

L'INSERTION
PROFESSIONNELLE
DES SORTANTS DES FORMATIONS
EN LIEN AVEC
DES FONCTIONS CRITIQUES

2018



view
.brussels 

Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation



Editeur responsable
Grégor Chapelle
Avenue de l'Astronomie 14
1210 Bruxelles

**BRUXELLES
FORMATION**

former pour l'emploi



I Introduction

À Bruxelles, le marché du travail connaît une situation paradoxale en cumulant un taux de chômage élevé, certes à la baisse ces dernières années, et des difficultés à recruter, dont certaines sont structurelles. La question des tensions sur le marché du travail et celle de l'adéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi et les besoins du marché de l'emploi occupent une place centrale dans le débat public.

De longue date, l'Observatoire d'Actiris objective les tensions sur le marché de l'emploi bruxellois en analysant chaque année les fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale. Cette information est utile à Bruxelles Formation pour développer ou adapter ses produits de formation, et par là pallier aux tensions et mettre à l'emploi les Bruxellois. À cette fin, son Service Études et Statistiques identifie les fonctions critiques qui sont les plus significatives et les met en relation avec son offre de formation et celle de ses partenaires.

Créé en janvier 2018, View.brussels prolonge les missions historiques de l'Observatoire d'Actiris et intègre un certain nombre de nouvelles missions centrées sur les transitions emploi-formation-emploi. L'objectif est double, d'une part, améliorer la cohérence, le croisement et l'analyse des statistiques relatives à l'emploi et à la formation et, d'autre part, développer un outil pérenne d'évaluation, de suivi et d'analyse des transitions sur la base d'indicateurs communément définis.

L'atteinte de cet objectif repose sur une collaboration renforcée avec le Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation. Ce document conjoint est une première et illustre le rapprochement des deux services. Il entame la réflexion pour mieux appréhender l'insertion des sortants des formations qui préparent à une fonction critique, pour lesquelles on pourrait s'attendre à une insertion particulièrement favorable. Pour éprouver cette hypothèse, trois indicateurs sont mobilisés et commentés en fonction du profil des sortants qui est susceptible de jouer un rôle plus ou moins décisif pour l'insertion.

La réflexion doit maintenant se poursuivre. Il s'agira de définir le cadre méthodologique et d'analyse pour que d'ici la fin de 2019, View.brussels et le Service Études et Statistiques présentent un rapport unique traitant de la question des métiers en tension dans toutes ses dimensions.

04	Cadrage méthodologique
	A. Fonctions critiques en Région bruxelloise
	B. Fonctions significativement critiques en Région bruxelloise
05	C. Indicateurs de transition
07	Analyse de l'insertion professionnelle
	A. Analyse globale
10	B. Analyse selon le profil des sortants
13	C. Analyse des taux de sortie vers l'emploi selon les domaines de formation
19	Conclusion
	A. Synthèse des résultats
	B. Un exercice en devenir

I Cadrage méthodologique

A. Fonctions critiques en Région bruxelloise

Chaque année, l'Observatoire d'Actiris, View.brussels, établit un inventaire des fonctions critiques en Région bruxelloise¹, sur la base des offres d'emploi reçues chez Actiris. Des métiers ou fonctions sont considérés comme critiques lorsque les offres d'emploi sont moins facilement satisfaites et que le processus de recrutement est jugé trop long.

Cet inventaire est réalisé en deux étapes complémentaires, à savoir une analyse statistique complétée par une consultation des acteurs de terrain.

Une profession est prise en compte pour l'analyse statistique lorsqu'elle répond simultanément à trois conditions:

- un nombre minimum de 20 offres d'emploi² reçues pour cette profession au cours de l'année;
- un taux de satisfaction³ des offres d'emploi pour la profession inférieur au taux de satisfaction calculé pour l'ensemble des professions;
- une durée médiane nécessaire pour clôturer les offres relatives à cette profession⁴ plus longue que la durée médiane d'ouverture de l'ensemble des offres d'emploi.

Points d'attention méthodologiques

- L'identification statistique des fonctions critiques s'opère par le biais d'un critère absolu (un minimum de 20 offres d'emploi reçues) ainsi que de deux critères relatifs à la dynamique du marché du travail au cours de l'année écoulée et pouvant donc varier d'une année à l'autre. Une fonction considérée une année comme critique peut ne plus être épinglée comme telle une autre année pour laquelle on enregistre un taux de satisfaction et une durée d'ouverture pourtant identiques.
- Le traitement statistique s'appuie sur les seules offres reçues par Actiris, et non sur l'ensemble de celles diffusées en Région bruxelloise. Des changements observés dans le comportement d'autres acteurs du marché des offres d'emploi peuvent être à l'origine de fluctuations du nombre des offres collectées par Actiris et des profils recherchés.
- La consultation des acteurs de terrain permet à la fois de confirmer ou d'infirmer le caractère critique d'une fonction sur base des expériences pratiques des différents conseillers au sein de leur secteur propre et d'épingler les différents facteurs qui sont à l'origine des difficultés de recrutement rencontrées (facteurs d'ordre quantitatifs, qualitatifs et/ou conditions de travail). Il en découle des degrés de criticité différents par métier, pouvant varier d'une réelle pénurie de compétences à un recrutement simplement prolongé.
- Étant donné que la représentativité en termes d'offres d'emploi reçues par Actiris ne couvre qu'une partie de la demande totale du marché du travail, la liste des fonctions critiques est soumise tous les deux ans à une consultation externe via une enquête auprès des fédérations patronales et des centres de référence professionnelle.

B. Fonctions significativement critiques en Région bruxelloise

Chaque année également, Bruxelles Formation capitalise sur le travail réalisé par View.brussels et met en relation les données produites avec son activité de formation⁵. En analysant les fonctions critiques rétrospectivement sur trois ans, il établit une liste de fonctions dites significativement critiques.

Une fonction est considérée comme significativement critique si elle répond à l'une des conditions suivantes:

- la fonction est critique sur au moins les trois dernières années. On parlera alors de fonction structurellement critique;
- la fonction est récurrente sur les deux dernières années, avec un nombre d'offres d'emploi compris entre 40 et 50 offres;
- la fonction n'est critique que la dernière année mais avec un nombre d'offres d'emploi important, supérieur à 90.

Ces fonctions significativement critiques sont mises en relation avec l'offre de Bruxelles Formation et, depuis 2015, également avec l'offre de ses partenaires conventionnés, en ce compris les formations par le travail et les FPI en établissement d'enseignement. Elles sont ensuite distinguées selon qu'elles soient directement (correspondance parfaite entre un emploi et la formation dispensée) ou indirectement (diversité des trajectoires professionnelles possibles à l'issue d'un produit de formation) couvertes par l'offre de

formation. Par offre de formation, nous entendons celles ayant pour objectif de répondre aux besoins d'emploi, soit les formations qui visent l'acquisition de compétences permettant l'exercice d'une fonction ou d'un métier donné. L'offre reprend les formations qualifiantes et les formations de perfectionnement, tant pour les produits de formations longues (formations qualifiantes) que pour des modules particuliers (aptitudes professionnelles spécifiques).

Points d'attention méthodologiques

- L'offre de formation est extrêmement diversifiée et évolue d'une année à l'autre. Certains produits sont supprimés ou modifiés et de nouveaux voient le jour. L'évaluation du lien de la formation avec une fonction critique devient alors relative.
- La nature du lien, direct ou indirect, établi entre la fonction identifiée comme étant significativement critique en 2016 et l'offre de formation, a fait l'objet d'une revalidation concertée avec les services opérationnels de Bruxelles Formation, avec effet sur la composition des sous-groupes. Dès lors, certaines formations considérées comme n'ayant précédemment pas de lien direct avec une fonction critique sont en 2016 jugées en lien direct avec celle-ci et inversement.

C. Indicateurs de transition⁶

Trois indicateurs ont été retenus pour analyser les parcours post-formation des stagiaires sortant d'une formation professionnalisante, et en particulier pour les formations en lien avec les différentes catégories de fonctions critiques ou non critiques. Il s'agit du taux de sortie vers l'emploi, de la durabilité dans l'emploi et du délai d'entrée en emploi. Deux cohortes de stagiaires ont par ailleurs été retenues pour l'analyse des deux premiers indicateurs, à savoir les sortants de formation en 2015 et 2016. Le troisième indicateur n'est pour l'instant disponible que pour une seule cohorte (2015).

Chaque indicateur est décliné en fonction du lien qu'il entretient avec une fonction critique ou significativement critique et de la nature de ce lien (direct/indirect).

1. Taux de sortie vers l'emploi

Le taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes est calculé en rapportant le nombre de stagiaires sortis vers un

emploi, quelle qu'en soit sa durée, endéans les 12 mois de la fin de leur formation, au nombre total de stagiaires sortis d'une formation professionnalisante⁷.

Deux taux de sortie vers l'emploi sont calculés.

- D'une part, le taux de sortie vers l'emploi de minimum un jour (emploi 1j.), en reprenant l'ensemble des contrats de travail, quelle que soit leur durée (contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, intérimaire etc.), obtenus à l'issue de la formation et sur une période de 12 mois.
- D'autre part, le taux de sortie vers l'emploi de minimum 28 jours (emploi 28j.), en reprenant cette fois les contrats de minimum un mois consécutif, ce qui permet d'écarter des résultats les expériences de travail très courtes.

¹ Observatoire bruxellois de l'Emploi, Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale, disponible sur le site www.actiris.be.

² À l'exclusion des offres Eures et Intérim.

