

BRUXELLES  
FORMATION



former pour l'emploi

# QUELLE RELATION ENTRE STAGE / FORMATION EN ENTREPRISE ET EMPLOI ?

– Juin 2018 –



# RÉSUMÉ

L'objectif de cette étude est de comprendre la relation entre la réalisation d'un stage ou d'une formation en entreprise et la mise à l'emploi. Plus précisément, l'étude vise à répondre à deux questions : prioritairement, quelle relation existe-t-il entre les différentes catégories de stage et de formation en entreprise, et le fait de trouver (ou non) un emploi ? Et, secondairement, comment Bruxelles Formation peut maintenir et développer l'accès aux offres de stage à ses stagiaires ?

Plusieurs formes de stage (au sens générique du terme) sont étudiées à savoir le stage d'achèvement dont l'objectif est de s'adapter aux conditions réelles de travail, le stage d'acculturation dont la visée est une prise de connaissance de la vie de chantier, le stage linguistique dont le but est d'améliorer la pratique d'une langue en milieu professionnel et la formation professionnelle individuelle d'intégration en entreprise (FPI-E) dont l'objectif est de suivre une formation en entreprise. Les FPI-E retenues pour l'enquête sont uniquement celles qui suivent une formation professionnalisante réalisée à Bruxelles Formation.

L'étude contient un volet qualitatif et un volet statistique. Les données qualitatives ont été collectées à partir de rencontres individuelles (entretiens semi-directifs) ou collectives (entretiens de groupe) avec les personnes concernées par la thématique du stage et de la formation en entreprise. Cette partie a pour intérêt de poser la problématique ainsi que de nuancer les analyses chiffrées par les représentations, vécus et expériences des stagiaires, des délégués relations entreprises (DRE) et des entreprises à propos du stage. La partie analytique est centrée sur la reprise d'une formation professionnelle (motivations, parcours et profils des stagiaires), la recherche d'un stage, l'expérience de stage en entreprise (vécu, encadrement par l'entreprise, accompagnement par Bruxelles Formation et les ruptures), et l'après stage.

Pour le volet statistique, des enquêtes téléphoniques ont été effectuées auprès d'anciens stagiaires de Bruxelles Formation, qui ont tous réalisé un stage ou une formation en entreprise en 2015. L'échantillon s'élève à 429 individus. Les caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon sont explicitées après une présentation de la méthodologie. La partie analytique porte sur l'évaluation et la satisfaction de la formation suivie, l'évaluation et la satisfaction du stage (notamment via un entretien avec le stagiaire, les éléments socioprofessionnels du stage, l'accompagnement au cours du stage, l'adéquation entre stage et attentes, la durée, la recommandation du stage, l'auto-évaluation du stagiaire, les compétences et aptitudes acquises en stage, les apprentissages et la recommandation du stagiaire par l'entreprise), l'accompagnement du stagiaire par Bruxelles Formation ainsi que la situation actuelle d'emploi et les facteurs influençant cette situation d'emploi.

Les constats analytiques, s'appuyant sur un traitement statistique et qualitatif du matériau collecté, permettent de fournir des recommandations pour améliorer les pratiques de stages au sens large.

# INTRODUCTION GÉNÉRALE

Dans son offre de services, Bruxelles Formation donne la possibilité à ses bénéficiaires (stagiaires) de réaliser un stage ou une formation en entreprise. Il a dans ses missions d'intérêt général la collaboration avec les secteurs professionnels et les entreprises, notamment par le développement de formations en entreprise. Dans les objectifs stratégiques du Contrat de gestion de l'Institut est mentionné que la formation intègre dans la mesure du possible des stages en entreprise et développe des contrats de formation favorisant l'apprentissage en milieu de travail. Bruxelles Formation veille au développement et à l'évaluation des pratiques de stage et s'assure de leur plus-value pour l'acquisition de compétences professionnelles. Une des priorités pour 2018 est le développement de la formation en entreprise (FPIE).

La présente étude a pour objectif de vérifier que l'expérience de stage ou une formation en entreprise aide fortement à trouver un emploi. Cette expérience réduirait l'écart entre l'image et la réalité quotidienne qu'a le stagiaire du métier et permettrait à l'individu d'acquérir une expérience professionnelle par la valorisation des compétences acquises en formation. L'étude Métices sur l'insertion professionnelle des sortants de formations organisées par Bruxelles Formation et ses partenaires, publiée en mai 2015, a mis en exergue un impact positif d'un passage par une formation professionnelle individuelle sur la mise à l'emploi.

La présente enquête s'inscrit dans un processus de compréhension de la relation entre la réalisation d'un stage ou d'une formation en entreprise, et la mise à l'emploi. Elle vise à comprendre les facteurs qui jouent un rôle sur la relation entre stage, quelle que soit la formule privilégiée, et emploi. Pour ce faire, elle interroge les différentes étapes du parcours d'insertion socioprofessionnelle et les liens entre elles (cf. schéma ci-dessous) :



Plus concrètement, il s'agit de répondre à deux questions :

1. Prioritairement, quelle relation existe-t-il entre les différentes catégories de stage et de formation en entreprise, et le fait de trouver (ou non) un emploi ?
2. Secondairement, comment Bruxelles Formation peut maintenir et développer l'accès aux offres de stage à ses stagiaires ?

La relation entre faire un stage ou une formation en entreprise et être à l'emploi ne semble pas être une évidence et ce, pour plusieurs raisons. Premièrement, selon certains délégués relations entreprises (DRE) au sein de Bruxelles Formation, une partie des stagiaires qui ont fait un stage ne trouvent pas d'emploi alors que d'autres qui n'en n'ont pas fait en trouvent un. Deuxièmement, il est nécessaire de s'écarter de la perspective « adéquationniste » et de la logique « arithmétique » car il s'agit de parcours d'individus. Ainsi, faire un stage ne signifie pas d'office obtenir un emploi à l'issue du stage. Et troisièmement, les stagiaires les plus « forts » en formation n'ont pas besoin d'effectuer un stage car ils trouvent directement un emploi.

Les stages (terme générique) sont encadrés par un contrat tripartite signé par le stagiaire, l'entreprise et Bruxelles Formation (et partenaires).

Pour des raisons budgétaires, l'enquête est centrée uniquement sur quatre formules de stage. Les résultats de l'enquête sont ventilés par type de stage.

#### 1. Le stage d'achèvement

- Objectif : s'adapter aux conditions réelles de travail
- Durée : 4 à 6 semaines
- Temps plein

#### 2. Le stage d'acculturation

- Objectif : prise de connaissance d'un environnement de travail (par ex. de la vie sur chantier)
- Durée : 2 semaines
- Temps plein

#### 3. Le stage linguistique

- Objectif : améliorer la pratique d'une langue en milieu professionnel
- Durée : 6 à 8 semaines
- Temps plein

#### 4. La FPI-E (formation professionnelle individuelle d'intégration en entreprise)

- Objectif : suivre une formation en entreprise ; présence d'un référent pédagogique et d'un plan de formation
- Durée : 1 à 6 mois (x2 car période d'engagement similaire à la période de formation)
- Temps plein ou partiel
- Remarque : les FPI-E retenues pour l'enquête sont uniquement celles qui suivent une formation professionnalisante réalisée à Bruxelles Formation

Au niveau de sa structure, la première partie du rapport est consacrée au volet qualitatif tandis que la deuxième partie s'intéresse aux résultats de l'enquête statistique.

Le volet qualitatif a été réalisé par le Service Etudes et Statistiques, avec l'aide du Service Usagers. L'intérêt de cette partie est de poser la problématique ainsi que de nuancer les analyses chiffrées par les représentations, vécus et expériences des stagiaires, des DRE et des entreprises à propos du stage. Ce matériau a été collecté par l'organisation de rencontres individuelles ou collectives avec les personnes concernées par la thématique du stage et de la formation en entreprise.

Le volet statistique a été confié au bureau d'études de marché GfK, situé à Louvain. Après une présentation de la méthodologie et de l'échantillon, des analyses sont posées en termes d'évaluation de la formation, du stage / formation en entreprise et de l'accompagnement des stagiaires par Bruxelles Formation. L'échantillon est constitué de 429 individus ayant effectué un stage ou une formation en entreprise en 2015.

Même si la satisfaction liée à la formation n'est pas l'objet de cette étude, elle est mentionnée dans ce rapport car elle peut influencer ce que pense le stagiaire de son stage/formation en entreprise voire, de sa mise à l'emploi suite à celui/celle-ci.

Et, au moment de l'enquête, le focus est mis sur la situation d'emploi des individus qui ont suivi un stage ou une formation en entreprise et les facteurs d'influence de cette situation.

L'analyse proposée s'appuie sur une entrée par type de stage. Aucune distinction par domaine n'est réalisée à ce stade. Si l'analyse complémentaire des résultats par pôle et/ou secteur apparaît pertinente, des fiches seront publiées ultérieurement.

La fin du document contient les conclusions des volets qualitatif et quantitatif ainsi que des recommandations afin d'améliorer les pratiques de stages et de formations en entreprise.

Avant d'entrer dans le cœur du sujet, nous tenons à remercier GfK pour leur travail et leur professionnalisme. Nous souhaitons également adresser nos remerciements à toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à cette étude : d'abord, l'ensemble des participants de l'enquête, à savoir les anciens stagiaires de Bruxelles Formation, les agents de Bruxelles Formation et les entreprises ; et ensuite, le comité de pilotage de l'étude et le Service Usagers pour leur aide, leurs idées et leurs conseils.

# PARTIE I

## Représentations, vécus et expériences de stage : Paroles de stagiaires, de délégués relations entreprises et d'entreprises

PARTIE I  
Représentations, vécus  
et expériences de stage :  
Paroles de stagiaires,  
de délégués relations  
entreprises et  
d'entreprises

### 0. INTRODUCTION

---

Après une présentation des aspects méthodologiques, plusieurs thèmes sont abordés dans cette partie à travers les différentes étapes du parcours d'insertion socioprofessionnelle :

- L'entrée dans une formation professionnelle
- La recherche d'un stage en entreprise
- L'expérience de stage
- L'après stage

Cette partie du rapport peut être lue de deux manières, selon le temps dont dispose le lecteur. Le premier mode de lecture est rapide et superficiel car le lecteur se focalise uniquement sur les différents niveaux de titre et les encadrés de synthèse en fin de chaque partie. Le second mode de lecture est plus long et approfondi au sens où le lecteur lit l'entièreté du volet qualitatif en intégrant à sa lecture les extraits d'entretien qui illustrent chaque titre.

## 1. PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

La collecte des données empiriques prend appui sur deux méthodes qualitatives :

- a. L'entretien collectif avec des stagiaires (12 répondants) dont l'objectif est d'avoir un retour qualitatif sur leur expérience de stage en entreprise ainsi que leurs représentations, motivations, ressentis et impressions du stage. Ce type d'entretien correspond à un « groupe d'expression et d'entretien dirigé » qui permet de collecter des informations sur un sujet ciblé, ici, l'expérience de stage.  
Les participants au focus groupe proviennent des centres construction (3 répondants) ainsi que bureaux et services (9 répondants), dont onze ont effectué début 2017 un stage d'achèvement (SA) et deux ont réalisé une FPI-E (une personne a cumulé un SA et une FPI-E).
- b. L'entretien semi-directif qui a été utilisé dans les rencontres avec les Délégués relations entreprises (DRE ; 10 répondants) (bf.tremplin, bf.logistique, bf.construction, bf.industrie, bf.bureau et services, bf.management et bf.multimédiaTIC, service Relations Entreprises) et les entreprises (8 répondants) (informatique, vente, Horeca, transport et logistique, technologies, graphisme...) qui ont accueilli des stagiaires.  
Les thèmes principaux abordés sont le recrutement des stagiaires, l'encadrement en entreprise, les difficultés rencontrées et les solutions trouvées, les dispositifs de stages (FPI-E et SA), le déroulement des collaborations entre Bruxelles Formation et l'entreprise ainsi que le rôle des DRE.

La validité de l'enquête qualitative ne passe pas par une représentativité de l'échantillon mais par la variété de celui-ci, qui correspond à la prise en compte de tous les possibles. L'épuisement de la diversité du réel et la profondeur du matériau discursif constituent des signaux de saturation des données (répétitions multiples dans les discours) et, par conséquent, de validité de l'enquête.

Les dires des personnes interrogées sont anonymisés par souci de confidentialité (Stagiaire=S, Délégué relations entreprises=DRE, Entreprise=E).

## 2. L'ENTRÉE EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Cette partie met d'abord en évidence les raisons d'un passage par une formation professionnelle ainsi que les motivations des stagiaires à inscrire cette étape dans leurs parcours d'insertion socioprofessionnelle. Elle met ensuite l'accent sur le caractère singulier des parcours des stagiaires interrogés au sens où chacun a son expérience de formation (initiale et continue) voire professionnelle pour certaines personnes. Il y a en quelque sorte autant de parcours que d'individus. Puis, les caractéristiques des stagiaires qui côtoient Bruxelles Formation sont évoquées car les profils de ceux-ci sont variés voire opposés. Enfin, des informations complémentaires sur les apports de la formation sont mentionnés.

### 2.1. AVANT L'ENTRÉE EN FORMATION

Parmi les stagiaires interrogés lors de l'entretien collectif, certains d'entre eux ont ressenti un **manque de confiance en eux dû ....**

#### a. ... au niveau de néerlandais

*« Je n'étais pas à l'aise pour parler en néerlandais donc j'ai commencé une formation là-dedans d'abord. » (S7)*

#### b. ... à un problème d'orthographe

*« Étant donné que mon parcours scolaire était incomplet, je suis devenue coiffeuse après deux années d'école secondaire. J'ai recommencé une formation de base à bf.tremplin pour l'orthographe. J'ai connu avant beaucoup de mauvaises expériences par rapport à ça. » (S6)*

#### c. ... à un âge trop avancé

*« Je me trouvais trop âgée pour refaire une formation, j'ai 48 ans ... Au départ, je ne pensais jamais y arriver. J'étais perdue. Où suis-je avec tous ces jeunes ? Envoyer un mail, c'était la galère. » (S4)*

#### d. ... à l'emploi non trouvé

*« Après avoir suivi une formation en promotion sociale, j'ai effectué un stage à l'ONEm. Celui-ci s'est bien déroulé mais je n'ai pas trouvé d'emploi directement et j'ai décidé de poursuivre avec une formation d'agent en comptabilité à bf.bureau & services. » (S9)*

**PARTIE I**  
Représentations, vécus  
et expériences de stage :  
Paroles de stagiaires,  
de délégués relations  
entreprises et  
d'entreprises

## 2.2. MOTIVATIONS À REPRENDRE UNE FORMATION

Les motivations à reprendre une formation sont diverses et multiples. Quelques exemples de motivations sont donnés ci-dessous.

### a. Acquérir une expérience en Belgique

*« Je suis originaire de Kinshasa. J'ai beaucoup d'expériences de travail en tant qu'employée administrative mais, je n'ai pas encore travaillé en Belgique. Lors de mon arrivée, j'ai postulé à des offres d'emploi mais sans succès, et j'ai donc décidé de reprendre une formation. » (S11)*

### b. Retourner à ses premières amours

*« J'ai commencé il y a 28 ans comme secrétaire et j'ai bien évolué. Comme ma boîte a fait faillite il y a deux ans, je devais me réorienter. Je suis retournée à mes premières amours donc employée administrative et secrétariat. » (S4)*

### c. Avoir des horaires plus adaptés à la vie de famille

*« Après une expérience professionnelle dans la vente, j'ai souhaité me rediriger dans la bureautique car les horaires sont plus favorables à une vie de famille. » (S9)*

### d. Se réorienter professionnellement

*« J'ai travaillé pendant onze ans comme chauffeur de bus. Puis, j'ai eu l'occasion de monter une start-up mais ça ne s'est pas passé comme prévu. Après un mois, j'étais au chômage. J'ai donné beaucoup à la société car j'ai beaucoup travaillé. Je me suis demandé comment récupérer ça de manière légitime. J'ai regardé le catalogue de Bruxelles Formation et j'ai pris la formation la plus longue, la compta et ça m'a plu. » (S12)*

**PARTIE I**  
Représentations, vécus  
et expériences de stage :  
Paroles de stagiaires,  
de délégués relations  
entreprises et  
d'entreprises

### 2.3. DES PARCOURS D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE SINGULIERS

Les douze stagiaires qui ont participé à la discussion collective ont chacun un parcours singulier. Ils entrent en formation avec un bagage scolaire et/ou professionnel qui leur est propre. Même s'ils ont éventuellement suivi la même formation professionnelle, ils ne réaliseront *a priori* pas un stage dans la même entreprise que leur collègue de formation. De plus, le processus d'insertion dans le marché du travail s'effectuera différemment pour chacun en fonction des perspectives d'emploi (nombre d'offres d'emploi, degré de tension / d'absorption du marché du travail, désirabilité des conditions de travail du secteur, taux de rotation dans le secteur...), de temporalité (plus ou moins longue avant d'être à l'emploi et de se stabiliser au niveau professionnel) mais aussi du vécu de l'expérience de stage.

*« J'ai fait une formation d'agent d'entretien, suivi d'un stage dans une société de nettoyage qui travaille dans un hôpital. » (S1)*

*« J'ai fait une formation EMA (employé administratif) à bf.bureau&services puis une formation complémentaire en call-center. J'ai effectué un stage dans un Call-Center. » (S2)*

*« J'ai effectué une formation en hôtellerie (femme de chambre), et j'ai effectué un stage FPIE (non terminé pour cause d'emploi) comme femme de chambre mais c'était très dur physiquement. » (S3)*

*« J'ai fait une remise à niveau à bf.tremplin puis, une formation EMA à bf.bureau & services. J'ai fait un stage d'achèvement en entreprise à l'ERAP et j'ai été engagée comme agent d'accueil pour un organisme public. » (S4)*

## 2.4. LES STAGIAIRES DE BRUXELLES FORMATION : DES PROFILS VARIÉS ET CONTRASTÉS

Les stagiaires qui entrent en formation ont des parcours différents mais aussi des profils spécifiques qui peuvent être contrastés. Les délégués relations entreprises (DRE), qui ont pour rôle d'encadrer les stagiaires dans leur recherche d'un stage et d'assurer un suivi lorsqu'ils sont en entreprise, décrivent ci-dessous les profils stagiaires qu'ils côtoient au quotidien, et leur surprise parfois face à certaines situations déroutantes.

### a. Déjà une expérience professionnelle ou un diplôme derrière soi

« La plupart des stagiaires ne sortent pas non plus de l'école. Ils ont déjà une expérience de travail et on leur a donné une compétence supplémentaire. Ils doivent être capables de répondre au boulot qu'on leur demande. Ici, il faut minimum un bac ou un master pour accéder à la formation donc ce sont des personnes qui ont déjà une formation à la base. » (DRE1)

### b. Un niveau de base de plus en plus bas

« Les candidats ont fort changé. Ils ont un niveau plus bas. Il y a quelques années, on avait des gens qui perdaient leur emploi et qui avaient un certain niveau. Aujourd'hui, on a des jeunes qui sont des « ratés » de l'enseignement et qui n'ont pas les bagages suffisants pour entrer dans nos formations. » (DRE5)

« Notre public n'a pas les aptitudes pour utiliser les mails. Il ne sait pas très bien ce que c'est internet. Pour 80% d'entre eux, c'est nébuleux. Ils ont un déficit énorme en informatique. Ils ne savent pas utiliser le clavier. Je fais le CV à leur place. » (DRE7)

### c. Des situations personnelles compliquées, cachées

« Les trois quarts des personnes cumulent des situations compliquées. Sur un groupe de douze personnes, il y en a deux pour lesquelles tout va bien. Il y en a plein qui ont des problèmes de santé, de revenus dont certains n'y ont pas droit, avec un environnement familial pas idéal, comme le fait de vivre chez les parents car ils n'ont pas le choix. Et, ça ne se passe pas très bien. De temps en temps, les formations ne sont pas suivies de manière volontaire mais fortement incitées par leur famille » (DRE3)

« Les personnes sont tellement habituées à cacher leur situation que parfois, il y a un événement qui arrive et c'est là qu'on découvre l'ampleur de la situation. Ces personnes-là ne vont pas aller à l'emploi ni en stage non plus » (DRE2)

#### d. Un mal-être et un manque de motivation

*« Deux stagiaires étaient mal dans leur peau avant la formation. Elles avaient besoin d'autre chose qu'une formation qualifiante. C'est plus un suivi psychologique ou de confiance en soi qu'il fallait. Ça s'est traduit dans le travail par le fait qu'elles n'étaient pas capables d'assumer. » (DRE1)*

*« Quand ils arrivent ici en formation, les uns sont traumatisés et les autres n'ont jamais vu leurs parents travailler. Certains se demandent pourquoi aller travailler. D'autres ont eu des problèmes de santé (burn out) et doivent se réorienter. Ou ils ont subi un licenciement froid et se sont retrouvés en dehors de l'entreprise. Sur un groupe de quinze personnes, j'en ai sept ou huit qui sont des angoissés chroniques. » (DRE2)*

#### e. Des stagiaires en situation de précarité

*« J'en ai un qui a fait Watermael jusqu'au centre à pied pendant la durée de sa formation car il n'avait pas de quoi se payer le bus. Tous ne le font pas et c'est normal. Ça peut jouer sur l'implication dans le stage car ça va leur coûter. » (DRE3)*

*« Il y a des stagiaires qui sont dans des situations très précaires. Il y en avait un qui dormait dans un garage. Il était presque SDF. Il faut lui permettre de continuer la formation et après, il faut absolument qu'il trouve du boulot. » (DRE6)*

#### f. Des jeunes déphasés ou très motivés

*« Il y a beaucoup de jeunes qui ne se rendent pas compte des réalités, que le job ne va pas leur tomber du ciel. Ils se disent qu'ils vont trouver avec le temps mais ils ne font rien. Par contre, d'autres veulent s'adapter donc ils vont se former, se former, se former. Ils vont le faire car leur objectif c'est d'avancer. Il y en a qui sont très motivés. Ils font plein de trucs en parallèle. » (DRE3)*

**g. Des personnes étrangères avec des difficultés en français**

« Il y a beaucoup d'étrangers qui ont besoin d'une formation et d'un stage pour être acceptés par les employeurs belges. Ils sont un peu contraints de passer par chez nous. On a des comptables qui viennent d'Italie et qui doivent faire une formation pour connaître le droit comptable belge. Ils ont le diplôme et l'expérience mais dans leur pays. Pour certains, j'hésite à les prendre en formation car ça pose problème au niveau de la compréhension du français. » (DRE1)

**2.5. SUIVRE UNE FORMATION À BRUXELLES FORMATION**

Suivre une formation, c'est acquérir de nouvelles connaissances et apprendre de nouvelles techniques et outils. Les stagiaires mettent en évidence d'autres éléments qualitatifs notamment au niveau relationnel et de soutien.

**a. C'est faire de belles rencontres ...**

« J'ai commencé par Tremplin puis, au plus j'avancais dans les étapes, plus ça marchait bien. Je me suis redonné confiance et on m'a beaucoup redonné confiance en moi. J'ai été en contact avec plein de personnes intéressantes, plein de belles personnes. J'étais dans un très bon groupe donc on se motivait les uns les autres. » (S4)

**b. C'est recevoir de l'encouragement ...**

« J'ai recommencé une formation de base à bf.tremplin pour l'orthographe. J'ai connu avant beaucoup de mauvaises expériences par rapport à ça, mais les professeurs à bf.tremplin étaient très encourageants. » (S6)

**c. C'est avoir une formation de qualité ...**

« Le niveau de la formation en comptabilité est vraiment bon. J'ai passé des tests dans une agence d'intérim et on est bon. On rivalise avec les bacheliers. (...) Les formateurs motivent beaucoup. Ils donnent de l'énergie donc c'est à nous de l'utiliser pour en faire quelque chose. C'est ce que j'ai fait. » (S12)

### EN SYNTHÈSE...

Avant d'entrer en formation, certains stagiaires peuvent ressentir un manque de confiance en eux dû à un faible niveau de néerlandais, à un problème d'orthographe, à un âge trop avancé ou encore à l'emploi non trouvé. Les motivations de reprise d'une formation sont diverses et multiples comme le fait d'acquérir une expérience en Belgique, de retourner à ses premières amours au niveau du métier à exercer, de choisir un secteur qui permet d'avoir des horaires plus adaptés à la vie de famille et de se réorienter dans un nouveau secteur d'activité.

Chaque stagiaire construit étape par étape sa propre trajectoire individuelle depuis la formation initiale jusqu'à l'insertion socioprofessionnelle dans un nouvel emploi en passant par la formation professionnelle. Les parcours des individus ont, de la sorte, un caractère singulier.

Les stagiaires de Bruxelles Formation ont des profils variés. Ils n'ont pas tous les mêmes ressources au niveau personnel (motivation, santé, expérience scolaire et professionnelle, réseau social, vécu intérieur...) et environnemental (situation socio-économique, familiale, financière, culturelle...).

Certains d'entre eux ont déjà une expérience professionnelle ou un diplôme derrière eux alors que d'autres ont un niveau de base de plus en plus bas ; cela dépend des secteurs d'activité. Certains vivent des situations personnelles compliquées, cachées voire de précarité mais aussi un mal-être et/ou un manque de motivation à la fois en formation, pour trouver un stage et/ou un emploi. Chez les stagiaires qui sont jeunes, ils peuvent être déphasés par rapport à la réalité ou contrairement, très motivés par leur projet. Un autre profil concerne les personnes étrangères qui ont des difficultés en français.

Suivre une formation à Bruxelles Formation, c'est garantir le fait d'avoir une formation de qualité selon les stagiaires, tout en faisant de belles rencontres et en recevant de l'encouragement des formateurs, ce qui les aide à retrouver la confiance en eux.

## 3. LA RECHERCHE D'UN STAGE EN ENTREPRISE

La recherche du stage s'effectue par le stagiaire dans la grande majorité des cas, avec l'aide du délégué relations entreprises ou du formateur s'il en a besoin. Identifier les différentes formules de stage ainsi que leur objectif respectif permet de saisir l'utilité du stage. La recherche d'un stage s'apparente à une recherche d'emploi, avec tout ce qu'elle comporte en termes de temps et d'énergie à investir, d'identification des offres et des entreprises, de rédaction de candidatures, d'attente de réponses mais aussi de stress pour certains stagiaires. Le stage d'achèvement n'est pas obligatoire sauf à bf.tremplin où il est précisé avant l'entrée en formation qu'il fait partie intégrante de celle-ci. Nous regarderons plus en profondeur comment se déroule cette recherche d'un stage tant du point de vue des stagiaires que des DRE.

