

BRUXELLES  
FORMATION



former pour l'emploi

# LES TRANSITIONS ENTRE FORMATION PRÉQUALIFIANTE ET FORMATION QUALIFIANTE AU REGARD DES CONDITIONS DE VIE DES STAGIAIRES



– SEPTEMBRE 2022 –

SERVICE  
ÉTUDES ET STATISTIQUES  
DE BRUXELLES FORMATION

Secrétariat du Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation : 02 371 74 13

[SES@bruxellesformation.brussels](mailto:SES@bruxellesformation.brussels)

Personnes de contact :

[c.remy@bruxellesformation.brussels](mailto:c.remy@bruxellesformation.brussels)  
[i.sirdey@bruxellesformation.brussels](mailto:i.sirdey@bruxellesformation.brussels)  
[e.ugeux@bruxellesformation.brussels](mailto:e.ugeux@bruxellesformation.brussels)

[www.bruxellesformation.brussels](http://www.bruxellesformation.brussels)

# SOMMAIRE

	<b>Introduction générale</b> .....	4
	<b>1 Les profils des stagiaires en formation préqualifiante</b> .....	8
	1.1. Présentation des profils des stagiaires .....	8
	1.2. Mise en perspective des données de profil au regard des conditions de vie .....	9
	<b>2 Les types de transition</b> .....	16
	2.1. Du point de vue des stagiaires .....	16
	2.2. Des transitions vers une autre formation .....	18
	2.3. Des non-transitions .....	29
	<b>3 Les temps de la transition</b> .....	33
	3.1. Commencer la formation : un moment charnière .....	34
	3.2. Enchaîner avec une autre formation : un défi .....	37
	<b>Conclusion générale</b> .....	42

# INTRODUCTION GÉNÉRALE



(1) In « Nomenclature de référence : définitions des natures d'action ». L'ensemble des définitions proposées dans le présent paragraphe est établi à partir de ce document.

(2) La formation de base est une remise à niveau des connaissances générales (français, calcul, etc.) non liées à un secteur professionnel donné.

(3) La détermination généraliste (ou détermination professionnelle et sensibilisation professionnelle) permet à l'usager de découvrir différents aspects d'un ou plusieurs secteurs professionnels en vue de poser un choix de formation.

(4) La détermination ciblée métier aide l'usager à découvrir les différents aspects du (des) métier(s) ciblé(s) et à confirmer ou infirmer le choix de qualification qu'il a fait au préalable.

(5) La préformation ciblée métier est l'opération de formation qui vise à l'acquisition des prérequis pour entrer en formation qualifiante dans un secteur professionnel ou un métier clairement défini.

Ce document porte sur les transitions entre les formations préqualifiantes et les formations qualifiantes, organisées au sein de Bruxelles Formation et partenaires. Plus précisément, il s'agit de voir si les personnes (dénommés les stagiaires) qui suivent une formation préqualifiante entrent par la suite en formation qualifiante. Ces transitions sont analysées avec des méthodologies quantitatives et qualitatives. Au niveau de l'approche qualitative, l'attention est portée sur le lien avec les conditions de vie des stagiaires.

En tant qu'opérateurs de formation, Bruxelles Formation et ses partenaires ont notamment pour mission d'aider les chercheurs d'emploi et les travailleurs à se qualifier dans un métier, se perfectionner dans une fonction ou se reconverter dans une autre profession. En outre, en tant que régisseur de l'offre de formations à Bruxelles, Bruxelles Formation doit garantir une offre diversifiée afin de répondre aux différents besoins des Bruxellois et du marché du travail.

De la sorte, il existe des formations qualifiantes, qui consistent en l'apprentissage d'un métier, ainsi que des formations dites « préqualifiantes ». Ces dernières regroupent différents types de formation. Ainsi, on y relève des formations « transversales » visant « l'acquisition de compétences utiles à l'insertion professionnelle non directement liées à un métier »<sup>1</sup>. C'est notamment le cas de la formation de base<sup>2</sup> hors français langue étrangère et de la détermination généraliste<sup>3</sup>. On y retrouve également d'autres formations qui, bien qu'elles soient tournées vers un ou plusieurs métiers, ne donnent pas la qualification nécessaire à l'exercice d'un « emploi qualifié ». C'est le cas de la détermination ciblée<sup>4</sup> et de la préformation<sup>5</sup>. Ainsi, par définition, les formations préqualifiantes peuvent précéder d'autres formations qui, elles, participent « à l'accès à un emploi qualifié dans un secteur professionnel donné, public ou privé ».

Dans de nombreuses formations préqualifiantes, les stagiaires sont d'ailleurs encouragés à s'orienter vers une formation à visée qualifiante dès la fin du préqualifiant. Dans certains cas, la formation préqualifiante peut même être conçue dans le but de précéder une formation qualifiante spécifique. L'enchaînement de formations effectué par un même individu est ainsi une pratique que les opérateurs de formation soutiennent et reconnaissent en tant que « parcours de formation ».

Le Contrat de gestion de Bruxelles Formation 2017-2022 structure la mission de régie de Bruxelles Formation<sup>6</sup> en quatre axes : la régulation de l'offre, la garantie de la qualité des formations, le développement des partenariats et la sécurisation des parcours, cette dernière devant être renforcée. Ce renforcement se fera notamment par la garantie du parcours le plus optimal en formation, et donc tout particulièrement la lisibilité de l'offre, l'accessibilité des services, la coordination des calendriers de formation, la cohérence des contenus et des programmes, la durée la plus adéquate, la possibilité de passerelles entre opérateurs, etc.

L'enchaînement de formations comprend par définition : 1) plusieurs formations ; 2) qui s'enchaînent. Sa réalisation, dans le « parcours de formation » d'un stagiaire, dépend donc en partie de la transition, c'est-à-dire du passage d'une première formation à une seconde.

La transition peut être saisie par le taux de transition vers des formations qualifiantes au terme de formations préqualifiantes. Ce taux représente la proportion de stagiaires sortant de préqualifiant ayant poursuivi vers du qualifiant. Ainsi, il aide à saisir les enchaînements de formations une fois que ceux-ci ont été effectués par des stagiaires. La transition peut également être saisie par d'autres caractéristiques qui permettent de comprendre la variété des transitions vécues par les stagiaires.

En outre, les transitions correspondent aussi à des temps ou des moments qui s'insèrent dans la réalisation du projet de formation. Il s'agit alors de saisir le moment d'enchaîner formation préqualifiante et qualifiante en lui-même. De fait, les « entre-deux formations » sont loin d'être des temps vides. Pour les opérateurs de formation, ils servent pour communiquer et informer, pour organiser l'accès et l'entrée en formation, pour préparer les contenus de formation, mais aussi pour articuler les différents calendriers de leur offre de formation, en interne et avec les autres opérateurs de formation bruxellois. Pour les individus, ces « entre-deux formations » sont des temps à part entière, qui ont de réels effets sur la réalisation ou non du projet de formation. Bien des événements peuvent, en raison des conditions de vie des stagiaires, affecter le maintien de leur engagement dans ce temps d'attente pour enchaîner les formations.

Ces transitions entre préqualifiant et qualifiant posent question, notamment en termes de « sécurisation des individus » dans les parcours de formation. On peut se demander si les personnes qui suivent une formation dans le préqualifiant arrivent bien dans le qualifiant à la suite de celle-ci. Et, si ce n'est pas le cas, quels sont les facteurs bloquants qui sont liés aux dispositifs de formation ? Et, par ailleurs, quelles sont les difficultés rencontrées par les stagiaires au regard de leurs conditions de vie ?

(6) Article 10.  
« Organiser la formation professionnelle à Bruxelles : régir l'offre, les partenariats, les parcours et la certification ».

L'objectif du présent document est de :

1. Mesurer et décliner les enchaînements de formation qui s'effectuent à partir du préqualifiant.
2. Comprendre la manière dont les transitions sont vécues par les individus en formation.
3. Déterminer les obstacles qui empêchent le bon déroulement de cette transition.

Le document se structure comme suit : l'introduction se termine par la présentation des méthodes de collecte et d'analyse des données quantitatives et qualitatives. Ensuite, les profils des stagiaires qui ont suivi une formation préqualifiante sont présentés globalement et aussi selon leurs caractéristiques sociodémographiques. Puis, nous nous intéressons aux types de transition ainsi qu'à ce qui peut se passer pendant ce temps de la transition. Cela nous amènera à considérer les passages d'une formation préqualifiante à une autre formation, qualifiante ou non, mais aussi les passages non réussis. Le dernier point de l'analyse aborde les caractéristiques de la transition et ses enjeux, à savoir 1) le moment charnière de l'entrée en formation où l'attente est au rendez-vous ainsi que le sentiment d'urgence et la crainte de ne pas être disponible et, 2) le défi d'enchaîner deux formations quand les informations ou les prérequis sont manquants voire que les indécisions ou les hésitations guettent le stagiaire. Enfin, les conclusions générales s'articulent en trois parties : la synthèse des principaux constats, une réflexion sur l'outil « parcours » et une série de pistes d'action qui peuvent aider à mieux gérer les transitions entre formation préqualifiante et qualifiante.

## Encadré méthodologique

Les données statistiques présentes dans ce rapport sont issues des bases de données internes de Bruxelles Formation. Elles portent sur les formations suivies (domaine, nature, etc.) et sur le profil des personnes en formation. Elles concernent les chercheurs d'emplois sortis des formations régies par Bruxelles Formation, au cours des années 2017 à 2019, et plus spécifiquement de type préqualifiant soit : la formation de base hors français langue étrangère, la détermination ciblée, la détermination généraliste et la préformation. L'information analysée est la proportion de ces stagiaires qui vont par la suite continuer leur parcours de formation, notamment en formation qualifiante. Les cohortes de sortants de préqualifiant sont constituées d'environ 3.000 stagiaires (entre 2.991 en 2018 et 3.102 en 2019).

Les données qualitatives présentes dans ce rapport sont issues d'une étude réalisée auprès des stagiaires sur leurs conditions de vie et les obstacles en formation<sup>7</sup>. Le périmètre de l'étude, comme pour les données statistiques présentées précédemment, concerne la formation préqualifiante à savoir la formation de base hors français langue étrangère, la détermination ciblée, la détermination généraliste et la préformation. Cette étude a porté sur le vécu des stagiaires, leurs expériences et leurs représentations à propos de leurs conditions de vie et de leur parcours de formation, notamment leur passage en formation préqualifiante. La rencontre en face à face a été privilégiée pour échanger sur ce sujet. De la sorte, quarante entretiens dits biographiques, appelés également « récits de vie », ont été effectués à l'été 2019 avec des stagiaires qui sont sortis d'une formation préqualifiante fin 2018. Des extraits d'entretien – anonymisés – illustrent les propos dans ce document.

(7) Lien vers l'étude complète : [https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/03/Etude\\_Conditions-de-vie-des-stagiaires\\_obstacles-et-leitiers\\_janvier-2021.pdf](https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/03/Etude_Conditions-de-vie-des-stagiaires_obstacles-et-leitiers_janvier-2021.pdf)

Pourquoi deux méthodes d'analyse différentes ?

- L'approche statistique porte sur l'ensemble de la population analysée. L'approche qualitative, quant à elle, porte sur un nombre réduit d'individus mais, un nombre suffisant pour couvrir les différents points de vue et leur donner ainsi un caractère significatif.
- L'approche statistique fournit des photographies à des moments-clés et des informations sur le devenir d'un groupe ainsi que d'en montrer les évolutions dans le temps. Tandis que l'approche qualitative nourrit le présent document de situations de vie concrètes à partir notamment d'extraits d'entretien.
- Les données administratives sont restreintes, alors que l'analyse qualitative aide à rendre compte de la variété des personnes et des situations vécues par ces dernières, jusqu'à l'épuisement de la diversité du réel.
- L'information contenue dans les bases de données est obtenue rapidement, tandis que les entretiens qualitatifs et leurs analyses vont prendre beaucoup plus de temps.

Ces deux angles d'analyse vont donc se compléter et s'enrichir mutuellement.

## 1

# LES PROFILS DES STAGIAIRES EN FORMATION PRÉQUALIFIANTE



Cette partie est consacrée à la présentation des profils des stagiaires ayant suivi une formation de type préqualifiant afin de voir comment ils se répartissent dans les formations et quelles sont leurs caractéristiques personnelles. Ces éléments descriptifs d'ordre statistique seront complétés par des informations qualitatives sur les conditions de vie des stagiaires, en lien avec les caractéristiques personnelles.

## 1.1. Présentation des profils des stagiaires

Groupe de départ	Nombre de stagiaires		
	2017	2018	2019
Stagiaires présents – Formation des chercheurs d'emploi <sup>(8)</sup>	11.579	11.669	11.818
Stagiaires sortis du préqualifiant	3.091	2.991	3.102

Les effectifs composant les cohortes qui vont être analysées dans la suite de ce document sont stables, autour de 3.000 personnes. Parmi elles, certaines ont suivi une formation préqualifiante orientée métier, soit la préformation et la détermination ciblée (environ 45% des stagiaires), d'autres une formation préqualifiante non orientée métier soit une détermination généraliste ou une formation de base (environ 58% des stagiaires)<sup>(9)</sup>.

(8) Formation en centre de formation.

(9) Certains stagiaires sont, au cours de la même année, en formation préqualifiante orientée métier et en formation préqualifiante non orientée métier, d'où un total des pourcentages supérieur à 100.

### Principaux constats :

- Le préqualifiant se caractérise par une majorité de femmes (54%), 28% de moins de 25 ans, 14% de 45 ans et plus, un public faiblement qualifié (78%). Plus d'un tiers des stagiaires a une durée de chômage de 2 ans et plus ; ces stagiaires sont bruxellois dans 94% des cas et majoritairement belges (54%).
- Dans le cas des stagiaires du préqualifiant non orienté métier : la majorité de femmes est davantage marquée (62%), la part de moins de 25 ans en légère diminution sur la période (de 28,6% à 25,3%), celle de 45 ans et plus en légère augmentation (de 13,4% à 16,3%) ; les faiblement qualifiés sont largement majoritaires (79%). Plus d'un tiers des stagiaires a une durée de chômage de 2 ans et plus ; ils sont bruxellois dans 95% des cas et majoritairement belges (53%, en légère décroissance pour arriver à 50%).
- Dans le cas des stagiaires du préqualifiant orienté métier : les hommes sont majoritaires (55%, en légère augmentation : 58,5% en fin de période), 29% d'entre eux ont moins de 25 ans, 13-14% ont 45 ans et plus ; ils sont faiblement qualifiés (76%). Les stagiaires ont plus fréquemment une durée de chômage de 2 ans ou plus (entre 37,5% et 43,5%) ; ils sont bruxellois dans 93% des cas et majoritairement belges (54,9%, en légère augmentation pour arriver à 57,2%).

## 1.2. Mise en perspective des données de profil au regard des conditions de vie

Différentes variables comme le genre, l'âge, le niveau de diplôme, l'expérience scolaire, la durée de chômage, la nationalité, l'origine, la composition familiale et les revenus du ménage caractérisent les conditions de vie d'une personne et peuvent avoir un effet sur le parcours de formation.

### 1.2.1. Le genre : des impératifs familiaux

Le public sortant du préqualifiant est essentiellement féminin, et ce, de façon légèrement plus marquée par rapport aux stagiaires présents dans l'ensemble des formations à destination des chercheurs d'emploi. Les femmes représentent en effet entre 52,2% (2019) et 54,6% (2018) des stagiaires sortant du préqualifiant (50 à 51% pour l'ensemble des stagiaires). Ceci est d'autant plus vrai pour le préqualifiant non orienté métier, dans lequel on va trouver entre 60,7% et 62,7% de femmes selon les cohortes. C'est l'inverse pour le préqualifiant orienté métier au sein duquel les hommes sont majoritaires (entre 55,3% et 58,5% d'hommes selon les cohortes).

Les femmes peuvent rencontrer plus de difficultés que les hommes à articuler la formation à leur vie familiale, et ce, pour deux raisons.

La première raison est qu'elles endossent plus souvent le rôle de chef de famille au sein des familles monoparentales, même si la monoparentalité concerne également des hommes. Ainsi, dans l'étude « Conditions de vie », les « parents solos » rencontrés sont exclusivement des femmes. Ces mamans solos ne peuvent s'appuyer que sur un seul revenu pour subvenir aux besoins de leur famille. De plus, elles doivent articuler seules vie professionnelle et vie de famille. Si certaines parviennent à trouver du sou-

tien auprès de leur famille ou d'amis, d'autres sont assez isolées de tout réseau d'entraide. Elles doivent alors faire face, seules, aux imprévus du quotidien. Elles sont donc plus vulnérables en cas de problème tel qu'une perte de revenus, un enfant malade, une urgence administrative, etc. Cela peut fragiliser le projet de formation, d'autant plus lorsque celui-ci se compose de plusieurs formations et s'étend dans le temps.