³ Le pourcentage de postes de travail satisfaits parmi l'ensemble des offres d'emploi reçues pendant l'année concernée.

⁴ Une offre est clôturée lorsqu'elle est satisfaite ou annulée.

⁵ Bruxelles Formation, Services Études et Statistiques, Analyse des fonctions significativement critiques. Disponible sur le site www.bruxellesformation.be.

⁶ View.brussels, Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris, note interne, novembre 2018.

⁷ Le terme professionnalisant est utilisé ici pour désigner les formations menant à l'emploi, soit, les formations qualifiantes, les formations liées à des aptitudes professionnelles spécifiques, les formations de type perfectionnement ainsi que les formations par le travail. Les sorties des FPI en établissement d'enseignement ne sont pas reprises dans cet indicateur dans la mesure où ces dernières ne couvrent pas uniquement des sorties de 3^e année (mais également de 1^{re} et de 2^e années).

De même, les préformations ne sont pas reprises dans cet indicateur, dans la mesure où ces dernières ne visent la mise à l'emploi directement.

Points d'attention méthodologiques

- Nous attirons l'attention sur le fait que cet indicateur ne permet pas d'évaluer l'impact de la formation professionnelle sur l'accès à l'emploi. Cette évaluation nécessiterait de connaître ce qu'il serait advenu des personnes en formation si elles n'avaient pas suivi de formation.
- Par stagiaire, on retient uniquement la dernière formation qu'il a achevée au cours de l'année, ce qui signifie qu'un stagiaire n'est repris qu'une seule fois dans le calcul de cet indicateur.
- Les données relatives aux occupations en emploi mobilisées pour calculer cet indicateur proviennent de l'ONSS (Office national de sécurité sociale)⁸ pour l'emploi salarié et de l'INASTI (Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants) pour l'emploi indépendant à titre principal. Ces données peuvent être complétées par les informations communiquées par les demandeurs d'emploi. Les emplois dans les institutions internationales ou à l'étranger sont rarement repris dans le calcul des sorties vers un emploi dans la mesure où l'information n'est pas transmise à Actiris par un flux automatisé.
- Pour obtenir une information plus fiable, cet indicateur est calculé uniquement pour les stagiaires dont le numéro de registre national et le numéro IBIS⁹ sont connus.

2. Délai d'entrée en emploi

Cet indicateur « délai d'entrée en emploi » ventile les stagiaires selon qu'ils aient trouvé un emploi dans le courant du premier trimestre, dans le courant du deuxième trimestre, ou dans les troisième et quatrième trimestres qui suivent la fin de la formation.

Points d'attention méthodologiques

- Les délais d'entrée dans l'emploi sont examinés uniquement pour les stagiaires qui ont trouvé un emploi de minimum un mois dans les 12 mois qui suivent la fin de la formation. Le choix ici est d'examiner les délais pour accéder à un emploi en excluant les entrées dans l'emploi de très courte durée (moins d'un mois).

3. Durabilité dans l'emploi des sortants vers l'emploi

L'indicateur « durabilité dans l'emploi des sortants » mesure, pour les stagiaires sortis vers l'emploi salarié après une formation professionnalisante, la proportion d'entre eux qui sont toujours occupés 12 mois plus tard.

Points d'attention méthodologiques

- Le suivi à 12 mois concerne l'ensemble des sorties vers l'emploi, quelle que soit la durée du contrat.
- Pour améliorer la fiabilité de l'analyse de la durabilité de l'emploi, cet indicateur porte uniquement sur les chercheurs d'emploi pour lesquelles l'information de mise à l'emploi provient de la Dmfa¹⁰.
- Si le taux de sortie vers l'emploi et le délai d'entrée à l'emploi portent sur les sortants de 2015 et de 2016, l'indicateur sur la durabilité dans l'emploi ne peut actuellement être calculé que pour les sortants de 2015. En effet, parmi ceux-ci, on retient ceux qui ont trouvé un emploi endéans les 12 mois (2015-2016) et on examine ensuite s'ils sont encore à l'emploi 12 mois plus tard (2016-2017).
- Il s'agit donc bien d'une analyse de date à date et non d'une analyse portant sur l'ensemble de la période. Par conséquent, cet indicateur ne permet pas de savoir si le stagiaire a été à l'emploi de manière continue entre les deux moments.

⁸ Flux Dimona et Dmfa.

⁹ À savoir le numéro du dossier du demandeur d'emploi chez Actiris.

¹⁰ Déclaration par l'employeur des données de salaire et de temps de travail relatives à ses travailleurs.

III Analyse de l'insertion professionnelle

Chaque indicateur est décliné pour l'ensemble des formations professionnalisantes, pour les sortants d'une formation liée (ou non) à une fonction critique, significativement critique et, dans ce dernier cas, selon la nature du lien formation-emploi (direct/indirect).

Les sorties 2015 sont analysées sur base des fonctions (significativement) critiques en 2015 et les sorties 2016 sur base des fonctions (significativement) critiques en 2016.

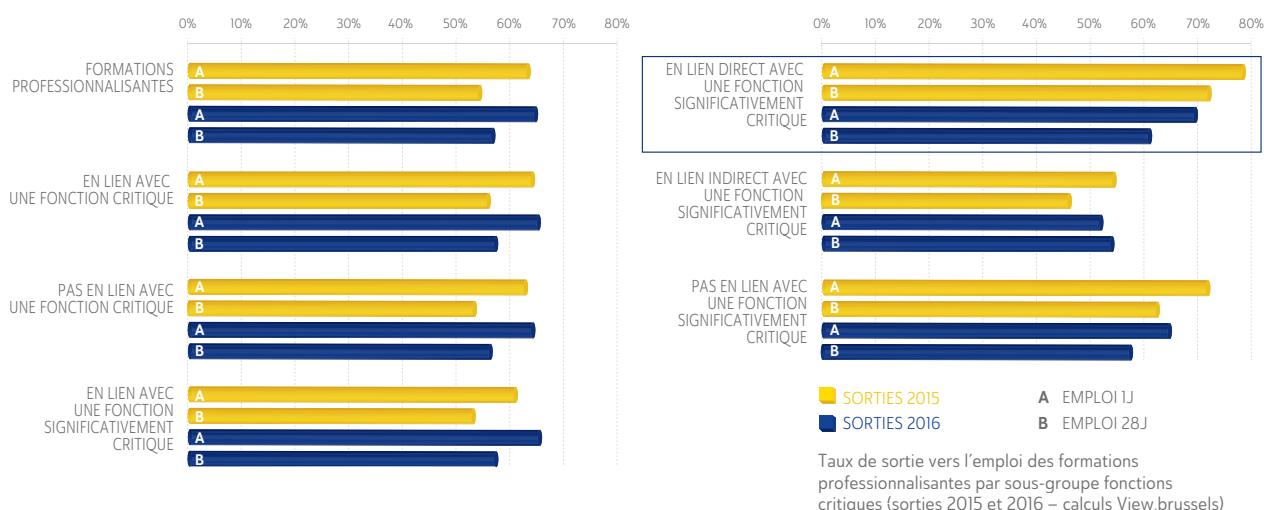
Les résultats sont en outre présentés par genre, classe d'âge, niveau de qualification et domaine de la formation.

A. Analyse globale

1. Taux de sortie vers l'emploi (sorties 2015 et 2016)

Points d'attention méthodologiques

- Pour l'ensemble des formations professionnalisantes, on dénombre 4.543 stagiaires distincts sortant d'une formation professionnalisante en 2015 et 4.755 en 2016.
- Au niveau des sous-groupes en lien avec des fonctions critiques, tant en 2015 qu'en 2016, l'effectif minimum est observé pour les formations en lien direct avec une fonction significativement critique, soit 308 sorties en 2015 et 743 en 2016. Pour rappel, cet indicateur ne permet pas d'évaluer l'impact de la formation professionnelle sur l'accès à l'emploi. Cette évaluation nécessiterait de connaître ce qu'il serait advenu des personnes en formation si elles n'avaient pas suivi de formation.
- Cette différence entre les deux années s'explique par le fait que les liens entre les fonctions critiques et les formations dispensées par Bruxelles Formation et ses partenaires ont été requalifiés et revalidés.



En comparaison avec les taux de sortie vers l'emploi observés pour l'ensemble des sortants d'une formation professionnalisante, ceux calculés pour les différents sous-groupes de formations constitués à partir du lien (ou du non-lien) avec des fonctions critiques varient selon une tendance identique en 2015 et en 2016.

· Aucune différence notable n'est observée entre les sortants d'une formation en lien avec une fonction critique et l'ensemble des sortants. Les sortants d'une formation qui n'est pas en lien avec une fonction critique ne se différencient pas non plus de l'ensemble des sortants.

• Considérant cette fois le sous-groupe des formations directement en lien avec des fonctions significativement critiques, les taux d'insertion des sortants sont en revanche supérieurs. En 2015, on observe un taux de sortie vers l'emploi de minimum 1 jour de 79,2% et un taux de sortie vers l'emploi de minimum 28 jours de 72,7%, soit respectivement 15 et 18 points de pourcentage (pp) de plus que pour l'ensemble des sortants d'une formation professionnalisante. Le même phénomène est observé en 2016, mais dans une moindre mesure (5 pp de plus pour les sorties emploi de minimum 1 jour et 4 pp de plus pour les sorties emploi de minimum 28 jours).

• À l'inverse, les sortants d'une formation indirectement en lien avec une fonction significativement critique se caractérisent par des taux d'insertion plus bas. Là aussi, la situation est plus marquée en 2015 (près de 9 pp de moins pour les sorties emploi de minimum 1 jour et près de 8 pp de moins pour les sorties emploi de minimum 28 jours) qu'en 2016 (environ 2,5 pp de moins pour les sorties emploi de minimum 1 jour et 28 jours).

