont une certaine fierté à parler de l'autonomie financière acquise d'autant qu'elle vient rétribuer le travail accompli. L'aspect financier leur permet donc de construire une identité positive de professionnel :

« Je travaille là depuis un an et je suis payé ! Je travaille tout seul même, j'ai la camionnette, la carte d'essence et je suis sérieux. Je travaille de 7H30 à 16H et après, souvent je fais des heures sup. et des fois mon patron me donne quelque-chose pour m'encourager. »⁹⁵

⁹¹ Entretien CEFA Anderlecht n°2, 13 mai 2014.

⁹² Entretien CEFA Bruxelles n°5, 13 mai 2014, Jeune femme de 21 ans en coiffure.

⁹³ Entretien CEFA Saint-Gilles n°6, 8 mai 2014, jeune homme de 21 ans en apprentissage en mécanique.

⁹⁴ Entretien CEFA Saint-Gilles n°1, 5 mai 2014, jeune homme de 21 ans en mécanique.

La possibilité d'obtenir une qualification reconnue

Le choix de l'alternance dans un CEFA est aussi très souvent motivé par l'envie d'obtenir un CESS à l'issue de la formation. Plusieurs jeunes y font référence avec insistance, montrant que le choix de l'alternance ne les a pas écartés de la possibilité d'obtenir ce niveau de diplôme :

« Moi j'ai choisi le CEFA pour le CESS. Bon, il n'y a pas les mêmes acquis qu'en général parce que les cours généraux sont plus faibles que l'enseignement général mais on a quand même LE papier qui permet une réorientation éventuelle. »⁹⁶

Cette possibilité de qualification finale valorise d'autant leur choix, alors que l'alternance leur a souvent été présentée comme un enseignement dévalorisé. L'un d'entre eux, par ailleurs très satisfait de son passage dans l'alternance et ayant un beau parcours professionnel, a conservé néanmoins le sentiment qu'il s'agissait d'un enseignement de moindre qualité :

« Le regret c'est que je pense que les personnes qui ont suivi l'enseignement général sont beaucoup, beaucoup plus cultivées que moi. Si je discute avec eux, sur certains plans, ils me dépassent. C'est ce que je regrette parce que si je ne vais pas m'informer par moi-même sur Internet ou par les livres d'histoire-géo, je ne peux pas suivre les discussions. »⁹⁷

Trajectoires dans l'alternance

Des changements d'orientation assez rares

Certains jeunes ont changé de trajectoires au cours de leur formation en alternance. Lorsqu'un changement est survenu, il est le plus souvent dû au fait que les jeunes n'avaient pas pu obtenir la formation qu'il désirait initialement. Ainsi, une jeune fille qui désirait suivre une formation en vente a été placée en formation de coiffure à l'efp car l'une des conditions d'entrée pour la vente était d'avoir achevé la 3^{ème} secondaire, ce qui n'était pas son cas. Après une année en coiffure qui ne l'a pas intéressée, elle s'est inscrite en formation en vente au CEFA d'Anderlecht. Son inscription au CEFA aurait été motivée selon elle par un employeur qui n'acceptait de l'embaucher qu'à condition qu'elle ait un statut d'apprenti.

C'est également le cas d'un jeune garçon attiré en premier lieu par la vente mais qui n'a pas pu s'y inscrire pour les mêmes motifs. Il a suivi à la place une formation en menuiserie, laquelle l'intéressait peu et il a rapidement été en décrochage scolaire. L'année suivante, il s'est inscrit en carrosserie avec plus de conviction et a poursuivi sa formation avec succès par la suite.

Les changements de cursus sont aussi parfois dus au refus des parents d'accepter le choix de la formation en alternance. Les enfants subissent alors une orientation qui le plus souvent leur déplaît.

⁹⁵ Entretien CEFA Bruxelles n°3, 12 mai 2014, jeune homme de 21 ans en chauffage.

⁹⁶ Entretien CEFA Anderlecht n°4, 20 mai 2014, jeune homme de 18 ans en formation de chauffagiste.

⁹⁷ Entretien CEFA Anderlecht n°6, 11 juin 2014, jeune homme de 24 ans à l'emploi.

C'est ce que relate une jeune fille qui voulait suivre une formation en coiffure mais dont la mère désirait qu'elle reste dans l'enseignement général:

*« J'ai toujours voulu être coiffeuse, depuis toute petite. Mais ma mère n'était pas d'accord parce qu'elle avait peur que je perde le français et les maths et tout ça. Mais après, elle a réalisé que ce n'était pas ça que je voulais faire et elle a accepté mon choix ».*⁹⁸

Des décrochages et abandons aux motifs variés

Il a été très difficile de rencontrer les jeunes en cours de décrochage scolaire pour la bonne raison qu'ils ne se rendent généralement plus dans les centres ou les établissements d'enseignement, l'absentéisme étant l'une des faces les plus visibles du décrochage. Cependant, quelques rares jeunes interrogés étaient en phase de décrochage ou d'abandon.

L'un des motifs le plus souvent invoqué du décrochage est la difficulté d'assurer à la fois un travail et un suivi scolaire. C'est surtout le cas pour les jeunes dans le secteur de la vente où il leur est souvent demandé d'assurer davantage d'heures de travail que les deux ou trois jours réglementaires. Les jeunes sont alors pris au double piège de l'attrait financier et de la volonté de satisfaire l'employeur. Il leur devient difficile d'honorer en même temps leur cursus scolaire :

*« ... Je travaille du mercredi au dimanche parce j'ai besoin de sous. Pour l'instant, je suis la seule à travailler. Mon frère et ma sœur ne travaillent pas. Alors je dois tout gérer et c'est pour ça, j'arrive en retard en cours, je ne viens pas toujours. Mais sinon, je travaille tout le temps au magasin. Alors le lundi et le mardi, je dors à mon aise et puis je commence à courir pour venir ici. Et puis il faut que je courre à la commune pour mes papiers, il faut que je courre partout. Et si je ne le fais pas, personne va le faire à ma place ».*⁹⁹

Plusieurs jeunes ont évoqué des difficultés familiales, rendant la poursuite de la formation difficile. Certains doivent en effet prendre en charge des parents malades ou en difficulté et ne parviennent pas à concilier vie professionnelle et vie familiale. Plusieurs ont ainsi évoqué des périodes d'abandon des études de ce fait, suivi pour certains par des reprises menant à un cursus réussi.

Le décrochage peut aussi survenir à l'issue ou pendant une mauvaise expérience de stage. Les jeunes rencontrés les plus fragilisés sont en effet ceux pour lesquels les stages ne se sont pas bien déroulés. Interrogés sur les motifs d'abandon des camarades qui les entouraient, les jeunes ont évoqué plusieurs raisons parmi lesquelles la difficulté de trouver un stage prédominait. Certains estiment qu'en raison du nombre élevé de jeunes dans les établissements et les centres de formation, ils sont peu aidés dans leur recherche. D'autres ont indiqué qu'ils avaient trouvé un stage grâce à l'école, laquelle leur a indiqué les coordonnées d'employeurs à la recherche de jeunes.

« Il y en a qui bloquent et qui ne trouvent pas. J'en ai vu qui ont abandonné ou changé de section. J'en ai vu qui sont passés du CEFA au professionnel parce qu'ils ne trouvaient pas de stage. Ou alors ils découvrent

⁹⁸ Entretien efp n°5, 28 avril 2014.

⁹⁹ Entretien CEFA Saint-Gilles n°4, 5 mai 2014.

qu'ils n'aiment pas le métier. Et alors ils n'arrivent pas à apprendre, ils ne retiennent rien. Alors ils changent.»¹⁰⁰

Pour les jeunes, la recherche du stage correspond en général à la prise de conscience de la réalité de la formation en alternance. Tous décrivent la recherche de stage comme un moment-clef marquant l'entrée dans le monde du travail et dans celui des adultes. Ce qui explique sans doute que certains ne parviennent pas à trouver un stage car le trouver signifierait s'inscrire dans une réalité pour laquelle ils ne sont pas prêts ou qu'ils ne désirent pas.

On constate aussi le passage d'un établissement à un autre pour finaliser un cursus. C'est le cas par exemple de deux jeunes hommes qui ont obtenu leur qualification au CEFA de Saint-Gilles et ont décidé de poursuivre une 7^{ème} année au CEFA de Bruxelles car l'option n'était pas offerte à Saint-Gilles.

Enfin, certains jeunes arrêtent la formation pour entrer directement dans le monde du travail mais y retournent par la suite. C'est le cas d'un jeune homme qui avait débuté une formation de plombier pour laquelle il avait obtenu un diplôme. Il n'a cependant pas trouvé d'emploi dans ce domaine et a décidé de recommencer sa formation en s'inscrivant en chauffage. Il est actuellement en 7^{ème} année.

Vécu de la formation

L'arrivée dans le système de l'alternance marque une rupture nette dans le parcours scolaire des jeunes. Cette enquête vient à ce titre corroborer les résultats obtenus dans le cadre d'autres recherches, en ce qu'elle souligne que la formation en alternance marque le passage d'une image de soi très dévalorisée à la construction d'une identité positive et fière.¹⁰¹ Cette construction s'appuie à la fois sur des expériences de l'enseignement et de l'apprentissage du métier *in situ*, toutes deux valorisantes.

Un enseignement jugé positivement

Les jeunes interrogés évaluent très positivement l'enseignement dispensé, lequel leur paraît plus facile que l'enseignement général suivi auparavant et donc plus valorisant. Ils sont nombreux à estimer que la formation pratique enseignée leur est très utile dans le cadre professionnel et qu'il est aussi possible d'obtenir des réponses théoriques à des questions pratiques qui ont pu se poser au cours du stage. La complémentarité entre les deux leur paraît d'évidence :

« L'avantage de l'alternance par rapport à l'enseignement général c'est que ce qu'on apprend à l'école, on peut le mettre directement en pratique. Et pour moi c'est beaucoup plus facile d'assimiler ce que j'apprends à l'école en le mettant en pratique tout de suite... Le fait de voir comment ça fonctionne pour moi ça permet de comprendre plus facilement la suite de la théorie. »¹⁰²

¹⁰⁰ Entretien CEFA Saint-Gilles n°1, 5 mai 2014, Jeune homme de 21 ans en mécanique.

¹⁰¹ Voir par exemple les conclusions de l'enquête menée par la SONECOM pour le compte du CCFEE "Qui sont les jeunes en alternance en Région de Bruxelles-Capitale ?" La parole d'une quarantaine de jeunes, Rapport final, SONECOM, CCFEE, Bruxelles, décembre 2009.

¹⁰² Entretien CEFA Anderlecht, n°6, 11 juin 2014, jeune homme de 24 ans, à l'emploi.

La mise au travail concomitante à l'enseignement inculqué permet d'avoir une approche positive de la matière étudiée et de la théorie :

« D'avoir les mains directement dans le métier et de le voir visuellement, ça a un impact direct sur le fait d'assimiler la matière plus rapidement et ça donne envie d'avancer...Au CEFA, on fait vraiment réfléchir les élèves grâce au mélange théorie et pratique et ça donne vraiment envie de découvrir parce qu'au travail, quand j'ai un problème et que je n'ai pas assez de théorie pour le résoudre, ça me donne envie de retourner à l'école pour demander au prof. »¹⁰³

Pour la formation théorique (principalement maths et français), les jeunes ont toujours des difficultés à apprécier ces enseignements, même s'ils considèrent qu'il est beaucoup plus facile de les suivre que dans l'enseignement suivi auparavant. Le goût de l'étude, jusqu'alors inconnu ou oublié, peut également revenir à la faveur d'un enseignement qui intéresse véritablement le jeune :

« Sincèrement, c'est le lieu qui m'a redonné le goût d'étudier. Vraiment, j'ai des frissons quand j'en parle. Quand je suis arrivé ici, j'étais seul et je me suis concentré sur ce que le prof disait. J'ai eu un déclic et je me suis dit qu'il fallait que j'arrête de déconner et que j'étudie, que j'acquière des compétences. Les profs m'ont redonné goût à l'étude et ça s'est vraiment bien passé. »¹⁰⁴

Au-delà du contenu de l'enseignement, les jeunes insistent beaucoup sur les relations positives qu'ils développent avec les professeurs dans le cadre de l'alternance. Ils estiment que ces derniers sont beaucoup plus accessibles que dans l'enseignement général, notamment en raison du nombre réduit d'élèves par classe. Ils les jugent aussi davantage à l'écoute :

« Le contact avec les profs est différent. Ils sont beaucoup plus proches, on les tutoie. Ils sont impliqués aussi bien dans le travail qu'à l'école. Ce sont des gens qui te poussent énormément. Ils sont là pour toi tout le temps. »¹⁰⁵

Certains néanmoins ont une vision plus critique de l'enseignement dispensé et estiment qu'ils apprennent davantage sur le lieu de travail qu'à l'école. Les jeunes qui ont émis des critiques suivent des formations variées, allant de la coiffure à l'Horeca et fréquentent principalement l'efp. Ils semblent davantage valoriser l'enseignement en relation directe avec l'apprentissage du métier.

C'est d'ailleurs sans conteste le temps passé en entreprise qu'ils préfèrent, comme l'avait déjà souligné la recherche Sonecom pour le compte de la Commission Consultation Formation Emploi Enseignement¹⁰⁶. C'est pour eux l'occasion de s'affirmer en tant que professionnel et adulte.

Une expérience sur lieu de travail jugée enrichissante

Les jeunes sont globalement satisfaits de leur expérience professionnelle tant au niveau de l'acquisition de compétences que de celle de l'ambiance de travail. Certains ont eu des premières expériences plus

¹⁰³ Entretien CEFA Anderlecht n°6, 11 juin 2014, jeune homme de 24 ans à l'emploi.

¹⁰⁴ Entretien CEFA Anderlecht n°6, 11 juin 2014, jeune homme de 24 ans, à l'emploi.

¹⁰⁵ Entretien CEFA Anderlecht n°7, 13 juin 2014, jeune femme de 25 ans à l'emploi.

¹⁰⁶ Op. Cit., p.36.

ou moins réussies mais sont parvenus par la suite à trouver une place dans une entreprise où ils ont effectué la totalité de leur formation. La recherche d'une place en tant qu'apprenti ou stagiaire est vécue comme la première étape vers le monde adulte. Les jeunes ont utilisé des techniques variées, allant du démarchage physique à l'appel téléphonique ou plus rarement, à l'envoi de CV. Ils ont apprécié la formation qu'ils ont suivie dans ce domaine en première année et qui a consisté à apprendre à se présenter, à rédiger une lettre de motivation, un CV.

Pour trouver un stage, certains ont été aidés par l'établissement ou le centre de formation qui leur a fourni quelques adresses d'employeurs potentiels. Dans ce cas de figure, il n'est pas rare que l'employeur leur ait proposé de les embaucher à l'issue de la formation. Les jeunes ont aussi utilisé leurs réseaux de camarades pour trouver un lieu d'insertion, indiquant qu'un ami travaillait dans un lieu qui recherchait un jeune et qu'ils ont pu ainsi grâce à lui, trouver une place.

Comme pour l'enseignement, l'accueil et le regard positif posé sur le jeune sont primordiaux pour l'intégration de ces derniers. Nombreux sont ceux qui ont intégré des petites entreprises où ils ont le sentiment d'avoir été accueillis chaleureusement et immédiatement pris au sérieux.

Certains font référence à une ambiance au travail qu'ils qualifient de familiale :

« C'était une chouette petite équipe au sein d'une entreprise familiale. Il y avait les patrons mari et femme, une secrétaire et moi. Et on avait une équipe d'ouvriers à gérer et ça s'est tout de suite bien passé, je me suis sentie comme à la maison. »¹⁰⁷

Les rapports avec les collègues et les patrons sont également jugés positivement. Ils participent à la construction d'une image positive de soi en tant que professionnel. C'est le cas d'un jeune garçon de 15 ans en formation à l'efp qui fait son apprentissage dans un restaurant renommé de Bruxelles où ses qualités sont appréciées :

« D'habitude les apprentis ne restent pas longtemps parce c'est très dur. On m'a dit que j'étais quelqu'un qui tenait bien parce que le rythme n'est pas facile là-bas. Et le chef a dit que j'irai loin dans la vie. »¹⁰⁸

Certains jeunes relatent néanmoins des débuts difficiles, liés principalement à leurs difficultés de s'adapter aux contraintes des horaires de travail, surtout les plus jeunes :

« Au début, c'était très difficile parce qu'à 15 ans, avoir à travailler du matin au soir, c'était dur. Parfois je n'avais même pas de pause. Donc je ne me sentais pas bien... Il faut mûrir d'un coup : se lever à 6 heures tous les matins pour prendre une douche parce qu'il faut être propre pour les clients, se coiffer parce que c'est quand même notre job, il faut repasser ses vêtements, etc. Et puis on peut travailler toute la journée et revenir parfois à 9 heures du soir à la maison. Parfois, on ne mange même pas tant on est fatigué. »¹⁰⁹

Accompagné de quelques expériences malheureuses

¹⁰⁷ Entretien CEFA Anderlecht n°7, 13 juin 2014, Femme de 25 ans à l'emploi.

¹⁰⁸ Entretien efp n°7, 12 juin 2014, jeune homme de 15 ans en Horeca.

¹⁰⁹ Entretien efp n°10, 11 juin 2014, jeune fille de 18 ans en formation de coiffure.

Plusieurs jeunes relatent de mauvaises expériences d'insertion professionnelle. Selon eux, certains employeurs qui font appel à des apprentis sont principalement animés par la volonté de bénéficier du travail bon marché d'un jeune. C'est particulièrement le cas dans le domaine de la vente ou du commerce où les jeunes se sont plaints de mauvaises conditions de travail et de rémunérations insuffisantes.

Les jeunes ont souvent des opinions tranchées sur les autres formations en alternance, considérant que le système qu'ils ont choisi est souvent moins avantageux que l'autre pensant par exemple qu'à l'épave les jeunes en CEFA ont davantage de congés et sont mieux payés.

D'autres jeunes soulignent les limites de l'alternance en indiquant que certains employeurs profitent du système pour avoir un personnel jeune, bon marché et très flexible :

« En première année, la patronne vous paie 200 euros et elle peut faire ce qu'elle veut alors autant en profiter ! Parce que plus on travaille, plus ça lui rapporte... Il faut avoir la chance de tomber sur des gens corrects parce que les apprentis en 1^e année, on les engage souvent parce que c'est moins cher et qu'il n'y a aucune règle à respecter. »¹¹⁰

Selon les jeunes, c'est ce qui justifie le turn-over fréquent dans certains métiers, comme celui de la coiffure ou de la mécanique. Les jeunes ont rapidement le sentiment qu'ils ne progressent pas dans leur apprentissage mais que les exigences en matière de présence et de tâches à effectuer augmentent :

« J'ai trouvé un patron près de chez moi mais ce n'était pas terrible, je ne suis resté que trois mois. Je ne faisais que laver les voitures et, la mécanique, ils ne m'en donnaient pas beaucoup. J'étais content de partir. Après, j'ai été dans un garage où j'ai été plus coursier qu'autre chose »¹¹¹

2.4. L'entrée sur le marché du travail (couplage avec la BCSS)

a) Les trajectoires des jeunes des CEFA ProEco sur le marché du travail

Les sortants de l'année scolaire 2007-2008

Ces premiers résultats portent sur les jeunes qui ont quitté le CEFA au cours ou à la fin de l'année scolaire 2007-2008.

Les tableaux et graphiques présentent l'évolution de la répartition selon les positions socio-économique (au sens de la BCSS) de la cohorte considérée (on présente séparément les résultats pour les articles 45 et 49) à la fin de 13 trimestres (du 4^e trimestre 2008 (ici abrégé en "084") à la fin du 4^e trimestre 2011 (abrégé en "114")).

¹¹⁰ Entretien efp n°10, 11 juin 2014, jeune fille de 18 ans en formation de coiffure.

¹¹¹ Entretien CEFA Bruxelles n°1, 12 mai 2014, jeune homme de 21 ans en formation de mécanique.

Ces positions permettent de cerner la situation des jeunes sur le marché du travail (salarié, indépendant, demandeur d'emploi) ou par rapport au marché de l'emploi (membres de la population active ou de la population inactive). Les abréviations utilisées dans les tableaux et graphiques sont explicitées dans l'encadré.

Nomenclature de la position socio-économique¹¹² (légende des abréviations et des regroupements effectués par la BCSS dans les données fournies).	
Salarié (n11)	1.1. Occupé dans un ou plusieurs emplois salariés
Indépendant (n12+n13)	1.2. Occupé en tant qu'indépendant 1.3. Occupé en tant qu'aidant auprès d'un employeur ayant le statut d'indépendant
SalariéETIndep (n14)	1.4. Occupé en tant que salarié et comme travailleur indépendant/aidant
DE (n21+n22+n24)	2.1. Demandeur d'emploi après travail à temps plein, avec allocation de chômage 2.2. Demandeur d'emploi après un emploi à temps partiel volontaire, avec allocation de chômage 2.4. Demandeur d'emploi avec allocation d'accompagnement
DEEtudes (n23)	2.3. Demandeur d'emploi après études, avec allocation d'attente ou allocation de transition
AutreInactif (n31+n34+n35)	3.1. Interruption de carrière complète / crédit-temps complet 3.4. Bénéficiaire d'une pension sans emploi 3.5. Prépensionné à temps plein
Dispense (n32)	3.2. Dispense d'inscription comme demandeur d'emploi
RevenuInt (n33)	3.3. Revenu d'intégration / aide financière
AllFam (n36)	3.6. Enfants bénéficiaires d'allocations familiales
IT (n37)	3.7. Incapacité de travail
Handicap (n38)	3.8. Personne avec une allocation aux personnes handicapées
Autre (n4)	4. catégorie résiduelle, qui reprend les personnes qui ne sont pas connues par une des institutions partenaires du réseau de la BCSS, à la fin du trimestre considéré, et qui ne relèvent donc d'aucune des catégories précédentes. Notons que ces personnes ne sont pas nécessairement sans emploi, puisqu'elles peuvent travailler pour un employeur qui n'est pas assujéti à la sécurité sociale belge

Article 45.

La BCSS a retrouvé le numéro de RN de 309 jeunes inscrits en article 45 qui ont quitté un des quatre CEFA ProEco au cours ou à la fin de l'année scolaire 2007-2008. Le *Tableau 83* (en annexe 5) et la *Figure 27* (qui présente la même information graphiquement) montrent que le pourcentage de travailleurs salariés par un employeur assujéti à la sécurité sociale belge double entre le début et la fin de la période considérée, mais aussi que le pourcentage de demandeurs d'emploi avoisine les 20% à partir du début de l'année 2010, la majorité de ces derniers étant inscrits sur base des études.

A la fin de chaque trimestre, on trouve plus d'un jeune sur dix touchant le revenu d'intégration. La *Figure 28. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre selon le genre* (article 45; 2007-2008) montre que l'insertion dans l'emploi est meilleure chez les hommes, alors

¹¹² NB: pour plus de détails sur la nomenclature, voir le site web de la BCSS.

que la fréquence du revenu d'intégration est plus élevée chez les femmes. La fréquence des statuts d'emploi est un peu plus élevée chez les jeunes âgés de 18 à 20 ans que chez leurs cadets.

Figure 27. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre (article 45 ; 2007-2008)

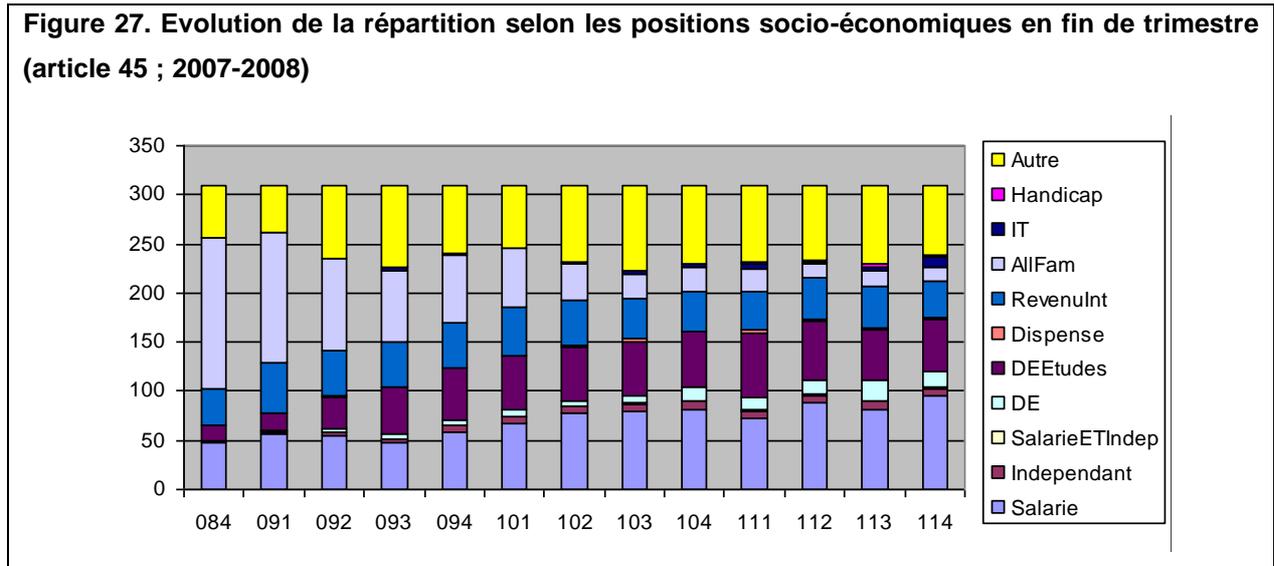
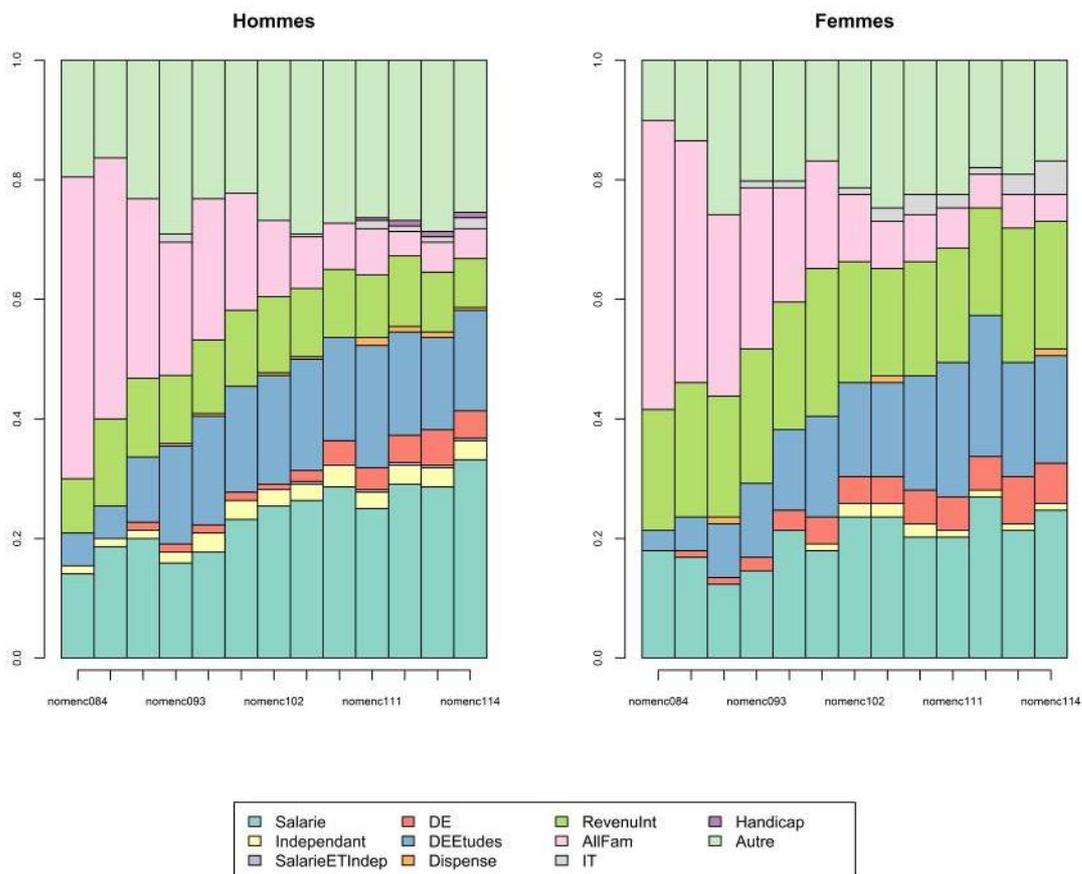


Figure 28. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre selon le genre (article 45; 2007-2008)



Article 49.

La BCSS a retrouvé le numéro de RN de 237 jeunes inscrits en article 49 qui ont quitté un des quatre CEFA ProEco au cours ou à la fin de l'année scolaire 2007-2008. Le *Tableau 84* (en annexe 5) et la Figure 29 (qui présente la même information graphiquement) montrent que le pourcentage de travailleurs salariés par un employeur assujéti à la sécurité sociale belge atteint les 30% dès la fin de l'année 2008 et les 40% au cours de l'année 2011. Le pourcentage de demandeurs d'emploi dépasse néanmoins les 20% dès le milieu de l'année 2009, la majorité de ces derniers étant inscrits sur base des études. A la fin de chaque trimestre, on trouve entre 6 et 9% de jeunes touchant le revenu d'intégration. La Figure 30 montre que les hommes sont plus fréquemment en emploi au début de la période, mais que l'emploi des femmes atteint un niveau similaire à celui des hommes en fin de période. Les élèves âgés de 18 ans et plus se trouvent plus rapidement et plus souvent en emploi que les plus jeunes (Figure 30).