*« Des fois ils sont malades et comme c'est moi toute seule qui m'en occupe, donc j'ai pas le choix de ne pas partir en formation, je suis obligée de les emmener à leurs rendez-vous. Il y avait mon fils qui avait eu la varicelle, donc une semaine je n'ai pas été encore. C'est assez compliqué. [...] Maintenant ils sont à l'école. Des fois, je les laisse à la garderie si j'ai quelque chose à faire. Quand je fais des petites formations, ils restent à la garderie. » (Morgane)*

La deuxième raison pour laquelle les femmes peuvent rencontrer plus de difficultés pour tenir une formation est que, dans de nombreuses familles, les tâches domestiques leur reviennent, exclusivement ou très largement. Les femmes peuvent alors faire face à des difficultés de deux ordres. D'une part, parce que la formation s'ajoute aux exigences familiales et domestiques, il y a plus de choses à gérer dans une journée. Cela peut accroître la charge mentale, voire provoquer des absences en formation lorsque certaines urgences dont elles ont la responsabilité l'exigent. D'autre part, comme la formation va déstabiliser les arrangements et le fonctionnement de la famille, il n'est pas toujours aisé de faire adhérer la famille au projet de formation. Les femmes peuvent être davantage isolées, car, en plus de ne pas revoir la distribution des tâches, elles ne reçoivent pas le soutien moral dont elles ont besoin.



*« Parfois il disait 'c'est mieux que tu perdes pas du temps comme ça, que tu fasses du travail, que tu gagnes de l'argent en plus plutôt que tu vas apprendre des choses', 'qu'est-ce que tu vas faire maintenant, à ton âge, tu vas apprendre le français', 'qu'est-ce que tu vas voir avec le français, tu sais parler, tu n'as pas besoin'. » (Maryam)*

Notons toutefois que la répartition traditionnelle des rôles au sein d'un ménage n'épargne pas pour autant les hommes qui sont désireux de faire une formation. En effet, c'est cette même vision qui prescrit que l'homme « doit » pourvoir aux besoins de sa famille. Dès lors, c'est l'emploi et non la formation qu'il devrait chercher à atteindre le plus rapidement possible. De plus, la prégnance de l'idée selon laquelle ce sont les femmes qui s'occupent des enfants fait que, et les « papas solos », et les conjoints qui sont effectivement en charge de leurs enfants au sein de leur famille sont moins souvent compris dans les difficultés familiales qu'ils rencontrent au cours de leur formation.



*« Et bon, du coup, avec la tuberculose à la maison, il fallait faire des tests, ma fille, tout ça. Moi, il y a ma femme qui travaille, tu vois ? Donc c'est moi qui allais m'occuper de tout ça, il fallait l'amener à l'hôpital, faire des tests, rendez-vous sur rendez-vous. Moi aussi il fallait faire ceci, tu vois. Du coup, la formation après j'ai loupé la formation quoi, donc. C'est pas volontairement tu vois. » (Jamâl)*

### 1.2.2. Le jeune âge et ses situations contrastées

Les moins de 25 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les sortants du préqualifiant qu'au sein des stagiaires présents dans l'ensemble des formations à destination des chercheurs d'emploi. Cette proportion se situe autour de 27-28% (21-22% pour l'ensemble des formations). À l'inverse, les 45 ans et plus y sont légèrement moins représentés (aux alentours de 14-15% contre 17-18% pour l'ensemble des stagiaires). Il n'y a pas de différences marquantes entre le préqualifiant orienté métier et le non orienté métier, sauf pour la cohorte 2019 où les moins de 25 ans représentent 25,3% des sortants du préqualifiant non orienté métiers, là où ils sont 30,0% pour le préqualifiant orienté métier.

Dans l'étude « Conditions de vie », les plus jeunes rendent moins souvent compte de préoccupations liées à leur subsistance et à celle de leur famille. L'essentiel du public des moins de 25 ans interrogé dans le cadre de cette étude n'a jamais travaillé avant de débiter des formations, de même que certaines personnes âgées entre 25 et 30 ans. Même si elles ne perçoivent pas de revenus propres, elles demeurent généralement soutenues par leurs familles. Beaucoup peuvent prolonger la cohabitation avec leurs parents de façon plus au moins sereine sans avoir à se préoccuper de la gestion quotidienne et des tracasseries financières.



« Quand on n'a pas d'enfants, tranquille, on est bien chez ses parents, on a tout le temps » (Leyla)



« Je vis encore chez mes parents, vous savez, donc... (Il y a pas le stress du loyer à payer ou les factures ?) Non j'avais pas ce stress, j'avais juste ma voiture et franchement quand je pouvais pas payer, mes parents, ils étaient là, donc en soi, j'ai pas à me plaindre pour ça. » (Soan)

L'étude « Conditions de vie » met en évidence que les jeunes stagiaires considèrent leur formation préqualifiante comme étant la meilleure solution pour réaliser leur projet d'insertion socio-professionnelle et ce, de façon plus marquée que les personnes relevant d'autres classes d'âge. Par-delà cette conviction partagée, ce public est cependant bien loin de former une catégorie homogène. Ainsi, les histoires de vie de ces jeunes sont très contrastées.

Certains ont terminé leurs études secondaires en Belgique, mais ne savent pas vers quoi s'orienter. Ils ressentent le besoin de se découvrir et s'éprouver dans l'un ou l'autre secteur d'activité. D'autres ont tenté les études supérieures, sans succès, ou ont été peu satisfaits de leurs premières expériences de travail. Dans l'indétermination, ils souhaitent désormais prendre le temps de réfléchir à un projet d'insertion socio-professionnelle. D'autres encore arrivent seulement en Belgique, avec une scolarité interrompue parfois très tôt dans leur enfance. Ils veulent reprendre leur formation à partir des connaissances de base.

Cette variété de parcours explique le fait qu'on retrouve les plus jeunes chercheurs d'emploi aussi bien dans des formations préqualifiantes orientées métiers que non-orientées métiers.

### 1.2.3. Le niveau de diplôme et l'expérience scolaire

Le niveau d'études des stagiaires sortant du préqualifiant est globalement plus faible par rapport à l'ensemble des chercheurs d'emploi présents en formation : 77 à 78% d'entre eux sont peu qualifiés (67% pour l'ensemble des formations pour les chercheurs d'emploi). Cette proportion est identique, que ce soit en préqualifiant orienté métier ou non orienté métier.

Un faible niveau de diplôme indique que des apprentissages, parfois fondamentaux, ne sont pas acquis. La lecture, l'écriture et le calcul peuvent ainsi ne pas être maîtrisés, de même que d'autres compétences plus transversales comme le développement de méthodes d'apprentissage ou la recherche, le traitement et la critique d'information. L'étude « conditions de vie » met en évidence que ces faibles compétences sont des obstacles importants au bon déroulement d'une formation.



*« J'ai appris juste à écrire, à lire en arabe, point, et c'est à cause de ça parce que moi je suis venue avec mon frère et lui il a terminé ses études, il était en secondaire, lui quand il est arrivé ici, en cinq mois, il a appris le français direct pendant cinq mois et moi pendant des années, je galère. [...] Parfois c'est comme si j'ai rien dans mon cerveau. Parfois, surtout quand on écrit, on fait de l'argumentation, je suis là à regarder la prof et j'écris rien pendant quinze minutes, j'ai rien dans la tête et ma prof elle me dit : 'ça va ?' Je dis : 'non, ça va pas, parce que j'ai rien, j'ai rien dans ma tête.' » (Leyla)*

Toutefois, un faible niveau de diplôme n'implique pas systématiquement de telles lacunes. Les connaissances fondamentales, les compétences transversales et le rapport au savoir peuvent se développer dans d'autres contextes, comme le milieu professionnel, ou suivant d'autres manières, en autodidaxie par exemple.

Plus fondamentalement, on s'attachera à intégrer l'expérience de l'école et des apprentissages en général. On observe alors que les cas de scolarité interrompue ne renvoient pas systématiquement à des expériences scolaires négatives et que l'inverse vaut également en ce qui concerne les scolarités achevées. Ainsi, pour de nombreuses personnes scolarisées dans des pays pour lesquels le caractère obligatoire de l'école et la valeur du diplôme sont bien moins prégnants qu'ils ne le sont en Belgique, la transition de l'école vers le monde du travail ou les tâches domestiques se fait de façon naturelle.

Pour d'autres, le parcours scolaire est interrompu à cause d'événements très lourds qui relèguent l'école à l'arrière-plan (pays en guerre, placement en institution, maltraitance, etc.). Cependant, pour certaines personnes (et, plus fréquemment, scolarisées en Belgique), c'est l'école elle-même qui renvoie à des situations problématiques, comportant de nombreuses difficultés et des échecs lourds. Généralement, les expériences scolaires négatives bloquent les personnes dans le développement de leurs compétences. Elles ébranlent leur confiance en elles et aggravent les difficultés causées au départ par leurs lacunes scolaires.

### 1.2.4. La durée de chômage et la privation de revenus

La durée de chômage est plus longue pour les stagiaires sortant de préqualifiant : 37 à 38% d'entre eux ont une durée d'inoccupation d'au minimum deux ans (34% pour l'ensemble des chercheurs d'emploi en formation). Cette proportion est plus importante au sein du préqualifiant orienté métier (par rapport au préqualifiant non orienté métier), et ce, pour chacune des cohortes étudiées.

La durée de chômage donne une indication concernant l'étape la plus récente de la trajectoire professionnelle d'une personne, c'est-à-dire le non-emploi. La période de chômage est une épreuve en soi. Elle comporte en effet un risque élevé de dépréciation de soi, en raison du manque d'occasions qui permettraient un renforcement positif d'une image de soi. À terme, cela affecte également la manière dont la personne va présenter ses expériences professionnelles et la valeur qu'elle y accorde. Il y a également des répercussions sociales. Ainsi, plus sa période de recherche d'emploi dure, plus une personne s'éloigne de l'emploi et se sent isolée. Malgré les aides apportées par le statut de demandeur d'emploi et le revenu associé (allocations de chômage ou allocations sociales), le chômage devient alors une ressource négative à part entière. Cela s'observe de façon plus marquée encore pour les personnes concernées par le chômage de longue durée.



« On n'a pas le choix, mais en même temps c'est dévalorisant dans le sens de dire 'tu fais quoi dans la vie?', 'chômage ou bien CPAS' (oui avec l'idée de...) Voilà, tu ne fais rien dans ta vie. (...) Je ne dis pas que la personne n'a pas de valeur, je dis juste que c'est plus valorisant de dire, les personnes qui travaillent sont plus confiantes qu'une personne au chômage. On nous fait comprendre ça souvent en formation aussi. (Ah oui ? Que quoi ?) Qu'on n'a pas assez confiance. » (Tahra)

Pour débiter une formation, une personne doit être inscrite comme demandeuse d'emploi. Certaines personnes s'inscrivent expressément pour pouvoir accéder à la formation, ce qui donne une durée de chômage nulle au moment de débiter la formation. Cette situation spécifique invite à une vigilance plus particulière, car elle témoigne avant tout d'un fort éloignement par rapport à l'emploi et la formation. À l'inverse, les personnes qui sont généralement les plus proches du monde du travail sont celles qui ont une période de chômage située entre 1 mois et 2 ans.



« Je pensais trouver du boulot facilement. Donc j'ai chipoté un peu dans des petites bricoles, des boulots en noir genre livraisons, colis express, déménagements, des trucs comme ça. Déclaré, je trouvais pas et donc voilà pour finir j'ai été au CPAS (...). J'ai eu du soutien de mon père pour commencer les démarches là, parce que il m'a dit 'c'est pas possible de rester comme ça sans situation officielle, sans rentrées, sans...' De là, c'est de là que j'ai été au CPAS et puis mon assistante, elle m'a dit d'aller à l'ISP et une fois que tout était réglé sous mon statut, là j'ai été à l'ISP. » (Driss)

L'absence initiale de statut permet également de mettre en évidence le fait que tous les stagiaires ne perçoivent pas nécessairement des allocations de chômage ou, le cas échéant, de revenu d'insertion accordé par le CPAS. Certains ne disposent en fait d'aucun revenu personnel. Cette situation peut être (très) problématique lorsque ceux-ci ne sont pas effectivement sécurisés par des proches souteneurs. Le moindre changement par rapport à leurs conditions de vie peut affecter très fortement leurs projets et leurs engagements (comme la maladie d'un proche, une perte de revenu, etc.).

### 1.2.5. La nationalité et l'origine étrangère

Globalement, la région de résidence et la nationalité sont similaires pour les publics du préqualifiant et celui de l'ensemble des chercheurs d'emploi en formation. On observe toutefois, pour la cohorte 2019, une proportion de belges inférieure pour les sortants du préqualifiant non orienté métier (50% vs 57,2% pour le préqualifiant orienté métier).

Parmi les personnes de nationalité belge se trouvent des personnes d'origine étrangère, qui sont nées et ont vécu une partie de leur vie à l'étranger. Comme les personnes de nationalité étrangère, elles ont quitté leur pays et ont été confrontées aux difficultés liées à la méconnaissance du système belge et de son fonctionnement. La vie en Belgique est plus dure encore lorsque les personnes ne parlent pas, ou peu, une des langues du pays ou lorsqu'elles ont des réseaux de sociabilité faibles ou inexistants.



*« Pour moi voilà, je suis venue, la vie n'est pas facile, il faut travailler à deux déjà (...). Comme moi je viens, et bien sûr, je ne suis pas tombée dans les quartiers arabes, je n'ai pas des contacts avec les Arabes, je n'ai pas de contacts avec personne vraiment ici, je suis tombée dans un quartier Etterbeek, je suis à Etterbeek et voilà mon mari c'est quelqu'un qui est seul de sa famille, enfant unique. Alors lui, il a toujours travaillé dans sa vie et il n'a jamais eu l'aide de l'État dans sa vie. Alors tout ça, il connaît pas et il ne peut pas m'aider, et ne peut pas me dire : 'voilà ça c'est bien pour toi. Voilà, ça va t'aider.' (...) et les Marocains sont là, ils font nettoyage, alors il n'y a pas une autre opportunité pour nous. Alors je suis le chemin quoi, c'est tout. » (Naëlle)*

Souvent, les acquis et les expériences, suffisant dans le pays d'origine, ne sont pas valorisés sur le marché du travail. Les personnes peuvent être soit bloquées dans une longue période hors de l'emploi, soit poussées à occuper des emplois précaires ou aux conditions de travail difficiles. De ces situations découlent davantage d'isolement, de dépendance, de vulnérabilité et d'insécurité. De plus, ces situations affectent la confiance en soi et en ses compétences. Tout cela peut perdurer bien des années après l'arrivée en Belgique, en ce compris pendant la formation.

### 1.2.6. La composition familiale et les revenus

Les données administratives sur la composition familiale et les revenus ne sont pas disponibles pour le public de Bruxelles Formation, d'où l'intérêt de l'approche qualitative pour obtenir ce complément d'information, car ce sont des composantes qui peuvent accentuer les difficultés liées à la période de chômage dans laquelle s'ancre la formation.

L'étude « Conditions de vie » démontre que ces informations sont importantes pour comprendre les moments de déstabilisation et d'abandon de la formation. La composition familiale et les revenus du ménage renvoient à des situations potentiellement problématiques pour certains groupes spécifiques.

Comme vu précédemment, les difficultés sont accrues pour les parents-solos isolés. De plus, certaines personnes vivant seules peuvent également éprouver beaucoup de difficultés à sécuriser leur existence et mènent une vie de débrouille permanente. Enfin, l'étude montre que les personnes en couple peuvent, elles aussi, être fragilisées, et cela lorsqu'elles sont dépendantes de leur conjoint. C'est le cas pour les personnes ayant des enfants en bas âge ou vivant largement, voire exclusivement, des revenus de leur conjoint. Dans ces situations, en effet, la répartition des tâches domestiques est souvent revue au détriment de la personne sans emploi alors que le conjoint gagne, quant à lui, plus de poids dans la prise de décision concernant le ménage. Au final, cela affecte la recherche d'emploi et la réalisation d'éventuelles formations.