Globalement, cette analyse montre une insertion relativement plus haute des sortants d'une formation pour des fonctions identifiées comme significativement critiques lorsque le lien entre l'offre de formation et la fonction peut être qualifié de direct.

De ce point de vue, tout en constatant une tendance commune entre 2015 et 2016, il faut souligner les écarts plus ou moins importants dans les taux observés sur ces deux années. Ceux-ci s'expliquent par le caractère variable des fonctions critiques qui sont listées chaque année sur la base de données dynamiques du marché de l'emploi. Le lien établi à posteriori avec l'offre de formation en est de ce fait dépendant.

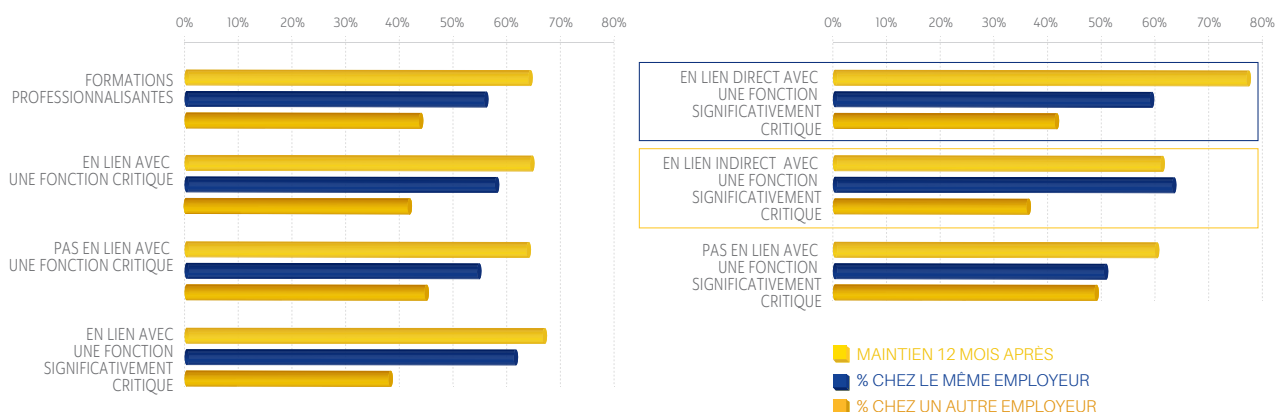
À titre d'exemple, l'analyse des formations en lien avec les différents groupes de fonctions critiques

montre qu'en 2015, la présence de la formation d'agent de sécurité (en lien direct avec la fonction identifiée comme significativement critique la même année) regroupait à elle-seule 155 sortants et affichait des taux de sortie vers l'emploi de 92,9% (1 jour) et 88,4% (28 jours). Le fait que cette fonction n'ait plus été épinglée comme critique en 2016 explique notamment les écarts moindres observés cette année-là.

2. Durabilité dans l'emploi (sorties 2015)

Remarques méthodologiques:

L'indicateur relatif au maintien dans l'emploi peut être seulement calculé pour les stagiaires sortis en 2015 d'une formation professionnalisante, les données n'étant pas encore disponibles à 12 mois pour les individus qui par exemple seraient sortis d'une formation fin 2016 et auraient obtenu un emploi courant 2017.

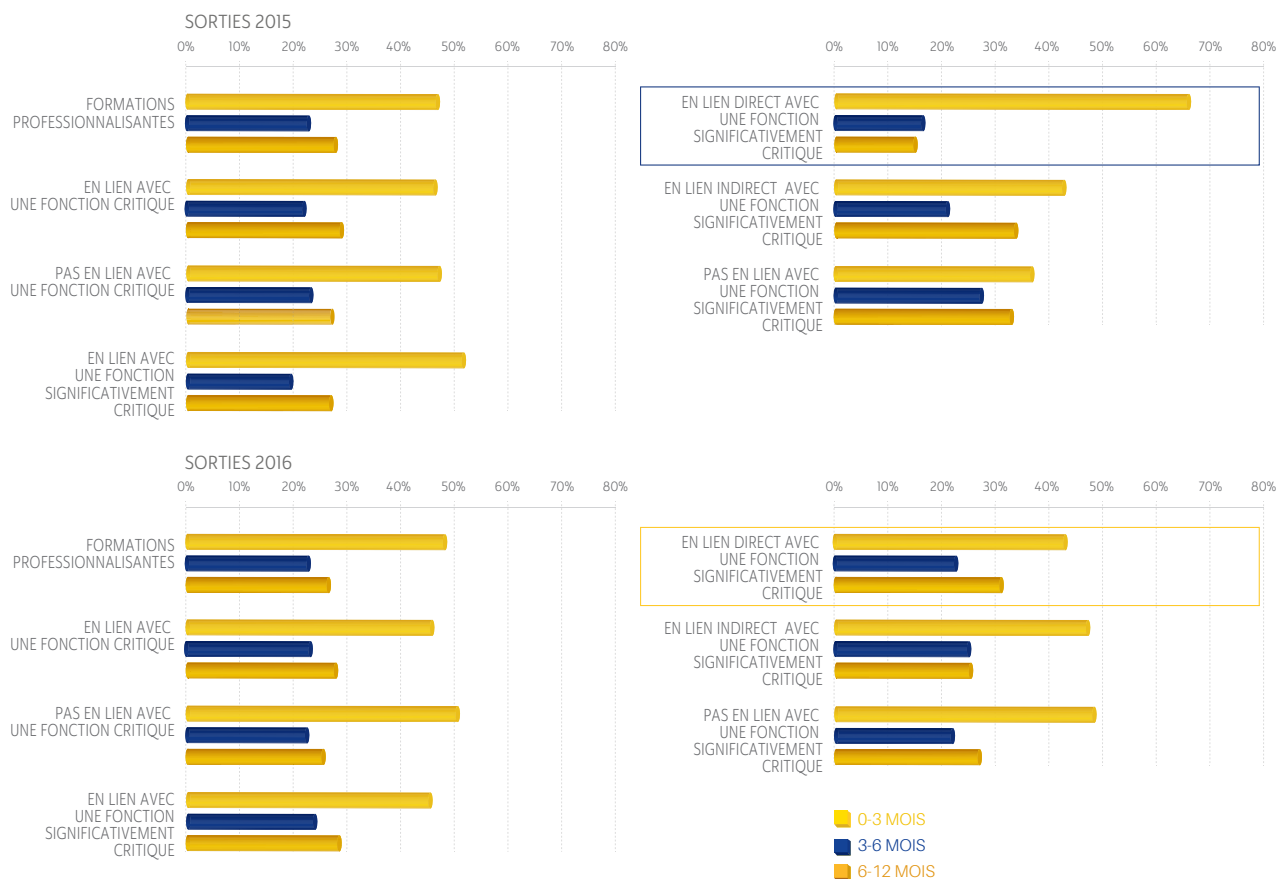


Maintien dans l'emploi jusqu'à 12 mois après l'obtention d'un emploi par sous-groupe fonctions critiques (sorties 2015 - calculs View.brussels)

Les individus ayant suivi en 2015 une formation en lien avec une fonction significativement critique et ayant obtenu un emploi endéans les douze mois sont, par la suite, relativement plus nombreux à se maintenir dans l'emploi que l'ensemble des individus qui sont sortis d'une formation professionnalisante, quelle qu'elle soit. En effet, 67,6% sont toujours à l'emploi 12 mois après leur insertion, contre 64,8% pour l'ensemble des sortants d'une formation professionnalisante.

Cet indicateur augmente encore plus fortement si la formation suivie est directement en lien avec une fonction significativement critique (jusqu'à 78%). On observe alors que près de 60% des individus concernés sont toujours chez le même employeur 12 mois après leur insertion. Le phénomène inverse est observé pour les sortants de formations en lien indirect avec une fonction significativement critique (61,9%).

3. Délai d'entrée dans l'emploi (Sortie 2015 et 2016)



Délai d'obtention du premier emploi après la sortie de formation par sous-groupe fonctions critiques (sorties 2015 et 2016 - calculs View.brussels)

Parmi les sortants de 2015 ou de 2016 d'une formation professionnalisante, près de la moitié d'entre eux obtient un emploi dans un délai court (0-3 mois).

Pour 2015, cette insertion rapide est plus fréquente pour les bénéficiaires d'une formation en lien direct avec une formation significativement critique (67,9%). Toutefois, cette tendance ne se confirme pas en 2016 où cette proportion descend à 44,7% et est même inférieure au taux

global de sortie vers l'emploi calculé pour l'ensemble des formations professionnalisantes. De plus, pour les sorties de cette année-là, ce sous-groupe se distingue même par un délai d'insertion plus long (31,8% obtiennent un emploi après 6 mois). Il convient de rappeler que, pour les raisons précédemment évoquées, les taux de sortie vers l'emploi connaissent une importante variabilité d'une année à l'autre.

