

ULYSSE 10^{ème} ENQUÊTE

Étude du parcours des stagiaires sortant d'une
formation qualifiante au cours de l'année 2012

Rédactrice principale

CATHERINE SMITH

Collaborateurs à la rédaction

LEOPOLDINA CACCIA DOMINIONI ET RAPHAËL DEPUYDT

Sous la direction de

ISABELLE SIRDEY

Cette étude est basée sur un rapport du bureau d'études Sonecom réalisé par

CHRISTINE HESSE ET BERNARD VOZ

Les enquêtes ont été réalisées par Sonecom

Table des matières

Introduction.....	3
Partie 1. Méthodologie Ulysse et récolte des données	5
1.1. Rappel du cadre théorique de l'enquête Ulysse.....	5
1.2. Elaboration du questionnaire.....	6
1.3. Réalisation de l'enquête	7
1.3.1. La sélection des anciens stagiaires à interroger	7
1.3.2. Le dispositif de contact des anciens stagiaires	7
1.4. Les données récoltées	8
1.4.1. Représentativité de la population sondée	9
1.4.2. Les non-répondants.....	9
1.4.3. Profil des répondants, des non-répondants et des refus.....	10
Partie 2. Caractéristiques globales et par centre de l'échantillon	13
2.1. Caractéristiques globales	13
2.1.1. Genre, âge, niveau d'études et nationalité	13
2.1.2. Situation familiale à l'entrée en formation.....	15
2.1.3. Durée d'inactivité avant l'entrée en formation	15
2.1.4. Expérience professionnelle antérieure à la formation	16
2.1.5. Connaissance du français et du néerlandais	17
2.1.6. Origine « géoculturelle ».....	18
2.2. Caractéristiques par centre	18
2.2.1. Bf.construction	20
2.2.2. Bf.industrie	21
2.2.3. Bf.logistique	22
2.2.4. Bf.bureau & services.....	22
2.2.5. Bf.management & multimédiaTIC.....	23
2.2.6. Bf.tremplin (qualifiant).....	25
2.3. Quelques comparaisons de profils	26
Partie 3. Analyse	29
3.1. Analyse des situations d'emploi	29

3.1.1.	L'emploi dans l'échantillon global	31
3.1.2.	L'emploi par centre de formation	41
3.1.3.	Conclusion sur les situations d'emploi.....	62
3.2.	Vulnérabilité des emplois et mobilité entre les statuts.....	63
3.2.1.	La vulnérabilité des emplois	64
3.2.2.	Mobilité entre les statuts suite au premier emploi	65
3.2.3.	Conclusion sur la vulnérabilité et la mobilité	66
3.3.	Analyse des parcours types	66
3.3.1.	Les clusters résultant de l'enquête 2014	67
3.3.2.	Les principales caractéristiques des groupes	73
3.3.3.	Conclusion sur l'analyse des parcours	74
3.4.	Analyse des reprises d'études après la formation.....	74
3.5.	Focus sur les individus qui n'ont jamais travaillé depuis leur sortie de formation	75
3.5.1.	Profil des individus qui n'ont jamais travaillé	76
3.5.2.	Lien avec l'inactivité avant l'entrée en formation	77
	Conclusion générale	79
	Références	81
	Annexes.....	83
	Annexe 1. Population de référence et répondants par centre de formation, domaine et ligne de produits	83
	Bf.construction	83
	Bf.industrie.....	84
	Bf.logistique	85
	Bf.bureau & services	85
	Bf.management et multimédiaTIC	86
	Bf.tremplin (qualifiant).....	88
	Annexe 2. Questionnaire	89
	Annexe 3. Démarches entreprises pour décrocher le premier emploi	98
	Annexe 4. Évolution des contrats de travail selon le profil des répondants	100

Introduction

Réalisée annuellement depuis 2004, l'enquête Ulysse a pour but l'étude du parcours des anciens stagiaires pendant l'année qui suit leur sortie de formation qualifiante d'un des centres de Bruxelles Formation. Dirigée par le Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation, l'enquête est réalisée par téléphone par la société d'études Sonecom avec qui Bruxelles Formation collabore pour l'analyse. Aujourd'hui, la base de données Ulysse comprend des informations sur plus de 8800 anciens stagiaires. Elle est régulièrement mobilisée pour répondre à certaines demandes ponctuelles ou pour étayer des documents réalisés en interne à Bruxelles Formation (dossiers d'opportunité, notes au comité de gestion). Les résultats font aussi l'objet de déclinaisons par centre de formation sous la forme de tableaux de bord. L'enquête Ulysse 2014 porte sur les stagiaires sortis de formation qualifiante entre janvier et décembre 2012.

L'analyse des données d'enquête est utilisée en tant qu'outil d'aide à la prise de décision au sein de Bruxelles Formation. L'enquête Ulysse permet de suivre année après année l'évolution du taux de mise à l'emploi des sortants de formation, la durée des emplois, le type de contrats obtenus, le lien avec la formation suivie, le secteur, la fonction occupée et bien d'autres aspects liés à l'emploi. Elle permet également l'analyse des reprises d'études et/ou de formations ainsi que l'étude des parcours types des anciens stagiaires.

Elle repose sur une approche « multifactorielle » en considérant aussi bien les caractéristiques propres aux individus que celles de l'environnement socio-économique, et plus particulièrement des marchés de travail, dans lequel ils évoluent. Ces éléments permettent de mieux comprendre le public en formation, les types de parcours et les éventuelles difficultés auxquelles les anciens stagiaires font face dans leur insertion professionnelle. L'enquête étant très riche en informations, certains aspects ne font pas l'objet d'une analyse détaillée dans ce rapport alors que d'autres, tels que la satisfaction à froid, sont exploités par ailleurs.

L'enquête en étant à sa 10^{ème} édition, l'analyse peut s'appuyer sur des tendances relevées sur plusieurs années, voire sur l'ensemble de la période.

L'enquête Ulysse n'a toutefois pas pour objectif d'évaluer l'impact de la formation qualifiante sur la mise à l'emploi. En effet, une telle évaluation requiert l'utilisation de groupes témoins¹ qu'il est très difficile à mettre en place étant donné la nécessité de disposer de données administratives sur l'ensemble des demandeurs d'emploi. Une étude de ce type a pu être réalisée pour la première fois cette année par l'institut METICES (ULB)², avec la collaboration de l'Observatoire bruxellois de l'emploi, sur les sortants de l'ensemble des formations organisées par Bruxelles Formation et ses partenaires. Notons que cette étude,

¹ Groupes d'individus de profils identiques aux stagiaires mais n'ayant pas bénéficié d'une formation.

² VEINSTEIN M., (dir.) DESMAREZ P. (2014), L'insertion professionnelle des sortants des formations DEI organisées par Bruxelles Formation. METICES, Institut de sociologie, Université Libre de Bruxelles.

en attente de diffusion à l'heure où nous clôturons ce rapport, a conclu sur un impact positif de la formation sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires.

Rappelons également que la comparaison des centres entre eux, bien qu'informative, ne peut en aucun cas être interprétée comme un indicateur de performance étant donné les profils très différents de leurs publics et de la diversité des formations qui y sont dispensées.

Le présent rapport est divisé en trois parties. La première renseigne sur la méthodologie liée à l'enquête et sur le rapport de récolte des données. La deuxième partie présente les caractéristiques globales et par centre de l'échantillon avec notamment la répartition par genre, âge, niveau d'études et nationalité des répondants. La troisième partie, la plus conséquente, est consacrée à l'analyse du parcours des stagiaires dans l'année suivant la formation. Elle analyse, entre autres, les mises à l'emploi, la vulnérabilité des emplois obtenus, la mobilité entre les statuts et les parcours types des stagiaires.

Partie 1. Méthodologie Ulysse et récolte des données

Ulysse est une enquête téléphonique basée sur un questionnaire soumis aux anciens stagiaires après un passage en formation qualifiante dans un des centres de Bruxelles Formation. Le questionnaire est rédigé de manière à cadrer avec des éléments d'analyse théorique permettant de contextualiser l'accès à l'emploi.

Cette section rappelle d'abord le cadre théorique de l'enquête qui justifie à la fois les questions posées aux anciens stagiaires et la manière dont sont analysés les résultats. Ensuite, des éléments propres à l'élaboration du questionnaire et à la réalisation des enquêtes sont présentés. La section se termine par la présentation des données récoltées avec une analyse de la représentativité de l'échantillon, des non-réponses et du profil des personnes ayant répondu par rapport à celles n'ayant pas répondu à l'enquête.

1.1. Rappel du cadre théorique de l'enquête Ulysse

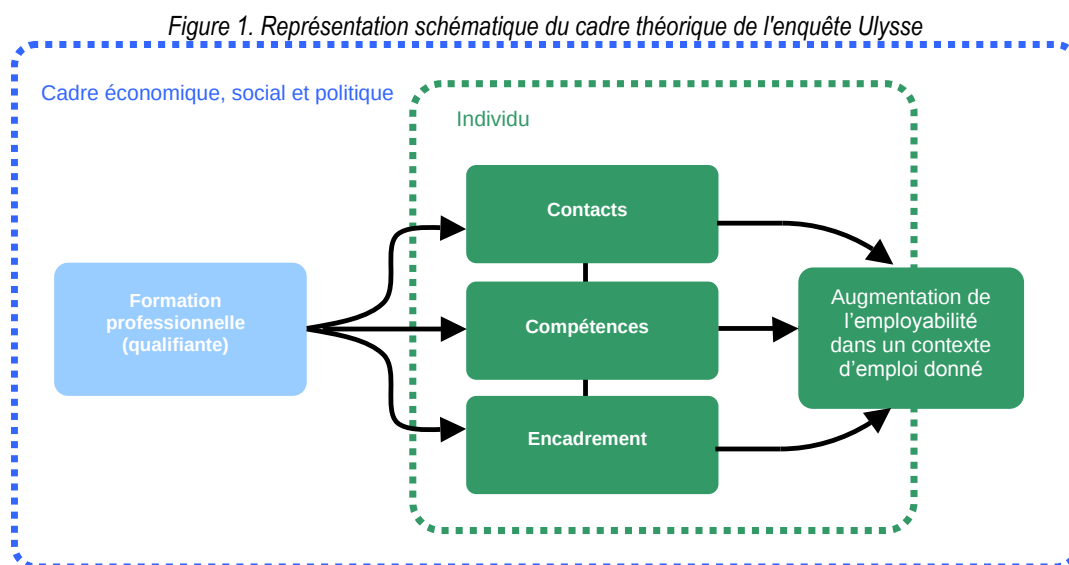
Étudier le devenir des stagiaires passés en formation professionnelle ne se limite pas à s'intéresser à leur situation sur le marché du travail dans l'année qui suit cette formation. D'autres caractéristiques propres aux individus ou à l'environnement dans lequel ils évoluent influencent leur devenir. Sur base des résultats des précédentes enquêtes et de plusieurs études théoriques, il apparaît que des mécanismes de sélectivité dans l'accès à l'emploi sont par exemple basés sur des critères d'âge, de genre, de diplôme, d'expérience professionnelle, de nationalité ou de mobilité. Les ressentis et perceptions des individus, sur eux-mêmes, sur leurs capacités et, plus globalement, leurs projets personnels, jouent également un rôle non négligeable. Enfin, les milieux dans lesquels ils évoluent, que ce soit au niveau personnel (réseaux sociaux) ou plus global (contexte économique et politique) sont d'autres éléments à prendre en considération. La formation professionnelle n'est donc qu'un élément parmi d'autres qui intervient dans la mise à l'emploi. En estimer l'influence directe est une démarche à part entière dans laquelle l'enquête Ulysse ne se lance pas.

Le dispositif Ulysse se base sur un cadre de référence qui est resté globalement inchangé depuis la première enquête et qui prend en compte les difficultés et les limites exposées au point précédent. Il est inspiré de conclusions d'autres études portant sur la problématique du parcours des individus bénéficiaires d'une formation professionnelle. Ce cadre a également été enrichi par les résultats d'une enquête qualitative réalisée en 2004. Celle-ci a permis d'asseoir les analyses en fournissant une grille de lecture pour le traitement et l'interprétation des résultats.

Le cadre de référence de l'enquête Ulysse, maintenu jusqu'à cette dixième enquête, peut être formulé de la manière suivante :

Dans un contexte social, politique et économique donné, la formation professionnelle (qualifiante), en apportant à l'individu de nouvelles compétences, en favorisant son insertion ou réinsertion sociale par un effet de contact et en lui fournissant un encadrement mobilisateur, contribue à augmenter son employabilité et facilite donc son insertion professionnelle.

Celui-ci est schématisé de la manière suivante :



En termes de vocabulaire, on peut y apporter les précisions suivantes :

- Par formation professionnelle qualifiante, on entend les opérations qui consistent soit en l'apprentissage d'un métier, d'une profession, d'une fonction, soit, en l'actualisation et la qualification dans le métier, la profession ou la fonction. Elles doivent concourir à l'accès à un emploi qualifié dans un secteur professionnel donné, public ou privé.
- Par contact on entend toute interaction, formelle ou informelle, contribuant à l'insertion sociale de l'individu. Celle-ci peut prendre place entre l'individu et les formateurs, les responsables pédagogiques, les responsables de stages, les tuteurs, le personnel des entreprises dans le cas des formations en entreprises et les autres stagiaires.
- Par compétence on entend la capacité avérée de mettre en œuvre des savoirs, des savoir-faire et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'études/formations, pour le développement professionnel ou personnel.
- Par encadrement on entend tout élément fournissant à l'individu un cadre formatif propre au milieu professionnel (contraintes horaires, respect des règles, respect des autres, etc.).
- Par employabilité, on entend la combinaison des facteurs qui permettent à l'individu de se préparer et d'accéder à l'emploi, de s'y maintenir et de progresser au cours de sa carrière. Elle dépend de ses atouts personnels (savoirs et compétences), de la manière dont il présente ces atouts sur le marché de l'emploi, du contexte social et de l'environnement ainsi que du contexte économique.

1.2. Elaboration du questionnaire

Au fil des enquêtes qui ont été réalisées depuis 2004, Ulysse n'a cessé de s'enrichir de nouvelles problématiques par l'introduction de nouvelles questions posées aux anciens stagiaires. Nous interrogeons par exemple les anciens stagiaires sur leur situation familiale depuis l'enquête de 2010 ou sur l'usage des langues et la maîtrise du français et du

néerlandais depuis 2012. De plus, des efforts sont faits afin de maintenir la comparabilité des statistiques clés de l'enquête, tels que le taux de mise à l'emploi, la satisfaction à froid des usagers et le lien entre les emplois obtenus et la formation suivie.

Le questionnaire qui se trouve en annexe comporte un peu moins de 30 questions, certaines étant liées aux réponses données aux questions précédentes. Les questions sont principalement de type fermé.

Trois changements ont été apportés au questionnaire par rapport à celui de 2013. Premièrement, par souci de simplification, la partie relative aux stagiaires FPIE a été supprimée cette année. Deuxièmement, une question a été ajoutée par rapport à l'obtention d'une certification au terme de la formation. Les stagiaires sont également invités à se prononcer sur le type de certification reçue (certificat, attestation ou brevet). Cependant, comme il semble y avoir une confusion entre les appellations certificat, attestation et brevet et qu'à l'avenir, l'information sur les certifications délivrées par Bruxelles Formation sera directement extraite de la base de données, source plus fiable, nous avons décidé de ne pas traiter cette information dans le rapport. Troisièmement, la question sur le niveau d'études avant l'entrée en formation a été supprimée du questionnaire et les données sur le diplôme proviennent de la base de données de Bruxelles Formation.

1.3. Réalisation de l'enquête

1.3.1. La sélection des anciens stagiaires à interroger

Comme dans les précédentes enquêtes, les coordonnées des personnes à interroger ont été transmises à Sonecom par Bruxelles Formation. Pour être sondés, les anciens stagiaires devaient :

- être chercheur d'emploi au début du contrat de formation ;
- avoir fini un contrat de formation qualifiante dans l'un des centres de Bruxelles Formation ;
- avoir fini le dernier contrat entre le 1er janvier et le 31 décembre 2012 ;
- avoir presté au moins 7 heures de formation.