Figure 29. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre (article 49; 2007-2008)

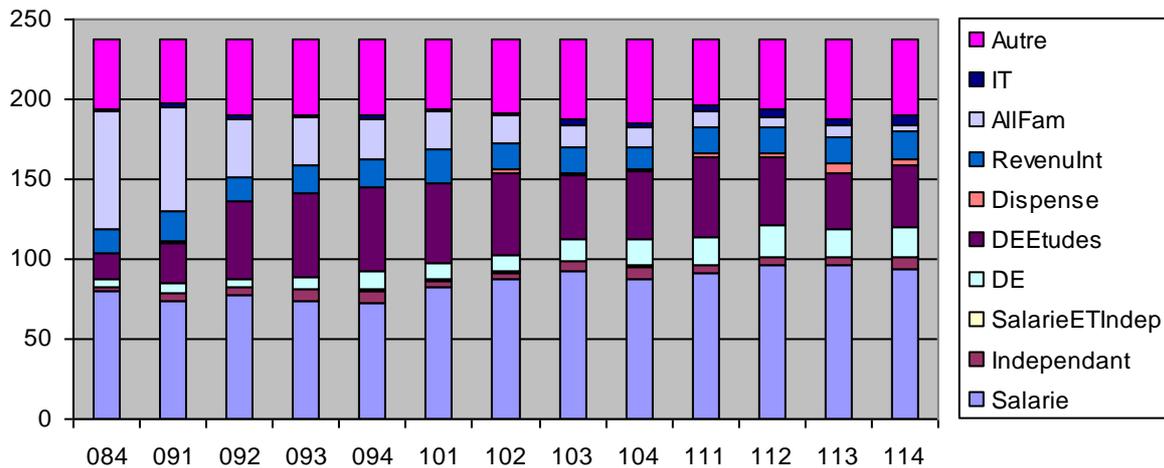


Figure 30. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre selon le genre (article 49; 2007 - 2008)

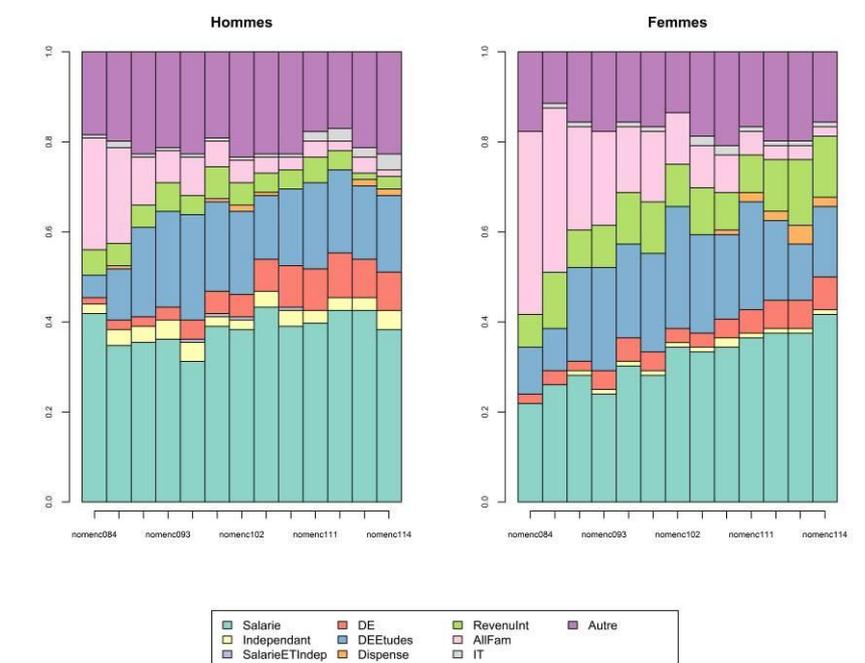
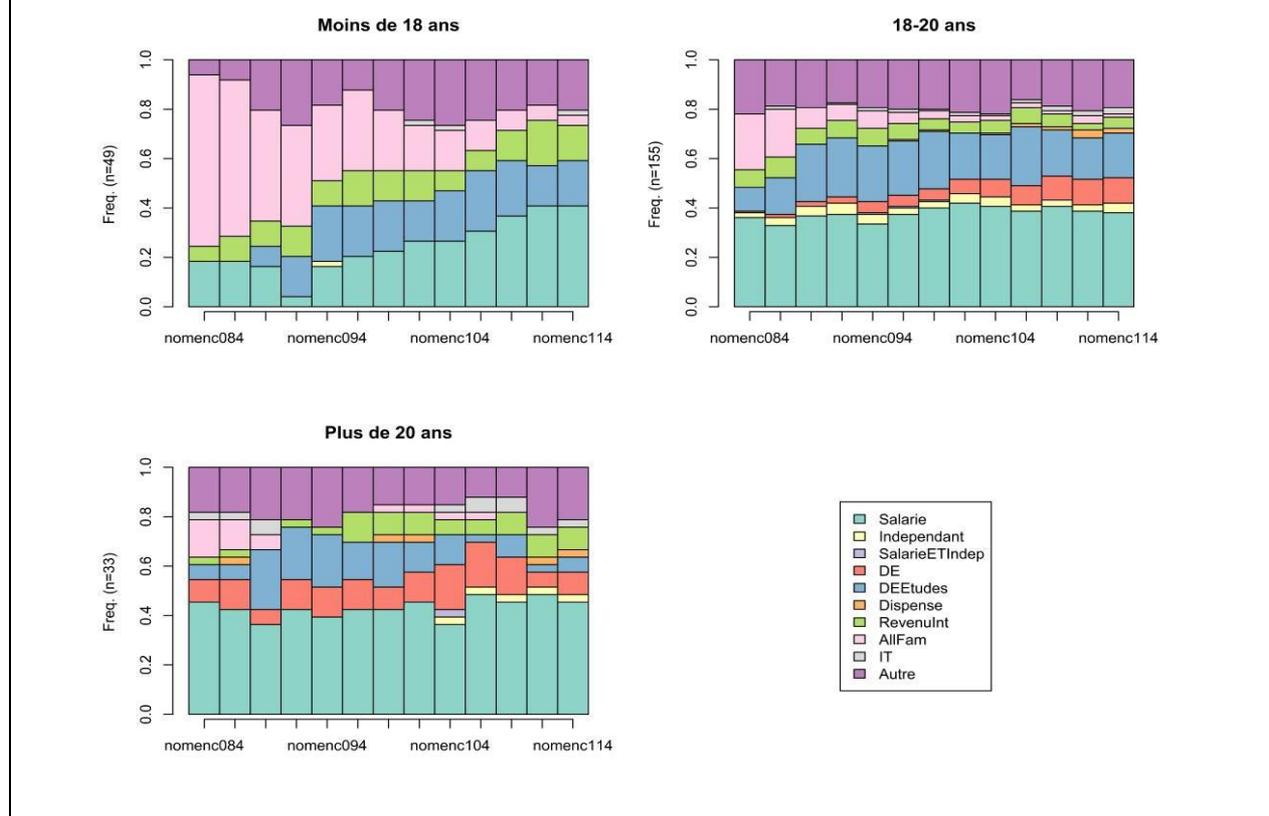


Figure 31. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre selon les classes d'âge (article 49;2007-2008)



Les trajectoires post-formation de 5 cohortes

Afin de tirer parti du fait que nous disposons de données qui portent sur d'autres cohortes que celle qui vient d'être présentée, nous abordons l'étude des trajectoires en considérant simultanément les 13 trimestres qui suivent la sortie du CEFA pour les jeunes qui l'ont quitté de l'année scolaire 2003-2004 à l'année scolaire 2007-2008.

Dans la mesure où la situation à un même moment de la trajectoire post-formation (par exemple un an après la sortie) correspond à une année différente pour chacune des cinq cohortes considérées, les dates utilisées dans la section précédente sont ici remplacées par une suite de trimestres numérotés, ce qui permet de connaître la situation des jeunes n trimestres après leur sortie du CEFA, quelle que soit l'année scolaire de leur sortie. Ceci nous permet à la fois d'avoir une vue d'ensemble et de travailler sur un effectif plus important (1122 jeunes inscrits en article 45 et 782 jeunes inscrits en article 49).

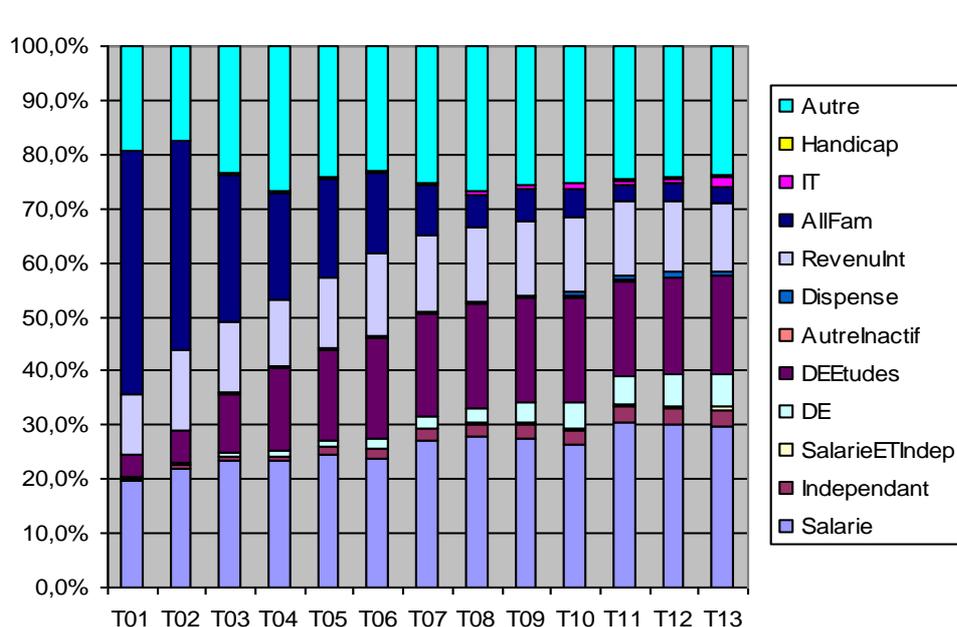
Après avoir décrit l'évolution de la répartition des deux ensembles de cohortes (article 45 et article 49) selon les positions socio-économiques, nous utilisons une comparaison systématique des séquences

de positions occupées par les jeunes à la fin de chaque trimestre pour constituer des groupes de trajectoires, dont nous présentons ensuite les caractéristiques.¹¹³

Article 45

Le *Tableau 85* (en annexe 5) et Figure 32 montrent que les jeunes appartenant aux cinq cohortes ici rassemblées ont, du point de vue de l'évolution de leur répartition selon les positions socio-économiques, des caractéristiques proches de celles de la seule cohorte 2007-2008: on passe d'environ 20% de personnes en emploi peu après la sortie à plus de 30% 3 ans plus tard. La proportion de demandeurs d'emploi reste néanmoins élevée en fin de période, la proportion de jeunes bénéficiant du revenu d'intégration gravitant entre 12 et 15% tout au long des 13 trimestres. Les différences entre les femmes et les hommes et entre les classes d'âges restent également similaires à celles qui ont été évoquées pour la cohorte 2007-2008.

Figure 32. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre (article 45 ; cohortes 2004-2008)

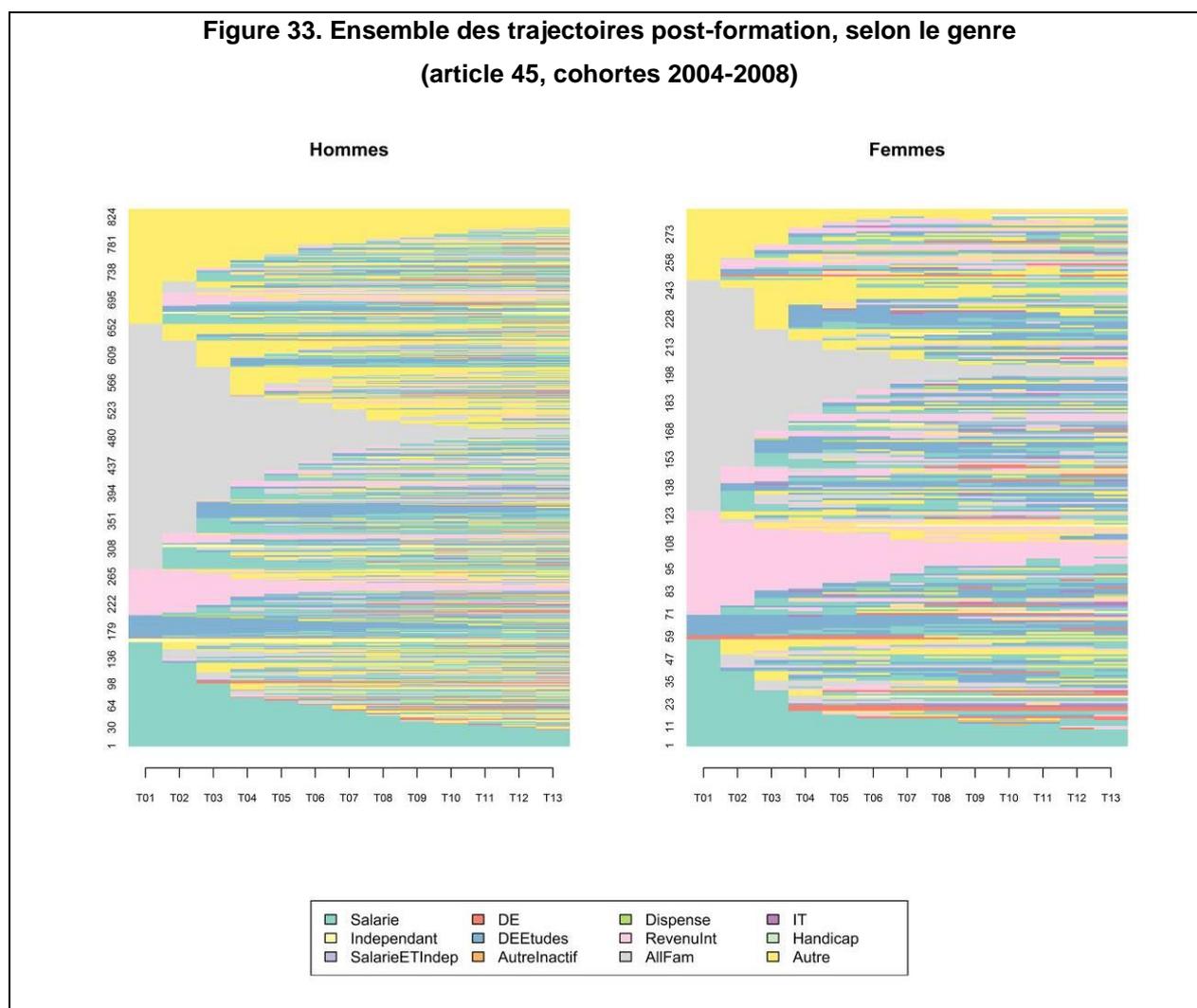


Derrière cette évolution d'ensemble se trouve une grande diversité de trajectoires, comme le montre la Figure 33, qui en donne une vue d'ensemble, selon le sexe; les trajectoires y sont ordonnées en

¹¹³ Le traitement des données de trajectoires a été effectué avec le package TraMineR (Gabadinho, A., Ritschard, G., Müller, N.S. & Studer, M. (2011), Analyzing and visualizing state sequences in R with TraMineR, *Journal of Statistical Software*. vol. 40 (4), pp. 1-37 (<http://mephisto.unige.ch/traminer/>)). La matrice des distances entre séquences a été élaborée sur base d'un alignement de séquences de type "optimal matching" (les transitions réelles servant à définir les coûts de substitution). Cette matrice a ensuite fait l'objet d'une classification hiérarchique ascendante (fondée sur le critère de Ward et réalisée à l'aide du package Cluster (Maechler, M., Rousseeuw, P., Struyf, A., Hubert, M., Hornik, K. (2014), cluster: Cluster Analysis Basics and Extensions. R package version 1.15.3.)). Les dix classes obtenues ont été ensuite regroupées en trois, à partir d'un examen des trajectoires individuelles.

fonction du statut par lequel elles commencent. On y voit que les trajectoires continues (une même position occupée à chaque fin de trimestre) restent rares, même si celles qui se caractérisent par de l'emploi à chaque moment sont parmi les plus fréquentes, chez les hommes comme chez les femmes. Afin de pouvoir distinguer de grands types de trajectoires post-formation et de pouvoir associer ces grands types à d'autres caractéristiques des jeunes, nous avons réparti les trajectoires en groupes, définis à partir d'une comparaison systématique des séquences de positions occupées par les jeunes au fil des trimestres.

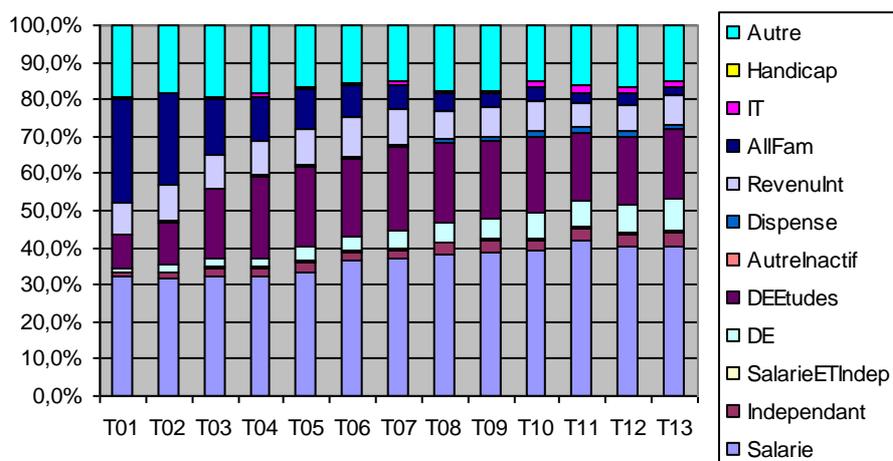
**Figure 33. Ensemble des trajectoires post-formation, selon le genre
(article 45, cohortes 2004-2008)**



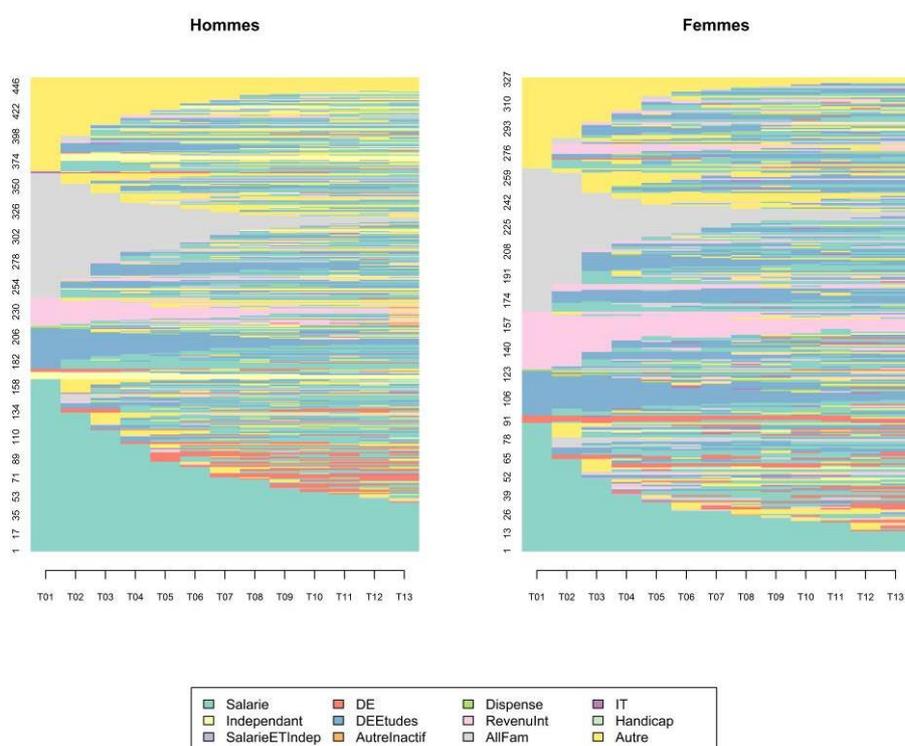
Article 49

Tout comme pour les jeunes inscrits en article 45, le Tableau 86 (en annexe 5) et Figure 34 montrent que les jeunes appartenant aux cinq cohortes ici rassemblées ont, du point de vue de l'évolution de leur répartition selon les positions socio-économiques, des caractéristiques proches de celles de la cohorte 2007-2008: entre environ 30 et 45% des jeunes sont en emploi à la fin de chaque trimestre, mais le pourcentage de demandeurs d'emploi reste élevé en fin de période. Les différences entre les femmes et les hommes et entre les classes d'âges restent ici aussi similaires à celles qui ont été évoquées pour la cohorte 2007-2008. Comme pour les sortants inscrits en article 45, la diversité des trajectoires est grande, ainsi que le montre la Figure 35.

Figure 34. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre (article 49, cohortes 2004-2008)



**Figure 35. Ensemble des trajectoires post-formation, selon le genre
(article 49, cohortes 2004-2008)**



Typologie des parcours de formation

Pour chacun des deux ensembles de cohortes (article 45 et article 49), la comparaison systématique de chacune des trajectoires suivies par les jeunes a permis de constituer trois grands groupes ("Types") de trajectoires individuelles, qui se caractérisent par:

- Type 1: un contact rapide et continu (ou quasiment continu) avec l'emploi (salarie et/ou indépendant);
- Type 2: un contact irrégulier avec l'emploi, avec des moments fréquents d'inactivité ou de chômage;
- Type 3: pas (ou très peu) de contact avec le marché du travail. Ces trajectoires sont des trajectoires au sein desquelles dominent des situations d'inactivité.

Les trajectoires des jeunes sortants des CEFA se répartissent de manière assez différente entre les trois types. En article 45, le type 1 concerne 14,6% des sortants, le Type 2, 46,6% et le Type 3 38,8% d'entre eux. En article 49, le Type 1 rassemble 31,3% des jeunes, le Type 2, 46,7% et le Type 3, 22,0%. Les trajectoires de Type 2 se présentent avec des fréquences proches dans les deux groupes, mais il en va autrement pour les deux autres types. Le contact rapide et continu avec l'emploi (Type 1) est plus de deux fois plus fréquents en article 49 qu'en article 45, alors que les trajectoires qui se caractérisent

par de rares contacts avec le marché de l'emploi (Type 3) sont nettement plus fréquentes pour les jeunes inscrits en article 45.

Nous allons à présent, en nous appuyant sur les variables relatives au séjour au CEFA transmises à la BCSS, présenter les attributs des jeunes qui favorisent ou défavorisent leur appartenance à l'un ou l'autre des trois types de trajectoires. A cet égard, on notera:

- que l'année de sortie ne semble pas avoir d'influence sur la répartition des membres d'une cohorte entre les types de trajectoires. Cela laisse penser que les conditions des premières années des trajectoires post-formation ont été relativement similaires pour les jeunes sortis au cours des cinq années considérées dans chaque ensemble de cohortes;
- que la présence d'une rupture de stage en cours ou en fin de séquence de stages ne semble pas statistiquement influencer la trajectoire post-formation. Cela laisse penser qu'une rupture de stage ne traduit pas nécessairement un échec (mais l'obtention d'un emploi, par exemple);
- que les éléments qui sont plus fréquemment associés à un type de trajectoire concernent surtout les Types 1 et 3.
- que les caractéristiques individuelles des jeunes (telles qu'elles nous sont connues au travers des variables issues de ProEco transmises à la BCSS) qui différencient les types de trajectoires sont nettement moins nombreux pour les jeunes inscrits en article 45 qu'en article 49.

Article 45

Comme cela vient d'être dit, peu nombreuses sont les caractéristiques des individus qui sont associées aux différents types de trajectoires: il n'y a pas de différence statistique entre la situation des femmes et celles des hommes, ni entre les orientations choisies. Le fait d'avoir décroché un CQS favorise légèrement l'appartenance au Type 1. L'âge et la durée de séjour au CEFA ont en revanche plus de poids. Les trajectoires de Type 1 comptent plus de jeunes âgés de plus de 18 ans et de jeunes qui sont restés au CEFA plus d'un an. Ne pas posséder ces caractéristiques (être âgé de moins de 18 ans et être resté un an au plus au CEFA) est davantage associé aux trajectoires de Type 3. La durée de séjour et l'âge étant des variables corrélées, un examen plus fin révèle la prépondérance d'un effet d'âge: à nombre égal d'années de séjour au CEFA, les jeunes de 18 ans et plus se retrouvent plus souvent en Type 1 que leurs cadets.

Comme peu de nos variables permettent de rendre compte du type de trajectoire post-formation accompli, il est vraisemblable que d'autres caractéristiques des jeunes, non mesurées ici, influencent la qualité de l'insertion sur le marché du travail.

Article 49

Dans le cas des jeunes inscrits en article 49, les critères de différenciation des trajectoires apparaissent plus nettement que dans le groupe précédent, les différences apparaissant principalement entre le Type 1 et le Type 3. Au sein des trajectoires de Type 1, on rencontre significativement plus d'hommes que de femmes, de 18 ans et plus, de séjours de plus d'un an au CEFA, de jeunes qui ont décroché un diplôme au CEFA (CE6, CQ6), qui ne l'ont pas quitté prématurément, et qui ont choisi une orientation "construction" ou "industrie". Les trajectoires de Type 3 sont plus fréquemment parcourues par des moins de 18 ans, qui ont souvent fait un séjour d'un an au plus au CEFA, y ont moins souvent obtenu un diplôme et ont plus souvent opté pour une orientation "Services aux personnes". Les jeunes qui ont choisi une autre orientation que celles qui marquent les Type 1 et 3 se retrouvent plus souvent confrontés à un contact irrégulier ou plus tardif avec l'emploi (Type 2).

b) Entrée des jeunes efp sur le marché du travail

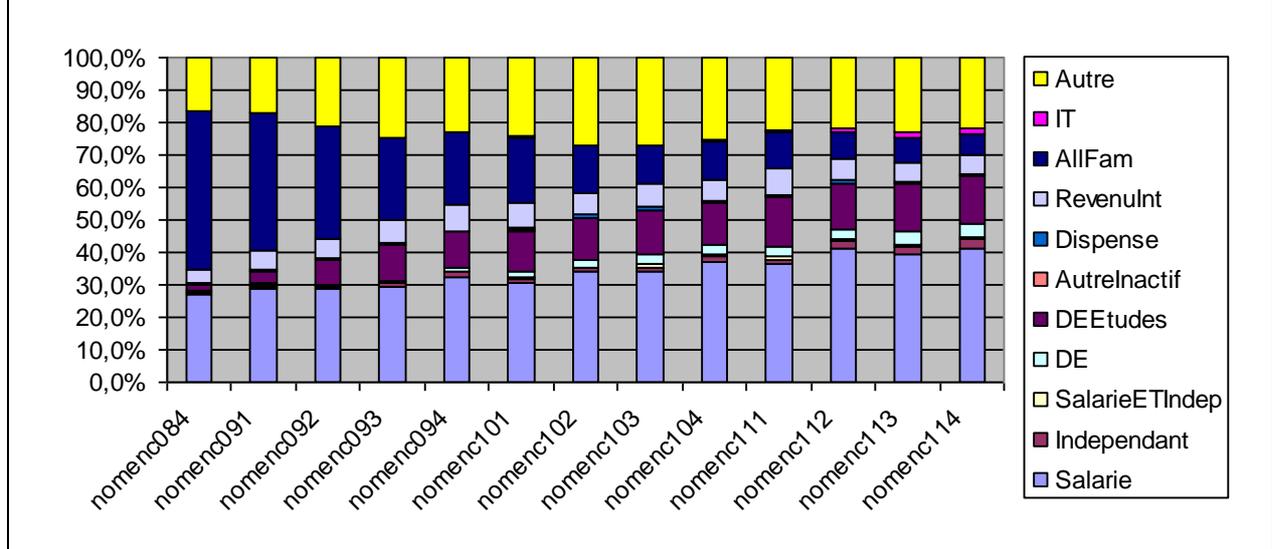
La présentation des caractéristiques des trajectoires post-formation des jeunes sortis de l'efp suit la même logique que celle qui a été adoptée pour les CEFA: on exposera d'abord les résultats pour la cohorte des jeunes sortis en 2008, suivis jusqu'à la fin de l'année 2011, et on traitera ensuite des trajectoires des cinq cohortes constituées par les jeunes sortis entre 2004 et 2008, suivis pendant 13 trimestres. Ces trajectoires seront finalement réparties dans les trois grandes catégories, déjà décrites ci-dessus. La définition des statuts occupés par les jeunes en fin de trimestre est la même que celle qui est présentée dans l'encadré sur les positions socio-économiques de la page 143.

Les apprentis

Les sortants de l'année 2008

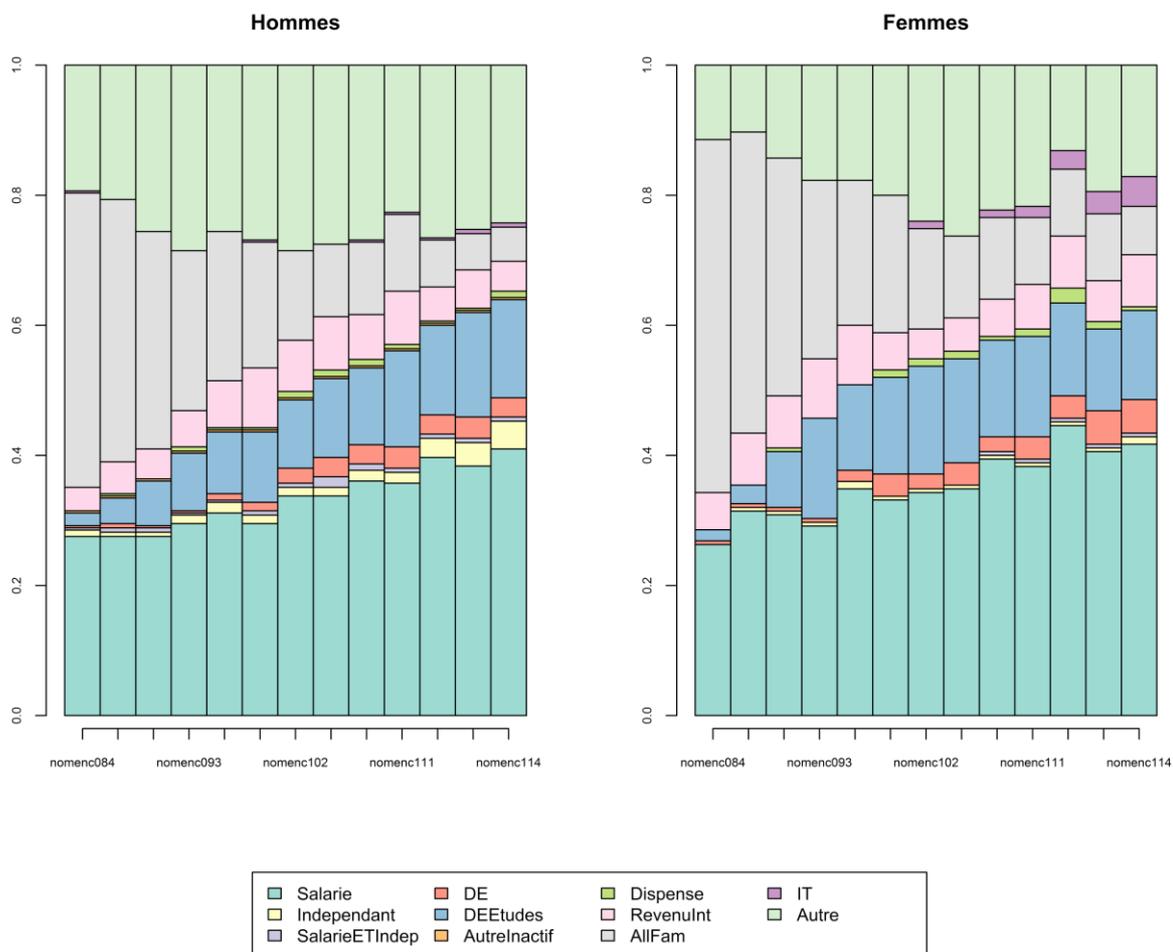
La BCSS a retrouvé le numéro de RN de 480 jeunes apprentis qui ont quitté la base de données de l'efp au cours ou à la fin de l'année 2008. Le Tableau 87 (en annexe 5) et la Figure 36 (qui présente la même information graphiquement) montrent que le pourcentage de travailleurs salariés par un employeur assujéti à la sécurité sociale belge ou enregistrés comme travailleurs indépendants passe d'un peu moins de 28% à 45% entre le début et la fin de la période considérée, mais aussi que le pourcentage de demandeurs d'emploi reste de l'ordre de 18% à la fin de l'année 2011, la plupart restant inscrits sur base des études.