B. Analyse selon le profil des sortants

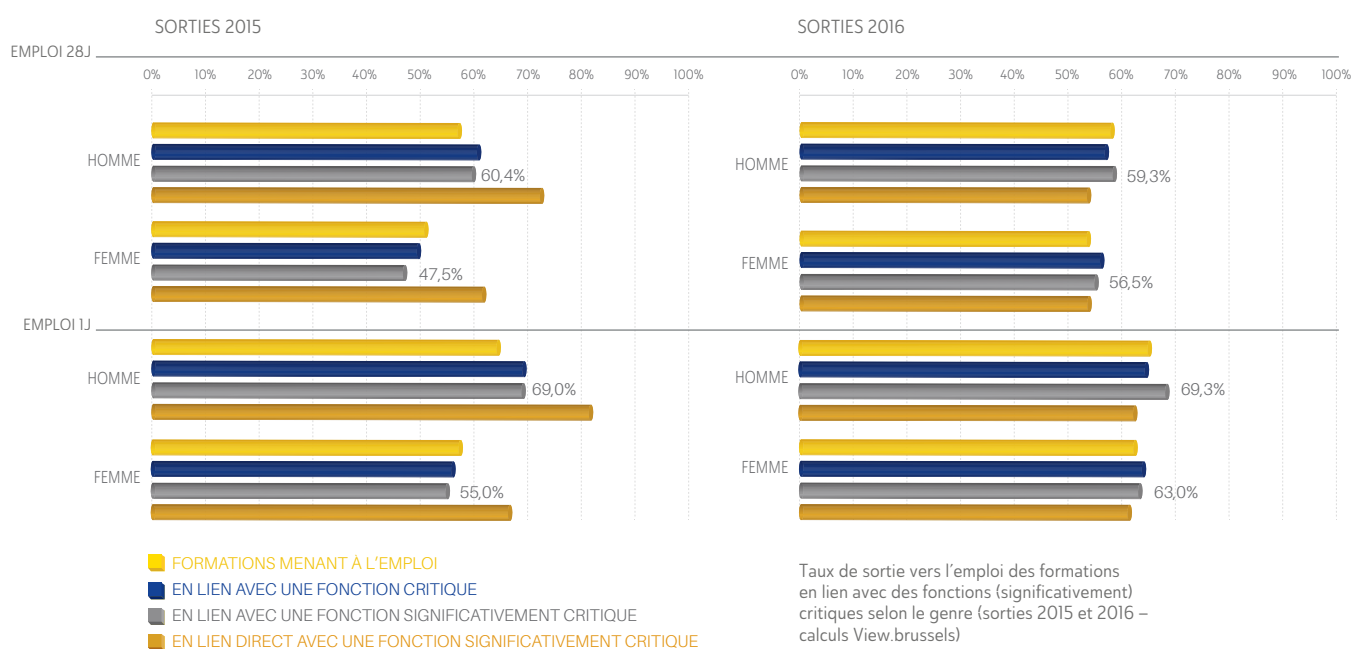
1. Le genre

Remarques méthodologiques:

- Pour l'ensemble des formations professionnalisantes, en 2015, on dénombre 2.717 sorties distinctes pour les hommes et 1.826 pour les femmes. En 2016, les effectifs se montent respectivement à 2.670 et 2.085 stagiaires.
- Au niveau des sous-groupes en lien avec des fonctions critiques, tant en 2015 qu'en 2016, l'effectif minimum est observé chez les femmes sortantes de formations en lien direct avec une fonction significativement critique (75 sorties en 2015 et 246 en 2016).
- Il faut garder à l'esprit que le genre, plus que les autres variables, est fortement corrélé aux domaines de formation et donc à des secteurs dans lesquels l'insertion est plus ou moins favorable.

Comme pour l'analyse globale, les résultats de taux de sortie vers l'emploi observés dans tous les sous-groupes en lien avec des fonctions (significativement) critiques ne concordent pas en 2015 et 2016. Il n'existe toutefois pas de différence notable entre les sous-groupes de formation.

Pour l'ensemble des formations professionnalisantes, **les taux de sortie vers l'emploi** sont toujours plus hauts chez les hommes que chez les femmes.



En 2015, cette différence est davantage marquée (au moins supérieure à 10 pp) dans tous les sous-groupes de formations en lien avec des fonctions (significativement) critiques. Un écart maximum de 14 pp en faveur des hommes est ainsi observé au niveau des sorties vers un emploi de minimum 1 jour pour les formations en lien avec des fonctions significativement critiques. Pour celles-ci, le même phénomène s'observe en 2016, mais dans une bien moindre mesure (6,3 pp). Comme précédemment, la différence des taux de sortie vers l'emploi entre les hommes et les femmes est dépendante des fonctions critiques identifiées pour

chacune des deux années (notamment la prise en considération en 2015 de la formation d'agent de sécurité qui regroupe à elle-seule 135 hommes, pour seulement 20 femmes, et qui présente un taux de sortie élevé).

Du point de vue du **maintien dans l'emploi**, les différents sous-groupes se distinguent peu selon le genre. Une exception toutefois: le groupe des sortants de 2015 d'une formation en lien avec une fonction significativement critique et qui sont toujours à l'emploi 12 mois après leur entrée dans l'emploi (précisément le sous-groupe dans le-

quel le maintien à l'emploi est le plus élevé), où les hommes sont davantage représentés que les femmes (70,5%, contre 64,2% chez les femmes).

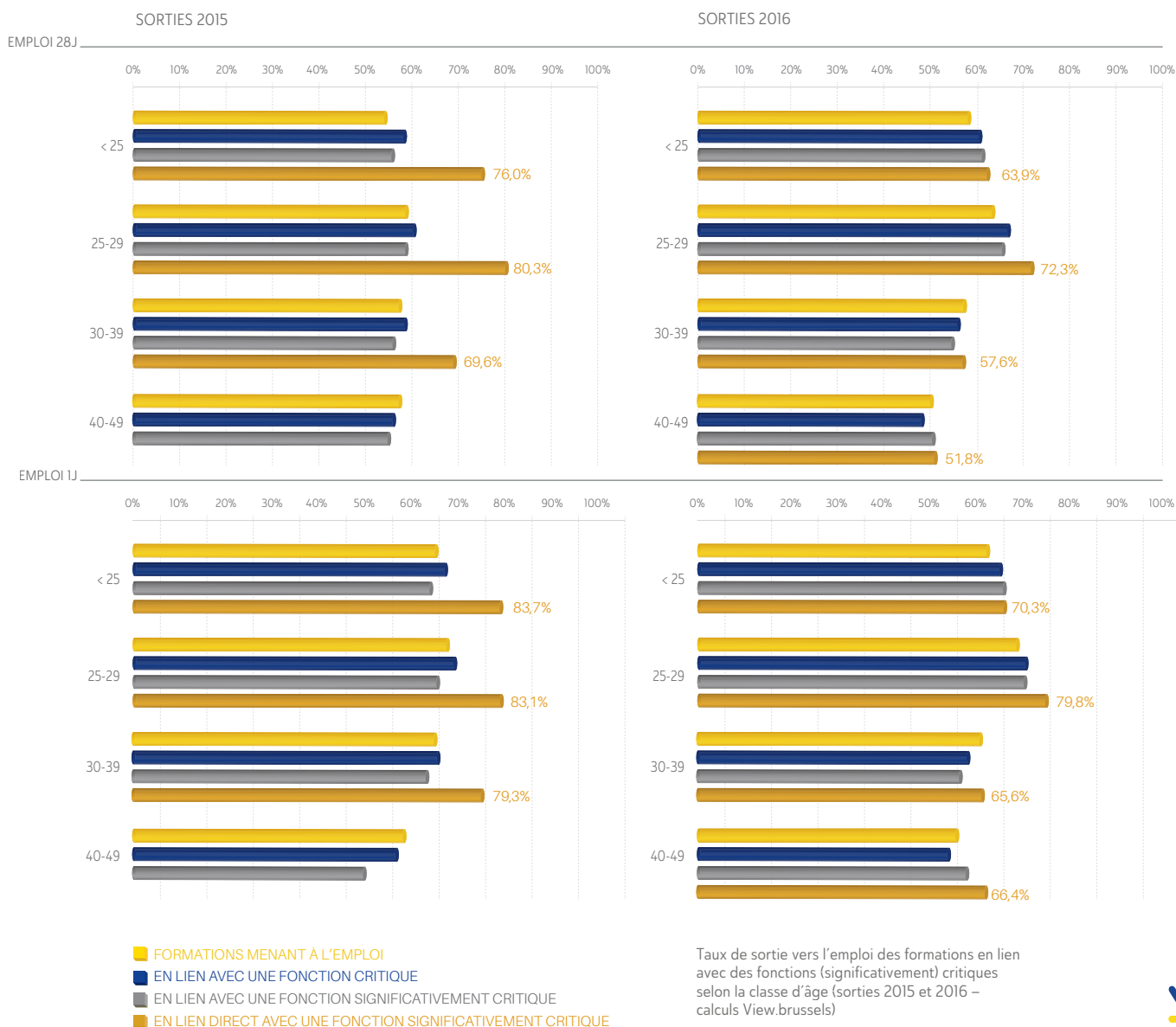
Enfin, en ce qui concerne le **délai d'entrée en emploi**, si parmi les sortants de 2015, on trouve davantage d'hommes que de femmes qui entrent

sur le marché de l'emploi dans un **délai court** de 0 à 3 mois (68,9% des hommes et 63,8% des femmes), la tendance ne se confirme pas en 2016 où l'observation de cet indicateur ne montre aucune différence significative.

2. La classe d'âge

Remarques méthodologiques:

Tant en 2015 qu'en 2016, 75% des sorties de formations professionnalisantes concernent des individus âgés de moins de 40 ans. La classe d'âge des 30-39 ans est quant à elle la plus représentée quel que soit le sous-groupe de formations considéré. Les plus de 50 ans sont, pour leur part, minoritaires (209 en 2015 et 291 en 2016). Pour cette raison, les effectifs observés dans les sous-groupes en lien avec les fonctions (significativement) critiques pour les plus de 50 ans, et parfois pour les 40-49 ans, ne permettent pas toujours d'exprimer des taux (parce qu'inférieurs à 40 individus). Dans ce cas, les résultats obtenus ne seront ni présentés ni commentés.