*« Le problème, avant, il (mari) ne veut pas me laisser de faire n'importe quelle formation, même le cours de français. J'ai demandé plusieurs fois, il n'a pas accepté. Après, j'ai choisi de rester toute seule. (Et de pouvoir quand même faire votre vie alors ?) J'ai dit non, moi je dois rester juste à la maison, faire le ménage, garder les enfants, quand je voudrais sortir, je dois sortir avec lui, pas toute seule. C'est vraiment, ça pour moi, c'est un peu... J'ai envie de faire quelque chose pour moi, au moins de sortir toute seule, pas toute la journée avec lui, sortir un peu. Je désirais de faire quelque chose. C'est pour ça, j'ai choisi de faire le cours de français d'abord après la formation pour travailler. » (Nouria)*

La question des revenus est importante dans l'absolu, mais surtout en lien avec la situation et les besoins du ménage. Ces revenus sont généralement peu élevés et ce qui importe surtout, pour le public concerné, c'est de parvenir à s'y adapter. Dans l'étude « Conditions de vie », beaucoup de stagiaires témoignent d'une récurrence de ces conditions de vie peu confortables. C'est notamment le cas des chômeurs de longue durée, des familles vivant avec un seul revenu ou encore des personnes au passé professionnel plus précaire, constitué de périodes de chômage et de petites périodes d'emploi. De manière générale, on observe que, aux yeux des personnes concernées, les faibles ressources financières sont moins importantes que la manière dont elles parviennent à adapter et à gérer les besoins du ménage. Les difficultés ne doivent pas être nécessairement résolues, mais il est par contre indispensable d'avoir appris à « vivre avec ».

## 2

## LES TYPES DE TRANSITION



Cette partie est consacrée aux différentes formes de transition à l'issue d'une formation préqualifiante. Avant d'entrer dans la description des transitions, il est important de présenter les représentations que les stagiaires ont envers la formation et l'enchaînement de formations. Ensuite, les types de transition vers une autre formation seront exposés tant du point de vue quantitatif que qualitatif. Et, enfin, les différentes formes de « non-transitions », c'est-à-dire les transitions avortées ou vers l'emploi, seront abordées.

### 2.1. Du point de vue des stagiaires

Le souhait de se former est largement partagé parmi les stagiaires interviewés dans le cadre de l'étude « Conditions de vie ». Il s'appuie sur la conviction que la formation est une opportunité « pour réaliser son cours de vie ». Par-delà cet intérêt partagé, il s'avère en fait qu'il existe une pluralité de projets de formation, de représentations et d'attentes envers la formation.

Cette pluralité, difficilement quantifiable, influence le rôle que les stagiaires attribuent à la formation préqualifiante. Elle touche aussi à la valeur que ces derniers accordent aux éventuelles transitions dans leur parcours de formation. Elle invite à nuancer l'idée selon laquelle les transitions se font nécessairement au bénéfice des projets pensés par les usagers. À cet égard, trois éléments sont importants à souligner : le projet initial de la formation, les effets contre-productifs de l'outil « parcours » ainsi que le souhait de poursuivre vers du qualifiant.

Premièrement, nombreuses sont les personnes qui ont, en fait, pour projet de départ d'effectuer une formation de type qualifiant. On relève deux situations en lien avec ce projet : les refus d'accès et les orientations directes.

Certaines personnes se sont vu refuser l'accès à la formation initialement visée, en raison d'échec aux tests d'entrée. Souvent isolées dans leurs démarches, ces personnes finissent alors par revoir leur projet de formation et parviennent, tant bien que mal, à une formation préqualifiante. Ces cas de figure invitent à interroger les contenus et les critères de sélection qui régissent les tests d'entrée<sup>10</sup>. De plus, ils montrent les implications d'une absence de réorientation.

D'autres personnes ont été immédiatement adressées par l'opérateur de formation qualifiante vers une formation préqualifiante. Cette bifurcation n'est alors pas toujours bien accueillie par les personnes concernées. Au mieux, c'est une opportunité réelle d'accéder à la formation qualifiante visée, mais trop tardive par rapport aux premières démarches effectuées pour entrer en formation. Au pire, la formation préqualifiante est vue comme une imposition. Elle est un détour injustifié par rapport au profil de la personne et par rapport à ses objectifs. La formation préqualifiante devient alors un obstacle à surmonter pour renouer avec la réalisation du projet initial. Ces situations spécifiques mettent en exergue l'importance de l'orientation et l'information mises à disposition en amont de la formation. En outre, elles remettent en question le sens d'un « parcours contraint » et les difficultés qu'une formation supplémentaire peut engendrer, notamment en termes de temps, de disponibilité et de moyens.

Le deuxième élément en lien avec la pluralité de projets de formation concerne les formations préqualifiantes lorsqu'elles s'inscrivent dans des enchaînements de formations conçus sous la forme de « parcours ». Organisées par un ou plusieurs opérateurs, ces formations préqualifiantes se caractérisent par leur systématisme : elles ne peuvent être contournées au profit d'un accès direct au qualifiant. Souvent, les personnes y parviennent via « l'adressage » par un opérateur qualifiant. Dans cette configuration, la réalisation de la formation préqualifiante se pose comme une condition d'accès. Ces constructions, prévues pour garantir le maintien en formation et l'acquisition des compétences professionnelles visées, peuvent toutefois comporter des effets contre-productifs.

Il arrive ainsi que les tests qui précèdent la formation préqualifiante suivent un objectif de sélection pour ouvrir l'accès au parcours. Lorsqu'un refus est émis, il intervient tellement en amont que le stagiaire ne sait plus à quoi se rattache le refus (« pour le qualifiant ou le préqualifiant ? »), ce qui le bloque dans ses possibilités de réorientation (« si même le préqualifiant n'est pas possible, que me reste-t-il ? », « En suis-je seulement capable ? »). Il se peut également que la formation préqualifiante elle-même se réduise à un test de sélection continu pour l'accès en formation qualifiante, au détriment des objectifs initiaux du préqualifiant tels que l'acquisition de compétences de base ou la découverte du métier. Dernier effet contre-productif observé, c'est lorsque certains parcours se révèlent être ouverts à tellement d'opérateurs et à tellement de candidats que la réalisation de la formation préqualifiante ne garantit même pas à ces derniers l'accès à la formation qualifiante. Ces différentes situations montrent l'importance de questionner la manière dont les parcours et les partenariats se construisent en lien avec les objectifs assignés au préqualifiant.

(10) Cette réflexion propose une rupture avec une conception qui considérerait que les enseignements à tirer de ce type de test se formulent uniquement en lien avec le niveau de connaissance du candidat. Pour une réflexion plus approfondie sur les tests d'accès, voir l'étude « Conditions de vie », pp.69-72.

Le troisième point contribuant à nuancer l'idée que les transitions se font nécessairement au profit des projets dressés par les usagers est que, tout simplement, tous les candidats n'inscrivent pas nécessairement la formation préqualifiante dans un objectif de formation plus large. Le projet de formation peut ne pas être envisagé dans un « parcours », avec l'objectif d'avoir des acquis qui permettrait d'enchaîner avec une formation qualifiante visant l'apprentissage d'un métier ou d'une fonction. À l'inverse, le projet de formation des stagiaires concernés vise la réalisation de la formation préqualifiante, avec ce qu'il est possible d'en tirer pour améliorer leur situation actuelle. Différents objectifs peuvent soutenir un tel engagement : parfaire sa connaissance de la langue, définir son projet d'insertion sociale, soutenir une remobilisation de soi, se relancer dans une activité, etc. Ainsi, le souhait du « préqualifiant » ne précède pas nécessairement celui du « qualifiant ».

## 2.2. Des transitions vers une autre formation

Cette partie analyse les poursuites en formation après la formation préqualifiante de manière globale, en alliant les données administratives et les commentaires tirés de l'étude « Conditions de vie ». Elle traite ensuite des poursuites par domaine, à partir des données quantitatives, ainsi que de la nature des transitions entre deux formations, sur base des données empiriques qualitatives.

### 2.2.1. Les poursuites en formation

Les données dont dispose Bruxelles Formation permettent d'établir le « taux de transition vers des formations qualifiantes au terme de formations préqualifiantes », c'est-à-dire la proportion de stagiaires sortant de préqualifiant ayant poursuivi vers du qualifiant.

Cohorte	2017	2018	2019
Transition vers une formation au terme de formations préqualifiantes	64,8%	60,8%	58,6%
Dont transition vers des formations <b>qualifiantes</b> au terme de formations préqualifiantes	48,6%	46,1%	43,6%

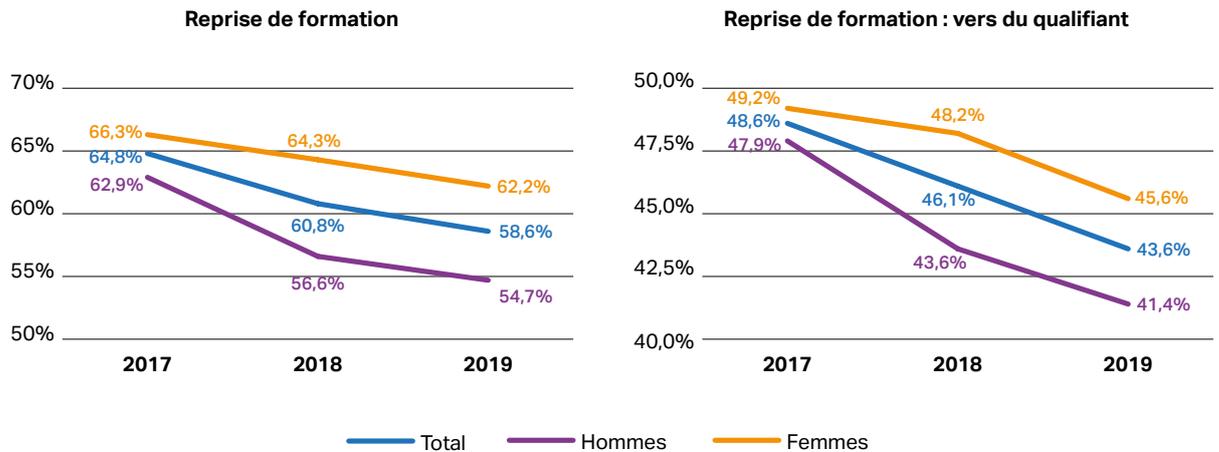
(11) Ceci est notamment confirmé par l'enquête qualitative « Conditions de vie ». Chaque personne qui marquait son accord pour participer à l'étude faisait l'objet d'une recherche dans les bases de données administratives de Bruxelles Formation. Il était possible de savoir, avant de rencontrer la personne, la formation préqualifiante qu'elle avait effectuée et si elle avait repris ou non, depuis lors, une autre formation, qualifiante ou non, et ce dans la limite des formations régies par Bruxelles Formation. Or, pour plusieurs personnes interrogées, et contrairement à ce qui était indiqué dans les données administratives, il y avait effectivement eu reprise de formation (reprise tardive ou en dehors de l'offre de formation régie par Bruxelles Formation).

La part de stagiaires sortant de préqualifiant et reprenant une formation par la suite diminue sur l'ensemble de la période : on passe de 64,8% pour la cohorte 2017 à 58,6% pour la cohorte 2019. Il en va de même pour l'indicateur de transition vers des formations qualifiantes au terme de formations préqualifiantes. Il passe de 48,6% pour la cohorte 2017 à 43,6% pour la cohorte 2019.

À noter que :

- Il ne s'agit ici que des poursuites connues par Bruxelles Formation. Ces taux sont sans doute légèrement sous-estimés, car ils ne tiennent pas compte de reprises de formation en dehors de l'activité régie par Bruxelles Formation<sup>11</sup>.
- La cohorte 2019 a été analysée en partie sur l'année 2020. Certains stagiaires ont sans doute vu leur reprise de formation impactée par la crise sanitaire, surtout pour ceux qui sont sortis de préqualifiant en fin d'année 2019.

Les résultats sont variables selon le genre des stagiaires du préqualifiant :



Le taux de poursuite en formation des hommes est plus faible que celui des femmes (3,4 points de différence en début de période, 7,5 points en fin de période). Les taux de poursuite en formation diminuent pour ces deux sous-groupes et l'écart entre eux se creuse à partir de la cohorte 2018.

Il en va de même pour les poursuites en formation vers du qualifiant. Les hommes poursuivent moins souvent que les femmes (1,3 point de différence en début de période, 4,2 points en fin de période). Les taux diminuent, quel que soit le genre, et l'écart entre les deux groupes se creuse à partir de la cohorte 2018.

Il est difficile d'isoler le déclencheur de cette différence. Les hommes se trouvent essentiellement dans du préqualifiant orienté métier, or c'est le préqualifiant orienté métier qui a les meilleurs taux de reprise de formation (y compris vers du qualifiant). En considérant le type de formation, il s'avère que la majorité des sortants de préqualifiant vient d'une formation de base (51,4% de la cohorte). En y regardant de plus près, les résultats y sont très différents pour les hommes et pour les femmes (38,6% de reprise d'une formation pour les hommes et 64,6% pour les femmes). Pour les poursuites en qualifiant, celui des femmes est le double de celui des hommes (respectivement 44,5% et 23,3%). C'est donc bien dans la formation de base que la différence de reprise entre les hommes et les femmes se joue.

### 2.2.1.1. Total du préqualifiant non orienté métier : la formation de base et la détermination généraliste

Au-delà de la dimension du genre, les résultats par nature de préqualifiant sont également différents. Les deux premières natures analysées sont non orientées métier :

Cohorte	2017	2018	2019
Transition vers une formation au terme de formations préqualifiantes	55,2%	52,2%	48,3%
Dont transition vers des <b>formations qualifiantes</b> au terme de formations préqualifiantes	33,9%	34,3%	29,5%

La proportion de stagiaires qui sortent du préqualifiant non orienté métier et qui reprennent une formation par la suite passe de 55,2% pour la cohorte 2017 à 48,3% pour la cohorte 2019. Un tiers d'entre eux (proportion en baisse sur la période) arrivera en qualifiant par la suite.

On observe des différences selon le genre :

- Les femmes vont poursuivre en formation plus souvent que les hommes : on passe de 46,3% de reprise à 36,8% pour les hommes et de 60,7% à 56,2% pour les femmes. Dans les deux cas donc, les taux de reprise en formation sont à la baisse, mais de façon beaucoup plus marquée pour les hommes ;
- Il en va de même pour les reprises vers du qualifiant. On passe de 27,5% (cohorte 2017) à 21,5% (cohorte 2019) pour les hommes et de 37,8% à 34,7% pour les femmes.

Les entretiens de l'étude « Conditions de vie » indiquent que c'est bien dans les formations qui ne sont pas orientées métier que l'on retrouve le plus fréquemment les stagiaires qui poursuivent d'autres buts de formation que l'enchaînement vers des formations de type qualifiant. Ce sont des stagiaires qui souhaitent avant tout se concentrer sur ce qu'ils peuvent retirer de la formation préqualifiante pour améliorer leur situation personnelle sur un plan socioprofessionnel plus large (intégration sociale, développement personnel, restauration d'une image positive de soi, etc.).

Cependant, il n'est pas rare que l'action de la formation préqualifiante étende le champ des possibles des stagiaires. In fine, elle peut alors favoriser l'émergence de nouveaux projets de formation qui se révèlent être plus en lien avec l'insertion professionnelle stricto sensu. C'est comme ça qu'Ismaël, par exemple, va finalement se tourner vers une formation qualifiante alors qu'il a commencé une formation de base uniquement pour améliorer sa pratique du français.

Les formations préqualifiantes non-orientées métier accompagnent une grande diversité de projets de formation. En plus de soutenir celles et ceux qui visaient l'acquisition de compétences de base pour un enchaînement vers des formations de type qualifiant, leur action peut remobiliser certains stagiaires vers la même voie, alors même que le qualifiant ne figurait pas dans leur projet initial de formation. Cette remobilisation n'est toutefois pas possible pour tout le monde. C'est l'exemple de Maliha, qui a été fort éprouvée, physiquement et psychologiquement, par son dernier emploi et qui visait la détermination généraliste pour lui permettre de « reprendre pied ». À l'issue de sa formation, elle estime qu'elle a encore besoin de temps avant de pouvoir se saisir des conseils d'orientation qu'elle a reçus.

En plus de souligner l'important travail réalisé par les professionnels chargés de ce type de formation, cette donnée confirme la nécessité d'aller plus loin qu'un indicateur global de « transition vers des formations qualifiantes au terme de formations préqualifiantes » et de décliner celui-ci par nature de préqualifiant.