Figure 36. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre (Apprentis, cohorte 2008)



A la fin de chaque trimestre, on trouve plus d'un jeune sur vingt touchant le revenu d'intégration. La Figure 37 montre que si, dans l'ensemble, l'insertion dans l'emploi est à peu près identique chez les femmes et les hommes, la situation de ces derniers devient un peu meilleure en fin de période, en raison de l'augmentation de la fréquence du statut d'indépendant. La fréquence des statuts d'emploi est similaire dans les deux classes d'âges retenues (15-17 et 18-24 ans).

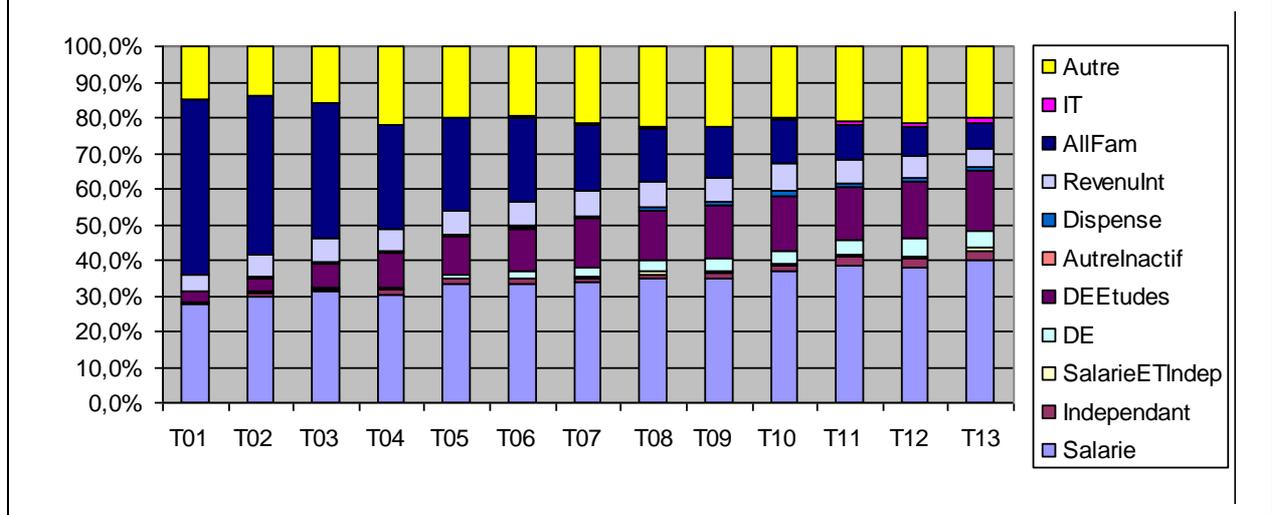
Figure 37. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre selon le genre (Apprentis, cohorte 2008)



Les trajectoires post-formation de 5 cohortes

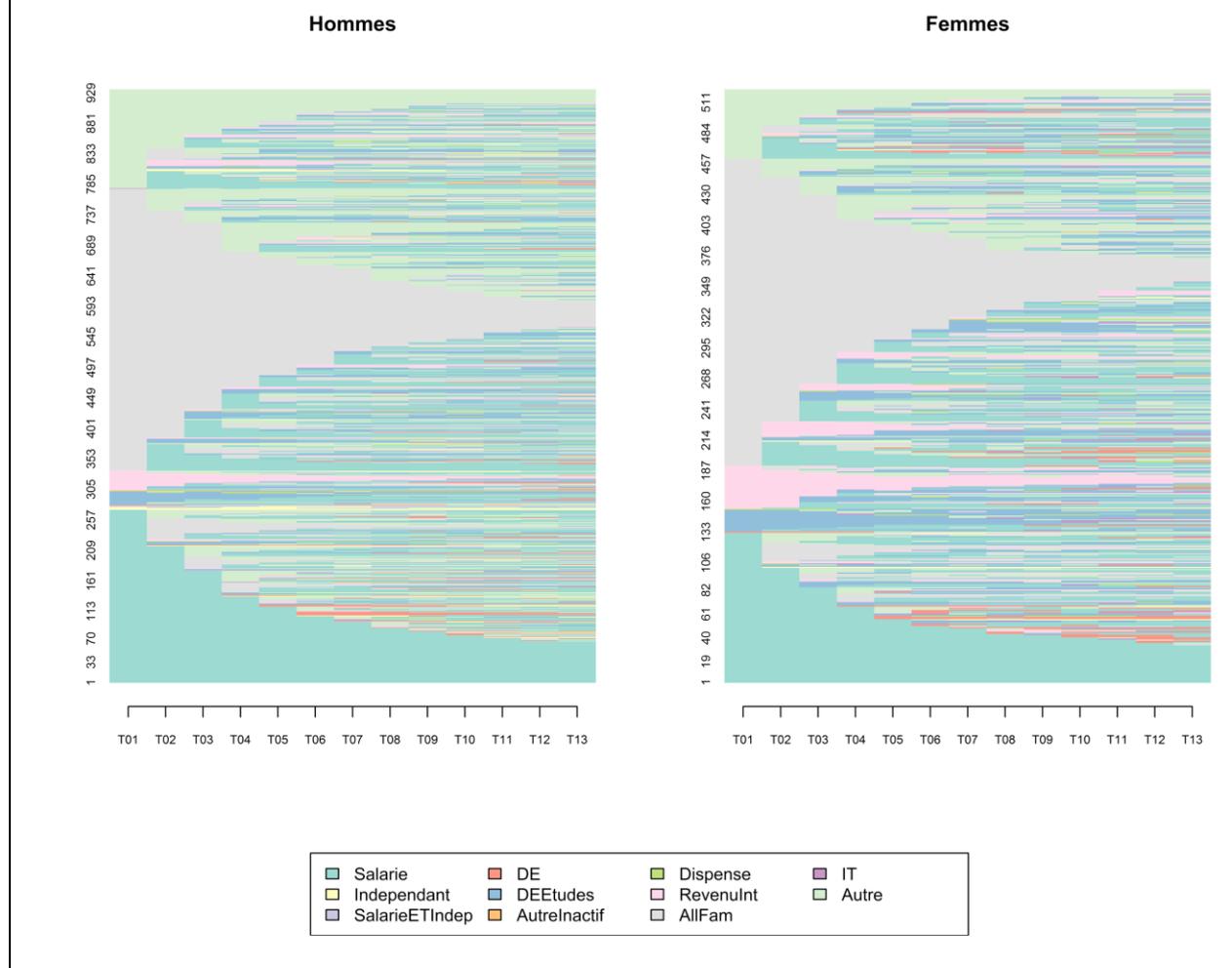
La BCSS a retrouvé la trace de 1456 apprentis (dont 522 femmes (35,9%)) sortis de la base de données de l'efp entre 2004 et 2008. Le Tableau 88 (en annexe 5) et la Figure 38 montrent que les jeunes appartenant aux cinq cohortes ici rassemblées ont, du point de vue de l'évolution de leur répartition selon les positions socioéconomiques, des caractéristiques proches de celles de la seule cohorte 2008: on passe d'environ 28% de personnes en emploi peu après la sortie à plus de 43% 3 ans plus tard. La proportion de demandeurs d'emploi reste néanmoins de l'ordre de 20% en fin de période, la proportion de jeunes bénéficiant du revenu d'intégration gravitant entre 4 et 7% tout au long des 13 trimestres. La comparaison entre les femmes et les hommes et entre les classes d'âges donne également des résultats similaires à ceux qui ont été évoqués pour la cohorte 2008.

Figure 38. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre (Apprentis, cohortes 2004-2008)



Derrière cette évolution de la répartition des membres des cinq cohortes selon les catégories de statut se trouve une grande diversité de trajectoires, comme le montre la Figure 39, qui en donne une vue d'ensemble, selon le sexe; les trajectoires y sont ordonnées en fonction du statut par lequel elles commencent. On y voit que les trajectoires continues (une même position occupée à chaque fin de trimestre) restent rares, même si celles qui se caractérisent par de l'emploi à chaque moment sont parmi les plus fréquentes, chez les hommes comme chez les femmes.

**Figure 39. Ensemble des trajectoires post-formation selon le genre
(Apprentis, cohortes 2004-2008)**



Afin de pouvoir distinguer de grands types de trajectoires post-formation et de pouvoir associer ces grands types à d'autres caractéristiques des jeunes, nous avons, comme ci-dessus pour les sortants des CEFA, réparti les trajectoires en trois groupes, définis à partir d'une comparaison systématique des séquences de positions occupées par les jeunes au fil des trimestres.

Les trajectoires de Type 1 type (contact rapide et continu (ou quasiment continu) avec l'emploi (salarier et/ou indépendant)) concernent 34% des apprentis; les trajectoires de Type 2 (contact irrégulier avec l'emploi, avec des moments fréquents d'inactivité ou de chômage), 26% d'entre eux, et les trajectoires de Type 3 (pas (ou très peu) de contact avec le marché du travail) 40%.

En nous appuyant sur les variables transmises à la BCSS, examinons les attributs des jeunes qui favorisent ou défavorisent leur appartenance à l'un ou l'autre des trois types de trajectoires.

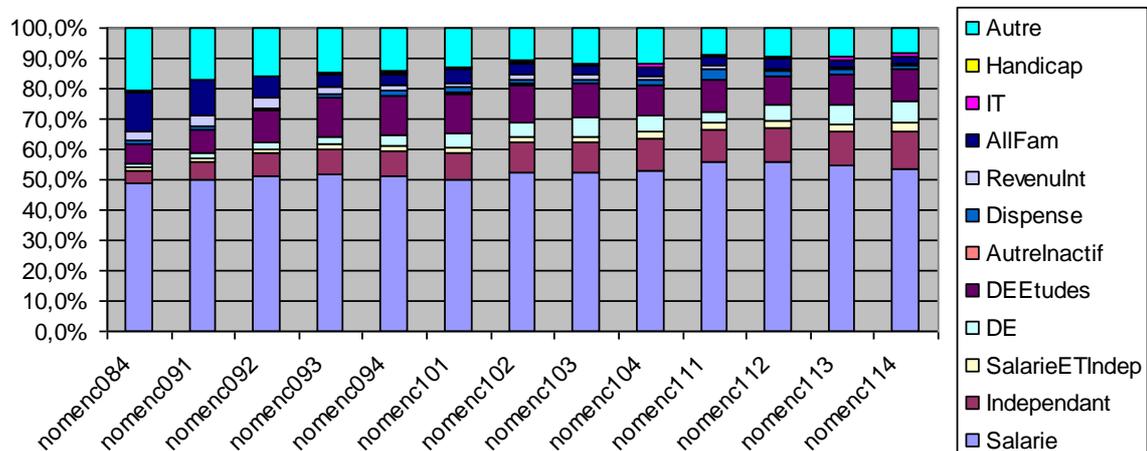
Les Types 1 et 3 s'opposent nettement du point de vue de deux caractéristiques des parcours des jeunes: la durée du contrat et la réussite (au sens où on en parle page 97 et suivantes). Plus la durée du ou des contrats d'apprentissage est longue, plus grande est la probabilité de faire une trajectoire post-formation de Type 1 et moins grande celle de faire une trajectoire de Type 3. De même, la réussite favorise l'insertion rapide et continue dans l'emploi (Type 1), alors que l'échec fait augmenter la probabilité d'accomplir une trajectoire qui se caractérise par des contacts faibles ou inexistant avec le marché du travail (Type 3). Les trajectoires de Type 2 concernent significativement plus les femmes que les hommes, mais cette différence ne se retrouve pas dans les autres catégories de trajectoires. L'insertion irrégulière touche aussi davantage les 18-24 ans que les 15-17 ans, qui se trouvent en revanche plus souvent dans le Type 3.

Chefs d'entreprise

Les sortants de l'année 2008

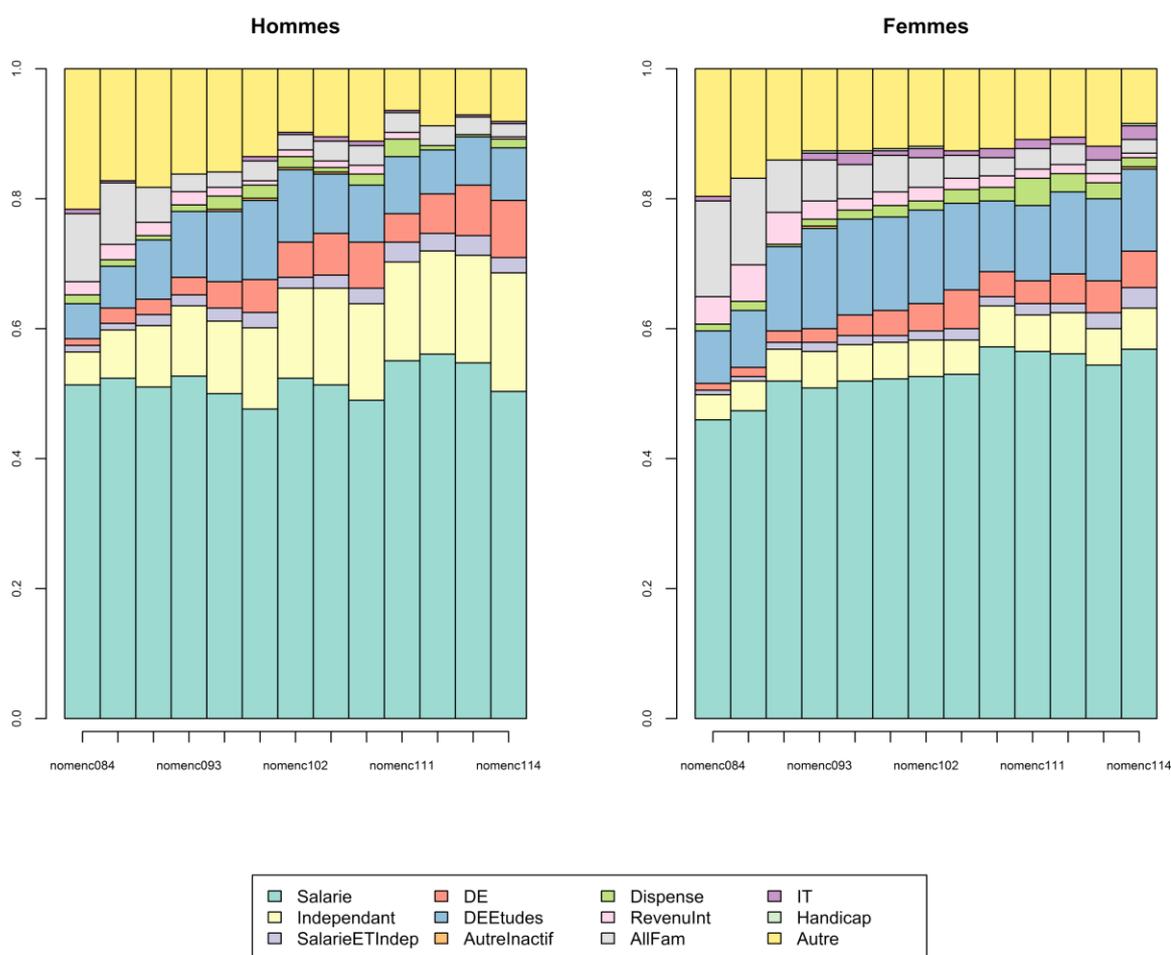
La BCSS a retrouvé le numéro de RN de 581 jeunes inscrits en formation "chef d'entreprise" qui ont quitté la base de données de l'efp au cours ou à la fin de l'année 2008. Le Tableau 89 (en annexe 5) et la Figure 40 (qui présente la même information graphiquement) montrent que le pourcentage de travailleurs salariés par un employeur assujéti à la sécurité sociale belge ou enregistrés comme travailleurs indépendants est élevé: il passe de 28% peu après la sortie de l'efp et atteint près de 69% à la fin de la période considérée. Le pourcentage de demandeurs d'emploi est de l'ordre de 17% à la fin de l'année 2011, un peu plus de la moitié restant inscrits sur base des études.

Figure 40. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre (Chefs d'entreprise, cohorte 2008)



La Figure 41 montre que l'insertion dans l'emploi est un peu meilleure chez les hommes, la différence étant due au fait qu'ils sont plus souvent indépendants que les femmes.

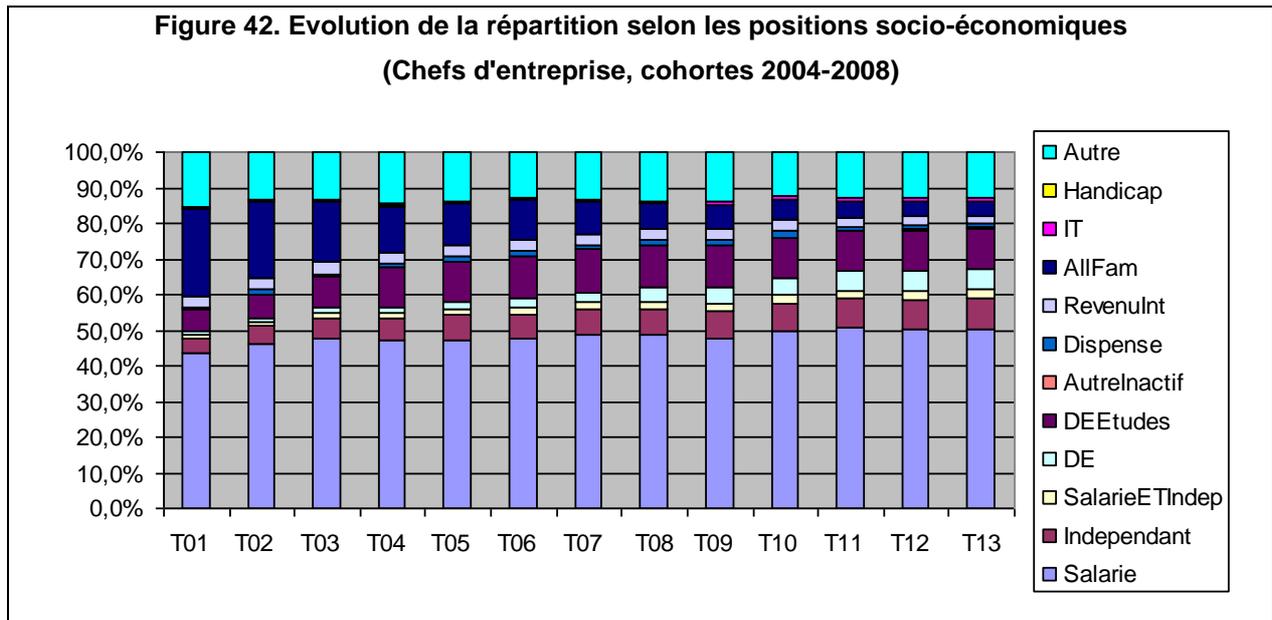
Figure 41. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre, selon le genre (Chefs d'entreprise, cohorte 2008)



Les trajectoires post-formation de 5 cohortes

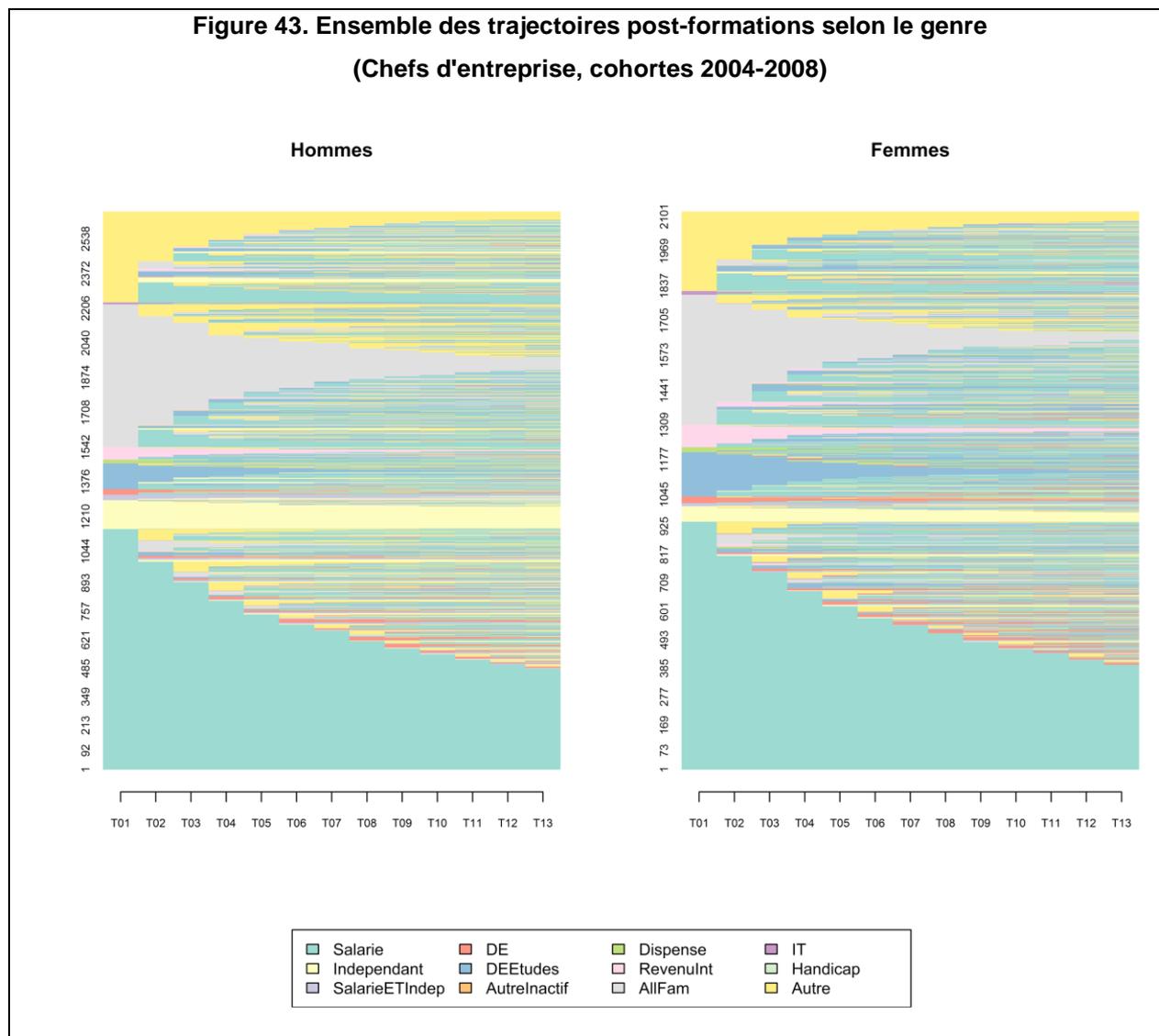
La BCSS a retrouvé la trace de 4787 (dont 2119 femmes (44,3%)) jeunes inscrits en formation "chef d'entreprise" issus des bases de données de l'efp entre 2004 et 2008. Le Tableau 90 (en annexe 5) et la Figure 42 montrent que les jeunes appartenant aux cinq cohortes ici rassemblées ont, du point de vue de l'évolution de leur répartition selon les positions socioéconomiques, des caractéristiques globalement proches de celles de la seule cohorte 2008: on passe d'environ 49% de personnes en emploi peu après la sortie à plus de 60% 3 ans plus tard. La proportion de demandeurs d'emploi est de

l'ordre de 17% en fin de période. La comparaison entre les femmes et les hommes donne également des résultats similaires à ceux qui ont été évoqués pour la cohorte 2008. La fréquence des statuts d'emploi est un peu plus élevée chez les jeunes âgés de 18 à 24 ans que chez leurs cadets.



Nous avons ici aussi affaire à une grande diversité de trajectoires, comme le montre la Figure 43, qui en donne une vue d'ensemble, selon le sexe; les trajectoires y sont ordonnées en fonction du statut par lequel elles commencent. On y voit que les trajectoires continues (une même position occupée à chaque fin de trimestre) ne sont pas majoritaires, mais que celles qui se caractérisent par de l'emploi salarié ou indépendant à chaque moment sont fréquentes, chez les hommes comme chez les femmes.

**Figure 43. Ensemble des trajectoires post-formations selon le genre
(Chefs d'entreprise, cohortes 2004-2008)**



Comme pour les groupes étudiés précédemment, afin de pouvoir distinguer de grands types de trajectoires post-formation et de pouvoir associer ces grands types à d'autres caractéristiques des jeunes, nous avons réparti les trajectoires en trois groupes, définis à partir d'une comparaison systématique des séquences de positions occupées par les jeunes au fil des trimestres.

Les trajectoires de type 1 (contact rapide et continu (ou quasiment continu) avec l'emploi (salarie et/ou indépendant) concernent plus de la moitié (51%) des jeunes issus des formations "chef d'entreprise"; les trajectoires de Type 2 (contact irrégulier avec l'emploi, avec des moments fréquents d'inactivité ou de chômage), 28% d'entre eux, et les trajectoires de type 3 (pas (ou très peu) de contact avec le marché du travail) 21%.

A partir des variables transmises à la BCSS, examinons les attributs des jeunes qui favorisent ou défavorisent significativement leur appartenance à l'un ou l'autre des trois types de trajectoires.

Comme chez les apprentis, les types 1 et 3 s'opposent nettement du point de vue de deux caractéristiques des parcours des jeunes: la durée du contrat et la réussite de la formation. Plus la durée du ou des contrats d'apprentissage est longue, plus grande est la probabilité de faire une trajectoire post-formation de type 1 et moins grande celle de faire une trajectoire de type 3. De la même manière, la réussite de la formation favorise l'insertion rapide et continue dans l'emploi (type 1), alors que l'échec fait augmenter la probabilité d'accomplir une trajectoire qui se caractérise par des contacts faibles ou inexistant avec le marché du travail (type 3). Les trajectoires de type 2 concernent significativement plus les femmes que les hommes, alors que cette différence ne se retrouve pas dans les autres catégories de trajectoires. Les jeunes qui connaissent une insertion irrégulière (type 2) se caractérisent aussi par des durées de contrat plus courtes que celles des jeunes du type 1; leurs trajectoires sont également davantage marquées par l'échec à la formation.

c) Partie qualitative sur les trajectoires post-formation

Un accès à l'emploi aisé

Tous les jeunes interrogés qui ont terminé leur formation en alternance ont trouvé un emploi à l'issue même de cette dernière. A nouveau, l'on peut s'interroger sur le biais de l'échantillon, les coordonnateurs ayant sans doute transmis les coordonnées d'élèves ayant effectué les plus belles trajectoires. Cependant, une enquête menée en 2007 en Région wallonne a montré qu'une grande majorité des jeunes qui terminent leur formation trouvent un emploi rapidement¹¹⁴. Il semble qu'il en est de même en Région bruxelloise pour peu que l'orientation et la formation en entreprise aient été toutes deux bien choisies.

Pour certains jeunes, il y a eu passage direct du contrat signé dans le cadre de la formation au contrat à durée indéterminée. C'est le cas pour trois jeunes femmes qui avaient suivi une formation en travaux de bureau dans des CEFA différents et effectué leur formation dans des maisons communales, lesquelles avaient été recommandées aux élèves par les CEFA. Il n'y a eu donc aucune rupture entre l'obtention de la certification ou du diplôme et la mise à l'emploi. Le rôle du CEFA semble donc avoir été déterminant en la matière.

Pour un jeune ayant suivi une formation en carrosserie, l'apprentissage a été effectué dans une petite entreprise et il n'a pu être embauché à la fin de ce dernier:

¹¹⁴ Voir Etude d'insertion et de suivi longitudinal des apprenants issus des dispositifs de formation et d'enseignement en alternance en Région wallonne, IFAPME, CEFA, 2007.

*« Là où j'ai fait mon stage, ça s'est très bien passé. J'ai fait mes trois ans d'apprentissage là et je ne me suis pas fait engager parce que c'est un petit indépendant et il n'a pas trop les moyens pour recruter un mécano ».*¹¹⁵

Après l'envoi d'une trentaine de CV et de quelques entretiens à Bruxelles et en Région wallonne, il a trouvé un emploi dans un garage à l'issue d'un mois de recherche. Il est toujours employé dans le même lieu quatre ans plus tard.

Les jeunes interrogés ont donc vécu très positivement le passage de l'alternance à l'emploi. Ils jugent globalement qu'il a été facile de trouver un emploi et que le travail trouvé est en relation directe avec leur formation. Ils estiment par ailleurs que le système de l'alternance les a bien préparés au monde du travail. Certains ont même le sentiment d'être devenus professionnels durant leur apprentissage. Le moment clé est celui où l'employeur leur confie des responsabilités. Ils se sentent alors en pleine possession de leurs compétences:

*« Ça a commencé quand mon second patron m'a donné des responsabilités : 'voilà les clefs de la maison intel, tu sais ce que tu as à faire'. Là, j'ai commencé à me sentir travailleur. Je me suis senti vraiment responsable et vraiment travailleur. Les gens me demandaient si j'étais électricien et je pouvais leur répondre fièrement « oui ».*¹¹⁶

Certains d'entre eux actuellement en 6^{ème} année ont déjà une promesse d'embauche ou espèrent en négocier une. Ceux qui travaillent dans une petite structure ont peu d'espoir d'être embauchés, même si l'employeur est très satisfait de leur travail car il leur a déjà signifié qu'il n'avait pas les capacités économiques d'embaucher un nouvel employé.

Une formation initiale souvent complétée sur le lieu de travail

Les compléments de formation à l'issue de l'alternance concernent principalement voire uniquement la formation en gestion d'entreprise. Ceux qui sont encore aux études souhaitent pratiquement tous parachever leur formation initiale par cette formation, avec le projet d'ouvrir à terme leur propre entreprise. Il n'existe pas de discriminations entre les filles et les garçons dans ce domaine.

Certains parviennent à mener à terme ce projet alors qu'ils sont déjà dans la vie professionnelle. D'autres y renoncent en cours de route, faute de temps et d'énergie alors qu'ils fondent en même temps une famille.

Ceux qui sont à l'emploi font aussi souvent référence aux formations qui leur sont dispensées au sein de l'entreprise, lesquelles sont en général des formations-maison, surtout dans la coiffure ou la mécanique. Ils en sont très satisfaits et estiment qu'ils pourront s'en prévaloir en cas de changement d'emploi.

¹¹⁵ Entretien efp n°6, 2 mai 2014.

¹¹⁶ Entretien CEFA Anderlecht n°6, 11 juin 2014, jeune homme de 24 ans à l'emploi.

En conclusion, quelle que soit les motivations de départ des jeunes, qui sont d'ailleurs souvent variées et fluctuantes, le passage dans le système de l'alternance est une réussite lorsque les jeunes, après des parcours scolaires souvent chaotiques et peu valorisants, parviennent à reconstruire une identité positive et fière. Le regard bienveillant des adultes posé sur ces jeunes a une importance capitale :

«Au début, je croyais que le travail, c'était la vie d'enfer, je savais que j'allais me faire engueuler, me faire traiter comme un chien, c'était horrible. Maintenant, j'ai vu qu'il y avait une autre vie, un autre côté du travail. On peut avoir envie d'aller au travail en se réveillant parce que l'équipe est gentille, bien. Ça me donne envie de travailler. On m'a donné une chance et j'en profite. J'espère que je vais garder cette chance.»¹¹⁷

¹¹⁷ Entretien CEFA Saint-Gilles n°3, 5 mai 2014.