1.3.2. Le dispositif de contact des anciens stagiaires

Le courrier préalable à l'enquête

Préalablement à l'enquête, les anciens stagiaires ont été contactés par courrier. Une lettre annonçant l'objectif et les modalités de l'enquête à laquelle ils allaient être soumis leur a été envoyée. Le but de cette démarche est de favoriser la participation des anciens stagiaires à l'étude et d'accroître l'efficacité de l'entretien téléphonique en leur demandant de rassembler à l'avance les informations concernant leur parcours professionnel depuis leur sortie de formation. Ce courrier a donc contribué à mettre en confiance les anciens stagiaires et à faciliter l'entretien téléphonique. On peut aussi supposer qu'il a permis de réduire le biais lié

à la mémoire en invitant l'ancien stagiaire à se remémorer à l'avance son parcours professionnel.

Les enquêtes téléphoniques

La récolte des données exploitées par le dispositif Ulysse est réalisée au moyen d'enquêtes téléphoniques. L'organisation de celles-ci a été confiée au bureau d'études Sonecom. Les enquêteurs utilisent une base de données et une interface d'enregistrement communes. Ils sont formés par Sonecom lors d'une séance d'information et ils bénéficient d'un suivi individualisé lors de la première prestation.

1.4. Les données récoltées

Les données de cette dixième enquête ont été rassemblées du 5 mars au 19 avril 2014. Le tableau 1 ci-dessous synthétise les éléments de cette récolte.

Tableau 1. Récolte des données de la dixième enquête Ulysse

Base de données	Bf.construction	Bf.industrie	Bf.logistique	Bf.bureau & services	Bf.management & multimédia TIC	Bf.tremplin (qualifiant)	Total	% par rapport à la base de données	% par rapport aux coordonnées réellement disponibles
Nombre d'adresses	178	108	195	273	532	2011	1497	100,0%	
Nombre de n° de téléphone erronés	40	12	28	49	40	38	207	13,8%	
Coordonnées réellement disponibles	138	96	167	224	492	173	1290	86,2%	100,0%
Nombre d'enquêtes réalisées	102	70	99	131	324	101	827	55,2%	64,1%
Nombre de refus	13	8	22	38	70	24	175	11,7%	13,6%
Coordonnées et répondants écartés	0	3	2	9	14	7	35	2,3%	2,7%
Autre (Occupé + Rdv)	0	1	2	3	8	0	14	0,9%	1,1%
Appels infructueux	23	14	42	43	76	41	239	16%	18,5%

Selon les critères de sélection précédemment explicités, le nombre d'anciens stagiaires concernés par l'enquête Ulysse 2014 s'élevait à 1497. Parmi cette population initiale, 1290 individus (86,2%) avaient un numéro de téléphone connu. Cette proportion de coordonnées réellement disponibles a eu tendance à se tasser ces dernières années (elle s'élevait à 90,3% en 2010, 88,3% en 2011, 86,3% en 2012 et 84,6% en 2013).

Pour maximiser le nombre de répondants, les individus présents dans la base de données ont fait l'objet de plusieurs tentatives d'appel à différents moments de la journée, tant en semaine que le week-end et des rendez-vous ont été fixés quand c'était nécessaire. Cette organisation a permis de mener à terme 827 enquêtes.

Le taux de réponse par rapport à la population visée s'élève à 55,2% et celui par rapport aux coordonnées réellement disponibles est de 64,1%. L'un et l'autre sont légèrement inférieurs à ceux de l'enquête de 2013 mais supérieurs à ceux de 2012. Ils restent néanmoins inférieurs aux taux relevés dans les enquêtes antérieures à 2012 où la proportion de réponses par rapport à la population visée se maintenait au-dessus de 60% et celle par rapport aux coordonnées réellement disponibles dépassait 70%. La part des individus qui

refusent de répondre par rapport aux coordonnées disponibles a diminué par rapport à 2013 et 2012. Elle représente cette année 13,6% alors qu'elle s'élevait à 16,9% et 20,7% respectivement en 2012 et 2013 mais ne dépassait pas 11% en 2011 et 2010.

1.4.1. Représentativité de la population sondée

Le tableau 2 compare, globalement et par centre, la population de référence et celle effectivement interrogée.

Tableau 2. Répartition de la population de référence et de l'échantillon selon le centre de formation

Centres	Pop. de référence		Répondants	
	Nb	%	Nb	%
Bf.construction	178	11,9%	102	12,3%
Bf.industrie	108	7,2%	70	8,5%
Bf.logistique	195	13,0%	99	12,0%
Bf.bureau et services	273	18,2%	131	15,8%
Bf.management et multimédiaTIC	532	35,5%	324	39,2%
Bf.tremplin (qualifiant)	211	14,1%	101	12,2%
Total	1497	100,0%	827	100,0%

Comme dans les précédentes enquêtes, des tests de représentativité globale et par centre sont réalisés afin de déterminer si l'échantillon est représentatif de la population de référence. La répartition par centre et domaine est représentative de la population de référence. Les tests de représentativité sont probants pour la répartition des âges et du genre à l'intérieur de chacun des centres excepté pour le pôle bf.bureau & services où, pour la première fois depuis le début des enquêtes, une pondération est appliquée selon la répartition des âges. En effet, la classe d'âge 31-35 ans est sous-représentée dans l'échantillon à bf.bureau & services.

Le centre bf.management & multimédiaTIC est celui dont provient la majorité des individus interrogés (39,2%). Depuis l'enquête 2007, il rassemble entre 40 et 45% des répondants. Comme exposé plus loin dans ce rapport, en raison de la nature des formations qu'il dispense, ce centre présente des caractéristiques de public bien spécifiques, notamment du point de vue du niveau d'études. Cet élément est donc important à prendre en considération lors de l'analyse globale des résultats. À l'inverse, les centres bf.industrie et bf.tremplin sont ceux qui rassemblent le moins de répondants (respectivement 8,5% et 12,2% de la population sondée). Dans le cas de bf.tremplin, il faut garder à l'esprit que les répondants Ulysse de ce centre ne proviennent que des filières qualifiantes. Il en résulte un faible effectif en comparaison du grand nombre de stagiaires qui transitent annuellement par ce centre.

1.4.2. Les non-répondants

Cette dernière enquête Ulysse compte un groupe de non-répondants de 670 individus (638 en 2013) dont 175 (209 en 2013) ont refusé de répondre à l'enquête. Sur une population à interroger de 1497 personnes (1458 en 2013), le taux de non-réponse est de 44,8% (et le taux de refus de 11,7%). Le taux de non-réponse a légèrement augmenté par rapport à 2013 (43,8%) mais diminué par rapport à 2012 (47,1%). Le taux de refus a, quant à lui, diminué

par rapport aux résultats de l'enquête 2013 (14,3%) et 2012 (17,9%). Parmi les non-réponses, le taux de refus est de 26,1% (32,8% en 2013).

Le tableau 3 donne la répartition des non-répondants (les personnes qui n'ont pas répondu au téléphone ainsi que celles ayant refusé de répondre) et des refus par centre de formation. Alors qu'entre 2011 et 2013, le taux de non-réponse était le plus bas à bf.management & multimédiaTIC, dans l'enquête 2014, il est le plus bas à bf.industrie (35,2%). Par contre le taux de non-réponse est particulièrement élevé à bf.tremplin et bf.bureau & services. Parmi les non-réponses, le taux de refus est le plus bas à bf.construction et le plus haut à bf.management & multimédiaTIC.

Tableau 3. Répartition des non-répondants par centre de formation

Centres	Population visée	Non répondants	Taux de non-réponse	Dont refus	Taux de refus parmi les non-réponses
Bf.construction	178	76	42,7%	13	17,1%
Bf.industrie	108	38	35,2%	8	21,1%
Bf.logistique	195	96	49,2%	22	22,9%
Bf.bureau & services	273	142	52,0%	38	26,8%
Bf.management & multimédiaTIC	532	208	39,1%	70	33,7%
Bf.tremplin (qualifiant)	211	110	52,1%	24	21,8%
Total	1497	670	44,8%	175	26,1%

1.4.3. Profil des répondants, des non-répondants et des refus

Il est également intéressant de comparer les caractéristiques des répondants, des non-répondants et des refus. Celles-ci sont reprises dans le tableau 4. Pour rappel, les données sur le niveau d'études ne proviennent pas de l'enquête mais sont récoltées par Bruxelles Formation via les échanges de données avec Actiris. La nationalité est celle inscrite sur la carte d'identité.

Il n'y a pas de différence entre ces trois groupes au niveau du genre des personnes. En ce qui concerne l'âge, il y a davantage de jeunes (18-25 ans) dans les non-répondants et les refus et les personnes âgées entre 26 et 30 ans sont nettement moins représentées parmi les refus. Au niveau des diplômes, il apparaît que les personnes qui ne sont pas diplômées du supérieur sont davantage présentes dans le groupe des non-répondants que dans celui des répondants. Enfin, il semblerait que les personnes de nationalité africaine répondent davantage.

Tableau 4. Répartition des répondants et non-répondants selon le genre, l'âge, le niveau d'études et la nationalité

	Répondants		Non répondants		Dont refus	
Genre	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Hommes	533	64,4%	429	64,0%	104	59,4%
Femmes	294	35,6%	241	36,0%	71	40,6%
Total	827	100,0%	670	100,0%	175	100,0%
Tranches d'âge	Nb	%	Nb	%	Nb	%
18-25 ans	89	10,8%	112	16,7%	31	17,7%
26-30 ans	186	22,5%	152	22,7%	17	9,7%
31-35 ans	159	19,2%	155	23,1%	45	25,7%
36-40 ans	131	15,8%	98	14,6%	33	18,9%
41-50 ans	208	25,2%	128	19,1%	38	21,7%
51-66 ans	54	6,5%	25	3,7%	11	6,3%
Total	827	100,0%	670	100,0%	175	100,0%
Niveau d'études	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Aucun ou primaire	12	1,5%	12	1,8%	5	2,9%
Secondaire inférieur	105	12,7%	123	18,4%	23	13,1%
Secondaire supérieur	198	23,9%	176	26,3%	47	26,9%
Supérieur	224	27,1%	179	26,7%	58	33,1%
Diplôme étranger	231	27,9%	157	23,4%	34	19,4%
Indéterminé	57	6,9%	23	3,4%	8	4,6%
Total	827	100,0%	670	100,0%	175	100,0%
Nationalité	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Belgique	525	63,5%	461	68,8%	125	71,4%
Europe	96	11,6%	86	12,8%	22	12,6%
Afrique	128	15,5%	80	11,9%	19	10,9%
Autre	15	1,8%	11	1,6%	2	1,1%
Inconnu	63	7,6%	32	4,8%	7	4,0%
Total	827	100,0%	670	100,0%	175	100,0%

Partie 2. Caractéristiques globales et par centre de l'échantillon

Cette deuxième section présente de manière détaillée les caractéristiques de l'échantillon et les compare avec les échantillons des enquêtes précédentes. Les caractéristiques portant sur l'ensemble de l'échantillon sont d'abord traitées dans la section 2.1. La section 2.2 détaille, quant à elle, les caractéristiques par centre de formation. Enfin, la section 2.3 compare brièvement le profil des répondants Ulysse avec d'une part, celui de l'ensemble des DEI (demandeurs d'emploi inoccupés) bruxellois et, d'autre part, celui de l'ensemble des stagiaires demandeurs d'emploi de Bruxelles Formation et de ses partenaires (toutes formations confondues puis uniquement le qualifiant).

Notons qu'à partir de cette section l'échantillon est pondéré afin d'être représentatif de la population de référence. En conséquence, l'effectif pour l'échantillon dans son ensemble et pour le centre bf.bureau & services (dans lequel apparaît le problème de représentativité) n'est plus forcément un nombre entier (par exemple, l'échantillon pondéré compte 827,01 individus). Le nombre de personnes étant arrondi à l'unité dans les tableaux, il est possible qu'un écart apparaisse entre les pourcentages et le rapport de l'effectif sur le total.

2.1. Caractéristiques globales

Cette section analyse la répartition de l'échantillon global selon le genre, l'âge, le niveau d'études et la nationalité mais également selon la situation familiale, la durée d'inactivité avant la formation, l'expérience professionnelle avant la formation, la connaissance du français et du néerlandais et l'origine géoculturelle.

2.1.1. Genre, âge, niveau d'études et nationalité

La ventilation de la population selon le genre, l'âge, le niveau d'études et la nationalité depuis l'enquête de 2011 est présentée dans le tableau 5.

Nous entendons par personnes infrascolarisées, les personnes disposant tout au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

Il apparaît que la répartition hommes/femmes varie peu depuis l'enquête de 2011. Les répondants restent toujours majoritairement des hommes.

Depuis l'enquête 2011, la ventilation par tranche d'âge montre que les plus jeunes (18-25 ans) et les plus âgés (51 ans et plus) sont les classes les moins représentées, avec respectivement 12,0% et 6,1% dans l'enquête de 2014. Toujours dans cette dernière enquête, la moyenne d'âge des répondants est de 35,7 ans et la moitié de l'effectif est âgé d'au moins 35 ans. Globalement, depuis 2010, cette répartition est stable.

Tableau 5. Répartition de l'échantillon selon le genre, l'âge, le niveau d'études et la nationalité (2011-2014)

	Enquête 2011 (sortants 2009)		Enquête 2012 (sortants 2010)		Enquête 2013 (sortants 2011)		Enquête 2014 (sortants 2012)	
Genre	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Hommes	599	65,7%	518	65,1%	512	62,4%	535	64,7%
Femmes	313	34,3%	278	34,9%	308	37,6%	292	35,3%
Total	912	100,0%	796	100,0%	820	100,0%	827	100,0%
Tranches d'âge	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
18-25 ans	86	9,4%	61	7,7%	84	10,2%	99	12,0%
26-30 ans	196	21,5%	163	20,5%	180	22,0%	188	22,7%
31-35 ans	196	21,5%	191	24,0%	192	23,4%	166	20,1%
36-40 ans	179	19,6%	145	18,2%	129	15,7%	131	15,8%
41-50 ans	203	22,3%	174	21,9%	176	21,5%	192	23,2%
51-66 ans	52	5,7%	62	7,8%	59	7,2%	51	6,1%
Total	912	100,0%	796	100,0%	820	100,0%	827	100,0%
Niveau d'études	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Aucun ou primaire	34	3,7%	21	2,6%	11	1,3%	12	1,5%
Secondaire inférieur	130	14,3%	106	13,3%	101	12,3%	104	12,6%
Secondaire supérieur	223	24,5%	199	25,0%	188	22,9%	201	24,3%
Supérieur	248	27,2%	245	30,8%	279	34,0%	224	27,0%
Diplômes étrangers	216	23,7%	182	22,9%	196	23,9%	229	27,7%
Indéterminé	61	6,7%	43	5,4%	45	5,5%	57	6,9%
Total	912	100,0%	796	100,0%	820	100,0%	827	100,0%
Nationalité (carte ID)	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Belgique	618	67,8%	558	70,1%	584	71,2%	527	63,7%
Europe	94	10,3%	77	9,7%	82	10,0%	102	12,4%
Afrique	143	15,7%	113	14,2%	105	12,8%	120	14,5%
Autre	14	1,5%	7	0,9%	8	1,0%	18	2,1%
Inconnu	43	4,7%	41	5,2%	41	5,0%	60	7,3%
Total	912	100,0%	796	100,0%	820	100,0%	827	100,0%

Tout comme les années précédentes, la proportion de personnes infrascolarisées, soit 14,1% du total, est nettement inférieure à la proportion des personnes qui possèdent un diplôme du secondaire supérieur ou plus qui est de 51,3%. La proportion de personnes ayant un diplôme étranger est de 27,7% et 6,9% des personnes ont un niveau d'études indéterminé. Alors que la proportion de stagiaires diplômés du supérieur avait augmenté dans les enquêtes 2012 et 2013, celle-ci a diminué cette année au profit des diplômes étrangers dont la proportion augmente.