### 2.2.1.2. Total du préqualifiant orienté métier : la préformation et la détermination ciblée

Le tableau ci-dessous détaille les résultats pour le préqualifiant orienté métier :

Cohorte	2017	2018	2019
Transition vers une formation au terme de formations préqualifiantes	79,4%	76,0%	73,9%
Dont transition vers des formations <b>qualifiantes</b> au terme de formations préqualifiantes	69,1%	65,5%	63,0%

Le pourcentage de stagiaires qui reprennent une formation après du préqualifiant orienté métier diminue. Ainsi, il passe de 79,4% pour la cohorte 2017 à 73,9% pour la cohorte 2019. On observe une diminution similaire pour ceux qui vont arriver en qualifiant : de 69,1% pour la cohorte 2017 à 63,0% pour la cohorte 2019.

La proportion de poursuite en formation est identique pour les hommes et pour les femmes. La proportion de poursuite en formation qualifiante est plus importante pour les femmes (on passe de 72,0% pour la cohorte 2017 à 68,7% pour la cohorte 2019 pour les femmes versus 66,8% et 58,9% pour les hommes).

Les entretiens réalisés dans le cadre de l'étude « Conditions de vie » montrent plus souvent la présence d'un parcours prédéfini en amont dans les formations orientées métier. L'enchaînement est alors programmé par un ou plusieurs opérateurs de formation. Parfois, les candidats doivent impérativement passer par le préqualifiant pour atteindre la formation qualifiante souhaitée. L'instrument « parcours » comporte des avantages et des inconvénients. L'avantage est d'avoir un accès « garanti » à la formation qualifiante, mais il y a des effets contre-productifs, qui conditionnent cet accès. Parmi ces effets, il y a : 1) l'usage des tests selon des fins qui ne correspondent pas à celles fixées pour la formation préqualifiante et, 2) le sur-remplissage, qui génère un « goulot d'étranglement » empêchant la transition de tous les stagiaires (sélection, liste d'attente, etc.), comme le montre l'extrait ci-dessous :



*« Ma soif était la formation de Tuyauteur industriel, pas la préfo ou la formation qualifiante à la formation, vous comprenez ? J'ai un peu tiqué quand on m'a dit que c'était la préfo d'abord et après la formation. Il y a eu un test d'entrée, c'était pour vérifier les aptitudes à la formation pas à la préformation. Ça m'a tiqué un peu parce que je n'ai pas compris où je me trouvais à ce moment-là par rapport à ce que moi j'avais comme projet, comme programme à suivre. [...] On aurait pu me dire ça plus tôt, là je me serais préparé au moins psychologiquement à traverser une étape appelée préformation. » (Désiré)*

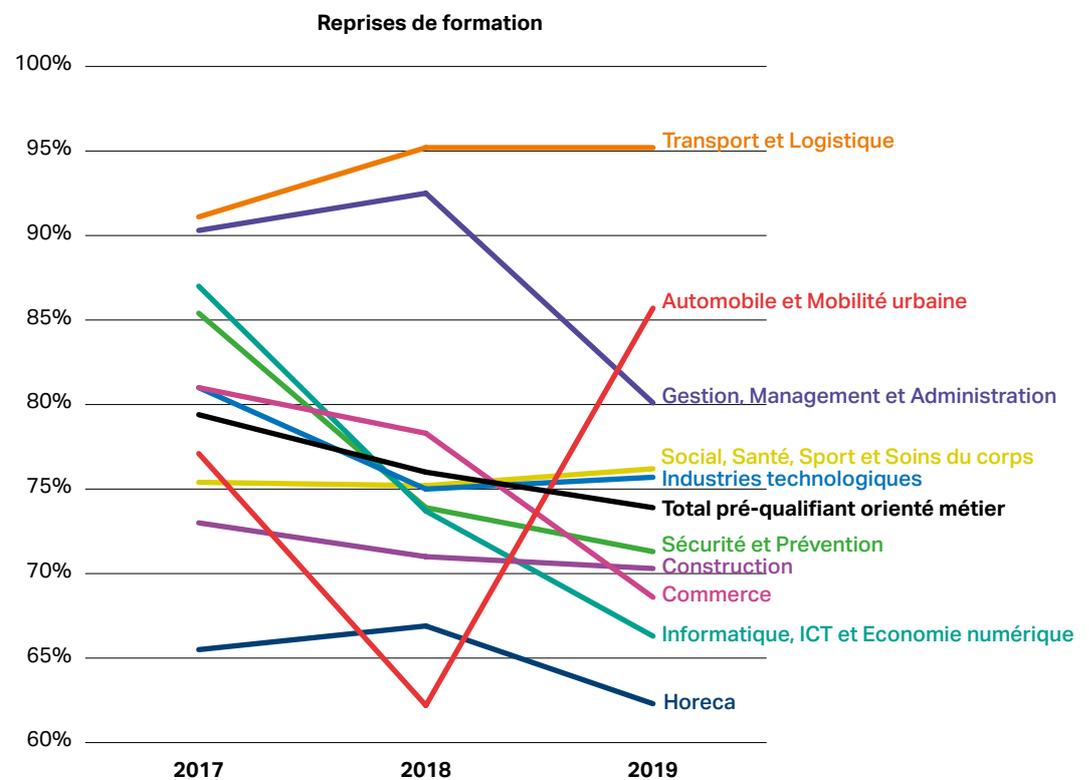
### 2.2.2. Les poursuites en qualifiant par domaine du Cadre commun de programmation

L'offre régie par Bruxelles Formation est structurée par domaine du Cadre commun de programmation<sup>12</sup>. On trouve dans cette cartographie des domaines orientés métier (ex. « Informatique, ICT et Économie numérique », « Gestion, Management et Administration », etc.), mais également deux domaines non-orientés métiers (« Formations transversales et cours généraux » et « Orientation, construction du projet professionnel, remobilisation, guidance et préparation examen »).

La partie qui suit va présenter les résultats de poursuite en formation, et plus spécifiquement vers du qualifiant, pour les deux natures de préqualifiant orientées métier soit la préformation et la détermination ciblée. Le champ est donc réduit par rapport aux analyses quantitatives précédentes.

On rappelle (cf. point 1.1.) que dans le cas des stagiaires du préqualifiant orienté métier : les hommes sont majoritaires (55%), 29% des stagiaires ont moins de 25 ans, 13-14% ont 45 ans et plus ; ils sont faiblement qualifiés (76%). Les stagiaires ont plus fréquemment une durée de chômage de 2 ans ou plus (entre 37,5% et 43,5%) ; ils sont bruxellois dans 93% des cas et majoritairement belges (54,9% en légère augmentation pour arriver à 57,2%).

Lorsque l'on mentionne le domaine, il s'agit du domaine du préqualifiant.



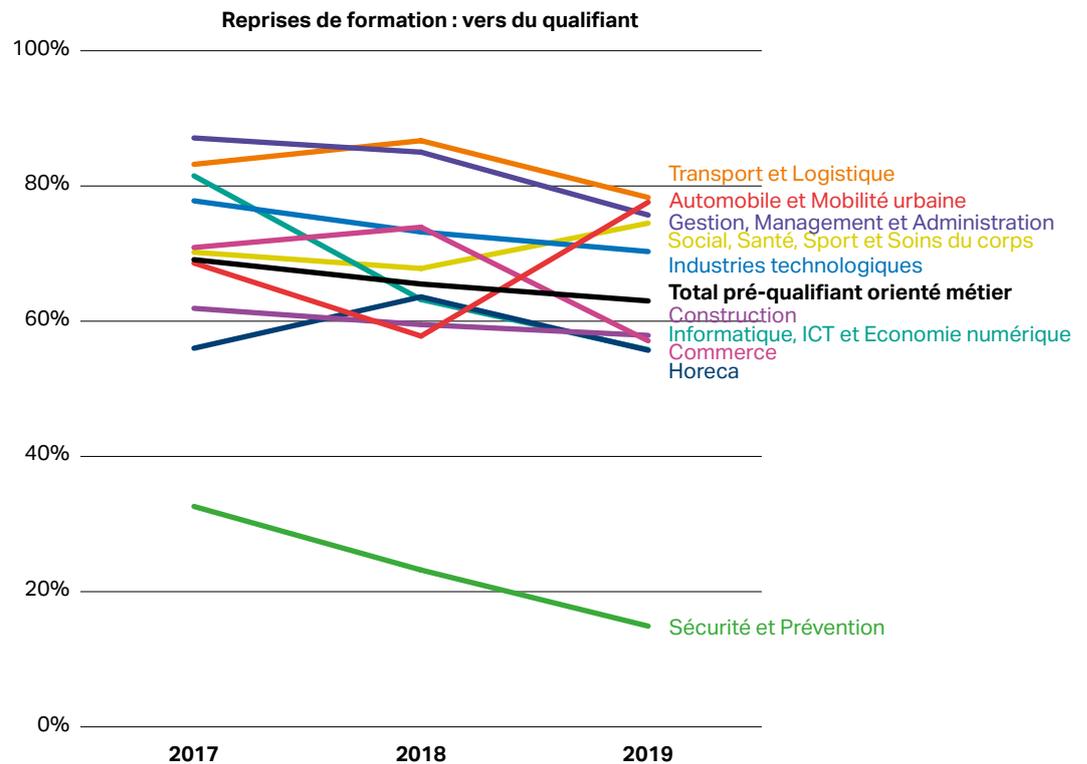
Les trois domaines dont le taux de reprise en formation est le plus élevé pour les stagiaires sortant de préqualifiant en 2019 sont :

- « Transport et Logistique », qui reste sur l'ensemble de la période au-dessus des 90% de reprise de formation et, qui plus est, en augmentation ;
- « Gestion, Management et Administration », qui commence à un taux élevé (supérieur à 90%), mais décroît sur la période (80% en fin de période) ;
- « Automobile et Mobilité urbaine », dont les taux de reprise sont très variables (ce qui peut notamment s'expliquer par des effectifs plus faibles), qui commence au milieu du classement, se retrouve au taux le plus bas en 2018 et termine au-dessus des 85% en fin de période.

(12) [https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2022/02/Cadre-commun-2022\\_2-2.pdf](https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2022/02/Cadre-commun-2022_2-2.pdf)

Les trois domaines dont le taux de reprise en formation est le plus faible pour les stagiaires sortant de préqualifiant en 2019 sont :

- « Horeca », dont le maximum est de 67%, qui commence et termine avec le taux le plus faible et qui de plus, décroît globalement ;
- « Informatique, ICT et Economie numérique », qui commence pourtant avec un bon taux de poursuite en formation (supérieur à 85%) et décroît très fortement sur l'ensemble de la période (66% en fin de période) ;
- « Commerce », qui décroît également, mais moins fortement, passant de 81 à 69% de poursuite en formation.



Les trois domaines dont le taux de reprise en formation qualifiante est le plus élevé pour les stagiaires sortant de préqualifiant en 2019 sont les mêmes que précédemment : « Transport et Logistique » qui, à l'inverse du précédent taux, diminue en fin de période, « Automobile et Mobilité urbaine », qui suit exactement la même tendance que le taux de poursuite en formation, et « Gestion, Management et Administration » qui lui également, suit la tendance du précédent taux.

Les trois domaines dont le taux de reprise en formation qualifiante est le plus faible pour les stagiaires sortant de préqualifiant en 2019 sont également les mêmes que pour les poursuites en formation : « Horeca », « Informatique, ICT et Economie numérique », et « Commerce », dont les taux de poursuite en formation qualifiante suivent les mêmes tendances que les taux de reprise de formation.

### 2.2.3. Une variété de transitions entre deux formations

L'étude « Conditions de vie » a mis en évidence une variété de transitions entre deux formations, plus spécifiquement entre préqualifiant et qualifiant. Les transitions ne sont pas énoncées ici en termes de domaine, mais selon leur nature et leur temporalité. De la sorte, elles peuvent être rapides ou lentes, mais elles peuvent aussi constituer un temps pour la réflexion et la réorientation du projet de formation. Ces transitions peuvent être difficiles en raison de l'organisation des formations, mais aussi, parfois, être influencées par les conditions de vie du stagiaire.

#### 2.2.3.1. Des transitions rapides vers le qualifiant

Les transitions entre le préqualifiant et le qualifiant peuvent se faire rapidement, sans obstacle et sans délai d'attente. Les stagiaires qui ont eu une transition facile du préqualifiant vers le qualifiant n'ont pas un profil particulier. Leurs caractéristiques sont variées en termes de genre, d'âge, de passé professionnel, de niveau de diplôme, de situation familiale et financière.

Dans les personnes rencontrées, il y a Akim qui a participé à une détermination généraliste et, plus particulièrement, à une sensibilisation aux métiers TIC. Il a été récupéré par l'opérateur du préqualifiant après plusieurs refus pour entrer dans une formation. Il s'y était lancé, espérant avoir davantage de facilité pour enchaîner sur une des formations qualifiantes qu'il visait au départ. Après cette formation préqualifiante de deux mois, il s'est inscrit à la formation qualifiante qu'il a terminée au moment de l'enquête.



« Ça s'est bien passé. Pas exactement bien, ça aurait pu, enfin c'est pas parfait non plus, parce que c'est quand même une formation de six mois, au final beaucoup plus long que juste deux mois. Mais ça s'est bien passé, je n'étais pas déçu, j'ai eu ce que je voulais. » (Akim)

Dans la formation qualifiante, Akim dit avoir perdu un peu de temps, car le groupe était très grand et l'opérateur de formation a changé le contenu du cours. Il a eu un peu de difficulté à adopter le rythme demandé en formation. Il a entrepris pendant l'été de réaliser une auto-formation et cherchera du travail ensuite. Il a l'impression que ce ne sera pas facile de trouver un emploi. Il appréhende ce moment.

Pour Naëlle, la transition est évidente grâce à l'enchaînement de formations qu'elle avait programmé avec l'aide de son premier opérateur de formation. Elle commence une seconde formation de base au cours de laquelle elle peut approfondir son français. Elle peut alors se préparer au mieux pour les tests d'entrée pour la formation d'aide-comptable. Elle a poursuivi cette formation malgré ses problèmes de santé. Le soutien de son premier opérateur est très important :



« Oui j'ai posé cette question et j'ai appelé la dame qui fait le suivi professionnel. Moi je lui ai dit, en janvier, en juin, 'mais si je rate le test, je fais quoi ?' Elle me dit : 'mais qu'est-ce qu'on doit faire quand on rate, si tu as le but devant toi et tu rates la première fois, tu fais quoi tu te relèves et tu refais. Tu dois suivre ton chemin.' Je dis : 'oui, d'accord ça va'. » (Naëlle)

Naëlle présente les tests chez deux opérateurs. Comme elle les réussit tous les deux, elle peut choisir l'endroit qui l'intéresse le plus. La formation a débuté par une préformation, car, selon Naëlle, l'opérateur vérifie « *si la personne est sérieuse, si elle est qualifiée de vraiment passer à la formation* », ce qu'elle trouve normal. Naëlle a été reprise et s'investit beaucoup dans sa formation. Elle ne parle pas beaucoup du soutien de sa famille, car ce n'est pas le plus important pour elle. Elle relève néanmoins qu'elle a refusé, à un moment, d'abandonner la formation pour un travail. Elle a dû pour cela tenir tête à son mari. À terme, elle envisage de travailler pour stabiliser davantage sa famille. Elle n'exclut pas d'articuler un futur emploi avec les cours du soir.

Les obstacles rencontrés par ce groupe concernent principalement les difficultés d'apprentissage (niveau de français faible, crainte de l'échec, difficulté de mémoriser, contenu du cours décourageant) et le fait d'avoir des finances limitées. Quelques personnes mentionnent le manque d'informations à propos de la formation. Une personne a rencontré des difficultés relationnelles lors du préqualifiant, et une autre a eu un décès dans sa famille, mais elle s'est sentie soutenue par l'opérateur de formation. Les femmes du groupe semblent plus en difficulté notamment en raison des enfants à charge.

Ces difficultés ou conditions de vie n'ont pas réussi à entraver le déroulement du projet de formation et la transition entre préqualifiant et qualifiant. Les stagiaires qui ont eu une transition facile du préqualifiant vers le qualifiant ont pour la plupart effectué leurs démarches seuls, sans l'aide d'un professionnel. La curiosité, la sensation d'avoir le choix, la connaissance des rouages du système et les expériences passées constituent des ressources complémentaires pour certains stagiaires. Pour d'autres, il s'agit des réseaux institutionnel et familial.

#### *2.2.3.2. Des transitions lentes vers le qualifiant*

Quelques personnes se sont inscrites en formation qualifiante ou vont s'y inscrire, mais avec un délai de plusieurs mois entre la fin du préqualifiant et le qualifiant. Le temps d'attente s'explique généralement en raison des modalités d'organisation de la formation, dont le manque de places, ou pour raison personnelle, notamment la venue d'un enfant.