E. Conclusion

Pour rappel, l'étude vise essentiellement à traiter des questions suivantes:

- Dénombrer les jeunes concernés par les formations en alternance, ainsi que les mouvements d'entrée et de sortie des dispositifs de formation ;
- Etudier les parcours des jeunes à l'intérieur de la formation en alternance ;
- Identifier les modalités d'insertion sur le marché du travail des jeunes ayant quitté la formation en alternance.

L'existence de différents types d'opérateurs actifs dans le monde de la formation en alternance en Région de Bruxelles Capitale et la diversité des statuts qui sont associés à des situations comme celle des élèves des CEFA, des apprentis ou des jeunes en formation « chef d'entreprise », telles qu'elles sont décrites dans la première partie de ce rapport, rendent d'emblée difficile la définition des limites du périmètre de la formation en alternance elle-même.

La définition finalement retenue est la suivante. Sont à considérer comme étant en « formation en alternance » :

- les élèves des CEFA.
- les auditeurs des formations efp et SFPME qui remplissent les conditions suivantes :
 - Avoir moins de 25 ans.
 - Suivre une formation théorique : cours généraux et cours de technique professionnelle auprès de l'efp).
 - Suivre une formation pratique : contrat d'apprentissage ou convention de stage, auprès d'une entreprise ou d'un patron.

Les deux formations s'entendent simultanées, mais une marge de six mois entre les deux a été tolérée.

Cette population a fait l'objet d'une analyse statistique fine, principalement longitudinale. Cette approche est radicalement différente de celle qui débouche sur les données annuelles centralisées produites par le comptage à date fixe, puisque nous souhaitons pouvoir tant cerner les trajectoires accomplies par les jeunes au sein du dispositif de formation que leurs trajectoires post-formation. Atteindre cet objectif suppose que l'on soit à même de repérer l'évolution de la situation d'un même individu au fil du temps.

Une étude qualitative complète par ailleurs l'analyse quantitative entreprise en ce qu'elle permet de mieux comprendre les usages des dispositifs par le public cible, leurs motivations et leur insertion dans les parcours de vie. Trente jeunes ont été interrogés.

La création d'une base de données unique à partir des données informatisées disponibles auprès des différents opérateurs n'a pas été possible, à cause de la diversité des valeurs d'un bon nombre de variables présentes dans les quatre bases de données utilisés :

- Les bases de données gérées par le logiciel ProEco : desquelles sont extraites les informations concernant les élèves des CEFA d'Anderlecht, de XL-Schaerbeek, de BXL Ville et de Saint-Gilles. Ces données ont été centralisées.
- La base de données ETNIC : de laquelle sont extraites les informations concernant les élèves du CEFA de Laeken.
- La base de données Merlin, gérée par l'efp : de laquelle sont extraites les informations concernant les personnes qui suivent la formation de cours généraux et de cours de technique professionnelle dans la « filière Apprentis » et les personnes qui suivent une formation dans la « filière Chef d'entreprise ».
- La base de données Gestion Tutelle, gérée par le SFPME : de laquelle sont extraites les informations sur les personnes dont la formation est soumise à la tutelle, soit les « Apprentis », sous contrat d'apprentissage, soit les « Stagiaires » avec une convention de stage.

Un travail de nettoyage et d'harmonisation des variables dans chacune des bases de données a été réalisé, mais toutes les ambiguïtés, parfois liées à l'évolution de pratiques d'encodage locales, n'ont pas pu être levées. On a également relevé des données manquantes, qui sont normalement disponibles sur papier dans les dossiers individuels. Au-delà de ces difficultés, il apparaît aussi que les opérateurs ne disposent pas systématiquement du numéro de Registre National correct de leurs inscrits. Ceci rend le repérage systématique de la présence d'une personne dans les différentes bases de données impossible, et nous fait inévitablement manquer une partie des trajectoires à l'intérieur du dispositif de formation comme une partie des trajectoires post-formation. De manière plus générale, une harmonisation d'un maximum de variables et une standardisation des codes utilisés faciliteraient notablement à l'avenir l'exploitation des informations disponibles.

En ce qui concerne les caractéristiques des sous-populations considérées et leurs trajectoires au sein des dispositifs de formation en alternance, présentées en détail ci-dessus, on relèvera les éléments suivants.

Profils des jeunes en alternance et trajectoires pendant la formation

Jeunes CEFA

Les jeunes qui ont quitté un CEFA après y avoir été inscrits sous la modalité « article 45 » sont pour les trois quarts des hommes et sont principalement domiciliés en Région de Bruxelles Capitale. La moitié de ces jeunes environ a moins de 18 ans. Plus de deux tiers des femmes sortent d'une orientation économique. Trois quarts de ces jeunes séjournent au plus une année scolaire au CEFA. Le pourcentage de sorties prématurées oscille entre 10 et 20% environ, selon les années. Un minimum de 10% ont acquis un diplôme ou certificat lors de leur passage en CEFA. Ce chiffre est similaire pour les hommes et les femmes.

En article 49, les hommes sont légèrement majoritaires. Deux tiers ont entre 18 et 20 ans. Ces jeunes sont principalement domiciliés en Région de Bruxelles Capitale. Les élèves du CEFA du Laeken sont en moyenne plus jeunes que ceux des quatre autres CEFA bruxellois. Les formations de l'orientation construction et économie rassemblent plus d'un tiers des hommes, alors que les services d'aide aux personnes et l'économie attirent massivement les femmes. Entre la moitié et les deux tiers de ces jeunes ne restent inscrits au CEFA qu'une année scolaire au maximum. Les sorties prématurées concernent entre 20 et 25% des élèves, et sont un peu plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes. Un minimum d'un tiers de ces élèves ont acquis un diplôme au CEFA, ce pourcentage étant légèrement supérieur chez les hommes.

Jeunes efp

Deux tiers environ des apprentis sont des hommes. La grande majorité a entre 15 et 17 ans. Plus de deux tiers résident en RBC, le Brabant Wallon venant ensuite. Les principales orientations professionnelles choisies par les apprentis relèvent des pôles Bien-être, Construction, Alimentation, Mobilité et Commerce. Les changements d'orientation professionnelle sont rares : les plus fréquents portent sur une réorientation professionnelle vers le Pôle Commerce. Un peu moins d'un tiers des apprentis restent inscrits dans leur formation pendant 2 ans ; 20% y restent un an ; 20 % y restent 4 ans. On relève également que près de 13% restent inscrits 5 ans et plus. Le taux général de réussite est d'environ 37,5%. Même si nos informations à ce sujet sont incomplètes, on relèvera qu'une mesure disciplinaire d'exclusion est fréquente chez les apprentis les plus âgés.

Les hommes sont légèrement majoritaires au sein de la population des jeunes qui sont en formation "chef d'entreprise". Deux tiers ont entre 18 et 24 ans. Deux tiers résident en Région bruxelloise, et une douzaine de pourcents en Brabant Wallon et en Brabant Flamand. Les formations en gestion et les formations du pôle "services" sont celles qui attirent le plus de jeunes, la comptabilité étant particulièrement prisée. Viennent ensuite les orientations Art, Construction, Commerce, Mobilité, Alimentation et Bien-être. Les changements d'orientation en cours de formation sont rares. Un peu plus

d'un tiers des chefs d'entreprise restent inscrits dans leur formation pendant 2 ans ; 22% le restent 4 ans ; 21% le restent 3 ans. On relève également qu'un peu moins de 10% restent inscrits 5 ans et plus. Le taux général de réussite de la formation est de l'ordre de 45%

Les chiffres de certification qui ont été évoqués ci-dessus sont inférieurs à ceux cités par l'étude sur le suivi des jeunes en Région wallonne (2007), mais cela s'explique vraisemblablement par la taille limitée et les caractéristiques de l'échantillon interrogé dans le cadre de l'étude de 2007.

Mouvements entre les dispositifs d'alternance

Les mouvements entre les différents opérateurs de formation sont relativement limités, pour les hommes comme pour les femmes, mais ont néanmoins une ampleur différente selon le type de transition considéré.

Du côté des CEFA, 90% environ des jeunes de notre population n'ont été inscrits que dans un seul établissement. Parmi les jeunes qui en ont fréquenté plusieurs, les fréquences relatives des inscrits en article 45 et en article 49 sont similaires à la représentation de ces sous-groupes dans l'ensemble de la population : les uns ne sont donc pas plus concernés que les autres par le changement de CEFA. La majorité des changements se font rapidement, mais on notera tout de même que pour un jeune « mobile » sur cinq, le délai entre la sortie d'un CEFA et l'inscription dans un autre est supérieur à un an.

Les transitions entre l'ensemble des cinq CEFA et l'efp sont nettement plus nombreuses, puisqu'un cinquième environ de la population qui a été inscrite dans un CEFA au moins soit va ensuite vers l'efp, soit en vient. Les jeunes qui ont connu un passage d'un CEFA vers l'efp représentent environ 42% de l'ensemble des jeunes qui ont eu un contact avec les deux types d'opérateurs ; 33% font le mouvement en sens inverse et vont donc de l'efp vers un CEFA. On relèvera aussi deux autres types de situations. Premièrement, celle des jeunes qui tentent d'entrer à l'efp, mais, n'y étant pas admis, s'inscrivent au CEFA (environ 16% de l'ensemble des jeunes « mobiles » considérés ici). Et, deuxièmement, celle de ceux qui se dirigent vers l'efp après leur passage au CEFA, mais n'y sont pas admis (11%). Si ces dernières situations sont intéressantes du point de vue des parcours de formation, il ne faut pourtant pas en surestimer l'importance, puisqu'elles concernent moins de 5% des jeunes en formation en alternance qui figurent dans nos bases de données.

On ajoutera enfin qu'environ la moitié des mouvements entre CEFA et efp se font au cours de la même année, mais qu'une réorientation moins immédiate est néanmoins relativement fréquente, puisque l'interruption entre les deux inscriptions est de plus d'un an pour plus d'un tiers des jeunes concernés.

Echos de l'enquête qualitative

Le volet qualitatif de notre étude apporte des éclairages supplémentaires sur les raisons du choix de la formation en alternance et sur les trajectoires au sein des dispositifs qui en relèvent.

Les jeunes interrogés décrivent leur scolarité en secondaire comme une longue suite d'échecs, à laquelle le choix de l'alternance est venu mettre un terme. A partir de ce moment, leur parcours scolaire s'est déroulé sans problème et dans une ambiance dont ils soulignent les aspects positifs, tant pour ce qui est des lieux de formation que du contenu de l'enseignement.

L'enquête apporte également des éclairages sur les motivations diversifiées du choix de l'alternance. Les uns se réfèrent aux modèles parentaux et insistent sur l'importance du soutien familial pour leur projet. D'autres évoquent la vocation qui les habite pour un métier particulier, que l'alternance leur permet de concrétiser. Ce point de vue diffère notablement de celui de ceux qui expliquent que la rémunération et l'allègement du cursus scolaire qui caractérisent la forme d'alternance pour laquelle ils ont opté sont les motivations principales de leur choix, leur objectif étant d'acquérir davantage d'autonomie financière. Enfin, certains jeunes justifient leur choix en évoquant la qualification reconnue sur laquelle peut déboucher leur formation.

Les jeunes expliquent leur éventuel abandon de la formation en alternance en cours de route en invoquant les difficultés que peut soulever la nécessité de concilier travail et études ou une mauvaise expérience de stage. On notera que certains arrêtent la formation pour entrer directement dans le monde du travail mais y retournent ultérieurement.

Trajectoires post-formation

L'analyse des trajectoires post-formation des jeunes issus des dispositifs de formation en alternance a elle aussi été menée sous un angle qualitatif et quantitatif.

Pour des raisons évidentes de protection de la vie privée, l'ensemble des variables construites à partir des informations administratives dont nous disposons dans les différentes bases de données ne pouvait pas faire l'objet d'un couplage avec les données de la sécurité sociale. Une série de variables a donc été sélectionnée dans la base de données centralisant les données provenant des CEFA utilisant le logiciel ProEco, dans le fichier Gestion Tutelle et dans le fichier Merlin CE, pour être transmises à la BCSS. Cette dernière a fourni, pour les individus dont le numéro de Registre national a été retrouvé, un ensemble de variables permettant de caractériser la situation des individus à partir de l'année de leur sortie du dispositif de formation, jusqu'à la fin de l'année 2011.

Le couplage avec les données de la BCC a révélé une grande diversité de trajectoires post-formation. Afin de pouvoir en distinguer de grands types et de pouvoir associer ces grands types à d'autres caractéristiques des jeunes, nous avons réparti les trajectoires en groupes, définis à partir d'une comparaison systématique des séquences de positions occupées par les jeunes au fil des trimestres.

Les trois grands groupes ("types") de trajectoires individuelles retenus se caractérisent par:

- type 1: un contact rapide et continu (ou quasiment continu) avec l'emploi (salarié et/ou indépendant);
- type 2: un contact irrégulier avec l'emploi, avec des moments fréquents d'inactivité ou de chômage;
- type 3: pas (ou très peu) de contact avec le marché du travail. Ces trajectoires sont des trajectoires au sein desquelles dominent des situations d'inactivité.

Jeunes CEFA

Nous avons mené l'analyse d'une part sur la cohorte des jeunes qui ont quitté le CEFA au cours ou à la fin de l'année scolaire 2007-2008 et, d'autre part, sur l'ensemble constitué par les cinq cohortes de jeunes qui ont quitté le CEFA de l'année scolaire 2003-2004 à l'année scolaire 2007-2008.

Du point de vue des trajectoires accomplies pendant les trois années qui suivent la sortie de la formation, les résultats obtenus pour ces deux groupes (le second incluant le premier) sont similaires.

Pour les jeunes inscrits en article 45, on passe d'environ 20% de personnes en emploi peu après la sortie à plus de 30% 3 ans plus tard. La proportion de demandeurs d'emploi reste néanmoins élevée en fin de période.

Les jeunes inscrits en article 49, quant à eux, sont entre environ 30 et 45% à être en emploi à la fin de chaque trimestre, mais le pourcentage de demandeurs d'emploi reste élevé en fin de période. Les hommes sont plus fréquemment en emploi au début de la période, mais l'emploi des femmes atteint un niveau similaire à celui des hommes en fin de période. Les élèves âgés de 18 ans et plus se trouvent plus rapidement et plus souvent en emploi que les plus jeunes

Ces résultats sont du même ordre de grandeur que ceux qui ont été obtenus par l'étude menée en Région wallonne (2007) et par l'étude reposant sur un couplage des données de l'enseignement avec celles de la BCSS pour les résidents bruxellois sortis de l'enseignement en alternance en 2003-2004, qui ont été suivis pendant les années suivantes (voir le point relatif à l'Etat des connaissances avant le moment de l'étude ci-dessus).

En article 45, le type 1 concerne 14,6% des sortants, le type 2, 46,6% et le type 3 38,8% d'entre eux. En article 49, le type 1 rassemble 31,3% des jeunes, le type 2, 46,7% et le type 3, 22,0%. Les trajectoires de type 2 se présentent avec des fréquences proches dans les deux groupes, mais il en va autrement pour les deux autres types. Le contact rapide et continu avec l'emploi (type 1) est plus de deux fois plus fréquent en article 49 qu'en article 45, alors que les trajectoires qui se caractérisent par de rares contacts avec le marché de l'emploi (type 3) sont nettement plus fréquentes pour les jeunes inscrits en article 45.

On notera que l'année de sortie ne semble pas avoir d'influence sur la répartition des membres d'une cohorte entre les types de trajectoires. Cela laisse penser que les conditions des premières années des

trajectoires post-formation ont été relativement similaires pour les jeunes sortis au cours des cinq années considérées dans chaque ensemble de cohortes et que, même si nous travaillons sur des données incomplètes, la présence d'une rupture de stage en cours ou en fin de séquence de stages ne semble pas statistiquement influencer la trajectoire post-formation. Cela laisse penser qu'une rupture de stage ne traduit pas nécessairement un échec (mais l'obtention d'un emploi, par exemple).

En article 45, peu nombreuses sont les caractéristiques des individus qui sont associées aux différents types de trajectoires: il n'y a pas de différence statistique entre la situation des femmes et celles des hommes, ni entre les orientations choisies. Le fait d'avoir décroché un CQS favorise légèrement l'appartenance au type 1. L'âge et la durée de séjour au CEFA ont en revanche plus de poids. Les trajectoires de type 1 comptent plus de jeunes âgés de plus de 18 ans et de jeunes qui sont restés au CEFA plus d'un an. Ne pas posséder ces caractéristiques (être âgé de moins de 18 ans et être resté un an au plus au CEFA) est davantage associé aux trajectoires de type 3. La durée de séjour et l'âge étant des variables corrélées, un examen plus fin révèle la prépondérance d'un effet d'âge: à nombre égal d'années de séjour au CEFA, les jeunes de 18 ans et plus se retrouvent plus souvent en type 1 que leurs cadets.

Comme peu de nos variables permettent de rendre compte du type de trajectoire post-formation accompli, il est vraisemblable que d'autres caractéristiques des jeunes, non mesurées ici, influencent la qualité de l'insertion sur le marché du travail.

Dans le cas des jeunes inscrits en article 49, les critères de différenciation des trajectoires apparaissent plus nettement que dans le groupe précédent, les différences apparaissant principalement entre le type 1 et le type 3. Au sein des trajectoires de type 1, on rencontre significativement plus d'hommes que de femmes, de 18 ans et plus, de séjours de plus d'un an au CEFA, de jeunes qui ont décroché un diplôme au CEFA (CE6, CQ6), qui ne l'ont pas quitté prématurément, et qui ont choisi une orientation "construction" ou "industrie". Les trajectoires de type 3 sont plus fréquemment parcourues par des moins de 18 ans, qui ont souvent fait un séjour d'un an au plus au CEFA, y ont moins souvent obtenu un diplôme et ont plus souvent opté pour une orientation "Services aux personnes". Les jeunes qui ont choisi une autre orientation que celles qui marquent les types 1 et 3 se retrouvent plus souvent confrontés à un contact irrégulier ou plus tardif avec l'emploi (type 2).

Jeunes efp

Les trajectoires des jeunes sortis de l'efp ont été analysées comme pour les CEFA : on a suivi d'une part la cohorte des jeunes qui ont quitté l'efp au cours ou à la fin de l'année 2008 et, d'autre part, l'ensemble constitué par les cinq cohortes de jeunes qui ont quitté l'efp entre 2004 et 2008. Ici aussi, du point de vue des trajectoires accomplies pendant les trois années qui suivent la sortie de la formation, les résultats obtenus pour ces deux groupes sont similaires.

Chez les apprentis, on passe d'environ 28% de personnes en situation d'emploi peu après la sortie à plus de 43% un peu plus de trois ans plus tard. La proportion de demandeurs d'emploi est de l'ordre de 20% en fin de période.

Les jeunes issus des formations "chef d'entreprise" sont pour près de la moitié en situation d'emploi peu après leur sortie du dispositif de formation, et ce pourcentage passe à plus de 60% trois ans plus tard. La proportion de demandeurs d'emploi est de l'ordre de 17% en fin de période.

Les trajectoires post-formation de ces deux catégories de jeunes issus de l'efp présentent, comme celles des jeunes sortant des CEFA, une grande diversité. Elles ont donc aussi fait l'objet d'une analyse qui a permis de les répartir dans les trois grandes classes de trajectoires évoquées ci-dessus.

Un peu plus d'un tiers des apprentis trouvent rapidement un emploi et sont occupés en tant que salarié ou indépendant de manière continue (ou quasiment continue) tout au long de la période d'observation. Un peu plus d'un apprenti sur quatre occupe un emploi de manière irrégulière, avec des moments fréquents d'inactivité ou de chômage (type 2), Les trajectoires de type 3 (pas - ou très peu - de contact avec le marché du travail) concernent 40% de ces jeunes.

Les trajectoires des jeunes issus de formations « chef d'entreprise » sont majoritairement des trajectoires de type 1. Un peu plus du quart d'entre eux présentent des trajectoires de type 2, et un de ces jeunes sur cinq se caractérise par des parcours qui ne comportent pas (ou presque pas) de contacts avec les statuts d'emploi soumis à la sécurité sociale belge (type 3).

Chez les apprentis comme chez les « chefs d'entreprise », les types 1 et 3 s'opposent nettement du point de vue de deux caractéristiques des parcours des jeunes: la durée du contrat et la réussite de la formation. Plus la durée du ou des contrats d'apprentissage est longue, plus grande est la probabilité de faire une trajectoire post-formation de type 1 et moins grande celle de faire une trajectoire de type 3. De la même manière, la réussite de la formation favorise l'insertion rapide et continue dans l'emploi (type 1), alors que l'échec fait augmenter la probabilité d'accomplir une trajectoire qui se caractérise par des contacts faibles ou inexistant avec le marché du travail (type 3).

Echos de la partie quantitative

Le volet qualitatif de notre étude apporte un éclairage complémentaire sur ces résultats, même si l'échantillon de jeunes interrogé est visiblement biaisé, puisque tous les jeunes ayant terminé leur formation en alternance ont trouvé un emploi peu après. Les jeunes en question ont donc vécu très positivement le passage de l'alternance à l'emploi et estiment que le travail trouvé est en relation directe avec leur formation. Ils estiment par ailleurs que le système de l'alternance les a bien préparés au monde du travail. Certains ont même le sentiment d'être devenus "professionnels" avant la fin de leur apprentissage, au moment où leur employeur leur a confié des responsabilités.

Exploratoire, cette recherche l'est à plusieurs titres. Dans la mesure où il s'agit d'une première, elle a révélé les difficultés posées par la centralisation et l'harmonisation de données utilisées par des opérateurs différents et essentiellement destinées à un usage administratif. Elle a permis d'identifier une série de données manquantes, de variations dans les codes utilisés et d'incertitude sur la signification ou la qualité de certaines informations. C'est un des apports de notre travail que d'avoir repéré de telles limites et d'être à mêmes de suggérer des pistes pour une amélioration de la validité et de la fiabilité des informations disponibles. Ces suggestions seront présentées en détail dans un rapport méthodologique réalisé dans le cadre d'une autre convention. En raison de l'importance qu'elles présentent pour l'analyse des parcours, deux types d'information devraient être rendus systématiquement disponibles et harmonisés dans leurs codages : l'historique du passé scolaire, sur lequel nous n'avons pratiquement pas pu travailler, alors qu'il s'agit un élément important, mis en évidence tant par la littérature que par le volet qualitatif de notre étude. Il en va notamment de même pour les diplômes et certificats, dont, comme nous l'avons dit, nous n'avons pu évaluer l'importance qu'au prix d'estimations.

Il n'en reste pas moins que le travail réalisé montre qu'il est à terme possible d'envisager la mise en place d'un suivi longitudinal régulier sinon permanent des trajectoires des jeunes qui passent par les dispositifs de formation en alternance qui tiendrait compte des spécificités de cette dernière, tout en pouvant s'inscrire dans le contexte plus large de l'analyse de l'entrée des jeunes dans la vie active.¹¹⁸

F. Annexes

¹¹⁸ par exemple tel qu'il est envisagé dans le cadre du Décret adopté le 10 avril dernier par le Parlement de la FWB (Décret portant assentiment à l'accord de coopération entre la Communauté française, la Région Wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission Communautaire française et la Communauté germanophone organisant la mise en œuvre d'un cadastre des parcours éducatifs et post-éducatifs).

		<p>6. autres pays européens 7. Turquie 8. Maroc 9. Congo-Kinshasa Burundi Ruanda 10. Autres pays africains 11. Autres pays asiatiques 12. Amérique du Sud et Amérique centrale 13. Amérique du Nord / Océanie 14. autre-indéterminé</p>
7	NNational	<p>Après nettoyage et harmonisation des codes originaux, les Numéros de Registre National ont été comparés selon la variable « NomPrénomDatenaissance ». Les codes erronés (information partielle) ou manquants ont été corrigés ou ajoutés. En cas de doute nous avons fait référence à la date de naissance du jeune.</p> <p>Lorsque le numéro NN d'une même personne n'est présent dans aucune des tables analysées, nous avons créé un numéro conventionnel permettant de mettre en relation les tables sur cette valeur. Ce numéro conventionnel a été défini selon ces modèles : « TEF_ + identifiant personnel » de l'auditeur ou de l'élève ; « sigle de l'opérateur_+ identifiant personnel ».</p> <p>Le N° RN de la même personne, correct, erronés ou recrées par METICES, a été reproduits à l'identique dans chaque table.</p>
8	NNVérifié	<p>Les numéros de registre national ont été soumis au test selon la méthode du modulo 97 (repris de la documentation de la BCSS).</p> <p>Les numéros ayant réussi ce test ont été retenus pour sélectionner l'échantillon des jeunes issus de la formation en alternance à Bruxelles, échantillon présenté à la BCSS (Banque Carrefour Sécurité Sociale) pour le couplage avec les données disponibles sur l'insertion professionnelle.</p>
Base de données ProEco (CEFA)		
1	NiveauDiplôme	Dans les tables originales ProEco, des variables spécifiques indiquent O/N aux modalités suivantes :

	ET DiplAuCefa	<ul style="list-style-type: none"> a) Pas_CEB b) 2eDegré_SansCEB c) AvecCEB d) CEB_Equivalent <p>Dans les tables originales ProEco, des variables spécifiques indiquent l'année et le niveau de diplôme de l'élève.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) C2ESP b) CE1D c) CESDD d) CESS e) CE6 f) CE7 g) CQ5_CQS h) CQ6 i) CQ7ouAtt7 j) CCG <p>La variable complémentaire « DiplAuCefa » spécifie si le diplôme a été obtenu au CEFA.</p>
2	ClasseAges	<p>Modalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 : -18 2 : 18-20 3 : +20
3	AnneeEntree	Année d'entrée en formation : années 2000 à 2011.
4	AnneeSortie	Année de sortie de la formation : années 2003 à 2011.
5	Oui1512004 A Oui1512012	Calcul de la présence de l'élève au 15 janvier de l'année spécifiée.
6	Degre	<p>Degré de formation ; modalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) D2 b) D3

		c) X d) X P
7	OrientationCEFA	Orientation professionnelle choisie. Les 165 modalités présentes dans les tables ProEco ont été regroupées en : a) Construction b) Economie c) Hôtellerie-Alimentation d) Industrie e) SAP
8	LibelléAnFF	Modalités : a) 3e Professionnelle b) 4e Professionnelle c) 5e Professionnelle d) 6e Professionnelle e) 7e Professionnelle B f) EHR Cycle Inférieur g) EHR Cycle Supérieur h) X i) X P
9	ArticleCefa	De l'ensemble des modalités présentes dans les tables ProEco, un regroupement en Article 42 et Article 49 a été effectué.
10	DateDébutStage	Date de début de stage. <i>NB : Les stages sont encodés pour deux des quatre CEFA.</i>
11	AnDebutStage	Année de « DateDébutStage ».
12	DateFinStage	Date fin de stage.
13	AnFinStage	Année de « DateFinStage ».
14	RuptinSeqFinstage	Indique s'il y a eu rupture ou interruption du stage.
15	NombreStagesClasses	Regroupement du nombre de stages en :

		<ul style="list-style-type: none"> a) 1 b) 2-4 c) +5
16	DureeCumStagesClasses	<p>Regroupement de la durée cumulée des stages, en nombre de mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 1- b) 2-11 c) 12+
17	DuréeTotHStages	Somme du nombre d'heures de stage (prévues) de la variable originale « NbHStage ».
18	SecteurProfessionnel	<p>Modalités utiles encodées :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) BOIS b) CGO c) CONSTRUCTION d) ECONOMIE e) ELECT f) GARAG g) HABILLEMENT h) HOTELLERIE-ALIMENTATION i) INDUSTRIE j) MECAN k) MODUL l) PARA m) SERVI n) SERVICES AUX PERSONNES o) TBURE p) TECGR q) VENTE
19	SecteurStage	<p>La variable « SecteurProfessionnel » a été regroupée en :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Agronomie b) Construction c) Economie d) Hôtellerie-Alimentation e) Industrie

		<ul style="list-style-type: none"> f) SAP g) Autre
20	Domaine	<p>La variable « Domaine » est encodée en ces modalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) AAA : Réceptionnistes / AAA b) AIDE : Aide Logistique Collectivité / Auxi. Familial et Sanitaire c) COIF : Coiffure d) CONS : Construction e) ECO : f) ELEC : Electricité g) FAC : Coffreur/Couvreur/Maçon/Carreleur/Ouvrier Q. Gros-Œuvre h) GARA : Garages mécanique / carrosserie i) HORTI : Horticulture j) HOT : Commis de cuisine k) INDUS : l) MENUI : Menuisier / Complément Industrielle / Monteur Placeur m) MONT : Monteur en Sanitaire n) PEINT : Peintre o) RESTO : Cuisine et Salle / Restaurateur - Restauratrice / Commis de cuisine p) SANI : Sanitaire / Chauffage q) SP : Services aux personnes / AFS r) TDB : Encodeur de Données / Auxiliaire Administratif et d'Accueil s) VENTE : Auxiliaire de Magasin / Vendeur - Vendeuse t) AUTRE : Insertions diverses
21	TypeContrat	<p>La variable « TypeContrat » est encodée en ces modalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) CAI (1) b) CISP (2) c) CTPP (3) d) RAC (4) e) RAJ (5) f) STAGE (6) <p><i>NB : cette variable n'a pu être utilisée car peu fiable.</i></p>

22	NatureContrat	Cette variable est encodée en 108 modalités, à regrouper en classes pour une éventuelle exploitation. Dans cette étude, nous n'avons pas employé cette variable.
23	TypeFinStage	F (fin normale) R (fin avec rupture)
24	RégionRésidence ET RégionLieuStage	Regroupement en classes des valeurs de la variable « CPElève » de la résidence de l'élève, repris des données administratives des tables ProEco. Regroupement en classes des valeurs de la variable « CPLieuStage » de la résidence de l'élève, repris des données administratives des tables ProEco. Modalités de regroupement : <ol style="list-style-type: none"> 1. Bxl (pour Bruxelles Capitale) 2. BF (pour Brabant flamand) 3. BW (pour Brabant wallon) 4. Fla (pour Région flamande) 5. Wal (pour Région wallonne) 6. Etr (pour étranger) 7. inconnu
Données issues de la base de données ETNIC (CEFA de Laeken)		
1	CEB	Si l'élève dispose du CEB et à quel moment il a été attribué : <ol style="list-style-type: none"> a) EF : Attribué à l'école fondamentale b) 1A : Attribué en fin de première année commune c) 1B : Attribué en fin de première accueil ou 1ère année différenciée d) 2P : Attribué en fin de 2ème année professionnelle ou de 2ème année différenciée e) NA : Non attribué - Pas de CEB
2	AgeEntréeEcole	Calcul de l'âge à l'entrée à l'école par la différence entre la « DatelInscription » et la date de naissance de l'élève.
3	GrpAgesEntréeEcole	Regroupement en classes de l'âge d'entrée au CEFA, selon les modalités suivantes. < 15 15-17