Pour l'ensemble des formations professionnalisantes, en 2015 et en 2016, les **taux de sortie vers l'emploi** sont dégressifs à partir de la classe d'âge des 30-39 ans, celle des 25-29 ans affichant les meilleurs taux.

La comparaison des différents sous-groupes en lien avec des fonctions critiques montre une tendance identique à celle qui a été observée lors de l'analyse réalisée au niveau global et ce, pour les deux années de référence. Selon les classes d'âge, les taux de sortie vers l'emploi de minimum 1 ou 28 jours, à l'issue de formations en lien avec une fonction critique ou avec une fonction significativement critique, ne se distinguent pas des taux de sortie à l'issue de l'ensemble des formations

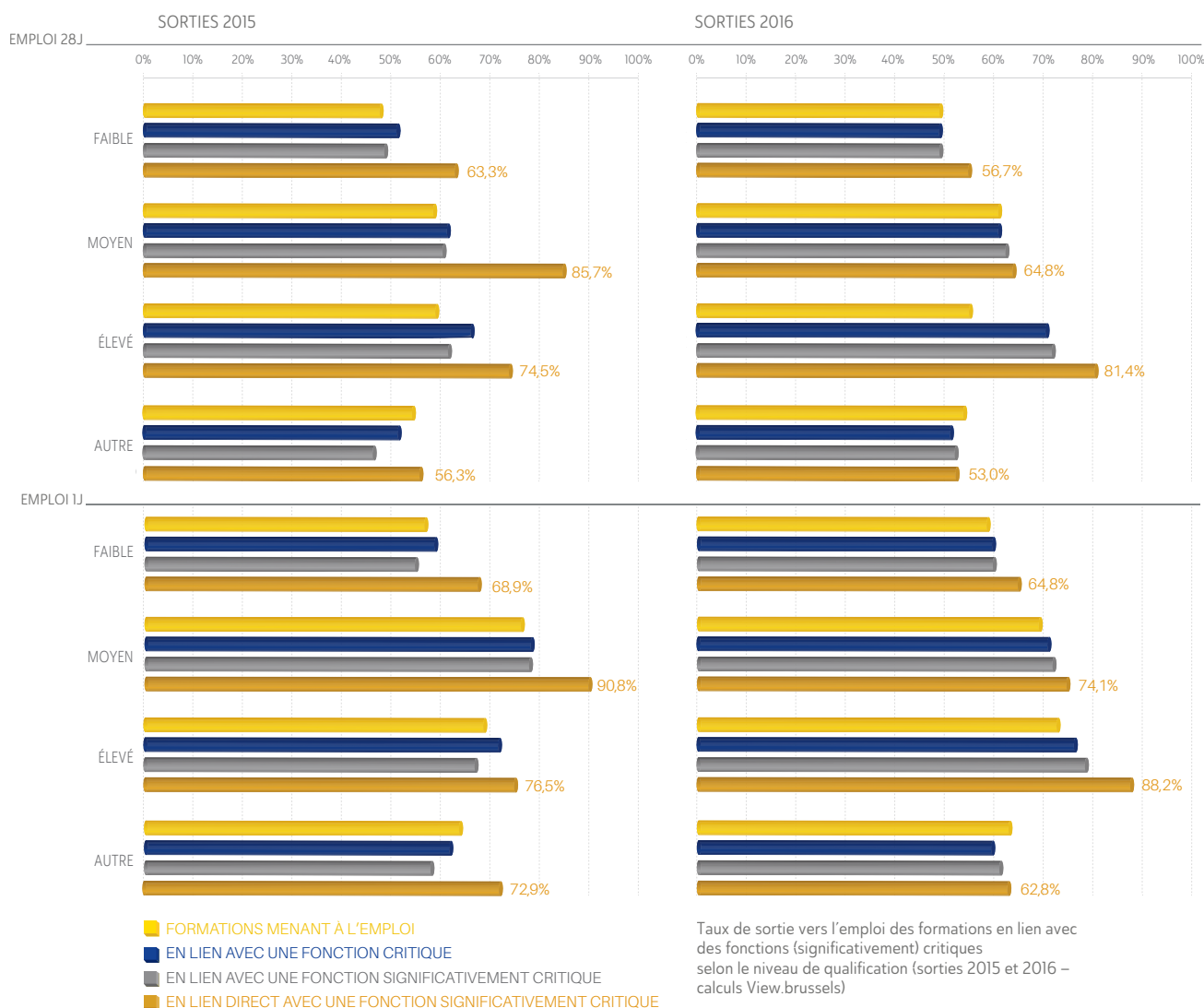
professionnalisantes. En outre, le sous-groupe des formations en lien direct avec une fonction significativement critique présente des taux de sortie plus hauts. Cette constatation est valable pour 2016, mais elle est néanmoins moins marquée. Pour cette année-là, on note toutefois dans ce sous-groupe des taux sensiblement plus élevés pour les 25-29 ans (79,8% pour les sorties emploi 1 jour et 72,3% pour les sorties emploi 28 jours contre respectivement 73,0% et 65,7% pour l'ensemble des formations professionnalisantes).

Tant du côté du **maintien dans l'emploi** que des **délais d'entrée dans l'emploi**, sur les deux années étudiées, aucune différence significative n'est observable selon les tranches d'âge.

3. Le niveau de qualification

Remarques méthodologiques:

Comptabilisant 1.489 sorties en 2015 et 1.640 en 2016, le niveau de qualification « autre » est le plus représenté. Cette catégorie rassemble les individus ayant obtenu leur diplôme à l'étranger sans équivalence. Inversement, le niveau de qualification élevé (enseignement supérieur et universitaire) est le moins représenté avec 708 sorties en 2015 et 807 en 2016.



Pour l'ensemble des formations professionnalisantes, les **taux de sortie vers l'emploi**, en 2015 et en 2016, varient en fonction du niveau de qualification. L'insertion la plus basse est toujours observée chez les sortants présentant une qualification faible (primaire et secondaire inférieur) ou un diplôme obtenu à l'étranger.

L'observation des sous-groupes en lien avec des fonctions (significativement) critiques montre une tendance identique à celle observée au niveau de l'analyse globale, avec des taux qui sont plus élevés pour les sortants de formations en lien direct avec une fonction significativement critique, quel que soit le niveau de qualification.

Pour ce dernier sous-groupe, en 2015, l'insertion est plus élevée tant pour les qualifications moyennes (un taux de sortie vers un emploi de

minimum 1 jour de 90,8% et un taux vers un emploi de minimum 28 jours de 85,7%) que pour les qualifications élevées (autour de 75% pour les sorties vers un emploi de minimum 1 jour ou 28 jours). En 2016, toutefois, le taux de sortie vers l'emploi des individus ayant un niveau de qualification moyen se distingue moins de celui des autres sous-groupes. Celui des sortants ayant une qualification élevée est, quant à lui, sensiblement plus haut avec un taux de sortie vers l'emploi de 88,2% (minimum 1 jour) et de 81,4% (minimum 28 jours).

Notons également que l'observation des différents sous-groupes pour les sortants ayant une qualification autre (diplôme étranger) montre moins de différences selon que les individus aient fait une formation en lien avec une fonction (significativement) critique en 2016.

Malgré la participation à une formation en lien avec une fonction identifiée comme critique sur le marché de l'emploi, l'analyse montre que l'importance de la qualification initiale reste déterminante, en particulier pour les diplômés obtenus en Belgique.

Tant du point de vue du **maintien dans l'emploi** que des **délais d'entrée dans l'emploi**, pour les deux années étudiées, peu de différences sont observables selon le niveau de qualification. Les détenteurs d'un diplôme obtenu à l'étranger sortis en 2015 d'une formation directement en lien avec une fonction significativement critique ont toutefois un délai d'entrée dans l'emploi plus

long. En effet, environ 50% d'entre eux seulement obtiennent un emploi entre 0 et 3 mois après la formation, contre 70% des sortants faiblement ou moyennement qualifiés et 60% des hautement qualifiés. Cette tendance ne se confirme cependant pas en 2016.

C. Analyse des taux de sortie vers l'emploi selon les domaines de formation

L'analyse qui suit porte sur la ventilation des taux de sortie vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante quelle qu'elle soit ou seulement en lien avec une fonction (significativement) critique selon 9 domaines de formation.

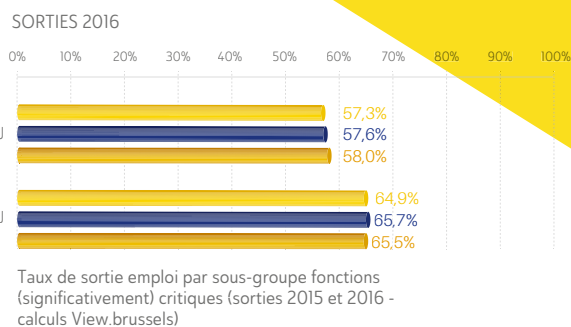
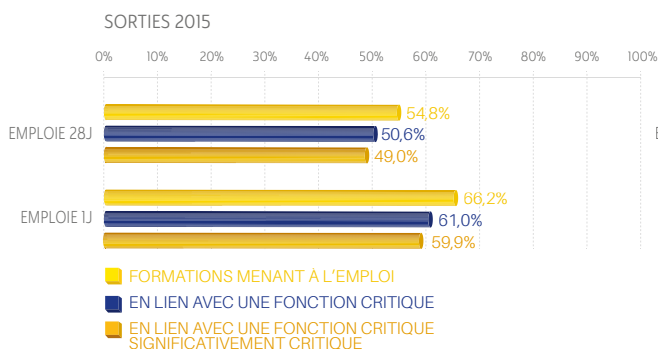
Remarques méthodologiques:

Ces 9 domaines ont été choisis sur la base du nombre de sorties qu'ils comptabilisaient en 2015 et 2016 et de la possibilité d'exprimer des taux de sortie vers l'emploi qui soient représentatifs (effectif supérieur à 40 individus) dans les sous-groupes en lien avec les fonctions critiques et significativement critiques. Les résultats sont généralement présentés pour les deux années étudiées, ou pour 2015 ou 2016 uniquement si l'effectif observé dans l'une ou l'autre année est insuffisant (inférieur à 40 individus).