### 3.1. QU'EST-CE QU'UN STAGE SELON LES DRE ?

#### a. Le stage pour acquérir une expérience professionnelle

*« Le stage permet aussi d'acquérir une expérience professionnelle par la valorisation des compétences acquises en formation. » (DRE10)*

#### b. Le stage comme expérience : un tremplin vers l'emploi

*« Le stage est vraiment indispensable pour faire la transition entre la formation et le monde du travail dans la mesure où en formation, les stagiaires sont préservés de toute une série d'éléments du monde du travail, de la réalité du travail. La grande majorité de nos stagiaires ne sont pas prêts à rentrer dans le monde du travail, sauf s'ils ont eu une grande expérience professionnelle ou s'il agit d'une réorientation. » (DRE7)*

*« Le stage, c'est l'expérience. La formation a beau être là, on va leur demander de l'expérience dans le domaine. Et, ça va faire la différence par rapport à d'autres candidats. » (DRE1)*

#### c. Le stage en guise de période d'essai ?

*« Les stages sont de quatre à huit semaines. Ce n'est jamais qu'un ou deux mois donc c'est court. Ça passe vite. Pour ceux qui font des projets, c'est d'office trop court. C'est pour cela que c'est souvent prolongé par une FPI-E. Une fois qu'on est dedans, laisser tout tomber n'arrange pas l'employeur. Il ne faut pas des stages gratuits qui durent car il faut aussi que l'employeur s'engage. Depuis que la période d'essai a disparu, le stage sert à ça. » (DRE1)*

### 3.2. DES FORMULES DE STAGE AVEC DES OBJECTIFS DIFFÉRENTS

Plusieurs formules de stage existent avec des objectifs différents. Les entreprises cernent clairement la différence entre ces stages. D'ailleurs, elles ne recourent pas à ces mesures de la même manière.

#### a. Le stage d'acculturation pour regarder la motivation

*« On commence à rendre obligatoire les stages d'acculturation. Le problème qu'on a eu, c'était de voir la motivation des gens. Il y a des personnes qui sont en formation ici pendant neuf mois puis ils considèrent qu'ils vont prendre six mois de congé. Dans la formation de tuyauteur, il y a d'abord aide-tuyauteur puis tuyauteur. Les personnes iront faire un stage après aide-tuyauteur qui sera peut-être un stage d'acculturation ou de fin de formation pour tester la motivation. Ils doivent accomplir leur stage pour accéder à la formation de tuyauteur. » (DRE4)*

*« Pour certaines formations, il y a un stage d'acculturation de deux semaines. Ça vient assez tôt dans le parcours de formation. C'est découvrir le métier, voir comment ça se passe sur chantier. » (DRE7)*

#### b. Le stage d'achèvement pour vivre la réalité du métier

*« Le stage permet de réduire l'écart entre les représentations que le stagiaire a du métier et la réalité quotidienne du métier. Il permet aussi d'acquérir une expérience professionnelle par la valorisation des compétences acquises en formation. » (DRE8)*

#### c. La FPI-E pour engager un(e) futur(e) collaborateur/trice

*« La FPI-E au départ est une mesure qui vise à accueillir une personne dans une entreprise pour la former parce que l'entreprise ne trouve pas sur le marché local un candidat qui a les compétences dont l'entreprise a besoin. La FPI-E permet aux personnes de démarrer leur vie sur le marché professionnel. » (DRE4)*

#### d. Un avis d'entreprise sur le stage d'achèvement et la FPI-E

« On aimerait des stagiaires car on a la place mais ce n'est pas évident d'en avoir. Ce sont des stages d'un mois mais que voulez-vous faire avec ça ? On a eu un graphiste qui a fait quatre mois de stage. Ça lui permet de s'intégrer dans l'équipe, de se former, d'apprendre quelque chose... il faut pouvoir suivre. On passe du temps à lui montrer, à lui apprendre. Quand on engage un stagiaire pour un stage d'un mois, on n'engage pas pour un besoin. Ce sont des gens qui se présentent, on ne les cherche pas. Ça permet de soulager un peu les gens ici. Ils apprennent. On ne va pas confier des tâches importantes aux stagiaires mais des tâches de débutant donc elles ne sont peut-être pas super agréables. Quand ils commencent un peu à se familiariser, c'est déjà fini. » (E6)

### 3.3. LA RECHERCHE D'UN STAGE : COMMENT ÇA MARCHE ?

La recherche du stage est en général laissée dans les mains du stagiaire. Les délégués relations entreprises fournissent les informations nécessaires, sont disposés à répondre aux questions des stagiaires et des entreprises, organisent une rencontre individuelle avec les stagiaires qui les interpellent. Ils mettent à disposition des stagiaires les offres de stage qu'ils reçoivent de la part d'entreprises. Par moment, et selon les secteurs d'activité, ils servent de relai entre le stagiaire et l'entreprise pour soutenir les candidatures des stagiaires et trouver des places de stage.

#### 3.3.1. Selon les stagiaires

##### a. Stage libre : une opportunité non-saisie, un manque de proactivité ou une crainte de demander de l'aide ?

« Comme le stage n'est pas obligatoire, peu de personne en formation ont trouvé un stage. Elles n'ont pas eu beaucoup d'aide / pas eu un bon accompagnement pour chercher un stage. » (S9)

##### b. Le souhait d'avoir une méthode de recherche ?

« Il aurait été utile que Bruxelles Formation offre de l'aide sur la manière de trouver un stage, sur comment s'y prendre. J'ai dû faire beaucoup de démarches par moi-même. » (S2)

**c. Quelle disponibilité pour aider les stagiaires dans leur recherche ?**

« La personne ressource pour l'accompagnement dans la recherche de stage semblait fort occupée. Elle avait peu de temps à nous accorder. Si on est débrouillard ça va. » (S9)

« Le personnel de Bruxelles Formation est toujours disponible si on le sollicite. C'est au stagiaire à faire ses démarches par lui-même » (S5)

« Le stage, au départ, ce n'est pas Bruxelles Formation qui cherche à notre place, mais si on ne trouve pas on peut recevoir un coup de main » (S11)

« Je n'ai pas eu à trouver un stage, c'est Bruxelles Formation qui s'est occupé de tout. Bravo! » (S1)

**d. Un manque de compréhension ou d'information ?**

« Le stage était programmé dans la formation mais non-obligatoire. J'ai cru qu'il était nécessaire d'effectuer un stage pour obtenir son certificat. Chacun devait trouver un stage par ses propres moyens. Je n'ai pas reçu suffisamment d'aide. D'autres personnes en formation ont sollicité de l'aide mais n'en ont pas obtenu. » (S8)

**e. Une fierté d'être proactif et acteur de son parcours**

« La coach de stage invitait les stagiaires à se débrouiller afin de trouver un stage par eux-mêmes tout en restant disponible si nécessaire. Mais, je voulais me battre jusqu'au bout. Quand j'étais en congé, je venais dans le centre car je n'avais pas d'ordinateur. Financièrement, ce n'était pas possible. J'ai trouvé ce stage et je suis allée voir la coach qui m'a dit que c'était pour moi. » (S4)

### 3.3.2. Selon des DRE

#### a. Des stagiaires stressés par la recherche d'un stage

*« La recherche d'un stage peut engendrer du stress chez certains stagiaires donc de l'absentéisme d'où la nécessité d'organiser des moments lors de la formation pour réaliser cette recherche (accès à internet, aux mails...) ainsi qu'une aide pour certains d'entre eux. » (DRE8)*

#### b. Le stage, ce n'est pas pour moi...

*« En ce qui concerne les personnes de plus de 45 ans, elles prennent le stage pour quelque chose qui n'est pas pour elles car elles veulent l'emploi. Elles ne comprennent pas. Le terme stage est péjoratif pour elles. Elles ne veulent pas être le petit stagiaire à qui on va confier des tâches subalternes. » (DRE1)*

#### c. Des pratiques différentes selon les secteurs

*« Une société m'a certainement pris une dizaine de stagiaires en trois ans. Elle me dit qu'elle a besoin d'autant et il faut que je lui envoie les bons. Le stage d'achèvement n'est pas obligatoire. Je ne le cherche pas pour eux. C'est à eux à le trouver. Il n'y a pas de DRE à plein temps ici donc on est formateur et en plus DRE. Si on doit commencer à trouver des stages pour tous, ça ne va plus. Quand les stagiaires ont fini ici, ils ont le permis donc ils sont aptes à conduire le véhicule. Le stage, on n'en voit pas toujours la nécessité dans ce milieu-là. Sauf où c'est du transport ADR en citerne. On n'a pas de citerne dans nos formations. » (DRE6)*

*« Ici, on a des offres de stage par notre réseau professionnel. Les hôpitaux ne vont pas répondre à chaque candidature donc je récolte les offres et les donne à mes stagiaires. J'ai des contacts privilégiés pour avoir des places de stage pour secrétaire. Ça varie selon les secteurs. Les stagiaires peuvent envoyer un mail ou se rendre sur place pour le secteur de la vente par exemple. Le candidat en vente peut devoir choisir entre plusieurs offres de stage. » (DRE9)*

*« Quand il y a des stages dans le juridique, la formatrice a quinze adresses où les stagiaires peuvent faire des stages donc ils se débrouillent entre eux pour savoir où ils veulent aller. » (DRE2)*

#### d. Une bonne préparation pour obtenir un stage

« Je fais la révision du CV ou l'élaboration du CV puis, on pousse le stagiaire à trouver un stage. C'est un peu peu donc j'ai organisé des simulations de prise de contact, d'un rendez-vous d'embauche... On ne sait pas si les stagiaires trouvent un stage parce qu'on les a aidés ou parce que le cousin a proposé un stage. » (DRE7)

#### e. Un soutien si nécessaire

« Par ailleurs, je ne sais pas si certains cherchent de façon très active. Même si on le dit en séance d'information, ça pose problème car certains pensent qu'en entrant en formation, on va leur donner un stage ou un emploi. Certains sont très exigeants en venant en formation sur ce à quoi ils pensent avoir droit. Ce n'est pas toujours évident à leur faire comprendre. Ici, on est un centre de formation. On donne des références, des listes d'entreprises qui prennent en général des stagiaires. Au départ, ils cherchent par eux-mêmes puis, on les aide s'ils en ont besoin. Tout le monde n'en trouve pas. » (DRE1)

#### f. Définir préalablement un programme de travail

« Il faut avoir pensé au préalable le programme de travail. Ça ne doit pas être une découverte le premier jour de stage. Le programme est défini entre le stagiaire et l'employeur. On donne des idées au départ puis, on les envoie avec le programme de formation comme cela, ils voient ce qu'ils peuvent faire. Ça permet d'articuler les attentes de chacun. » (DRE1)

#### g. Des discours contradictoires

« On a une formatrice qui dit aux stagiaires de ne surtout pas faire de stage. Elle dit qu'ils sont tellement bien formés qu'ils n'ont pas besoin de faire de stage. Elle leur dit d'aller directement travailler. » (DRE2)

« Si la conviction du formateur est que « faire un stage, c'est essentiel » et que je fais du coaching dans cette démarche, j'ai beaucoup plus d'attentes de la part des stagiaires que quand le formateur pense que le stage ne sert à rien. C'est assez manifeste. » (DRE7)

#### h. L'important, c'est de savoir « quelle carte jouer à quel moment »

« Je ne suis pas certain que nos entreprises prennent des FPI-E pour l'avantage financier. Je dis toujours aux stagiaires qu'ils doivent vendre la FPI-E que s'ils sont à deux, trois sur le même poste et dire que l'employeur va économiser autant. Peut-être que sur le choix des candidats, ça va jouer. On ne pousse pas les FPI-E ou les stages. On leur dit d'essayer l'embauche normale et de jouer la carte du stage ou FPI-E en dernier recours. C'est comme au Poker, tu gardes une carte dans ta manche. Tu essaies de jouer sans mais si besoin, tu la sors. Si les personnes ne trouvent pas d'offres d'emploi, on regarde les entreprises pour leur proposer un stage qui intéresse le stagiaire. » (DRE6)

#### EN SYNTHÈSE...

Le stage permet à la fois de valoriser ses compétences et d'acquérir une (première) expérience professionnelle qui est valorisable auprès de futurs employeurs. Quelle que soit la formule, le stage aide à se familiariser avec l'environnement du travail, et peut constituer en quelque sorte un tremplin vers l'emploi. Il est important de préciser que le stage n'est pas toujours nécessaire dans les secteurs où l'emploi est florissant.

Chaque formule de stage poursuit un objectif particulier. Le stage d'acculturation permet une prise de connaissance de la vie sur chantier et de regarder les motivations du stagiaire à poursuivre sa formation. Le stage d'achèvement confronte les représentations du stagiaire à propos du métier avec la réalité quotidienne de ce métier exercé dans un organisme spécifique. La FPI-E est une mesure qui aide une entreprise à former un(e) futur(e) collaborateur/trice en respectant un programme pédagogique préétabli.

Les entreprises interrogées font une nette différence entre les stages : la FPI-E vise à répondre à un besoin d'engagement de personnel sur du long terme alors que le stage d'achèvement est plutôt compris par les entreprises comme un stage d'observation. Les DRE précisent pourtant bien que le stagiaire doit travailler, voire apporter quelque chose de plus à l'entreprise. Certaines entreprises sont bien conscientes que le stage d'achèvement leur permet d'avoir des personnes supplémentaires pour soulager un peu les travailleurs en place. Puis, il permet au stagiaire de mettre ses acquis théoriques et pratiques à l'épreuve de la réalité du marché du travail et des exigences de l'entreprise. La durée de ce stage est courte pour leur apprendre un métier et leur donner des responsabilités. Les entreprises ont accepté les stagiaires pour un stage d'achèvement pour une courte durée parce que l'opportunité s'est présentée, histoire d'avoir un peu de renfort pour l'équipe, non pas parce qu'elles étaient à la recherche d'un candidat. Certains stages d'achèvement débouchent sur une FPI-E ou un contrat (CDD ou CDI). Ils constituent un outil de recrutement pour certaines entreprises.

Un point d'attention doit être formulé à propos de la FPI-E qui est une mesure particulière car bien qu'elle soit une formation, elle est considérée par les entreprises comme une aide à l'embauche et par les services publics de l'emploi comme une mesure pour réduire le taux de chômage. La communication sur cette mesure est compliquée du fait qu'elle contient un triple objectif selon les trois points de vue possibles. Ce dispositif est de plus en plus connu mais parfois au détriment des objectifs pédagogiques et de formation. Certaines pratiques où le nombre de candidats FPI-E recrutés est très important en regard du personnel sur le payroll et du nombre de personnes encadrantes posent question. Dans la même optique et concernant plus particulièrement les individus qui n'ont pas suivi de formation à Bruxelles Formation, certains d'entre eux ont en apparence les compétences nécessaires pour le poste. Recourir à une FPI-E n'apparaît alors pas utile (exemple : une puéricultrice qui fait un stage dans une crèche). Pourtant, le candidat et l'entreprise insistent pour mobiliser cette mesure qui ouvre des portes vers un emploi durable. Le stage étant généralement libre, certains stagiaires ne saisissent pas cette opportunité soit parce qu'ils privilégient l'emploi, soit parce qu'ils ne trouvent pas de stage ou encore parce qu'ils n'ont pas envie d'en effectuer un, ce qui peut traduire dans le dernier cas un manque de proactivité chez certains d'entre eux. D'autres raisons sont évoquées par les stagiaires notamment un manque d'accompagnement de la part des agents de Bruxelles Formation ou une absence de méthode de recherche.

Cette période de prospection d'un stage peut constituer une source de stress pour certains stagiaires, qui parfois n'osent pas demander de l'aide. Les DRE donnent aux stagiaires l'information sur les différentes formules de stage mais certains n'intègrent pas l'information, ce qui les amène à effectuer leurs démarches de recherche au dernier moment.

Généralement, les DRE se rendent disponibles pour répondre à leurs questions et leur donner des conseils voire des offres de stage s'ils en reçoivent. Par contre, certains d'entre eux pensent qu'il est préférable de trouver un emploi plutôt que de réaliser un stage. Les points de vues divergent à cet égard. Une manière de sortir du débat est de savoir pour le stagiaire quelle carte (stage, emploi...) jouer à quel moment. De la sorte, le stagiaire doit connaître l'ensemble des formules pour s'insérer dans un emploi. Le raisonnement est de privilégier l'emploi et de sortir la carte du stage si elle peut aider à obtenir ultérieurement un job dans l'entreprise concernée ou dans une autre.

Selon les secteurs d'activité, les DRE agissent comme des intermédiaires indispensables entre les stagiaires et les entreprises. Les entreprises n'ont pas le temps de répondre à toutes les candidatures individuelles. Par leur réseau professionnel, les DRE collectent voire négocient des places pour les stagiaires, notamment et tout particulièrement dans les métiers de bureau et service.

Certains DRE organisent des sessions d'accompagnement collectif à la recherche d'un stage / emploi par la révision du CV, des mises en situation pour aider les stagiaires à se familiariser avec les pratiques de recrutement (se présenter par téléphone, répondre à un mail, rencontrer l'employeur...). Certaines entreprises leur demandent des candidats. Les DRE disent qu'ils ont intérêt à sélectionner de bons stagiaires car les envoyer dans une entreprise, c'est mettre la réputation de Bruxelles Formation en jeu. Il arrive que le stagiaire ne se présente pas sur le lieu de stage.

Certains DRE craignent que l'image de Bruxelles Formation soit abîmée par l'attitude de certains stagiaires en entreprise.

Quand les stagiaires trouvent un stage, quel qu'il soit, les entreprises demandent parfois à ce qu'ils commencent le lendemain. Même si la procédure n'est pas longue, certains documents doivent être complétés comme la fiche entreprise, le programme pédagogique et le contrat. Les DRE doivent effectuer rapidement les démarches administratives car le stagiaire n'est pas en position de force par rapport à l'entreprise. Dans la précipitation, certains aspects peuvent être encore un peu flous au démarrage du stage car les agents n'ont pas eu l'occasion de contacter l'entreprise pour obtenir toutes les informations. De plus, certains employeurs ne comprennent pas correctement le contrat, parfois simplement en raison de la langue utilisée.

Il s'avère que certains stagiaires souhaiteraient que Bruxelles Formation leur fournisse un stage, surtout quand ce stage est vivement conseillé ou obligatoire dans le parcours de formation. Dans certaines filières de formation, les formateurs ont un tel réseau professionnel qu'ils arrivent à obtenir un nombre suffisant d'offres de stage d'achèvement pour combler l'ensemble des stagiaires.

## 4. L'EXPÉRIENCE DE STAGE EN ENTREPRISE

Quand le stagiaire a trouvé un organisme où effectuer son stage, il met un premier pied dans l'emploi. Ce stage en entreprise est parfois la première expérience professionnelle pour le stagiaire. Un contrat entre le stagiaire, l'entreprise et Bruxelles Formation est signé. Les vécus de stage varient d'un individu à un autre. Ils sont multiples tant du côté du stagiaire que de l'entreprise qui l'accueille. Nous regarderons comment se déroule l'encadrement du stagiaire par l'entreprise ainsi que l'accompagnement par les agents de Bruxelles Formation. Il arrive parfois que le stage, quel qu'il soit, ne se déroule pas bien pour diverses raisons, ce qui peut entraîner une rupture du contrat.

### 4.1. DES VÉCUS SINGULIERS EN ENTREPRISE POUR CHAQUE STAGIAIRE

Chaque stagiaire a un vécu particulier en stage qui peut être positif ou négatif tant au niveau des tâches à réaliser, de l'atmosphère de travail que des relations avec les collègues et le référent. Certains stagiaires se révèlent sur leur lieu de stage.

#### a. Des expériences positives

*« J'ai effectué un stage en Call-center. J'ai appris beaucoup de choses. » (S2)*

*« J'ai effectué mon stage d'achèvement auprès de la société « All Team ». Ce fut une bonne expérience car j'ai pu valoriser mon expérience professionnelle antérieure. » (S7)*

*« J'ai eu plusieurs possibilités de lieu de stage. J'ai choisi d'effectuer mon stage auprès d'un organisme public. C'était un très bon stage. » (S9)*

*« J'étais épanouie car je suis très bien tombée. » (S4)*

## b. Une variété du travail

« Durant le stage, j'ai eu beaucoup de responsabilité. Le stage était varié, il n'y avait pas uniquement de l'encodage. » (S10)

## c. Des ambiances de travail contrastées

« En stage, les gens étaient débordés. On me donnait un max de travail car j'étais bénévole. Je faisais tout le temps de l'encodage, du café et des photocopies. L'ambiance était mauvaise. Ça m'a poussé à trouver un job. J'ai quitté le stage dix jours plus tôt. Je travaille en FPI-E dans une fiduciaire et ça se passe très bien. Il y a un emploi à la clé. » (S12)

## d. Une sensation d'être seul(e)

« J'ai trouvé un stage dans une entreprise de Titres-Services où tout le personnel était d'origine polonaise, pas moi. J'ai été lancée comme un « bouche-trou » dans l'entreprise. J'ai trouvé cette expérience difficile. » (S8)

## e. Des moments déstabilisants

« J'ai fait essentiellement des tâches d'encodage. La langue de travail était majoritairement le néerlandais et je ne recevais pas les informations. J'ai vécu des moments déstabilisants : les bureaux étaient en Open Space et tout d'un coup, tout le monde se levait pour se rendre à une réunion, je n'avais pas été informée. » (S5)

## f. Des révélations de tempérament en stage

« Quand tu as les stagiaires en formation ici pendant 22 semaines, on a le temps de voir qui va correspondre ou pas au métier, qui est un tir au flanc, qui se cache ... bien que parfois, on ait des surprises. Il y en a un quand on devait laver les camions, on ne le voyait plus. Puis, finalement, il est rentré en stage et ça va bien. Il nettoie les camions quand on le lui demande. » (DRE6)

## 4.2. L'ENCADREMENT SUR LE LIEU DE STAGE

L'encadrement du stagiaire sur le lieu de stage peut se faire par une ou plusieurs personnes. Généralement, une personne dans l'entreprise est désignée référente et sert de personne relai entre l'entreprise et Bruxelles Formation. Le vécu de cet accompagnement tant du côté des stagiaires que des entreprises est varié.

### 4.2.1. Du côté des stagiaires

#### a. Deux vécus opposés

*« Dans le premier stage, je n'avais pas vraiment d'encadrement puis le contact n'était pas bon entre ma référente et moi. Elle a peut-être vu que j'avais un fort caractère. Pour la FPI-E dans l'autre boîte, ça se passe mieux. Ma marraine est disponible et la patronne vient voir comment ça se passe. J'ai un vrai accompagnement. » (S12)*

#### b. Un référent disponible

*« J'avais une personne de référence sur mon lieu de stage mais je n'ai pas eu l'occasion de faire un bilan à la fin de ma période de stage car la personne était en vacances. Sinon, elle était disponible pour moi. Puis, j'étais bien encadrée sur place par mes collègues. » (S10)*

#### c. Un manque d'information

*« Je n'ai pas été suffisamment informée. Je ne savais pas qu'on pouvait avoir un « maître-stage », je n'en ai pas eu alors que j'en aurais eu besoin. J'ai trouvé cette expérience difficile. Je n'étais pas accompagnée. Je ne connaissais pas mes droits ni mes devoirs. » (S8)*

#### d. Une sensation d'être livré à soi-même

*« À la veille de la fin du stage, j'ai demandé à la personne qui me supervisait de pouvoir faire un bilan. Finalement, mon superviseur a pris dix minutes pour me faire un retour, mais j'ai eu peu de suivi. » (S5)*

#### 4.2.2. Du côté des entreprises

##### a. Un suivi quotidien

« On travaille en binôme dans l'entreprise et on a une réunion d'équipe chaque matin pour distribuer le travail et poser les questions nécessaires par rapport aux tâches et aux problèmes de la veille. On fait un suivi rapproché pour éviter les erreurs et les blocages qui constituent une perte de temps. Seulement, il faut que les personnes osent poser leurs questions. » (E1)

##### b. Des entretiens d'évaluation

« On fait un entretien de suivi tous les mois entre le stagiaire et le chef de service. Puis, un entretien d'évaluation entre stagiaire, chef de service et conseillère insertion en fin de stage (entretien de sortie). Personne d'Actiris ni de Bruxelles Formation n'est venu sur place ni pour le contrat ni pour l'évaluation. On n'a jamais dû mettre fin à un contrat. » (E3)

##### c. Et de l'autoévaluation

« Pour l'évaluation du stage, on demande aussi au stagiaire de s'autoévaluer, en plus de l'entretien individuel entre le responsable donc moi et le candidat. » (E1)

##### d. Une rencontre à trois ?

« Il n'y a plus l'étape de rencontre préalable, comme avec Actiris. Ça peut être bien pour informer des changements, du fait que ce soit Bruxelles Formation qui s'en occupe ou pour les entreprises qui utilisent pour la première fois cette mesure. Par contre, je trouve que tout le processus a été simplifié. C'est beaucoup mieux ainsi. Il y a moins d'étapes donc il y a une vraie simplification administrative qui est intéressante. Au niveau évaluation, on doit faire un rapport tous les deux mois donc envoyer à Bruxelles Formation un document avec ce que la personne a appris, donner des notes, faire des commentaires mais, ce n'est pas évident car on a établi un programme de formation mais les choses changent tous les jours. » (E6)

### 4.3. ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES PAR LES AGENTS DE BRUXELLES FORMATION

Pendant le stage en entreprise, les délégués relations entreprise encadrent différemment les stagiaires selon le type de stage mais aussi le temps dont ils disposent. Ils peuvent avoir des contacts téléphoniques avec les stagiaires ou organiser des rencontres en entreprise avec le stagiaire et son référent. Ils essayent d'offrir un accompagnement responsabilisant et préventif, dans le sens où ils donnent les outils et des informations aux stagiaires pour éviter les difficultés ultérieures. Cependant, la perception des stagiaires ne va pas nécessairement dans ce sens car certains pensent que Bruxelles Formation est peu présent voire absent lors de la période de stage.