		18-24 Inconnu
4	DateInscription	Date d'inscription de l'élève au CEFA.
5	AnnéeScolaire	Déterminée selon la date d'inscription au CEFA.
6	DateEntréeEcole	Date de la première année de formation de l'élève.
7	EntréAprès15janv	Détermine la présence de l'élève au 15 janvier de l'année scolaire en cours. Selon la variable « DateInscription », la valeur O/N a été attribuée à cette variable.
8	DateSortie	Valeur originale qui indique la sortie anticipée de l'école. Cette date est pratiquement toujours encodée à la ligne de la dernière année de formation de l'élève, ce qui peut alors être considéré comme un abandon.
9	DateSortieRéelleEcole	Date de sortie de formation CEFA. Lorsque la « DateSortie » est encodée, c'est cette variable qui indique la date de sortie, sinon c'est la valeur conventionnelle constituée de « 30/06 + an de fin de AnnéeScolaire » qui indique la date de sortie.
10	MotifSortie	Explicite le motif de la sortie anticipée : 1. change d'établissement 2. exclu 3. pas d'autre établissement 4. inconnue (valeur essentiellement encodée pour cette variable)
11	NbJoursFormatAn	Nombre de jours de formation annuelle, par la différence entre la date de sortie de l'école ou la date de sortie anticipée et la date d'inscription pour l'année en cours.
12	Orientation	Option d'orientation professionnelle encodée selon ces modalités : a) Auxiliaire administratif/auxiliaire administrative b) Bois c) Carrosserie d) Carrossier/carrossière e) Coiffeur/coiffeuse f) Coiffure g) Complément en soudage sur tôles et sur tubes

		<ul style="list-style-type: none"> h) Complément en techniques spécialisées de restauration i) Construction-gros œuvre j) Couvreur/couvreuse k) Cuisine et salle l) Electricité m) Encodeur/encodeuse de données n) Equipier polyvalent/équipière polyvalente en restauration o) Mécanicien/mécanicienne garagiste p) Mécanique garage q) Menuisier/menuisière r) Monteur/monteuse en sanitaire et en chauffage s) Ouvrier qualifié/ouvrière qualifiée en construction t) Restaurateur/restauratrice u) Vendeur/vendeuse v) Vente
13	RésultatFinAn	<p>Résultat de la délibération en fin d'année. Valeur très partiellement disponibles car elle n'est pas toujours encodée par le CEFA.</p> <p>Lorsque la variable est encodée, elle spécifie le résultat de l'année en cours en :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) A : AOA : Passage dans l'année supérieure b) C : AOC : Redoublement c) E : Examen(s) de passage
14	AnEtudePrécédente ET AnEtudeEnCours	<p>Ces variables indiquent les niveaux d'étude. La différence entre la valeur de « AnEtudeEnCours » et la valeur de « AnEtudePrécédente » donne l'indication sur la réussite ou l'échec de l'année.</p> <p>Modalités synthétisée des codes de niveaux d'études :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 1^{ère} et 2^{ème} année commune ou complémentaire (G11OB ; G11OC ; G12 ; G13 ; G11AD) b) 2^{ème} année différenciée (P12 et P13) c) 3^{ème} à 6^{ème} année enseignement général (G21 ; G22 ; G31 ; G32 ; G33) d) 7^{ème} année enseignement général préparatoire Ens. Sup. -Langues/Math/Sciences- (G33L ; G33M ; G33S) e) 3^{ème} à 6^{ème} année enseignement technique de transition (G21 ; G22 ; G31 ; G32) f) 3^{ème} à 6^{ème} année enseignement professionnel (P21 ; P22 ; P31 ; P32) g) 7^{ème} année enseignement professionnel -qualifiante ou complémentaire- (P33B)

		<p>h) 7^{ème} année enseignement professionnel de type C –CESS- (P33C) i) 1^{ère} à 3^{ème} année du 4^{ème} degré enseignement professionnel complémentaire (P41 ; P42 ; P43) j) 3^{ème} à 6^{ème} année technique de qualification (T21 ; T22 ; T31 ; T32) k) 7^{ème} année technique de qualification -qualifiante ou complémentaire- (T33) l) DASPA -Dispositif d'accueil et de scolarisation des élèves primo-arrivants- (G11AP) m) 3 S-DO -3^{ème} année de différenciation et d'orientation- (S20) n) 3^{ème} à 7^{ème} année Alternance, Article 45 et Article 49 (R21 ; R22 ; R31 ; R32 ; R33)</p> <p>L'analyse combinée des valeurs de ces deux variables peut donner une indication quant à la réussite de l'année scolaire et indiquer le dernier niveau d'étude atteint. Ce travail n'a pas été effectué car estimé peu fiable.</p>
15	Session	<p>Lorsque la variable est encodée, elle spécifie la session d'examen de l'année en cours en :</p> <p>a) J : Session de juin b) S : Session de septembre</p>
16	Statut_RL	Indique si c'est un élève Régulier ou un élève Libre.
17	ART45_49	Spécifie si les élèves relèvent de l'Article 45 ou de l'Article 49.
18	ContratStage	<p>Indique si O/N un stage a été effectué. Les détails sur le stage ne sont pas repris dans la base de données ETNIC.</p>
19	NbHStage	<p>Nombre d'heures de stage prévues, soit 400, 600 ou 800 heures par année scolaire.</p> <p><i>NB : la rupture de stage n'étant pas indiquée, il est impossible d'affirmer avec certitude que les heures prévues ont été réellement prestées.</i></p>
20	TotalNbHStages	Total des heures de stage prévues de tous les stages effectués par l'élève.
21	RégionRésidence	<p>Regroupement en classes des valeurs de la variable « CPRésidence » de la résidence de l'élève, repris de l'extraction des données ETNIC.</p> <p>Modalités de regroupement :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bxl (pour Bruxelles Capitale) 2. BF (pour Brabant flamand) 3. BW (pour Brabant wallon)

		<ul style="list-style-type: none"> 4. Fla (pour Région flamande) 5. Wal (pour Région wallonne) 6. Etr (pour étranger) 7. inconnu
22	FiltreAuditeurUnique	Marque la dernière ligne de la séquence de formation de l'élève.
Base de données Merlin APP (Apprentis)		
1	NiveauScolaireEntrée	Cette variable n'a pas été retenue puisque elle n'est encodée que pour 12% des auditeurs uniques.
2	ExamenEntrée	Cette variable n'est pas disponible dans la table Merlin APP.
3	AgeDébutCours ET AgeDébutContrat	Calcul de l'âge de l'auditeur par la différence entre la date de début de cours et la date de naissance. Calcul de l'âge de l'auditeur par la différence entre la date de début de contrat et la date de naissance.
4	GrpAgesDebutCours ET GrpAgesDebutContrat	Regroupement en classes de l'âge de début de cours et de début contrat, selon les modalités suivantes. <ul style="list-style-type: none"> < 15 15-17 18-24 25 > 25 Inconnu Nous avons cependant employé une version en classes simplifiées : < 15 ans ; 15-17 ; 18-24 ; > 24.
5	annee_formation	Valeur originale exprimée en année scolaire, par exemple : 2000-2001.
6	resultat_inscription	Valeurs originales regroupées en classées : <ul style="list-style-type: none"> 1. Abandon 2. Admis 3. Echoué 4. En attente de paiement 5. Exclusion

		<ul style="list-style-type: none"> 6. Formation en cours 7. Inscription en cours 8. Non délibéré 9. Prolongation A (cours généraux) 10. Prolongation B (cours de technique professionnelle) 11. Prolongation A+B 12. Retrait 13. Réussi 14. Seconde session 15. Session différée
7	DateDébutCours	<p>Lorsque la variable « dateentreea » (entrée aux cours généraux) est encodée, c'est cette valeur qui est retenue, à défaut, une valeur conventionnelle a été définie en « 01/09 + an de début de la première annee_formation ».</p> <p><i>NB : La valeur de la variable « date d'inscription » n'a pas été retenue car encodée partiellement, à partir de l'année 2007 et, régulièrement proche de la date conventionnelle que nous avons définie.</i></p>
8	AnDébutCours	Première année de cours, selon la variable « DateDébutCours ».
9	DateFinCours	Valeur conventionnelle constituée de « 30/06 + an de fin de la dernière annee_formation ».
10	AnFinCours	Dernière année de cours, selon la variable « DateFinCours ».
11	NbAnnéesCours	<p>Variable calculée selon le nombre d'années comprises entre les valeurs des variables « AnDébutCours » et « AnFinCours ».</p> <p>Le calcul des nombre de jours aurait requis une correction importante et complexe des données, par une analyse visuelle de plusieurs variables pour la séquence de formation de chaque auditeur (plus de 33.000 lignes à traiter).</p>
12	AbandonFormation	<p>La variable est présente dans la table Merlin APP mais n'est pas encodée.</p> <p>L'abandon est renseigné expressément dans la variable « resultat_inscription », cependant la date de l'abandon n'est pas disponible, il est dès lors difficile de définir correctement la date de réinscription au cours de la même année de formation.</p>

		<p><i>NB : Cette valeur aurait pu être déduite par l'analyse visuelle de la séquence des années de formation des auditeurs et des variables « annee_formation », « resultat_inscription », « date_inscription » et « dateentreea ».</i></p> <p><i>Ce travail n'a pas été effectué, vu la taille de la table (plus de 33.000 lignes) et, les erreurs d'interprétation possibles.</i></p>
13	Orientation	<p>Codes métiers originaux selon la nomenclature interne à l'FPE.</p> <p>Nomenclature, disponible dans la table « metier » de la base de données Gestion Tutelle énumère, elle dénombre 380 métiers dont 43 comportant une année préparatoire.</p>
14	OrientationPremAnForm ET OrientationDernAnCours	<p>Valeur de la variable « Orientation » de la première année de cours et de la dernière année de cours de la séquence de formation de l'auditeur.</p> <p>Voir les variables « DateDébutCours » et « DateFinCours ».</p>
15	PôleOrientatDernAnCours	<p>Regroupement en classes des codes métier originaux en codes par Pôles efp.</p> <p>Les classes sont inspirée du document « Rapport d'activité 2012 efp » selon ces modalités :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alimentation : <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Boucher - charcutier ; Boulanger - pâtissier ; Restaurateur ; Chocolatier. - En chef d'entreprise : Glacier ; Hôtelier ; Traiteur plats à emporter ; Herboristerie. 2. Art : <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Fleuriste ; Bijoutier - joailler. - En chef d'entreprise : Ebéniste ; Concepteur de produits multimédias ; Régisseur - technicien de costumes de spectacles ; Régisseur-technicien de spectacles ; Antiquaire ; Fleuriste ; Photographe ; Décorateur d'intérieur ; Réalisateur audio-visuel ; Bijoutier-joaillier ; Infographiste ; Restaurateur de meubles anciens. 3. Bien-être <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Esthéticien ; Coiffeur ; Esthéticien canin. - En chef d'entreprise : Masseur. 4. Commerce : <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Détaillant.

		<ul style="list-style-type: none"> - En chef d'entreprise : Agent commercial ; Conseiller en marketing ; Conseiller en publicité ; Conseiller en commerce international ; Etalagiste ; Prothésiste dentaire ; Opticien. <p>5. Construction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Menuisier charpentier ; Installateur sanitaire et de plomberie ; Installateur en chauffage central ; Maçon - bétonneur ; Carreleur ; Peintre – tapissier ; Entrepreneur de jardins. - En chef d'entreprise : Frigoriste ; Arboriste. <p>6. Electrotechnique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Installateur électricien ; Monteur réparateur en micro-informatique. - En chef d'entreprise : Installateur électricien ; Conseiller technique PC réseaux ; Administrateur-conseil en réseaux télématiques. <p>7. Gestion : destinée aux personnes désireuses de s'installer comme indépendant à titre principal ou à titre complémentaire.</p> <p>8. Mobilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Garagiste réparateur ; Carrossier réparateur ; Réparateur moto. - En chef d'entreprise : Négociant en véhicules d'occasion ; Conseiller commercial automobile ; Technicien en maintenance et diagnostic automobile. <p>9. Services :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En chef d'entreprise : Courtier en assurances ; Agent immobilier ; Expert immobilier, Agent de voyage ; Guide touristique ; Accueillante enfants ; Directeur de maison de repos ; Directeur de maison d'enfants.
16	AnForm1983 À AnForm2012	Marque la présence de l'auditeur au cours de l'année de formation désignée et encodée dans la table Merlin APP. Comptage du nombre d'auditeurs par année de formation fréquentée.
17	datedebut_stage	Valeur d'origine : la date du début de stage. <i>NB : Pour les calculs des périodes d'alternance à retenir, lorsque l'auditeur est répertorié dans de la table « contrat » de la base de données Gestion tutelle, nous avons ajouté ici la date de début de stage de cette table.</i>

18	AnDébutStage	Prémière année de stage, selon la variable « datedebut_stage ».
19	DateFinStageRéal	Si la variable « rupture_contrat » est encodée, c'est cette valeur qui est retenue, sinon c'est la valeur de la variable « datefin_stage » qui est retenue. <i>NB : Pour les calculs des périodes d'alternance à retenir, lorsque l'auditeur est répertorié dans de la table « contrat » de la base de données Gestion tutelle, nous avons ajouté ici la date de début de stage de cette table.</i>
20	AnFinStageRéal	Dernière année de stage, selon la variable « DateFinStageRéal ».
21	DuréeStageRéal	Calcul du nombre de jours entre la date de fin de stage réelle et la date de début de stage. <i>NB : A cause des nombreuses incohérences entre les dates de début de stage, de fin de stage et de rupture de contrat, il est problématique de calculer des durées de contrat ainsi que le calcul des délais de reprise de contrat.</i>
22	GrpDureeStageRéal	Regroupement en classes de la somme des valeurs de la variable « DuréeStageRéal » selon les modalités : <ol style="list-style-type: none"> 1. moins de 3 semaines 2. de 3 sem. à 3 mois 3. de 4 à 6 mois 4. de 7 à 9 mois 5. de 10 à 12 mois 6. plus de 12 mois
23	AvecStage	Indique si un contrat ou convention est conclu pour la formation en cours. L'absence de contrat peut trouver une explication par l'analyse de la typologie des métiers, désignée ici par la variable « Orientation » et, la typologie des cours intégrés, désignée ici par la variable « Cours ».
24	NombreStages	Compte le nombre de contrats ou de conventions de stage prestés au cours de la séquence de formation de l'auditeur.
25	rupture_contrat	Valeur originale : la date de rupture de contrat.
26	NbRuptureContrat	Compte le nombre de ruptures de contrats prestés au cours de la séquence de formation de l'auditeur.
27	RégionRésidence	Regroupement en classes des valeurs de la variable « code_postal » de la résidence de l'auditeur, repris de la table

	RégionLieuStage	Merlin APP. Regroupement en classes des valeurs de la variable « stage_code_postal » du lieu de prestation du contrat ou stage de l'auditeur, repris de la table Merlin APP.
	RégionCentreA	Regroupement en classes des valeurs de la variable « idcentrea » du centre efp où l'auditeur a suivi les cours généraux, repris de la table Merlin APP.
	RégionCentreB	Regroupement en classes des valeurs de la variable « idcentreb » du centre efp où l'auditeur a suivi les cours de technique professionnelle, repris de la table Merlin APP. Modalités de regroupement : <ol style="list-style-type: none"> 1. Bxl (pour Bruxelles Capitale) 2. BF (pour Brabant flamand) 3. BW (pour Brabant wallon) 4. Fla (pour Région flamande) 5. Wal (pour Région wallonne) 6. Etr (pour étranger) 7. inconnu
28	NbJAlternanceSelect	Calculs afin de déterminer si la formation peut être considérée « en alternance » selon les critères définis pour cette étude, nous avons procédé à une série d'opérations : <ol style="list-style-type: none"> a) Lorsque ces valeurs manquent dans la table Merlin APP et l'auditeur est répertorié dans la table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle, nous avons importé ces valeurs dans une nouvelle variable expressément créée. b) Calcul du nombre de jours entre les dates de début et de fin de cours et les dates de début et de fin de stage, pour la totalité de la séquence de formation de chaque auditeur de la table Merlin APP. <p><i>NB : la date de début de stage peut être antérieure ou postérieure à la date de début de cours.</i></p> <p>Modalités :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De 0 à 180 jours

		<ol style="list-style-type: none"> 2. De 7 à 12 mois 3. De 13 à 24 mois 4. > 24 mois 5. CoursSansStage <p>Pour cette étude, les auditeurs considérés en alternance correspondent donc à la première modalité, pour l'un ou l'autre calcul effectué.</p>
29	CoursI	<p>Variable associée à la profession choisie, elle identifie les métiers pour lesquels il n'y a pas obligation de stage, et donc contribue à expliquer l'absence d'information sur la formation en entreprise dans la base de données Merlin.</p> <p>Cette variable a été codée par METICES selon les nomenclatures fournies par l'efp : « Liste des professions », IFAPME, août 2013 ; « Liste des professions de la formation de Chef d'entreprise organisée à l'efp », COCOF, juillet 2013.</p>
30	TypeAuditeurDébutStage Et TypeAuditeurFinStage	<p>Pour les auditeurs de la base de données Merlin qui ont effectué un contrat ou un stage sous la tutelle du SFPME, cette variable indique le statut Apprenti ou Stagiaire de début et de fin de contrat.</p> <p>Le codage est effectué entre les tables Merlin et la table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle.</p>
31	PrésGTAudit	Marque la correspondance de l'auditeur de la table « Merlin APP » avec la table « auditeur » de la base de données Gestion Tutelle.
32	PrésGTContrat	Marque la correspondance de l'auditeur de la table « Merlin APP » avec la table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle.
33	PrésMerlinCE	Marque la correspondance de l'auditeur de la table « Merlin APP » avec la table « Merlin CE » de la base de données Merlin.
34	FiltrePourBCSS	Marque les auditeurs retenus pour le couplage avec les données de la BCSS, selon les critères d'âge, de réussite du test du numéro de registre national et dont la période d'alternance retenue correspond à la première modalité de la variable « NbJAlternanceSelect ».
35	FiltreAuditeurUnique	<p>Marque la dernière ligne de la séquence de formation de l'auditeur.</p> <p>Cette variable désigne conventionnellement l'auditeur pour le comptage des auditeurs uniques.</p>

Base de données Merlin CE (Chef d'entreprise ; Stagiaires)		
1	NiveauScolaireEntrée	Regroupement en classe de la variable « niveau_scolaire » de la table Merlin CE, selon ces modalités : 1. Apprentissage (APP) 2. CE (CE / IFAPME) 3. CE1D 4. CE2D 5. CE6P_CQ6_CESS 6. Dérogation 7. Equivalence 8. Examen d'entrée 9. pas de CEB_CEB 10. Supérieur 11. Autre 12. Inconnu ; valeur manquante
2	ExamenEntrée	Cette variable indique uniquement que l'auditeur a participé à un examen d'entrée ; 6% des auditeurs uniques.
3	AgeDébutCours ET AgeDébutContrat	Calcul de l'âge de l'auditeur par la différence entre la date de début de cours et la date de naissance. Calcul de l'âge de l'auditeur par la différence entre la date de début de contrat et la date de naissance.
4	GrpAgesDebutCours ET GrpAgesDebutContrat	Regroupement en classes de l'âge de début de cours et de début contrat, selon les modalités suivantes. < 15 15-17 18-24 25 > 25 Inconnu Nous avons cependant employé une version en classes simplifiées : < 15 ans ; 15-17 ; 18-24 ; > 24.
5	annee_formation	Valeur originale exprimée en année scolaire, par exemple : 2000-2001

6	resultat_inscription	<p>Valeurs originales regroupées en classées :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Abandon 2. En attente de paiement 3. Exclusion 4. Formation en cours 5. Inscription en cours 6. Non délibéré 7. Prolongation A (cours généraux) 8. Prolongation B (cours de technique professionnelle) 9. Prolongation A+B 10. Retrait
7	DateDébutCours	<p>Valeur conventionnelle définie en « 01/09 + an de début de la première annee_formation ».</p> <p><i>NB : La valeur de la variable « date d'inscription » n'a pas été retenue car encodée à partir de 2007 et, régulièrement proche de la date conventionnelle que nous avons définie.</i></p>
8	AnDébutCours	Première année de cours, selon la variable « DateDébutCours ».
9	DateFinCours	Valeur conventionnelle constituée de « 30/06 + an de fin de la dernière annee_formation ».
10	AnFinCours	Dernière année de cours, selon la variable « DateFinCours ».
11	NbAnnéesCours	<p>Variable calculée selon le nombre d'années comprises entre les valeurs des variables « AnDébutCours » et « AnFinCours ».</p> <p>Le calcul des nombre de jours aurait requis une correction importante et complexe des données, par une analyse visuelle de plusieurs variables pour la séquence de formation de chaque auditeur (près de 50.000 lignes à traiter).</p>
12	AbandonFormation	Dans la table Merlin CE, l'abandon est renseigné expressément dans la variable « resultat_inscription », cependant la date de l'abandon n'est pas toujours encodée, il est dès lors difficile de définir correctement la date de réinscription au cours de la même année de formation.
13	Orientation	<p>Codes métiers originaux selon la nomenclature interne à l'FPE.</p> <p>Nomenclature, disponible dans la table « metier » de la base de données Gestion Tutelle énumère, elle dénombre</p>

		380 métiers dont 43 comportant une année préparatoire.
14	OrientationPremAnForm ET OrientationDernAnCours	Valeur de la variable « Orientation » de la première année de cours et de la dernière année de cours de la séquence de formation de l'auditeur. Voir les variables « DateDébutCours » et « DateFinCours ».
15	PôleOrientatDernAnCours	<p>Regroupement en classes des codes métier originaux en codes par Pôles efp.</p> <p>Les classes sont inspirée du document « Rapport d'activité 2012 efp » selon ces modalités :</p> <p>2. Alimentation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Boucher - charcutier ; Boulanger - pâtissier ; Restaurateur ; Chocolatier. - En chef d'entreprise : Glacier ; Hôtelier ; Traiteur plats à emporter ; Herboristerie. <p>3. Art :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Fleuriste ; Bijoutier - joailler. - En chef d'entreprise : Ebéniste ; Concepteur de produits multimédias ; Régisseur - technicien de costumes de spectacles ; Régisseur-technicien de spectacles ; Antiquaire ; Fleuriste ; Photographe ; Décorateur d'intérieur ; Réalisateur audio-visuel ; Bijoutier-joaillier ; Infographiste ; Restaurateur de meubles anciens. <p>4. Bien-être</p> <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Esthéticien ; Coiffeur ; Esthéticien canin. - En chef d'entreprise : Masseur. <p>5. Commerce :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Détaillant. - En chef d'entreprise : Agent commercial ; Conseiller en marketing ; Conseiller en publicité ; Conseiller en commerce international ; Etalagiste ; Prothésiste dentaire ; Opticien. <p>6. Construction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Menuisier charpentier ; Installateur sanitaire et de plomberie ; Installateur en chauffage central ; Maçon - bétonneur ; Carreleur ; Peintre – tapissier ; Entrepreneur de jardins. - En chef d'entreprise : Frigoriste ; Arboriste.

		<p>7. Electrotechnique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Installateur électricien ; Monteur réparateur en micro-informatique. - En chef d'entreprise : Installateur électricien ; Conseiller technique PC réseaux ; Administrateur-conseil en réseaux télématiques. <p>8. Gestion : destinée aux personnes désireuses de s'installer comme indépendant à titre principal ou à titre complémentaire.</p> <p>9. Mobilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Garagiste réparateur ; Carrossier réparateur ; Réparateur moto. - En chef d'entreprise : Négociant en véhicules d'occasion ; Conseiller commercial automobile ; Technicien en maintenance et diagnostic automobile. <p>10. Services :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En chef d'entreprise : Courtier en assurances ; Agent immobilier ; Expert immobilier, Agent de voyage ; Guide touristique ; Accueillante enfants ; Directeur de maison de repos ; Directeur de maison d'enfants.
16	AnForm1998 À AnForm2012	Marque la présence de l'auditeur au cours de l'année de formation désignée et encodée dans la table Merlin CE. Comptage du nombre d'auditeurs par année de formation fréquentée.
17	datedebut_stage	Valeur d'origine : la date de début de stage. <i>NB : Pour les calculs des périodes d'alternance à retenir, lorsque l'auditeur est répertorié dans de la table « contrat » de la base de données Gestion tutelle, nous avons ajouté ici la date de début de stage de cette table.</i>
18	AnDébutStage	Première année de stage, selon la variable « datedebut_stage ».
19	DateFinStageRéel	Si la variable « rupture_contrat » est encodée, c'est cette valeur qui est retenue, sinon c'est la valeur de la variable « datefin_stage » qui est retenue. Pour les calculs des périodes d'alternance à retenir, lorsque l'auditeur est répertorié dans de la table « contrat » de la base de données Gestion tutelle, nous avons ajouté ici la date de début de stage de cette table.

20	AnFinStageRéal	Dernière année de stage, selon la variable « DateFinStageRéal ».
21	DuréeStageRéal	Calcul du nombre de jours entre la date de fin de stage réelle et la date de début de stage. <i>NB : A cause des nombreuses incohérences entre les dates de début de stage, de fin de stage et de rupture de contrat, il est problématique de calculer des durées de contrat ainsi que le calcul des délais de reprise de contrat.</i>
22	GrpDureeStageRéal	Regroupement en classes de la somme des valeurs de la variable « DuréeStageRéal » selon les modalités : <ol style="list-style-type: none"> 1. moins de 3 semaines 2. de 3 sem. à 3 mois 3. de 4 à 6 mois 4. de 7 à 9 mois 5. de 10 à 12 mois 6. plus de 12 mois
23	NombreStages	Compte le nombre de contrats ou de conventions de stage prestés au cours de la séquence de formation de l'auditeur.
24	rupture_contrat	Valeur originale de la date de rupture de contrat.
25	NbRupturesContrat	Compte le nombre de ruptures de contrats prestés au cours de la séquence de formation de l'auditeur.
26	RégionRésidence RégionLieuStage	Regroupement en classes des valeurs de la variable « code_postal » de la résidence de l'auditeur, repris de la table Merlin CE. Regroupement en classes des valeurs de la variable « stage_code_postal » du lieu de prestation du contrat ou stage de l'auditeur, repris de la table Merlin CE. Modalités de regroupement : <ol style="list-style-type: none"> 1. Bxl (pour Bruxelles Capitale) 2. BF (pour Brabant flamand) 3. BW (pour Brabant wallon) 4. Fla (pour Région flamande) 5. Wal (pour Région wallonne) 6. Etr (pour étranger)

		7. inconnu
27	AvecStagePlus	<p>Lorsque la date de début ou de fin de stage n'est pas encodée, suivant les remarques soulevées par l'efp, nous avons essayé d'établir un lien entre une formation théorique et une présence auprès d'une entreprise ou d'un patron, indication d'un contrat/convention effectuée.</p> <p>Modalités :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "datedebut_stage" est encodée (52% des auditeurs uniques) 2. "DateFinStageRéel" est encodée alors que « datedebut_stage » n'est pas encodée 3. "RégionStage" est encodée 4. "stage_nom_patron" = "sans patron" (47% des auditeurs uniques) 5. aucune des valeurs précédentes n'est encodée (quelques cas) <p>Concernant le groupe visé par la quatrième modalité, une explication de l'absence de contrat est à chercher dans la typologie des métiers, désignée ici par la variable « Orientation » et, la typologie des cours intégrés, désignée ici par la variable « CoursI ».</p>
28	NbJAlternanceSelect	<p>Calculs afin de déterminer si la formation peut être considérée « en alternance » selon les critères définis pour cette étude, nous avons procédé à une série d'opérations :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Lorsque ces valeurs manquent dans la table Merlin CE et l'auditeur est répertorié dans la table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle, nous avons importé ces valeurs dans une nouvelle variable expressément créée. Cette opération a été effectuée aussi entre la table Merlin CE et la table Merlin APP, puisque des auditeurs peuvent être gérés en Merlin APP pour le contrat/stage et gérés en Merlin CE pour les cours (ça peut être le cas où le cours spécifique n'est pas organisé en APP ou qu'il y a peu de candidats pour ce cours). b) Le nombre de jours entre les dates de début et de fin de cours et les dates de début et de fin de stage a été calculé pour la totalité de la séquence de formation de chaque auditeur. <p><i>NB : la date de début de stage peut être antérieure ou postérieure à la date de début de cours.</i></p> <p>Modalités :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De 0 à 180 jours 2. De 7 à 12 mois

		<p>3. De 13 à 24 mois 4. > 24 mois 5. CoursSansStage</p> <p>Pour cette étude, les auditeurs considérés en alternance correspondent donc à la première modalité, pour l'un ou l'autre calcul effectué.</p>
29	CoursI	<p>Variable associée à la profession choisie, elle identifie les métiers pour lesquels il n'y a pas obligation de stage, et donc contribue à expliquer l'absence d'information sur la formation en entreprise dans la base de données Merlin.</p> <p>Cette variable a été codée par METICES selon les nomenclatures fournies par l'efp : « Liste des professions », IFAPME, août 2013 ; « Liste des professions de la formation de Chef d'entreprise organisée à l'efp », COCOF, juillet 2013.</p>
30	TypeAuditeurDébutStage Et TypeAuditeurFinStage	<p>Pour les auditeurs de la base de données Merlin qui ont effectué un contrat ou un stage sous la tutelle du SFPME, cette variable indique le statut Apprenti ou Stagiaire de début et de fin de contrat.</p> <p>Le codage est effectué entre les tables Merlin et la table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle.</p>
31	PrésGTAudit	<p>Marque la correspondance de l'auditeur de la table « Merlin CE » avec la table « auditeur » de la base de données Gestion Tutelle.</p>
32	PrésGTContrat	<p>Marque la correspondance de l'auditeur de la table « Merlin CE » avec la table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle.</p>
33	PrésMerlinAPP	<p>Marque la correspondance de l'auditeur de la table « Merlin CE » avec la table « Merlin APP » de la base de données Merlin.</p>
34	FiltrePourBCSS	<p>Marque les auditeurs retenus pour le couplage avec les données de la BCSS, selon les critères d'âge, de réussite du test du numéro de registre national et dont la période d'alternance retenue correspond à la première modalité de la variable « NBJAlternanceSelect ».</p>
35	FiltreAuditeurUnique	<p>Marque la dernière ligne de la séquence de formation de l'auditeur. Cette variable désigne conventionnellement l'auditeur pour le comptage des auditeurs uniques.</p>

Base de données Gestion Tutelle		
1	NiveauScolaireEntrée	<p>Regroupement en classes de la valeur de la variable « niveauetude » de la table « passescolaire » de la base de données Gestion Tutelle.</p> <p>Cette valeur a été corrigée ou complétée en fonction des variables « anneereussie » et « commentaire » de la table « niveauetude ».</p> <p>La valeur du niveau d'étude retenue est celle encodée à la dernière année dans la séquence des années scolaires de chaque jeune.</p> <p><i>Les séquences d'années scolaires encodées se répartissent : 1 année 40% ; 2 et 3 années 36% ; 4 à 6 années 23% ; 7 à 10 années 2%.</i></p> <p>En concertation avec le CCFEE, nous avons définis un regroupement selon ces modalités :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pas de CEB/CEB, qui comprend les niveaux : "CEB", "1A", "1B", "1C", "1D", "1G" (les jeunes qui ont réussi les primaires ou une 1ère année secondaire). 2. CE1D, qui comprend les niveaux : "2C" "2C1" "2D" "2G" "2P" "3C" "3D" "3G" "3P" "3TQ" "3TT" "CESI" (les jeunes qui ont réussi une 2ème ou une 3ème année). 3. CE2D, qui comprend les niveaux : "4G" "4P" "4T" "4TQ" "4TT" "5G" "5P" "5TQ" "5TT" (les jeunes qui ont réussi une 4ème ou une 5ème année). 4. CE6P/CQ6/CESS, qui comprend les niveaux : "6P", "6PQ" (diplôme du 3ème degré sans CESS), "6G" "6TQ" "6TT" "6TT1" "7P" "CESS" (diplôme du 3ème degré avec CESS). 5. Supérieur, qui comprend les niveaux : Enseignement supérieur. 6. Autre, qui comprend les niveaux : Alternance ; Apprentissage ; CEFA ; Chef d'Entrep. ; Examen d'entrée ; Elève libre ; Equivalence ; Promotion sociale : Enseign. Spécial ; Autre ; Non défini (toutes les autres catégories à faible représentation ou avec valeur indéterminé).
2	RésultatExamenEntrée	<p>Regroupement en classes de la synthèse des variables « decision », « resultat », « commentaire » et « commentaireadministratif » de la table « examenentree » de la base de données Gestion Tutelle.</p> <p>Modalités de regroupement :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Réussite (50% et plus) ; Admis (entre 40 et 50 %) 2. Echec ; insuffisant

		<ul style="list-style-type: none"> 3. Absent à l'examen d'entrée 4. Non admissible (raisons surtout administratives ou pédagogiques) 5. Autre 6. Raison non définie
3	AgeDébutContrat	Calcul de l'âge de l'auditeur par la différence entre la date de début de contrat et la date de naissance.
4	GrpAgesDebutContrat	<p>Regroupement en classes de l'âge de début de stage, selon les modalités suivantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> < 15 15-17 18-24 25 > 25 Inconnu <p>Nous avons cependant employé une version en classes simplifiées : < 15 ans ; 15-17 ; 18-24 ; > 24.</p>
5	TypeAuditeurDebutContrat Et TypeAuditeurFinContrat	<p>Valeur de la variable « typeauditeur » du début du premier contrat et de fin réelle du dernier contrat. Voir les variables « DateFinContrat » et « DateFinContratRéel ».</p> <p>Deux valeurs sont encodées dans la table « contrat » : 1 pour Apprenti (auditeur avec un contrat d'apprentissage) ; 2 pour Stagiaire (auditeur avec une convention de stage).</p>
6	DateDébutContrat	<p>C'est généralement la valeur originale présente dans les tables qui a été retenue, lorsqu'elle est encodée. Lorsque la date de début de contrat était absente dans les tables Merlin mais présente, pour le même auditeur, dans la table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle, la valeur a été ajoutée (afin d'effectuer les calculs sur les périodes d'alternance pouvant être retenues).</p>
7	AnneeDébutContrat	An de la date de début de contrat ; date calculée selon les modalités explicitées à la ligne précédente.
8	DateFinContrat	<p>C'est généralement la valeur originale présente dans les tables qui a été retenue, lorsqu'elle est encodée. Comme pour la variable précédente, la valeur a été ajoutée aux tables Merlin, si manquante.</p>
9	AnneeFinContratRéel	An de la date de fin de contrat réel ; date est calculée selon les modalités explicitées à la ligne précédente.