Prenons de cas d'Audrey qui a réalisé une préformation aux métiers d'aide aux personnes. Les moments de stage ont été une révélation pour elle et lui ont permis de confirmer son choix. Sa préformation se déroule bien et elle la réussit, même si au départ elle fréquentait le groupe des élèves indisciplinés. L'opérateur de formation a organisé un test d'entrée vers le qualifiant avec un opérateur partenaire. Audrey réussit ce test alors qu'elle n'avait pas « la tête à ça ». Elle est inscrite dans cette formation qui commence en octobre, car il n'y avait plus de place dans la session de janvier. Ce temps d'attente lui permet de s'occuper de ses quatre enfants.



« (Vous avez fini début janvier, et puis il faut attendre le 1er octobre pour la formation qualifiante et vous disiez : 'j'ai un peu l'impression de perdre mon temps...') Oui, en réalité c'est vrai que c'est un souci, c'est vrai qu'au niveau horaire, 'putain tout ce temps'. Je vois même d'autres copines de la classe, elles sont déjà à la moitié de leur cursus, c'est vrai quand on voit ça comme ça, ça fout la haine, on dit : 'allez, faites chier.' Allez je serais déjà à la moitié, il ne me resterait plus qu'un an, je serais diplômée. Ça rentre aussi dans les choix. Si je l'aurais voulu, je serais rentrée avec elles. Voilà je pense que quand, ça rentre dans le fait qu'on est adulte et qu'on fait nos choix par rapport à nos vies, par rapport à ce qu'on veut. »  
(Audrey)

Même si les stagiaires sont en transition lente vers le qualifiant, la plupart d'entre eux ont souhaité ce passage par la formation préqualifiante et ont l'impression de maîtriser leur parcours au moment d'entrer en formation. La majorité de ces stagiaires a été entourée d'un professionnel pour choisir une formation, sauf un jeune homme qui savait précisément ce qu'il voulait faire.

Pendant le préqualifiant, les stagiaires de ce groupe ont rencontré des difficultés d'apprentissage, des problèmes relationnels avec des formateurs/stagiaires, la difficulté d'être une mère célibataire en charge d'enfants et les coûts directs (transports, matériel) et indirects (garde ou stage de vacances pour les enfants, etc.) de la formation. Les ressources mobilisées sont les réseaux institutionnel et/ou familial, la motivation personnelle de mener à bien le projet de formation et l'accompagnement individualisé par l'opérateur de formation.

### 2.2.3.3. Des transitions pour se réorienter

Les stagiaires dans cette catégorie ont décidé de leur orientation professionnelle suite à la formation préqualifiante. Ils font les démarches pour s'inscrire dans une nouvelle formation. Ils ont tous pu faire la première formation qu'ils voulaient. Ils ont souhaité d'emblée un passage par le préqualifiant et ils ont l'impression de maîtriser leur parcours avant de le commencer. Une seule personne a eu recours à un prescripteur pour entrer en formation et les autres ont fait leurs démarches par eux-mêmes, notamment parce qu'ils ont déjà fait auparavant des formations et connaissent, par conséquent, le milieu de la formation professionnelle.

Naranbaatar, lui, a participé à une détermination généraliste, car il souhaitait se réorienter. Au cours du préqualifiant, il n'a pas rencontré de difficultés liées à la formation ou à sa vie privée. Précédemment, il a travaillé dans le tourisme en Mongolie, puis dans l'Horeca en Belgique pendant sept ans. Il a un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur obtenu dans son pays. Il aurait aimé travailler dans un service de sécurité, mais sa nationalité Mongole (hors Union Européenne) ne le lui permet pas. Suite à la formation préqualifiante, il décide de suivre une formation pour devenir boulanger. En attendant le démarrage de cette formation, Naranbaatar s'est inscrit à un cours de néerlandais.



« Enfin, je peux pas travailler dans le service sécurité d'abord, ça bloque. Et puis, obligé, j'ai aussi trouvé quelque chose d'autre, par exemple l'administratif. Et puis, avec ma connaissance et tout ça, je suis très faible pour la langue, je parle pas parfaitement pour travailler dans un bureau. Je pense moi-même, je juge moi-même. Et puis, j'ai encore travaillé. Et après, je réfléchis, je voulais commencer à travailler dans une, travailler comme boulanger. Mais pour ça, j'ai vu une formation qui va commencer le septembre qui va arriver, septembre 2019, j'ai aujourd'hui été là-bas aussi, parce que les dernières séances d'information, c'était aujourd'hui... » (Naranbaatar)

Naranbaatar est seul en Belgique (divorcé sans enfant) et n'a pas l'air d'avoir un réseau social fort développé. Par contre, il semble déterminé par rapport à son projet. Il reçoit une allocation du chômage et fait en sorte d'avoir peu de dépenses. Comme l'atteste son parcours professionnel, son faible niveau de français ne l'empêche pas de trouver des solutions.

Pendant la formation, les stagiaires de ce groupe ont rencontré des difficultés d'apprentissage, soit liées aux capacités intellectuelles (mémoriser l'information malgré l'âge), soit liées au fait de suivre des cours en français qui n'est pas leur langue maternelle, soit liées au type et contenu du cours (être surpris par le contenu, modification du contenu par rapport au programme initial, niveau d'exigence, ne pas se sentir outillé, devoir rester assis toute la journée). De plus, un des stagiaires a des problèmes d'endettement.

Malgré ces difficultés, ces stagiaires ont décidé de leur orientation professionnelle et de poursuivre en formation. L'expérience positive de la formation, le soutien global lors de la formation (présence des formateurs, la pédagogie, les possibilités d'absences justifiées, etc.), le cadre structurant de la formation, le sens donné par la formation, le lien entre formation et objectifs personnels, le souhait de trouver un emploi et/ou de s'émanciper, ainsi que l'organisation et la volonté du stagiaire sont autant de ressources mobilisées par les stagiaires de ce groupe.

#### 2.2.3.4. Des passages furtifs par le qualifiant

Les bases de données de Bruxelles Formation permettent de connaître le pourcentage de formations menées à terme. En 2020, le « Taux d'achèvement des formations » pour les centres de formation de Bruxelles Formation est de 89,7% (89,2% pour les hommes, 90,3% pour les femmes)<sup>13</sup>. Pour les partenaires de Bruxelles Formation, il est de 84,1% (81,7% pour les hommes, 85,6% pour les femmes). Ces taux sont très stables par rapport à 2019.

Si l'on se concentre sur le groupe des formations qualifiantes, le taux d'achèvement des formations reste identique pour les centres de formation de Bruxelles Formation (89,6 au lieu de 89,7). Pour les partenaires de Bruxelles Formation, il diminue de 6 points quand on recentre sur les formations qualifiantes : 78,2 (au lieu de 84,1). Les résultats y sont également plus faibles et différents quand on ventile par genre : 75,2% pour les hommes et 80,5% pour les femmes.

(13) Voir Tableau de bord de Bruxelles Formation – Indicateurs du Contrat de gestion, page 6 : [https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/12/TB-Contrat-gestion\\_2020.pdf](https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/12/TB-Contrat-gestion_2020.pdf)

Dans les entretiens avec les stagiaires, nous avons pu en rencontrer quelques-uns qui ont fait une brève incursion en formation qualifiante suite au préqualifiant. Le passage fut court, car les difficultés ont finalement mis un terme à la formation. Les raisons sont diverses. Il peut s'agir de problèmes d'apprentissage rencontrés lors du préqualifiant, d'une dégradation des conditions de vie suite à des difficultés financières, mais aussi de l'apparition d'une opportunité comme le fait de se voir proposer un emploi.

Prenons l'exemple de Joseph, 29 ans, qui est entré en formation qualifiante comme carreleur après une préformation, en suivant un enchaînement préqualifiant/qualifiant fixé par l'opérateur de formation. Il a rencontré quelques difficultés d'apprentissage, ce qui lui a valu de recevoir une lettre mentionnant l'arrêt de la formation. Il est très déçu de cette décision et en colère contre l'opérateur de formation.



« En 2018, j'ai fait une demande parce que je voulais changer de secteur, en bâtiment pour formation carrelage. J'ai passé les tests, ça a été positif. On était cinq. Il nous a dit : 'lui, il a son système de travail', nous on a dit quoi ? Donc on va travailler trois semaines, pendant trois semaines là, vous êtes pas encore retenus, donc pendant trois semaines, je vais voir comment vous fonctionnez. Après, il va retenir trois personnes, il a éliminé deux collègues. On est restés à trois. Bon comme le système, c'est comme ça. Ça a pris fin, ça a pris fin... Normalement on devait terminer au mois d'octobre si je ne me trompe, de cette année. La formation a pris fin pourquoi ? Pour cause d'inaptitude à l'apprentissage... il y avait des modules pour les surfaces verticales, sur les murs. Il vient, il nous a expliqué. On a fait, j'avais pas bien fait, je reconnais ça. J'ai fait une erreur. Je dois prendre fin parce que la surface verticale, je n'arrive pas. Prends le temps avec moi, prenez le temps, je suis là. Donc pour ne pas vous dire d'autres choses qui n'est pas à dire, j'étais étonné. Et il a appelé une dame qui travaille là-bas et dit : 'bon voilà moi j'ai décidé de mettre fin', comme ça, comme ça, pour diriger, j'ai décidé de mettre fin et il y a un centre, vous pouvez l'aider pour y aller. Ils ont téléphoné et là j'ai pris rendez-vous, j'avais pas le choix, j'ai pris rendez-vous, j'ai dit 'bon'. » (Joseph)

Osman, quant à lui, est entré dans une formation qualifiante de web designer après une détermination généraliste. En cours de formation, une opportunité d'emploi via un stage first l'amène à mettre un terme à sa formation qualifiante.



« (Et depuis la fin de la formation, donc depuis fin décembre, qu'est-ce que vous avez fait ?) Quand la formation (sensibilisation aux métiers TIC) s'est arrêtée, j'ai commencé une autre formation d'un an pour faire, c'était web designer. Et en fait, justement cette formation-là, je l'ai arrêtée. Je l'ai reportée, donc, enfin je voulais la faire plus tard. Parce que j'ai trouvé un métier concret chez Entreprise M. donc j'ai arrêté la formation et je me suis dit que j'allais la reprendre plus tard. Il me fallait un vrai travail. (Ça veut dire que vous cherchiez en même temps un emploi ou vous avez eu une opportunité que vous avez saisie ?) En fait c'est une opportunité, mais question d'argent, je cherchais pas forcément un vrai métier. Je voulais plutôt me former en même temps, faire des petits boulots. N'importe quel petit boulot, mais j'ai trouvé, un vrai boulot. » (Osman)

## 2.3. Des non-transitions

Les stagiaires sont, parfois, interrompus dans la réalisation de leur projet de formation. Par conséquent, aucune transition vers une formation qualifiante ou d'un autre type ne se fera.

Grâce aux données quantitatives, il est possible d'estimer la proportion de ces interruptions et de dresser le profil des personnes concernées. En outre, l'étude « Conditions de vie » analyse la nature de ces interruptions. Il y a d'une part, les arrêts pendant la formation préqualifiante qui peuvent être volontaires ou non et, d'autre part, les fins de parcours de formation après la formation préqualifiante, pour se diriger volontairement ou non vers l'emploi.

### 2.3.1. Les non-poursuites en formation

Pour rappel, 58,6% des stagiaires sortant de préqualifiant en 2019 ont repris une formation (proportion en baisse depuis la cohorte 2017, où elle était de 64,8%). Une partie d'entre eux va entrer en qualifiant (43,6% des sortant de formation), l'autre, environ 15%, vers un autre type de formation. 55,1% de ces stagiaires vont faire ou refaire une formation de base (68,3% des femmes notamment, proportion bien plus importante que pour les hommes : 37,1%). Le deuxième type de formation vers lequel se tournent les stagiaires qui n'arrivent pas en qualifiant est la préformation, dans 23,4% des cas (31,5% pour les hommes, 17,5% pour les femmes). Une partie d'entre eux ne va pas poursuivre en formation :

Cohorte	2017	2018	2019
Sortants de préqualifiant	3091	2991	3102
Pas de reprise après le préqualifiant	35,2%	39,2%	41,4%

Rappelons tout d'abord le profil des stagiaires de l'ensemble du préqualifiant : ce public se caractérise par une majorité de femmes (54%), 28% de moins de 25 ans, 14% de 45 ans et plus, un public faiblement qualifié (78%). Plus d'un tiers des stagiaires a une durée de chômage de 2 ans et plus ; ces stagiaires sont bruxellois dans 94% des cas et majoritairement belges (54%).

Lorsque l'on analyse le profil de ces trois différents groupes repris dans le tableau ci-dessus (pas de reprise après le préqualifiant ; transition vers du qualifiant après du préqualifiant ; transition vers autre chose que du qualifiant après du préqualifiant), on relève ceci (cohorte 2019) :

- Les hommes sont majoritaires dans le groupe de ceux qui ne poursuivent pas (52,3%) ; c'est l'inverse pour ceux qui poursuivent en qualifiant (54,7% de femmes), majorité qui s'accroît encore dans le groupe de ceux qui poursuivent, mais pas en qualifiant (57,6% de femmes).
- La part de moins de 25 ans est plus faible dans le groupe de ceux qui poursuivent vers du qualifiant (22,5% au lieu d'environ 30% dans les deux autres groupes) ; ceci se fait essentiellement au profit des 35-44 ans. On peut sans doute l'expliquer par

le fait que c'est la classe d'âge qui est la plus concernée par la reprise vers des formations autres que celles qui sont régies par Bruxelles Formation (reprise d'études, enseignement, apprentissage, etc.).

- La proportion de faiblement qualifiés est plus faible dans le groupe de ceux qui poursuivent vers du qualifiant (75,1% au lieu d'environ 80% dans les deux autres groupes). Les niveaux d'études élevés sont très peu représentés dans les trois groupes, mais plus particulièrement chez ceux qui reprennent autre chose que du qualifiant (0,6% alors que les deux autres groupes sont à 2,4% - pas de reprise – et 3,1% - reprise vers du qualifiant).
- La part de durée de chômage inconnue est bien plus élevée dans le groupe de ceux qui n'ont pas repris de formation (13,2%) que dans les deux autres groupes où elle est proche de 1% ; cela rend la comparaison des trois groupes compliquée sur les autres durées ; ceci est lié à la variable suivante ;
- En effet, la proportion de non-européen est la plus élevée dans le groupe de ceux qui n'ont pas repris de formation (41,1% - 37,1% pour ceux qui ont repris du qualifiant et 32,5% pour ceux qui ont repris autre chose que du qualifiant) – la proportion d'euro-péens étant identique dans les trois groupes, la différence se joue au niveau des stagiaires de nationalité belge (49,9% des stagiaires qui n'ont pas repris de formation, 54,0% des stagiaires qui ont repris du qualifiant et 60,2% des stagiaires qui ont repris autre chose que du qualifiant).

On confirme ainsi le caractère pénalisant des variables mises en évidence au point 1.2.

Pour la cohorte 2017, seules les variables « âge » et « durée d'inoccupation » distinguaient les profils de ceux qui ont continué par rapport à ceux qui n'ont pas poursuivi, avec des tendances similaires.

### 2.3.2. Des transitions avortées

Comme pour les formations qualifiantes, nous pouvons extraire le taux d'achèvement des formations préqualifiantes. On rappelle ici les résultats déjà présentés plus haut (point 2.2.3.4.) : en 2020, le taux d'achèvement des formations pour les centres de Bruxelles Formation est de 89,7% (89,2% pour les hommes, 90,3% pour les femmes)<sup>14</sup>. Pour les partenaires de Bruxelles Formation, il est de 84,1% (81,7% pour les hommes, 85,6% pour les femmes). Ces taux sont très stables par rapport à 2019.

Dans le cas des formations préqualifiantes, le taux d'achèvement est, en 2020, de 86,9%, soit légèrement inférieur à celui de l'ensemble des formations. Il est de 85,0% pour les hommes et de 88,3% pour les femmes. Il est différent selon que l'opérateur est un centre de Bruxelles Formation ou un partenaire : dans le cas des centres de Bruxelles Formation, il est de 88,7% (86,6% pour les hommes et 90,2% pour les femmes). Chez les partenaires, il est de 85,8% (84,0% pour les hommes, 87,1% pour les femmes)<sup>15</sup>.