La grande majorité des stagiaires a la nationalité belge (63,7% pour l'enquête 2014). Viennent ensuite les personnes de nationalité d'un pays d'Afrique (14,5%) et d'un pays d'Europe (12,4%). Ce classement est resté stable au cours des années mais on remarque une hausse de la catégorie « autre » dans l'enquête 2014 (2,1%).

2.1.2. Situation familiale à l'entrée en formation

Les données sur la situation familiale à l'entrée en formation sont déclaratives (récoltées lors de l'enquête). En 2014, quatre individus n'ont pas répondu à cette question. Les 823 autres se répartissent comme suit :

Tableau 6. Situation familiale à l'entrée en formation

	Nb	%
Seul(e) sans enfant	296	36,0%
Seul(e) avec un ou des enfant(s)	54	6,6%
En couple sans enfant	122	14,8%
En couple avec enfant(s)	252	30,6%
Chez vos parents ou un autre proche sans enfant	89	10,8%
Chez vos parents ou un autre proche avec enfant(s)	10	1,2%
Total	823	100,0%

La répartition est stable par rapport à la précédente enquête. Parmi les proportions majoritaires, un peu plus d'un tiers des répondants (36,0%) déclarent qu'ils vivaient seuls sans enfant lors de leur entrée en formation (35,5% en 2013) et 30,6% étaient en couple avec un ou des enfant(s) (27,3% en 2013).

Cette variable est très sensible au genre et à l'âge des répondants. Aussi bien chez les hommes que chez les femmes, les groupes seul(e) sans enfant et en couple avec enfant(s) restent majoritaires. La proportion de personnes qui vivent seules sans enfant est cependant plus élevée parmi les hommes. Notons que 15,3% des femmes vivent seules avec un ou des enfant(s) alors que ce pourcentage est seulement de 2,5% chez les hommes. Pour toutes les classes d'âge au-dessus de 30 ans, les groupes seul(e) sans enfant et en couple avec un ou des enfant(s) restent majoritaires. Par contre, chez les 26-30 ans, les catégories en couple sans enfant et chez les parents ou un autre proche sans enfant occupent également une place importante. La plus grande partie des 18-25 ans (46,1%) vivent chez leurs parents ou un autre proche, sans enfant.

Le regroupement sur base de la charge de famille, indépendamment de la situation de couple, de célibat ou de cohabitation, montre une proportion majoritaire (61,6%) de répondants qui n'avaient pas d'enfant lors de leur entrée en formation. Parmi les personnes sans enfant, 64,5% ont moins de 36 ans.

2.1.3. Durée d'inactivité avant l'entrée en formation

Cette donnée est le résultat d'un calcul effectué à partir de la date d'inscription chez Actiris et de la date d'entrée en formation issue des bases de données de Bruxelles Formation. Elle est disponible pour 773 répondants, soit 93,5% des individus sondés. Le reclassement de cette variable est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau 7. Durée d'inactivité avant l'entrée en formation

	Nb	%
Moins de 6 mois	162	20,9%
De 6 à 11 mois	148	19,2%
De 1 à < 2 ans	232	29,9%
2 ans et +	232	30,0%
Total	773	100,0%

Dans l'enquête 2014, 59,9% (54,2% en 2013) des individus avaient plus d'un an d'inoccupation avant d'entrer en formation.

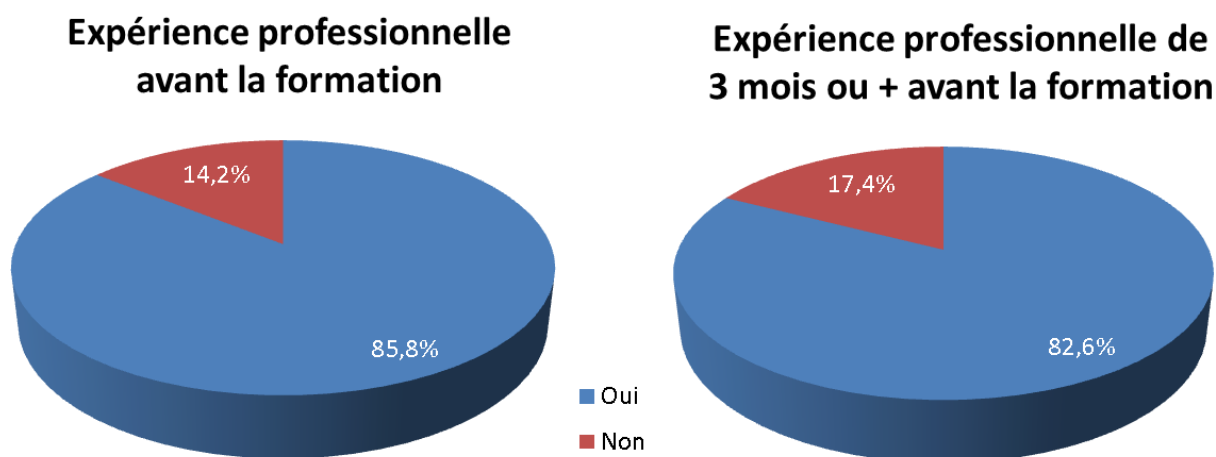
La décomposition de cette variable selon le genre et l'âge des répondants ne fait apparaître aucun phénomène particulier. Sa répartition sur ces deux points est donc identique à celle de l'ensemble des répondants.

2.1.4. Expérience professionnelle antérieure à la formation

En ce qui concerne l'expérience professionnelle antérieure, on distingue le fait d'avoir occupé au moins un emploi, indépendamment de sa durée, et celui d'avoir été occupé professionnellement plus de trois mois avant l'entrée en formation. Les deux variables sont reportées dans la figure 2.

Des 827 répondants, 709 (85,8%) déclarent avoir travaillé avant l'entrée en formation. Cette proportion est inférieure à celle des trois enquêtes précédentes (90,1% en 2013, 88,7% en 2012 et 86,0% en 2011). Toujours sur l'ensemble des répondants, ils sont 683 (82,6%) à avoir eu une expérience professionnelle d'au moins trois mois.

Figure 2. Expérience professionnelle antérieure à l'entrée en formation



La durée de la plus longue expérience professionnelle est reprise dans le tableau 8. La plus grande proportion observée (35,2%) est celle des répondants qui ont occupé un emploi pendant cinq ans et plus. On relève également que 84,4% des individus qui ont travaillé avant la formation ont été occupés pendant au moins un an. Ces durées peuvent paraître relativement longues. Elles doivent être mises en relation avec la moyenne d'âge des répondants (35,7 ans).

Tableau 8. Durée de la plus longue expérience professionnelle

	Nb	%
Moins de 3 mois	27	3,8%
De 3 mois à < 6 mois	30	4,2%
De 6 mois à < 1 an	54	7,6%
De 1 an à < 3 ans	191	26,9%
De 3 à < 5 ans	158	22,3%
5 ans et +	250	35,2%
Total	710	100,0%

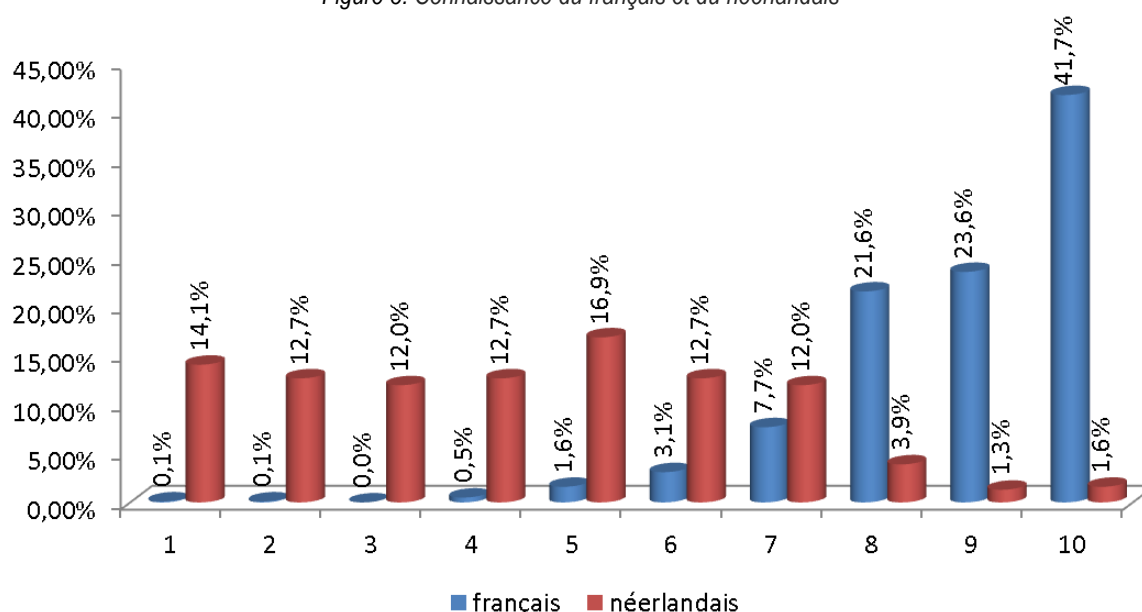
Du point de vue des types de contrats de travail, 68,9% des répondants qui ont travaillé avant la formation l'ont fait notamment dans le cadre d'un CDI (temps plein ou temps partiel) ; 40,9% ont occupé entre autres un CDD (temps plein ou temps partiel) ; 38,5% sont au moins une fois passés par l'intérim et 12,0% ont déjà travaillé en tant qu'indépendants. Le pourcentage d'individus ayant connu un intérim dans les enquêtes 2014 et 2013 (40,9%) est nettement plus élevé que dans le passé (30,0% dans l'enquête 2012).

2.1.5. Connaissance du français et du néerlandais

Alors qu'en 2012 et 2013, les anciens stagiaires devaient se prononcer sur leur niveau de bilinguisme, la question a été modifiée cette année et il leur a été demandé d'évaluer leur niveau actuel de français, d'une part, et de néerlandais d'autre part, sur une échelle de 1 (niveau très faible) à 10 (niveau très bon). Les résultats peuvent donc paraître plus pertinents pour les répondants issus de l'immigration qui peuvent, dans certains cas, ne maîtriser aucune de ces deux langues nationales.

La moyenne en français est de 8,9/10 et en néerlandais de 4,3/10. Au niveau du français, 41,7% estiment leur niveau très bon et 86,9% se donnent au moins 8/10. Les résultats pour le néerlandais sont moins bons puisque seuls 31,5% des stagiaires se donnent plus de 5/10.

Figure 3. Connaissance du français et du néerlandais



2.1.6. Origine « géoculturelle »

La base de données mobilisée dans le cadre du dispositif Ulysse inclut des données relatives à la nationalité des anciens stagiaires sondés. Celles-ci sont basées sur l'information administrative inscrite sur la carte d'identité. Elles ne permettent donc pas de déterminer l'origine des individus interrogés. Pour cette raison, le questionnaire Ulysse s'intéresse aussi à la langue la plus fréquemment parlée dans le milieu familial. Par regroupement, on peut ainsi classer les répondants selon leur origine « géoculturelle ». Notons que sept personnes n'ont pas répondu à cette question.

Tableau 9. Région "géoculturelle" déterminée d'après la langue parlée dans la sphère privée

Langues parlées dans la sphère privée	Nb	%
Français ou néerlandais	561	68,4%
Langue d'Afrique du Nord	91	11,1%
Langue d'Afrique subsaharienne	27	3,3%
Langue d'Europe de l'Est	11	1,3%
Langue d'Europe du Nord ou de l'Ouest	62	7,6%
Langue d'Europe du Sud et des Balkans	56	6,9%
Turc	10	1,3%
Autre langue non européenne	2	0,2%
Total	820	100,0%

Plus de la majorité des répondants (68,4%) déclarent parler le français ou le néerlandais dans la sphère privée. Cette proportion est en hausse par rapport à 2012 (62,3%) et 2013 (60,2%). Parmi ceux-ci, 4,2% parlent le néerlandais chez eux (6,8% en 2013). La deuxième proportion la plus importante (11,1%) est celle des individus qui parlent une langue d'Afrique du Nord (13,7% dans la précédente enquête).

2.2. Caractéristiques par centre

La répartition de l'échantillon selon le genre, l'âge, le niveau d'études et la nationalité est présentée pour chaque centre dans le tableau 10.

Dans ce qui suit, chaque centre fait l'objet d'une section où sont analysées les caractéristiques reprises dans le tableau 10, ainsi que la répartition de l'échantillon par domaine et par ligne de produits. Pour les éléments relatifs à l'expérience professionnelle antérieure, la situation familiale, la durée d'inactivité, la connaissance des langues et la langue parlée dans la sphère privée, les éléments marquants qui apparaissent lors de la ventilation par centre viennent le cas échéant compléter le profil du centre.

Tableau 10. Répartition de l'échantillon par centre selon le genre, l'âge, le niveau d'études et la nationalité

	Bf.construction		Bf.industrie		Bf.logistique		Bf.bureau & Services		Bf.management & multimédiaTIC		Bf.tremplin	
Genre	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Hommes	91	89,2%	63	90,0%	98	99,0%	36	27,3%	187	57,7%	60	59,4%
Femmes	11	10,8%	7	10,0%	1	1,0%	95	72,7%	137	42,3%	41	40,6%
Total	102	100,0%	70	100,0%	99	100,0%	131	100,0%	324	100,0%	101	100,0%
Tranches d'âge	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
18-25 ans	14	13,7%	7	10,0%	14	14,1%	20	15,4%	15	4,6%	29	28,7%
26-30 ans	20	19,6%	18	25,7%	12	12,1%	31	23,5%	84	25,9%	23	22,8%
31-35 ans	17	16,7%	16	22,9%	20	20,2%	31	23,8%	69	21,3%	13	12,9%
36-40 ans	17	16,7%	12	17,1%	17	17,2%	14	10,6%	61	18,8%	10	9,9%
41-50 ans	28	27,5%	13	18,6%	27	27,3%	29	22,3%	73	22,5%	22	21,8%
51-66 ans	6	5,9%	4	5,7%	9	9,1%	6	4,4%	22	6,8%	4	4,0%
Total	102	100,0%	70	100,0%	99	100,0%	131	100,0%	324	100,0%	101	100,0%
Niveau d'études	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Aucun ou primaire	1	1,0%	2	2,9%	3	3,0%	3	2,3%	0	0,0%	3	3,0%
Secondaire inférieur	21	20,6%	7	10,0%	20	20,2%	17	12,9%	16	4,9%	23	22,8%
Secondaire supérieur	27	26,5%	16	22,9%	31	31,3%	57	43,7%	42	13,0%	28	27,7%
Supérieur	2	2,0%	8	11,4%	11	11,1%	20	14,9%	169	52,2%	14	13,9%
Diplôme étranger	43	42,2%	37	52,9%	30	30,3%	24	18,4%	64	19,8%	31	30,7%
Indéterminé	8	7,8%	0	0,0%	4	4,0%	10	7,8%	33	10,2%	2	2,0%
Total	102	100,0%	70	100,0%	99	100,0%	131	100,0%	324	100,0%	101	100,0%
Nationalité (carte ID)	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Belgique	55	53,9%	31	44,3%	74	74,7%	89	67,8%	212	65,4%	66	65,3%
Europe	7	6,9%	7	10,0%	10	10,1%	7	5,5%	59	18,2%	12	11,9%
Afrique	27	26,5%	25	35,7%	11	11,1%	19	14,4%	25	7,7%	13	12,9%
Autre	2	2,0%	4	5,7%	1	1,0%	2	1,2%	5	1,5%	4	4,0%
Inconnu	11	10,8%	3	4,3%	3	3,0%	14	11,0%	23	7,1%	6	5,9%
Total	102	100,0%	70	100,0%	99	100,0%	131	100,0%	324	100,0%	101	100,0%

2.2.1. Bf.construction

Le centre bf.construction est essentiellement masculin avec 89,2% d'hommes. La répartition par classe d'âge est proche de celle de l'échantillon total. La classe d'âge majoritaire est celle des 41-50 ans et la moyenne d'âge est de 35,8 ans. Par rapport au niveau d'études, après bf.tremplin et bf.logistique, bf.construction est le centre avec la plus haute proportion de personnes ayant un diplôme inférieur au secondaire supérieur (21,6%). Cette proportion a baissé par rapport à 2013 (21,8%) et 2012 (27,1%). Au niveau des nationalités, 53,4% des personnes interrogées sont de nationalité belge. Après bf.industrie, bf.construction est le centre avec la plus grande proportion de personnes d'une nationalité d'un pays d'Afrique (26,5%).