10	DateFinContratRéal	En cas de rupture de contrat, la valeur définie correspond à la date de rupture de contrat, sinon c'est la date de fin de contrat qui est retenue.
11	DuréeContrat	Calculée en nombre de jours : différence entre « DateFinContratRéal » et « DateDébutContrat ». <i>NB : dans les tables Merlin ce calcul peut être imprécis, à cause de nombreuses discordances entre les dates de début, de fin et de rupture de stage encodées. La correction aurait requis l'encodage des valeurs correctes par l'analyse visuelle de toutes les années de formation de chaque auditeur. Travail très consistant, vu le nombre de lignes à traiter (près de 82.000 lignes) et, les fréquentes interprétations qu'il aurait fallu effectuer.</i>
12	DuréeCumuléeContrats	Somme des valeurs de la variable « DuréeContrat »
13	GrpBcssDureeContrat	Regroupement en classes de la durée cumulée de jours de contrat : <ol style="list-style-type: none"> 1. moins de 3 semaines 2. de 3 sem. à 3 mois 3. de 4 à 6 mois 4. de 7 à 9 mois 5. de 10 à 12 mois 6. plus de 12 mois
14	GrpRaisonRupture	Valeur issue de l'interprétation des variables « typerupture » et « commentairerupture » de la table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle. Modalités de regroupement : <ol style="list-style-type: none"> 1. Abandon 2. Absences, retards 3. Changement de patron 4. Changement de profession 5. Changement statut auditeur 6. Contrat jamais commencé 7. De commun accord 8. Décision du jeune ou du CE 9. Echec ; retrait ; mise en abandon 10. Engagé comme salarié/ouvrier/indépendant

		<ul style="list-style-type: none"> 11. Faute grave ; indélicatesse 12. Horaire trav. Exagéré ; Trav. étrang. a profess. 13. Inaptitude profess. selon CE ; manque de motivation 14. Mécontentement ; incompatibilité d'humeur 15. Non-respect des obligations App. Stag. Patron 16. Raisons administratives ; refus de la proloboation 17. Raisons personnelles, économique, santé, familiales 18. Restructuration ; cessation activité ; plus assez de travail 19. Retourne vers l'enseignement traditionnel 20. Rupture en période d'essai 21. Raison inconnue 22. Autre
15	DelaiRepriseContrat	La valeur calcule la différence entre la date rupture de contrat et l'éventuelle date de reprise de contrat.
16	GrpDelaiRepriseContrat	<p>Regroupement en classes du délai de reprise de contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. moins de 3 semaines 2. de 3 sem. à 3 mois 3. de 4 à 6 mois 4. de 7 à 9 mois 5. de 10 à 12 mois 6. plus de 12 mois <p>La valeur retenue par auditeur unique est le dernier délai de reprise de contrat présent dans les périodes de prestation des contrats.</p>
17	NbContrats	Détermine le nombre de contrats effectués par un auditeur au cours de la formation.
18	AnStage1993 À AnStage2013	<p>Marque la présence de l'auditeur au cours de l'année de contrat/stage désignée et encodée dans la table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle.</p> <p>Comptage du nombre d'auditeurs par année de formation fréquentée.</p>
19	Métier	<p>Codes originaux selon la nomenclature interne à l'FPE.</p> <p>Nomenclature, disponible dans la table « metier » de la base de données Gestion Tutelle énumère, elle dénombre</p>

		380 métiers dont 43 comportant une année préparatoire.
20	MétierDébutContrat Et MétierFinContrat	Valeur de la variable « Métier » du début du premier contrat et de fin réelle du dernier contrat. Voir les variables « DateFinContrat » et « DateFinContratRéel ».
21	GrpMétierPôlesEFP	Regroupement en classes des codes métier originaux en codes par Pôles efp. Les classes sont inspirée du document « Rapport d'activité 2012 efp » selon ces modalités : <ol style="list-style-type: none"> 1. Alimentation : <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Boucher - charcutier ; Boulanger - pâtissier ; Restaurateur ; Chocolatier. - En chef d'entreprise : Glacier ; Hôtelier ; Traiteur plats à emporter ; Herboristerie. 2. Art : <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Fleuriste ; Bijoutier - joaillier. - En chef d'entreprise : Ebéniste ; Concepteur de produits multimédias ; Régisseur - technicien de costumes de spectacles ; Régisseur-technicien de spectacles ; Antiquaire ; Fleuriste ; Photographe ; Décorateur d'intérieur ; Réalisateur audio-visuel ; Bijoutier-joaillier ; Infographiste ; Restaurateur de meubles anciens. 3. Bien-être <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Esthéticien ; Coiffeur ; Esthéticien canin. - En chef d'entreprise : Masseur. 4. Commerce : <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Détaillant. - En chef d'entreprise : Agent commercial ; Conseiller en marketing ; Conseiller en publicité ; Conseiller en commerce international ; Etalagiste ; Prothésiste dentaire ; Opticien. 5. Construction : <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Menuisier charpentier ; Installateur sanitaire et de plomberie ; Installateur en chauffage central ; Maçon - bétonneur ; Carreleur ; Peintre – tapissier ; Entrepreneur de

		<p>jardins.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En chef d'entreprise : Frigoriste ; Arboriste. <p>6. Electrotechnique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Installateur électricien ; Monteur réparateur en micro-informatique. - En chef d'entreprise : Installateur électricien ; Conseiller technique PC réseaux ; Administrateur-conseil en réseaux télématiques. <p>7. Gestion : destinée aux personnes désireuses de s'installer comme indépendant à titre principal ou à titre complémentaire.</p> <p>8. Mobilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En apprentissage et chef d'entreprise : Garagiste réparateur ; Carrossier réparateur ; Réparateur moto. - En chef d'entreprise : Négociant en véhicules d'occasion ; Conseiller commercial automobile ; Technicien en maintenance et diagnostic automobile. <p>9. Services :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En chef d'entreprise : Courtier en assurances ; Agent immobilier ; Expert immobilier, Agent de voyage ; Guide touristique ; Accueillante enfants ; Directeur de maison de repos ; Directeur de maison d'enfants.
22	Type_Formation	<p>Valeur issue de la variable « annea » de la table « resultat ».</p> <p>La variable « annea » fait référence aux cours généraux, selon les modalités suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cours intégré (lorsque l'auditeur est dispensé des cours généraux) 2. Dispensés de cours 3. FAG (formation accélérée en gestion) 4. GEN (pour Cours généraux) 5. GEST (gestion uniquement) 6. Inconnu <p><i>NB : cette information est disponible pour 56,4% des auditeurs uniques communs aux tables « contrat » et « resultat ». Les modalités les plus représentées sont : GEN (67.3%) et GEST (32,1%).</i></p>
23	Type_Orientation	Valeur issue de la variable « anneeB » de la table « resultat ».

		<p>La variable « annee » fait référence aux cours de technique professionnelle et exprimée en codes métier.</p> <p><i>NB : cette information est disponible pour 95,5% des auditeurs uniques communs aux tables « contrat » et « resultat ».</i></p>
24	TypeOrientationPoleEFP	<p>Regroupement en classes des codes métier originaux en codes par Pôles efp. Pour la description des classes, voir plus haut, variable « GrpMétierPôlesEFP ».</p>
25	Résultat	<p>Valeur issue de l'interprétation des variables « deliba » (délibération sur les cours généraux), « delibeb » (délibérations sur les cours de technique professionnelle), « delibec » (délibération sur l'épreuve de maîtrise technique du métier).</p> <p>La réussite de l'année est déterminée par la réussite aux trois délibérations. La valeur retenue, par auditeur unique, est celle de la dernière année de formation. A défaut d'une variable qui détermine la valeur de la réussite finale, il a fallu interpréter les codes attribués aux trois délibérations, selon les modalités suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Réussite 2. Echec 3. Inconnu <p><i>NB : l'interprétation que nous avons effectués est à considérer selon la présence importante du code « --- » au sein des variables de délibération : 57,3% pour la variable « deliba » ; 6,5% pour la variable « delibb » ; 80,1% pour la variable « delibc ».</i></p> <p><i>La valeur des variables « resultatpointsa », « resultatpointsb » et « resultatpointsc » montre que le code « --- » correspond à la valeur 0. Cela peut être interprété comme délibération non effectuée.</i></p> <p><i>La variable « commentaire », présente dans la table « resultat », est inexploitable, vu le très faible nombre de remarques encodées (0,6%).</i></p>
26	GrpTypeRetrait	<p>Regroupement en classes des valeurs issues des variables « typeretrait » et « commentaireretrait » de la table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle.</p> <p>Modalités de regroupement :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Absences aux cours 2. Echec décision de la CT

		<ul style="list-style-type: none"> 3. Mise en abandon des cours par le centre 4. Autre
27	GrpRaisonExclusion	<p>Regroupement en classes des valeurs issues des variables « exclusion », « dateexclusion » et « commentaireexclusion » de la table « auditeur » de la base de données Gestion Tutelle.</p> <p>Modalités de regroupement :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Abandon des cours 2. Absences aux cours 3. Décision de la Commission Tutelle 4. Mise en abandon par le centre de cours 5. Raison inconnue 6. Autre
28	TypeCours	<p>La table « typecours » n'est pas comprise parmi les tables transmises par le CIRB. Cette variable, comprise dans la table « metier », est déclinée en trois valeurs ; elle contribue à expliquer pourquoi les auditeurs visés ne sont pas répertoriés dans la base de données Merlin.</p> <p>En comparant les tables « contrat » et « metier », par déduction nous avons interprété ces valeurs en :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Métiers pour lesquels les cours sont dispensés auprès du centre efp ; 2. Métiers bénéficiant d'une dispense de formation théorique ou dont les cours sont dispensés par l'IFAPME ; 3. Métiers comportant une année préparatoire et dont les cours sont dispensés auprès du centre efp.
29	RégionRésidence	Regroupement en classes des valeurs de la variable « codepostal » de la résidence de l'auditeur, repris de la table « auditeur » de la base de données Gestion Tutelle.
	RégionLieuContrat	Regroupement en classes des valeurs de la variable « codepostal » du lieu de prestation du contrat de l'auditeur, repris de la table « lieuformation » de la base de données Gestion Tutelle.
	RégionCentreA	Regroupement en classes des valeurs de la variable « codepostal » du centre efp où l'auditeur a suivi les cours généraux, repris de la table « centre » de la base de données Gestion Tutelle.
	RégionCentreB	Regroupement en classes des valeurs de la variable « codepostal » du centre efp où l'auditeur a suivi les cours de

		<p>technique professionnelle, repris de la table « centre » de la base de données Gestion Tutelle.</p> <p>Modalités de regroupement :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bxl (pour Bruxelles Capitale) 2. BF (pour Brabant flamand) 3. BW (pour Brabant wallon) 4. Fla (pour Région flamande) 5. Wal (pour Région wallonne) 6. Etr (pour étranger) 7. inconnu
30	PrésGTAudit	Marque la correspondance de l'auditeur de la table « contrat » avec la table « auditeur » de la base de données Gestion Tutelle.
31	PrésGTResultat	Marque la correspondance de l'auditeur de la table « contrat » avec la table « resultat » de la base de données Gestion Tutelle.
32	PrésGTPasséScol	Marque la correspondance de l'auditeur de la table « contrat » avec la table « passescolaire » de la base de données Gestion Tutelle.
33	PrésMerlinAPP	Marque la correspondance de l'auditeur de la table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle avec la table « Merlin APP » de la base de données Merlin.
34	PrésMerlinCE	Marque la correspondance de l'auditeur de la table « contrat » de la base de données Gestion Tutelle avec la table « Merlin APP » de la base de données Merlin.
35	FiltrePourBcss	Marque les auditeurs retenus pour le couplage avec les données de la BCSS, selon les critères d'âge et de réussite du test du numéro de registre national.
36	FiltreAuditeurUnique	Marque la dernière ligne de la séquence de formation de l'auditeur. Cette variable désigne conventionnellement l'auditeur pour le comptage des auditeurs uniques, par ailleurs déjà identifiables par la table « auditeurs » de la base de données Gestion Tutelle.

2. Guide d'entretien utilisé pour le volet qualitatif

2.1. Profil du public

- Quel âge avez-vous ? Où êtes-vous né ?
- De quelle nationalité êtes-vous ?
- Et vos parents ?
- Avez-vous des frères et sœurs ? Quelle est votre place parmi eux ?
- Que font/faisaient vos parents ?
- Vos parents ont-ils un emploi ?
- Comment cela se passe-t-il ?
- Est-ce que vous êtes marié ?
- Avez-vous des enfants ? Si oui, combien ?
- Est-ce que vous habitez à Bruxelles ?
- Dans quel quartier ?
- Comment est ce quartier ?
- Si vous n'habitez pas à Bruxelles, où habitez-vous ?

2.2. Histoire scolaire

- Où êtes-vous allé à l'école ?
- Quelle école avez-vous le plus apprécié : maternelle, primaire, secondaire ?
- Qu'est-ce qui vous intéressait le plus ?
- Avez-vous rencontré des difficultés à l'école ? À quel moment ? Lesquelles ?
- Pour quelles raisons avez-vous eu des difficultés ? Qui, selon vous, en est responsable ?
- Avez-vous doublé ?

2.3. Motivation du choix de la formation en alternance

- Pourquoi avez-vous choisi de suivre une formation en alternance ?
- Quelqu'un vous a-t-il aidé à faire un choix ? Le PMS ? Les professeurs ?
- Qui vous a parlé de l'alternance pour la première fois ?
- Quand vous vous êtes inscrit, est-ce que vous saviez exactement ce qu'était l'alternance ?
- Avez-vous eu des exemples de personnes ayant suivi ce type de formation autour de vous ?
- Est-ce que vous aviez un projet précis au moment de l'inscription ?
- Aviez-vous une idée précise du métier que vous vouliez faire ?
- Avez-vous changé de projet depuis ? Pourquoi ?

2.4. Trajectoires dans la formation

- Avez-vous suivi toute votre formation en alternance au même endroit ?
- Si vous avez changé d'endroit, pour quelles raisons l'avez-vous fait ?
- Est-ce que vous êtes resté dans la même section durant toute votre formation ?
- Si vous avez changé de section, pour quelles raisons l'avez-vous fait ?
- Avez-vous fini votre formation ou avez-vous abandonné avant la fin ?
- Si vous l'avez abandonné, à quel moment êtes-vous parti ?
- Pourquoi avez-vous abandonné ?
- Qu'est-ce que vous avez fait, après ?

2.5. Vécu de la formation

- Quel métier apprenez-vous ?
- Qu'est-ce qui vous plaît le plus dans ce métier ?
- Comment vous sentez-vous au travail ?
- Avez-vous des amis parmi vos collègues ?
- Etes-vous satisfait de suivre cette formation ? Pourquoi ?
- Qu'est-ce qui vous intéresse le plus ?
- Qu'est-ce qui vous ennue le plus ?
- Etes-vous satisfait de vos rapports avec le patron ?
- Qu'est-ce qui pourrait/aurait pu être mieux ?

2.6. Trajectoires post-formation (devenir 12/24 mois après la sortie du dispositif)

- Est-ce que vous avez trouvé un emploi après votre passage en formation ?
- Lequel ?
- Après combien de temps ?
- Comment ?
- Cela a-t-il été facile ou difficile ? Pourquoi ?
- Est-ce qu'il s'agit d'un emploi dans l'entreprise dans laquelle vous avez fait un stage ?
- Est-ce que cet emploi a un lien avec votre formation ?
- Cet emploi est-il celui que vous souhaitiez quand vous avez commencé votre formation ?
- Est-ce que vous avez fait une autre formation après la formation en alternance ? Si oui, pourquoi ?
- Si vous n'avez pas trouvé d'emploi, que faites-vous ? (Chômage, CPAS, orientation vers une autre formation ou une autre activité, etc.)

3. Tableau des personnes interrogées dans la partie qualitative

Etablissement/ Centre	Sexe	Age	Formation	Année de formation	Nationalité	Domicile	Moment de l'interview
efp	G	19	Mécanique	6 ^{ème}	Belge	Flandre	23 avril 2014
efp	G	19	Chauffage	6 ^{ème}	Belgo-congolais	Flandre	23 avril 2014
efp	F	15	Pâtisserie	5 ^{ème}	Belge	Flandre	23 avril 2014
efp	G	19	Carrosserie <i>Réorientation</i>	6 ^{ème}	Belge	Charleroi	28 avril 2014
efp	F	18	Coiffure	5 ^{ème}	Belgo-portugaise	Bruxelles (1060)	28 avril 2014
efp	G	25	Carrosserie	Emploi	Belge	Bruxelles (1180)	2 mai 2014
efp	G	15	Horeca	4 ^{ème}	Belge	Bruxelles (1020)	12 juin 2014
efp	F	22	Fleuriste <i>Réorientation</i>	6 ^{ème}	Belge	Wemmel	12 juin 2014
efp	F	20	Fleuriste	6 ^{ème}	Belge	Rebecq	12 juin 2014
efp	F	19	Coiffure	6 ^{ème}	Belgo-brésilienne	Bruxelles (1020)	11 juin 2014
CEFA Bruxelles-Ville	G	21	Mécanique	7 ^{ème}	Belge	Lasnes	12 mai 2014
CEFA Bruxelles-Ville	F	22	Vente	6 ^{ème}	Belge	Bruxelles (1030)	12 mai 2014
CEFA Bruxelles-Ville	G	21	Plomberie/chauffage	7 ^{ème}	Algérienne	Bruxelles (1070)	12 mai 2014
CEFA Bruxelles-Ville	F	18	Vente <i>Décrochage</i>	5 ^{ème}	Belge	Bruxelles (1150)	12 mai 2014

CEFA Bruxelles-Ville	F	21	Coiffure	5 ^{ème}	Guadeloupéenne	Bruxelles (1050)	13 mai 2014
CEFA Bruxelles-Ville	F	22	Secrétariat	Emploi	Belgo-marocaine	Bruxelles (1082)	19 mai 2014
CEFA Bruxelles-Ville	F	22	Secrétariat	Emploi	Belgo-marocaine	Bruxelles (1030)	27 mai 2014
CEFA Saint-Gilles	G	21	Mécanique	6 ^{ème}	Algérienne	Bruxelles (1060)	5 mai 2014
CEFA Saint-Gilles	F	18	Vente <i>Décrochage</i>	5 ^{ème}	Belgo-congolaise	Bruxelles (1180)	5 mai 2014
CEFA Saint-Gilles	G	18	Vente	6 ^{ème}	Belgo-marocaine	Jodoigne/Bruxelles(1180)	5 mai 2014
CEFA Saint-Gilles	F	20	Vente <i>Décrochage</i>	5 ^{ème}	Belgo-marocaine	Bruxelles nord	5 mai 2014
CEFA Saint-Gilles	G	18	Mécanique	6 ^{ème}	Belgo-marocaine	Bruxelles (1080)	8 mai 2014
CEFA Saint-Gilles	G	21	Mécanique	7 ^{ème}	Togolaise	Bruxelles (1030)	8 mai 2014
CEFA Anderlecht	F	21	Secrétariat	7 ^{ème}	Roumaine	Bruxelles (1082)	13 mai 2014
CEFA Anderlecht	G	21	Aide-soignant	6 ^{ème}	Belgo-marocaine	Waterloo	13 mai 2014
CEFA Anderlecht	G	18	Mécanique <i>Réorientation</i>	6 ^{ème}	Brésilienne	Bruxelles (1060)	13 mai 2014
CEFA Anderlecht	G	18	Electricité	6 ^{ème}	Belge	Woluwé	20 mai 2014
CEFA Anderlecht	F	17	Vente <i>Décrochage</i>	5 ^{ème}	Belge	Flandre	23 mai 2014
CEFA Anderlecht	G	24	Electricité	Emploi	Belge	Bruxelles (1070)	12 juin 2014
CEFA Anderlecht	F	25	Secrétariat	Emploi	Belge	Bruxelles (1070)	13 juin 2014

4. Liste des personnes interrogées dans la partie qualitative

- Jeune homme de 19 ans, mécanique, efp, 23 avril 2014
- Jeune homme de 19 ans, chauffage, efp, 23 avril 2014
- Jeune-fille de 15 ans, boulangerie, efp, 23 avril 2014
- Jeune-homme de 19 ans, carrosserie, efp, 28 avril 2014
- Jeune-fille de 18 ans en coiffure, efp, 28 avril 2014
- Jeune-homme de 24 ans, carrosserie, efp, 2 mai 2014
- Jeune-homme de 15 ans en Horeca, efp, 12 juin 2014-
- Jeune-femme de 22 ans, fleuristerie, efp, 12 juin 2014
- Jeune-femme de 20 ans, fleuristerie, efp, 12 juin 2014
- Jeune-femme de 19 ans, coiffure, efp, 11 juin 2014
- Jeune-homme de 21 ans, mécanique, CEFA de Saint-Gilles, 5 mai 2014
- Jeune femme de 18 ans, vente, CEFA de Saint-Gilles, 5 mai 2014
- Jeune-homme de 18 ans, vente, CEFA de Saint-Gilles, 5 mai 2014
- Jeune-fille de 20 ans, vente, CEFA de Saint-Gilles, 5 mai 2014
- Jeune-homme de 18 ans, tournage-fraisage, CEFA de Saint-Gilles, 8 mai 2014
- Jeune-homme de 21 ans, mécanique, CEFA de Saint-Gilles, 8 mai 2014
- Jeune-homme de 21 ans, mécanique, CEFA de Bruxelles, 12 mai 2014
- Jeune-femme de 22 ans, vente, CEFA de Bruxelles, 12 mai 2014
- Jeune-homme de 21 ans, chauffage, CEFA de Bruxelles, 12 mai 2014
- Jeune-femme de 18 ans, vente, CEFA de Bruxelles, 12 mai 2014
- Jeune-femme de 21 ans, coiffure, CEFA de Bruxelles, 13 mai 2014
- Jeune-femme de 22 ans, auxiliaire administrative, CEFA de Bruxelles, 19 mai 2014
- Jeune-femme de 22 ans, auxiliaire administrative, CEFA de Bruxelles, 27 mai 2014
- Jeune-femme de 21 ans, auxiliaire administrative, CEFA d'Anderlecht, 13 mai 2014
- Jeune-homme de 21 ans, aide-soignant, CEFA d'Anderlecht, 13 mai 2014
- Jeune-homme de 18 ans, mécanique, CEFA d'Anderlecht, 13 mai 2014
- Jeune-homme de 18 ans, chauffagiste, CEFA d'Anderlecht, 20 mai 2014
- Jeune-femme de 17 ans, vente, CEFA d'Anderlecht, 23 mai 2014
- Jeune-homme de 24 ans, électricité, CEFA d'Anderlecht, 12 juin 2014
- Jeune-femme de 25 ans, auxiliaire administrative, CEFA d'Anderlecht, 13 juin 2014

5. Tableaux des résultats de recherche

Tableau 30. Répartition selon les opérateurs et le genre (CEFA ProEco, article 45)

Opérateurs			Total
	Femmes	Hommes	
Anderlecht	210	825	1035
Bruxelles-Ville	191	339	530
Ixelles/Schaerbeek	187	568	755
Saint-Gilles	179	555	734
TOTAL	767	2287	3054

Tableau 31. Répartition selon les classes d'âge et le genre (CEFA ProEco, article 45)

Classes d'âge			Total
	Femmes	Hommes	
Moins de 18 ans	54,2%	51,6%	52,3%
18-20 ans	44,2%	46,8%	46,2%
Plus de 20 ans	1,6%	1,6%	1,6%
TOTAL	767	2287	3054

Tableau 32. Répartition selon la région de résidence et le genre (CEFA ProEco, article 45)

Région de résidence			Total
	Femmes	Hommes	
Bruxelles Capitale	89,2%	88,3%	88,5%
Brabant Flamand	5,9%	7,4%	7,0%
Brabant Wallon	1,3%	1,5%	1,4%
Flandre	1,0%	1,0%	1,0%
Wallonie	2,1%	1,5%	1,7%
Etranger	0,0%	0,0%	0,0%
Autre ou nd	0,5%	0,2%	0,3%
TOTAL	767	2287	3054

Tableau 33. Répartition selon la nationalité et le genre (CEFA ProEco, article 45)

Nationalité			Total
	Femmes	Hommes	
Belgique	73,9%	72,6%	72,9%
Pays limitrophes	2,2%	1,6%	1,8%
UE du Sud	2,9%	4,3%	3,9%
UE du Nord	0,4%	0,1%	0,2%
UE de l'Est	3,1%	3,7%	3,6%
Autres pays européens	1,8%	2,3%	2,2%
Turquie	0,4%	1,7%	1,4%
Maroc	5,5%	4,8%	5,0%
Congo-Kinshasa Burundi Ruanda	0,5%	0,2%	0,3%
Autres pays africains	5,3%	3,5%	4,0%
Autres pays asiatiques	0,5%	1,2%	1,0%
Amérique du Sud et Amérique Centrale	1,6%	2,0%	1,9%
Amérique du Nord/Océanie	0,1%	0,3%	0,3%
Autre ou indéterminé	1,7%	1,6%	1,6%
TOTAL	767	2287	3054

Tableau 34. Répartition selon la dernière année d'étude et le genre (CEFA ProEco, article 45)

Dernière année d'étude			Total
	Femmes	Hommes	
3 ^{ème} professionnelle	1,8%	2,0%	1,9%
4 ^{ème} professionnelle	1,2%	1,1%	1,1%
5 ^{ème} professionnelle	0,0%	0,7%	0,5%
6 ^{ème} professionnelle	0,0%	0,4%	0,3%
EHR cycle inférieur	90,6%	93,0%	92,4%
EHR cycle supérieur	5,1%	2,4%	3,0%
TOTAL	767	2287	3054

Tableau 35. Répartition selon le degré d'études et le genre (CEFA ProEco, article 45)

Degré			Total
	Femmes	Hommes	
Inconnu	1,3%	0,4%	0,6%
2 ^{ème} degré	93,6%	96,2%	95,5%
3 ^{ème} degré	5,1%	3,5%	3,9%
TOTAL	767	2287	3054

Tableau 36. Répartition selon l'orientation d'études et le genre (CEFA ProEco, article 45)

Orientation d'étude	Femmes	Hommes	Total
Inconnue	10,3%	39,0%	31,8%
Construction	0,0%	9,3%	7,0%
Economie	68,3%	19,4%	31,7%
Hôtellerie/alimentation	12,6%	14,3%	13,9%
Industrie	0,1%	17,8%	13,4%
Services aux personnes	8,6%	0,2%	2,3%
TOTAL	767	2287	3054

Tableau 37. Répartition selon les opérateurs et le genre (CEFA ProEco, article 49)

Opérateurs	Femmes	Hommes	Total
Anderlecht	222	488	710
Bruxelles-Ville	249	189	438
Ixelles/Schaerbeek	338	430	768
Saint-Gilles	0	1	1
TOTAL	809	1108	1917

Tableau 38. Répartition selon les classes d'âge et le genre (CEFA ProEco, article 49)

Classes d'âge	Femmes	Hommes	Total
Moins de 18 ans	25,7%	17,4%	20,9%
18-20 ans	61,9%	66,1%	64,3%
Plus de 20 ans	12,4%	16,5%	14,8%
TOTAL	809	1108	1917

Tableau 39. Répartition selon la région de résidence et le genre (CEFA ProEco, article 49)

Région de résidence	Femmes	Hommes	Total
Bruxelles Capitale	86,2%	82,9%	84,2%
Brabant Flamand	8,3%	11,5%	10,1%
Brabant Wallon	2,2%	2,3%	2,3%
Flandre	1,4%	1,5%	1,5%
Wallonie	1,7%	1,5%	1,6%
Etranger	0,1%	0,0%	0,1%
Autre ou nd	0,1%	0,4%	0,3%
TOTAL	809	1108	1917

Tableau 40. Répartition selon la nationalité et le genre (CEFA ProEco, article 49)

Nationalité	Femmes	Hommes	Total
Belgique	77,6%	74,7%	76,0%
Pays limitrophes	2,0%	1,6%	1,8%
UE du Sud	3,2%	4,6%	3,9%
UE du Nord	0,0%	0,2%	0,1%
UE de l'Est	3,0%	3,5%	3,3%
Autres pays européens	1,1%	2,0%	1,6%
Turquie	0,7%	1,3%	1,0%
Maroc	3,2%	4,1%	3,7%
Congo-Kinshasa Burundi Ruanda	0,6%	0,1%	0,3%
Autres pays africains	3,3%	2,8%	3,0%
Autres pays asiatiques	0,6%	0,8%	0,7%
Amérique du Sud et Amérique Centrale	1,1%	1,4%	1,3%
Amérique du Nord/Océanie	0,5%	0,1%	0,3%
Autre ou indéterminé	3,0%	3,1%	3,0%
TOTAL	809	1108	1917