#### 4.3.1. La perception des stagiaires<sup>1</sup>

*« Je n'ai pas reçu de courrier et personne n'est venu sur le terrain pour voir la qualité de mon stage ou savoir si j'avais des difficultés par rapport au stage. »*

*« Parce que lors du stage, j'ai effectué des tâches que je ne devais pas faire et que personne n'a vérifié si j'effectuais les bonnes tâches. Je n'ai pas mis en pratique ce que j'ai vu dans la théorie. Le stagiaire a besoin de plus d'encadrement de la part de Bruxelles formation. »*

*« Il n'y a pas eu de contact avec Bruxelles Formation pendant mon stage. Après mon stage, je n'ai pas eu de retour sur mon rapport de stage que j'ai envoyé à deux personnes. »*

#### 4.3.2. La perception des DRE

*« Je connais le stagiaire que j'ai eu en formation. Quand je vais le voir en stage, en fonction de ce que l'employeur va dire sur lui, je peux voir si ça correspond ou pas au stagiaire et si l'employeur raconte un peu n'importe quoi. Je ne vais pas confier ça à quelqu'un d'autre. On perd la qualité de l'accompagnement depuis l'entrée en formation jusqu'à l'entrée en stage. » (DRE1)*

<sup>1</sup> Extraits issus de l'enquête téléphonique. Question D2bis. Pourquoi n'êtes-vous **pas satisfaits** de la qualité de l'accompagnement de Bruxelles Formation pendant votre stage ? (Base: Tous les répondants non satisfaits de la qualité de l'accompagnement de Bruxelles Formation (97 répondants).

« Dès qu'il a commencé depuis deux, trois jours, j'appelle le stagiaire pour voir si tout se passe bien et fais pareil avec l'entreprise. On planifie une réunion de suivi sur le lieu de stage pour voir concrètement comment c'est. Des fois, l'employeur en profite pour donner un peu des tâches ingrates donc je lui rappelle qu'on n'avait pas convenu que ... donc je lui propose qu'il mette en place cela pour la prochaine fois où je passe. On sent vite les endroits où l'entreprise ne profite pas car il y a un encadrement génial. Les stagiaires sont contents de montrer l'environnement dans lequel ils font leur stage d'achèvement. » (DRE3)

« Si j'ai le temps, je vais faire une évaluation sur place. Si pas, je l'envoie par mail et le stagiaire me la renvoie. Si je donne des cours tous les jours, je ne vois pas très bien comment aller en visite. Les stages sont aléatoires donc on ne sait pas au moment du planning quand on aura les stages et donc les évaluations à faire. » (DRE6)

« J'accompagne le formateur qui va systématiquement visiter et évaluer tous les stagiaires en stage. Il met deux jours dans son agenda où il fait le tour de tous les stagiaires en entreprise. J'essaie de préférence d'aller visiter tous les stagiaires qui sont en FPI-E pour voir comment ça se passe, être sûr que les choses soient bien claires. S'il y a des choses à préciser aux stagiaires, le dire à ce moment-là. Et éviter de dire que tout va bien au début puis que tout va mal à la fin pour éviter d'engager la personne en CDD ou CDI. » (DRE7)

#### 4.4. DES RUPTURES DE STAGE

Le stage, quel qu'il soit, peut être interrompu par une des parties-prenantes si les modalités du contrat ne sont pas respectées, si les comportements ne sont pas appropriés ou si les attentes de l'un ou de l'autre sont fortement déçues.

##### 4.4.1. Des stages d'achèvement arrêtés

###### a. Un manque d'implication du stagiaire

« En un an et demi, j'ai trois stagiaires pour lesquels ça s'est mal passé. Ce ne sont pas nécessairement des personnes qui ont des problèmes au départ mais on se demande si elles ont vraiment envie d'aller en stage. J'ai une stagiaire pour laquelle ça s'est mal passé en maison de repos. Ce n'est pas la catastrophe, c'est juste que la stagiaire ne s'est pas impliquée. Elle soupirait quand on lui demandait quelque chose, elle chipotait sur son téléphone... » (DRE3)

**b. Le stage ne correspondait pas aux attentes du stagiaire**

« J'ai eu deux personnes qui ne se sont vraiment pas plués dans leur stage. Elles n'aimaient pas le travail qu'on leur a donné. Ça ne correspondait pas à leur attente donc on a mis fin au stage. » (DRE1)

**c. Un manque de respect à l'égard du stagiaire**

« Il y a des entreprises où j'arrête le stage ou la FPI-E et je ne remets plus personne chez elles. J'en ai un qui est arrivé dans une entreprise le premier jour et il n'y avait personne. Il m'a téléphoné. Il a attendu une heure ou deux. Et toujours personne. Et le lendemain, quand il est arrivé, il s'est fait engueulé car il n'avait pas attendu suffisamment. Pour l'embêter, il s'est mis à lui faire faire toutes les saignées dans le mur alors qu'ils avaient des machines pour le faire. Il ne lui a pas dit qu'ils avaient la machine. Au bout de trois jours, j'ai arrêté le stage. On a notre liste rouge d'entreprises. » (DRE5)

**d. Gestion difficile du stress et compétences insuffisantes**

« Quand les stages ne se passent pas bien, c'est au niveau des compétences. En chauffeur livreur, j'en ai eu deux qui ont échoué. Ils n'arrivaient pas au bout d'un mois à organiser une tournée. C'est une question de stress et d'organisation. Ils doivent faire 25 arrêts donc s'organiser. Ils ont appris à s'organiser mais c'est différent quand tu le fais en cours ou en réalité. Tu as une montée de stress. » (DRE6)

**4.4.2. Des FPI-E stoppées**

**a. Non-respect du programme de formation**

« La FPI-E s'est arrêtée car le stagiaire est revenu en disant qu'on lui avait fait démonter les banquettes pour les jeter au container, remplacer une vitre, ce qui n'a rien avoir avec le programme de formation, alors qu'il devait être formé à la maintenance. On n'est pas sur le terrain pour vérifier. On voyait qu'avec le temps, il y avait un glissement de la FPI-E vers d'autres tâches. » (DRE4)

**b. Le report de la signature du CDD**

« Le patron voulait clairement profiter du stagiaire (de la FPI-E), sans passer à la suite par une mise en contrat CDD. Il était insupportable. Il n'arrivait pas au rendez-vous qui était prévu pour amener le stagiaire sur chantier, il lui demandait de traverser Bruxelles car il changeait d'endroit de rendez-vous, de travailler le samedi mais il n'y avait au final pas de récupération par la suite. Les conditions de travail étaient mauvaises. Le contrat a été cassé avant même que je ne me rende sur chantier. » (DRE7)

**c. Des stagiaires absents à répétition**

« On a dû arrêter quatre stages car les personnes étaient trop souvent absentes. Il y a un problème de motivation. Les personnes n'ont pas envie de travailler (surtout pas le week-end et jours fériés). Elles sont absentes sans justification, malade sans prévenir ni certificat. Certains sont très ou trop lents. Ces circonstances ont fait que je me suis retrouvé sans stagiaires pendant deux mois. » (E2)

**EN SYNTHÈSE...**

L'expérience de stage et de formation en entreprise varie d'un stagiaire à l'autre. Elle peut être agréable, riche, intéressante, enthousiasmante, épanouissante *versus* ennuyante, difficile à vivre avec la sensation parfois d'être un « bouche-trou ».

Selon les dires des DRE, certains stagiaires se révèlent sur le lieu de stage être une autre personne que celle en formation dans le sens où ils sont investis, engagés, responsables et motivés dans la réalisation de leur travail.

Les difficultés rencontrées par les stagiaires sont principalement liées à des problèmes d'organisation dans l'entreprise comme l'absence du maître de stage et personne pour prendre le relais, du matériel manquant pour le stagiaire (ex : pas d'ordinateur) ou alors le stagiaire s'ennuie ce qui peut se traduire par un manque d'implication de sa part par la suite, etc. D'autres problèmes sont liés à une personne (le maître de stage qui n'est pas à la hauteur, problème de communication, pas d'objectif de formation, ne donne pas du travail au stagiaire...) ou au non-respect du cadre et du contrat (le stagiaire travaille 45h/semaine, tâches ne faisant pas partie du contrat...).

Les difficultés rencontrées par les employeurs correspondent essentiellement à des problèmes de savoir être chez le stagiaire (manque d'autonomie, de dynamisme (paraît peu motivé même s'il l'est dans le fond), de proactivité, d'intégration dans l'équipe, arrivée tardive de manière répétitive voire absentéisme (pour maladie ou autre, sans justificatif...) et à des problèmes au niveau du respect du cadre (arriver à l'heure, justifier ses absences, respecter le ROI...).

L'encadrement du stagiaire sur le lieu de stage s'effectue par une ou plusieurs personnes, selon les pratiques de l'entreprise. Le stagiaire peut se sentir bien accompagné dès son arrivée et avoir les informations et le matériel à disposition. Par contre, parfois, la relation entre le stagiaire et le référent n'est pas bonne ou le stagiaire manque d'information et se sent livré à lui-même.

Une fois en entreprise, les stagiaires sentent peu la présence des agents de Bruxelles Formation. Les agents, partagés entre leur casquette de formateur et celle de DRE, n'ont pas toujours l'occasion d'aller voir les stagiaires en entreprise. Certains mettent une priorité sur les visites des FPI-E car les enjeux sont importants et la durée du stage peut être longue. Les agents sont à disposition des stagiaires s'ils ont des questions ou besoin d'aide. Quand le stage d'achèvement est obligatoire, une visite est prévue par l'agent. Ce dernier clarifie les besoins et attentes de chaque partie-prenante. L'agent connaît en général le stagiaire qu'il a eu en formation, ce qui l'aide à identifier si l'employeur tient des propos justes à l'égard du stagiaire.

Le stage se passe mal ou difficilement pour une faible proportion des stagiaires. Parfois, ces difficultés peuvent provoquer un arrêt du stage. Les ruptures de stage apparaissent quand une des parties-prenantes ne respecte pas le contrat que ce soit le stagiaire (arrivée tardive, passivité, manque de compétences...) ou l'employeur (effectuer d'autres tâches que celles du contrat, non-respect des promesses d'engagement, manque d'encadrement, injonctions contradictoires...) par son attitude qui peut être abusive. Les DRE ont leur liste d'entreprises dans lesquelles il est préférable de ne pas envoyer de stagiaires car elles ne sont pas respectueuses du contrat et de l'humain. Les ruptures peuvent aussi se manifester suite à une forte déception du stagiaire par rapport à ses attentes vis-à-vis du lieu de stage.

## 5. QUID DE L'APRÈS STAGE ?

Quand le stage est terminé se pose la question de la suite du parcours. Que se passe-t-il après le stage ? Les personnes trouvent-elles un emploi ? Le stage permet-il de confirmer le projet professionnel ou bien les stagiaires changent-ils de secteur à l'issue du stage ? Les stagiaires reprennent-ils une formation ? Et, qu'en est-il de l'accompagnement après le stage par les agents de Bruxelles Formation ?

### 5.1. DES RÉSULTATS DE STAGE À VALORISER ...

Le stage a permis au stagiaire d'acquérir notamment des compétences et une expérience professionnelle qu'il doit valoriser sur son CV mais aussi lors des futurs entretiens d'embauche. Ce stage constitue pour le stagiaire une opportunité de confirmer ou d'infirmer son choix professionnel (métier, secteur) et le type d'entreprise où il souhaite travailler plus tard.

#### a. Confirmer son choix professionnel ou trouver sa voie

« Un stage est nécessaire pour connaître le métier qu'on a choisi. » (S8)

« Le stage m'a fait percevoir que je voulais travailler dans le public. » (S9)

« Il y en a une qui me disait qu'elle ne voulait pas travailler avec les personnes âgées. Elle a quand même fait son stage en maison de repos car elle voulait quand même voir. En sortant de là, elle m'a dit qu'elle voulait faire aide-soignante et travailler en maison de repos. » (DRE1)

#### b. Acquérir plus d'expérience

« Le stage n'est pas obligatoire mais je trouvais que c'était utile pour moi car je possède peu d'expérience de travail en Belgique. » (S11)

« La formation est une chose, mais pratiquer le métier nous permet d'apprendre beaucoup plus. » (S8)

**c. Gagner en assurance**

*« Ce qu'on apprend en formation est plus développé que ce que je fais dans ma fonction. J'ai la possibilité de poursuivre [dans cet emploi] mais je souhaite encore évoluer dans la fonction et faire d'autres choses. Le fait d'avoir fait un stage me redonne de l'assurance. » (S6)*

**d. Développer le relationnel**

*« J'ai choisi d'effectuer mon stage auprès d'un organisme public. C'était un très bon stage, surtout au niveau relationnel. » (S9)*

*« Il y avait une bonne entente avec mes collègues. » (S10)*

**e. Se sentir utile**

*« J'ai pu me rendre utile et être une bonne ressource pour mes collègues. J'ai même fait plus que ce pour quoi j'étais engagée. J'ai bon espoir d'être engagée prochainement tant l'expérience s'est avérée positive, c'est ce que le directeur m'a dit. » (S11)*

*« J'ai pu donner des coups de main pour beaucoup de choses. Ça s'est très bien passé. » (S10)*

**f. Apprendre à négocier**

*« Lors de l'entretien de sélection, j'avais peur d'être trop âgée pour la fonction, mais j'ai pu négocier avec l'employeur en proposant d'effectuer un stage d'un mois avant d'être engagée en contrat PTP. » (S6)*

## 5.2. DU STAGE VERS L'EMPLOI ?

À la fin du stage se pose la question de la mise à l'emploi. Le stage débouche-t-il sur un contrat à durée (in)déterminée ? Dans les résultats de l'enquête statistique, la FPI-E donne plus facilement des perspectives d'emploi dans l'entreprise d'accueil du stagiaire que le stage d'achèvement. Le stagiaire peut trouver un emploi dans une autre entreprise au bout de quelques semaines ou quelques mois de recherche d'emploi, selon l'absorption du marché du travail. Certains stagiaires ne trouvent pas de job, notamment en raison d'un manque de compétences, un problème d'attitude et/ou une situation personnelle difficile.

### a. Un stage sans job à la clé...

*« J'ai eu pas mal de stagiaires dans les ASBL qui n'ont pas beaucoup de budget. Même s'il y a besoin de quelqu'un et qu'ils reconnaissent ses compétences, ils auraient besoin du budget qu'elles n'ont pas. En général, ils prennent la personne en stage d'achèvement voire en FPI-E mais après, ils ne savent pas engager en CDI. » (DRE1)*

*« Malheureusement, la grande majorité des entreprises n'est pas en mesure de proposer une suite au stage. C'est souvent parce qu'au départ, elles ne sont pas à la recherche de quelqu'un pour leur équipe. Elles sont dans l'optique de proposer un stage pendant quatre semaines, d'en profiter un tout petit peu. Elles ne sont pas dans la perspective d'engager derrière. Elles n'ont pas de besoin ou du moins, si elles en ont, elles ont une autre source d'approvisionnement. » (DRE7)*

*« Ce que je constate, c'est que les stagiaires ont des possibilités de trouver un emploi mais pas là où ils ont fait un stage. C'est très rare que le lieu de stage les garde après même quand ils sont très satisfaits ; bien souvent, simplement à cause d'une question de budget. » (DRE3)*

*« Il y a des entreprises qui ne gardent pas le stagiaire mais engagent des personnes qui sortent de Bruxelles Formation sur d'autres postes, comme secrétaire par exemple. » (DRE5)*

### b. Un job ? Pas pour tous...

*« Ce sont des personnes en grosses difficultés. Et aller travailler, ça ne va pas les aider. Il faut arrêter d'arrondir les angles. Il y en a qui n'iront plus travailler. C'est comme ça. » (DRE2)*

« Faire un stage ne signifie pas d'office intégrer un job à l'issue de celui-ci. Dans le secteur secrétariat, environ la moitié des stagiaires réalisent un stage. Ce sont en général les plus motivés (les « très bons » et les « très faibles ») qui entreprennent cette démarche, incités par les formateurs. Environ la moitié d'entre eux obtiennent un emploi, c'est-à-dire plus ou moins un quart de l'ensemble des stagiaires du secteur. Peu importe les leviers d'action, ce chiffre reste similaire. Même si le stage était imposé, ces proportions resteraient les mêmes. » (DRE9)

#### c. Proposition d'un CDD mais... démotivation s'en suit...

« Certains stagiaires manifestent de la démotivation lors du passage en CDD ; certains décrochent donc je suis obligé de mettre un terme au contrat si le comportement ne change pas. » (E2)

#### d. Effectuer une formation complémentaire...

« Lors de mon stage, j'ai senti les lacunes de ma formation car je devais régulièrement poser des questions sur les aspects législatifs du secteur. Je devais faire un effort personnel complémentaire (autodidacte) pour augmenter mes connaissances. Il y a un manque à combler. » (S7)

« Tout en travaillant dans la fiduciaire, je compte faire les cours du soir à l'efp pendant deux ans, histoire de transformer ce papier en diplôme. Ma formation d'assistant comptable sera vraiment reconnue. J'aurai un vrai diplôme. Ça vaut vraiment le coup de poursuivre, tant que j'y suis. » (S12)

#### e. Décrocher un job...

« Franchement, je ne regrette pas car j'ai trouvé un job dans une société de nettoyage après mon stage d'un mois. » (S1)

« J'ai vu des stages chez Fedasil. On travaille beaucoup avec eux car ils sont débordés et ils ont des tous petits subsides. Il y a un an et demi, quand les réfugiés sont arrivés en masse, les deux stagiaires qui étaient là ont eu un CDD. Ça, c'était conjoncturel. Ils sont restés là un an ou deux ans. » (DRE1)

« Des chauffeurs, on en cherche. À chaque fois que je sors huit candidats, j'ai cinquante places. S'ils réussissent leur mois de stage, ils sont engagés en CDD. » (DRE6)

**f. De l'importance du réseau**

« Pour celle qui n'a pas poursuivi son stage, le jour même, l'employeur m'envoyait un mail pour me dire que si certaines personnes cherchent un emploi à la réception, vous pouvez me les envoyer. Le tout, c'est de faire un bon suivi, d'en parler, d'avoir de bonnes relations avec les entreprises. » (DRE3)

**g. Des entreprises qui engagent... avec stratégie...**

« Quand on recrute la personne en FPI-E, on précise directement que c'est pour passer en CDI ensuite. Ce que je trouvais très bien jusqu'à l'année passée, c'est qu'on pouvait les engager en intérim pendant une vingtaine de jours. Maintenant on ne peut plus. Ça me pose un problème car je n'ai pas envie d'arriver à devoir mettre fin à une FPI-E. Si la société prend les personnes pour six mois puis elle change, c'est qu'elle abuse du système. Il faut être clair avec la personne. Des entreprises de restauration rapide qui font des FPI-E, je ne vois pas très bien pour quelle formation !? Je ne comprends pas très bien. Un mois ok, mais pas plus. Je dirais même moins. Cette formule du FPI-E doit être véritablement utilisée à bon escient. Ça doit être une véritable formation. » (E4)

« C'est une FPI-E sur six mois. Il a été engagé le 17 janvier. Il a plus de cinquante ans. Notre particularité, c'est qu'on n'est pas sur le court terme. Les projets ne sont jamais à court terme. Quand quelqu'un connaît un projet, on n'a pas intérêt à ce qu'il parte. Comme on met l'accent sur la qualité et le suivi du travail, il faut faire le suivi du cahier des charges donc ça demande que la personne connaisse bien le dossier. Si on a un turn-over, ce n'est pas possible. On est dans une petite entreprise donc tout se tient ; le travail de l'un dépend de l'autre. » (E7)

« C'est une mesure qui est tip top adaptée à mon secteur et pour une petite entreprise. Toutes les FPI-E ont été engagées en CDI après. Pour le calcul du salaire FPI-E, le taux change chaque mois. C'est dégressif. L'avantage diminue un petit peu chaque mois. On s'engage un peu plus chaque mois. J'espère que l'évolution du chiffre d'affaire va évoluer positivement pendant ses six mois pour combler cette diminution. Ça veut dire que la personne doit évoluer pendant ses six mois et progressivement montrer qu'elle sait toujours en faire un peu plus. Je fais en sorte que les six mois de stage correspondent au plan Activa, que ça puisse se combiner pour avoir droit au plan pendant trois ans. » (E6)

### 5.3. UN ACCOMPAGNEMENT PAR BRUXELLES FORMATION APRÈS LE STAGE ?

« J'ai des informations par la suite, plusieurs mois après, car les stagiaires sont tellement contents d'avoir trouvé un job qu'ils me préviennent. » (DRE1)

« L'après-stage, je ne contrains pas un suivi. Je contrains un appel et un rendez-vous voire un deuxième éventuellement pour les lancer sur leur recherche d'emploi. Certains ont besoin d'un accompagnement plus poussé donc je les vois un peu plus. Quand la personne a besoin d'un coaching rapproché, je l'envoie vers un organisme externe. » (DRE3)

« Il y a une faiblesse dans la fin du parcours. Si ça s'arrête avant ou après le stage, je trouve que c'est trop brutal. Un stagiaire qui fait un stage de fin de formation viendra chercher ses papiers pour se mettre en ordre au niveau administratif mais il n'y a pas une dernière réunion avec les formateurs et les stagiaires sur comment s'est passé le stage, où en sont-ils ? ... C'est vraiment au cas par cas. Ils viendront dans mon bureau s'ils ont besoin d'aide mais il n'y a rien d'organisé. » (DRE7)

#### EN SYNTHÈSE...

La période après stage consiste en un travail de valorisation des résultats de stage sur son CV. Faire un stage permet aux stagiaires de gagner en assurance (avoir plus de confiance en soi), de confirmer leur choix professionnel ou tout simplement de trouver leur voie (secteur, métier ou type d'organisation de prédilection), d'acquérir plus d'expérience, d'apprendre à gérer les relations de type professionnel, d'étoffer son réseau professionnel, de se sentir utile et aussi, d'apprendre à négocier (se faire accepter sur un lieu de stage par exemple).

En fin de stage, les stagiaires n'ont pas nécessairement l'opportunité de décrocher un emploi dans l'entreprise qui les ont accueillis pour effectuer un stage d'achèvement. Les raisons évoquées sont le manque de financement dû au fait que les structures sont de petite taille et/ou du secteur non-marchand, et le non-besoin d'engager des nouveaux travailleurs. Les entreprises acceptent des stagiaires pour quelques semaines car ils sont une ressource supplémentaire pour réaliser certaines tâches et soulager un peu les équipes de travail en place.

Dans le cas des FPI-E, l'optique est différente car les entreprises souhaitent investir dans un(e) futur(e) collaborateur/trice, bien que la signature du contrat CDD ou CDI ne se fasse pas toujours. Plusieurs entreprises interrogées se demandent si la formule FPI-E est utilisée à bon

#### PARTIE I

Représentations, vécus  
et expériences de stage :  
Paroles de stagiaires,  
de délégués relations  
entreprises et  
d'entreprises

escient quand une entreprise recrute beaucoup de FPI-E sans engager les personnes par la suite ou quand le secteur d'activité ne nécessite *a priori* pas de réelle formation.

Les réalités du marché du travail, et plus particulièrement du recrutement, varient selon les secteurs d'activité. Ainsi, certains secteurs comme le transport, la logistique, l'informatique sont plus à même de proposer des emplois en CDD ou CDI aux candidats. De la sorte, un stage d'achèvement n'est pas nécessaire ou s'il l'est, les personnes sont directement engagées à la suite du stage, pour autant qu'elles conviennent.

En revanche, les secteurs comme l'Horeca, la construction, la bureautique, le service aux personnes, recourent aux stages d'achèvement. Ces entreprises n'engagent pas d'office les candidats à la suite du stage. Cela dépend de leurs besoins et de leurs ressources financières. De manière globale, la mise à l'emploi peut être facilitée par le bon réseau d'entreprises des DRE. Les relations de confiance incitent les entreprises à les interpeller pour avoir des candidats pour des postes CDD ou CDI.

Il arrive que l'entreprise fasse la proposition d'un passage sous contrat à durée déterminée mais des signes de démotivation se manifestent chez le stagiaire (absentéisme, travail peu rigoureux...) lors des premières semaines en CDD, ce qui amène l'entreprise à rompre le contrat. Les quelques cas évoqués sont issus de secteurs peu désirables comme la vente en grande surface.

En regard du secteur d'activité, la durée pour être à l'emploi est, selon les DRE, plus ou moins longue allant de quelques semaines à plusieurs mois. Les DRE dans certains secteurs ne s'étonnent pas si le stagiaire n'a pas trouvé d'emploi dans les six mois ou la première année après la fin de la formation. Les procédures de recrutement peuvent être très longues avec plusieurs étapes et, par conséquent, nécessiter de nombreux mois avant d'être à l'emploi.

Dans certains secteurs, les DRE remarquent que les stagiaires « très bons » et les « très faibles » en formation effectuent des stages mais, pas spécialement les personnes qui ont un niveau moyen. Certains individus ayant de grosses difficultés auront, d'après les DRE, très peu de chance de décrocher un job. Certains d'entre eux ont déjà beaucoup de mal à trouver un stage en fin de formation.

Les parcours de formation et d'insertion se construisent au fur et à mesure des étapes et des bifurcations. Certains stagiaires souhaitent réaliser une formation complémentaire au lieu d'intégrer le marché du travail. Et d'autres comptent reprendre une formation tout en étant à l'emploi.

Les DRE estiment qu'il est crucial dans leur rôle d'intermédiaire entre le stagiaire et l'entreprise d'avoir de bonnes relations avec les entreprises pour obtenir des offres d'emploi (et des offres de stage dans un premier temps). Ils s'interrogent sur le type d'accompagnement à proposer aux stagiaires une fois le stage terminé. Certains d'entre eux rencontrent d'office le stagiaire après le stage d'achèvement alors que d'autres laissent simplement leur porte ouverte si celui-ci a besoin d'aide. Le suivi à donner n'est peut-être pas le même selon la formule de stage.