Du point de vue des sorties vers l'emploi, en se basant sur la cohorte 2016, notons que les taux d'insertion de minimum 28 jours les plus favorables sont observés dans les domaines Transport et logistique (82,4%), Horeca (63,7%), Social, santé, sport et soins du corps (58,2%) ainsi que

Industries technologiques et Commerce (l'un et l'autre autour de 57%). À l'inverse, le taux le plus bas est observé pour le domaine Construction (48,8%).

1. Le domaine Commerce

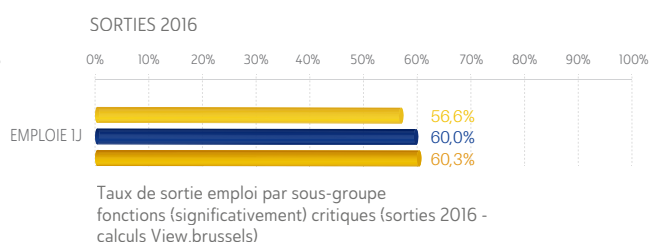
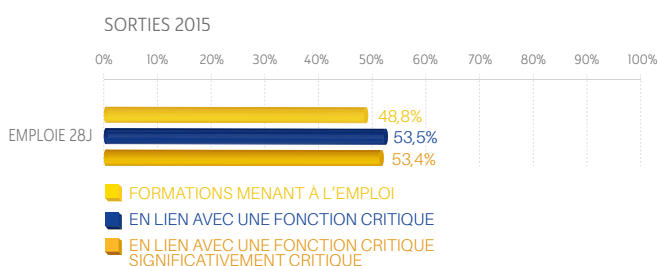


Le domaine Commerce comptabilise 263 sorties de formations professionnalisantes en 2015 et 279 en 2016. Il rassemble les formations en lien avec les fonctions commerciales (account manager, assistant, agent et délégué commerciaux) et celles en lien avec les fonctions de vendeur.

La mise en parallèle des taux de sortie vers l'emploi montre qu'en 2016, les trois sous-groupes étudiés ont des taux identiques, que l'on considère les emplois de minimum un jour ou de minimum 28 jours. En 2015, par contre, ces taux étaient plus bas pour les formations en lien avec une fonction (significativement) critique. Cette différence est notamment la conséquence d'une insertion plus haute en 2016 pour les sortants de formations en

lien avec les métiers de vendeur, ces formations étant par ailleurs majoritaires en termes d'effectifs sortant dans le sous-groupe des formations en lien avec des fonctions significativement critiques (79,6% en 2015 et 59,6% en 2016). À titre d'exemple, la formation de vendeur-réassortisseur dispensée à Bruxelles Formation (et en partie au VDAB Brussel pour les sessions en immersion linguistique) affiche un taux de sortie vers l'emploi (28 jours) de 74,5% en 2016, contre 61,4% en 2015 (pour un effectif de 47 individus en 2016 et 57 en 2015).

2. Le domaine Construction

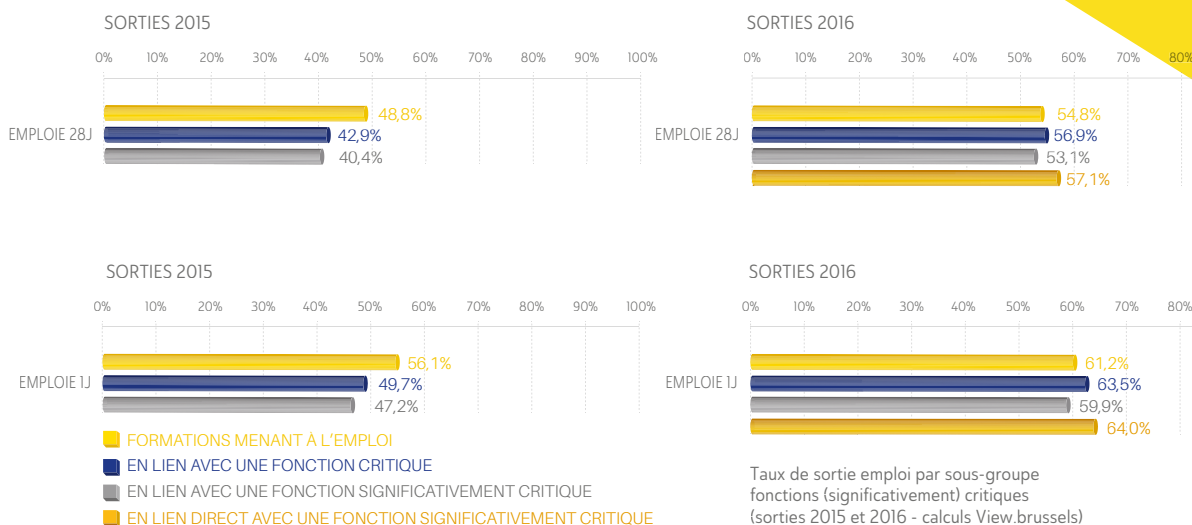


Le domaine Construction comptabilise 523 sorties en 2016. Les données de l'année 2015 ne sont pas analysables en raison d'effectifs trop faibles recensés dans les sous-groupes en lien avec des fonctions (significativement) critiques.

Globalement, les sous-groupes des formations en lien avec des fonctions (significativement) critiques du domaine Construction affichent des taux de sortie vers l'emploi de minimum 28 jours qui sont supérieurs de près de 5 pp par rapport à l'ensemble des formations professionnalisantes. Soulignons que ces sous-groupes sont essentiellement relatifs aux fonctions d'électriciens résidentiels, de maçons, d'installateurs en chauffage et sanitaire et des fonctions d'employés de la construction (assistant chef de chantier). La plu-

part sont sous référentiel et/ou donnent accès à des certifications valorisables sur le marché de l'emploi (notamment en sécurité VCA ou les certificats GI et L [gaz/mazout] pour les installateurs et régulateurs de chaudières).

3. Le domaine Gestion, management et administration

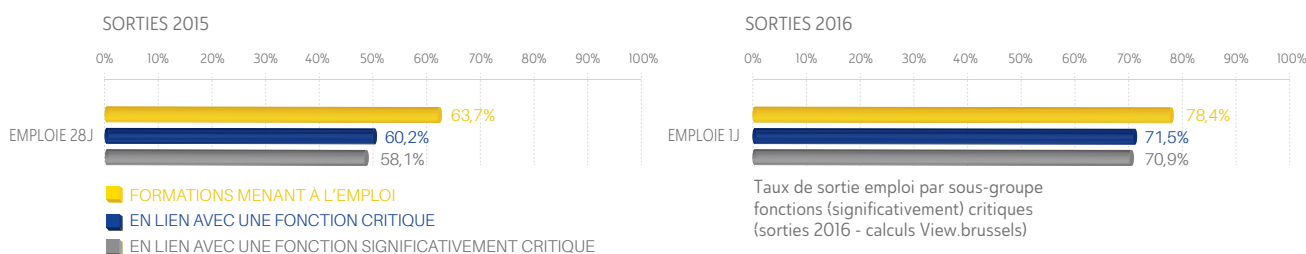


Le domaine Gestion, management et administration comptabilise 1.007 sorties en 2015 et 1.070 en 2016. Il comprend les formations en lien avec la comptabilité, les ressources humaines, la communication, le secrétariat et l'administration. Le sous-groupe en lien avec des fonctions (significativement) critiques, pour les deux années étudiées, est majoritairement composé des sortants de formations en lien avec les fonctions d'employé administratif et de secrétaire (60% des sortants en 2015 et 51,1% en 2016).

Par rapport à 2015, l'insertion est plus haute en 2016, tant pour l'ensemble des sortants de ce domaine (54,8% de sortie vers un emploi de minimum 28 jours en 2016, contre 48,9% en 2015), que pour ceux sortis d'une formation en lien avec une fonction (significativement) critique. Une des explications possibles est la diversification de

l'offre de formation des fonctions administratives et du secrétariat en 2016, notamment avec la mise en place de produits spécifiques au domaine juridique ou médical, et répondant pour partie à des besoins non rencontrés sur le marché de l'emploi bruxellois. Pour ces formations en lien avec les fonctions d'employé administratif ou de secrétaire, le taux de sortie vers l'emploi de minimum 28 jours s'élève en 2016 à 56,7% (contre 46,3% en 2015).