Quelques personnes ont connu une interruption de la formation préqualifiante en raison de la dégradation de leur état de santé, de la décision de l'organisme de formation, ou de saisir d'autres opportunités comme un emploi. Qu'elles soient volontaires ou non, ces interruptions font en sorte que ces stagiaires-là ne passeront pas, en tout cas à ce moment-là, par une transition préqualifiant/qualifiant.

(14) Voir Tableau de bord de Bruxelles Formation – Indicateurs du Contrat de gestion, page 6 : [https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/12/TB-Contrat-gestion\\_2020.pdf](https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/12/TB-Contrat-gestion_2020.pdf)

(15) Pour rappel, dans le cas des formations qualifiantes, le taux d'achèvement des formations est identique au global pour les centres de Bruxelles Formation. Pour les partenaires de Bruxelles Formation, il diminue de 6 points quand on recentre sur les formations qualifiantes : 78,2% (au lieu de 84,1%). Les résultats y sont également plus faibles et différents quand on ventile par genre : 75,2% pour les hommes et 80,5% pour les femmes.

Jamâl a un diplôme de l'enseignement primaire à l'étranger. Peu intéressé par l'école, il l'a rapidement quittée pour travailler. Il est arrivé en Belgique en 2011. Il n'a toujours pas obtenu des papiers lui permettant un séjour supérieur à un mois. La formation lui apparaît comme la possibilité de trouver un travail manuel, mais aussi la possibilité d'avoir une vie « normale ». Jamâl s'est senti obligé de commencer une formation de base en réaction aux nombreux refus d'accès aux formations qualifiantes. Mais la formation ne se passe pas comme prévu. Jamâl est arrêté par l'opérateur de formation, car son nombre de jours d'absence est trop important.



*« Il y avait un frère qui était chez moi, qui logeait chez moi, tu vois pour ... tout ça. Et bon, lui il avait que, il était malade, mais nous on savait qu'il, tu vois. Il était malade à l'intérieur, il était malade, il était souffrant, il toussait, bon en fait il avait la tuberculose, donc. Mais il était à la maison avec nous, du coup nous on savait pas que c'était la tuberculose, tu sais la tuberculose ça va vite après. Quand on s'est rendu compte que c'était, quand il est parti à l'hôpital, l'hôpital ils l'ont bloqué, ils ont dit : 'non, mais toi t'as la tuberculose, tu peux plus retourner, tu peux plus être, on peut plus te laisser partir quoi', du coup il est resté là. Et bon, du coup, avec la tuberculose à la maison, il fallait faire des tests, ma fille, tout ça. Moi, il y a ma femme qui travaille, tu vois ? Donc c'est moi qui allait m'occuper de tout ça, il fallait l'amener à l'hôpital, faire des tests, rendez-vous sur rendez-vous. Moi aussi il fallait faire ceci, tu vois. Du coup, la formation après j'ai loupé la formation quoi, donc. C'est pas volontairement tu vois, j'ai pas voulu vraiment, j'ai voulu vraiment faire jusqu'au bout, mais, après j'ai pas eu. Tu vois, j'ai eu des petites difficultés. » (Jamâl)*

La formation n'apparaît plus comme un ensemble d'opportunités accessibles avec une insertion professionnelle garantie. Jamâl y renonce et retourne à son inactivité forcée avec toute la détresse qui l'accompagne. Il continue à dépendre financièrement de sa compagne. Il attend que ses embarras administratifs se règlent et lui permettent d'allonger la durée de ses permis de séjour. De là, il pense pouvoir concrétiser en toute sécurité une des propositions de travail qu'il a déjà reçues, et vivre la vie « normale » à laquelle il aspire.

À l'inverse, Ismaël lui a décidé d'arrêter volontairement sa formation préqualifiante. Il est entré en formation pour apprendre le français. Originaire de Syrie, il estime la formation de base en français indispensable avant de travailler. Dans son pays, il a arrêté très tôt l'école primaire à cause de la guerre et apprend la menuiserie avec son père et son oncle. Au moment de l'enquête, il vit en Belgique depuis près d'un an. Au cours de sa formation de base, Ismaël a eu l'opportunité de réaliser un stage d'une semaine. En activant son propre réseau, il en trouve un chez un entrepreneur en menuiserie. Le stage se passe bien. Comme l'employeur constate qu'Ismaël maîtrise déjà le métier, il lui propose un contrat de travail et l'invite à suivre une formation en alternance pour qu'il puisse obtenir une certification et, à terme, ouvrir sa propre société. Une fois les tests d'accès présentés chez l'opérateur de formation en alternance, Ismaël met fin à sa formation préqualifiante.



*« Après j'ai expliqué à la dame, elle m'a dit : 'Il n'y a pas de souci.' Elle était contente. Elle m'a dit qu'elle était très contente parce que j'ai trouvé moi. Comme à mon âge, plus vite j'ai appris le français, plus vite j'ai trouvé directement du travail. » (Ismaël)*

Depuis lors, Ismaël alterne ainsi cours et stages. Les cours ne lui apprennent pas beaucoup, il est souvent absent, préférant travailler chez son employeur ou se reposer lorsqu'il ne se sent pas motivé. Ismaël reconnaît les acquis de la formation de base, sans lesquels il estime qu'il n'aurait jamais pu réussir les tests d'accès. Il a encore des faiblesses en français et conçoit plusieurs manières de continuer son apprentissage : auto-apprentissage, discussion avec les gens, etc. Pour lui, l'essentiel est ailleurs, dans son parcours professionnel, lancé grâce à la reconnaissance de ses compétences-métier. Il préfère travailler.

### 2.3.3. Des transitions vers l'emploi

Parmi les stagiaires interrogés, quelques-uns ont arrêté leur parcours de formation pour se diriger vers l'emploi. L'arrêt s'est fait soit pendant la formation préqualifiante, soit à la fin de celle-ci. Il est parfois décidé volontairement pour répondre à une proposition d'emploi. Le passage vers l'emploi peut ne pas être facile et ce, d'autant plus que certains stagiaires auraient aimé poursuivre en formation. Mais, des problèmes d'apprentissage ou les conditions de vie les empêchent de continuer un parcours de formation. Et, parfois, c'est le souhait d'aller à l'emploi qui prime sur le fait de poursuivre une formation.

Selma a enchaîné auparavant des contrats de courte durée et peu qualifiés. Outre l'exigence d'articulation famille/travail, elle expliquait ces types de contrats par son absence de qualification et de diplôme. C'est pour cela qu'elle avait décidé de se tourner vers la formation. À la fin de sa formation de base, les formateurs invitent Selma à rencontrer une logopède. Les tests sont formels, Selma est dyslexique et dyscalculique. Alors que la formation de base devait lui permettre de présenter à nouveau les tests de sélection pour une formation qualifiante, Selma renonce :



*« Je ne l'ai pas fait. Je sais que je vais rater. Je suis dyslexie et dyscalculique (elle pleure). Je sais que je ne réussirai pas. J'ai déjà fait des tests chez une logopède. C'est pour encore m'infliger une humiliation, je ne peux plus supporter (elle continue de pleurer...silence...). C'est pour ça que j'ai arrêté après la formation. Ce n'était pas possible. » (Selma)*

Le diagnostic arrête Selma dans ses projets de formation qualifiante. Elle ne voit pas comment réussir les tests d'accès avec cette difficulté « sans solution ». Elle décide de retourner vers la recherche d'emploi.

## 3

## LES TEMPS DE LA TRANSITION



L'analyse quantitative fournit des résultats en taux et en proportion, mais n'explique pas ce qui a pu se passer entre deux moments observés. Autrement dit, la situation de chaque stagiaire ayant participé à une formation préqualifiante est claire : soit elle se caractérise par une poursuite de formation (qualifiante ou non), soit il n'y a aucune démarche de reprise de formation pour la période observée.

Les entretiens réalisés avec les stagiaires dans le cadre de l'étude « Conditions de vie » vont, quant à eux, permettre de comprendre ce qui s'est passé entre les deux moments observés. Ils aident à éclairer les résultats en étudiant la période de transition, ses facteurs explicatifs et ses issues, débouchant ou non sur une reprise de formation. Plus précisément, cette période d'attente, d'incertitude ou d'indécision est étudiée à partir de deux moments du « parcours de formation ».

Le premier moment concerne l'engagement en formation, c'est-à-dire les démarches pour entrer dans la première formation. L'analyse de ce moment permet de rendre compte des différents obstacles qui peuvent se manifester au moment où le candidat entre en contact avec l'opérateur de formation. Elle révèle ainsi les difficultés liées au délai d'attente pour entrer en formation.

Le deuxième moment porte sur la transition entre le préqualifiant et le qualifiant. Il rend compte des obstacles pour les stagiaires dans la transition vers le qualifiant : peur d'être refusé ou de ne pas remplir les prérequis fixés par l'opérateur, mais aussi hésitation quant à l'orientation à suivre et la formation à poursuivre.

## 3.1. Commencer la formation : un moment charnière

Nous relevons trois aspects qui peuvent affecter le fait de commencer la formation : le temps de latence qui précède le début de la formation, le temps de l'urgence qui marque la fragilité des arrangements dont dépend la concrétisation de la formation, ainsi que les temps familiaux qui imposent leurs propres exigences. Ces aspects sont traités dans une perspective temporelle pour mieux saisir la dimension problématique propre à ce moment charnière de l'entrée en formation.

### 3.1.1. Des temps d'attente

La manière dont les différents types de formation sont organisés par un ou plusieurs opérateurs confronte les candidats à des temps d'attente. Ces temps peuvent intervenir à différents moments : temps entre l'élaboration du projet de formation et la réception d'informations concrètes, temps entre les différentes étapes pour entrer en formation (rencontre, test de sélection, réponse de l'organisme), temps entre l'inscription et le début d'une formation, etc.

Ainsi, le temps de l'organisme de formation suit son cours tandis que celui des candidats est suspendu, car ces derniers sont dans l'attente de réponses ou d'informations de la part des opérateurs pour commencer la formation. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce délai. L'une d'elles, et non des moindres, renvoie au manque de places en formation.



« (Donc dans certaines formations il n'y a pas assez de places ? Et pour comptabilité ?) Comptabilité aussi, il faut attendre. (Et vous, vous avez eu une place directement ?) Oui dans celle-ci. (Un peu par chance ?) Oui. (Et ça le fait d'attendre, ça vous aurait découragé, si on vous avait dit : 'il faut attendre septembre ou janvier de l'année prochaine ?') Si c'est sûr, non, j'aurai suivi une autre formation en informatique en attendant. (Vous l'auriez fait quand même ?) Oui, coûte que coûte, au moins la première année, voir si je suis encore capable d'arriver à ça. » (Driss)

Les personnes qui souhaitent avancer vite dans leur projet de formation sont bien souvent déçues, car elles s'imaginaient commencer la formation directement après leur inscription ou leur test d'entrée. Ce temps d'attente traduit un décalage entre leurs attentes et le processus réel d'entrée en formation. Amina raconte la longue attente à laquelle elle a été confrontée après s'être inscrite à une formation.



« À chaque fois, je téléphone : 'madame, s'il y a des résultats parce que moi, je ne veux pas rater l'année. Si vous me refusez, à la fin de l'année, vous me dites ça, c'est déjà dix mois qui sont gâchés pour moi.' Elle me dit : 'madame, non, parce qu'on est en train de sélectionner les gens, parce qu'on a plus que 30 personnes. Mais à la fin on va choisir dix-huit personnes.' Elle m'a dit : 'vous êtes sur la liste d'attente.' On a commencé en février, le... fin mai, ils me répondaient. (...) Attendre cinq mois, mais à la fin c'est pas sûr que vous allez être pris ou pas. » (Amina)

Cette situation n'est pas toujours tenable pour les candidats : l'incertitude sur l'entrée en formation bloque concrètement la personne. En outre, cela suspend également ses projections concernant le lancement ou la poursuite des formations. En générant de la frustration et de l'incertitude, l'attente peut considérablement éroder la motivation des candidats.

Plusieurs stratégies sont mises en place pour faire face à ce temps d'attente et parvenir à entrer en formation : rester actif, préserver le temps « pour soi » qu'on était parvenu à dégager pour suivre la formation, maintenir les compétences et les savoirs précédemment acquis et ne pas perdre la dynamique d'apprentissage qu'il a parfois été difficile de se (ré-)approprier, etc. Cela peut aussi bien se faire en enchaînant des formations (facile d'accès) qu'en multipliant différentes formes de travail bien distinctes de l'emploi (stage, bénévolat, ALE, etc.).

### 3.1.2. L'urgence de la formation

Il n'est pas toujours facile pour un individu de dégager le temps et les moyens nécessaires pour s'engager dans une formation. Ainsi, la formation peut s'avérer être un projet compliqué au regard de certaines conditions de vie. Pour les personnes concernées, faire une formation implique de surmonter une ou plusieurs difficultés telles qu'une situation financière compliquée, un manque de soutien familial, une lourde charge parentale, etc. Comme l'explique Lory, « *Quand je rentre dans une formation pour moi, quand je dis sacrifice, c'est dans le sens où je vais mettre en deuxième point certaines choses pour être sûre d'y être* ».

Cependant, le temps qui passe, avant ou pendant la formation, peut modifier certains facteurs voire faire apparaître de nouveaux problèmes dans d'autres domaines de la vie. Certains stagiaires anticipent l'arrivée d'événements qui pourraient contrarier leur projet. Le compte à rebours est alors enclenché. Ainsi, l'idée d'urgence peut peser sur le projet de formation. Cette urgence est sous-tendue par une problématique centrale : la certitude de la dégradation prochaine des conditions de vie et des arrangements qui permettent l'engagement en formation. C'est par exemple le cas des arrangements que certains parents arrivent à mettre en place pour garder leurs enfants.



« *La formation c'est la priorité pour moi. Bon mon fils (...), là il est encore petit, l'école oui, c'est obligatoire, mais le suivi d'école maternelle n'est pas comme le suivi d'école primaire. (...) c'est le moment où il peut faire même une semaine maternelle sans aller à l'école et c'est un peu compréhensif, qu'il va grandir. (...) C'est la priorité pour moi c'est maintenant qu'il faut le faire.* » (Rose)

De façon plus délicate encore, d'autres personnes expriment leur incertitude quant au maintien de leurs conditions de vie. L'existence n'est plus « seulement » marquée par la pauvreté, mais aussi par de la précarité. C'est le cas des personnes qui, dans l'attente de leur formation, subissent la dégressivité de leurs allocations de chômage, la dépendance financière, la solitude, l'inactivité ainsi que la souffrance physique et mentale. Pour toutes ces personnes, la formation est indispensable et c'est maintenant qu'il la faut.

Enfin, l'âge peut créer un sentiment d'urgence à se former, comme le mentionnent de nombreux candidats (parfois même des trentenaires). Pour eux, le temps presse, car ils estiment que leur âge peut les desservir dans leur recherche d'emploi. Ces personnes redoutent le moindre faux pas qui allongerait la réalisation de leur projet de formation : durée de la formation, enchaînement et calendrier des formations, mais aussi informations en matière d'orientation et accès pratique.



*« En espérant qu'il y ait une place qui soit libre et que, entre-temps j'ai fait des petites formations comme ça, mais en cherchant un métier évidemment. Avec mon âge, j'ai quand même 50 ans, c'est quand même un peu difficile de trouver, c'est l'âge aussi qui, qui, qui joue. Et, et ce qui a fait que j'ai voulu faire cette formation c'était surtout pour pas faire n'importe quoi et au moins avoir les bons renseignements par rapport à ce que je vais commencer à faire. Pour pas perdre de temps en fait. » (Chéima)*

### 3.1.3. Se rendre disponible

L'engagement dans une formation implique que le stagiaire se rende disponible et s'implique entièrement. Or la période de chômage dans laquelle s'insère la formation ne renvoie pas systématiquement à un temps vide. Dès lors, il s'agit pour les candidats de parvenir à accorder les horaires prescrits de la formation à leur organisation quotidienne.

Les stagiaires qui ont des enfants à charge peuvent se sentir tout particulièrement mis en difficulté dans le fait de se conformer aux horaires de formation. La famille peut en effet avoir des exigences contraignantes dans l'articulation des temporalités de la vie privée et de la formation. Par exemple, les horaires et le lieu de formation doivent être compatibles avec ceux de l'école et/ou de la garderie des enfants ainsi qu'avec le lieu de résidence du stagiaire.

Les exigences familiales sont d'autant plus importantes pour les parents célibataires qui ne bénéficient pas de réseaux sur lesquels ils pourraient entièrement se reposer. Elles ont également beaucoup de poids pour les personnes qui, au sein de leur couple, veulent/doivent continuer à prendre en charge une grande partie des tâches domestiques et familiales en plus de leur projet de formation.