Le tableau 11 donne la répartition de l'échantillon par domaine et ligne de produits. Comme dans les précédentes enquêtes, la majorité des répondants du centre bf.construction est issue d'une formation relevant du domaine construction (73,5% contre 81,6% en 2013). Par ligne de produits, comme l'année dernière et dans une proportion identique, c'est en techniques spéciales que l'on compte le plus de répondants (29,4% soit 30/102). Comme dans les enquêtes précédentes, les lignes nettoyage et gros-œuvre sont les deuxièmes plus importantes (26,5% et 17,6%). Les femmes se concentrent principalement en gestion de chantier (dans les produits assistant chef de chantier et assistant métreur-deviseur) et nettoyage.

Tableau 11. Effectifs par domaine et par ligne de produits à bf.construction

Domaine	Nb	%	Ligne de produits	Nb	%
Construction	75	73,5%	Gestion de chantier	12	11,8%
			Gros Œuvre	18	17,6%
			Parachèvement	15	14,7%
			Techniques spéciales	30	29,4%
Nettoyage	27	26,5%	Nettoyage	27	26,5%
Total	102	100,0%	Total	102	100,0%

Du point de vue de l'expérience professionnelle antérieure, bf.construction ne se différencie pas de l'ensemble des répondants aussi bien quant à la proportion de personnes ayant connu une expérience professionnelle (86,3%) que celle des personnes ayant travaillé au moins 3 mois (81,4%). Par contre, après bf.logistique, bf.construction est le centre qui a la plus grande proportion de personnes ayant travaillé au moins une fois avant la formation avec un CDI à temps plein (53,9%). Après bf.tremplin, c'est le centre avec le taux le plus bas de personnes ayant eu plus d'un an d'expérience professionnelle avant la formation (78,3%). La durée d'inoccupation moyenne avant l'entrée en formation est de 25,9 mois, c'est la durée moyenne la plus longue après bf.bureau & services.

Au niveau de la charge familiale, bf.construction ne se différencie pas de l'échantillon global.

Après bf.bureau & services, c'est le centre comptant le plus de personnes parlant chez elles le français ou le néerlandais (71,3%). Au niveau des connaissances linguistiques avant la formation, la moyenne en français s'élève à 8,6/10 et celle en néerlandais à 3,7/10. Les moyennes sont donc inférieures à celles de l'échantillon global mais la différence n'est significative que pour le néerlandais.

2.2.2. Bf.industrie

Comme bf.construction, bf.industrie est un centre essentiellement masculin. La moyenne d'âge de ses répondants est de 35,4 ans. Du point de vue du niveau d'études, 12,9% des individus ont tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Concernant la nationalité, dans l'enquête 2014, bf.industrie est le centre avec la plus grande proportion de personnes d'une nationalité autre que belge (55,7%). Cette proportion a également augmenté par rapport aux années antérieures (34,9% en 2013). Parmi les étrangers, les personnes de nationalité d'un pays d'Afrique sont les plus représentées avec 35,7%.

Tableau 12. Effectifs par domaine et par ligne de produits à bf.industrie

Domaine	Nb	%	Ligne de produits	Nb	%
Confection/Textile	7	10,0%	Nouvelles technologies textile	3	4,3%
			Confection	4	5,7%
Techniques/Industries	63	90,0%	Assemblage mécanique	23	32,9%
			Électro-technique	27	38,6%
			Mécanique automobile/Carrosserie	10	14,3%
			Mécanique industrielle/Usinage	3	4,3%
Total	70	100,0%	Total	70	100,0%

Comme dans les enquêtes précédentes, la majorité des répondants de bf.industrie est issue d'une formation dans le domaine techniques/industries qui est 100% masculin alors que le domaine confection/textile est 100% féminin. Du point de vue des lignes de produits, comme dans les précédentes enquêtes, la majorité des répondants provient des lignes de produits électro-technique et assemblage mécanique (respectivement 38,6% et 32,9%).

Du point de vue de l'expérience professionnelle antérieure, 85,7% ont déjà travaillé avant d'entrer en formation. Cette proportion n'est pas significativement différente de celle de l'ensemble des répondants. Après bf.management & multimédiaTIC, bf.industrie est le centre avec le plus haut niveau de personnes ayant eu une expérience professionnelle de plus d'un an (88,3%). Ce taux est plus élevé que celui de l'année dernière (82,5%). En moyenne, les anciens stagiaires de bf.industrie sont restés 18 mois en situation d'inactivité avant d'entrer en formation.

En ce qui concerne la charge familiale, contrairement à l'enquête précédente, bf.industrie est le centre avec la plus grande proportion de répondants ayant à charge un ou des enfant(s) (50,6%). Les personnes en couple avec un ou des enfant(s) sont nettement surreprésentées dans ce centre (42,0% contre 30,6% dans l'échantillon total).

Au niveau des connaissances linguistiques, bf.industrie est le centre avec les moyennes les plus faibles en français (8,2/10) et en néerlandais (3,5/10). Ces moyennes sont toutes les deux significativement inférieures à l'échantillon global. Du point de vue des langues parlées dans la sphère privée, dans l'enquête 2014, bf.industrie est le centre avec la plus petite proportion de personnes qui parlent le français ou le néerlandais, soit 52,9%. Par contre, 34,3% des personnes font usage d'une langue d'Afrique (du Nord ou subsaharienne).

2.2.3. Bf.logistique

Comme dans les enquêtes précédentes, le centre bf.logistique est celui avec la plus grande proportion d'hommes, 99,0% dans l'enquête 2014. La moyenne d'âge de ses répondants est de 37,6 ans et reste stable d'une année à l'autre. Du point de vue du niveau d'études, après bf.tremplin, bf.logistique est le centre avec la plus grande proportion de personnes ayant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (23,2%). Cette proportion a augmenté par rapport à 2013 (19,3%) mais a diminué par rapport à 2012 (27,2%). Au niveau de la nationalité, bf.logistique est le centre avec la plus grande proportion de Belges, soit 74,7%. Parmi les non Belges, ce sont les nationalités des pays d'Afrique et d'Europe qui sont les plus représentées avec respectivement 11,1% et 10,1%.

Tableau 13. Effectifs par domaine et par ligne de produits à bf.logistique

Domaine	Nb	%	Ligne de produits	Nb	%
Transport/Logistique	99	100,0%	Logistique	44	44,4%
			Transport	55	55,6%
Total	99	100,0%	Total	99	100,0%

Du point de vue de la répartition par ligne de produits à bf.logistique, on compte une majorité de répondants issus de la ligne de produits transport. Cette situation était déjà observable dans les enquêtes 2009, 2010, 2012 et 2013.

Dans l'enquête 2014, bf.logistique est le centre avec le plus haut pourcentage de répondants ayant déjà travaillé avant la formation (93,9% ont eu une expérience professionnelle et 91,9% ont eu une expérience de plus de 3 mois). Dans 87,1% des cas, ils ont été occupés pendant au moins une période d'un an. Une proportion relativement élevée, 78,8%, des personnes ont notamment occupé un CDI (temps plein ou temps partiel) et 54,5% ont déjà travaillé en tant qu'intérimaire. En moyenne, les anciens stagiaires de bf.logistique sont restés 23,6 mois en situation d'inactivité avant d'entrer en formation et 71,6% d'entre eux ont une période d'inoccupation professionnelle de un an ou plus.

Du point de vue de la charge familiale, comme dans l'enquête précédente, un peu plus de la moitié des répondants n'ont pas de charge familiale (54,5%).

Au niveau des connaissances linguistiques, la moyenne en français est de 8,7/10 et en néerlandais de 3,5/10. Le niveau de néerlandais est significativement inférieur à celui de l'échantillon global. Du point de vue des langues parlées dans la sphère privée, 62,6% des répondants parlent le français ou le néerlandais et 21,2% font usage d'une langue d'Afrique du Nord.

2.2.4. Bf.bureau & services

Le centre bf.bureau & services est le seul centre majoritairement féminin avec 72,7% de femmes. La moyenne d'âge du centre est de 34,5 ans. En ce qui concerne le niveau d'études, après bf.management & multimédiaTIC, bf.bureau & services est le centre avec le plus grand pourcentage de personnes ayant un diplôme au moins égal au secondaire supérieur (58,6%). Ce pourcentage est en hausse par rapport à l'enquête 2013 (53,6%). Au

niveau de la nationalité, 67,8% (79,7% % dans l'enquête de 2013) ont une carte d'identité belge. Les ressortissants de pays d'Afrique représentent 14,4%.

Tableau 14. Effectifs par domaine et par ligne de produits à bf.bureau & Services

Domaine	Nb	%	Ligne de produits	Nb	%
Horeca/Tourisme	6	4,7%	Tourisme	6	4,7%
Métiers administratifs	125	95,3%	Call Center	31	24,0%
			Comptabilité	19	14,6%
			Secrétariat	74	56,6%
Total	131	100,0%	Total	131	100,0%

Notons la présence d'un nouveau domaine horeca/tourisme avec la ligne de produits tourisme. Le domaine des métiers administratifs reste cependant presque exclusif étant donné qu'il concerne 95,3% du centre bf.bureau & services. Dans ce domaine, la ligne de produits secrétariat occupe 56,6% du total des stagiaires de bf.bureau & services.

Du point de vue de l'expérience professionnelle antérieure, 82,0% ont déjà travaillé avant d'entrer en formation et 77,6% ont déjà eu une expérience professionnelle de plus de 3 mois. Ces proportions sont proches de celles de l'échantillon global. Parmi ceux qui ont déjà travaillé, 81,0% ont été occupés pendant au moins une période d'un an et 42,5% témoignent d'une durée d'occupation de cinq ans ou plus. Ensuite, 59,9% des individus qui ont travaillé avant la formation ont notamment eu un CDI (temps plein ou temps partiel). En moyenne, les anciens stagiaires de bf.bureau & services sont restés 27,6 mois en situation d'inactivité avant d'entrer en formation. Le centre bf.bureau & services a, avec bf.construction, un pourcentage de personnes avec un an et plus d'inoccupation professionnelle plus élevé que dans les autres centres (73% contre 59,9% pour l'ensemble des centres).

Du point de vue de la charge familiale, 57,1% des stagiaires de bf.bureau & services n'ont pas d'enfants. Depuis l'enquête 2010, c'est cependant dans ce centre que se trouvent le plus de personnes vivant seules avec un ou des enfant(s) (12,5%).

Au niveau des connaissances linguistiques, la moyenne en français est de 8,9/10 et en néerlandais de 5,1/10. Le centre bf.bureau & services est celui où les stagiaires ont le plus haut niveau de néerlandais qui est significativement supérieur à celui de l'ensemble des centres. Du point de vue des langues parlées dans la sphère privée, 81,5% des répondants parlent le français ou le néerlandais et 10,3% font usage d'une langue d'Afrique (du Nord ou subsaharienne).

2.2.5. Bf.management & multimédiaTIC

Ce centre a une répartition hommes/femmes relativement équitable avec 57,7% d'hommes et 42,3% de femmes. La moyenne d'âge du centre est de 36,5 ans. Comme dans les enquêtes antérieures, la proportion des 18-25 ans à bf.management & multimédiaTIC est plus faible que dans les autres centres (4,6%). En ce qui concerne le niveau d'études, bf.management & multimédiaTIC a toujours été et reste le centre qui rassemble les répondants les plus qualifiés puisque 52,2% d'entre eux possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur (dont universitaire) et 65,2% possèdent au moins un diplôme du secondaire supérieur. Quant à la nationalité, 65,4% des répondants sont de nationalité belge

et, parmi les non Belges, la plupart (18,2%) sont ressortissants d'un pays de l'Union européenne.

Tableau 15. Effectifs par domaine et par ligne de produits à bf.management & multimédiaTIC

Domaine	Nb	%	Ligne de produits	Nb	%
Commerce et vente	28	8,6%	Représentation commerciale	28	8,6%
Gestion/Management	128	39,5%	Gestion	59	18,2%
			Management	69	21,3%
Métiers administratifs	33	10,2%	Comptabilité	28	8,6%
			Secrétariat	5	1,5%
Techniques/Industries	47	15,5%	Dessin technique	47	14,5%
TIC	87	26,9%	Communicatque	22	6,8%
			Industries graphiques	10	3,1%
			Informatique	55	17,0%
Construction	1	0,3%	Génie civil	1	0,3%
Total	324	100,0%	Total	362	100,0%

Comme dans les précédentes enquêtes, la plus grande part des formations concernées par l'enquête relève du domaine gestion/management (39,5%). Au sein de celui-ci, les anciens stagiaires sortis de la ligne de produits management représentent 21,3% des répondants du centre et ceux sortis de la ligne gestion représentent 18,2%. Parmi les autres domaines importants, on trouve TIC (26,9%) et techniques/industries (15,5%). Par rapport aux enquêtes 2012 et 2013, on note une augmentation de la part des sortants du domaine TIC (elle s'élevait à 18,7% en 2012 et à 25,4% en 2013). Au niveau des lignes de produits, on souligne aussi l'importance de dessin technique (14,5%) et informatique (17,0%) qui est en hausse par rapport à l'enquête 2013 (13,8%). Notons la présence d'une nouvelle ligne de produits secrétariat dans le domaine des métiers administratifs et de la ligne génie civil dans le domaine construction.

En ce qui concerne l'expérience professionnelle antérieure, 86,1% des répondants ont déjà travaillé avant d'entrer en formation et 84,3% ont eu une expérience professionnelle de plus de 3 mois. Le centre bf.management & multimédiaTIC est celui avec le pourcentage le plus élevé de personnes qui, parmi celles ayant travaillé avant la formation, ont travaillé au moins 1 an (89,6%). De plus, 75,6% des individus qui ont travaillé avant la formation ont notamment eu un CDI (temps plein ou temps partiel). Le centre est également celui où les répondants ont en moyenne passé le moins de mois en situation d'inactivité (18 mois) et où le pourcentage de personnes ayant moins d'un an d'inactivité est le plus élevé (52,1%).

Du point de vue de la charge familiale, comme dans l'enquête précédente, on retrouve à bf.management & multimédiaTIC le plus haut pourcentage de personnes sans charge familiale (67,3%).

En ce qui concerne les connaissances linguistiques, le centre bf.management & multimédiaTIC a la moyenne la plus élevée en français avec 9,2/10. La moyenne en néerlandais est, quant à elle, de 4,5/10. Du point de vue des langues parlées dans la sphère privée, 69,5% des répondants parlent le français ou le néerlandais et 11,8% parlent une langue d'Afrique du Nord.