4. Le domaine Horeca

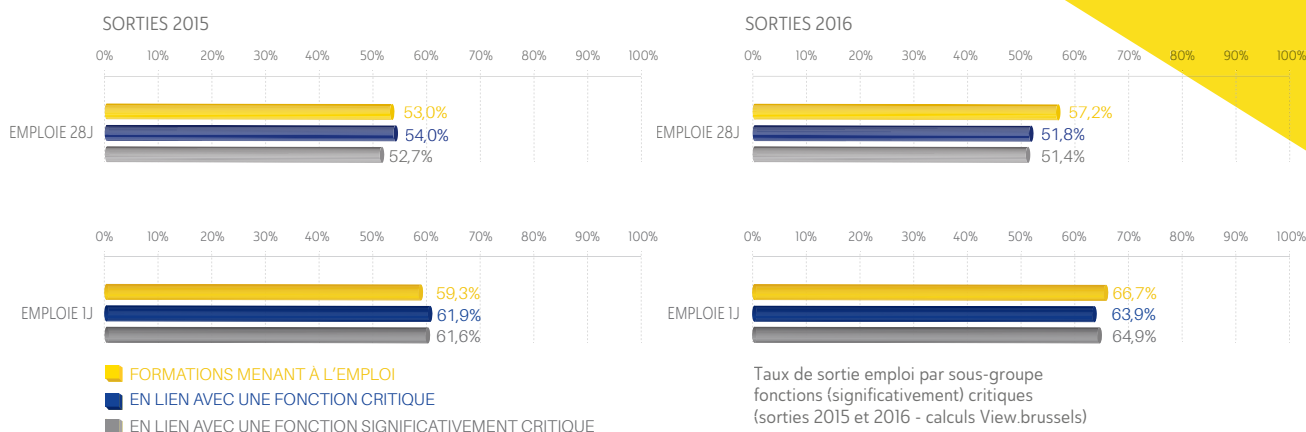


Le domaine Horeca comptabilise 328 sorties en 2016. Les données de l'année 2015 ne sont pas analysables en raison d'effectifs trop faibles recensés dans les sous-groupes en lien avec des fonctions (significativement) critiques.

L'effectif du sous-groupe en lien avec des fonctions (significativement) critiques rassemble principalement les sortants de formations en lien avec les fonctions de cuisinier et commis de salle.

Du point de vue des taux de sortie vers l'emploi de minimum 28 jours, ceux observés pour les formations en lien avec des fonctions critique et significativement critiques sont légèrement plus bas que ceux de l'ensemble des formations professionnalisantes (respectivement 60,2% et 58,1%, contre 63,7%).

5. Le domaine Industries technologiques

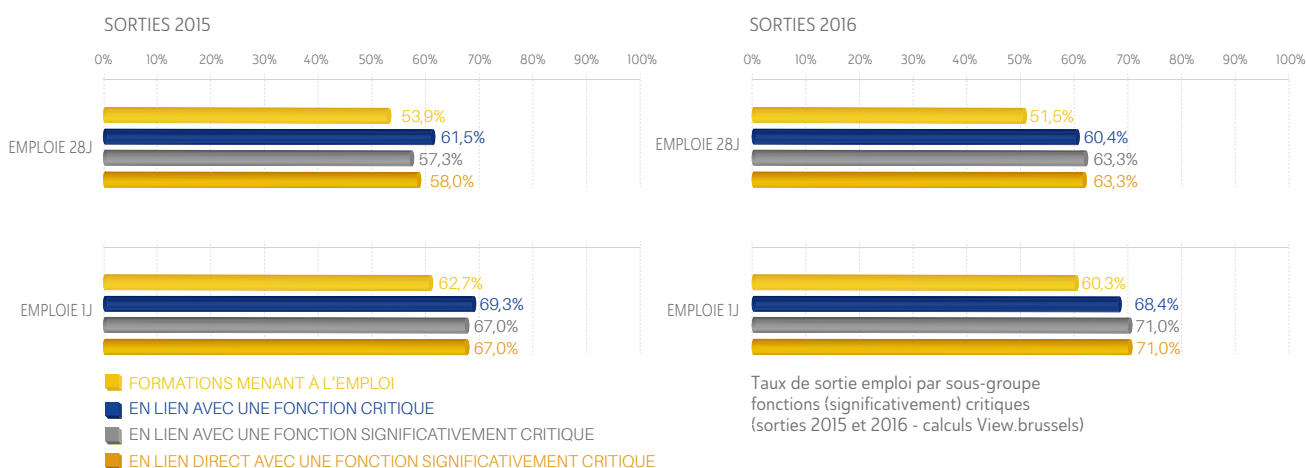


Le domaine Industries technologiques comptabilise 285 sorties en 2015 et 339 en 2016. Il rassemble les formations en lien avec les fonctions d'électricien industriel, de soudeur, de la maintenance HVAC et celles en lien avec le bureau d'études (dessin et conception assistées par ordinateur).

En 2015 et 2016, le sous-groupe en lien avec des fonctions critiques rassemble plus spécifiquement les formations en lien avec la maintenance

HVAC, électricien industriel et celles relatives au bureau d'études. Les taux de sortie vers l'emploi sont relativement stables entre 2015 et 2016 pour les sortants d'une formation en lien avec une fonction (significativement) critique (un taux de sortie emploi de minimum 28 jours autour des 53% en 2015 et avoisinant 51% en 2016).

6. Le domaine Informatique, ICT, économie numérique



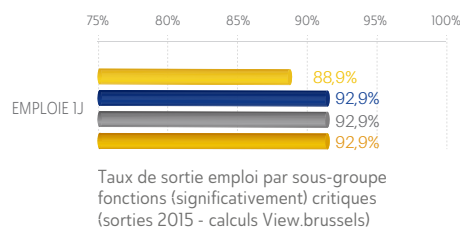
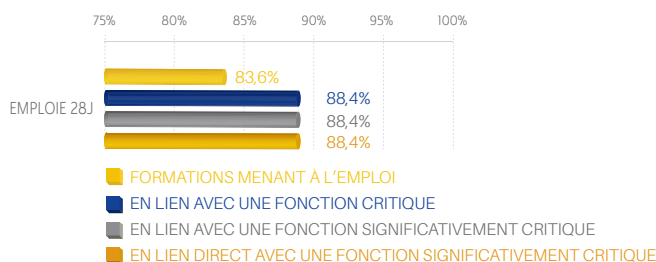
Le domaine Informatique, ICT, économie numérique comptabilise 679 sorties en 2015 et 707 en 2016. Il rassemble les formations dispensées dans les métiers de l'informatique et des arts graphiques (imprimerie, photographie, conception numérique).

Dans ce domaine, tant en 2015 qu'en 2016, l'ensemble des produits qui relèvent de l'informatique (gestion de réseaux et programmeurs informatiques) est à mettre en lien avec des fonctions (significativement) critiques. Pour celles-ci, les taux de sortie vers l'emploi sont globalement plus élevés que ceux de l'ensemble des formations

professionnalisantes de ce domaine. Pour les formations en lien avec des fonctions critiques, les taux de sortie vers l'emploi de minimum 28 jours sont ainsi de 61,5% en 2015 (+7,6 pp) et de 60,4% (+8,9 pp) en 2016 et monte à 63% en 2016 (+11,8 pp) quand la formation est (directement) en lien avec une fonction significativement critique.

7. Le domaine Sécurité et prévention

SORTIES 2015



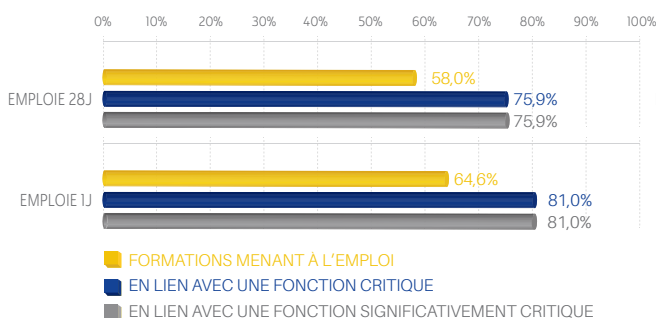
Le domaine Sécurité et prévention comptabilise 189 sorties en 2015. Les données pour 2016 ne sont pas analysables en raison d'effectifs trop faibles recensés dans les sous-groupes en lien avec des fonctions (significativement) critiques.

Dans ce domaine, la grande majorité des sorties concernent des formations en lien avec les fonctions d'agent de sécurité. Les sous-groupes des formations en lien avec des fonctions (significativement) critiques sont d'ailleurs exclusivement composés des produits en lien avec cette fonction. Ils affichent des taux de sortie vers l'emploi de minimum 1 ou 28 jours plus élevés que ceux que l'on observe pour l'ensemble des formations professionnalisantes. Notons que la formation d'agent de sécurité a toujours été dispensée à Bruxelles

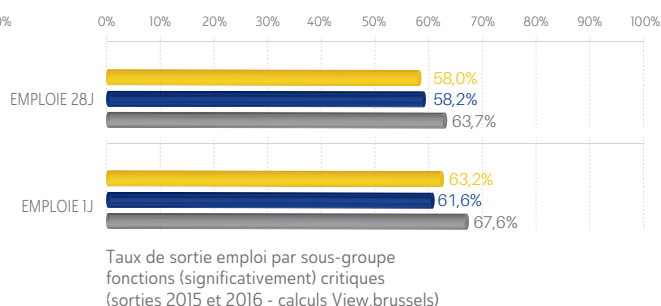
Formation en étroite collaboration avec les entreprises actives dans ce secteur. La forte demande d'agents de sécurité sur le marché de l'emploi est encore aujourd'hui le résultat des actes de terrorisme qui ont touché la France et ensuite la Belgique depuis 2014. Le fait que cette fonction ne soit pas ressortie comme étant critique en 2016 peut s'expliquer par la mobilisation à cette époque de la police et de l'armée pour assurer la sécurité (également lors de grands événements).