*« Même des cours du soir pour demander, mais le problème, j'ai une famille, je peux pas, j'ai 4 enfants. Je dois être là le soir, parce que le papa, il rentre tard, il n'a pas l'heure quand il rentre. Et je dois après, avec le travail d'école, les activités, faire à manger, c'est l'heure où c'est un peu difficile. Si j'avais des grands enfants, on peut dire, je peux faire, mais voilà... J'ai pas le choix, je dois faire la journée. (Donc, pour vous, à ce moment-là, la formation vous disiez que c'était de 8h45 à 15h, donc pour vous c'était des bons horaires, ça vous aide bien.) Oui c'est bien, je vais avec les enfants et puis, je vais en cours. Oui c'était bien, parfois je mets la petite plutôt à la garderie parce que ça ouvre à 7h et la toute petite, elle était à la crèche, je la dépose à la crèche aussi, et voilà, après je viens à mon cours. Oui, c'était bien. » (Maryam)*

Certains des arrangements qui permettent d'accorder la formation aux exigences familiales peuvent prendre du temps à se mettre en place. Pourtant, parfois, il arrive que l'opérateur communique dans un délai très court le « feu vert » pour la formation et la date du début de la formation. Les parents disposent alors de peu de temps pour trouver et mettre en place les solutions de garde les plus adéquates.



*« En fait, là j'ai été prise un peu sur le fil on va dire, parce qu'à la base il n'y avait plus de place, elle avait dit : 'passez quand même faire les tests, on ne sait jamais pour une seconde inscription, voilà c'est déjà fait.' Donc j'y suis allée, et pour finir je crois qu'on a m'a rappelée une histoire de deux jours après, en disant que quelqu'un avait abandonné et que si je voulais je pouvais prendre la place. Super rapide et en même temps, je me retrouve là avec ma gamine de deux ans, je me dis : 'ah oui, mais j'en fais quoi ?' Je n'allais pas la mettre dans mon sac à dos. Mais bon, je fais partie de ces gens qui ont quand même de la chance, voilà, j'ai ma belle-mère, la grand-mère de mon compagnon qui m'ont un petit peu aidée dans les premiers jours et puis j'avais fait les démarches pour une crèche Actiris. Là, j'ai vite compris que je prendrais beaucoup plus de temps à faire les démarches, je perdrais, parce que du coup j'avais déjà une ou deux semaines en retard par rapport aux autres. Parce que je dois rester une semaine à la crèche avec la petite pour son adaptation, donc je perdrais encore une semaine. Donc ça ferait quand même un mois, sur une formation déjà réduite à la base. Donc franchement, je me suis dit : 'pfff, limite, ça sert à rien.' [...] Normalement, ma mère ne fait pas trop ça, mais sur ce coup-là, elle m'a bien aidée et la belle-famille qui a contribué quelques fois. » (Audrey)*

## 3.2. Enchaîner avec une autre formation : un défi

Certaines personnes rencontrées dans le cadre de l'étude « conditions de vie » se trouvaient toujours dans cette période de transition au moment de leur entretien. Ces entretiens suivaient pourtant leur formation préqualifiante de plusieurs mois (jusqu'à 9 mois pour certaines d'entre elles). Nous avons alors qualifié la transition comme étant un « défi », car l'entrée en formation qualifiante se révélait être une épreuve à part entière dans la réalisation de leur projet de formation. Certaines caractéristiques peuvent être mises en évidence par groupe de stagiaires concernés par les difficultés à enchaîner avec une autre formation.

### 3.2.1. Des informations ou des prérequis manquants

Parmi les stagiaires, une partie dit ne pas avoir toutes les informations ou l'accompagnement nécessaire pour pouvoir poursuivre leur parcours de formation, à savoir entrer dans une autre formation, de type qualifiant ou non. Par ailleurs, ils peuvent ne pas avoir les prérequis demandés pour entrer dans une formation qualifiante. De la sorte, enchaîner sur une deuxième formation constitue un défi pour ces stagiaires.

Morgane, 35 ans, a suivi une détermination généraliste pour définir le métier et le secteur dans lequel elle souhaitait travailler. Elle réalise ensuite une préformation comme employée administrative qui donne l'opportunité de poursuivre en formation qualifiante. Cependant, sa charge familiale pèse dans la balance, car elle élève seule ses trois enfants en bas âge. La transition vers la formation qualifiante est un défi en raison d'un taux d'absence en préformation important.



*« C'était employé administratif. J'ai terminé déjà, c'est depuis le 21 mai je crois, et là je n'étais pas présente beaucoup, vu que je suis avec trois enfants. J'ai trois enfants, donc il y a tout le temps quelque chose. J'étais à 63% présente et après le test qu'on a fait, le dernier test, je n'ai pas eu assez de points pour entrer en formation en juillet, qui débute maintenant le 1er juillet. Bon, je vais laisser comme ça. [...] (Vous vous attendiez à ne pas réussir ? Vous le saviez à l'avance ou vous l'avez découvert sur le moment même ?) À moitié. J'étais un peu à 60%. Je me suis dit que je ne sais pas si je vais réussir ou pas, vu que j'étais fort absente, mais je dis je vais le faire quand même, je verrai bien, mais je l'ai fait quand même. (Et donc ce qui a échoué, c'est les questions ? Ça n'allait pas ? On vous a posé des questions ou il n'y a eu de questions ?) Si, si, il y avait des questions et tout. Donc oui et surtout sur employé administratif, il fallait remplir 10 lignes ou 15 lignes, je crois quelque chose comme ça. Là, je n'ai pas répondu, je pense comme il faut. » (Morgane)*

Être présente en formation était parfois difficile pour Morgane, notamment quand les enfants étaient malades. Le manque de régularité au cours l'a pénalisée au moment de l'évaluation en fin de formation. Les enfants apparaissent, dans ce cas-ci, comme un obstacle à la poursuite du parcours de formation vers le qualifiant. Morgane a peu de ressources pour lever cette contrainte, à savoir un entourage social suffisant pour assurer la prise en charge des enfants. Et les institutions n'offrent pas les services pour couvrir toute la prise en charge des enfants. De plus, elle a eu des difficultés d'apprentissage qui ne l'ont pas aidée à intégrer le contenu de la formation.

Tahra, quant à elle, a des difficultés d'un autre ordre, car elle ne dispose d'aucune information ni orientation de la part de son opérateur. Elle reprend ses recherches, seule. Elle découvre un processus d'accès aménagé pour la formation à laquelle elle a déjà échoué aux tests d'accès à plusieurs reprises. Comme cela représente pour elle la meilleure opportunité en matière de transition, Tahra se lance une nouvelle fois dans un processus de sélection. Au moment de l'enquête, elle attendait les derniers résultats de l'entretien oral testant la motivation. Elle a l'impression d'avoir réussi le test écrit, car elle l'a trouvé plus facile.



*« Et donc par rapport à ça maintenant j'ai passé le test écrit, l'oral et maintenant j'attends la réponse, fin juillet maximum, parce que là ils ont beaucoup moins, il y avait 40, 40 et 40, à chaque fois ils sélectionnent. Il y avait le premier groupe de 40, deuxième groupe de 40 et troisième. À chaque fois des dates différentes. Moi, j'ai déjà passé et j'attends maintenant la réponse. J'espère que je serai prise et c'est une formation qui dure un an et trois mois. Peut-être que j'aurai ce diplôme finalement, parce que eux ils cherchent les diplômés pour engager. » (Tahra)*

Tahra est dans l'attente de réponses et dans l'incertitude, car elle ne sait pas si elle aura ou non une place en formation qualifiante. Néanmoins, marquée par ses précédentes expériences d'échec et de refus, Tahra réalise d'autres démarches pour accéder à la même formation, chez un autre opérateur. Elle multiplie les démarches seules pour augmenter ses chances de poursuivre son projet de formation. Pour elle, il s'agit d'être sûre de pouvoir démarrer une formation qualifiante et d'obtenir un diplôme. Tahra n'a pas terminé ses études secondaires et elle est très motivée à obtenir une attestation qui fera office de diplôme.

Ce groupe qui manque d'informations ou de prérequis pour entrer dans une deuxième formation comporte quelques femmes qui sont des mères célibataires avec un à trois enfants à s'occuper. Ces stagiaires ont entre 30 et 46 ans, et bénéficient d'une allocation soit du chômage soit du CPAS. Pour la moitié d'entre elles, la présence des enfants semble de ne pas avoir posé de difficultés pendant la formation préqualifiante, mais cela tient surtout au fait qu'ils n'ont pas été malades à ce moment-là. Pour l'autre moitié, elles ont dû s'absenter de la formation. Puis, une d'entre elles a connu des difficultés relationnelles pendant la formation et une autre a dû se retirer du travail informel pour s'investir dans sa formation. Ces obstacles ont pu être surmontés grâce aux capacités d'organisation, à la débrouillardise, à l'entourage familial/institutionnel, au fait d'avoir un projet de formation clair et d'être déterminées à le réaliser.

### 3.2.2. Des indécisions ou des hésitations

Quelques stagiaires se sentent perdus ou bloqués depuis la sortie de la formation préqualifiante. Ils sont hésitants, et n'arrivent pas à décider d'une orientation, d'un projet de formation ou d'un projet professionnel. Malgré leurs réflexions, ils ne savent pas déterminer le chemin à prendre. Ils ont l'impression de stagner dans leur projet de formation, et de n'avoir aucune idée concrète ou alors de se sentir complètement bloqués.

C'est le cas, par exemple, de Maxence qui avait commencé une formation de base proposant « *de se retrouver nous-mêmes dans le choix qu'on voudrait faire plus tard* ». Mais la formation ne répond pas à ses besoins de détermination, car il voulait « *être dans la découverte et voir tout plein de trucs* », avoir « *la possibilité d'entrer dans d'autres formations, directement* ». Ainsi, les informations qu'il était venu chercher lui manquent toujours. Maxence reconnaît que la formation ne lui a pas servi, qu'elle était « *bien, sans plus* ». Il dit l'avoir continuée « *par curiosité* », mais aussi parce qu'il n'aura rencontré ni pression ni difficulté autre que cette indétermination qu'il souhaitait lever.

Au lendemain de la formation, il se retrouve à la case départ et recommence à s'orienter, seul. Grâce au bouche-à-oreille, il trouve un emploi. Face à son manque d'expérience, l'employeur lui propose un stage First de six mois. Maxence accepte : il veut découvrir le secteur de l'Horeca et apprendre davantage en cuisine. Il profite de l'expérience (« *c'est bien plus que ce que je m'attendais* ») même si l'après-stage est encore incertain.



*« Pour la suite, je me suis déjà posé cette question, même si je ne vois pas encore concrètement, on va dire, c'est vraiment flou. Pour la suite, je me posais encore la question de, « est-ce que si lui me propose un contrat, est-ce que j'accepte » ou est-ce que je voudrais, on va dire, comme reprendre des études, pour peut-être en apprendre plus dans ce secteur ou un autre. Et j'ai toujours un doute là-dessus. » (Maxence)*

Pour certaines personnes comme Maliha, le choix d'une orientation professionnelle doit s'accorder avec le projet de famille, notamment le bien-être de la famille et la fierté des enfants par rapport à la formation et au métier exercé par le(s) parent(s). Maliha se sent bloquée entre le fait de faire une formation et d'aller travailler. Elle se pose beaucoup de questions, et ça prend du temps. Elle se sent impliquée dans un processus de réflexion, en chemin vers sa décision et ce, même si les résultats de la détermination ne l'ont pas clairement aidée à définir son orientation. Par contre, cette formation l'a valorisée et lui a redonné un peu confiance en elle.



*« (Vous avez regardé un peu les formations aussi de l'Opérateur S. ou pas ?) Non, en fait, comme je suis suivie avec un service social (du CPAS), donc eux ils m'ont dit : 'ne vous bousculez pas dans la tête, sinon vous risquez de perdre beaucoup de choses ou de passer à côté de l'essentiel. Donc on va aller étape par étape.' [...] En fait, je fais beaucoup de choses, mais je manque encore de confiance en moi. Par exemple, je me suis dit pourquoi pas être conductrice de tram ou de bus. Quand j'ai vu l'assistante ici, elle m'a dit : 'oui, en plus ils prennent des femmes', mais dès que je suis sortie, j'ai dit : 'mon dieu, je ne vais pas y arriver.' Il y a quelque chose qui me dit toujours, 'non tu vas pas arriver.' [...] Il y a un blocage chez moi où je sais pas réellement, est-ce que c'est quelque chose de, si j'aime ou pas ou si je dois travailler juste pour nourrir mes enfants, il y a ce blocage, je suis en train de travailler ça pour voir vraiment vers quoi il faut aller. » (Maliha)*

Pour Maliha, le choix du métier s'inscrit dans un projet familial, donc les enfants doivent être d'accord avec sa décision. Les principaux freins font référence à des dispositions personnelles (notamment en lien avec la perception de soi dont le manque de confiance en elle), de sa capacité d'apprentissage (car elle n'a qu'un diplôme de primaire), de ses croyances vis-à-vis de ses compétences, et de sa capacité à se projeter dans un autre métier que celui qu'elle a connu (les titres-services où elle a mal vécu la rupture de contrat).

Cette catégorie de personnes qui se sentent perdues ou bloquées dans leur projet de formation contient autant d'hommes que de femmes, des personnes d'origine étrangère et d'autres non, avec des niveaux d'études variés. Elle contient des stagiaires qui ont entre 22 ans et 34 ans. Les femmes sont seules avec un à cinq enfants à charge tandis que les hommes sont célibataires sans enfant. Les imprévus de vie, la charge familiale à gérer seule et la nécessité d'accorder le projet professionnel à la situation familiale constituent des obstacles situationnels qui plongent ces femmes dans l'indécision.

Ces personnes ne savent pas si elles doivent privilégier l'emploi ou la formation. Certaines d'entre elles ont déjà essayé d'autres formations et ont des difficultés d'apprentissage ou d'intégration dans le groupe. D'autres sont un peu déconnectées de la réalité et n'arrivent pas à concrétiser leurs projets. Elles se sentent jugées par les opérateurs de formation et les autres stagiaires. Elles peuvent manquer de confiance en elle et/ou avoir des problèmes psychologiques et/ou relationnels importants.

# CONCLUSION GÉNÉRALE



La conclusion comporte trois parties. La première est une synthèse des principaux constats posés dans le cadre de l'analyse des transitions entre préqualifiant et qualifiant. La deuxième partie pose une réflexion sur l'outil « parcours » en lien plus particulièrement avec la notion de sécurisation des individus dans les parcours de formation. Et, la troisième partie est consacrée à la présentation de quelques pistes d'action qui peuvent aider à mieux gérer les transitions entre formation préqualifiante et qualifiante.

## 1. Principaux constats analytiques

Les transitions ne sont pas vécues de la même manière selon les caractéristiques sociodémographiques du stagiaire, compte-tenu de ses conditions de vie :

- ▶ En ce qui concerne le genre, le public sortant du préqualifiant contient un peu plus de femmes que d'hommes. Les femmes peuvent rencontrer plus de difficultés que les hommes à articuler la formation à leur vie familiale, notamment parce qu'elles endossent plus souvent le soin et l'éducation des enfants ainsi que les tâches domestiques.
- ▶ En ce qui concerne l'âge, les moins de 25 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les sortants du préqualifiant qu'au sein des stagiaires présents dans l'ensemble des formations à destination des chercheurs d'emploi. Les plus jeunes stagiaires rendent moins souvent compte de préoccupations liées à leur subsistance et à celle de leur famille. Par ailleurs, leurs histoires de vie sont contrastées au niveau de la scolarité.