# PARTIE II

## Analyse des données statistiques

**PARTIE II**  
**Analyse des données**  
**statistiques**

### 0. INTRODUCTION

---

Après avoir présenté la méthodologie, le questionnaire et l'échantillon, plusieurs thèmes sont abordés dans cette partie quantitative, à savoir :

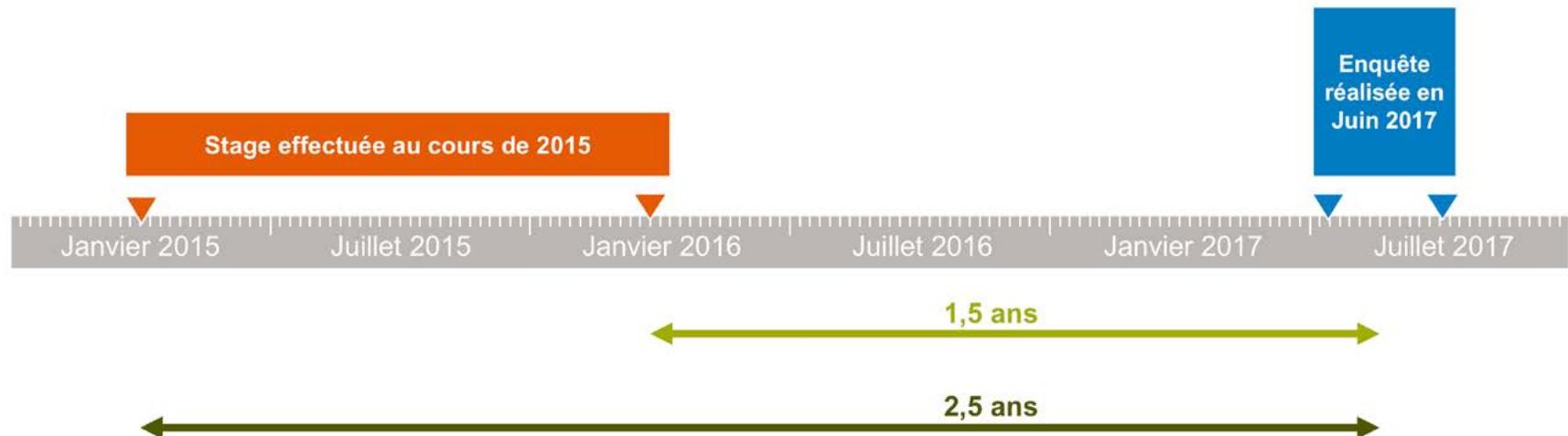
- L'évaluation et la satisfaction de la formation (éventuelle) précédant le stage
- L'évaluation et la satisfaction du dernier stage effectué
- L'accompagnement des stagiaires par Bruxelles Formation
- La situation professionnelle au moment de l'enquête des anciens stagiaires
- Les facteurs influençant la situation professionnelle actuelle

Même si la satisfaction liée à la formation n'est pas l'objet de cette étude, elle est mentionnée dans ce rapport car elle peut influencer ce que pense le stagiaire de son stage/formation en entreprise voire sur sa mise à l'emploi suite à celui/celle-ci.

## 1. MÉTHODOLOGIE, QUESTIONNAIRE ET ÉCHANTILLON

La méthodologie utilisée est l'enquête téléphonique, moyen permettant d'accéder à quasiment l'ensemble de la population-cible. Pour cette enquête, l'année de référence de la cohorte de bénéficiaires sortants est 2015. À cet effet, Bruxelles Formation a communiqué à GfK un fichier de 1.468 contacts ayant suivi un stage dans le cadre de la formation à Bruxelles Formation. Le critère de sélection est la sortie d'un stage en 2015, qui peut être précédé d'une formation. L'enquête est donc réalisée entre 1,5 et 2,5 ans après le stage. GfK a interrogé ces personnes par voie téléphonique (durée moyenne de 15 minutes) du 31 mai au 21 juin 2017.

PARTIE II  
Analyse des données  
statistiques

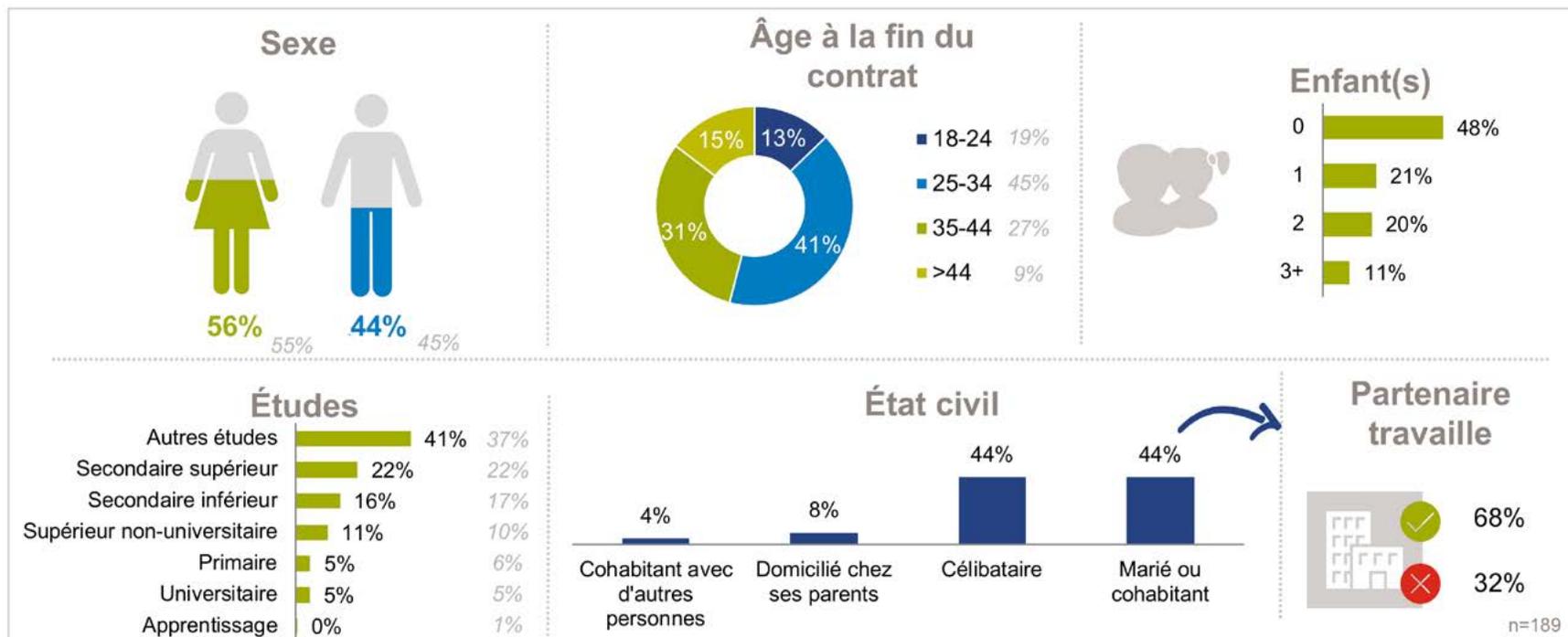


Sur les 1.468 stagiaires présents dans le fichier, 721 personnes étaient joignables. **429** enquêtes ont été réalisées, soit un taux de réponse de 60%.

Ainsi, 292 stagiaires contactés n'ont pas participé :

- 264 ont refusé (dont 78 ont indiqué qu'ils avaient participé à l'étude du parcours des sortants d'une formation qualifiante – Ulysse)
- 19 stagiaires ne parlaient pas (suffisamment) français
- 9 stagiaires ne correspondaient pas à la cible

Aucun quota n'a *a priori* été établi dans le cadre de cette enquête. Le profil de l'échantillon de 429 individus est très proche du profil de la population totale du fichier des 1.468 stagiaires ayant effectué leur stage en 2015 (les chiffres en gris correspondent à la distribution dans la population ciblée).



La seule différence notable est que l'échantillon contient proportionnellement plus de répondants âgés de plus de 35 ans. 54% des répondants sont âgés de moins de 35 ans (vs. 59% de la population du fichier) au moment de l'enquête, dont 13% ont entre 18 et 24 ans et 41% entre 25 et 34 ans. 31% des participants sont âgés entre 35 et 44 ans et enfin, les plus de 44 ans représentent 15% de l'échantillon total.

D'avantage de femmes ont répondu à cette enquête (56% vs. 44% d'hommes).

En ce qui concerne la situation familiale, 44% des participants à l'enquête sont soit mariés ou cohabitants et 44% sont célibataires. 8% déclarent vivre chez leurs parents et 4% avec d'autres personnes. De façon assez logique, les plus jeunes sont plus susceptibles d'être domiciliés chez leurs parents (35%). Ce sont les 35-44 ans qui vivent le plus souvent avec un partenaire (53% vs. 25% des 18-24 ans).

Parmi les personnes vivant en couple, pour environ deux tiers, leur partenaire est actif sur le marché de l'emploi (68%).

Enfin, 52% ont au moins un enfant âgé de moins de 18 ans et 48% n'ont pas d'enfant.

### Type de stage suivi

La subdivision de l'échantillon sur base du type de formation en entreprise ou stage s'avère un critère important.

#### *Distribution dans le fichier*



En effet, sur l'ensemble des bénéficiaires ayant répondu à l'enquête (les chiffres en gris correspondent à la distribution dans la population ciblée) :

- 88% ont effectué un stage d'achèvement (377 répondants)
- 6% ont suivi une formation professionnelle individuelle d'intégration en entreprise (FPI-E) (27 répondants)
- 3% ont participé à un stage d'immersion linguistique (15 répondants)
- et 2% ont accompli un stage d'acculturation (10 répondants)

**En raison du faible nombre de répondants ayant suivi certains types de formations en entreprise / stages, il faut être prudent quant à la lecture des conclusions émises sur base des trois derniers sous-groupes.**

On remarque qu'une très large majorité des participants ont réalisé un stage d'achèvement.

Globalement, 94% des répondants ont effectué une formation avant leur stage.

Pour l'analyse des résultats, ce rapport se focalise principalement sur l'échantillon total. Certaines distinctions entre les groupes sociodémographiques (tels que l'âge ou le sexe) sont également proposées.

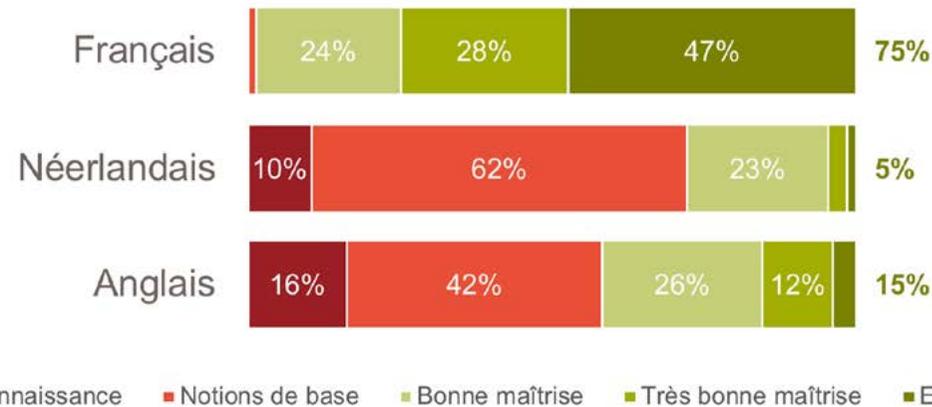
### **Maîtrise de la langue française et des autres langues**

Un critère primordial pour la réussite et la fiabilité de cette étude est la maîtrise de la langue française par les stagiaires participants afin de bien comprendre et appréhender les différentes questions. Il a été demandé aux répondants d'évaluer eux-mêmes leur niveau de connaissance non seulement du français, mais également du néerlandais et de l'anglais<sup>2</sup>.

99% des participants considèrent qu'ils ont une **bonne (24%), très bonne (28%) ou excellente (47%) maîtrise du français**. 1% déclare avoir des notions de base en français et aucun n'en avoir aucune connaissance. L'anglais et plus encore le néerlandais semblent nettement moins connus. **En effet, l'anglais semble une langue mieux connue des bénéficiaires de Bruxelles Formation (total 'maîtrise' : 42%) par rapport au néerlandais (total 'maîtrise' : 28%).**

---

2. Z6. Quel est votre niveau de maîtrise du français/ du néerlandais/ de l'anglais ?



## PARTIE II

### Analyse des données statistiques

En vue d'évaluer, voire de vérifier, le niveau de maîtrise de la langue dans laquelle se déroulait cette enquête, à la fin de chaque entretien téléphonique<sup>3</sup>, il a été demandé aux enquêteurs d'**évaluer la connaissance du français du participant**. Les enquêteurs sont d'accord pour indiquer que la vaste majorité des répondants parlaient couramment le français (73%). Ce résultat correspond aux 75% de stagiaires qui ont évalué eux-mêmes leur maîtrise du français comme très bonne (28%) ou excellente (47%). 17% ne parlaient pas couramment le français mais le maîtrisaient suffisamment pour participer facilement à l'entretien.

Par ailleurs, 8% ont eu besoin d'aide à certains moments ou n'ont pas compris certains mots en français ; et selon les enquêteurs, pour 2%, l'entretien s'est avéré très difficile car le participant ne maîtrisait pas bien le français. Au niveau des différences significatives observées entre les sous-groupes et le total de l'échantillon à ce sujet, il est à noter que 89% des 18-24 ans parlaient couramment le français, mais seulement 65% des 35-44 ans.

### Origine des participants

Il a par ailleurs été demandé aux participants à l'enquête s'ils étaient nés en Belgique et dans le cas contraire, depuis combien d'années ils résidaient en Belgique<sup>4</sup>. Globalement, 41% des répondants sont **nés en Belgique**. Les autres y vivent en moyenne depuis 14 ans.

Davantage d'hommes déclarent être nés en Belgique (49% vs. 34% de femmes) ainsi que les plus jeunes (62% parmi les 18-24 ans vs. 31% des 35-44 ans).

À titre informatif, on relève que davantage de participants qui ont fait un stage d'immersion linguistique ou un stage d'acculturation sont nés en Belgique (60% vs. 39% qui ont fait une formation).

3. Z11. Instruction pour l'interviewer : évaluez la connaissance du français du participant

4. Z8. Êtes-vous né en Belgique ? Z9. Depuis combien d'années vivez-vous en Belgique, approximativement ?

## 2. ÉVALUATION DE LA FORMATION

Pour rappel, sur les 429 participants à l'enquête, 94% ont effectué une formation avant leur stage (FPI-E ou stage d'achèvement), soit 404 personnes qui ont répondu aux questions suivantes de ce rapport :

- 88% un stage d'achèvement (377 répondants)
- 6% une formation professionnelle individuelle d'intégration en entreprise (FPI-E) (27 répondants)

### 2.1. DÉCISION ET CHOIX DE LA FORMATION

Suivre une formation via Bruxelles Formation semble une démarche volontaire de la part des bénéficiaires eux-mêmes<sup>5</sup>. En effet, **93% des répondants ont entamé volontairement cette formation**. Ce résultat atteint 96% auprès des femmes (vs. 89% des hommes) et 94% auprès de ceux ayant réalisé un stage d'achèvement. Ce taux de participation volontaire diminue à 81% auprès de ceux ayant suivi une FPI-E.

Pour 6% des personnes interrogées, la formation leur a été fortement recommandée (9% des hommes vs. 4% des femmes) et seul 1% s'est vu imposer cette formation (2% d'hommes vs. 0% de femmes). La formation a été fortement recommandée à 19% des bénéficiaires d'une FPI-E (vs. 6% des bénéficiaires d'un stage d'achèvement). Les sous-groupes d'âge ne font pas apparaître de différence significative à ce sujet.

En ce qui concerne **le choix de la formation**<sup>6</sup>, près de deux-tiers des répondants ont immédiatement su quelle formation ils allaient suivre (64%), tandis qu'un peu plus d'un tiers ont choisi parmi plusieurs formations. Les 35-44 ans se montrent davantage sûrs d'eux puisqu'ils sont 73% à avoir directement su quelle formation suivre (vs. 52% des 18-24 ans notamment).

### 2.2. SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA FORMATION

#### 2.2.1. Satisfaction globale de la formation

L'enquête fait apparaître un **taux extrêmement élevé de satisfaction des bénéficiaires à l'égard de la formation suivie via Bruxelles Formation et ses partenaires**<sup>7</sup>. En effet, 96% des répondants se déclarent satisfaits, dont 58% très satisfaits et 38% plutôt satisfaits.

5. A2. Avez-vous entamé cette formation volontairement ?

6. A3. Avez-vous choisi parmi les différentes formations proposées par Bruxelles Formation ?

7. A1. De manière générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la formation que vous avez suivie via Bruxelles Formation et ses partenaires ?

Les personnes satisfaites de leur stage s'avèrent également davantage satisfaites de leur formation : 68% des personnes ayant déclaré être très satisfaites de leur stage ont déclaré être très satisfaites de leur formation. En outre, les personnes qui recommanderaient certainement leur formule de stage s'avèrent davantage très satisfaites de leur formation (67%).

Enfin, tous les bénéficiaires qui estiment que leur stage via Bruxelles Formation les a certainement aidés à trouver un emploi se disent satisfaits (très ou plutôt) de la formation suivie.

**On observe par ailleurs, assez logiquement un lien entre la situation professionnelle actuelle et la satisfaction à l'égard de la formation suivie.**

En effet, les répondants qui travaillent au moment de l'enquête sont plus nombreux à se montrer très satisfaits de leur formation (62% vs. 45% des personnes qui n'ont pas trouvé d'emploi).

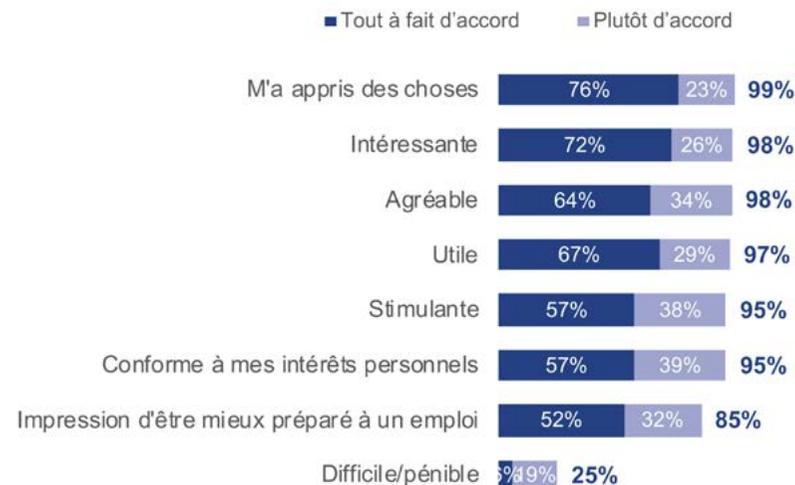
Mais surtout, 69% de ceux qui travaillent actuellement dans l'entreprise où ils ont effectué leur stage (62 répondants) se déclarent très satisfaits et 31% plutôt satisfaits, soit un total de 100% de taux de satisfaction.

L'âge ou le sexe du répondant n'entraîne pas de différence significative quant au degré de satisfaction à l'égard de la formation.

### 2.2.2. Évaluation détaillée de la formation

En ce qui concerne l'évaluation de la formation en tant que telle et ce qu'elle apporte aux bénéficiaires, on observe un large consensus sur une série de critères évalués<sup>8</sup>. Le niveau élevé de satisfaction concerne tous les aspects de la formation, à l'exception du sentiment d'être mieux préparé à un emploi qui obtient un score plus faible (mais quand même de 85%).

La quasi-totalité des bénéficiaires s'accordent pour dire que la formation leur a permis d'apprendre des choses (99%) mais également qu'elle est intéressante (98%), agréable (98%) et utile (97%). Pour 95% des participants, la formation était stimulante et conforme aux intérêts personnels. Enfin, 85% indiquent que la formation leur a donné l'impression d'être mieux préparés à un emploi. Un quart des participants a trouvé la formation difficile.



8. A4. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes en ce qui concerne la formation que vous avez suivie via Bruxelles Formation ?

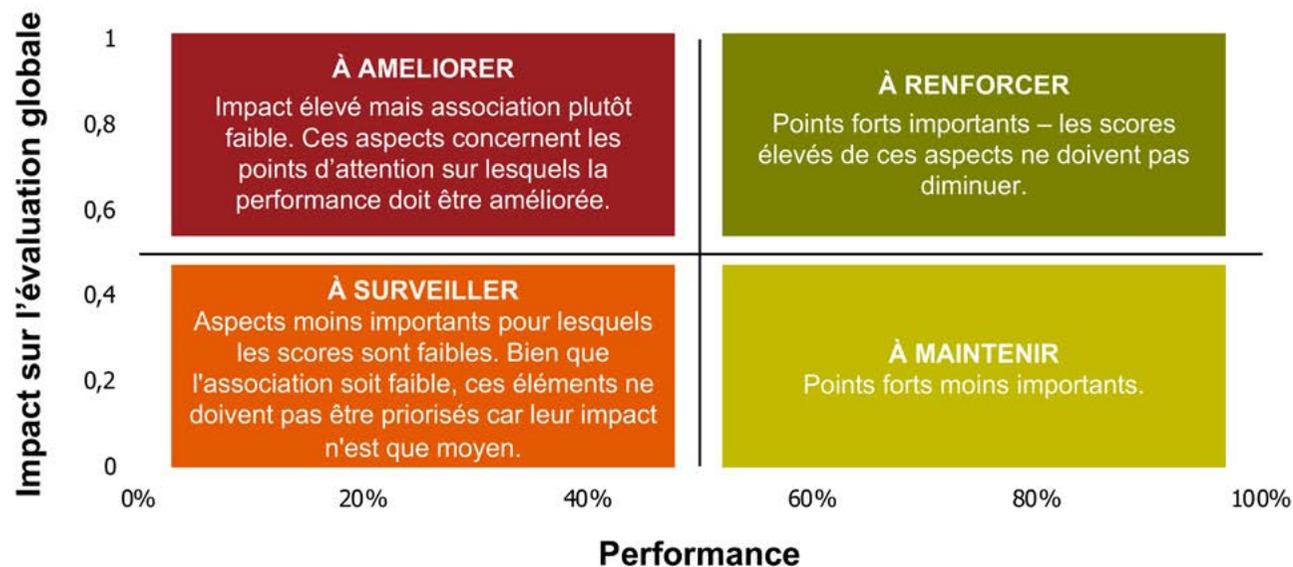
L'analyse selon les différents sous-groupes fait apparaître de **légères différences significatives** suivantes :

- Les répondants de plus de 44 ans sont plus nombreux à être tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle la formation est stimulante par rapport aux plus jeunes (69% vs. 48% des 18-24 ans) et conforme à leurs intérêts personnels (71% vs. 42%).
- Les plus jeunes, quant à eux, se montrent moins enclins à trouver la formation difficile voire pénible (64% des 18-24 ans ne sont pas du tout d'accord avec l'affirmation selon laquelle la formation est difficile vs. 42% des plus de 44 ans).

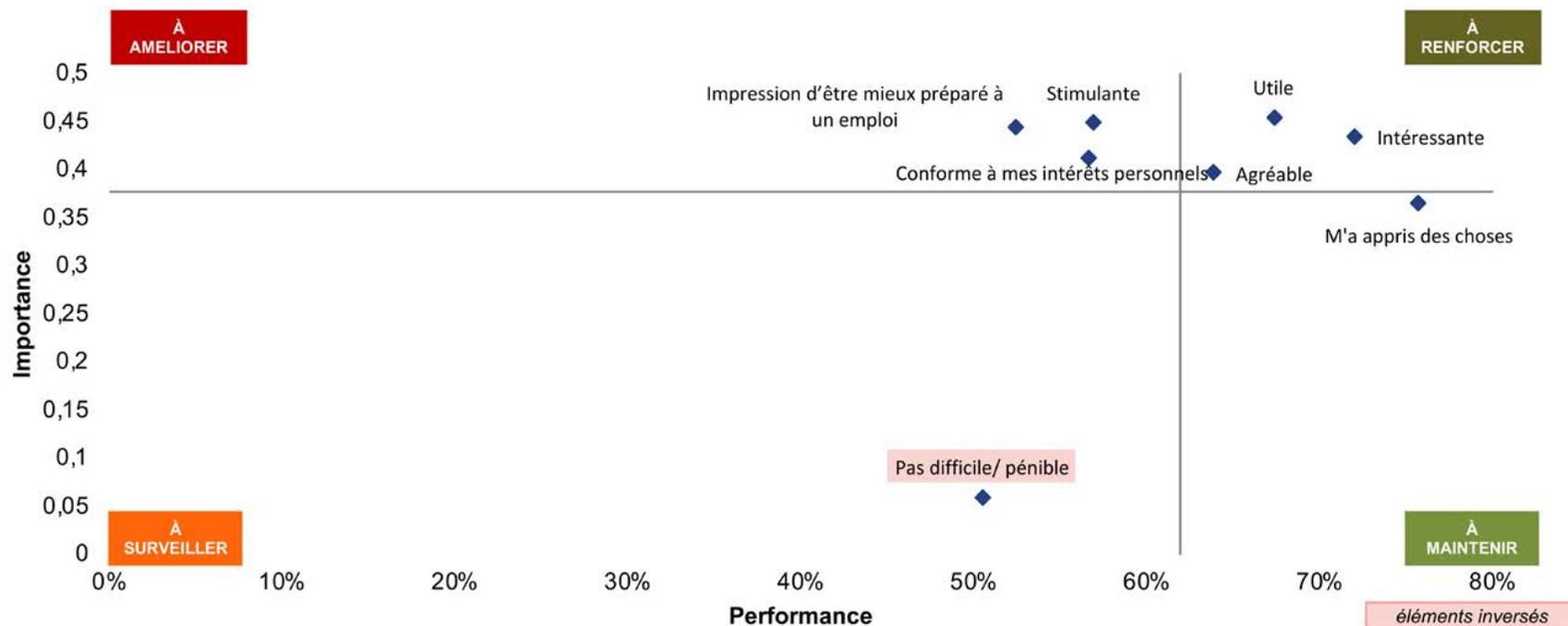
### 2.3. MATRICE IMPORTANCE-PERFORMANCE

Dans le cadre de cette étude, une matrice importance-performance est présentée. Elle permet d'étudier, de façon croisée, la satisfaction générale et sa corrélation avec les différents aspects détaillés de cette satisfaction.

La matrice importance-performance met en relation, pour chaque aspect, l'importance de celui-ci pour le répondant (importance calculée grâce au coefficient de corrélation de ce critère avec la note globale) et la performance de ce critère (mesurée par la note moyenne obtenue pour celui-ci). Les différents items ainsi évalués se positionnent dans un des 4 cadrans ci-dessous.