8. Le domaine Social, santé, sport et soins du corps

SORTIES 2015



SORTIES 2016

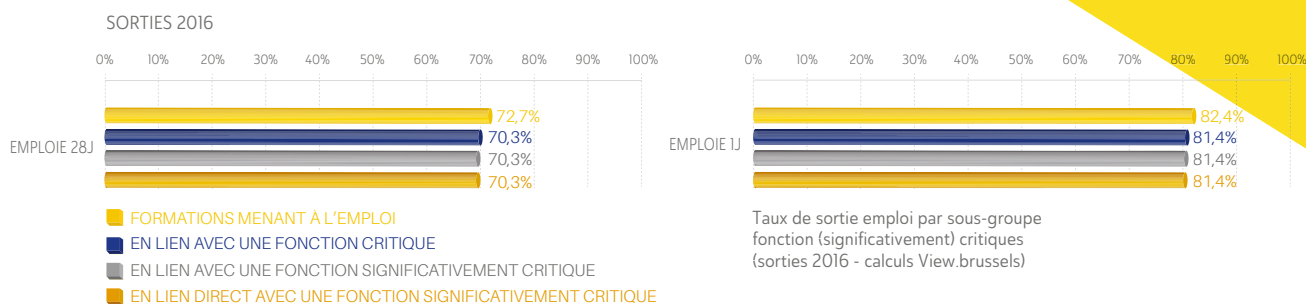


Le domaine Social, Santé, sport et soin du corps comptabilise 455 sorties en 2015 et 538 en 2016. Il rassemble les formations en lien avec les fonctions sociales (animateur, garde d'enfants, auxiliaire de l'enfance et aide-familiale) et les métiers de la santé.

En 2015, les sortants des formations en lien avec des fonctions (significativement) critiques se distinguent par des taux de sortie emploi plus hauts que pour l'ensemble des formations professionnalisantes. Ce résultat s'explique principalement par l'insertion favorable des sortants des formations d'aide-familiale (71,4% des sortants ont accédé à un emploi de minimum 28 jours, endéans les douze mois). Ce produit connaît une insertion similaire en

2016. Les taux de sortie vers l'emploi plus faibles en 2016 s'expliquent par de nouvelles formations cette année-là qui sont en lien avec des fonctions (significativement) critiques (notamment accueillant d'enfant, assistant en logistique hospitalière et surveillant de garderie) et qui enregistrent des taux plus bas.

9. Le domaine Transport et logistique



Le domaine Transport et logistique comptabilise 494 sorties en 2016. Les données de 2015 ne sont pas analysables en raison d'effectifs trop faibles dans les sous-groupes en lien avec des fonctions (significativement) critiques.

Les taux de sortie vers l'emploi observés dans les différents sous-groupes de formations en lien avec des fonctions (significativement) critiques sont élevés et similaires (aux alentours des 70% pour les

sorties vers l'emploi de minimum 28 jours, et de 81% pour celles de minimum 1 jour). Cela s'explique par le fait que le seul produit identifié en lien avec une fonction (significativement) critique concerne le chauffeur poids lourd. Pour information, dans ce domaine, cette fonction représente 43,1% des sorties de formations professionnalisantes.

IV Conclusion

A. Synthèse des résultats

La présente analyse constitue une première approche de l'insertion professionnelle des chercheurs d'emploi ayant suivi une formation en lien avec une fonction critique en région bruxelloise. Basée sur des données administratives, l'analyse des cohortes de sortants de formation en 2015 et 2016 a permis d'approcher cette question sous l'angle de plusieurs indicateurs. Certains

résultats peuvent être mis en évidence. Les résultats de l'insertion des deux cohortes analysées doivent toutefois être regardés avec prudence. Ils ne peuvent pas être comparés parce que ces cohortes renvoient chacune à des formations différentes; la liste des fonctions critiques variant d'une année à l'autre en fonction de la dynamique du marché de l'emploi.

1. Des parcours post-formation plus favorables pour les formations en lien direct avec les fonctions dites significativement critiques

Globalement, on observe presque toujours des taux de sortie vers l'emploi plus élevés pour les individus qui ont suivi un parcours de formation en lien direct avec une fonction significativement critique. En 2015 par exemple, on relève un taux de sortie vers l'emploi de minimum 28 jours pour ce type de formations de 72,7%, soit 18 pp de plus que pour l'ensemble des sortants d'une formation professionnalisante. En 2016, la tendance est identique, mais dans une moindre mesure. Cela s'explique par les variations des sous-groupes caractérisés par le lien (direct ou indirect) avec des fonctions critiques qui peuvent varier d'une année à l'autre. Toujours pour ce sous-groupe et davantage encore pour l'année 2015, on relève également des délais d'entrée dans l'emploi majoritairement plus courts (69,7% entre 0 et 3 mois en 2015) et un maintien en occupation professionnelle plus important (78% des sortants en 2015 sont toujours à l'emploi un an après avoir obtenu leur premier contrat et 60% d'entre eux sont restés chez le même employeur).

2. Des taux de sortie vers l'emploi variables selon le profil des sortants de formation

Selon le genre, l'insertion professionnelle est globalement plus élevée chez les hommes et cela est d'autant plus marqué dans les sous-groupes de sortants de formation en lien avec des fonctions (significativement) critiques (une différence de 10 pp entre les hommes et les femmes est généralement observée en 2015). Rappelons que le genre, plus que les autres variables, est fortement corrélé aux domaines de formation et donc à des secteurs d'activité dans lesquels l'insertion est plus ou moins élevée.

Du point de vue de l'âge, dans l'ensemble des classes observées, l'insertion plus haute des sortants d'une formation en lien direct avec une fonction significativement critique se confirme. Elle est davantage marquée pour les 25-29 ans, tant en 2015 (80,3%) qu'en 2016 (79,8%).

L'analyse par niveau de qualification montre, pour les deux années étudiées, que les sortants possédant un diplôme obtenu à l'étranger ne présentent pas de différences selon qu'ils aient suivi une formation en lien avec une fonction (significativement) critique ou pas. Indépendamment de la fonction visée et de sa pertinence sur le marché de l'emploi, l'importance de la qualification initiale reste déterminante.

3. Des particularités dans l'insertion professionnelle par domaine de formation

Enfin, l'analyse par domaine de formation permet de mettre en évidence que, dans un secteur donné, les résultats d'insertion plus élevés, y compris pour les fonctions critiques, sont souvent le fait d'une partie de l'offre de formation (par exemple, les formations en électricité, en lien avec les fonctions d'employé dans le domaine de la construction ou encore en programmation et gestion des réseaux dans le domaine informatique). Par ailleurs, les domaines plus transversaux tels que celui de la gestion, du management et de l'administration se caractérisent souvent par un grand nombre de fonctions critiques. Ils affichent des taux de sortie vers l'emploi généralement plus élevés à l'issue des formations pour lesquelles une grande diversification de spécialisation existe et/ou pour lesquelles des méthodologies de formation spécifiques sont mises en place (à l'exemple de l'immersion linguistique pour les métiers d'employés commerciaux).

B. Un exercice en devenir

La formation professionnelle, et son adaptation aux besoins des employeurs, est ici considérée comme un instrument central des politiques d'emploi dans la mesure où elle est utilisée pour réduire les problèmes de recrutement liés à l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi. La principale difficulté est d'identifier ces besoins en compétences dans un contexte de mutation du travail; les employeurs ayant même parfois du mal à les exprimer et à les anticiper.

De manière plus générale, il ne convient pas d'attribuer avec certitude les résultats post-formation à la seule action de formation. En d'autres termes, ce n'est pas parce qu'on observe des résultats peu tranchés et nuancés qu'on peut douter de la pertinence de l'action de formation mise en œuvre et de conclure à son inefficacité. Si dans un certain nombre de cas, il existe une adéquation plus ou moins parfaite entre formation et emploi, en particulier pour les professions «techniques» requérant l'acquisition de compétences ciblées, il faut garder à l'esprit que ceci n'est pas généralisable à l'ensemble des formations professionnelles.

Les pratiques de gestion de la main-d'œuvre apparaissent aussi comme un déterminant majeur d'accès aux métiers. Si la formation ou le diplôme restent encore importants lors de l'évaluation des candidats, d'autres aspects tels que l'expérience, et

les attitudes comportementales (capacité à s'adapter, leadership, facilité à collaborer, etc.), deviennent essentiels. Cette approche appelle la mise en œuvre de politiques de formation différenciées, selon les secteurs ou les profils.

La mise en place de View.brussels a permis l'élaboration et l'expérimentation d'un instrument d'évaluation des parcours post-formation au départ de données administratives. Cet exercice initie la définition d'un cadre méthodologique et d'analyse pour qu'à terme la question des difficultés de recrutement fasse l'objet d'un rapport annuel conjoint entre Bruxelles Formation et Actiris. Il est prévu que l'analyse des taux de sortie y soit intégrée et développée de manière plus approfondie. Jusqu'à aujourd'hui, l'insertion post-formation est étudiée pour chacun des produits mis en place par Bruxelles Formation et ses partenaires (eux-mêmes regroupés en lignes de produits et domaines de formation). À l'avenir, l'analyse de l'insertion dans les fonctions critiques pourrait être basée sur les fonctions récurrentes depuis de nombreuses années. Une telle approche permettrait de clarifier la vision de l'insertion dans les fonctions critiques et de l'enrichir qualitativement, par la consultation et la participation d'autres acteurs bruxellois tels que l'EFPE et l'instance Bassin Enseignement Formation Emploi conformément à ce que prévoit le Plan Formation 2020.

BRUXELLES
FORMATION

former pour l'emploi