2.2.6. Bf.tremplin (qualifiant)

Rappelons que l'enquête ne porte que sur les formations qualifiantes, qui à bf.tremplin représentent un peu plus d'un cinquième des stagiaires. Pour les produits qualifiants, il y a une majorité d'hommes (59,4%) à bf.tremplin. Cependant, la proportion d'hommes est en baisse par rapport à 2013 (63,9%) et 2012 (72,9%). La moyenne d'âge du centre est de 32,6 ans. Comme les années précédentes, bf.tremplin rassemble donc des répondants significativement plus jeunes que les autres centres. Du point de vue du niveau d'études, bf.tremplin est le centre avec la plus haute proportion de personnes ayant un diplôme inférieur au secondaire supérieur (25,8%). Le centre bf.tremplin comptabilise 65,3% de personnes de nationalité belge, 12,9% de personnes de nationalité d'un pays d'Afrique et 11,9% de personnes de nationalité européenne hors Belgique. La proportion de personnes de nationalité africaine est en baisse par rapport à 2013 (16,7%) et 2012 (18,8%)

Tableau 16. Effectifs par domaine et par ligne de produits à bf.tremplin (qualifiant)

Domaine	Nb	%	Ligne de produits	Nb	%
Horeca/Tourisme	42	41,6%	Restauration	22	21,8%
			Hôtellerie	20	19,8%
Santé/Action sociale	28	27,7%	Prévention/Sécurité	28	27,7%
TIC	14	13,9%	Informatique	14	13,90%
Commerce et vente	17	16,80%	Vente	17	16,8%
Total	101	100,0%	Total	101	100,0%

Comme dans les enquêtes précédentes, l'essentiel des répondants issus d'une formation qualifiante de bf.tremplin se trouve dans les domaines horeca/tourisme et santé/action sociale qui regroupent respectivement 41,6% et 27,7% d'entre eux. Parmi les sortants 2012, la ligne de produits la plus représentée est prévention/sécurité avec 27,7% des individus. Viennent ensuite restauration et horeca avec respectivement 21,8% et 19,8%. Un nouveau domaine en lien avec la technologie de l'information et de la communication a été introduit et regroupe le nouveau produit informatique (13,9% des répondants du centre).

En ce qui concerne l'expérience professionnelle, bf.tremplin est le centre avec le plus faible pourcentage de personnes ayant eu une expérience professionnelle (81,2%) ou une expérience de plus de 3 mois (76,2%) avant l'entrée en formation. Ces résultats doivent être interprétés à la lumière d'une proportion plus importante de stagiaires de moins de 25 ans qui ont moins de chance d'avoir connu une expérience professionnelle préalable à la formation. A nouveau en lien avec la proportion plus importante de jeunes dans le centre, 28,1% des personnes ayant déjà travaillé avant la formation, l'ont fait pendant une période de moins d'un an. Sur ce point, les répondants du centre se distinguent par des durées d'occupation significativement moins longues que dans les autres centres. Par rapport aux autres centres, une proportion plus faible de répondants ayant eu une expérience professionnelle ont travaillé au moins une fois avec un CDI (59,4%) et une proportion plus élevée ont travaillé avec un CDD (47,5%) ou en intérim (45,5%). En moyenne, les anciens stagiaires du centre sont restés 20,9 mois en situation d'inactivité avant d'entrer en formation et 60,2% d'entre eux ont une période d'inoccupation professionnelle d'un an ou plus.

Du point de vue de la charge familiale, comme dans l'enquête précédente, on trouve à bf.tremplin davantage de répondants qui n'ont pas de charge familiale (66,0%). Cette

proportion est la plus haute observée parmi les centres après bf.management & multimédiaTIC.

Au niveau des connaissances linguistiques, la moyenne en français est de 8,6/10 et en néerlandais de 4,4/10. Du point de vue des langues parlées dans la sphère privée, 62% des répondants parlent le français ou le néerlandais et 30,0% sont répartis équitablement entre les langues d'Afrique du Nord, d'Europe du Nord ou de l'Ouest et d'Europe du Sud et des Balkans.

2.3. Quelques comparaisons de profils

Cette section compare brièvement le profil des répondants de l'enquête Ulysse d'une part, aux DEI bruxellois et, d'autre part, aux stagiaires demandeurs d'emploi de Bruxelles Formation et de ses partenaires.

Pour rappel, après pondération, l'échantillon Ulysse est représentatif de l'ensemble des stagiaires sortis de formation qualifiante à Bruxelles Formation en 2012 mais le tableau ci-dessous compare également l'échantillon Ulysse aux stagiaires formés chez les partenaires ainsi que provenant du non-qualifiant.

L'âge étant mesuré au moment de l'enquête pour Ulysse, il existe un décalage entre le public de Bruxelles Formation et de ses partenaires où l'âge est mesuré en début de formation.

Tableau 17. Comparaison du profil des répondants Ulysse, des chercheurs d'emploi bruxellois et des stagiaires de Bruxelles Formation et de ses partenaires

	Chercheurs d'emploi Inoccupés Actiris (2012)	Stagiaires chercheurs d'emploi Bruxelles Formation et ses partenaires (2012)	Stagiaires chercheurs d'emploi Bruxelles Formation et ses partenaires, qualifiant (2012)	Enquête Ulysse (sortants de formation qualifiante à Bruxelles Formation en 2012)
Chiffres absolus	107.854	10.786	4.333	827
Genre	%	%	%	%
Hommes	52,9%	50,4%	51,1%	64,7%
Femmes	47,1%	49,6%	48,9%	35,3%
Tranches d'âge*	%	%	%	%
18-25 ans	13,7%	26,1%	26,6%	12,0%
26-30 ans	15,7%	19,8%	21,2%	22,7%
31-35 ans	15,7%	18,7%	20,5%	20,1%
36-40 ans	13,6%	13,4%	13,2%	15,8%
41-50 ans	12,1%	18,5%	16,3%	23,2%
51-66 ans	10,2%	3,5%	2,2%	6,1%
Niveau d'études	%	%	%	%
Aucun ou primaire**	12,83%	5,3%	5,1%	1,5%
Secondaire inférieur**	15,45%	17,0%	19,3%	12,6%
Secondaire supérieur	19,09%	21,0%	27,5%	24,3%
Supérieur	14,15%	12,5%	14,8%	27,0%
Diplômes étrangers	38,48%	42,7%	31,4%	27,7%
Indéterminé		1,5%	1,9%	6,9%

Nationalité	%	%	%	%
Belgique	67,74%	57,06%	63,37%	63,7%
UE	13,17%	12,40%	9,92%	12,4%
Afrique	19,1%	19,56%	18,21%	14,5%
Autre ou inconnue		10,99%	8,49%	9,4%

** Pour le public Ulysse, l'âge pris en compte est celui au moment de l'enquête. Pour le public de Bruxelles Formation et de ses partenaires, il s'agit de l'âge au début de la formation.*

***Actiris regroupe le niveau primaire et le secondaire de premier degré. Le secondaire inférieur ici correspond au secondaire de second degré chez Actiris.*

L'enquête Ulysse présente une plus grande proportion d'hommes et de personnes de 41-50 ans que l'ensemble des chercheurs d'emploi et que le public de Bruxelles Formation et de ses partenaires. Le niveau d'études est également plus élevé dans l'enquête Ulysse. En ce qui concerne les diplômes indéterminés, leur proportion très élevée dans l'ensemble des chercheurs d'emploi bruxellois s'explique par le fait qu'Actiris n'opère aucun reclassement. Au niveau de la nationalité, il y a, dans l'enquête Ulysse, une proportion un peu plus faible de Belges par rapport à l'ensemble des DEI bruxellois et une proportion plus faible de personnes de nationalité africaine par rapport aux stagiaires de Bruxelles Formation et de ses partenaires.

Partie 3. Analyse

Cette troisième partie est consacrée à l'analyse du parcours des stagiaires tout au long des douze mois ayant suivi la fin de la formation. Nous nous intéressons à l'ensemble des situations d'emploi et de non-emploi des stagiaires au sortir de la formation mais l'analyse des situations d'emploi est davantage détaillée car le questionnaire est plus complet sur ce point. Cette troisième partie du rapport est composée de cinq sections.

Dans un premier temps, la section 3.1 étudie les situations d'emploi et plus particulièrement les taux de mise à l'emploi et les caractéristiques des emplois obtenus (type de contrats de travail, région du premier emploi, lien avec la formation, etc.). Les analyses sont effectuées pour Bruxelles Formation dans son ensemble ainsi que par centre de formation. Pour Bruxelles Formation dans son ensemble, les taux de mise à l'emploi sont également croisés avec les caractéristiques des répondants (genre, âge, niveau d'études, nationalité et situation familiale) afin de comprendre leur influence sur les taux de mise à l'emploi. L'analyse par centre de formation est, quant à elle, enrichie d'un cadre sectoriel afin de mettre en avant les difficultés des différents marchés d'emploi vers lesquels les formations suivies sont susceptibles de mener.

Dans un second temps, la section 3.2 traite la question de la vulnérabilité des emplois obtenus et de la mobilité entre les statuts d'emploi et de non-emploi. La question de la vulnérabilité a été introduite dans les analyses en 2011. Depuis l'enquête 2013, la mobilité entre les statuts d'emploi et de non-emploi fait également l'objet d'analyses et permet de différencier des évolutions positives (par exemple d'un contrat à durée déterminée ou intérimaire vers un contrat à durée indéterminée) ou négatives (telles que les passages d'un contrat à durée déterminée ou intérimaire vers un statut d'inactivité professionnelle).

Ensuite, la section 3.3 étudie les parcours types des stagiaires dans l'année suivant la fin de leur formation sur base d'une analyse de clusters. Les parcours types sont ensuite mis en relation avec les caractéristiques individuelles des stagiaires.

Les reprises d'études et/ou de formation (hors Bruxelles Formation) font, quant à elles, l'objet d'une analyse à la section 3.4.

La dernière section se penche sur les caractéristiques des individus n'ayant pas travaillé dans l'année suivant leur sortie de formation.

Notons dès à présent que tout au long de l'analyse, lorsqu'un effectif est inférieur à 30, les proportions sont données sous forme de fraction et non en pourcentage afin d'insister sur la difficulté d'interpréter une proportion lorsqu'un nombre limité d'individus sont concernés.

3.1. Analyse des situations d'emploi

Cette section se penche sur les taux de mise à l'emploi, sur les types de contrats de travail liés aux emplois obtenus et enfin sur les caractéristiques du premier emploi (secteur, région, fonction occupée, lien avec la formation, etc.) dans les douze mois suivant la fin de la formation qualifiante à Bruxelles Formation. Bien que nous possédions certaines

informations sur les emplois obtenus entre le douzième mois suivant la fin de la formation et le moment de l'enquête, ces emplois ne font pas partie de l'analyse à proprement parler et feront l'objet d'un commentaire en fin de section. Ce choix méthodologique est fait car la période qui s'étend du douzième mois suivant la fin de la formation jusqu'au moment de l'enquête peut être de 15 mois pour les personnes ayant terminé leur formation en janvier 2012 et de 3 mois seulement pour les personnes ayant terminé leur formation en décembre 2012. Un taux de mise à l'emploi n'ayant de sens que sur une période identique pour chaque individu, nous nous limitons donc aux douze mois suivant la fin de la formation.

Nous utilisons deux taux de mise à l'emploi : le taux de mise à l'emploi dans l'année et le taux de mise à l'emploi à un moment donné. Ces taux sont définis dans l'encadré ci-dessous.

Le taux de mise à l'emploi dans l'année : il représente la proportion des anciens stagiaires qui ont décroché au moins un emploi dans les 12 mois qui ont suivi la sortie de formation.

Le taux de mise à l'emploi à un moment donné : il représente la proportion des anciens stagiaires étant en emploi à un moment précis. Par exemple, le taux de mise à l'emploi 12 mois après la formation informe sur le nombre de personnes en emploi au 12^{ème} mois suivant la fin de leur formation. On utilisera parfois les mentions taux de mise à l'emploi à M+1 (après un mois), M+2 (après deux mois) et ainsi de suite jusqu'à M+12 (après 12 mois).

Dans les analyses qui suivent, le terme « parcours des anciens stagiaires » doit être interprété comme le cheminement professionnel (emploi ou non emploi) qu'ils ont connu dans les douze mois suivant leur sortie de formation.

Les taux de mise à l'emploi dans l'année et à M+12 sont repris dans le tableau 18 pour l'ensemble des répondants et par centre de formation depuis l'enquête de 2009.

Tableau 18. Taux de mise à l'emploi dans l'année et à M+12 pour Bruxelles Formation et ses centres entre 2009 et 2014

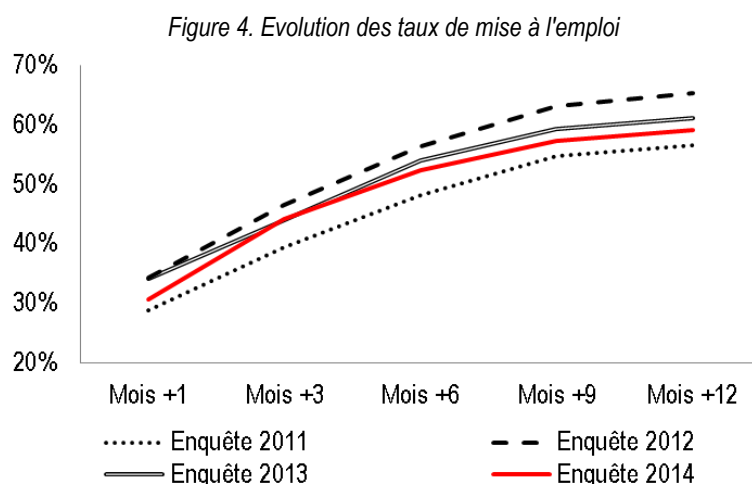
	Enquête (sortants)	2009 (2007)	2010 (2008)	2011 (2009)	2012 (2010)	2013 (2011)	2014 (2012)
Bruxelles Formation	Dans l'année	74,1%	73,1%	66,2%	73,2%	70,1%	67,8%
	M+12	63,7%	60,4	56,6%	65,4%	61,2%	59,1%
Bf.construction	Dans l'année	74,5%	74,5%	59,8%	66,7%	73,6%	62,7%
	M+12	58,5%	58,5%	46,7%	59,4%	57,5%	50,0%
Bf.industrie	Dans l'année	77,6%	77,3%	67,1%	68,8%	66,7%	68,6%
	M+12	65,9%	65,9%	51,8%	62,5%	57,1%	61,4%
Bf.logistique	Dans l'année	78,2%	71,0%	65,9%	78,9%	72,4%	75,8%
	M+12	56,5%	56,5%	55,7%	71,9%	64,3%	62,6%
Bf.bureau & services	Dans l'année	73,6%	76,2%	66,7%	68,2%	65,2%	54,8%
	M+12	66,4%	66,4%	58,3%	54,2%	56,5%	48,0%
Bf.management & multimédiaTIC	Dans l'année	71,3%	71,8%	68,5%	75,1%	70,7%	71,0%
	M+12	59,1%	59,1%	60,3%	68,7%	64,1%	63,6%
Bf.tremplin (qualifiant)	Dans l'année	83,3%	70,7%	61,0%	79,2%	72,2%	71,3%
	M+12	58,5%	58,5%	56,1%	72,9%	59,7%	63,4%

3.1.1. L'emploi dans l'échantillon global

Pour Bruxelles Formation dans son ensemble, les taux de mise à l'emploi dans l'année et à M+12 des stagiaires sortis de formation en 2012 sont respectivement de 67,8% et de 59,1% (cf. tableau 18). Autrement dit, 561 répondants sur 827 ont obtenu au moins un emploi dans les douze mois qui ont suivi leur sortie de formation et 489 sont en emploi à M+12. Le taux de mise à l'emploi dans l'année a diminué par rapport aux deux enquêtes précédentes mais reste supérieur à l'enquête 2011, c'est-à-dire aux personnes sorties au début de la crise économique et financière.

L'analyse détaillée par centre fera l'objet de sections séparées mais, brièvement, on remarque que bf.bureau & services et bf.construction ont connu une baisse marquée de leurs taux de mise à l'emploi dans l'année et à M+12. Le taux de mise à l'emploi est, par contre, resté globalement stable à bf.tremplin et bf.management & multimédiaTIC et a légèrement augmenté dans les autres centres par rapport à l'enquête 2013. A eux deux, bf.bureau & services et bf.construction représentent 24,3% des répondants. Le maintien ou la hausse du taux de mise à l'emploi dans les autres centres n'est donc pas suffisant pour compenser la baisse à bf.bureau & services et bf.construction.