En ce qui concerne **l'évaluation détaillée de la formation**, ses principaux atouts sont qu'elle est perçue comme étant utile, intéressante et agréable. Les principaux aspects à améliorer (enjeux pour l'avenir) sont les suivants : rendre la formation plus stimulante et correspondant davantage aux intérêts du stagiaire, et le préparant concrètement mieux à un emploi.



## 3. ÉVALUATION DU STAGE

Tous les participants à cette enquête ont ensuite été invités à évaluer le dernier stage qu'ils ont effectué. Le nom de ce stage ainsi que les dates de début et de fin de celui-ci étaient disponibles pour les enquêteurs lors de chaque entretien téléphonique.

### 3.1. DÉCISION ET CHOIX DU STAGE

Trois quarts des répondants ont indiqué **avoir volontairement suivi le stage (74%)**<sup>9</sup>. Le stage a été fortement recommandé à 14% des participants et imposé à 12%.

Même si les sous-groupes sociodémographiques ne font pas apparaître de différences significatives à ce sujet, on observe que davantage de femmes ont suivi volontairement ce stage (76% vs. 71% d'hommes). De même, plus le répondant est âgé, plus il a entrepris cette démarche de façon volontaire (76% des plus de 44 ans, vs. 71% des 18-24 ans).

Enfin, le stage a été fortement recommandé à une proportion supérieure de bénéficiaires d'une FPI-E (30% vs. 13% pour le stage d'achèvement) et le stage a été imposé à davantage de bénéficiaires d'un stage d'achèvement (14% vs. 4% pour la FPI-E).

Par ailleurs, si pour 74% de l'échantillon total, le stage était volontaire, l'enquête révèle que pour environ huit participants sur dix très satisfaits de leur stage, la démarche était volontaire (81%), de même que pour ceux qui recommanderaient certainement leur formule de stage (78%).

En ce qui concerne **l'entreprise dans laquelle effectuer son stage**<sup>10</sup>, près de six bénéficiaires sur dix ont considéré plusieurs entreprises (58%). Les femmes semblent y avoir eu plus recours que les hommes (62% vs. 52% des hommes).

L'âge ne semble pas jouer un rôle à ce sujet.

9. B2. Avez-vous suivi ce stage volontairement ?

10. B4. Avez-vous choisi parmi différentes entreprises où effectuer votre stage ?

## 3.2. SATISFACTION À L'ÉGARD DU STAGE

### 3.2.1. Satisfaction globale du stage

Le taux de satisfaction du dernier stage effectué<sup>11</sup> s'avère inférieur au taux de satisfaction de la formation le précédant éventuellement, mais reste néanmoins très élevé. En effet, si 96% des répondants se déclaraient satisfaits de cette formation préalable, au total, **82% des participants à l'enquête se montrent satisfaits du stage**, dont 48% très satisfaits et 34% plutôt satisfaits.

On n'enregistre pas de réelle différence significative des réponses selon le type de formation / stage suivi par les bénéficiaires, mais on peut néanmoins noter un taux de satisfaction globale (plutôt satisfait + très satisfait) légèrement inférieur des personnes ayant effectué un stage d'achèvement (80%).

Les personnes satisfaites de la formation préalable au stage se montrent également davantage satisfaites de leur stage : 56% des personnes très satisfaites de leur formation ont déclaré être très satisfaites de leur stage (ce chiffre atteint 86% pour la satisfaction cumulée 'plutôt' et 'très').

En outre, de façon assez logique, les personnes qui recommanderaient certainement leur formule de stage s'avèrent davantage très satisfaites de ce stage (65%).

Enfin, deux tiers des bénéficiaires qui estiment que leur stage via Bruxelles Formation les a certainement aidés à trouver un emploi (66%) se disent très satisfaits de ce stage (93% pour la satisfaction cumulée 'très' et 'plutôt').

**On observe à nouveau, comme ce qui avait été mentionné au niveau de la formation préalable au stage, un lien entre la situation professionnelle actuelle et la satisfaction à l'égard du stage effectué.**

En effet, les répondants qui travaillent au moment de l'enquête sont plus nombreux à se montrer globalement satisfaits de leur stage (85%). De plus, 71% de ceux qui travaillent actuellement dans l'entreprise où ils ont effectué leur stage (62 répondants) se déclarent très satisfaits et 26% plutôt satisfaits, soit un total de 97% de taux de satisfaction à l'égard de leur stage.

Davantage de répondants plus jeunes, âgés entre 18 et 24 ans, se déclarent satisfaits à l'égard de leur stage : 91%, dont 51% très satisfaits et 40% plutôt satisfaits.

11. B1. De manière générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de ce stage ?

### 3.2.2. Évaluation détaillée du stage

En ce qui concerne l'évaluation du stage et la façon dont les bénéficiaires le perçoivent, on enregistre un consensus relativement large sur les critères évalués<sup>12</sup>.

Près de neuf participants sur dix perçoivent le stage comme intéressant (88%), utile (88%) et leur ayant appris des choses (88%).

En outre, 86% des participants le considèrent comme agréable, 82% comme étant conforme à leurs intérêts personnels et 81% comme stimulant.

**Pour 76% des participants, le stage leur a donné l'impression d'être mieux préparés à un emploi.**

Enfin, 29% ont trouvé le stage difficile voire pénible.

L'analyse selon les différents sous-groupes fait apparaître les **faibles différences significatives** suivantes :

- Davantage de femmes perçoivent le stage comme agréable (89% vs. 82% des hommes)
- Les femmes semblent, par ailleurs, éprouver moins de difficultés au cours du stage : 23% des femmes sont d'accord pour dire que le stage est difficile par rapport à 36% des hommes
- Les hommes se montrent plus nombreux à ne pas être du tout d'accord avec l'affirmation selon laquelle le stage est utile (7% vs. 3% de femmes)
- Les répondants âgés de plus de 44 ans sont plus nombreux à être tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle le stage est agréable (70% vs. 86% globalement)
- Les plus jeunes, quant à eux, se montrent plus enclins à percevoir l'utilité du stage (96% vs. 88% globalement) de même que l'adéquation du stage avec leurs intérêts personnels (95% vs. 82% globalement)
- Les différents types de stages suivis ne semblent pas jouer un rôle clivant en termes de taux de satisfaction à l'égard des affirmations testées

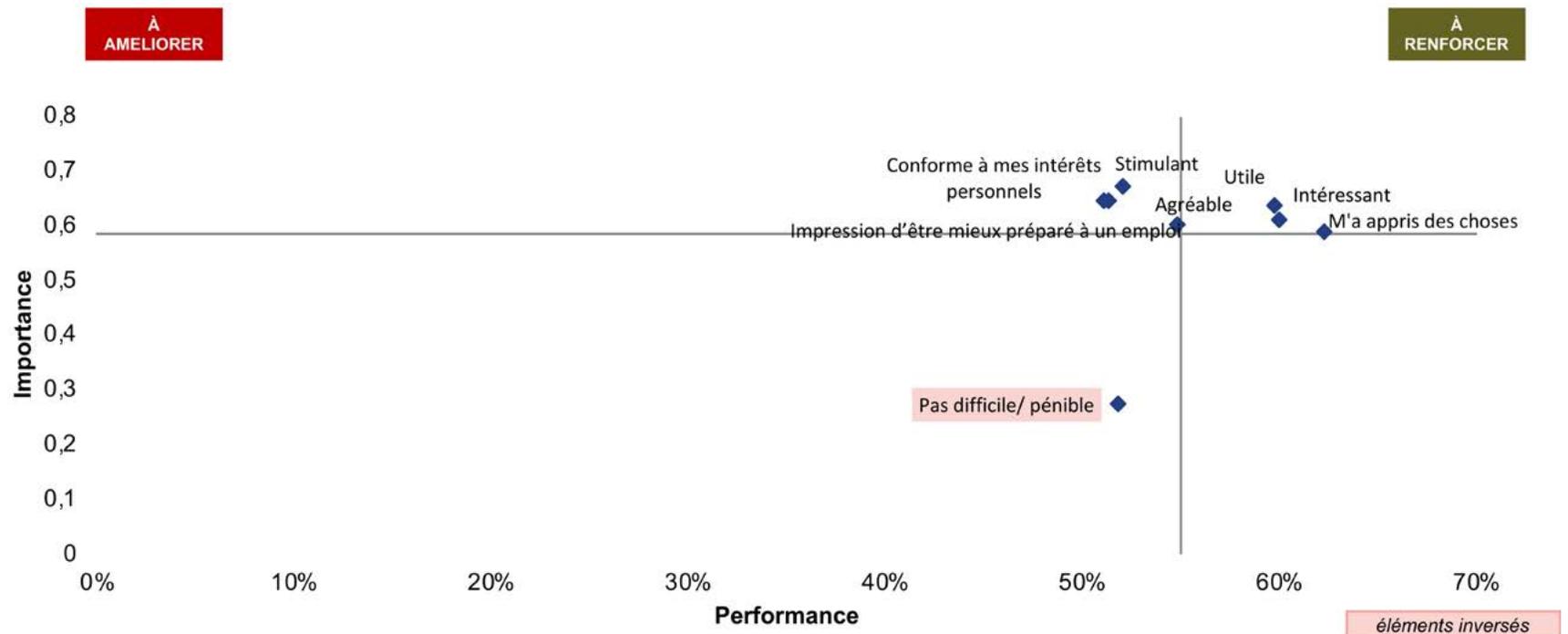


12. B6. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes en ce qui concerne ce stage ?

### 3.3. MATRICE IMPORTANCE-PERFORMANCE

Les atouts du stage sont principalement qu'il est utile, intéressant et perçu comme permettant d'apprendre des choses.

Les principaux aspects à améliorer sont : rendre le stage plus stimulant et correspondant davantage aux intérêts du stagiaire, ainsi que de le préparer concrètement mieux à l'emploi.



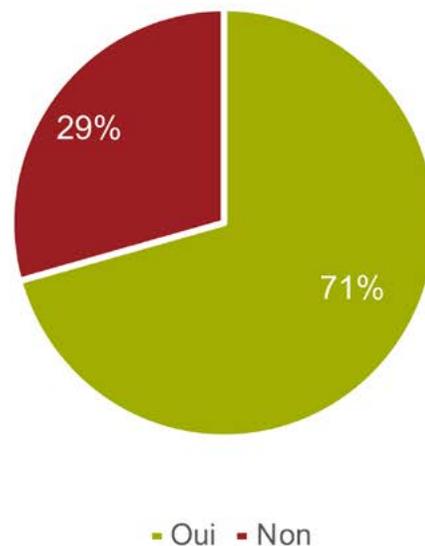
## 4. LE STAGE EN DÉTAIL

### 4.1. UN ENTRETIEN AVANT LE STAGE

Avant de commencer leur stage, **plus de sept participants sur dix ont été conviés à un entretien** (71%)<sup>13</sup>. Parmi les personnes ayant suivi une FPI-E, 89% ont eu cet entretien préalable au stage (vs. 69% de celles qui ont suivi un stage d'achèvement).

**Lorsqu'on leur demande d'évaluer cet entretien préalable à leur stage**<sup>14</sup>, 98% des avis sont positifs. Les bénéficiaires d'une FPI-E ont tendance à se montrer légèrement plus positifs.

#### Entretien dans l'entreprise avant de commencer le stage...



- Extrêmement positif
- Très positif
- Plutôt positif
- Pas vraiment positif
- Pas du tout positif

**Top2 : 58%**



13. B9. Avez-vous été convié à un entretien dans l'entreprise avant de commencer votre stage ?

14. B10. Qu'avez-vous pensé de cet entretien ?

## 4.2. ÉVALUATION DES ÉLÉMENTS SOCIOPROFESSIONNELS DU STAGE

L'enquête s'est ensuite penchée sur la perception des bénéficiaires quant à diverses caractéristiques 'socioprofessionnelles' du stage et plus particulièrement sur la perception des acquis suite à ce stage<sup>15</sup>. On observe principalement une évaluation positive des conditions de travail (collègues, ambiance, perception, respect, ...).



15. B8. Je vais vous lire une autre liste d'affirmations relatives à ce stage. Pouvez-vous à nouveau indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec chacune des affirmations ?

Le point qui récolte le plus grand consensus est le facteur relationnel : en effet, **95% des personnes interrogées indiquent qu'elles entretenaient de bonnes relations** avec leurs collègues au cours du stage. Par ailleurs, les participants semblent avoir apprécié **l'atmosphère du stage** puisque **neuf sur dix se rendaient quotidiennement à leur stage avec enthousiasme** (90%) et ont perçu une bonne ambiance sur le lieu du stage (88%).

Les plus jeunes (âgés de 18 à 24 ans) montrent davantage d'enthousiasme à se rendre à leur stage (98%). Les femmes, quant à elles, se montrent plus positives à l'égard de l'ambiance : 92% (vs. 83% d'hommes) indiquent qu'il y régnait une bonne atmosphère.

En ce qui concerne les **acquis professionnels** en tant que tels, point essentiel du stage, près de neuf répondants sur dix estiment que **le stage leur a apporté de l'expérience professionnelle (88%)**. **De plus, 82% ont indiqué avoir une meilleure connaissance du métier**.

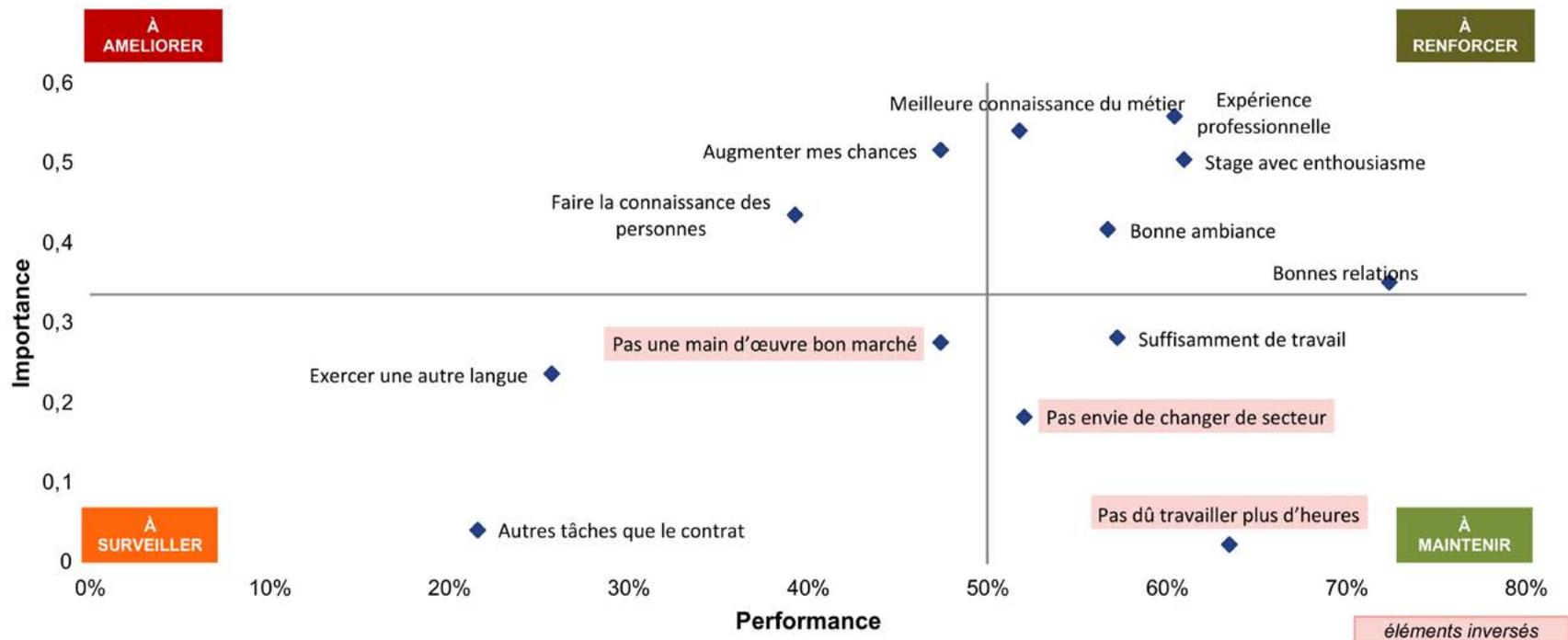
On n'observe pas de différences significatives entre les sous-groupes sociodémographiques par rapport à ces deux aspects. En outre, pour 41% des participants, le stage leur a permis d'exercer une autre langue. Cela semble d'autant plus vrai pour les femmes (47%).

En ce qui concerne l'**avenir professionnel** suite à ce stage, **plus de sept participants sur dix ont indiqué que ce stage leur a permis d'augmenter leurs chances de trouver un emploi (72%)**. Par ailleurs, **plus de six sur dix déclarent avoir fait la connaissance de personnes qui pourront les aider dans leur parcours professionnel (61%)**. Sur ce point, davantage de jeunes se montrent d'accord (76%).

Enfin, **plus d'un quart des répondants ont envie de changer de secteur** depuis ce stage (27%). Ce score atteint même 38% auprès des plus de 44 ans. Du côté de **la charge de travail**, 84% ont reçu suffisamment de travail pour être occupés en permanence et 19% ont dû travailler plus d'heures que ce qui était mentionné dans leur contrat. Ce chiffre atteint même 24% auprès des hommes.

Environ quatre répondants sur dix se sont vus confier d'autres tâches que celles prévues dans leur contrat (39%) et ont estimé que leur employeur s'est servi d'eux comme main d'œuvre bon marché (36%). Les hommes tendent davantage à avoir été dans cette situation (45%). À l'inverse, les répondants âgés de plus de 44 ans sont moins nombreux à penser cela (24%).

Il est intéressant, en outre, d'analyser la **corrélation entre l'importance de ces facteurs et la satisfaction globale à l'égard du stage**.



Les **principales forces** du stage, aspects dont l'importance et la performance enregistrent des taux élevés, sont **l'expérience professionnelle** et la **meilleure connaissance du métier**. L'enthousiasme lié au stage, de même que de bonnes relations avec ses collègues et une bonne ambiance sur le lieu de stage s'avèrent autant de points forts du stage.

Les **principaux aspects à améliorer** sont : le stage **devrait préparer** plus concrètement à un emploi et permettre au stagiaire de s'insérer sur le marché de l'emploi au moyen de **contacts avec des personnes utiles**, qui pourront aider les bénéficiaires dans leur parcours professionnel.

Enfin, les autres points abordés au cours de cette enquête semblent de moindre importance pour les stagiaires, ceux-ci ne constituent dès lors pas d'éléments prioritaires d'amélioration.

### 4.3. L'ACCOMPAGNEMENT AU COURS DU STAGE

L'enquête a également abordé la façon dont les stagiaires ont perçu leur accompagnement dans l'entreprise<sup>16</sup>. La très vaste majorité des stagiaires ont été accompagnés par une ou plusieurs personnes. Globalement, l'évaluation est positive, malgré une proactivité et un pouvoir de décision limités. Ainsi, **85% des stagiaires se sont sentis bien accompagnés** dans l'entreprise pendant leur stage : 52% par plusieurs personnes et 33% par une seule personne. Au total, 14% ne se sont donc pas sentis bien accompagnés. Davantage d'hommes sont dans ce cas (19%).

De façon assez logique, les répondants satisfaits de leur formation et du stage, et ceux qui recommanderaient leur formule de stage sont moins nombreux à s'être sentis mal accompagnés. Par ailleurs, davantage de personnes qui travaillent actuellement dans l'entreprise du stage se sont senties bien accompagnées par plusieurs personnes.

Si l'on détaille les **différents aspects de l'accompagnement dans l'entreprise** au cours du stage<sup>17</sup>, on observe que plus de neuf stagiaires sur dix sont d'accord pour dire qu'ils savaient à qui s'adresser pour toute question (94%) et qu'ils se sont bien entendus avec la personne de référence dans l'entreprise (93%). Près de neuf sur dix indiquent également avoir été bien encadrés dès le premier jour (89%).

Les femmes sont plus nombreuses à s'être bien entendues avec cette personne de référence (96% vs. 90% des hommes). À l'inverse, les participants à une FPI-E sont significativement moins nombreux à avoir su à qui s'adresser (81%), à s'être bien entendus avec cette personne (85%) et avoir été bien encadrés dès le début (74%).

Un pourcentage très élevé de stagiaires sont ensuite d'accord sur les points suivants :

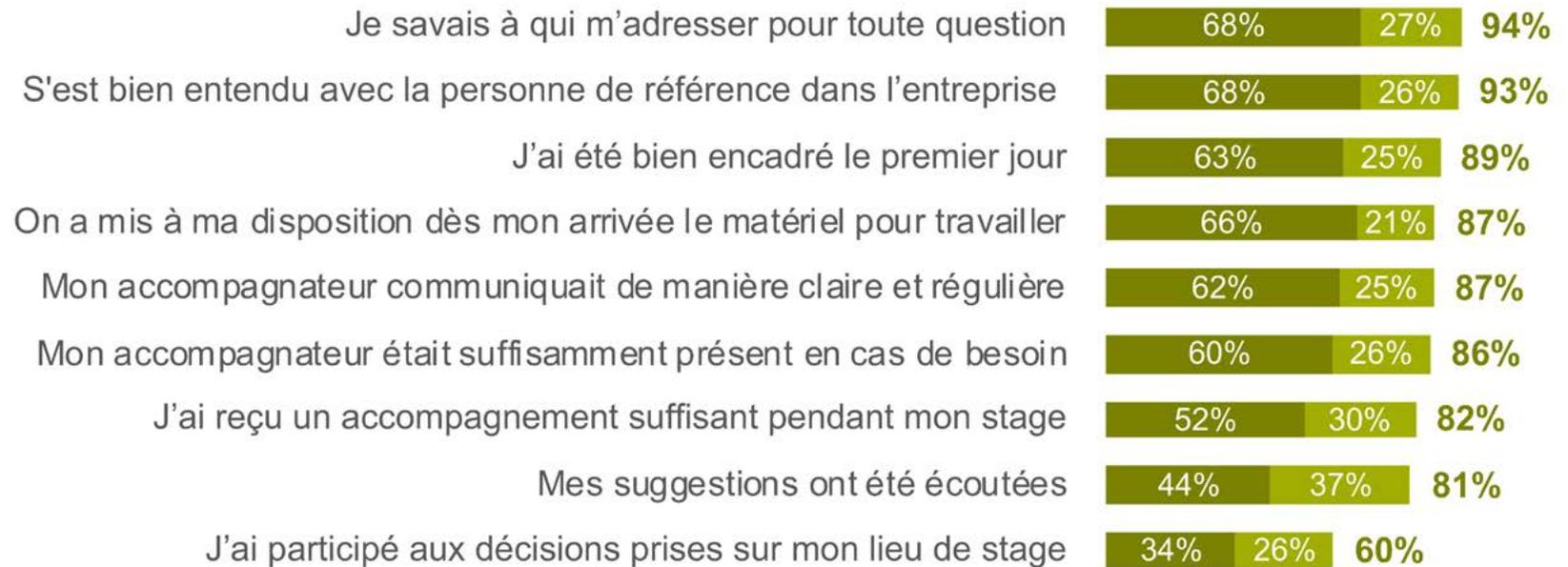
- mise à disposition de matériel pour travailler dès l'arrivée (87%)
- communication claire de la part de l'accompagnateur (87%)
- présence suffisante de l'accompagnateur en cas de besoin (86%)
- accompagnement suffisant pendant le stage (82%)

À nouveau, on enregistre des scores inférieurs auprès des participants à une FPI-E en ce qui concerne la personne de référence : pour 74%, elle communiquait de manière claire et régulière et pour 70%, sa présence était suffisante.

Enfin, au total, si pour 81% des stagiaires, leurs suggestions ont été écoutées, une plus faible proportion a participé aux décisions : 60%.

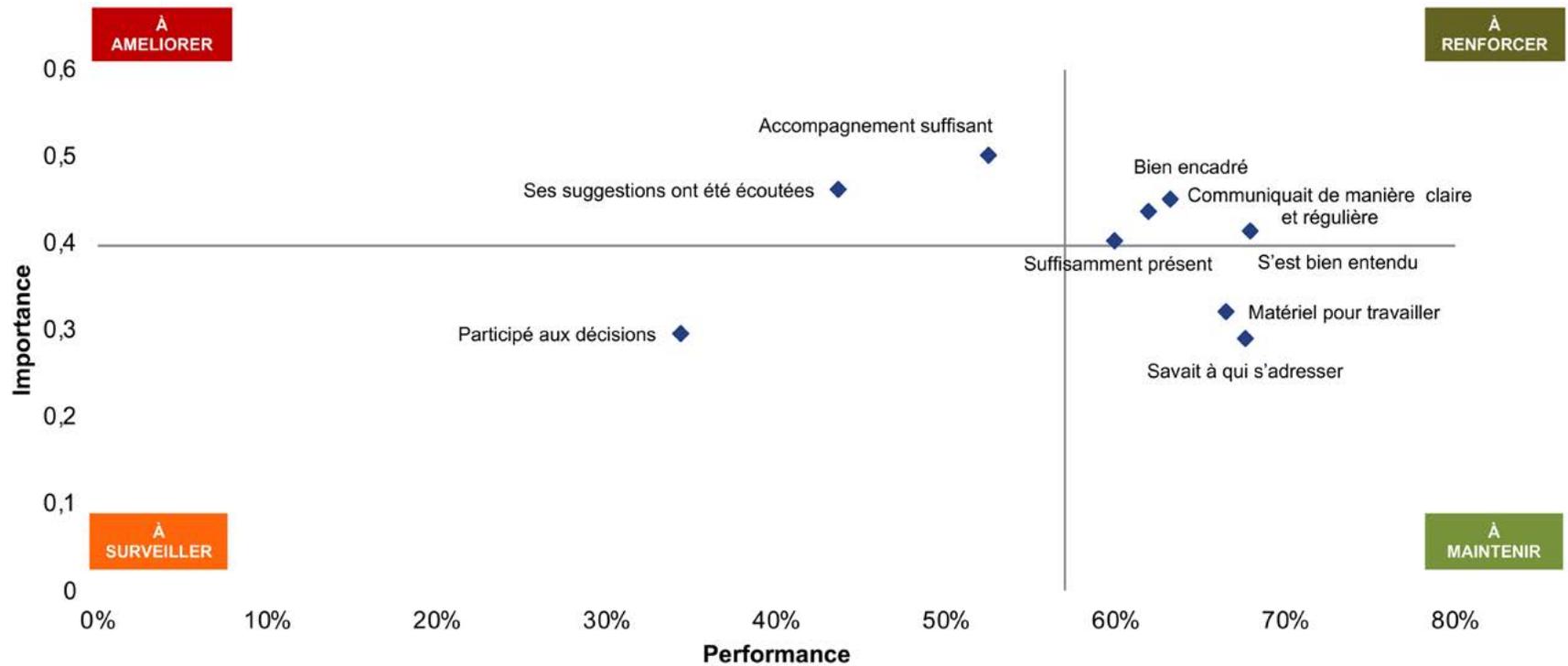
16. B11. Vous êtes-vous senti bien accompagné dans l'entreprise pendant votre stage ?