Tableau 41. Répartition selon la dernière année d'études et le genre (CEFA ProEco, article 49)

Dernière année d'étude	Femmes	Hommes	Total
3 ^{ème} professionnelle	21,6%	12,3%	16,2%
4 ^{ème} professionnelle	14,0%	7,7%	10,3%
5 ^{ème} professionnelle	31,0%	35,6%	33,6%
6 ^{ème} professionnelle	22,0%	33,4%	28,6%
7 ^{ème} professionnelle B	11,4%	9,4%	10,2%
EHR cycle inférieur	0,0%	1,7%	1,0%
TOTAL	809	1108	1907

Tableau 42. Répartition selon le degré d'étude et le genre (CEFA ProEco, article 49)

Degré	Femmes	Hommes	Total
2 ^{ème} degré	35,6%	21,7%	27,5%
3 ^{ème} degré	64,4%	78,3%	72,5%
TOTAL	809	1108	1917

Tableau 43. Répartition selon l'orientation d'étude et le genre (CEFA ProEco, article 49)

Orientation d'étude	Femmes	Hommes	Total
Inconnue	13,1%	10,6%	11,6%
Construction	0,0%	39,3%	22,7%
Economie	37,5%	16,1%	25,1%
Hôtellerie/alimentation	4,0%	11,8%	8,5%
Industrie	0,0%	16,2%	9,3%
Services aux personnes	45,5%	6,1%	22,7%
TOTAL	809	1108	1917

Tableau 44. Répartition selon les classes d'âge et le genre (CEFA de Laeken)

Classes d'âge	Femmes	Hommes	Total
Moins de 18 ans	90,8%	71,3%	80,5%
18-20 ans	8,9%	26,9%	18,3%
Plus de 20 ans	0,3%	1,9%	1,1%
TOTAL	912	1013	1925

Tableau 45. Répartition selon la nationalité et le genre (CEFA de Laeken)

Nationalité	Femmes	Hommes	Total
Belgique	77,3%	70,6%	73,8%
Pays limitrophes	1,3%	1,3%	1,3%
UE du Sud	3,9%	3,1%	3,5%
UE du Nord	0,2%	0,0%	0,1%
UE de l'Est	2,4%	3,3%	2,9%
Autres pays européens	2,0%	2,2%	2,1%
Turquie	2,7%	6,8%	4,9%
Maroc	2,2%	4,0%	3,2%
Congo-Kinshasa Burundi Ruanda	0,1%	0,7%	0,4%
Autres pays africains	4,8%	4,1%	4,5%
Autres pays asiatiques	1,4%	2,0%	1,7%
Amérique du Sud et Amérique Centrale	0,7%	0,5%	0,6%
Amérique du Nord/Océanie	0,0%	0,1%	0,1%
Autre ou indéterminé	0,9%	1,4%	1,1%
TOTAL	912	1013	1925

Tableau 46. Répartition selon la nationalité et le genre (CEFA de Laeken)

Région de résidence			Total
	Femmes	Hommes	
Bruxelles Capitale	84,2%	89,0%	86,8%
Brabant Flamand	9,5%	8,3%	8,9%
Brabant Wallon	3,0%	1,3%	2,1%
Reste de la Région flamande	1,2%	0,6%	0,9%
Reste de la Région wallonne	2,1%	0,8%	1,4%
TOTAL	912	1013	1925

Tableau 47. Répartition selon les options d'étude en dernière année et le genre (CEFA de Laeken, article 49)

Option en dernière année			Total
	Femmes	Hommes	
Auxiliaire administratif/ve	0,2%	0,1%	0,2%
Bois	0,5%	6,1%	3,4%
Carrosserie	0,0%	1,6%	0,9%
Coiffure	73%	16,4%	43,1%
Complément en soudage sur tôles et tubes	0,0%	1,6%	0,9%
Construction gros œuvre	0,0%	4,3%	2,3%
Couvreur/se	0,0%	0,8%	0,4%
Cuisine et salle	5,1%	20,1%	13,0%
Electricité	0,0%	6,3%	3,3%
Equipier/ère polyvalent en restauration	0,2%	2,7%	1,5%
Mécanique garage	0,0%	3,4%	1,8%
Monteur/se en sanitaire et chauffage	0,0%	3,3%	1,8%
Ouvrier/ère qualifié/e en construction	0,0%	1,9%	1,0%
Restaurateur/trice	0,9%	3,4%	2,2%
Vente	20,1%	27,9%	24,2%
TOTAL	885	991	1876

Tableau 48. BD GT - Nombre d'auditeurs avec contrat/convention de stage présents par année

Année de présence	Femmes		Hommes		Total	
2003	23	0,4	23	0,2	46	0,3
2004	502	8,5	914	9,5	1.416	9,1
2005	650	11,0	1.091	11,4	1.741	11,2
2006	800	13,5	1.240	12,9	2.040	13,1
2007	882	14,9	1.386	14,4	2.268	14,6
2008	853	14,4	1.331	13,9	2.184	14,1
2009	801	13,5	1.229	12,8	2.030	13,1
2010	708	12,0	1.208	12,6	1.916	12,3
2011	694	11,7	1.181	12,3	1.875	12,1
Total	5.913	100,0	9.603	100,0	15.516	100,0
% total	38,1		61,9		100,0	

Données SFPME - calculs METICES

Tableau 49. BD Merlin APP - Nombre d'auditeurs inscrits dans la filière apprentissage présents par année

Année de présence	Femmes		Hommes		Total	
2003	258	7,9	674	8,3	932	8,2
2004	238	7,3	679	8,4	917	8,1
2005	658	20,3	1.655	20,4	2.313	20,3
2006	409	12,6	1.049	12,9	1.458	12,8
2007	400	12,3	1.073	13,2	1.473	13,0
2008	430	13,2	965	11,9	1.395	12,3
2009	323	9,9	724	8,9	1.047	9,2
2010	291	9,0	678	8,3	969	8,5
2011	241	7,4	628	7,7	869	7,6
Total	3.248	100,0	8.125	100,0	11.373	100,0
% total	28,6		71,4		100,0	

Données efp - calculs METICES

Tableau 50. BD Merlin CE - Nombre d'auditeurs inscrits dans la filière chef d'entreprise présents par année

Année de présence	Femmes		Hommes		Total	
2003	2.295	19,5	2.887	19,2	5.182	19,3
2004	2.178	18,5	2.803	18,6	4.981	18,5
2005	1.730	14,7	2.246	14,9	3.976	14,8
2006	1.613	13,7	1.943	12,9	3.556	13,2
2007	953	8,1	1.145	7,6	2.098	7,8
2008	728	6,2	914	6,1	1.642	6,1
2009	810	6,9	968	6,4	1.778	6,6
2010	752	6,4	1.056	7,0	1.808	6,7
2011	732	6,2	1.108	7,4	1.840	6,9
Total	11.791	100,0	15.070	100,0	26.861	100,0
% Total	43,9		56,1		100,0	

Données efp - calculs METICES

Tableau 51. Répartition selon l'année scolaire d'entrée et l'année scolaire de sortie (CEFA ProEco, article 45)

Année d'entrée	Années de sortie									Total
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
2000	0	1	0	1	0	0	0	0	1	3
2001	5	0	0	1	0	0	0	0	0	6
2002	56	11	3	5	0	0	0	0	0	75
2003	157	37	9	10	1	0	0	0	0	214
2004	0	193	48	15	2	0	1	0	0	259
2005	0	0	269	75	9	2	1	0	0	356
2006	0	0	0	277	58	14	0	0	0	349
2007	0	0	0	0	305	82	13	2	0	402
2008	0	0	0	0	0	287	81	11	2	381
2009	0	0	0	0	0	0	312	61	8	381
2010	0	0	0	0	0	0	0	248	70	318
2011	0	0	0	0	0	0	0	0	310	310
Total	218	242	329	384	375	385	408	322	391	3054

Tableau 52. Répartition selon le nombre d'années scolaire et le genre (CEFA ProEco, article 45)

Nombre d'année scolaire	Femmes	Hommes	Total
1	77,8%	77,0%	77,2%
2	18,0%	18,8%	18,6%
3	2,9%	3,2%	3,1%
4	0,7%	0,7%	0,7%
5 et plus	0,7%	0,3%	0,4%
Total	767	2287	3054

Tableau 53. Sorties prématurées (ne sont plus présents en date du 15 janvier) (CEFA ProEco, article 45)

Année scolaire	Femmes	Hommes	Total
2003	17,4%	18,6%	18,3%
2004	19,3%	22,7%	21,9%
2005	15,7%	18,7%	17,9%
2006	10,8%	10,3%	10,4%
2007	13,3%	14,8%	14,4%
2008	14,6%	17,6%	16,9%
2009	14,0%	12,3%	12,7%
2010	14,3%	15,5%	15,2%
2011	24,3%	19,4%	20,7%
Total	15,8%	16,3%	16,1%

Tableau 54. Obtention d'un diplôme ou certificat lors du séjour au CEFA, selon le genre (CEFA ProEco, article 45)

	Femmes	Hommes	Total
Non	90,4%	89,3%	89,6%
Oui	9,6%	10,7%	10,4%
Total	767	2287	3054

Tableau 55. Diplômes détenus par les élèves de CEFA, selon le genre (CEFA ProEco, article 45)

Intitulé du diplôme	Femmes	Hommes	Total
CEB	351	1005	1356
CE2ESP	4	41	45
CE1D	0	1	1
CESDD	16	18	34
CESS	0	1	1
CE6	0	6	6
CQ5-CQS	375	969	1344
CQ6	1	11	12

Tableau 56. Secteur du stage selon le genre (CEFA ProEco, article 45)

Secteurs de stage	Femmes	Hommes	Total
Inconnu	78,7%	80,5%	80,1%
Agronomie	0,0%	0,7%	0,5%
Autre	0,0%	0,1%	0,1%
Construction	0,1%	10,0%	7,5%
Economie	14,7%	4,5%	7,1%
Hotellerie-Alimentation	0,9%	1,0%	0,9%
Industrie	0,0%	3,1%	2,4%
Services aux personnes	5,5%	0,0%	1,4%
Total	767	2287	3054

Tableau 57. Nombre de stages accomplis selon le genre (CEFA ProEco, article 45)

Nombre de stage	Femmes	Hommes	Total
Inconnu	50,2%	43,3%	45,1%
1	31,6%	40,5%	38,3%
2-4	17,6%	14,8%	15,5%
5 et plus	0,7%	1,4%	1,2%
Total	767	2287	3054

Tableau 58. Durée cumulée de stage, selon le genre (CEFA ProEco, article 45)

Durée	Femmes	Hommes	Total
Inconnu	66,6%	66,0%	66,2%
1 mois et moins	7,4%	5,6%	6,1%
12 mois et plus	5,2%	9,9%	8,7%
2-11 mois	20,7%	18,4%	19,0%
Total	767	2287	3054

Tableau 59. Répartition selon l'année scolaire d'entrée et l'année scolaire de sortie (CEFA ProEco, article 49)

Année d'entrée	Années de sortie									Total
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
2000	6	3	0	0	0	0	0	0	0	9
2001	22	7	1	0	0	0	0	0	0	30
2002	20	12	5	0	1	0	0	0	0	38
2003	92	32	21	13	0	0	0	0	0	158
2004	0	122	33	34	15	2	0	0	0	206
2005	0	0	67	63	38	9	1	0	1	179
2006	0	0	0	108	33	30	8	5	1	185
2007	0	0	0	0	180	78	49	30	7	344
2008	0	0	0	0	0	127	76	47	30	280
2009	0	0	0	0	0	0	118	60	52	230
2010	0	0	0	0	0	0	0	92	66	158
2011	0	0	0	0	0	0	0	0	100	100
Total	140	176	127	218	267	246	252	234	257	1917

Tableau 60. Répartition selon le nombre d'années scolaires et le genre (CEFA ProEco, article 49)

Nombre d'année scolaire	Femmes	Hommes	Total
1	55,1%	50,5%	52,5%
2	24,8%	23,5%	24,0%
3	13,8%	17,4%	15,9%
4	5,4%	7,1%	6,4%
5 et plus	0,7%	1,4%	1,1%
Total	809	1108	1917

Tableau 61. Sorties prématurées selon l'année scolaire et le genre (CEFA ProEco, article 49)

Année scolaire	Femmes	Hommes	Total
2003	11,4%	22,9%	19,3%
2004	17,2%	22,9%	21,0%
2005	12,5%	14,1%	13,4%
2006	14,8%	20,0%	17,4%
2007	22,3%	18,1%	19,9%
2008	17,7%	21,1%	19,5%
2009	21,7%	24,1%	23,0%
2010	20,8%	19,5%	20,1%
2011	17,5%	19,4%	18,7%
Total	18,2%	20,4%	19,5%

Tableau 62. Obtention d'un diplôme ou certificat lors du séjour au CEFA, selon le genre (CEFA ProEco, article 49)

	Femmes	Hommes	Total
Non	69,2%	65,4%	67,0%
Oui	30,8%	34,6%	33,0%
Total	809	1108	1917

Tableau 63. Diplômes détenus par les élèves des CEFA, selon le genre (CEFA ProEco, article 49)

Intitulé du diplôme	Femmes	Hommes	Total
CEB	568	738	1306
CE2ESP	8	22	30
CESDD	360	393	753
CESS	73	77	150
CQ5-CQS	127	323	450
CE6	165	329	494
CE7	46	55	101
CQ6	171	340	511
CQ7 ou Att7	67	70	137

Tableau 64. Secteur de stages selon le genre (CEFA ProEco, article 49)

Secteurs de stage	Femmes	Hommes	Total
Inconnu	67,4%	58,6%	62,3%
Agronomie	0,0%	20,5%	11,8%
Autre	15,3%	6,4%	10,2%
Hôtellerie-Alimentation	2,6%	4,4%	3,7%
Industrie	0,0%	7,9%	4,5%
Services aux personnes	14,7%	2,3%	7,5%
Total	809	1108	1917

Tableau 65. Nombre de stages accomplis selon le genre (CEFA ProEco, article 49)

Nombre de stage	Femmes	Hommes	Total
Inconnu	33,3%	20,4%	25,8%
1	25,3%	27,3%	26,5%
2-4	32,5%	38,4%	35,9%
5 et plus	8,9%	13,9%	11,8%
Total	809	1108	1917

Tableau 66. Durée cumulée des stages selon le genre (CEFA ProEco, article 49)

Durée	Femmes	Hommes	Total
Inconnu	42,9	33,1	37,2
1 mois et moins	3,5	3,6	3,5
12 mois et plus	32,1	47,7	41,2
2-11 mois	21,5	15,5	18,0
Total	809	1108	1917

Tableau 67. Année scolaire de sortie selon l'année scolaire d'entrée (CEFA de Laeken)

Année	Années de sortie										Total
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
2002-2003	256	92	36	7	0	0	0	0	0	0	391
2003-2004	0	108	56	29	2	0	0	0	0	0	195
2004-2005	0	0	122	51	28	3	0	1	0	0	205
2005-2006	0	0	0	119	54	23	1	2	0	1	200
2006-2007	0	0	0	0	91	35	37	9	0	1	173
2007-2008	0	0	0	0	0	97	36	20	7	2	162
2008-2009	0	0	0	0	0	0	103	35	28	7	173
2009-2010	0	0	0	0	0	0	0	107	34	24	165
2010-2011	0	0	0	0	0	0	0	0	68	41	109
2011-2012	0	0	0	0	0	0	0	0	0	103	103
Total	256	200	214	206	175	158	177	174	137	179	1876

Tableau 68. Nombre d'années de scolarité au CEFA selon le genre (CEFA de Laeken)

Nombre d'année scolaire	Femmes	Hommes	Total
1	62,6	62,8	62,7
2	21,8	25,8	23,9
3	13,6	9,0	11,1
4	1,8	1,9	1,9
5	0,2	0,5	0,4
Total	885	991	1876

Tableau 69. Séquences des années d'études selon le genre (CEFA de Laeken)

	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
3e	456	405	861	51,5%	40,9%	45,9%
4e	78	121	199	8,8%	12,2%	10,6%
3e-4e	103	73	176	11,6%	7,4%	9,4%
3e-3e	71	90	161	8,0%	9,1%	8,6%
3e-4e-5e	75	28	103	8,5%	2,8%	5,5%
5e	17	56	73	1,9%	5,7%	3,9%
5e-6e	1	50	51	0,1%	5,0%	2,7%
4e-5e	13	20	33	1,5%	2,0%	1,8%
6e	4	26	30	0,5%	2,6%	1,6%
3e-4e-4e	14	13	27	1,6%	1,3%	1,4%
3e-3e-4e	16	10	26	1,8%	1,0%	1,4%
4e-5e-6e	5	19	24	0,6%	1,9%	1,3%
4e-4e	4	13	17	0,5%	1,3%	0,9%
3e-4e-5e-6e	3	13	16	0,3%	1,3%	0,9%
7e	0	15	15	0,0%	1,5%	0,8%
3e-3e-3e	7	6	13	0,8%	0,6%	0,7%
3e-4e-5e-5e	7	1	8	0,8%	0,1%	0,4%
5e-5e-6e	0	7	7	0,0%	0,7%	0,4%
5e-5e	0	5	5	0,0%	0,5%	0,3%
4e-5e-5e	1	2	3	0,1%	0,2%	0,2%
5e-6e-7e	0	3	3	0,0%	0,3%	0,2%
3e-3e-3e-3e	2	0	2	0,2%	0,0%	0,1%
3e-3e-4e-5e	2	0	2	0,2%	0,0%	0,1%
3e-4e-4e-5e	1	1	2	0,1%	0,1%	0,1%
3e-4e-5e-5e-6e	1	1	2	0,1%	0,1%	0,1%
3e-4e-5e-6e-6e	0	2	2	0,0%	0,2%	0,1%
4e-3e	0	2	2	0,0%	0,2%	0,1%
4e-4e-5e	1	1	2	0,1%	0,1%	0,1%
4e-5e-5e-6e	1	1	2	0,1%	0,1%	0,1%
6e-6e	0	2	2	0,0%	0,2%	0,1%
3e-3e-3e-4e-5e	0	1	1	0,0%	0,1%	0,1%
3e-3e-4e-5e-6e	0	1	1	0,0%	0,1%	0,1%
3e-4e-4e-4e	0	1	1	0,0%	0,1%	0,1%
3e-4e-5e-5e-5e	1	0	1	0,1%	0,0%	0,1%
3e-5e	1	0	1	0,1%	0,0%	0,1%
5e-5e-6e-7e	0	1	1	0,0%	0,1%	0,1%
7e-7e	0	1	1	0,0%	0,1%	0,1%
Total	885	991	1876	100,0%	100,0%	100,0%

Tableau 70. Nombre d'années au cours desquelles un stage a été programmé selon le genre (CEFA de Laeken)

Nombre d'année	Femmes	Hommes	Total
1	62,5	65,5	64,0
2	21,5	23,7	22,6
3	14,3	8,9	11,6
4 et plus	1,6	2,0	1,8
Total	795	820	1615

Tableau 71. Nombre total d'heures de stage programmées selon le genre (CEFA de Laeken)

Sommes des heures de stages	Femmes	Hommes	Total
400	34,7%	26,7%	30,7%
600	22,4%	22,3%	22,4%
800	17,2%	23,0%	20,2%
1000	5,0%	4,5%	4,8%
1200	6,8%	7,3%	7,1%
1400	4,9%	3,9%	4,4%
1600	3,1%	6,8%	5,0%
1800	2,9%	0,5%	1,7%
2000	1,3%	0,9%	1,1%
2200	0,6%	1,2%	0,9%
2400 et plus	1,0%	2,8%	1,9%
Total	795	820	1615

Tableau 72. BD Merlin CE - Répartition selon l'année de début et l'année de fin de stage

Année de début de stage	Année de fin de stage												Total	%	
	Avant 2003	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013			
1999	79,6	9,0	4,3	5,4	1,3		0,2				0,2			466	11,2
2000	54,4	23,9	10,6	8,0	1,8	1,1					0,2			564	13,5
2001	19,0	33,2	24,8	14,7	5,6	1,6	0,5		0,3	0,2	0,2			626	15,0
2002		24,5	32,2	30,3	8,6	2,9	0,2	0,7			0,4	0,2		547	13,1
2003			30,0	36,3	24,2	6,5	2,1	0,2	0,4			0,4		480	11,5
2004				28,8	39,9	28,1	3,3							153	3,7
2005					29,1	43,2	25,0	2,0	0,7					148	3,6
2006						33,9	35,5	24,0	5,8		0,8			121	2,9
2007							34,3	19,4	34,3	9,0	3,0			67	1,6
2008								30,6	35,3	30,6	3,5			85	2,0
2009									37,1	29,2	25,8	7,9		89	2,1
2010										31,3	31,3	37,4		115	2,8
2011											36,1	63,9		147	3,5
2012												100,0		557	13,4
Total	797	519	555	546	318	211	123	76	98	95	123	704	4.165	100,0	
%	19,1	12,5	13,3	13,1	7,6	5,1	3,0	1,8	2,4	2,3	3,0	16,9	100,0		

Données efp - calculs METICES

Tableau 73. Mobilité des jeunes entre les 5 CEFA: genre, région de résidence et nationalité

Nationalité	Bruxelles Capitale			Brabant flamand			Autres régions			Total général	%
	Femmes	Hommes	Total F	Femmes	Hommes	Total H	Femmes	Hommes	Total		
Belgique	124	261	385	11	30	41	1	1	9	435	70,8
Pays limitrophes	6	5	11	1		1				12	2,0
Autres pays d'Europe	9	38	47	1	2	3			3	53	8,6
Turquie / Maroc	17	34	51		2	2				53	8,6
Pays africains	19	16	35	2	2	4	1		3	42	6,8
Autres pays indéterminé	4	11	15		1	1				16	2,6
Total	181	366	547	15	37	52	2	1	15	614	100,0
Belgique	28,5	60,0	88,5	2,5	6,9	9,4	0,2	0,2	2,1	100,0	
Pays limitrophes	50,0	41,7	91,7	8,3	0,0	8,3				100,0	
Autres pays d'Europe	17,0	71,7	88,7	1,9	3,8	5,7			5,7	100,0	
Turquie / Maroc	32,1	64,2	96,2		3,8	3,8				100,0	
Pays africains	45,2	38,1	83,3	4,8	4,8	9,5	2,4		7,1	100,0	
Autres pays indéterminé	25,0	68,8	93,8		6,3	6,3				100,0	
Total hommes	29,5	59,6	89,1	2,4	6,0	8,5	0,3	0,2	2,4	100,0	

NB : les % sont calculés en lignes - Données CEFA - calculs METICES

Tableau 74. Mobilité des jeunes entre les cinq CEFA bruxellois: genre et année

Année	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total	% Total
2002	3	1,5	7	1,7	10	1,6
2003	18	8,9	18	4,4	36	5,9
2004	22	10,8	56	13,6	78	12,7
2005	17	8,4	41	10,0	58	9,4
2006	25	12,3	57	13,9	82	13,4
2007	26	12,8	54	13,1	80	13,0
2008	24	11,8	54	13,1	78	12,7
2009	27	13,3	40	9,7	67	10,9
2010	22	10,8	45	10,9	67	10,9
2011	18	8,9	35	8,5	53	8,6
2012	1	0,5	4	1,0	5	0,8
Total	203	100,0	411	100,0	614	100,0

Données CEFA - calculs METICES

Tableau 75. Mobilité des élèves entre CEFA: changement d'orientation professionnelle à l'entrée au nouveau CEFA

Orientation professionnelle en entrée au nouveau CEFA															
Orientation sortie CEFA	H-F	H-F	H	H	F	H-F	H	H	H-F	F	H-F	Total	%	Taux de changement	
	Coiffure	Commerce	Construction	Electro technique	Gestion	Hôtellerie Alimentation	Industrie	Mécanique garage	Module formation individuelle	SAP	Travaux de bureau				autre
Coiffure	53	3	4					1		1		1	63	10,3	15,9
Commerce	17	108	8	4		8		3		5	3	2	158	25,7	31,6
Construction	1	5	133	5		4		6				2	160	26,1	16,9
Electrotechnique	1	2	3	16								4	26	4,2	38,5
Gestion	1	1			1	2						1	6	1,0	
Hôtellerie-Alimentat.	6	4	8	1		54	1	1	1	1			77	12,5	29,9
Industrie				2									2	0,3	
Mécanique garage	2		3			2		29	2			2	40	6,5	27,5
Module formation Individuelle									9				9	1,5	
Ouvrier jardinier			1										1	0,2	
SAP	4	2				1				5	1	1	14	2,3	
Travaux de bureau	4	4	1	2		2				1	39	1	54	8,8	27,8
autre						2		2					4	0,7	
Total	89	129	161	30	1	75	1	42	12	13	46	15	614	100,0	
% total	14,5	21,0	26,2	4,9	0,2	12,2	0,2	6,8	2,0	2,1	7,5	2,4	100,0		

H et F indiquent le choix de l'orientation par genre

Données CEFA - calculs METICES

Tableau 76. Mobilité entre CEFA: genre, âge, niveau d'étude, article 45/49 et délais de mobilité

	Femmes						Hommes						Total	
	15-17		18-24		Total F		15-17		18-28		Total H			
Niveau d'études à l'admission auprès du nouveau CEFA														
Pas de CEB_CEB	85	41,9	63	31,0	148	72,9	178	43,3	126	30,7	304	74,0	452	73,6
CE1D	5	2,5	5	2,5	10	4,9	14	3,4	8	1,9	22	5,4	32	5,2
CE2D	8	3,9	34	16,7	42	20,7	22	5,4	62	15,1	84	20,4	126	20,5
autre			3	1,5	3	1,5			1	0,2	1	0,2	4	0,7
Article 45 et article 49														
Article 45	58	28,6	37	18,2	95	46,8	157	38,2	107	26,0	264	64,2	359	58,5
Article 49	38	18,7	65	32,0	103	50,7	56	13,6	87	21,2	143	34,8	246	40,1
autre	2	1,0	3	1,5	5	2,5	1	0,2	3	0,7	4	1,0	9	1,5
Délais d'entrée auprès du nouveau CEFA														
dans les 3 mois	49	24,1	54	26,6	103	50,7	123	29,9	101	24,6	224	54,5	327	53,3
de 4 à 6 mois	11	5,4	10	4,9	21	10,3	24	5,8	14	3,4	38	9,2	59	9,6
de 7 à 9 mois	7	3,4	5	2,5	12	5,9	11	2,7	20	4,9	31	7,5	43	7,0
de 10 à 12 mois	14	6,9	10	4,9	24	11,8	15	3,6	19	4,6	34	8,3	58	9,4
plus de 12 mois	17	8,4	26	12,8	43	21,2	41	10,0	43	10,5	84	20,4	127	20,7
Année de la mobilité														
Même année	65	32,0	56	27,6	121	59,6	147	35,8	89	21,7	236	57,4	357	58,1
Autre année	33	16,3	49	24,1	82	40,4	67	16,3	108	26,3	175	42,6	257	41,9
Total	98	48,3	105	51,7	203	100,0	214	52,1	197	47,9	411	100	614	100
% total														

NB : les % sont calculés par genre

Tableau 77. Mobilité des jeunes entre CEFA et efp: genre et année

Année	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total	% Total
avant 2002	2	0,5	4	0,4	6	0,5
2002	8	1,9	45	5,0	53	4,0
2003	31	7,3	47	5,3	78	5,9
2004	54	12,8	96	10,8	150	11,4
2005	59	14,0	115	12,9	174	13,2
2006	49	11,6	115	12,9	164	12,5
2007	45	10,7	117	13,1	162	12,3
2008	47	11,1	88	9,9	135	10,3
2009	41	9,7	98	11,0	139	10,6
2010	44	10,4	76	8,5	120	9,1
2011	30	7,1	70	7,8	100	7,6
2012	12	2,8	19	2,1	31	2,4
2013			2	0,2	2	0,2
Total	422	100,0	892	100,0	1.314	100,0

Données CEFA efp SFPME- calculs METICES

Tableau 78. Mobilité des jeunes entre CEFA et efp: genre, région de résidence et nationalité

Nationalité	Bruxelles Capitale			Brabant flamand			Autres régions			Total général	%
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total		
Belgique	280	577	857	45	88	133	11	20	31	1.021	<i>77,7</i>
Pays limitrophes		4	4	1		1				5	<i>0,4</i>
Autres pays d'Europe	23	61	84	1	4	5	1	2	3	92	<i>7,0</i>
Turquie / Maroc	13	45	58	1	1	2				60	<i>4,6</i>
Pays africains	16	26	42	1	2	3	2	1	3	48	<i>3,7</i>
Autres pays	7	19	26	1	1	2				28	<i>2,1</i>
indéterminé	13	33	46	6	6	12		2	2	60	<i>4,6</i>
Total	352	765	1.117	56	102	158	14	25	39	1.314	100,0
Belgique	<i>27,4</i>	<i>56,5</i>	83,9	<i>4,4</i>	<i>8,6</i>	13,0	<i>1,1</i>	<i>2,0</i>	<i>3,0</i>	100,0	
Pays limitrophes		<i>80,0</i>	80,0	<i>20,0</i>		20,0				100,0	
Autres pays d'Europe	<i>25,0</i>	<i>66,3</i>	91,3	<i>1,1</i>	<i>4,3</i>	5,4	<i>1,1</i>	<i>2,2</i>	<i>3,3</i>	100,0	
Turquie / Maroc	<i>21,7</i>	<i>75,0</i>	96,7	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	3,3				100,0	
Pays africains	<i>33,3</i>	<i>54,2</i>	87,5	<i>2,1</i>	<i>4,2</i>	6,3	<i>4,2</i>	<i>2,1</i>	<i>6,3</i>	100,0	
Autres pays	<i>25,0</i>	<i>67,9</i>	92,9	<i>3,6</i>	<i>3,6</i>	7,1				100,0	
indéterminé	<i>21,7</i>	<i>55,0</i>	76,7	<i>10,0</i>	<i>10,0</i>	20,0		<i>3,3</i>	<i>3,3</i>	100,0	
Total	<i>26,8</i>	<i>58,2</i>	85,0	<i>4,3</i>	<i>7,8</i>	12,0	<i>1,1</i>	<i>1,9</i>	3,0	100,0	

Données CEFA - calculs METICES

Tableau 79. Mobilité entre CEFA et efp: type de mobilité et niveau d'étude à l'admission, genre et âge