La figure 4 retrace l'évolution des taux de mise à l'emploi à M+1, M+3, M+6, M+9 et M+12 à partir de l'enquête 2011. Cette figure montre que le taux de mise à l'emploi de l'enquête 2014 est plus faible que celui de l'enquête 2012 tout au long des 12 mois suivant la fin de la formation. Par contre, la différence avec l'enquête 2013 est moins marquée, c'est surtout en début et en fin de période que le taux de mise à l'emploi est plus élevé dans l'enquête 2013. Le taux de mise à l'emploi de l'enquête 2014 reste tout au long de la période supérieur à celui de l'enquête 2011.



Nous avons vu que sur les 827 répondants de l'enquête, 561, soit 67,8%, ont obtenu au moins un emploi dans l'année qui a suivi la formation. Qu'en est-il du nombre exact d'emplois obtenus ? Le tableau 19 montre la réponse à la question interrogeant les anciens stagiaires sur ce point. Parmi les individus s'étant exprimés sur leur parcours post-formation, 28 individus n'ont pas répondu à la question du nombre d'emplois obtenus. Il en résulte une différence dans l'effectif présenté ci-dessous.

Tableau 19. Nombre d'emplois dans l'année

Enquête (sortants)	2013 (2011)	2014 (2012)	
	%	Nb	%
1	83,9%	440	82,5%
2	14,3%	82	15,4%
3	1,6%	7	1,3%
4	0,2%	4	0,8%
Total	100,0%	533	100,0%

Une large majorité (82,5%) des personnes ayant obtenu au moins un emploi déclare avoir obtenu un seul emploi au cours de l'année qui a suivi la fin de la formation. Cette proportion varie peu d'une enquête à l'autre.

En ce qui concerne la durée d'occupation dans l'année, le nombre moyen de mois d'occupation dans l'année suivant la formation pour les personnes ayant travaillé au moins une fois est identique à l'enquête 2013 et s'élève à 8,9 mois. La durée d'occupation tend à se stabiliser depuis trois ans après s'être affaiblie entre 2009 et 2011. La figure 5, qui donne la répartition des mois d'occupation, nous apprend qu'un plus petit nombre de personnes sont restées en emploi pendant les 12 mois après leur formation en 2014 par rapport à 2013 (36,9% contre 39,8%). Cette proportion était de 37,5% dans l'enquête de 2012 et de 35,4% dans celle de 2011. Cependant, afin de pouvoir comparer ces proportions, il est aussi utile de regarder, parmi les personnes qui ont travaillé toute l'année, combien ont travaillé dans le cadre d'un seul et même emploi. Cette année, 85,1% des personnes ayant travaillé les 12 mois l'ont fait dans le même emploi. Cette proportion est légèrement plus faible que dans les années passées exception faite de l'enquête 2012.

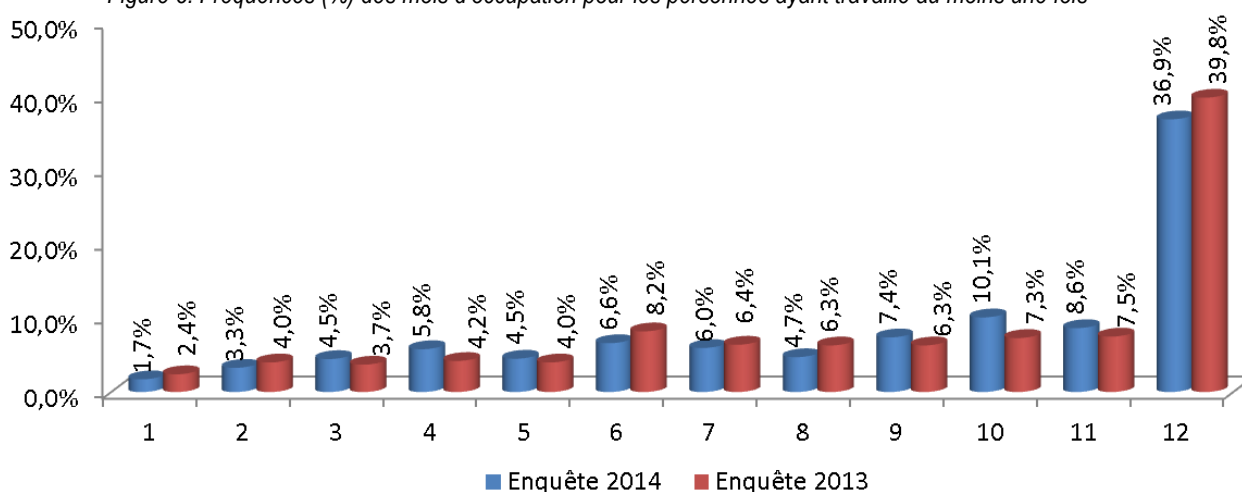
Tableau 20. Nombre moyen de mois d'occupation dans l'année pour les personnes ayant travaillé au moins une fois

Enquête	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Occupation moyenne (mois)	9,3	9,0	8,5	9,0	8,9	8,9

Tableau 21. Proportion d'individus ayant travaillé 12 mois dans un même emploi parmi ceux ayant travaillé 12 mois

Enquête	2009	2010	2011	2012	2013	2014
12 mois même emploi (%)	77,2%	85,8%	86,1%	84,2%	85,7%	85,1%

Figure 5. Fréquences (%) des mois d'occupation pour les personnes ayant travaillé au moins une fois



Le reste de cette section se penche à tour de rôle sur les types de contrats de travail obtenus, sur les caractéristiques du premier emploi (région, lien avec la formation, secteur, démarches entreprises pour le décrocher et maintien ou raison de départ) et sur les différences en matière d'emploi selon le profil des répondants.

Les contrats de travail

Le tableau 22 donne les détails de la répartition de l'emploi entre les différents régimes de travail au douzième mois après la formation pour les personnes en emploi. La proportion d'intérim est en forte hausse par rapport aux enquêtes précédentes et est même plus élevée qu'en 2011. La proportion de contrat à temps partiel (CDI ou CDD) s'est par contre repliée par rapport aux années précédentes. Tout comme dans les enquêtes 2011 et 2012, on observe une forme de précarisation des emplois obtenus (augmentation des contrats à durée déterminée et intérimaires) alors que l'enquête 2013 avait montré un regain des contrats à durée indéterminée.

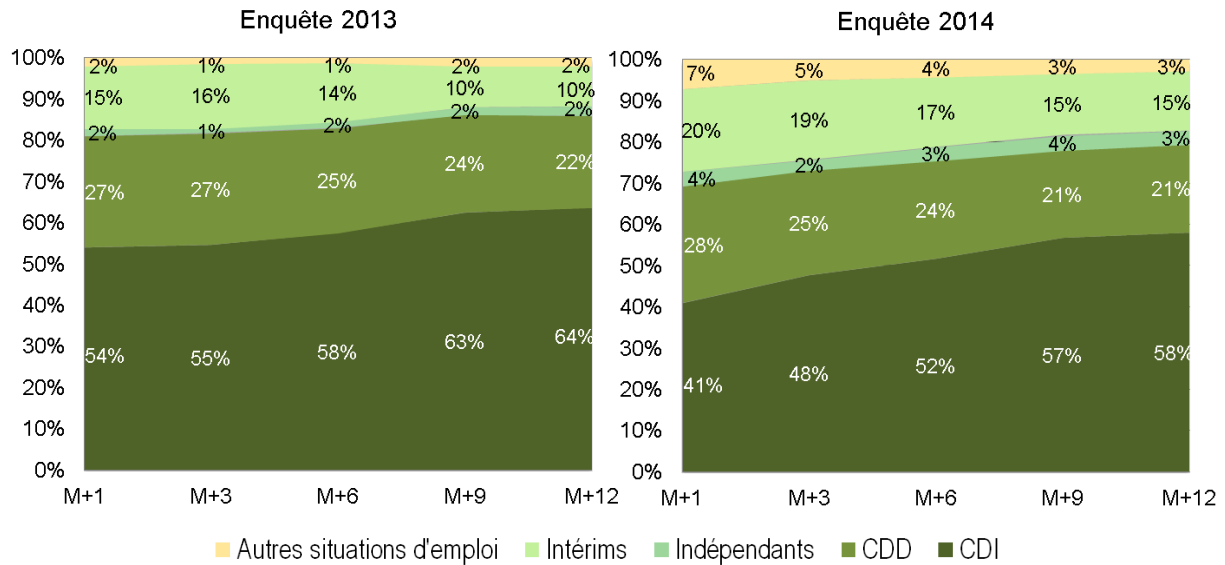
Tableau 22. Répartition de l'emploi à M+12 entre les différents types de contrats pour l'ensemble des répondants

Enquête	2010	2011	2012	2013	2014	
					Nb	%
Durée indéterminée temps plein	58,7%	51,0%	54,4%	60,2%	272	55,6%
Durée indéterminée temps partiel	4,5%	5,0%	4,0%	3,6%	12	2,5%
Durée déterminée temps plein	16,6%	20,9%	19,2%	19,9%	99	20,2%
Durée déterminée temps partiel	3,0%	4,5%	2,3%	2,2%	5	1,0%
Intérim	10,8%	13,6%	11,7%	9,6%	71	14,5%
Indépendant	3,1%	3,1%	5,0%	2,4%	17	3,5%
Titres service	1,4%	0,2%	0,0%	0,2%	-	-
Articles 60	1,4%	0,6%	1,0%	1,0%	4	0,8%
Pause-carrière ou congé maladie	1,9%	1,2%	2,3%	1,0%	9	1,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	489	100,0%

Les chronogrammes de la figure 6 ci-dessous donnent la répartition des emplois par type de contrats (CDI, CDD, indépendants, intérim et autres situations d'emploi) à M+1, M+3, M+6, M+9 et M+12 pour l'ensemble des répondants des enquêtes 2013 et 2014. Chaque plage de couleur (et pourcentage) représente la part d'un régime de travail dans l'ensemble des emplois pour une période donnée. Une lecture horizontale permet de dégager l'évolution des statuts les uns par rapport aux autres. Une lecture verticale permet, pour un moment bien précis au cours de l'année qui suit la sortie de formation, d'analyser les proportions respectives de chaque situation.

On observe sur les chronogrammes une diminution assez marquée de la proportion de CDI du premier au douzième mois entre 2013 et 2014. La proportion de CDD a également légèrement diminué par rapport à l'enquête 2013. Les proportions d'indépendants, d'intérim et d'autres situations d'emploi sont par contre en hausse par rapport à 2013. Nous arrivons donc aux mêmes conclusions que celles de l'analyse à M+12.

Figure 6. Évolution des contrats de travail pour l'ensemble des répondants



Analyse du premier emploi

Comme annoncé précédemment, nous allons nous limiter au premier emploi obtenu dans la période de douze mois suivant la fin de la formation. Dans les rapports des années précédentes, le premier emploi jusqu'au moment de l'enquête était pris en compte. Nous nous limitons au douzième mois suivant la fin de la formation par souci de cohérence avec l'analyse du taux d'emploi qui se fait dans les douze mois suivant la fin de la formation.

Région où s'exerce le premier emploi

La proportion d'individus exerçant leur premier emploi à Bruxelles a augmenté par rapport aux enquêtes précédentes où le taux n'avait que peu varié. En conséquence, la proportion de personnes ayant obtenu un premier emploi en Wallonie et en Flandre a diminué dans des proportions presque identiques (la Wallonie perdant légèrement plus). La part des emplois obtenus en Wallonie a progressivement baissé entre 2010 et 2014.

Si on descend au niveau des provinces, on remarque que, parmi les individus qui déclarent avoir obtenu leur emploi en Wallonie (48 individus), 66,6% (68,8% l'année dernière) l'ont exercé en Brabant wallon, la deuxième province wallonne la plus représentée étant le Hainaut avec 14,5% (20,6% l'année dernière). Du côté de la Flandre (44 individus), une majorité des répondants décrochent un premier contrat en Brabant flamand (77,6% contre 60,0% en 2013) et 13,6% l'obtiennent en province d'Anvers (28,6% l'année dernière). En combinant les effectifs de Bruxelles et des deux provinces de Brabant, on obtient le pourcentage des répondants qui obtiennent leur premier poste dans l'hinterland bruxellois. Celui-ci s'élève à 93,2% et est en hausse par rapport à l'enquête précédente où il s'élevait à 90,6%.

Tableau 23. Région du premier emploi

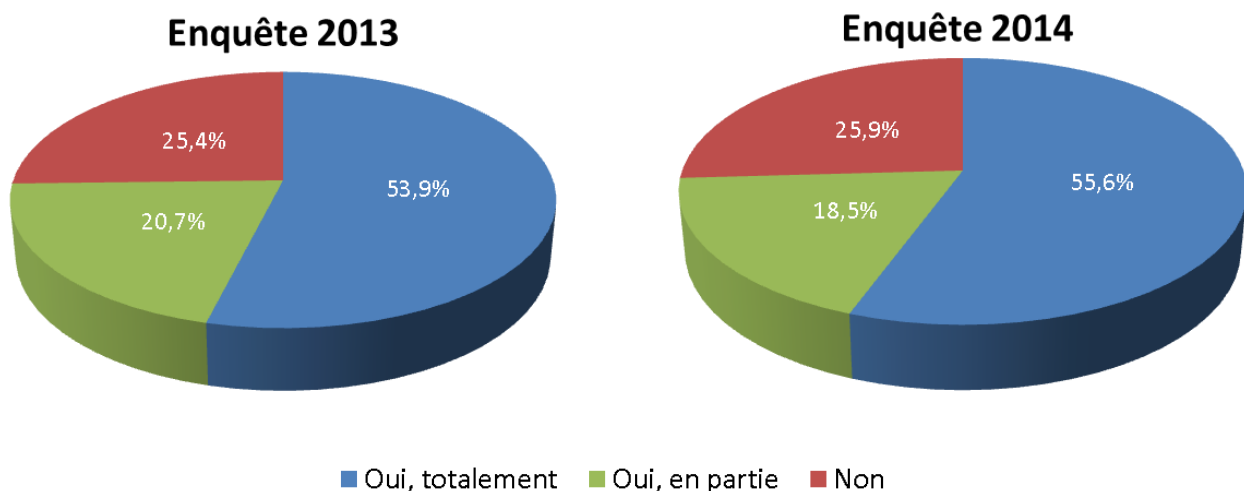
Enquête	2010	2011	2012	2013	2014	
	%	%	%	%	N	%
Bruxelles	77,7%	77,2%	76,9%	76,5%	441	82,4%
Flandre	6,8%	8,5%	11,3%	11,2%	44	8,2%
Wallonie	14,1%	13,3%	11,7%	10,3%	48	9,0%
Etranger	1,5%	1,0%	0,2%	2,0%	2	0,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	535	100,0%

Lien entre les emplois obtenus et la formation suivie

L'enquête Ulysse se penche également sur le lien entre les emplois obtenus et la formation suivie. La figure 7 ci-dessous reprend la répartition des premiers emplois obtenus dans les douze mois suivant la formation selon qu'ils soient en lien total, partiel ou pas du tout en lien avec la formation suivie.

Les résultats sont très stables par rapport à l'enquête 2013. La proportion d'emplois totalement en lien avec la formation augmente légèrement, elle passe de 53,9% à 55,6%. Par contre, la proportion d'emplois partiellement en lien avec la formation a légèrement diminué. Au total, 74,1% des emplois sont en lien total ou partiel avec la formation dans l'enquête 2014 alors que ce taux était de 74,6% dans l'enquête 2013.