17. B12. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant votre stage ?



■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord

Pour les différents éléments analysés ci-dessus, il est à nouveau intéressant d'observer le lien **entre l'importance de ces facteurs et la satisfaction globale à l'égard du stage.**



Les points forts du stage sont liés à l'encadrement : bien s'entendre avec la personne de référence, être bien encadré dès le début, une communication claire et régulière et, dans une moindre mesure, la présence suffisante de l'accompagnateur.

Par ailleurs, certains points devraient être améliorés, notamment veiller à un accompagnement suffisant et être à l'écoute des suggestions des stagiaires. Le fait de participer aux décisions ne constitue pas un aspect prioritaire d'amélioration.

#### 4.4. ADÉQUATION ENTRE LE STAGE ET LES ATTENTES

L'enquête s'intéresse **aux attentes des bénéficiaires vis-à-vis du stage**<sup>18</sup>. Pour plus de huit participants sur dix, le stage correspond effectivement à leurs attentes : 82%, dont 43% très bien et 39% plutôt bien.

Les bénéficiaires qui se disent très satisfaits de la formation préalable au stage, très satisfaits de leur stage, ceux qui recommanderaient certainement leur formule de stage, ceux convaincus que leur stage via Bruxelles Formation les a aidés à trouver un emploi se montrent plus positifs sur cette question puisqu'ils sont systématiquement plus nombreux à déclarer que le stage correspond à leurs attentes.

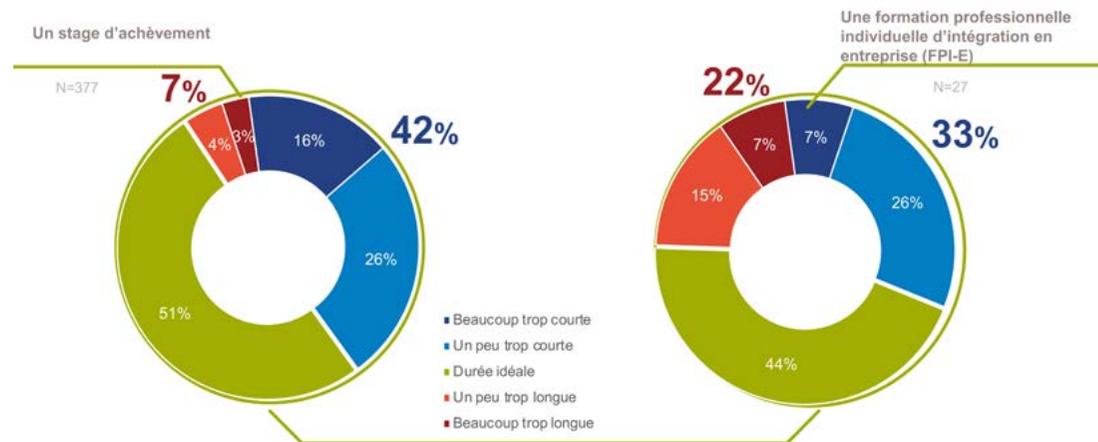
Si le fait ou non d'avoir trouvé un emploi depuis la fin du stage ne semble pas exercer d'impact significatif, **le fait de travailler actuellement dans l'entreprise où le stage a été effectué joue un rôle positif**, puisque 97% des participants qui travaillent actuellement dans l'entreprise où ils ont effectué leur stage déclarent que le stage rencontre leurs attentes. Le sexe ou l'âge ne semblent pas entraîner de différence de perception à ce sujet.

PARTIE II  
Analyse des données  
statistiques

#### 4.5. LA DURÉE DU STAGE

La moitié des participants à l'enquête estime que **le stage a une durée idéale**<sup>19</sup>. Pour 42%, le stage était trop court, dont 15% beaucoup trop court et 26% un peu trop court. Enfin, 8% ont indiqué que la durée du stage était trop longue, dont 3% beaucoup trop longue et 5% un peu trop longue.

En restreignant aux stagiaires d'une FPI-E, les résultats sont plutôt différents : un stagiaire sur cinq trouve le stage trop long alors qu'un sur trois le considère trop court. On peut noter que 15% des participants à une FPI-E perçoivent sa durée comme un peu trop longue (vs. 4% au total).



18. B5. Dans quelle mesure le stage correspondait-il à vos attentes ?

19. B7. Quelle est votre opinion sur la durée du stage ?

Les répondants qui ne sont pas satisfaits du stage tendent à considérer, plus que les autres, que la durée du stage est, soit beaucoup trop courte, soit beaucoup trop longue. De même, ceux pour qui ce stage ne les a certainement pas aidés à trouver un emploi expriment le même avis : 29% pensent que la durée est beaucoup trop courte (vs. 15% au total), et 12% beaucoup trop longue (vs. 3% au total).

À nouveau, le fait de continuer à travailler à l'heure actuelle dans l'entreprise où le stage a été effectué est lié positivement à cette question puisque 62% perçoivent la durée du stage comme idéale (vs. 46% qui n'ont pas eu l'opportunité de commencer à y travailler).

#### 4.6. LA FIN DU STAGE

Le nombre de stagiaires qui ont interrompu leur stage prématurément est très limité puisque **95% des répondants ont suivi leur stage** jusqu'au bout<sup>20</sup>. 4% ont interrompu le stage eux-mêmes et pour 1%, le stage a été interrompu par l'entreprise.

Les répondants tout à fait insatisfaits de leur stage sont nettement plus nombreux à avoir arrêté leur stage plus tôt que prévu (24%) ; de même que ceux qui ne recommanderaient certainement pas leur formule de stage (24% également).

100% des personnes qui ont eu l'opportunité de commencer à travailler dans l'entreprise où le stage a été effectué l'ont poursuivi jusqu'à la fin. Les femmes sont également plus nombreuses à avoir terminé leur stage (97%).

À la fin de leur stage, **29%** des participants ont reçu une **lettre de recommandation** de l'employeur<sup>21</sup>. Ce chiffre passe à 39% parmi les personnes très satisfaites de leur stage et parmi celles qui pensent que ce stage les a aidées à trouver un emploi, et à 36% parmi celles qui recommanderaient certainement cette formule de stage. Par ailleurs, 35% des personnes qui travaillent actuellement ont reçu une lettre de recommandation.

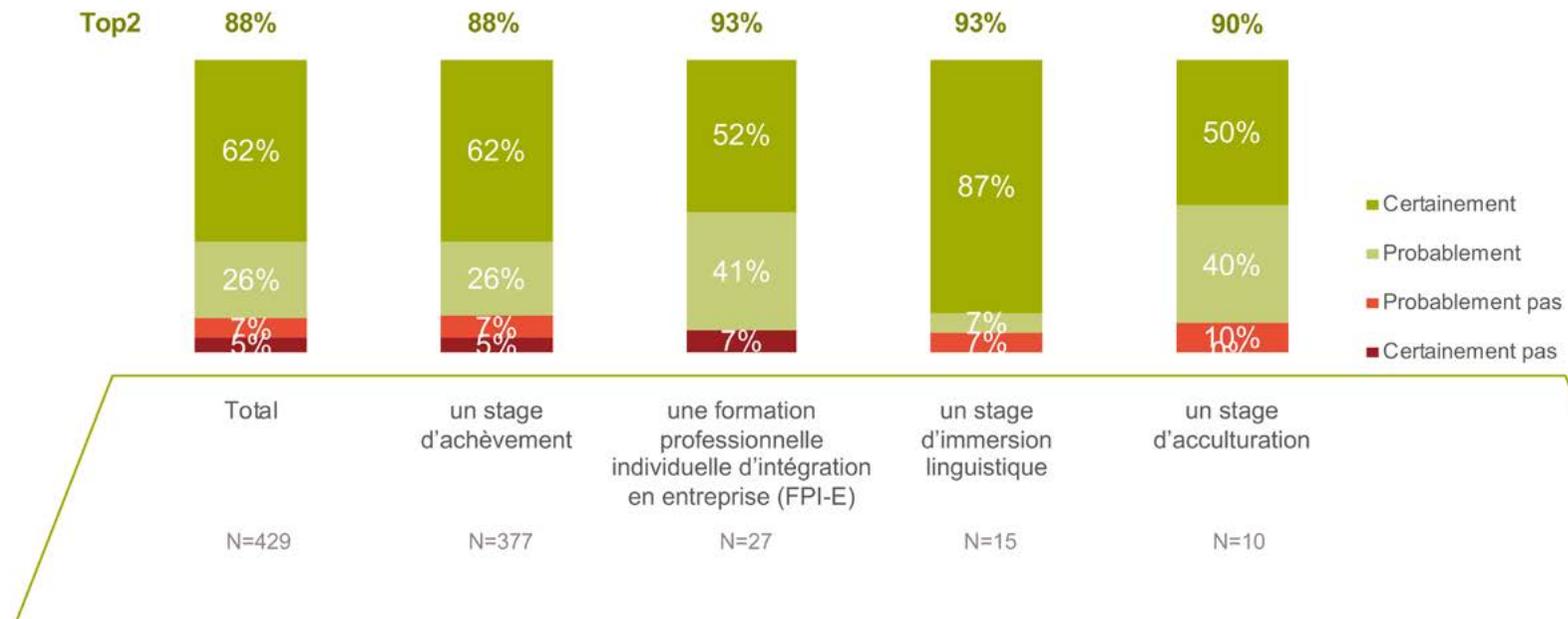
L'âge ou le sexe n'influencent pas les résultats à cette question.

20. B13. Avez-vous suivi votre stage jusqu'au bout ?

21. B14. Après votre stage, avez-vous reçu une lettre de recommandation de l'employeur ?

#### 4.7. RECOMMANDATION DU STAGE

Dans l'ensemble, lorsqu'on demande aux stagiaires s'ils recommanderaient leur formule de stage<sup>22</sup>, près de neuf participants sur dix répondent par l'affirmative. En effet, **88% recommanderaient leur formule de stage**, dont 62% certainement et 26% probablement.



Les répondants très satisfaits de leur formation (94%), de leur stage (99%), ceux pour qui le stage de Bruxelles Formation les a aidés à trouver un emploi (98%) et ceux qui travaillent actuellement dans l'entreprise du stage (98%) sont plus nombreux à recommander leur formule de stage.

L'analyse selon les sous-groupes sociodémographiques ne fait pas apparaître de différences significatives entre les réponses à cette question.

22. D3. Dans quelle mesure recommanderiez-vous la formule de stage que vous avez effectuée ?

## 4.8. AUTO-ÉVALUATION DU STAGIAIRE EN STAGE

L'enquête se penche également sur la propre évaluation du participant quant à son travail, mais également ses compétences et les enseignements qu'il a pu en retirer.

Sur l'ensemble des stagiaires (429 répondants), **95% évaluent positivement le travail qu'ils ont effectué** au cours de leur stage : pour 49%, leur travail était très bon et pour 46% assez bon<sup>23</sup>.

Si l'on restreint l'analyse aux enquêtés ayant répondu qu'ils étaient 'Plutôt satisfaits' de leur stage (144 répondants) (cf. question b1b), 98% évaluent positivement le travail qu'ils ont produit durant leur stage (60,4% 'assez bon' et 37,5% 'très bon'). Le pourcentage des enquêtés ayant répondu qu'ils étaient 'Très satisfaits' de leur stage (205 répondants) (cf. question b1b) atteint 99% (34,1% 'assez bon' et 64,9% 'très bon').

L'analyse par genre montre également des scores très élevés. L'analyse sur les hommes (187 répondants) montre qu'ils sont 92% à évaluer positivement le travail qu'ils ont produit durant leur stage (52,4% 'assez bon' et 39,6% 'très bon'). En ce qui concerne les femmes (242 répondants), la proportion atteint 97% (40,5% 'assez bon' et 56,6% 'très bon').

### 4.8.1. Compétences et aptitudes

La question suivante permet d'analyser en détail les compétences et aptitudes évaluées par les stagiaires eux-mêmes<sup>24</sup>. En effet, sur une échelle de 0 à 10, les participants se donnent la note de 9,4 quant au fait qu'ils sont arrivés à l'heure au travail et ont respecté les délais.

Les stagiaires se donnent la note très élevée de 9,0 pour être restés amicaux dans leurs relations avec des collègues ou clients et de 8,8 pour avoir adapté leur comportement sans se mettre en colère.

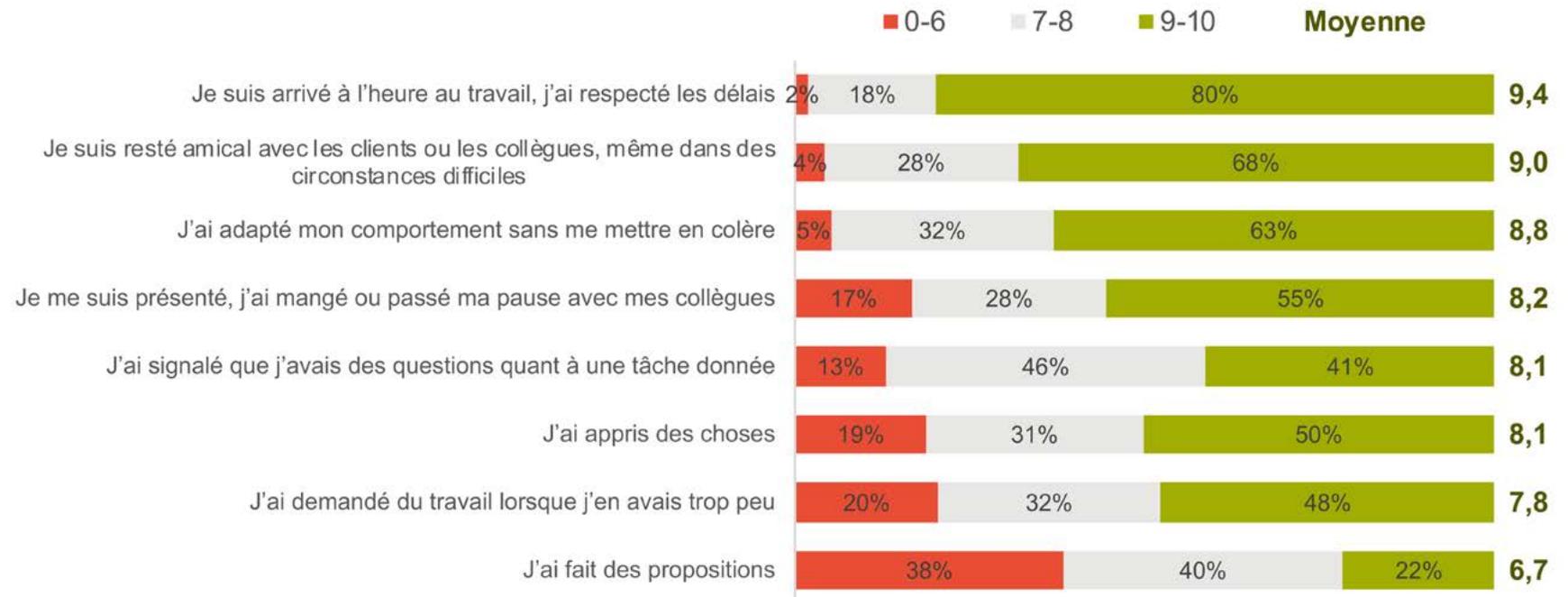
Ensuite, les répondants évaluent leurs compétences à une moyenne d'environ 8 sur 10 pour :

- s'être présenté, avoir mangé ou passé leur pause avec leurs collègues (8,2)
- avoir posé des questions quant à une tâche donnée (8,1)
- avoir appris des choses (8,1)
- avoir demandé du travail lorsqu'il y en avait trop peu (7,8)

23. C1. Comment évalueriez-vous le travail que vous avez effectué dans le cadre de votre stage ?

24. C2. Veuillez évaluer vos propres compétences et aptitudes quant aux affirmations suivantes en leur attribuant un score de 0 à 10, 0 correspondant à une évaluation très négative et 10 à une évaluation très positive.

La seule compétence obtenant un score plus faible est l'initiative de faire des propositions (6,7).

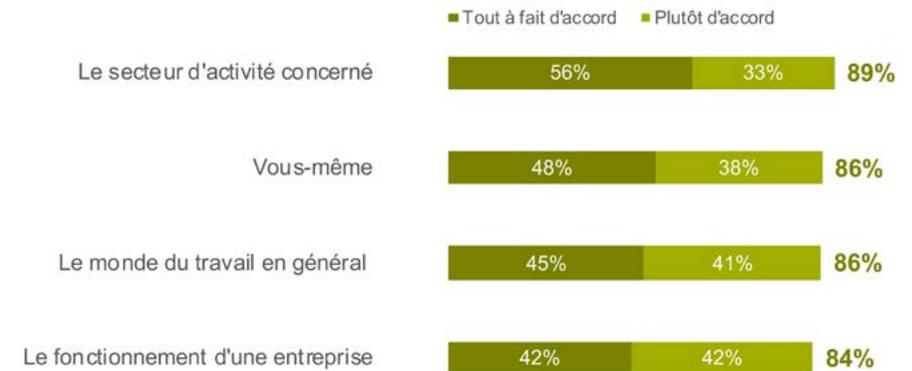


En termes de différences sociodémographiques, les femmes tendent à se donner une meilleure note par rapport aux compétences suivantes : adapter son comportement sans se mettre en colère, poser des questions quant à une tâche donnée et demander du travail lorsqu'elles en avaient trop peu. Les 18-24 ans sont également plus nombreux à avoir indiqué poser des questions sur une tâche donnée.

### 4.8.2. APPRENTISSAGES

Le questionnaire aborde ensuite la question de l'apprentissage issu du stage<sup>25</sup>. Près de neuf stagiaires sur dix ont appris sur le secteur d'activité du stage (89%). Ce chiffre atteint même 98% parmi les jeunes âgés de 18 à 24 ans.

86% ont appris sur eux-mêmes et 86% également sur le monde du travail en général (95% pour les 18-24 ans) et 84% ont appris des choses sur le fonctionnement d'une entreprise. Les femmes se montrent plus nombreuses à avoir appris sur le fonctionnement d'une entreprise (88% vs. 79% des hommes), à l'inverse des 35-44 ans qui sont significativement moins nombreux à ne pas avoir appris de choses à ce sujet (77%).



### 4.8.3. RECOMMANDATION DE L'ENTREPRISE DU STAGE

**Une très vaste majorité des participants recommanderait l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leur stage<sup>26</sup>.** En effet, 82% la recommanderaient, dont 54% certainement et 28% probablement.

Sur les 18% qui ne la recommanderaient pas, 8% ne la recommanderaient certainement pas, indicateur d'une mauvaise expérience globale dans cette entreprise.

Assez logiquement, les répondants très satisfaits de leur formation (85%), de leur stage (95%), ceux qui recommanderaient certainement leur formule de stage (94%), ceux qui estiment que ce stage les a aidés à trouver un emploi (93%) et ceux qui travaillent actuellement dans cette entreprise (97%) sont plus nombreux à recommander leur entreprise de stage.

Le type de stage suivi n'entraîne pas de différences significatives à cet égard. Au niveau des groupes sociodémographiques, les plus de 44 ans sont plus enclins à recommander leur entreprise de stage (90%). Les 35-44 ans, eux, sont plus nombreux à ne certainement pas souhaiter recommander cette entreprise (13%).

25. C3. Dans quelle mesure diriez-vous que ce stage vous a appris sur... ?

26. C4. Dans quelle mesure recommanderiez-vous l'entreprise dans laquelle vous avez suivi le stage?

## 5. ÉVALUATION DE L'ACCOMPAGNEMENT DU STAGIAIRE PAR BRUXELLES FORMATION

L'enquête s'intéresse également à la perception du rôle et de l'accompagnement de Bruxelles Formation dans ce stage.

### 5.1. ÉVALUATION GLOBALE DE L'ENCADREMENT

Globalement, **la moitié des participants a été accompagnée dans la recherche d'une entreprise** (50%)<sup>27</sup>. On enregistre 2% supplémentaires qui déclarent avoir été aidés mais qui auraient préféré ne pas l'être. Enfin, 48% n'ont pas été accompagnés lors de leur recherche d'entreprise de stage.

62% des 18-24 ont été accompagnés. Ils sont significativement moins nombreux à ne pas avoir été accompagnés (33%) mais plus nombreux à avoir été accompagnés alors qu'ils auraient préféré ne pas l'être (5%).

PARTIE II  
Analyse des données  
statistiques

### 5.2. ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'ENCADREMENT DE BRUXELLES FORMATION

Plusieurs aspects de l'accompagnement de Bruxelles Formation ont ensuite été évalués par les participants<sup>28</sup>. L'accompagnement de Bruxelles Formation obtient une meilleure évaluation avant et pendant le stage qu'après.

Pour 86%, **le site internet** de Bruxelles Formation contient suffisamment d'informations.

Trois quarts des bénéficiaires considèrent que Bruxelles Formation propose une **bonne offre de lieux de stage** (75%). Les 35-44 ans semblent moins partager cet avis (66%). Par ailleurs, 84% estiment que Bruxelles Formation a tenu compte de **leurs souhaits**.



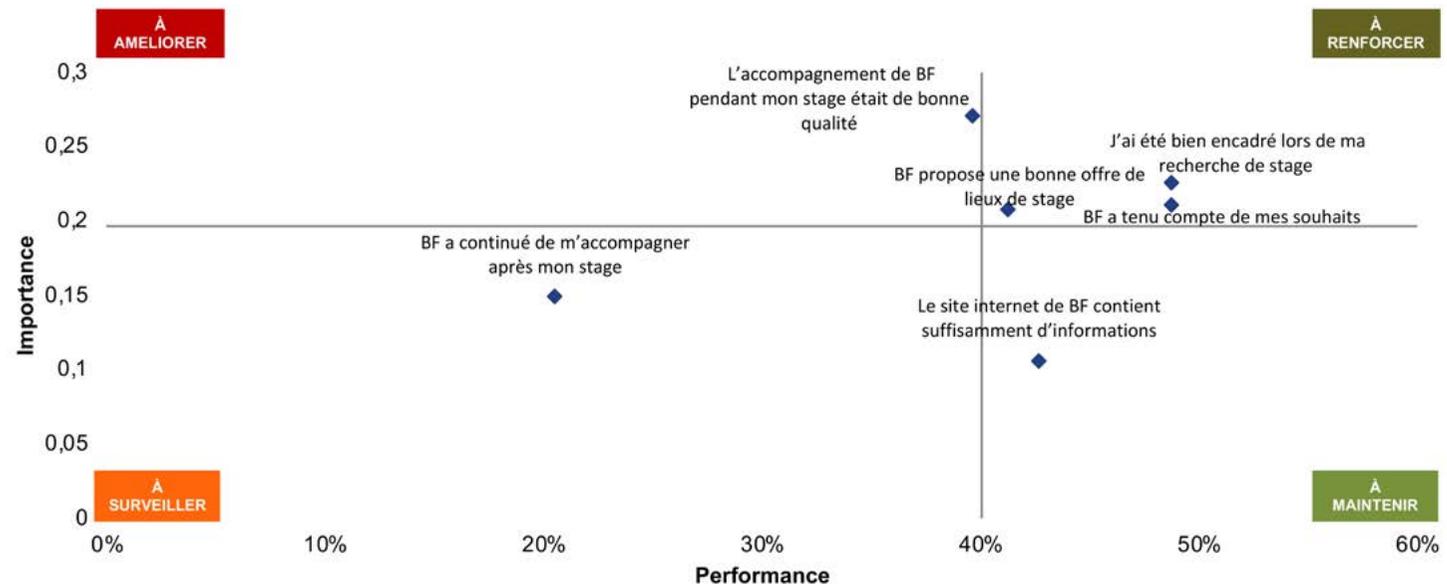
27. D1. Avez-vous été accompagné dans la recherche d'une entreprise ?

28. B2. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant Bruxelles Formation ?

Lors de la recherche de leur stage, 77% estiment qu'ils ont été **bien encadrés** par Bruxelles Formation. Cet aspect est mieux perçu par les plus jeunes et les plus âgés (87% parmi les 18-24 ans et les plus de 44 ans).

Pendant leur stage, 77% également déclarent que l'accompagnement de Bruxelles Formation était de **bonne qualité**. À nouveau, les 35-44 ans se montrent plus sceptiques à cet égard (69%).

Enfin, après leur stage, une minorité de participants a continué à être accompagnée par Bruxelles Formation (41%). Par ailleurs, la corrélation entre l'accompagnement de Bruxelles Formation et la satisfaction globale du stage est plutôt faible.



**PARTIE II**  
Analyse des données statistiques

On a ensuite demandé aux participants qui ont donné un score d'insatisfaction aux différents aspects d'accompagnement d'expliquer à l'aide d'une **question ouverte** pourquoi ils n'étaient pas satisfaits de la qualité de l'accompagnement de Bruxelles Formation<sup>29</sup> (cf. partie qualitative, point 4.3.1.).

29. D2bis. Pourquoi n'êtes-vous pas satisfait de la qualité de l'accompagnement de Bruxelles Formation pendant votre stage ?

## 6. SITUATION ACTUELLE D'EMPLOI

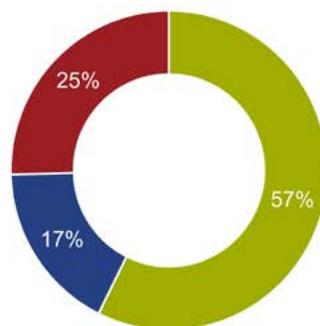
Pour rappel, les stagiaires ont fini leur stage au cours de l'année 2015 donc entre 1,5 et 2,5 ans avant la réalisation de l'enquête. Ils sont interrogés sur leur dernière expérience professionnelle, qui est plus facile à se remémorer et rend comparable les données d'enquête.