- ▶ En ce qui concerne le niveau d'études, les stagiaires sortants du préqualifiant ont globalement un niveau plus faible que celui de l'ensemble des chercheurs d'emploi présents en formation. Ces faibles compétences peuvent constituer des obstacles importants au bon déroulement d'une formation. La scolarité peut avoir été vécue difficilement pour certains stagiaires. Et, pour les personnes issues de l'étranger, le caractère obligatoire de l'école et la valeur du diplôme peuvent être moins prégnants qu'ils ne le sont en Belgique.
- ▶ En ce qui concerne la durée de chômage, elle est plus longue pour les stagiaires sortant de préqualifiant avec une part de durée d'inoccupation d'au minimum deux ans plus importante. C'est encore plus le cas pour le préqualifiant orienté métier. Le chômage est une période difficile et peut affecter une personne, psychologiquement et socialement. Certaines personnes sont inscrites comme demandeuses d'emploi libres et ne bénéficient d'aucune allocation d'aide, ce qui les rend dépendantes de leur entourage.
- ▶ En ce qui concerne le lieu de résidence et la nationalité des publics du préqualifiant, ils sont similaires à ceux de l'ensemble des chercheurs d'emploi en formation. Pour les personnes étrangères et les personnes d'origine étrangère, la vie en Belgique peut être très difficile, notamment quand elles ne parlent pas la langue ou quand elles sont isolées. Ces personnes peuvent également rencontrer des problèmes pour s'insérer professionnellement, ce qui affecte la confiance en elles et en leurs compétences.
- ▶ En ce qui concerne la composition familiale et les revenus, ils renvoient à des situations potentiellement problématiques pour certains groupes spécifiques, comme les parents-solos isolés ou les personnes en couple dépendantes de leur conjoint. Les revenus dont disposent les personnes sont généralement peu élevés, donc ce qui importe surtout, c'est de pouvoir adapter les besoins du ménage en fonction de ses revenus.

Ainsi, par rapport à l'ensemble du public en formation, le public du préqualifiant est plus fréquemment concerné par des caractéristiques qui peuvent perturber la réalisation du projet de formation.

L'analyse des poursuites en formation après la formation préqualifiante met en évidence que la part de stagiaires sortant de préqualifiant et reprenant une formation par la suite diminue sur la période allant de 2017 à 2019. C'est également le cas pour les poursuites vers le qualifiant. Des différences de résultats peuvent être observées selon le genre des stagiaires ainsi que la nature de préqualifiant et le domaine (pour les formations orientées métier) :

- ▶ En moyenne, les hommes poursuivent moins souvent que les femmes. Cela s'observe de façon très marquée pour la formation de base, qui regroupe la majorité des sortants du préqualifiant.
- ▶ En ce qui concerne les transitions partant du préqualifiant non orienté métier, on constate une diminution du nombre de transitions au terme de ces formations, que ce soit vers une formation ou plus spécifiquement vers une formation qualifiante. On relève, cependant, que la non-transition n'est pas systématiquement problématique au regard du projet de formation de certains stagiaires. C'est le cas de ceux qui poursuivent des projets de formation qui diffèrent de l'enchaînement vers des formations de type qualifiant. Cela semble d'ailleurs plus fréquent pour les formations préqualifiantes non orientées métier.

- ▶ En ce qui concerne les transitions partant du préqualifiant orienté métier, on constate également une baisse du nombre de transitions sur la période observée. Toutefois, ces transitions se produisent moins souvent pour le préqualifiant non-orienté métier. Par ailleurs, on relève que des formations préqualifiantes de ce type peuvent être imposées aux stagiaires au sein de parcours de formation qui programment un enchaînement du préqualifiant au qualifiant. Cela peut expliquer un taux de transition plus important, tout en attirant l'attention sur le fait que cette transition peut se faire en dépit du projet du stagiaire, mais aussi en dépit du temps et des moyens que celui-ci peut consacrer à la réalisation de son projet de formation.
- ▶ Les taux de reprise de formation analysés par domaine, pour la période observée, sont plus importants pour les domaines « Transport et Logistique », « Gestion, Management et Administration » et « Automobile et Mobilité urbaine ». Ces mêmes domaines ont également les taux de reprise vers le qualifiant les plus élevés. Les taux de reprise les plus faibles, en formation et en formation qualifiante, concernent les domaines « Horeca », « Informatique, ICT et Economie numérique » et « Commerce ».

Les transitions peuvent également être approchées à partir d'autres variables que le taux de transition vers d'autres formations. En tenant compte du délai avant de pouvoir enchaîner deux formations, des causes expliquant ce délai et de la façon dont il est vécu, on relève ainsi une diversité de transitions. Il peut y avoir :

- ▶ Des transitions rapides vers le qualifiant, sans obstacle et sans délai d'attente.
- ▶ Des transitions lentes vers le qualifiant, avec un temps d'attente important qui s'explique par les modalités d'organisation de la formation ou par des raisons plus personnelles.
- ▶ Des transitions consacrées à la réorientation, qui sont marquées par la décision d'une nouvelle orientation professionnelle et qui se caractérisent par des démarches pour s'inscrire dans une formation.
- ▶ Des transitions vers des formations qualifiantes qui ne sont pas menées à terme, pour des raisons liées ou non à la formation, telles que les problèmes d'apprentissage, les difficultés financières ou les opportunités d'emploi.

En complément des transitions, sont analysées les non-transitions, c'est-à-dire les parcours de formation qui ne sont pas prolongés au-delà de la formation préqualifiante. Les non-transitions concernent une partie des stagiaires interrogés. Les caractéristiques de ce public convergent avec les caractéristiques relevées précédemment pour le public du préqualifiant et pouvant perturber la réalisation du projet de formation. Ainsi, il y a une part encore plus importante de personnes étrangères, de chercheurs d'emploi de longue durée, etc. parmi les personnes qui ne reprennent pas de formation à la suite d'une formation préqualifiante.

La première situation menant à une non-transition est le fait de ne pas achever la formation préqualifiante, que ce soit en raison de la dégradation de leur état de santé, d'une décision de l'opérateur de formation, d'une opportunité d'emploi, etc. La deuxième situation observée est le fait de se diriger vers l'emploi ou, à tout le moins, vers la recherche d'emploi. Cette décision peut être motivée par une réelle préférence, tout comme elle peut être un choix forcé suite aux difficultés d'apprentissage ou aux conditions de vie plus difficiles.

La transition n'est pas seulement un résultat qui indique, une bonne fois pour toutes, la poursuite ou non du stagiaire dans une autre formation. Comme l'enchaînement entre préqualifiant et qualifiant n'est ni immédiat, ni automatique, les transitions sont aussi des temps à part entière dans la réalisation du projet de formation. Ces moments se caractérisent par des démarches, des rencontres, des tentatives, mais aussi des temps d'attente. De manière générale, on observe des difficultés liées à deux périodes importantes :

- ▶ Avant le premier jour de formation, une série de problèmes concrets peuvent apparaître entre le stagiaire et son projet de formation. On relève ainsi :
  - La difficulté de l'attente à supporter, liée à l'enjeu de maintenir sa motivation pour la formation.
  - La difficulté des situations de vie précaires et incertaines, liée à l'enjeu de maintenir des conditions de vie favorables à l'engagement et à la réalisation d'une formation.
  - La difficulté de la conciliation avec les exigences familiales, liée à l'enjeu d'être rapidement disponible une fois que l'opérateur est prêt à démarrer la formation.
- ▶ Lors de la transition vers le qualifiant, des difficultés se révèlent de sorte à transformer la transition en véritable défi pour certains stagiaires. On identifie :
  - La difficulté des informations ou de prérequis manquants, liée à l'enjeu de rassembler les conditions nécessaires pour pouvoir démarrer une formation spécifique.
  - La difficulté de l'indétermination, liée à l'enjeu de pouvoir définir un projet personnel et, le cas échéant, la formation la plus pertinente.

Pendant la transition entre préqualifiant et qualifiant, les conditions de vie peuvent être de réels obstacles à l'accès et au maintien en formation. Elles peuvent intervenir de manière directe, via des problématiques telles que la charge mentale forte, la charge de famille, l'isolement, la barrière de la langue, les problèmes de santé, de logement et/ou financiers. Or, il s'agit là de problématiques que le public concerné par les formations préqualifiantes cumule davantage. En outre, les conditions de vie peuvent jouer de façon indirecte, via les obstacles liés à l'information sur les formations, mais aussi à l'organisation et au fonctionnement des formations.

## 2. Vers une sécurisation des parcours ?

Dans le cadre des politiques sociales actuelles dites d'activation, le « parcours » est un terme qui rend compte de toutes les démarches réalisées par et pour une personne pour atteindre des objectifs de formation, qu'ils soient fixés seul ou avec l'aide de professionnels<sup>16</sup>. Il est considéré comme un outil grâce auquel différentes actions de formation peuvent s'organiser, s'enchaîner et se combiner. Son utilisation rend compte des enjeux d'articulation, de cohérence et d'aboutissement à intégrer pour penser les actions de formation à l'égard des candidats et des stagiaires. La sémantique de ce mot contient également l'idée de durée et d'itération.

(16) VRANCKEN D. et MACQUET C. (2006), *Le travail sur soi. Vers une psychologisation de la société?*, Collection Perspectives sociologiques, Belin, Paris, CANTELLI F. et GENARD J.-L. (dir.) (2007), *Action publique et subjectivité*, LGDJ, Paris, FRANSSSEN A., *Etat social actif : une nouvelle grammaire des risques sociaux*, in : CARTUYVELS Y. (dir.) (2008), *Les ambivalences du risque : regards croisés en sciences sociales*, Publications des Facultés Universitaires Saint-Louis Bruxelles, Bruxelles, p.113-148.

Comme cela était déjà relevé dans l'étude « Conditions de vie », l'usage du mot « parcours » est largement généralisé parmi les professionnels de la formation pour adultes. Ce parcours est représenté comme un assemblage de formations, que les professionnels travaillent à rendre le plus cohérent possible. Il est mobilisé pour permettre, à terme, l'insertion dans l'emploi durable et de qualité.

Toujours dans le cadre de l'étude « Conditions de vie », les stagiaires, quant à eux, parlent d'enchaînement d'événements, d'étapes, de formations sans pour autant se référer au terme « parcours ». Leur enchaînement de formation peut être imposé, proposé ou soutenu par les professionnels. Pour certains stagiaires, cet enchaînement s'envisage et se réalise de façon logique et évidente. Pour d'autres, non. Ainsi, les enchaînements et les interruptions des parcours tels qu'ils sont vécus par les stagiaires ne correspondent pas nécessairement au parcours conçu par les professionnels de la formation pour adultes. De même, tous les projets de formation des stagiaires ne bénéficient pas de la même sécurisation et ce, malgré leur inscription dans un parcours.

En allant un pas plus loin, la présente analyse des transitions montre que des stagiaires interrompent leur parcours de formations en dehors des temps de formation, et plus précisément au moment où un enchaînement était pourtant attendu par les opérateurs de formation.

L'analyse quantitative caractérise les différents types de transitions et les non-transitions. Cela met en évidence que les non-transitions concernent une partie importante du public sortant du préqualifiant, dont une proportion significative ayant des conditions de vie plus difficiles. L'analyse qualitative démontre que les arrangements des stagiaires sur lesquels peuvent tenir leur projet de formation sont fragiles. Cette fragilité s'explique notamment par leurs conditions de vie, mais elle est aussi liée au fonctionnement des opérateurs et de l'offre de formation en général. Cette analyse souligne, ce faisant, à quel point les temps de transition sont des périodes déterminantes dans l'enchaînement de formations.

La présente contribution renforce le constat de l'étude « Conditions de vie » (2021) d'un écart entre la conception du parcours de formation, sécurisé, et l'enchaînement réel des formations, que certains stagiaires vivent même comme un simple assemblage.

Les constats rejoignent un des quatre axes dont s'occupe la Régie, qui est le développement de la sécurisation des projets de formation des stagiaires. Cela repose sur une conception, intégrée et commune à tous les acteurs de la formation, du parcours comme un enchaînement de plusieurs formations qu'il s'agit de soutenir. C'est sur base de cette conception qu'il est alors possible d'intégrer le temps entre les deux formations. Cet ajout complète avec pertinence les questionnements sur le fonctionnement du parcours de formation. Il démontre l'importance de sécuriser, non pas seulement les temps de formation, mais les personnes elles-mêmes, en les soutenant dans leur enchaînement de formations, alors qu'elles font face aux conditions et aux imprévus de la vie.

La période de l'« entre-deux formations » est à l'agenda des réflexions dans le cadre de la sécurisation des parcours, comme le prévoit le Contrat de gestion de Bruxelles Formation dans ses priorités.

### 3. Des pistes d'action

---

Les pistes d'action de Bruxelles Formation suivent l'objectif de mieux sécuriser les individus dans les parcours de formation. Une première série de mesures porte sur l'offre de formation et son organisation. Une deuxième série de mesures s'appuie sur les parcours des stagiaires et leurs conditions de vie.

L'implémentation progressive de la démarche référentielle et de la certification des compétences acquises auprès des partenaires conventionnés avec Bruxelles Formation amène les opérateurs à reconsidérer leurs programmes de formation et l'articulation de leurs actions. Cette démarche constitue également une opportunité d'amélioration de la codification des formations, plus cohérente et mieux objectivée, par rapport aux acquis professionnels visés.

Les témoignages des stagiaires mettent en évidence les écueils liés aux parcours qui prescrivent l'enchaînement de formations préqualifiantes et qualifiantes. Cela invite les opérateurs à se questionner sur la manière dont ils construisent les parcours et les partenariats, en faisant le lien avec les objectifs assignés au préqualifiant (remise à niveau, découverte de secteurs ou de métiers, acquisition de prérequis). Un ensemble de balises pourrait venir en soutien de ce questionnement tel que la non-réduction du préqualifiant à un accès à la formation qualifiante, l'utilisation de tests uniquement en lien avec la formation qui les suit directement, la régulation des places en amont plutôt qu'en cours de parcours, etc.

La deuxième série de pistes d'action porte sur les parcours des stagiaires. Les pistes d'action ont été organisées en quatre grands axes. Il s'agit de/d' :

- 1) Améliorer l'orientation des stagiaires et la lisibilité de l'offre.
- 2) Adapter les modalités de la formation en lien avec les caractéristiques des publics.
- 3) Soutenir l'accès, des transitions et des enchaînements entre formations.
- 4) Poursuivre l'accompagnement psycho-social, pédagogique et administratif.

Quelques exemples pour chaque grand axe sont donnés ci-après.

Dans l'axe 1 sur l'amélioration de l'orientation des stagiaires, il s'agit par exemple de renforcer les contacts avec le secteur du social et de la santé qui sont en lien avec un public plus éloigné des institutions de l'insertion socioprofessionnelle, ou encore de soutenir les prescripteurs dans leur travail d'orientation du public notamment via la mise à jour des sites Internet, des outils et de leur utilisation. Ces deux propositions visent à renforcer plus largement la collaboration avec des acteurs intermédiaires pour la diffusion de l'information auprès des publics-cibles.

Dans l'axe 2 sur l'adaptation des modalités de la formation en lien avec les caractéristiques des publics, veiller à une bonne articulation du temps de formation à la vie quotidienne (démarches administratives, charges domestiques et familiales) serait une solution adaptée. Aménager l'organisation de certaines formations préqualifiantes (en fonction des caractéristiques du public si c'est possible et pertinent) devrait permettre l'accrochage et le maintien des individus en formation préqualifiante. Concrètement, il s'agit par exemple de prévoir des « périodes blanches » (½ journée/semaine ou quinze jours) ou éviter de donner cours pendant tout le congé scolaire, etc. Ce point est également à raccrocher aux recommandations et propositions qui émaneront du projet « Dispositifs hybrides de formation à Bruxelles Formation » en cours. Celles-ci aborderont notamment les modalités de formation en distantiel et/ou en asynchrone.

Dans l'axe 3 sur le soutien de l'accès, des transitions et des enchaînements de formations, les individus pourraient se voir proposer des modules courts non évaluatifs pour développer les compétences transversales (informatique, linguistiques, communication), mais aussi pour soutenir l'apprentissage (confiance en soi, gestion du stress, gestion du temps, concentration, « apprendre à apprendre », etc.), activables à différents moments et facilement accessibles, tout au long de l'année, pour maintenir la personne dans le rythme et conserver la motivation pour la formation, et ce, pendant les temps d'attente inévitables entre les formations et/ou les tests d'entrée.

Dans l'axe 4 sur la poursuite du développement de l'accompagnement psycho-social, pédagogique et administratif, des recommandations sont proposées pour faire face à la gestion des imprévus affectant l'articulation formation et vie privée. Il s'agit par exemple de permettre des aménagements « à la marge » ou ponctuels de la formation préqualifiante (absences pour des démarches urgentes, rattrapage de cours) pour éviter le décrochage de la formation et/ou l'arrêt de la formation par l'opérateur, mais aussi de relayer les aides possibles dans les coûts de garde d'enfants malades. Une autre piste est de poursuivre le travail de mise en réseau des intervenants sociaux au sein des opérateurs de formation, à travers le Plan d'action Précarité de Bruxelles Formation, et utiliser la Plateforme « Réseau – Lutte contre la précarité »<sup>17</sup> pour renforcer les connaissances, les contacts et les collaborations afin de mieux accompagner les stagiaires.

(17) Site Internet de la plateforme : <https://www.bruxellesformation.brussels/a-propos/precarite/>