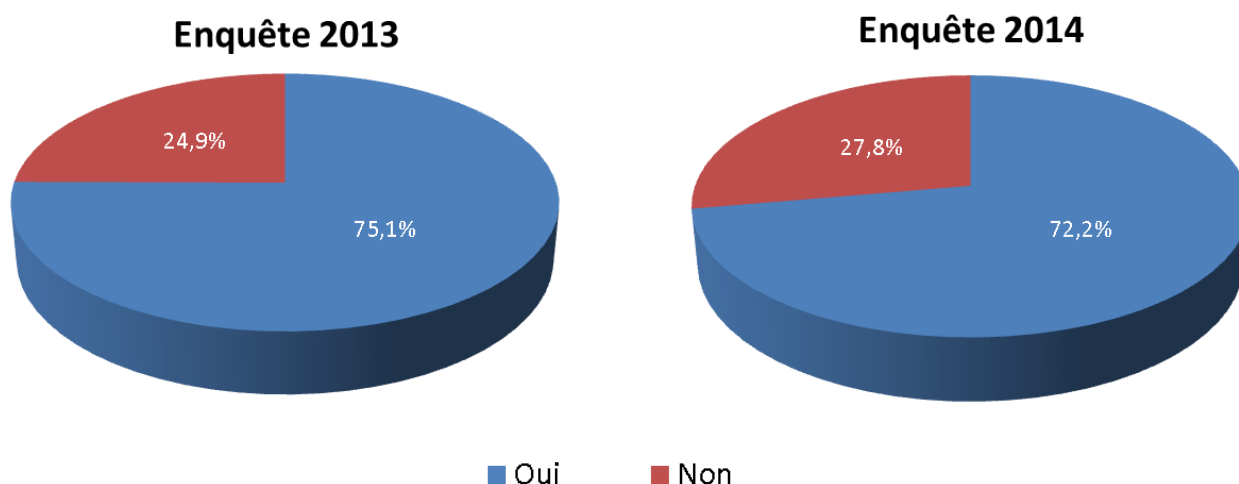
Figure 7. Lien entre le premier emploi et la formation suivie



Ressenti de l'utilité de la formation dans l'exercice du premier emploi

La question du lien formation/emplois obtenus est un élément permettant de rendre compte de la portée d'un passage à Bruxelles Formation. Cet angle d'analyse propose néanmoins une vision très adéquationniste (une formation mène à un emploi en particulier) qui peut s'avérer très limitée. L'enquête Ulysse pose donc également la question de l'utilité de la formation dans l'exercice du premier emploi qui est un élément supplémentaire permettant d'enrichir l'analyse.

Figure 8. Utilité de la formation pour l'exercice du premier emploi



La figure 8 compare les enquêtes 2013 et 2014. Le ressenti de l'utilité de la formation pour l'exercice du premier emploi a légèrement diminué par rapport à 2013.

Notons qu'il y a également un lien fort entre cette question et celle du lien avec la formation étant donné que 88,4% des répondants qui ont reconnu l'utilité de la formation ont également déclaré un lien entre celle-ci et le premier emploi.

Le secteur du premier emploi

Contrairement aux deux années précédentes où le secteur de l'industrie était le mieux représenté, cette année, ce secteur se trouve à la troisième place. En effet, la part des emplois dans ce secteur a diminué (de 15,9% dans l'enquête 2013 à 12,2% cette année). En première place, on trouve le secteur de la logistique, du transport et de la sécurité dont la part a légèrement augmenté par rapport à l'enquête 2013. Depuis quatre ans, le secteur public rassemble toujours plus de 10% des premiers emplois occupés. Les secteurs de la vente et distribution, de la construction et de la consultance ont gagné en importance alors que le secteur de l'informatique-télécom a diminué. Soulignons que la baisse des contrats obtenus dans le secteur de l'informatique et des télécoms s'observe depuis l'enquête 2010.

Tableau 24. Secteur d'activité du premier emploi

Enquête	2013	2014	
	%	Nb	%
Logistique et transport, sécurité	10,8%	70	13,1%
Industrie	15,9%	66	12,2%
Service public	12,0%	62	11,5%
Vente et distribution	8,8%	53	9,8%
Construction	6,3%	45	8,3%
Consultance, information, pub et marketing	7,0%	41	7,7%
Hôtellerie-Alimentation (Horeca)	6,8%	40	7,4%
Informatique - Télécom	9,0%	36	6,6%
Autre	5,9%	30	5,6%
Secteur socio-culturel	3,6%	22	4,0%
Secteur médical	4,1%	12	2,3%

Banque-Finance-Assurance	3,4%	13	2,4%
Intérim	2,0%	12	2,2%
Services aux personnes/éducation	1,4%	9	1,7%
Enseignement	1,1%	8	1,4%
Tourisme	0,2%	7	1,3%
Habillement	0,2%	5	1,0%
Événementiel	0,5%	3	0,6%
Agriculture/Environnement	0,7%	3	0,5%
Arts appliqués	0,2%	1	0,2%
Journalisme	0,2%	1	0,2%
Total	100,0%	539	100,0%

Démarches entreprises pour décrocher le premier emploi

Ulysse se penche également sur les démarches/circonstances qui ont permis aux stagiaires d'obtenir leur premier emploi. Ceux-ci doivent se prononcer sur plusieurs propositions et plusieurs réponses sont possibles. Le tableau 64 en annexe reprend les résultats. Pour la proposition « b » relative aux démarches entreprises auprès d'un service de placement, une question vient préciser le type de service utilisé. Les résultats de celle-ci sont reportés dans le tableau 65 en annexe.

Sur l'échantillon global, la candidature spontanée (34,3%) et la réponse à une offre d'emploi (31,4%) sont les démarches les plus observées. Par rapport aux enquêtes précédentes, le nombre de personnes qui rapportent avoir utilisé le canal de la réponse à une offre d'emploi a augmenté sensiblement. Le nombre de personnes qui disent avoir utilisé l'intermédiaire du bouche à oreille, d'une agence intérim, d'un service de placement ou d'un ancien patron a également augmenté. Par contre, moins de personnes rapportent avoir obtenu leur premier emploi suite au stage ayant suivi la formation et par l'intermédiaire de leur formateur.

Parmi les individus qui se sont adressés à un organisme de placement (5,7%), un peu moins de la moitié s'est tournée vers Actiris (46,8%). Viennent ensuite les autres organismes (18,7%), les CPAS (11,4%) et le FOREM (10,5%).

Maintien ou raison de départ du premier emploi

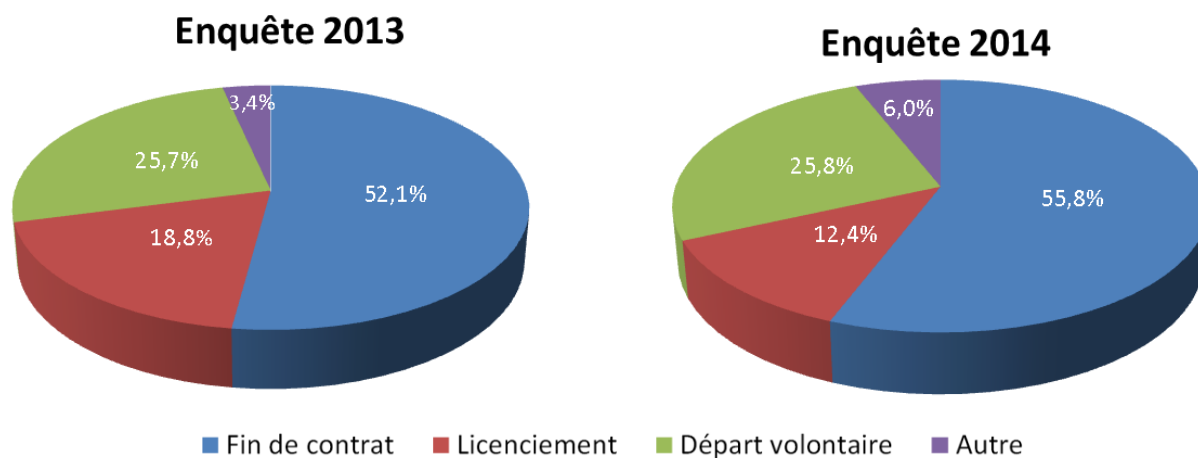
La question de la pérennité du premier emploi obtenu est un élément important du parcours du stagiaire après sa formation. La proportion de ceux qui ne l'ont pas quitté est un bon indice de stabilité.

Parmi les répondants ayant obtenu un emploi dans les 12 mois suivant la formation, 53,7% d'entre eux l'ont toujours au moment de l'enquête. Cette proportion est légèrement plus faible que dans l'enquête 2013.

Dans cette enquête, la proportion de personnes ayant quitté leur premier emploi suite à une fin de contrat est de 55,8% et est légèrement plus élevée que l'année dernière (52,1%). Cette évolution peut être mise en lien avec la hausse de la part des CDD dans l'emploi. La proportion de personnes licenciées a par contre fortement diminué par rapport à l'année dernière (12,4% en 2014 contre 18,8% en 2013).

Enquête	2013	2014
Maintien dans le premier emploi	54,1%	53,7%

Figure 9. Les raisons de départ du premier emploi



L'emploi selon le profil des répondants

Le tableau 25 ci-après donne les taux de mise à l'emploi dans l'année et à M+12 par genre, classe d'âge, niveau d'études, nationalité, provenance géoculturelle, situation familiale ainsi qu'en fonction de l'achèvement de la formation, de la présence d'une expérience professionnelle antérieure (au moins 3 mois) et du fait d'avoir fait une FPI-E. Il apparaît que le lien entre ces variables et le taux de mise à l'emploi est le même que dans les enquêtes précédentes.

Comme les années précédentes, même si les taux de mise à l'emploi dans l'année et à M+12 sont légèrement plus élevés chez les hommes, il n'y a pas de relation significative entre le genre et les taux de mise à l'emploi. Il n'y a pas de lien non plus entre les taux de mise à l'emploi et la nationalité renseignée sur la carte d'identité.

Par contre, de la même manière que les années précédentes, le taux de mise à l'emploi est fortement lié à l'âge et à la situation familiale. La relation est également significative entre le taux de mise à l'emploi et le niveau d'études ainsi que l'expérience professionnelle antérieure même si le lien est moins fort qu'avec l'âge et la situation familiale.

En ce qui concerne l'âge, comme dans les enquêtes précédentes, il apparaît clairement que la classe d'âge des 26-30 ans a un taux de mise à l'emploi significativement plus élevé. Par contre, alors que dans les enquêtes précédentes le taux de mise à l'emploi diminuait avec l'âge, dans cette enquête, il est relativement bas pour les 18-25 ans, augmente significativement pour les 26-30 ans, diminue pour les 31-35 ans et les 36-40 ans puis il augmente à nouveau pour les classes d'âge 41-50 ans et 51-66 ans. Contrairement aux enquêtes précédentes où la classe d'âge des 51-66 ans avait les taux de mise à l'emploi dans l'année et à M+12 les plus bas, cette année, la classe d'âge des 36-40 ans a le taux de mise à l'emploi dans l'année le plus bas alors que celle des 18-25 ans a le taux à M+12 le plus faible. La situation des jeunes de 18-25 ans s'est fortement dégradée par rapport à l'enquête 2013 alors que celle des 51-66 s'est améliorée.

Comme dans les enquêtes passées, Il existe également un lien fort entre la situation familiale et le taux de mise à l'emploi. Evidemment, la situation familiale est aussi liée à l'âge notamment en ce qui concerne la présence d'enfants et le fait de vivre chez ses parents. On observe que ce sont les personnes seules avec un ou des enfant(s) qui ont les taux de mise à l'emploi dans l'année et à M+12 les plus faibles. En général, le taux de mise à l'emploi est plus faible pour les personnes ayant un ou des enfant(s) à charge.

On observe également que les taux de mise à l'emploi dans l'année et à M+12 augmentent avec le niveau d'études. Cette corrélation positive entre le niveau d'études et le taux de mise à l'emploi est un fait avéré.

Il existe un lien positif significatif entre le taux de mise à l'emploi et le fait d'avoir une expérience professionnelle d'au moins 3 mois avant l'entrée en formation.

Il n'y a pas de lien entre la nationalité (ID) et le taux de mise à l'emploi, par contre, il existe un lien significatif, quoique faible, avec la provenance géoculturelle. Les personnes qui parlent une langue d'Europe du Sud ou de l'Est dans la sphère privée ainsi que celles parlant une langue d'Afrique du Nord ont un taux de mise à l'emploi plus faible. Les personnes parlant une langue de l'Europe du Nord ou de l'Ouest ont par contre un taux de mise à l'emploi significativement plus élevé.

Enfin, la relation entre le taux de mise à l'emploi et le fait d'avoir fait une FPI-E ne peut pas être évaluée à cause d'un effectif trop faible de stagiaires FPI-E (23). Cependant, il semblerait que les stagiaires FPI-E ont un taux de mise à l'emploi plus élevé (cf. études antérieures).

Tableau 25. Les mises à l'emploi dans l'année et à M+1, M+3, M+6 et M+12 selon le profil des répondants (enquête 2014)

	Dans l'année	À			
		M+1	M+3	M+6	M+12
Genre	%	%	%	%	%
Hommes	69,6%	31,4%	45,2%	53,8%	60,3%
Femmes	64,6%	29,1%	42,1%	49,7%	57,0%
Tranches d'âge	%	%	%	%	%
18-25 ans	67,6%	31,3%	46,4%	48,5%	52,5%
26-30 ans	81,7%	43,0%	59,0%	68,2%	74,7%
31-35 ans	62,9%	28,0%	40,7%	49,2%	54,2%
36-40 ans	60,3%	24,4%	37,4%	45,8%	53,5%
41-50 ans	64,1%	27,5%	37,7%	48,2%	55,1%
51-66 ans	66,1%	19,0%	37,3%	44,4%	60,2%
Niveau d'études	%	%	%	%	%
Aucun ou primaire	62,8%	21,2%	32,7%	51,4%	53,1%
Secondaire inférieur	59,4%	29,7%	40,9%	44,9%	48,8%
Secondaire supérieur	66,7%	30,0%	46,1%	50,6%	58,4%
Supérieur	70,9%	29,7%	41,6%	53,5%	62,6%
Indéterminé	78,8%	44,9%	62,0%	71,5%	71,5%

Nationalité (carte ID)	%	%	%	%	%
Belgique	70,1%	30,0%	44,8%	52,5%	60,5%
Europe	59,6%	30,3%	40,8%	46,0%	49,8%
Afrique	64,8%	28,1%	36,7%	48,7%	57,0%
Autre	54,6%	28,4%	45,3%	54,6%	54,6%
Inconnu	71,4%	41,7%	57,6%	68,7%	68,1%
Provenance géoculturelle	%	%	%	%	%
Français ou néerlandais	67,7%	30,3%	42,6%	52,8%	59,0%
Langue d'Afrique du Nord	65,8%	26,5%	42,7%	50,4%	57,0%
Langue d'Europe du Nord ou de l'Ouest	80,2%	40,3%	56,4%	59,7%	73,7%
Langue d'Europe du Sud et de l'Est	61,4%	23,3%	47,0%	46,5%	52,5%
Autre langue non européenne (dont Turc et Afrique subsaharienne)	68,4%	42,0%	47,0%	56,4%	60,6%
Situation familiale	%	%	%	%	%
Seul(e) sans enfant	62,8%	29,2%	42,4%	51,3%	53,3%
Seul(e) avec un ou des enfant(s)	47,7%	28,2%	30,6%	30,6%	42,8%
En couple sans enfant	71,8%	33,2%	45,5%	53,7%	63,6%
En couple avec un ou des enfant(s)	70,7%	28,7%	43,6%	54,2%	65,1%
Chez vos parents ou un autre proche sans enfant	81,6%	35,0%	54,2%	60,0%	64,7%
Chez vos parents ou un autre proche avec enfant(s)	8/10	6/10	7/10	7/10	7/10
Expérience professionnelle antérieure (au moins 3 mois)	%	%	%	%	%
Oui	69,5%	31,5%	45,0%	53,6%	61,7%
Non	59,6%	25,9%	39,8%	46,3%	47,0%
FPI-E	%	%	%	%	%
Oui	19/23	14/23	16/23	17/23	17/23
Non	67,4%	29,7%	43,4%	51,7%	58,7%
Achèvement de la formation	%	%	%	%	%
Oui	67,8%	28,4%	42,0%	51,5%	59,5%
Non	68,0%	46,7%	59,8%	58,7%	55,9%

Il est également intéressant de regarder comment varie la répartition des emplois entre les différents types de contrats de travail selon le profil des répondants. Pour cela, nous nous référons aux chronogrammes qui se trouvent en annexe (figure 33 à figure 39).