### 6.1. EMPLOI ACTUEL

Sur l'ensemble des 429 participants à l'enquête, 57% travaillent actuellement et 17% ont trouvé un emploi mais ne travaillent pas pour l'instant. Un quart des répondants (25%) n'a toutefois pas trouvé d'emploi depuis la fin du stage<sup>30</sup>. Une proportion significativement plus élevée de répondants ayant accompli une FPI-E travaille actuellement (78%) et ce, bien au-delà de la période d'embauche obligatoire (maximum 6 mois).

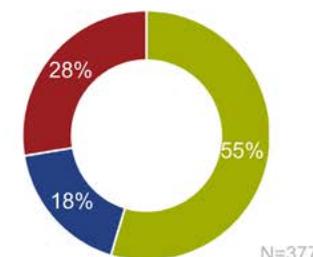
Au niveau des différences sociodémographiques, les femmes et les personnes âgées de plus de 44 ans semblent toutefois éprouver davantage de difficultés à trouver un emploi.

Situation actuelle...

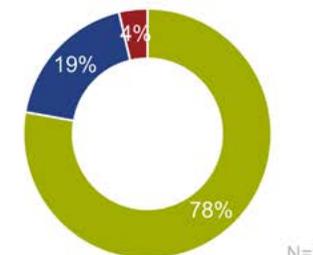


- Travaille en ce moment
- A trouvé de l'emploi après le stage mais ne travaille pas pour l'instant
- Pas trouvé de l'emploi depuis le stage

Un stage d'achèvement



Une formation professionnelle individuelle d'intégration en entreprise (FPI-E)



30. E1. Avez-vous trouvé un emploi depuis la fin de votre stage ?

**Avez-vous trouvé un emploi depuis la fin de votre stage ?**

	TOTAL	Homme	Femme	18-24	25-34	35-44	> 44
Oui, et je travaille en ce moment	57%	63,6%	53,3%	65,5%	58,8%	56,7%	47,6%
Oui, mais je ne travaille pas pour l'instant	17%	19,3%	15,7%	25,5%	18,6%	14,2%	12,7%
Non	25%	18,2%	31,0%	9,1%	22,6%	29,1%	39,7%

Par ailleurs, 82% des participants, selon lesquels leur stage via Bruxelles Formation les a certainement aidés à trouver un emploi, travaillent actuellement ; cette proportion est de 72% pour ceux déclarant que leur stage via Bruxelles Formation les a probablement aidés à trouver un emploi. Les répondants perçoivent un impact positif de la mission de Bruxelles Formation quant à leur mise au travail.

**La majorité des participants qui travaillent au moment de l'enquête occupent leur poste actuel depuis 1 à 2 ans** (60% dans un emploi durable) et 20% depuis 6 mois à moins d'un an<sup>31</sup>. 10% travaillent à leur poste actuel depuis 3 à moins de 6 mois et 7% depuis 1 à moins de 3 mois. Enfin, 3% sont à leur poste actuel depuis moins d'un mois.

**6.2. ADÉQUATION DU STAGE ET DE L'EMPLOI ACTUEL**

Il est intéressant de voir dans quelle mesure l'emploi exercé par les bénéficiaires présente des similitudes avec le stage effectué via Bruxelles Formation<sup>32</sup>. On constate qu'après leur stage, **deux tiers des participants ayant travaillé effectuent des tâches similaires** : 37% dans tous les emplois occupés depuis la fin de leur stage et 31% dans une partie de ces emplois.

En outre, **62% des personnes ayant participé à une FPI-E effectuent des tâches similaires dans tous leurs emplois que pendant leur stage**, ce qui représente une différence significative par rapport à l'échantillon global ou à ceux ayant effectué un stage d'achèvement (37%). Les femmes semblent plus nombreuses à réaliser les mêmes tâches dans tous leurs emplois que lors de leur stage (43% vs. 30% d'hommes).

31. E3. Depuis combien de temps travaillez-vous à votre poste actuel ?

32. E4. Dans votre emploi actuel, effectuez-vous des tâches similaires à celles de votre stage via Bruxelles Formation ?

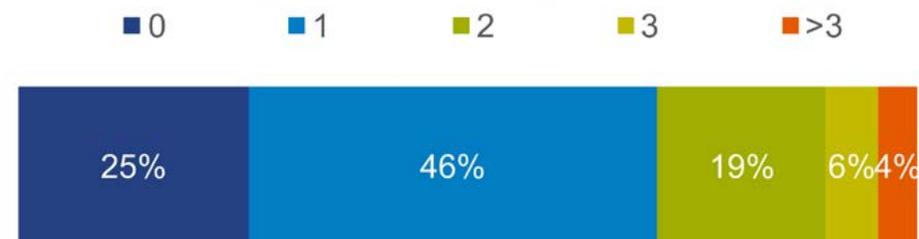
De même, davantage de personnes très satisfaites de leur formation et/ou de leur stage déclarent effectuer des tâches similaires dans tous les emplois après leur stage. Davantage de répondants considèrent que Bruxelles Formation les a certainement aidés à trouver un emploi (tâches identiques dans tous les emplois : 51% et dans une partie des emplois : 29%, soit 80% vs. 68% globalement).

Si l'on restreint l'analyse aux enquêtés ayant répondu que leur stage via Bruxelles Formation ne les a certainement pas aidés à trouver un emploi (41 répondants) (cf. question e7b), 72% déclarent n'effectuer aucune tâche similaire actuellement. Et ce chiffre tombe à 52% pour ceux qui n'ont probablement pas été aidés (30 répondants), contre 32% globalement.

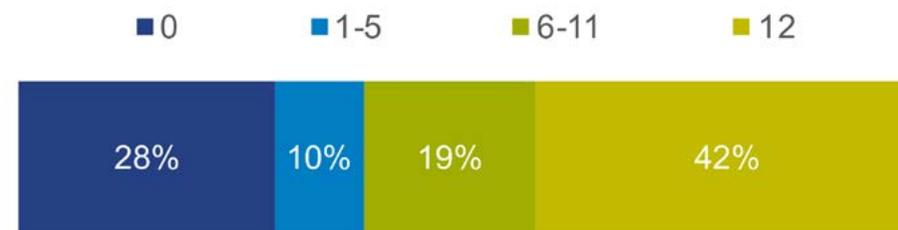
La situation des stagiaires qui ont trouvé un emploi semble assez stable puisque la proportion de ceux qui ont entre temps (déjà) occupé plus de deux emplois est faible. En effet, depuis la fin de leur stage, 46% ont occupé un seul emploi<sup>33</sup>. Ainsi, **en moyenne les répondants ont occupé 1,72 emplois depuis la fin de leur stage.**

Globalement, **au cours des douze derniers mois, les répondants ont travaillé en moyenne environ sept mois**<sup>34</sup>. Ce chiffre augmente à un peu plus de huit mois pour les personnes qui ont trouvé un emploi et travaillent actuellement mais diminue à un peu plus de cinq mois pour celles qui ont trouvé un emploi mais ne travaillent pas pour l'instant.

### Nombre d'emplois différents depuis la fin du stage...



### Nombre de mois travaillés au cours des 12 derniers mois...



33. E5. Combien d'emplois différents avez-vous eu depuis la fin de votre stage ?

34. E6. Au cours des 12 derniers mois, combien de mois avez-vous travaillé au total ?

### 6.3. TEMPS DE TRAVAIL AVANT LE STAGE

Lorsque l'on a demandé aux répondants pendant combien de temps ils avaient travaillé avant leur stage<sup>35</sup>, les réponses sont très variées : si 31% n'ont pratiquement pas travaillé, 10% ont travaillé pendant presque toute la période avant l'entrée en formation.

Les femmes et les jeunes sont plus susceptibles de n'avoir pratiquement pas travaillé (36% des femmes vs. 24% des hommes et 47% des 18-24 ans vs. 21% des plus de 44 ans).

À l'inverse, les hommes et les plus de 44 ans semblent davantage avoir travaillé pendant presque toute la période précédant leur stage (13% des hommes vs. 7% des femmes et 17% des plus de 44 ans vs. 5% des 18-24 ans).

Enfin, davantage de personnes ayant suivi une FPI-E indiquent avoir travaillé pratiquement pendant toute la période avant leur stage (26%), alors que seules 9% de celles ayant suivi un stage d'achèvement sont dans ce cas.

32% de ceux ayant effectué un stage d'achèvement déclarent n'avoir pratiquement pas travaillé avant cette période de stage.

### 6.4. LA RÉGION DE TRAVAIL

La mobilité géographique constitue un aspect sur lequel s'est brièvement penchée cette enquête<sup>36</sup>. On constate que la Région bruxelloise domine clairement en termes de lieu de travail, mais plus encore en termes de recherche d'emploi.

88% des personnes interrogées qui **travaillent** pour l'instant effectuent leur travail en Région bruxelloise. C'est le cas de davantage de femmes (94% vs. 81% des hommes).

Au total, 4% des travailleurs travaillent dans le Brabant flamand et 3% dans le Brabant wallon, où l'on retrouve par ailleurs plus d'hommes (6% vs. 1% de femmes). Il est à noter qu'1% déclarent travailler à l'étranger.

L'enquête ne fait apparaître aucune différence significative selon l'âge à ce sujet.

35. F1. Pendant combien de temps avez-vous travaillé avant votre stage (l'entrée en formation) ?

36. E9. Dans quelle région travaillez-vous ? E10. Dans quelle région recherchez-vous un emploi ?

La recherche d'emploi des stagiaires se dirige vers les régions suivantes (plusieurs réponses possibles lors de l'enquête) :

- Région bruxelloise : 94%
- Brabant wallon : 28%
- Brabant flamand : 17%
- Autre province wallonne : 16%
- Autre province flamande : 11%
- À l'étranger : 5%

En ce qui concerne les femmes, elles semblent moins enclines à s'éloigner de la Région bruxelloise que les hommes.

Ici non plus, l'âge ne semble pas un critère de différenciation significatif en ce qui concerne la(les) région(s) où se concentrent les recherches d'emploi des stagiaires.

On peut toutefois mentionner que plus les répondants sont jeunes plus **ils semblent prêts à chercher de l'emploi à l'extérieur de la Région bruxelloise et des provinces de Brabant avoisinantes**, puisqu'ils sont plus nombreux en proportion à déclarer chercher dans une autre province wallonne ou flamande, donc plus loin.

### 6.5. OPPORTUNITÉ DANS L'ENTREPRISE DU STAGE

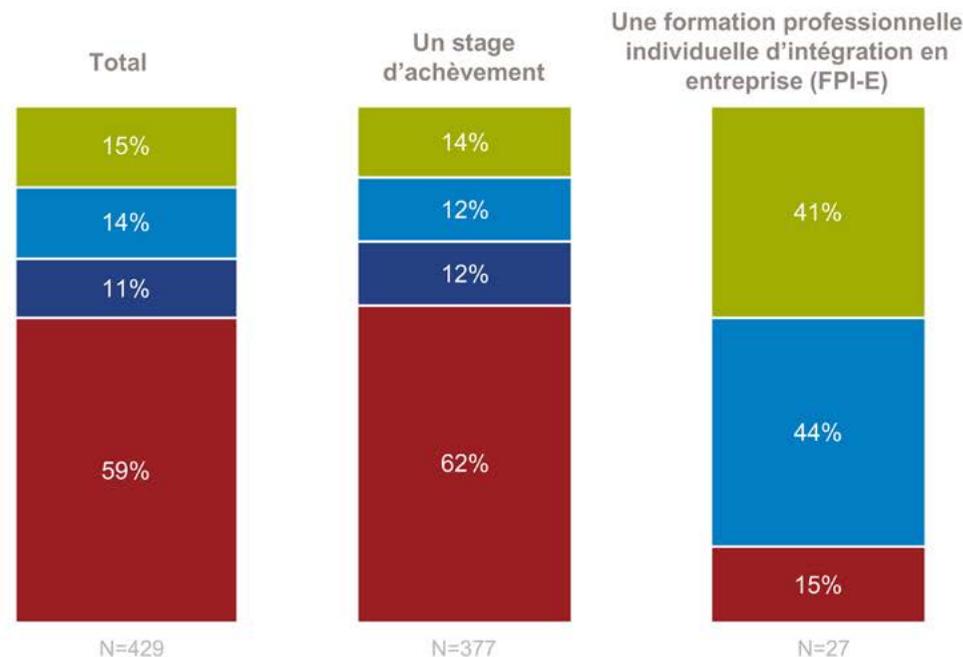
Il est intéressant de savoir si les entreprises qui accueillent des stagiaires de Bruxelles Formation constituent une opportunité effective d'emploi pour ceux-ci<sup>37</sup>. L'enquête nous apprend que, globalement, **41% des répondants se sont vus offrir la possibilité de commencer à travailler dans l'entreprise où ils avaient effectué leur stage** :

- 15% y travaillent toujours actuellement
- 14% ont commencé immédiatement après leur stage mais n'y travaillent plus
- et 11% ont finalement renoncé à y travailler

37. E2. Avez-vous eu l'opportunité de commencer à travailler dans l'entreprise où vous aviez effectué votre stage?

## Opportunité de travailler dans l'entreprise du stage...

- Oui, et j'y travaille actuellement
- Oui, et j'ai commencé à travailler immédiatement après le stage, mais je n'y travaille plus.
- Oui, mais je n'ai finalement pas commencé à travailler dans cette entreprise
- Non



Les bénéficiaires d'une FPI-E sont plus nombreux à commencer à travailler dans l'entreprise de leur stage : 41% y travaillent actuellement et 44% ont commencé mais n'y travaillent plus.

En revanche, sur l'ensemble des répondants, six sur dix n'ont pas eu l'opportunité de commencer à travailler dans l'entreprise où ils avaient effectué leur stage (59%). Ce chiffre est légèrement plus élevé parmi les bénéficiaires d'un stage d'achèvement (62%) mais significativement inférieur car il tombe à 'seulement' 15% des bénéficiaires d'une FPI-E.

Enfin, 78% des personnes considérant que leur stage via Bruxelles Formation ne les a certainement pas aidés à trouver un emploi n'ont pas eu l'opportunité de travailler dans l'entreprise de leur stage.

**L'enquête permet donc de confirmer, dans une certaine mesure en raison du faible nombre de répondants ayant suivi une FPI-E (27 répondants), la position selon laquelle le passage par une formation professionnelle individuelle peut avoir un impact positif sur la mise à l'emploi, notamment dans l'entreprise du stage.**

## 6.6. AUTRES FORMATIONS ET STAGES

Il a été demandé à l'ensemble des personnes interrogées combien d'autres formations et/ou stages elles avaient suivis via Bruxelles Formation ou un autre organisme<sup>38</sup>. Au total, les participants ont effectué **en moyenne 1,52 autre formation et 1 autre stage** (via le cursus scolaire par exemple). En ce qui concerne les stages, les participants à une FPI-E ont effectué un nombre significativement inférieur de stages par rapport au total (0,67 vs. 1,00).

Même si le sexe ne semble pas un critère de différenciation significatif du nombre d'autres formations ou stages effectués auparavant, on constate néanmoins que les femmes ont suivi en moyenne plus de formations que les hommes (1,66 vs. 1,33) et de stages également (1,12 vs. 0,85).

Enfin, les participants de plus de 44 ans ont effectué davantage de formations (2,13 vs. 1,22 pour les 18-24 ans notamment).

## 6.7. RÔLE PERÇU DE BRUXELLES FORMATION DANS LA MISE À L'EMPLOI

En termes concrets de perception d'aide à l'emploi, on a demandé aux participants dans quelle mesure leur stage via Bruxelles Formation les a aidés à trouver un emploi<sup>39</sup>. Globalement, **78% des répondants estiment que Bruxelles Formation les a aidés à trouver un emploi**, dont 52% certainement et 26% probablement.

Les répondants très satisfaits de leur formation (85%), de leur stage (87%) et ceux qui recommanderaient certainement leur formule de stage (85%) sont plus nombreux à penser que Bruxelles Formation les a aidés à trouver un emploi.

On n'observe pas de différences significatives selon le sexe ou l'âge à cette question.

En moyenne, depuis la fin de leur stage, les participants ont soumis **15,6 candidatures**<sup>40</sup>. Le nombre moyen de candidatures diminue parmi les personnes ayant suivi une FPI-E (7,1) et ceux qui pensent que Bruxelles Formation les a aidés à trouver un emploi (12,5).

En revanche, les participants tout à fait insatisfaits de leur formation préalable au stage ont soumis davantage de candidatures (25,0), de même que les participants pas vraiment satisfaits de leur stage (18,4).

Enfin, les plus de 44 ans ont, en moyenne, soumis plus de candidatures (18,8).

38. Z2. Combien d'autres formations et stages avez-vous suivis (via Bruxelles Formation ou un autre organisme) ?

39. E7. Selon vous, dans quelle mesure votre stage via Bruxelles Formation vous a-t-il aidé à trouver un emploi ?

40. E8. Pourriez-vous donner une estimation du nombre de candidatures que vous avez soumises depuis la fin de votre stage ?

## 7. FACTEURS LIÉS À LA SITUATION D'EMPLOI

### 7.1. FACTEURS INFLUENÇANT LA SITUATION D'EMPLOI

Afin de déterminer les facteurs éventuels liés à la mise à l'emploi, deux questions se posent :

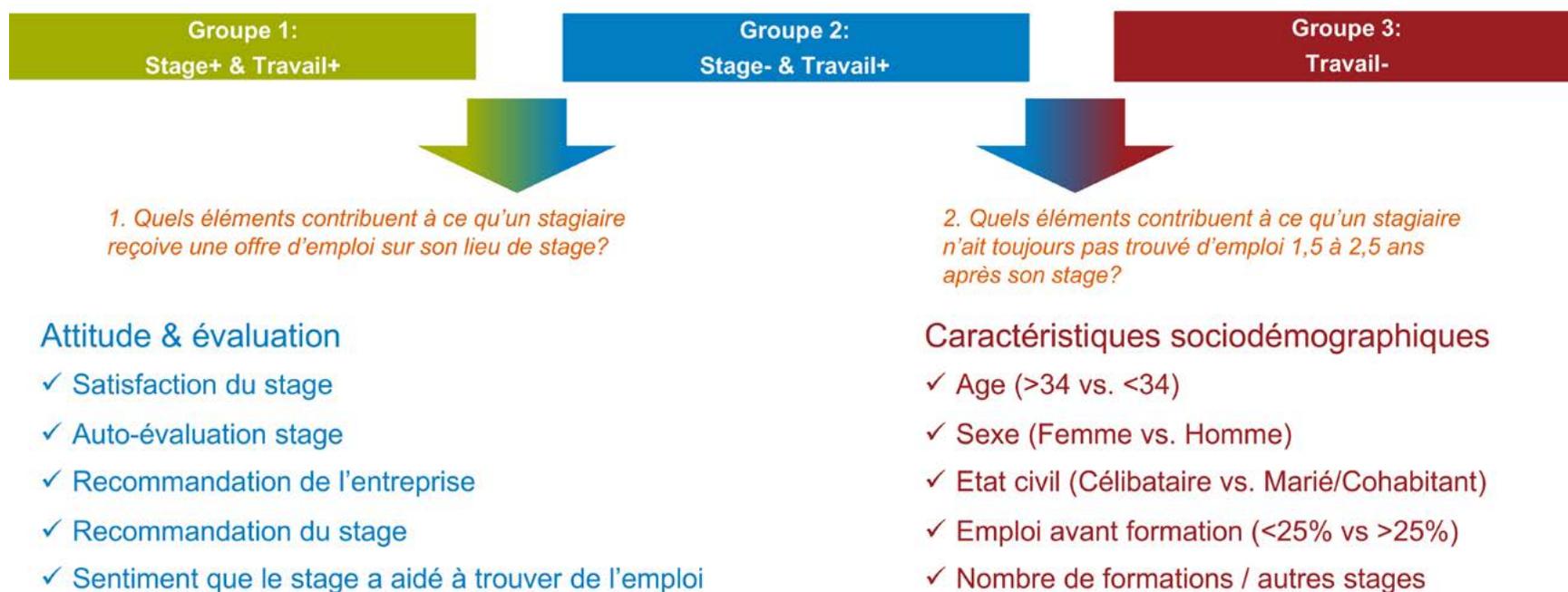
1. Quels éléments contribuent à ce qu'un stagiaire reçoive une offre d'emploi sur son lieu de stage?
2. Quels éléments contribuent à ce qu'un stagiaire n'ait toujours pas trouvé d'emploi 1,5 à 2,5 ans après son stage?

Pour une étude plus approfondie, nous distinguons ici 3 groupes selon le croisement d'une éventuelle offre d'emploi sur le lieu du stage après le stage et la situation d'emploi actuelle :

	Travaille en ce moment	A trouvé un emploi mais ne travaille pas pour l'instant	N'a pas trouvé d'emploi
Offre après stage et commencé	15,3% (62)	0,2% (1)	0,0% (0)
Offre après et commencé mais n'y travaille plus	6,7% (27)	6,9% (28)	1,0% (4)
Offre après stage et pas commencé	6,7% (27)	2,0% (8)	2,5% (10)
Pas d'offre après stage	27,5% (111)	8,7% (35)	22,5% (91)

Groupe 1: Stage+ & Travail+ (15,3% (62))  
 Groupe 2: Stage- & Travail+ (27,5% (111))  
 Groupe 3: Travail- (22,5% (91))

En résumé, les principaux enseignements de ces trois sous-groupes s'illustrent selon le schéma suivant :



Selon les analyses statistiques, nous pouvons déduire que les critères sociodémographiques constituent la valeur prédictive la plus élevée du profil des **personnes qui n'ont pas (encore) trouvé d'emploi au moment de l'enquête**.

Un groupe est plus vulnérable : il s'agit des **femmes célibataires âgées de plus de 34 ans**. Elles bénéficient clairement de moins d'expérience professionnelle par rapport aux autres stagiaires, et ce malgré leurs efforts de suivre plusieurs autres formations et stages. En effet, les personnes qui n'ont pas trouvé d'emploi depuis la fin de leur stage ont effectué en moyenne davantage d'autres formations (2,10 vs. 1,19 parmi les personnes actuellement au travail). Parmi ceux qui travaillent actuellement, 35% n'ont suivi aucune autre formation et 48% aucun autre stage. A l'opposé, parmi les répondants qui n'ont pas trouvé d'emploi, 18% n'ont suivi aucune autre formation et 33% aucun autre stage. Aussi le nombre moyen de candidatures pour décrocher un job est supérieur lorsque le stagiaire n'a pas encore trouvé d'emploi depuis le stage.

Il est important de noter qu'en termes d'évaluation du stage et d'accompagnement par Bruxelles Formation, ces personnes ne montrent pas de différence avec le groupe qui a trouvé un emploi (mais pas sur leur lieu de stage). En d'autres termes, le fait qu'elles n'aient pas encore trouvé d'emploi n'est pas lié à des critères comportementaux et d'évaluation.

Cependant, les **stagiaires qui se sont vus proposer un emploi sur leur lieu de stage** s'avèrent manifestement nettement plus enthousiastes que les autres stagiaires. Ils affichent une meilleure évaluation de tous les aspects liés au stage.

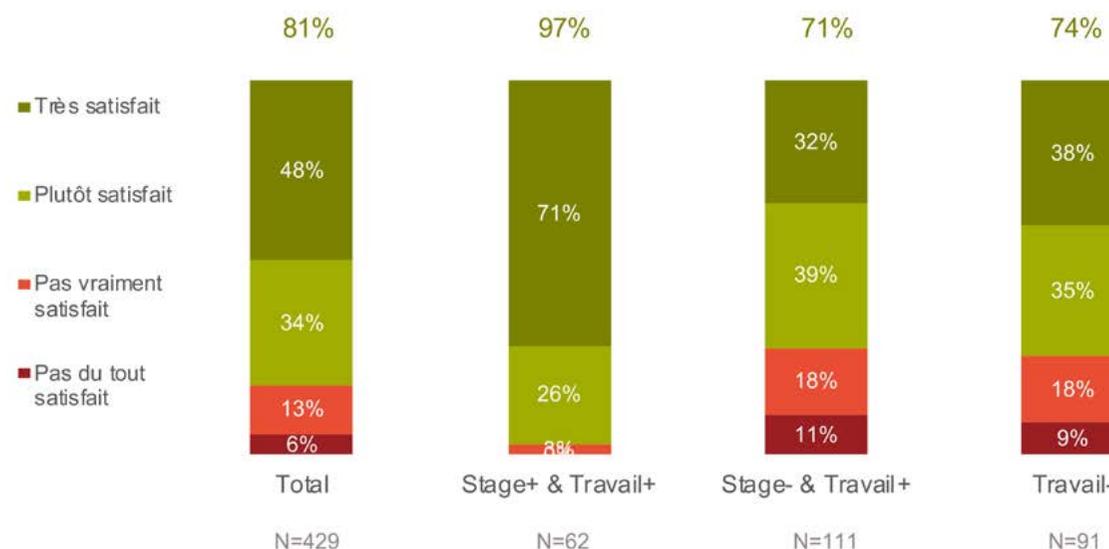
**En effet, les personnes qui ont reçu une proposition d'emploi sur leur lieu de stage et qui travaillent actuellement sont systématiquement plus positives que les personnes qui n'ont pas eu de proposition sur leur lieu de stage mais travaillent néanmoins à l'heure actuelle ou les personnes qui ne travaillent pas.**

## 7.2. SATISFACTION DU STAGE

Lors de l'évaluation plus détaillée du stage, on constate la même tendance : les opinions sont nettement meilleures parmi les stagiaires qui se sont vus proposer un emploi dans l'entreprise où ils ont effectué leur stage.

De même, recevoir une offre d'emploi dans l'entreprise où le stage est effectué influence positivement la recommandation de sa formule de stage ainsi que l'évaluation de l'entretien personnel préalable au stage. Les stagiaires qui travaillent actuellement dans l'entreprise du stage ou qui y ont commencé sont également plus nombreux à penser que le stage de Bruxelles Formation les a aidés à trouver un emploi.

L'analyse ne nous permet pas de connaître le sens de ce lien : les stagiaires se montrent-ils plus positifs parce qu'on leur a proposé un emploi sur leur lieu de stage ou se sont-ils vus offrir un emploi en raison de leur état d'esprit plus positif ?



**EN SYNTHÈSE...**

**L'échantillon** contient 429 personnes interrogées, ayant fait un stage en 2015. Au niveau du **type de stage**, 88% ont effectué un stage d'achèvement (377 répondants), 6% ont suivi une FPI-E (27 répondants), 3% ont participé à un stage d'immersion linguistique (15 répondants) et 2% ont accompli un stage d'acculturation (10 répondants). Globalement, **94% des répondants ont effectué une formation avant leur stage** (soit les FPI-E et les stages d'achèvement).