	Femmes						Hommes						Total	
	15-17		18-24		Total F		15-17		18-28		Total H			
Type de mobilité														
CEFA -> Inscript. efp	22	5,2	19	4,5	41	9,7	49	5,5	48	5,4	97	10,9	138	10,5
CEFA -> efp	96	22,7	115	27,3	211	50,0	180	20,2	154	17,3	334	37,4	545	41,5
Inscript. efp -> CEFA	43	10,2	9	2,1	52	12,3	109	12,2	43	4,8	152	17,0	204	15,5
efp -> CEFA	83	19,7	35	8,3	118	28,0	141	15,8	168	18,8	309	34,6	427	32,5
Niveau d'études à l'admission auprès du nouvel opérateur														
Pas de CEB_CEB	21	5,0	14	3,3	35	8,3	51	5,7	33	3,7	84	9,4	119	9,1
CE1D	61	14,5	27	6,4	88	20,9	118	13,2	81	9,1	199	22,3	287	21,8
CE2D	5	1,2	14	3,3	19	4,5	10	1,1	22	2,5	32	3,6	51	3,9
CE6P_CQ6_CESS			3	0,7	3	0,7	1	0,1	2	0,2	3	0,3	6	0,5
Examen d'entrée	88	20,9	47	11,1	135	32,0	183	20,5	131	14,7	314	35,2	449	34,2
Autre	69	16,4	73	17,3	142	33,6	116	13,0	144	16,1	260	29,1	402	30,6
Résultat de l'examen d'entrée														
Réussite	31	7,3	13	3,1	44	10,4	70	7,8	33	3,7	103	11,5	147	11,2
Echec	42	10,0	18	4,3	60	14,2	89	10,0	49	5,5	138	15,5	198	15,1
Absent	11	2,6	3	0,7	14	3,3	22	2,5	11	1,2	33	3,7	47	3,6
Autre	2	0,5	7	1,7	9	2,1	3	0,3	22	2,5	25	2,8	34	2,6
Pas d'examen d'entrée	158	37,4	137	32,5	295	69,9	295	33,1	298	33,4	593	66,5	888	67,6
Article 45 et article 49														
Article 45	98	23,2	44	10,4	142	33,6	300	33,6	196	22,0	496	55,6	638	48,6
Article 49	126	29,9	118	28,0	244	57,8	132	14,8	182	20,4	314	35,2	558	42,5
autre	20	4,7	16	3,8	36	8,5	47	5,3	35	3,9	82	9,2	118	9,0
Total	244	178	422				479	413	892				1.314	100,0
% total	18,6	13,5	32,1				36,5	31,4	67,9				100,0	

NB : les % sont calculés par genre

Tableau 80. Mobilité entre opérateurs de formation en alternance bruxellois : types de mobilité et types d'auditeur, genre et âges

Types de mobilité	Types d'auditeurs	Femmes						Hommes						Total	
		15-17		18-24		Total F		15-17		18-28		Total H			
CEFA -> efp	Apprentis	96	22,7	80	19,0	176	41,7	180	20,2	106	11,9	286	32,1	462	35,2
	Stagiaires			22	5,2	22	5,2			25	2,8	25	2,8	47	3,6
	CE			13	3,1	13	3,1			23	2,6	23	2,6	36	2,7
	Sous-total	96	22,7	115	27,3	211	50,0	180	20,2	154	17,3	334	37,4	545	41,5
Efp->CEFA	Apprentis	83	19,7	33	7,8	116	27,5	141	15,8	157	17,6	298	33,4	414	31,5
	Stagiaires									5	0,6	5	0,6	5	0,4
	CE			2	0,5	2	0,5			6	0,7	6	0,7	8	0,6
	Sous-total	83	19,7	35	8,3	118	28,0	141	15,8	168	18,8	309	34,6	427	32,5
CEFA -> inscript.efp		22	5,2	19	4,5	41	9,7	49	5,5	48	5,4	97	10,9	138	10,5
Inscript.efp -> CEFA		43	10,2	9	2,1	52	12,3	109	12,2	43	4,8	152	17,0	204	15,5
	Total	244	57,8	178	42,2	422	100	479	53,7	413	46,3	892	100	1314	100
	% Total		18,6		13,5		32,1		36,5		31,4		67,9		100,0

Données CEFA efp SFPME – calculs METICES

Tableau 81. Durée de la mobilité entre dispositifs: genre, âge et délais d'entrée/sortie (NB : % calculés par genre)

	Femmes						Hommes						Total	
	15-17		18-24		Total F		15-17		18-28		Total H			
Délais d'entrée auprès du nouveau CEFA au cours de la même année														
dans les 3 mois	86	20,4	37	8,8	123	29,1	165	18,5	78	8,7	243	27,2	366	27,9
de 4 à 6 mois	31	7,3	18	4,3	49	11,6	71	8,0	41	4,6	112	12,6	161	12,3
de 7 à 9 mois	14	3,3	2	0,5	16	3,8	23	2,6	19	2,1	42	4,7	58	4,4
de 10 à 12 mois			1	0,2	1	0,2	4	0,4	2	0,2	6	0,7	7	0,5
sous total	131	31,0	58	13,7	189	44,8	263	29,5	140	15,7	403	45,2	592	45,1
Délais d'entrée au cours d'une autre année														
dans les 3 mois	4	0,9	1	0,2	5	1,2	6	0,7	2	0,2	8	0,9	13	1,0
de 4 à 6 mois	7	1,7	4	0,9	11	2,6	17	1,9	14	1,6	31	3,5	42	3,2
de 7 à 9 mois	12	2,8	7	1,7	19	4,5	14	1,6	15	1,7	29	3,3	48	3,7
de 10 à 12 mois	25	5,9	17	4,0	42	10,0	39	4,4	32	3,6	71	8,0	113	8,6
plus de 12 mois	65	15,4	91	21,6	156	37,0	140	15,7	210	23,5	350	39,2	506	38,5
sous total	113	26,8	120	28,4	233	55,2	216	24,2	273	30,6	489	54,8	722	54,9
Total	244	100,0	178	100,0	422	100,0	479	100,0	413	100,0	892	100,0	1.314	100,0
% total		57,8		42,2		32,1		53,7		46,3		67,9		100,0

Tableau 82. Mobilité entre CEFA et efp, orientation professionnelle croisée Entrée/Sortie: nomenclature des métiers CEFA et des métiers par pôles efp

Métiers CEFA	Pôles efp										Total	%
	Alimentation	Art	Bien-être	Commerce	Construction	Electro technique	Gestion	Mobilité	Services	Indéterminé		
Construction	20	5	5	15	150	10	6	28		58	297	22,6
Coiffure	3	3	181	18	5	2	1	4	3	29	249	18,9
Commerce	25	8	45	53	9	9	3	10	2	70	234	17,8
Hôtellerie-Alimentation	64	2	10	12	20	4	2	20		35	169	12,9
Mécanique garage	8		2	3	13	1	1	72		29	129	9,8
Electro technique	5			4	4	27		6		19	65	4,9
Travaux de bureau	5	2	18	12	3	1	2	5	2	15	65	4,9
autre	8	1	1	8	1	4	1	6		10	40	3,0
SAP	5		6	11		1			3	4	30	2,3
Ouvrier jardinier	1	1			10	2					14	1,1
Module formation individualisé	4	1	2							4	11	0,8
Industrie			1	1	3	1				1	7	0,5
Gestion		1	2	1							4	0,3
Total	148	24	273	138	218	62	16	151	10	274	1.314	1.314
% total	11,3	1,8	20,8	10,5	16,6	4,7	1,2	11,5	0,8	20,9	100,0	100,0

Données CEFA - calculs METICES

Tableau 83. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre (article 45; cohorte 2007-2008)

	084	091	092	093	094	101	102	103	104	111	112	113	114
Salarie	15,2%	18,1%	17,8%	15,5%	18,8%	21,7%	24,9%	25,6%	26,2%	23,6%	28,5%	26,5%	30,7%
Indépendant	1,0%	1,0%	1,0%	1,3%	2,3%	2,6%	2,6%	2,6%	3,2%	2,3%	2,6%	2,6%	2,6%
SalarieETIndép	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
DE	0,0%	0,3%	1,3%	1,6%	1,9%	2,3%	1,9%	2,6%	4,5%	4,2%	4,9%	6,5%	5,2%
DEEtudes	4,9%	5,5%	10,4%	15,2%	16,8%	17,5%	17,5%	17,8%	17,8%	21,0%	19,1%	16,5%	17,2%
Dispense	0,0%	0,0%	0,3%	0,3%	0,3%	0,0%	0,3%	0,6%	0,0%	1,0%	0,6%	0,6%	0,6%
RevenuInt	12,3%	16,8%	15,2%	14,6%	14,9%	16,2%	14,9%	13,3%	13,6%	12,9%	13,6%	13,6%	12,0%
AllFam	49,8%	42,7%	30,1%	23,6%	22,3%	19,1%	12,3%	8,4%	7,8%	7,4%	4,5%	5,2%	4,9%
IT	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,3%	0,0%	0,3%	1,0%	1,0%	1,6%	1,0%	1,6%	2,9%
Handicap	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,6%	0,6%	0,6%
Autre	16,8%	15,5%	23,9%	26,5%	22,3%	20,7%	25,2%	27,8%	25,9%	25,2%	24,3%	25,9%	23,0%
Total	309	309	309	309	309	309	309	309	309	309	309	309	309

Tableau 84. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre (article 49; cohorte 2007-2008)

	084	091	092	093	094	101	102	103	104	111	112	113	114
Salarie	33,8%	31,2%	32,5%	31,2%	30,8%	34,6%	36,7%	39,2%	37,1%	38,4%	40,5%	40,5%	39,7%
Indépendant	1,3%	2,1%	2,5%	3,0%	3,0%	1,7%	1,7%	2,5%	3,0%	2,1%	2,1%	2,1%	3,0%
SalariéETIndép	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,4%	0,4%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
DE	1,7%	2,5%	2,1%	3,4%	4,6%	4,6%	4,2%	5,5%	7,2%	7,6%	8,4%	7,6%	8,0%
DEEtudes	7,2%	10,5%	20,3%	21,9%	22,4%	20,7%	21,9%	17,3%	17,7%	21,1%	18,1%	14,8%	16,5%
Dispense	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,8%	0,4%	0,4%	0,8%	0,8%	2,5%	1,7%
RevenuInt	6,3%	8,0%	6,3%	7,6%	7,2%	8,9%	6,8%	6,8%	5,9%	6,8%	7,2%	6,8%	7,2%
AllFam	31,2%	27,4%	15,6%	12,7%	11,0%	9,7%	7,6%	5,9%	5,1%	4,2%	2,5%	3,4%	1,7%
IT	0,4%	1,3%	0,8%	0,4%	0,8%	0,8%	0,4%	1,3%	1,3%	1,7%	2,1%	1,7%	2,5%
Autre	18,1%	16,5%	19,8%	19,8%	19,8%	18,1%	19,4%	21,1%	21,9%	17,3%	18,1%	20,7%	19,8%
Total	237	237	237	237	237	237	237	237	237	237	237	237	237

Tableau 85. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre (article 45, cohortes 2004-2008)

	T01	T02	T03	T04	T05	T06	T07	T08	T09	T10	T11	T12	T13
Salarie	19,5%	21,8%	23,4%	23,3%	24,6%	23,6%	27,3%	27,8%	27,5%	26,4%	30,7%	30,0%	29,7%
Indépendant	0,5%	1,1%	0,8%	0,9%	1,3%	2,0%	2,1%	2,2%	2,4%	2,5%	2,7%	2,9%	3,2%
SalariéETIndép	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,4%	0,5%
DE	0,3%	0,4%	0,7%	1,1%	1,4%	1,8%	2,1%	2,9%	4,0%	4,9%	5,2%	6,1%	6,2%
DEEtudes	4,1%	5,8%	10,9%	15,3%	16,5%	18,7%	18,8%	19,2%	19,3%	19,4%	17,8%	17,7%	17,9%
AutreInactif	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%
Dispense	0,0%	0,2%	0,3%	0,3%	0,5%	0,4%	0,4%	0,5%	0,4%	1,1%	1,0%	1,1%	0,9%
RevenuInt	11,3%	14,7%	13,2%	12,2%	13,2%	15,0%	14,1%	13,7%	13,5%	13,6%	13,5%	13,3%	12,6%
AllFam	44,9%	38,8%	27,2%	19,8%	17,9%	15,2%	9,6%	6,1%	6,0%	5,3%	2,9%	3,2%	3,2%
IT	0,0%	0,0%	0,1%	0,5%	0,4%	0,1%	0,3%	0,7%	0,7%	1,1%	1,0%	0,9%	1,6%
Handicap	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,3%	0,3%
Autre	19,3%	17,4%	23,5%	26,7%	24,3%	23,2%	25,2%	26,7%	25,8%	25,1%	24,5%	24,2%	24,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 86. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre (article 49, cohortes 2004-2008)

	T01	T02	T03	T04	T05	T06	T07	T08	T09	T10	T11	T12	T13
Salarie	32,5%	31,6%	32,5%	32,2%	33,4%	36,5%	37,1%	38,4%	38,8%	39,3%	42,2%	40,2%	40,2%
Indépendant	0,9%	1,8%	2,2%	2,3%	2,7%	2,4%	2,4%	2,9%	3,1%	2,7%	2,9%	3,3%	4,1%
SalariéETIndep	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,5%	0,5%	0,4%	0,5%	0,3%
DE	1,0%	2,1%	2,3%	2,3%	3,7%	3,6%	4,7%	5,0%	5,6%	6,9%	6,9%	7,5%	8,6%
DEEtudes	9,0%	11,3%	18,9%	22,0%	21,6%	21,4%	22,6%	21,6%	21,0%	20,3%	18,5%	18,3%	18,8%
AutreInactif	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Dispense	0,4%	0,5%	0,1%	0,5%	0,5%	0,3%	0,4%	1,2%	0,9%	1,9%	1,4%	1,8%	1,3%
RevenuInt	8,6%	9,9%	9,1%	9,5%	10,0%	10,6%	10,0%	7,5%	7,9%	7,8%	6,7%	7,0%	7,9%
AllFam	27,9%	24,4%	15,0%	11,8%	10,6%	8,6%	6,4%	4,5%	4,0%	4,1%	2,9%	3,2%	2,3%
IT	0,3%	0,4%	0,5%	0,8%	0,6%	0,5%	0,8%	0,8%	0,8%	1,3%	1,9%	1,5%	1,7%
Handicap	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
Autre	19,6%	18,2%	19,3%	18,4%	16,5%	15,9%	15,2%	17,8%	17,5%	15,2%	16,0%	16,5%	14,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 87. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre (Apprentis, cohorte 2008)

	084	091	092	093	094	101	102	103	104	111	112	113	114
Salarie	27,1%	29,0%	28,8%	29,4%	32,5%	30,8%	34,0%	34,2%	37,3%	36,7%	41,5%	39,2%	41,3%
Indépendant	0,6%	0,6%	0,6%	1,0%	1,5%	1,0%	1,0%	1,0%	1,3%	1,3%	2,1%	2,5%	3,1%
SalariéETIndep	0,2%	0,4%	0,4%	0,2%	0,2%	0,4%	0,4%	1,0%	0,8%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%
DE	0,4%	0,6%	0,4%	0,4%	1,3%	2,1%	2,3%	3,1%	2,7%	3,3%	3,1%	4,0%	3,8%
DEEtudes	1,9%	3,5%	7,5%	11,3%	10,8%	12,3%	12,7%	13,5%	12,9%	15,0%	14,0%	14,8%	14,6%
AutreInactif	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Dispense	0,0%	0,2%	0,2%	0,4%	0,2%	0,6%	1,0%	1,0%	0,8%	0,8%	1,0%	0,6%	0,8%
RevenuInt	4,4%	6,0%	5,8%	6,9%	7,9%	7,9%	6,7%	7,1%	6,5%	7,7%	6,3%	6,0%	5,8%
AllFam	48,5%	42,5%	34,6%	25,6%	22,7%	20,0%	14,4%	11,7%	11,7%	11,3%	8,3%	7,3%	6,0%
IT	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,4%	0,0%	0,6%	0,8%	1,3%	1,7%	2,1%
Autre	16,5%	16,9%	21,5%	24,6%	22,7%	24,4%	26,9%	27,1%	25,2%	22,3%	21,7%	23,1%	21,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 88. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre (Apprentis, cohortes 2004-2008)

	T01	T02	T03	T04	T05	T06	T07	T08	T09	T10	T11	T12	T13
Salarie	27,7%	29,9%	31,1%	30,4%	33,2%	33,4%	33,7%	34,7%	35,0%	36,7%	38,7%	38,0%	39,8%
Indépendant	0,3%	0,8%	0,9%	1,3%	1,6%	1,3%	1,3%	1,4%	1,6%	1,9%	2,4%	2,7%	2,8%
SalariéETIndep	0,1%	0,2%	0,3%	0,2%	0,1%	0,3%	0,5%	0,8%	0,6%	0,4%	0,4%	0,5%	0,8%
DE	0,1%	0,2%	0,1%	0,5%	1,1%	1,7%	2,3%	2,9%	3,3%	3,6%	4,1%	4,8%	5,0%
DEEtudes	2,7%	3,8%	6,8%	9,7%	10,5%	12,3%	13,9%	13,9%	14,7%	15,2%	15,0%	16,0%	16,5%
AutreInactif	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Dispense	0,1%	0,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,8%	0,8%	1,3%	1,4%	1,4%	0,8%	1,0%	1,0%

RevenuInt	4,7%	6,0%	6,7%	6,4%	6,9%	6,7%	7,1%	6,9%	6,6%	7,6%	6,7%	6,2%	5,4%
AllFam	49,0%	44,7%	37,6%	29,1%	26,1%	23,5%	18,4%	14,8%	14,1%	12,4%	9,6%	8,2%	7,2%
IT	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,3%	0,3%	0,5%	0,4%	0,8%	1,1%	1,0%	1,3%
Autre	14,9%	13,8%	16,1%	21,8%	19,9%	19,6%	21,7%	22,7%	22,3%	19,8%	21,2%	21,6%	20,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 89. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre (Chefs d'entreprise, cohorte 2008)

	084	091	092	093	094	101	102	103	104	111	112	113	114
Salarie	48,7%	49,9%	51,5%	51,8%	51,0%	49,9%	52,5%	52,2%	53,0%	55,8%	56,1%	54,6%	53,5%
Independant	4,5%	6,0%	7,2%	8,3%	8,4%	9,1%	9,8%	10,2%	10,7%	10,5%	11,2%	11,2%	12,4%
SalarieETIndep	0,9%	0,9%	1,4%	1,6%	1,7%	1,7%	1,6%	1,9%	1,9%	2,4%	2,1%	2,8%	2,8%
DE	1,0%	1,9%	2,1%	2,4%	3,6%	4,5%	4,8%	6,2%	5,5%	4,0%	5,3%	6,4%	7,2%
DEEtudes	6,7%	7,6%	11,0%	12,7%	12,7%	13,3%	12,7%	11,2%	9,8%	10,2%	9,6%	10,0%	10,3%
AutreInactif	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
Dispense	1,2%	1,2%	0,5%	1,0%	1,7%	1,9%	1,6%	1,4%	1,9%	3,4%	1,7%	1,4%	1,4%
RevenuInt	3,1%	4,0%	3,4%	2,4%	1,6%	1,4%	1,6%	1,4%	1,5%	1,2%	0,7%	0,7%	0,5%
AllFam	12,6%	11,4%	6,7%	4,5%	3,8%	4,3%	3,4%	3,3%	2,9%	3,1%	3,1%	2,4%	2,1%
IT	0,7%	0,2%	0,0%	0,5%	0,9%	0,7%	0,9%	0,7%	1,0%	0,9%	0,5%	1,2%	1,2%
Handicap	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
Autre	20,7%	17,0%	16,2%	14,5%	14,3%	12,9%	10,8%	11,5%	11,7%	8,6%	9,6%	9,5%	8,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99,9%	100%	100%	100%	100%

Tableau 90. Evolution de la répartition selon les positions socio-économiques en fin de trimestre (Chefs d'entreprise, cohortes 2004-2008)

	T01	T02	T03	T04	T05	T06	T07	T08	T09	T10	T11	T12	T13
Salarie	43,7%	46,0%	47,7%	47,4%	47,4%	47,8%	48,8%	48,6%	47,7%	49,9%	50,8%	50,4%	50,1%
Independant	4,1%	5,2%	5,8%	6,2%	6,8%	6,6%	7,0%	7,3%	7,7%	7,8%	8,0%	8,2%	8,6%
SalarieETIndep	0,8%	1,0%	1,3%	1,4%	1,6%	1,8%	1,9%	2,2%	2,3%	2,1%	2,3%	2,5%	2,6%
DE	1,1%	1,1%	1,3%	1,6%	2,1%	2,7%	3,0%	3,9%	4,4%	4,7%	5,4%	5,7%	5,9%
DEEtudes	6,1%	6,9%	8,7%	11,0%	11,5%	11,8%	11,9%	11,9%	11,8%	11,4%	11,3%	11,3%	11,4%
AutreInactif	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Dispense	0,8%	1,0%	0,9%	1,0%	1,4%	1,5%	1,2%	1,4%	1,5%	1,9%	1,2%	1,4%	1,2%
RevenuInt	3,1%	3,4%	3,4%	3,1%	3,1%	3,3%	3,2%	3,1%	2,8%	3,0%	2,6%	2,6%	2,3%
AllFam	24,5%	21,6%	17,0%	13,1%	12,0%	11,0%	8,9%	7,3%	6,8%	6,0%	4,7%	3,9%	3,7%
IT	0,5%	0,3%	0,3%	0,5%	0,3%	0,5%	0,7%	0,6%	0,8%	0,9%	0,9%	1,0%	1,2%
Handicap	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Autre	15,4%	13,3%	13,4%	14,6%	13,7%	13,0%	13,2%	13,6%	14,0%	12,2%	12,7%	12,8%	12,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

6. Variables envoyées à la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale en vue du couplage

6.1. Pour les CEFA ProEco

<i>Données :</i>	<i>Description des données</i>	<i>Valeurs possibles</i>
N° de RN	Identifiant unique	Une valeur par personne.
Age	L'âge est calculé au moment de l'entrée au CEFA.	Age : Moins de 18 ans; 10-20 ans; plus de 20 ans.
Article CEFA	La modalité dans laquelle la personne est inscrite au CEFA	Article 45; Article 49
Année d'entrée	L'année scolaire de l'entrée au CEFA	De 2000 à 2011
Année de sortie	L'année scolaire de la sortie du CEFA	De 2003 à 2011
Présence au 15/1	La personne est-elle encore inscrite au CEFA à la date du 15 janvier?	Oui/non pour chaque année, de l'année d'entrée à l'année de sortie
Degré	Le degré de l'inscription au CEFA	2e degré; 3e degré
Orientation	L'orientation dans laquelle la personne est inscrite lors de sa dernière année au CEFA	6 modalités: Agronomie; Industrie; Construction; Hôtellerie; Economie; Services aux Personnes
Dernier diplôme obtenu	La catégorie du dernier diplôme que possède l'individu	10 modalités: CEB; CE6; CQ5; CQS; CQ6; CESS; CESDD; CE7; CQ7ouAtt7
Certificat complémentaire en gestion	Un certificat complémentaire en gestion a-t-il été obtenu ?	Oui/non
Diplôme obtenu au CEFA	Le dernier diplôme a-t-il été obtenu pendant le passage au CEFA?	Oui/non
Existence d'un stage	Un stage apparaît dans la base de données	Oui/non
Secteur du dernier stage	Secteur du dernier stage	6 secteurs: Agronomie; Industrie; Construction; Hôtellerie; Economie; Services aux Personnes
Nombre de stages	Le nombre total de périodes de stage identifiées dans la base de données	Nombre: 1; 2-4; 5 et plus
Durée de stage	La durée cumulée de stages (en classes)	1 mois et moins; de 2 à 11 mois; plus de 11 mois.
Rupture dans la séquence des stages	Présence d'au moins une rupture dans la séquence des stages	Oui/non
Rupture en fin de stage	Présence d'une rupture en fin de dernier stage	Oui/non

6.2. Pour la base de données Gestion Tutelle

<i>Données :</i>	<i>Description des données</i>	<i>Valeurs possibles</i>
N° de RN	Identifiant unique	Une valeur par personne.
MerlinAPP	Présence de l'individu dans la base de données Merlin APP.	Oui/non
MerlinCE	Présence de l'individu dans la base de données Merlin CE.	Oui/non
Age	L'âge est calculé à la date de début du premier contrat ou stage. En classes.	Age : 15-17 ans, 18-24 ans.
Année d'entrée	Année de début de la formation pratique.	2003 à 2011
Année de sortie	Année de fin de la formation pratique.	2003 à 2011
Niveau scolaire	Niveau scolaire à l'entrée en formation	5 modalités.
Type de formation	Type de formation pour les cours généraux.	4 modalités : GEN (formation de base), GEST (gestion seule), Autres, Inconnu.
Type d'orientation	Type d'orientation professionnelle pour les cours techniques.	9 modalités : Alimentation, Art, Bien-être, Commerce, Construction, Electro-technique, Gestion, Mobilité, Services.
Résultat	Le résultat de la formation.	3 modalités : Réussite, Echec, Inconnu.
Métier	Catégories de profession.	15 modalités: Alimentation, Bois, Métaux, Métaux précieux, Mécanique, Electricité, Construction, Peinture et garnissage, Photographie, Soins aux personnes, Culture, Animaux, Commerce de détail, Professions intellectuelles prestataires de services, Divers.
Nombre de contrats d'apprentissage ou conventions de stage	Le nombre total de contrats d'apprentissage ou conventions de stage identifiés dans la base de données.	Nombre, 3 modalités: 1, 2, plus de 2.
Durée de stage	La durée cumulée de stages (en classes).	Moins de 3 semaines, de 3 semaines à 3 mois, de 4 à 6 mois, de 7 à 9 mois, de 10 à 12 mois, plus de 12 mois.
Rupture dans le déroulement des stages	Ruptures par nombre de contrats.	Ratio entre 0 (par ex : 0 rupture pour X contrats), et 1 (par ex : 1 rupture pour un contrat ou 4 ruptures pour 4 contrats).
Délai reprise stage	Temps écoulé entre la date de la rupture éventuelle du contrat d'apprentissage ou de la convention de stage et la date de reprise d'un éventuel nouveau contrat.	0 à 3 mois, 4 à 6 mois, plus de 6 mois.
Type de rupture de contrat	Type de rupture de contrat (recodage en catégories).	4 modalités : « de commun accord », « par le jeune » (Décision du jeune, abandon, absences injustifiées, etc.), « par l'entreprise ou le patron » (changement de patron, cessation d'activité, etc.), et « autres ».

6.3. Pour la base de données Merlin CE

<i>Données :</i>	<i>Description des données</i>	<i>Valeurs possibles</i>
N° de RN	Identifiant unique	Une valeur par personne.
Age	L'âge est calculé à la date de début du premier contrat ou stage. En classes.	Age : 15-17 ans, 18-24 ans.
Année d'entrée	Année de début la période scolaire : première année scolaire (pour 2003-2004, l'année d'entrée serait 2003).	2003 à 2011
Année de sortie	Année de fin de la période de scolarité : dernière année scolaire (pour 2006-2007, l'année de sortie serait 2007).	2003 à 2011
Métier	Catégories de profession	15 modalités: Alimentation, Bois, Métaux, Métaux précieux, Mécanique, Electricité, Construction, Peinture et garnissage, Photographie, Soins aux personnes, Culture, Animaux, Commerce de détail, Professions intellectuelles prestataires de services, Divers.
Nombre de conventions de stage	Le nombre total de conventions de stage identifiées dans la base de données.	Nombre: 1, 2 et plus.
Durée de stage	La durée cumulée de stages (en classes).	Moins de 3 semaines, de 3 semaines à 3 mois, de 4 à 6 mois, de 7 à 9 mois, de 10 à 12 mois, plus de 12 mois.
Rupture dans le déroulement des stages	Ruptures par nombre de convention de stage.	Ratio entre 0 (par ex : 0 rupture pour X stages), et 1 (par ex : 1 rupture pour un stage ou 4 ruptures pour 4 stages).
Abandon de formation	Abandon de formation.	3 modalités: Oui: 1; Non: 0 ou vide

G. Bibliographie

1. Allinckx Isabelle, *La Formation en Alternance à Bruxelles. Rapport de synthèse*, CCFEE, Bruxelles, février 2011.
2. *Guide de la formation et de l'enseignement en alternance*, SIEP.
3. *La formation en alternance à Bruxelles, « Faits et chiffres »*, CCFEE, Bruxelles, 2007.
4. *Les indicateurs de l'enseignement*, Service du pilotage du système éducatif, Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, AGERS, Bruxelles, n°4, 2009.
5. Pjetri Jack (en collaboration avec Tilman Francis), *L'alternance. Esquisse historique d'une pratique pédagogique*, in Critique régionale, n°15, 1987, pp.69-108.
6. Tilman, Francis, *Brève histoire d'une conception du métier et de la formation professionnelle : le compagnonnage et l'apprentissage*, Le Grain, Atelier de pédagogie sociale, 2007.
7. Réa Andréa, Pjetri Jack et Hublet Bernard, *Temps de passage, Entre l'école et l'entreprise ; trajectoires de jeunes des Centres d'Enseignement à Horaire Réduit*, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles, 1990.
8. Arrighi, Jean-Jacques et Mora, Virginie, *Contrats de professionnalisation et d'apprentissage - des usages diversifiés : esquisse d'une cartographie des formations en alternance*, Net.Doc, 66, 1-43 ; Cart B., Toutin-Trelcat M.-H, et Henguelle V (2010), « *Contrat d'apprentissage, les raisons de la rupture* », Bref Cereq, 272, 1-4.
9. Tilman Francis, avec la coll. de Dominique Grootaers, [Transactions entre les acteurs de l'alternance. Une clé de lecture](#), Le Grain, octobre 2010.
10. Tilman Francis et Grootaers, Dominique, [Des pistes pédagogiques pour une formation en alternance émancipatrice](#), Le Grain, 2011.
11. Fusulier Bernard, *Articuler l'école et l'entreprise*, L'Harmattan, Académia- Bruylant, Paris, Louvain-la-Neuve, 2001.
12. *Qui sont les jeunes en alternance en Région de Bruxelles-Capitale ? La parole d'une quarantaine de jeunes. Rapport final*, Sonecom, CCFEE, Bruxelles, décembre 2009.
13. Francq Bernard, Barre Philippe et Leloup Xavier, *La participation des entreprises à l'apprentissage industriel : production de qualifications techniques ou sociales ?*, dans Michèle Garant et Philippe Scieur (dir.), *Organisations et systèmes de formation*, Bruxelles, De Boeck, 2002.
14. Maroy Christian et Doray Pierre, *La construction des relations écoles / entreprises. Le cas de la formation en alternance en Communauté Française de Belgique et au Québec*, dans *Les Cahiers du GIRSEF*, n° 11 mai 2001.
15. Maroy, Christian, *Le difficile développement de la formation en alternance en Communauté française*, dans *Wallonie 72*, septembre 2002, pp. 78-47

16. Maroy Christian et Fusulier Bernard, *Institutionnalisation et marginalité : la place de la formation en alternance en Communauté française de Belgique*, dans *Entre école et entreprise, quels parcours ?*, *Critique Régionale*, n° 26/27, 1998, pp. 131-152.
17. Maroy, Christian et Vandenberghe Vincent, *Développer la formation en alternance*, dans *La Revue Nouvelle*, 2001, 114, 9, pp. 10-15.
18. Tilman Francis et Allinckx Isabelle, *Synthèses des travaux qualitatifs menés en RBC, avec les acteurs de l'alternance : « jeunes, formateurs, accompagnateurs, délégués à la tutelle, patrons/tuteurs »*, CCFEE, décembre 2010.
19. De Keukeleire Martine, *La formation en alternance comme lieu de (re)construction d'une identité fière, santé mentale en contexte sociale*, 2013.
20. *Rapport d'activité*, efp, 2012.
21. *Etude d'insertion et de suivi longitudinal des apprenants issus des dispositifs de formation et d'enseignement en alternance en Région Wallonne*, IFAPME, CEFA, 2007.