Parmi eux, 93% ont entamé volontairement cette formation. Ce taux de participation volontaire diminue à 81% auprès de ceux ayant suivi une FPI-E. L'enquête fait apparaître un taux extrêmement élevé de satisfaction des bénéficiaires à l'égard de la formation suivie via Bruxelles Formation et ses partenaires. 96% des répondants se déclarent satisfaits, dont 58% très satisfaits et 38% plutôt satisfaits. Les personnes satisfaites de leur stage s'avèrent également davantage satisfaites de leur formation. On observe par ailleurs un **lien entre la situation professionnelle actuelle et la satisfaction à l'égard de la formation suivie**.

La quasi-totalité des bénéficiaires s'accordent pour dire que **la formation leur a permis d'apprendre des choses** (99%) mais également qu'elle était intéressante (98%), agréable (98%) et utile (97%). Pour 95% des participants, la formation était stimulante et conforme aux intérêts personnels. Enfin 85% indiquent que la formation leur a donné l'impression d'être mieux préparés à un emploi. Un quart des participants a trouvé la formation difficile. Les **principaux aspects à améliorer** (enjeux pour l'avenir) sont les suivants : rendre la formation plus stimulante et correspondant davantage aux intérêts du stagiaire, et le préparant concrètement mieux à un emploi.

À propos du **stage en lui-même**, trois quarts des répondants ont indiqué avoir volontairement suivi le stage (74%). Le stage a été fortement recommandé à 14% des participants et imposé à 12%. Près de six bénéficiaires sur dix ont considéré plusieurs entreprises (58%). Les femmes semblent avoir envisagé plus de possibilités que les hommes (62% vs. 52% des hommes).

Le **taux de satisfaction du dernier stage** effectué s'avère inférieur au taux de satisfaction de la formation le précédant éventuellement, mais reste néanmoins très élevé. En effet, si 96% des répondants se déclaraient satisfaits de cette formation préalable, au total, 81% des participants à l'enquête se montrent satisfaits du stage, dont 48% très satisfaits et 34% plutôt satisfaits. On observe aussi un **lien entre la situation professionnelle actuelle et la satisfaction à l'égard du stage effectué**. Davantage de répondants plus jeunes, âgés entre 18 et 24 ans, se déclarent satisfaits à l'égard de leur stage.

Près de neuf participants sur dix perçoivent le **stage comme intéressant** (88%), utile (88%) et leur ayant appris des choses (88%). En outre, 86% des participants le considèrent comme agréable, 82% comme étant conforme à leurs intérêts personnels et 81% comme stimulant. Pour 76% des participants, le stage leur a donné l'impression d'être mieux préparés à un emploi. Enfin, 29% ont trouvé le stage difficile ou pénible. Les **principaux aspects à améliorer** sont : rendre le stage plus stimulant et correspondant davantage aux intérêts du stagiaire, ainsi que de le préparer concrètement mieux à un emploi.

Avant de commencer leur stage, plus de sept participants sur dix ont été **conviés à un entretien** (71%). Globalement, 98% se disent positifs à cet égard. Le **facteur relationnel est important** pour les personnes interrogées : 95% d'entre elles indiquent qu'elles entretenaient de bonnes relations avec leurs collègues en entreprise. Près de neuf répondants sur dix estiment que le **stage leur a apporté de l'expérience professionnelle** (88%). De plus, 82% ont indiqué avoir une meilleure connaissance du métier. Pour 41% des participants, le stage leur a permis d'exercer leur connaissance d'une autre langue. Cela semble d'autant plus vrai pour les femmes (47%). Plus de sept participants sur dix ont indiqué que ce stage leur a permis d'augmenter leurs chances de trouver un emploi (72%).

Par contre, plus d'un quart des répondants ont **envie de changer de secteur** depuis ce stage (27%). Ce score atteint même 38% auprès des plus de 44 ans. Environ quatre répondants sur dix se sont vus confier d'autres tâches que celles prévues dans leur contrat (39%) et ont estimé que leur employeur s'est servi d'eux comme main d'œuvre bon marché (36%). Les hommes tendent davantage à avoir été dans cette situation (45%). À l'inverse, les répondants âgés de plus de 44 ans sont moins nombreux à penser cela (24%).

Les **principales forces du stage**, aspects dont l'importance et la performance enregistrent des taux élevés, sont l'expérience professionnelle et la meilleure connaissance du métier. L'enthousiasme lié au stage, de même que de bonnes relations avec ses collègues et une bonne ambiance sur le lieu de stage s'avèrent autant de points forts du stage. Les **principaux aspects à améliorer** sont : le stage devrait mieux préparer concrètement à un emploi et permettre au stagiaire de s'insérer sur le marché de l'emploi au moyen de contacts avec des personnes utiles, qui pourront aider les bénéficiaires dans leur parcours professionnel.

Au niveau de **l'accompagnement en entreprise**, 85% des stagiaires se sont sentis bien accompagnés dans l'entreprise pendant leur stage : 52% par plusieurs personnes et 33% par une seule personne. Les participants à une FPI-E sont significativement moins nombreux à avoir su à qui s'adresser (81%), à s'être bien entendus avec cette personne (85%) et avoir été bien encadrés dès le début (74%). Un point à améliorer est de veiller à un accompagnement suffisant et être à l'écoute des suggestions des stagiaires.

Peu de **ruptures de stage** ont eu lieu : 4% ont interrompu le stage eux-mêmes et pour 1%, le stage a été interrompu par l'entreprise. À la fin de leur stage, 29% des participants ont reçu une lettre de recommandation de l'employeur. 88% recommanderaient leur formule de stage.

Au niveau de **l'accompagnement par Bruxelles Formation**, la moitié des participants ont été accompagnés dans la recherche d'une entreprise. Lors de la recherche de leur stage, 77% estiment qu'ils ont été bien encadrés par Bruxelles Formation. Cet aspect est mieux perçu par les plus jeunes et les plus âgés (87% parmi les 18-24 ans et les plus de 44 ans). Enfin, après leur stage, un peu moins de la moitié des participants ont continué à être accompagnés par Bruxelles Formation (41%). Par ailleurs, la corrélation entre l'accompagnement de Bruxelles Formation et la satisfaction globale du stage est plutôt faible.

En ce qui concerne la **situation d'emploi actuelle**, 57% travaillent actuellement et 17% ont trouvé un emploi mais ne travaillent pas pour l'instant. Un quart des répondants (25%) n'ont toutefois pas trouvé d'emploi depuis leur stage. On notera qu'une proportion significativement plus élevée de répondants ayant accompli une FPI-E travaillent actuellement (78%). On constate qu'après leur stage, deux tiers des participants effectuent des tâches similaires : 37% dans tous les emplois occupés depuis la fin de leur stage et 31% dans une partie de ces emplois.

L'enquête permet donc de confirmer, dans une certaine mesure en raison du faible nombre de répondants ayant suivi une FPI-E (27 répondants), la position selon laquelle le passage par une formation professionnelle individuelle peut avoir un effet positif sur la mise à l'emploi, notamment dans l'entreprise du stage.

En moyenne les répondants ont occupé 1,72 emploi depuis la fin de leur stage. Globalement, 41% des répondants se sont vus offrir **la possibilité de commencer à travailler dans l'entreprise** où ils avaient effectué leur stage.

Selon les analyses statistiques, nous pouvons déduire que les **critères socio-démographiques** constituent la valeur prédictive la plus élevée du profil des personnes qui n'ont pas (encore) trouvé d'emploi au moment de l'enquête. Un **groupe est plus vulnérable** à ce sujet : il s'agit des femmes célibataires âgées de plus de 34 ans.

# CONCLUSIONS GÉNÉRALES

La présente enquête a pour objectif de comprendre la relation entre la réalisation d'un stage ou d'une formation en entreprise et la mise à l'emploi. Pour ce faire, elle analyse les facteurs qui jouent un rôle sur cette relation en interrogeant les différentes étapes du parcours d'insertion socioprofessionnelle (formation professionnelle – stage ou formation en entreprise – emploi). Les conclusions générales reprennent les constats principaux des volets qualitatif et quantitatif. Ces constats sont organisés autour des thèmes principaux de cette étude qui sont la formation professionnelle, la recherche d'un stage, l'expérience de stage en entreprise, l'accompagnement du stagiaire en entreprise et par les agents de Bruxelles Formation, la mise à l'emploi après le stage ainsi que la relation entre stage / formation en entreprise et emploi.

## 1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- a. Les stagiaires ne sont pas égaux au départ : chacun a une personnalité, un vécu scolaire voire professionnel singulier ainsi qu'un environnement socio-économique et culturel spécifique
- b. Les parcours et les vécus au niveau de la formation et du stage en entreprise varient selon les stagiaires : ils sont aussi nombreux qu'il y a de stagiaires
- c. Suivre une formation permet d'acquérir des nouvelles compétences et de renforcer celles déjà acquises. Et le stage est un bon complément à la formation !
- d. La formation, c'est aussi de belles rencontres, de l'encouragement et une formation de qualité
- e. Pour les stagiaires, la formation et le stage constituent un tremplin vers le marché du travail
- f. La formation professionnelle aide les stagiaires à acquérir des compétences et à ajuster leurs attitudes en situation de travail. Elle fournit aussi des outils pour comprendre l'univers d'un secteur d'activité et le fonctionnement de l'organisation mais, elle ne peut pas fournir l'ensemble des normes de socialisation, c'est-à-dire les pratiques, les modes de fonctionnement, le langage, les valeurs... propres au secteur d'activité et, surtout, à l'entreprise. Cette socialisation s'effectue uniquement par l'expérience, le vécu dans le milieu du travail qui permet à l'individu d'acquérir une identité sociale reconnue par ses pairs (« je suis maçon », « je suis cuisinier/ère », « je suis secrétaire »...)

- g. Les stagiaires se posent encore quelques questions sur la formation telles que : la formation est-elle accessible pour tous (examen d'entrée difficile) ? Et y a-t-il une équité de traitement entre les stagiaires qui sont en formation ?

## 2. LA RECHERCHE D'UN STAGE EN ENTREPRISE

- a. La recherche d'un stage varie selon la proactivité et l'autonomie du stagiaire : certains ont besoin d'un encadrement plus intense alors que d'autres se débrouillent par eux-mêmes
- b. Tous les stagiaires ne possèdent pas nécessairement de méthode de recherche de stage ni les informations nécessaires (notamment les capacités informatiques pour rédiger eux-même leur CV) dans ce cadre
- c. L'opportunité du stage n'est pas saisie par tous mais quand elle l'est, les stagiaires tentent de la valoriser sur le marché du travail
- d. La dynamique de groupe a une influence sur le fait de trouver ou non un stage. Les groupes de stagiaires motivés dénichent plus facilement un stage car quand les stagiaires voient leurs collègues avoir un stage, ils s'activent pour en obtenir un aussi. À l'inverse, certains groupes contiennent peu de stagiaires en stage, ce qui ne motive ni les uns ni les autres à faire des démarches de recherche d'un stage en entreprise
- e. Certains stagiaires sentent peu la présence des agents de Bruxelles Formation lors de la période de recherche d'un stage (constat similaire dans l'enquête Satisfaction des stagiaires)
- f. Selon les secteurs d'activité, les DRE agissent comme des intermédiaires indispensables entre les stagiaires et les entreprises. Les entreprises n'ont pas le temps de répondre à toutes les candidatures individuelles. Les DRE maintiennent et accroissent l'accès aux offres de stage en développant leur réseau professionnel avec les entreprises. Ils sont amenés à collecter voire négocier des places pour les stagiaires.

## 3. DES EXPÉRIENCES DE STAGE CONTRASTÉES

- a. Les expériences de stage sont vécues différemment selon les stagiaires : elles peuvent être riches, intéressantes, enthousiasmantes, épanouissantes *versus* ennuyantes, difficiles à vivre voire traumatisantes avec la sensation parfois de « bouche-trou »

- b. Le stage en entreprise permet au stagiaire une meilleure compréhension du monde du travail dans ses différents aspects :
- i. Personnel : apprendre à « mieux se connaître » (caractère, personnalité, besoins, motivations, aptitudes, attitudes...)
  - ii. Relationnel : développer son réseau professionnel, gérer les relations
  - iii. Groupal : être intégré dans une dynamique de classe lors de la formation mais aussi de service et département en entreprise
  - iv. Organisationnel : comprendre la structure et le fonctionnement d'une organisation, les processus de décision, les types de coopération, les enjeux, les stratégies, les intérêts... au sein de l'entreprise

Un point d'attention est à noter : la réalisation d'un stage, quelle que soit la formule, donne la possibilité aux stagiaires de se familiariser avec le marché du travail et l'univers de l'entreprise, c'est-à-dire acquérir progressivement les normes de socialisation, dont l'intériorisation s'effectue uniquement par l'expérience vécue dans le milieu professionnel.

- c. L'encadrement effectué par les entreprises est variable : absence ou présence plus ou moins forte d'un référent. Même si la qualité de l'encadrement n'a pas d'incidence sur la qualité du stage, elle en a sur le vécu
- d. L'encadrement effectué par les DRE est variable selon le temps disponible pour le suivi, la présence ou non de difficultés rencontrées par le stagiaire ou l'entreprise, le lieu / type de stage...
- e. La relation de confiance entre le stagiaire, le DRE et l'entreprise est cruciale pour favoriser le bon déroulement du stage. Le DRE a un rôle important à jouer dans la mise en relation et l'entretien de celle-ci, la clarification des attentes et besoins de chaque partie-prenante et la résolution des problèmes éventuels, quels qu'ils soient
- f. Les stagiaires se posent encore quelques questions sur le stage telles que : quelle est la durée idéale pour le stage ? Quelle est la responsabilité des employeurs dans la suite à donner au stage ? Le stage ne devrait-il pas être rémunéré ?

#### 4. ALLER À L'EMPLOI APRÈS LE STAGE ?

- a Les réalités des secteurs diffèrent en matière de recrutement : certains secteurs peuvent proposer un CDD ou CDI (parfois sans devoir passer par la formule du stage) alors que d'autres ne sont pas en mesure de donner une suite après le stage d'achèvement (petites structures et/ou secteur non-marchand). Les stagiaires trouvent un emploi dans une autre entreprise (c'est moins le cas pour la FPI-E évidemment)

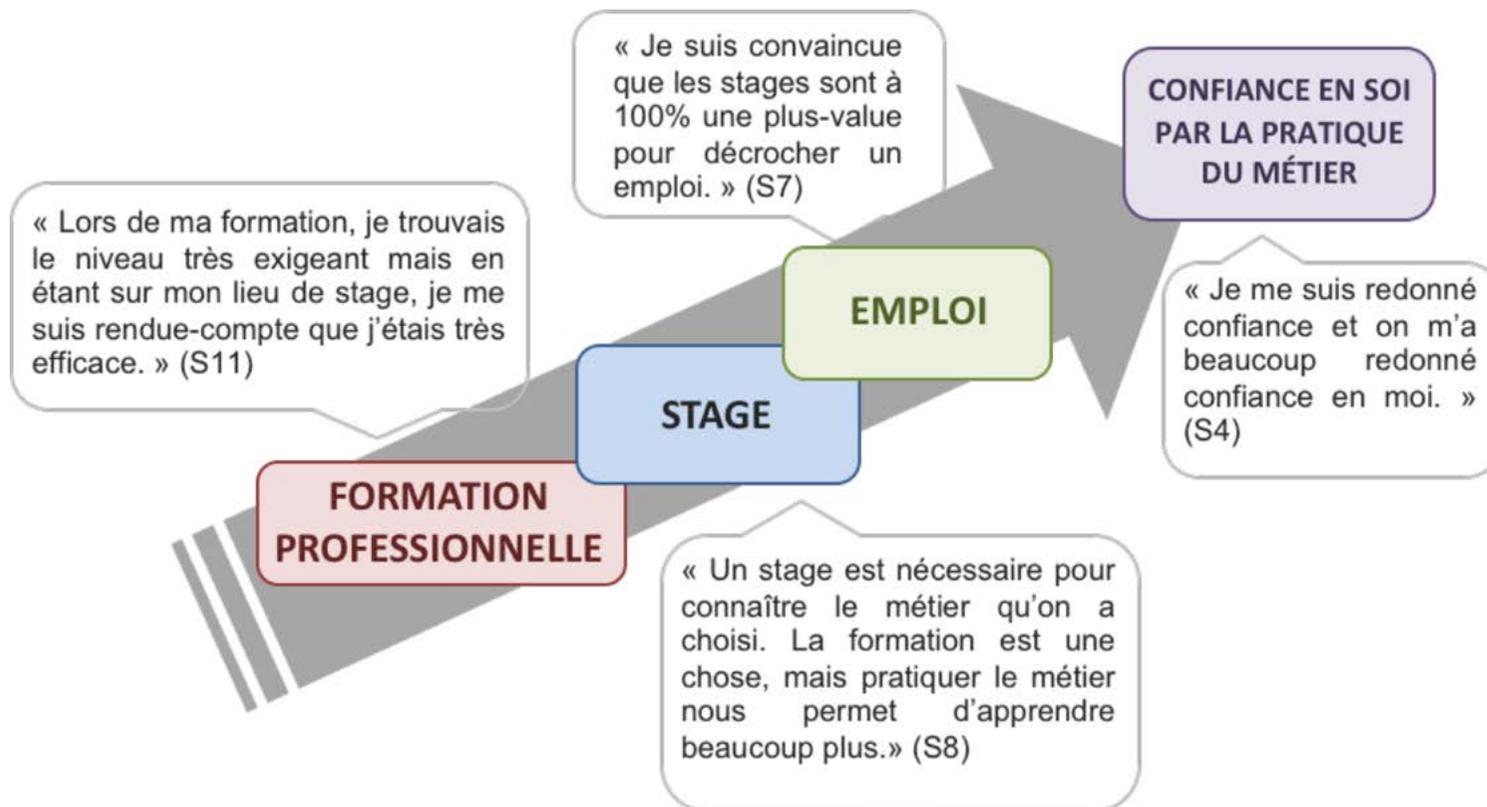
- b. Tous les stagiaires ne trouvent pas nécessairement un job directement à l'issue du stage d'achèvement. Parfois six mois ou plus peuvent s'écouler avant la mise à l'emploi. Ceci est particulièrement vrai pour les personnes en grande difficulté personnelle (donc financière, familiale, relationnelle, de santé, etc.)
- c. Les caractéristiques sociodémographiques influencent la mise en stage et à l'emploi. Un groupe est identifié comme plus vulnérable : il s'agit des femmes célibataires âgées de plus de 34 ans. Elles bénéficient clairement de moins d'expérience professionnelle par rapport aux autres stagiaires, et ce malgré leurs efforts de suivre plusieurs autres formations et stages
- d. À la fin du stage d'achèvement, certains stagiaires envisagent de poursuivre une formation complémentaire plutôt que d'aller à l'emploi ; ou de faire une formation en même temps que l'exercice d'un travail
- e. Dans leur parcours d'insertion socioprofessionnelle, les stagiaires doivent savoir « à quel moment jouer quelle carte » (celle du stage d'achèvement, celle de la FPI-E, celle du PTP, celle du contrat intérim...), d'où l'importance de l'information donnée par les agents de Bruxelles Formation
- f. Les DRE doivent développer un bon réseau avec les entreprises (des relations de confiance) pour obtenir les offres d'emploi à communiquer aux stagiaires

## 5. DE LA FORMATION À L'EMPLOI : UN PROCESSUS DE RENFORCEMENT DE LA CONFIANCE EN SOI PAR LA PRATIQUE DU MÉTIER

Dans leur parcours d'insertion socioprofessionnelle, les stagiaires débutent une formation professionnelle (une grande partie mais pas tous). Puis, ils effectuent éventuellement un stage (acculturation, linguistique, achèvement) ou une FPI-E dans une entreprise avant d'aller à l'emploi.

L'enquête montre un lien entre satisfaction du stage et satisfaction de la formation mais aussi un lien entre le fait d'être à l'emploi et la satisfaction du stage. En effet, les personnes qui ont reçu une proposition d'emploi sur leur lieu de stage et qui travaillent actuellement sont systématiquement et très logiquement plus positives que les personnes qui n'ont pas eu de proposition sur leur lieu de stage mais travaillent néanmoins à l'heure actuelle ou les personnes qui ne travaillent pas. Par contre, l'enquête quantitative ne permet pas de déterminer le sens du lien entre stages et emploi. Ainsi, les stagiaires se montrent-ils plus positifs parce qu'on leur a proposé un emploi sur leur lieu de stage ou se sont-ils vus offrir un emploi en raison de leur état d'esprit plus positif ?

En revanche, l'analyse qualitative montre que le stagiaire gagne en confiance en lui à chaque étape de son parcours, pour autant qu'elle se déroule bien ou qu'il sache rebondir si celle-ci ne s'est pas bien passée. Cette confiance passe par le fait de pratiquer le métier en situation réelle de travail, d'être mis à l'épreuve tant au niveau de ses savoirs théoriques que pratiques mais aussi de ses attitudes et ses motivations. Le stagiaire est pris dans une spirale positive. Pratiquer le métier aide aussi à intégrer progressivement les codes du milieu professionnel (les normes de socialisation).



# TABLE DES MATIÈRES

<b>RÉSUMÉ</b> .....	<b>2</b>		
<b>INTRODUCTION GÉNÉRALE</b> .....	<b>3</b>		
<b>PARTIE I : REPRÉSENTATIONS, VÉCUS ET EXPÉRIENCES DE STAGE : PAROLES DE STAGIAIRES, DE DÉLÉGUÉS RELATIONS ENTREPRISES ET D'ENTREPRISES</b> .....	<b>6</b>		
0. Introduction .....	6		
1. Précisions méthodologiques .....	7		
2. L'entrée en formation professionnelle .....	8		
2.1. Avant l'entrée en formation .....	8		
2.2. Motivations à reprendre une formation .....	9		
2.3. Des parcours d'insertion socioprofessionnelle singuliers .....	10		
2.4. Les stagiaires de Bruxelles Formation : des profils variés et contrastés .....	11		
2.5. Suivre une formation à Bruxelles Formation .....	13		
En synthèse.....	14		
3. La recherche d'un stage en entreprise .....	15		
3.1. Qu'est-ce qu'un stage selon les DRE ? .....	15		
3.2. Des formules de stage avec des objectifs différents .....	16		
3.3. La recherche d'un stage : comment ça marche ? .....	17		
3.3.1. Selon les stagiaires .....	17		
3.3.2. Selon des DRE .....	19		
En synthèse.....	21		
4. L'expérience de stage en entreprise .....	24		
4.1. Des vécus singuliers en entreprise pour chaque stagiaire .....	24		
4.2. L'encadrement sur le lieu de stage .....	26		
4.2.1. Du côté des stagiaires .....	26		
4.2.2. Du côté des entreprises .....	27		
4.3. Accompagnement des stagiaires par les agents de Bruxelles Formation .....	28		
4.3.1. La perception des stagiaires .....	28		
4.3.2. La perception des DRE .....	28		
4.4. Des ruptures de stage .....	29		
4.4.1. Des stages d'achèvement arrêtés .....	29		
4.4.2. Des FPI-E stoppées .....	30		
En synthèse.....	31		
5. Quid de l'après stage ? .....	33		
5.1. Des résultats de stage à valoriser .....	33		
5.2. Du stage vers l'emploi ? .....	35		
5.3. Un accompagnement par Bruxelles Formation après le stage ? .....	38		
En synthèse.....	38		
<b>PARTIE II : ANALYSE DES DONNÉES STATISTIQUES</b> .....	<b>40</b>		
0. Introduction .....	40		
1. Méthodologie, questionnaire et échantillon .....	41		
2. Évaluation de la formation .....	46		
2.1. Décision et choix de la formation .....	46		
2.2. Satisfaction à l'égard de la formation .....	46		
2.2.1. Satisfaction globale de la formation .....	46		
2.2.2. Évaluation détaillée de la formation .....	47		
2.3. Matrice importance-performance .....	48		
3. Évaluation du stage .....	50		
3.1. Décision et choix du stage .....	50		
3.2. Satisfaction à l'égard du stage .....	51		
3.2.1. Satisfaction globale du stage .....	51		
3.2.2. Évaluation détaillée du stage .....	52		
3.3. Matrice importance-performance .....	53		

<b>4. Le stage en détail</b> .....	<b>54</b>	<b>CONCLUSIONS GÉNÉRALES</b> .....	<b>82</b>
4.1. Un entretien avant le stage .....	54	1. La formation professionnelle .....	82
4.2. Évaluation des éléments socioprofessionnels du stage ..	55	2. La recherche d'un stage en entreprise .....	83
4.3. L'accompagnement au cours du stage .....	58	3. Des expériences de stage contrastées .....	83
4.4. Adéquation entre le stage et les attentes .....	61	4. Aller à l'emploi après le stage ? .....	84
4.5. La durée du stage .....	61	5. De la formation à l'emploi : un processus de renforcement	
4.6. La fin du stage .....	62	de la confiance en soi par la pratique du métier .....	85
4.7. Recommandation du stage .....	63		
4.8. Auto-évaluation du stagiaire en stage .....	64		
4.8.1. <i>Compétences et aptitudes</i> .....	64		
4.8.2. <i>Apprentissages</i> .....	66		
4.8.3. <i>Recommandation de l'entreprise du stage</i> .....	66		
<b>5. Évaluation de l'accompagnement du stagiaire par Bruxelles</b>			
<b>Formation</b> .....	<b>67</b>		
5.1. Évaluation globale de l'encadrement .....	67		
5.2. Évaluation détaillée de l'encadrement de			
Bruxelles Formation .....	67		
<b>6. Situation actuelle d'emploi</b> .....	<b>69</b>		
6.1. Emploi actuel .....	69		
6.2. Adéquation du stage et de l'emploi actuel .....	70		
6.3. Temps de travail avant le stage .....	72		
6.4. La région de travail .....	72		
6.5. Opportunité dans l'entreprise du stage .....	73		
6.6. Autres formations et stages .....	75		
6.7. Rôle perçu de Bruxelles Formation dans la mise à l'emploi .	75		
<b>7. Facteurs liés à la situation d'emploi</b> .....	<b>76</b>		
7.1. Facteurs influençant la situation d'emploi .....	76		
7.2. Satisfaction du stage .....	78		
En synthèse.....	79		