En ce qui concerne le genre (cf. figure 33), les différences au sein des types d'emplois occupés entre hommes et femmes sont similaires aux enquêtes précédentes mais plus marquées. En effet, on remarque que les femmes occupent plus souvent des CDD et la proportion d'indépendants est également plus élevée que chez les hommes. La proportion de CDI et d'intérim est par contre plus importante chez les hommes. Comme mentionné dans l'introduction de ces analyses, malgré ces différences de parcours, les taux de mise à l'emploi globaux tant dans l'année qu'au douzième mois ne diffèrent pas de manière significative selon le genre.

Concernant les classes d'âge, il est apparu plus haut que le taux de mise à l'emploi des plus jeunes (18-25 ans) s'est détérioré alors que celui des plus âgés (51-66 ans) s'est amélioré par rapport à l'année précédente. Lorsqu'on regarde la répartition des emplois (cf. figure 34), il apparaît clairement que, chez les jeunes, la proportion d'intérim est plus élevée et celle des CDI plus faible les premiers mois suivant la sortie de formation. Les seniors ont, quant à eux, une répartition de l'emploi assez différente de celle des autres classes d'âge avec une

proportion de CDD, d'intérimis et d'indépendants beaucoup plus importante que les autres classes d'âge.

Par rapport aux diplômés (cf. figure 35), on remarque que la proportion de CDD est plus faible chez les infrascolarisés et la proportion d'intérimis y est plus importante. Les personnes en possession d'un diplôme étranger se démarquent, quant à elles, par la plus haute proportion d'intérimis.

En ce qui concerne la nationalité (cf. figure 36), les individus en possession d'une carte d'identité belge occupent davantage de CDI et moins d'intérimis que les personnes avec une carte d'identité européenne autre que belge ou avec une carte d'identité d'un pays non européen. Par rapport à l'origine géoculturelle (cf. figure 37), la proportion de CDD est plus importante chez les personnes parlant une langue de l'Europe du Nord ou de l'Ouest et chez celles parlant le français ou le néerlandais. La proportion de CDI est la plus faible chez les personnes parlant une langue de l'Europe du Nord ou de l'Ouest et de l'Europe du Sud ou de l'Est. Les intérimis sont particulièrement nombreux chez les personnes parlant une autre langue non-européenne et les autres situations d'emploi (article 60, pause-carrière, congé maladie, etc.) chez les personnes parlant une langue d'Afrique du Nord.

Concernant la situation familiale (cf. figure 38), il apparaît que les personnes sans enfant à charge ont une proportion plus élevée de CDD et moins d'intérimis. De plus, même s'il est difficile de tirer des conclusions étant donné le nombre restreint de familles monoparentales en emploi, il semblerait que les personnes en emploi vivant seules avec un ou des enfant(s) ont la plus faible proportion de CDD et la plus haute proportion d'emplois autres (article 60, pause-carrière, congé maladie, etc.).

Enfin, les personnes en emploi avec une expérience professionnelle antérieure à la formation de moins de 3 mois ont une proportion plus importante d'intérimis et moins importante de CDI les 6 premiers mois suivant la formation que les personnes avec une expérience professionnelle d'au moins 3 mois.

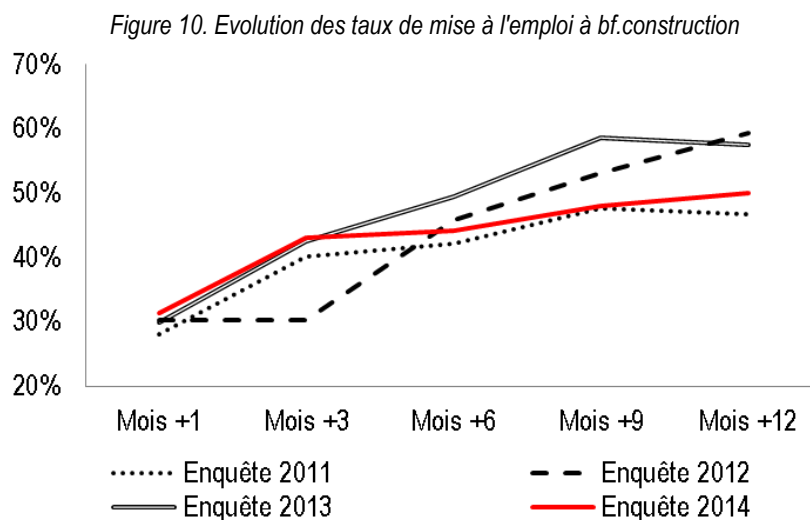
3.1.2. L'emploi par centre de formation

Cette section se penche sur les spécificités par centre de formation. Pour chaque centre, le taux de mise à l'emploi au cours de l'année est comparé aux trois enquêtes précédentes et le nombre de mois d'occupation ainsi que le nombre d'emplois occupés dans l'année sont analysés. Afin de mieux comprendre l'évolution du taux de mise à l'emploi, surtout dans les centres ayant connu une baisse, le taux de mise à l'emploi par centre est également décomposé par ligne de produits. Le secteur du premier emploi ainsi que la fonction occupée dans ce premier emploi sont également analysés. Un cadrage sectoriel est fourni de manière à contextualiser les évolutions observées. Enfin, l'analyse se termine par la répartition des emplois par type de contrats.

En ce qui concerne l'analyse des fonctions occupées pour le premier emploi obtenu dans les douze mois suivant la sortie de formation, en raison d'une grande diversité dans les réponses apportées par les répondants, les intitulés recensés ci-après sont le fruit d'un travail de recodage effectué après l'enquête.

Bf.construction

Pour rappel, à bf.construction, les taux de mise à l'emploi dans l'année et à M+12 sont en baisse dans l'enquête 2014 par rapport aux enquêtes 2012 et 2013 mais restent supérieurs aux taux de l'enquête 2011 (cf. tableau 18). La figure 10 retrace l'évolution des taux de mise à l'emploi à M+1, M+3, M+6, M+9 et M+12 pour les enquêtes 2011 à 2014. Les profils des taux d'emploi sont très identiques entre les enquêtes 2011 et 2014. Jusqu'au troisième mois les taux de mise à l'emploi dans les enquêtes 2013 et 2014 sont identiques. Ce n'est qu'après que les taux de mise à l'emploi de l'enquête 2013 dépassent largement ceux de l'enquête 2014.



Les personnes ayant travaillé dans l'année suivant la formation ont été occupées en moyenne pendant 8,4 mois et 79,7% d'entre elles n'ont occupé qu'un seul emploi. Par rapport à 2013, la durée d'occupation est légèrement plus élevée mais le nombre de personnes ayant eu plusieurs emplois est plus élevé. La durée moyenne d'occupation a notamment faibli par rapport aux années antérieures à 2011. Parmi les 20 personnes ayant travaillé toute l'année après la formation, 16 d'entre elles sont restées toute la période dans le même emploi.

Tableau 26. Nombre d'emplois dans l'année à bf.construction

Enquête (sortants)	2013 (2011)	2014 (2012)	
	%	Nb	%
1	85,5%	47	79,7%
2	12,9%	11	18,6%
3	1,6%	-	-
4		1	1,7%
Total	100,0%	59	100,0%

Tableau 27. Nombre moyen de mois d'occupation dans l'année pour les personnes ayant travaillé au moins une fois à bf.construction

Enquête	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Occupation moyenne (mois)	9,6	9,6	8,5	8,1	8,1	8,4

Tableau 28. Proportion d'individus ayant travaillé 12 mois dans un même emploi parmi ceux ayant travaillé 12 mois à bf.construction

Enquête	2009	2010	2011	2012	2013	2014
12 mois même emploi (%)	79,4%	88,2%	19/21	21/24	16/17	16/20

A bf.construction, même s'il est difficile de tirer des conclusions par ligne de produits étant donné le faible effectif, le taux de mise à l'emploi semble diminuer de manière assez marquée dans les lignes gros œuvre, nettoyage et parachèvement par rapport à l'enquête 2013. Au niveau de la répartition des répondants, on observe une hausse de la part de répondants issus de la ligne de produits nettoyage alors que celle-ci a un taux de mise à l'emploi relativement plus bas que les autres lignes de produits en 2013 et 2014. La baisse du taux de mise à l'emploi à bf.construction est donc principalement causée par la baisse du taux de mise en emploi dans la ligne nettoyage qui, en prime, gagne en poids entre 2013 et 2014 et par la baisse conséquente dans la ligne gros-œuvre et plus modérée en parachèvement.

Tableau 29. Taux de mise à l'emploi dans l'année par ligne de produits à bf.construction

Ligne de produits	2013			2014		
	Répondants		Taux mise à l'emploi dans l'année	Répondants		Taux mise à l'emploi dans l'année
	N	%		N	%	
Gestion de chantier	10	11,5%	8/10	12	11,8%	10/12
Génie civil	2	2,3%	2/2	-	-	-
Gros œuvre	18	20,7%	14/18	18	17,7%	11/18
Nettoyage	16	18,4%	11/16	27	26,5%	16/27
Parachèvement	15	17,2%	10/15	15	14,7%	9/15
Techniques spéciales	26	29,9%	19/26	30	29,4%	60%
Total	87	100,0%	73,6%	102	100,0%	62,7%

Le tableau 30 reprend le secteur d'activité et la fonction occupée dans le premier emploi pour les personnes ayant travaillé dans les douze mois suivant la sortie de la formation.

En ce qui concerne le secteur, 59,0% des personnes ont obtenu le premier emploi dans le secteur de la construction ou de l'industrie. Cette proportion est en hausse par rapport à l'enquête 2013 (50,9%). La proportion dans le secteur de la construction a nettement augmenté (39,3% en 2014 contre 23,0% en 2013) au détriment de l'industrie (19,7% en 2014 contre 27,9% en 2013). Le troisième secteur le plus cité est celui de la vente et de la distribution dans lequel 9,8% des anciens stagiaires obtiennent leur premier emploi (contre 16,4% en 2013).

Comme dans les enquêtes précédentes, la fonction la plus citée pour le premier emploi à bf.construction est celle d'ouvrier/métier manuel (27,9% en 2014). Cette proportion a tendance à diminuer au fil des enquêtes (40,3% en 2013). Les fonctions liées au ménage et à l'entretien arrivent en deuxième position (14,8%). Contrairement aux années précédentes, les fonctions de cadre/responsable/coordonateur et technicien arrivent en troisième position avec 11,5%. Elles connaissent une hausse qui se fait au détriment des fonctions de magasinier, cariste et assortisseur qui comptent pour 8,2% des emplois occupés (contre 9,7% dans la précédente enquête).

Tableau 30. Secteur et fonction occupée lors du premier emploi dans les 12 mois à bf.construction

Secteur			Fonction occupée		
	Nb	%		Nb	%
Construction	24	39,3%	Ouvriers et métiers manuels	17	27,9%
Industrie	12	19,7%	Ménage, entretien	9	14,8%
Vente et distribution	6	9,8%	Cadre, fonctions de responsable, coordinateur	7	11,5%
Logistique et transport, sécurité	5	8,2%	Technicien	7	11,5%
Service public	4	6,6%	Magasinier, cariste, assortisseur, logisticien	5	8,2%
Hôtellerie-Alimentation (Horeca)	3	4,9%	Vendeur, caissier	3	4,9%
Secteur socio-culturel	1	1,6%	Graphiste, dessinateur, monteur vidéo, CAO	3	4,9%
Agriculture/Environnement	1	1,6%	Chauffeur, livreur, distribution courrier et colis	3	4,9%
Habillement	1	1,6%	Horeca, serveur	2	3,3%
Informatique - Télécom	1	1,6%	Téléopérateur	1	1,6%
Intérim	1	1,6%	Agent de prévention, surveillance et sécurité	1	1,6%
Services aux personnes/éducation	1	1,6%	Autre	1	1,6%
Consultance, information, pub et marketing	1	1,6%	Commercial, courtier	1	1,6%
Total	61	100,0%	Employé de bureau, assistants employés	1	1,6%
			Total	61	100,0%

Un coup d'œil sur le cadrage sectoriel, repris dans l'encadré ci-dessous, nous apprend que l'activité dans le secteur de la construction à Bruxelles se porte mal depuis 2008 avec une année 2013 qui semble particulièrement mauvaise. Ce contexte conjoncturel défavorable pourrait donc être à l'origine de la baisse du taux de mise à l'emploi des stagiaires sortis de bf.construction en 2012.

Cadrage sectoriel

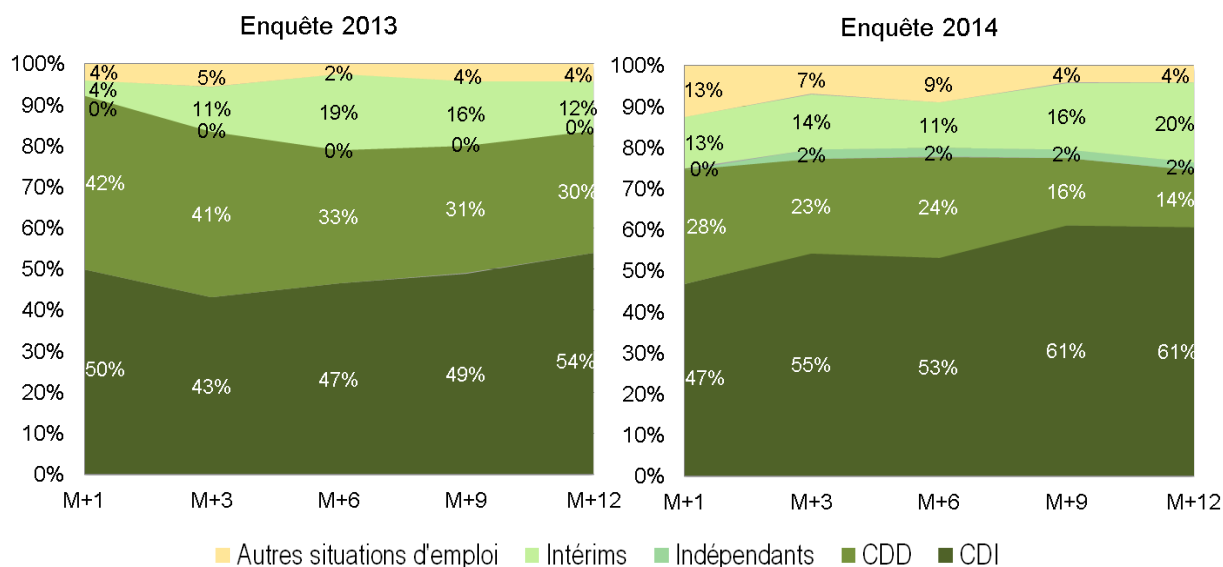
Au 31 décembre 2011, le secteur de la construction comptait 16.640 travailleurs salariés à Bruxelles. Ce chiffre s'élève au 31 décembre 2012 à 16.404. Il est donc en diminution sur l'année 2012 (moins 1,4%). Cette baisse poursuit la décroissance observée sur l'année 2011 (moins 2,3%). Les travailleurs salariés du secteur à Bruxelles représentaient 2,6% de l'ensemble des travailleurs salariés à Bruxelles en 2011 et en 2012.

Les travailleurs du secteur résidant en région de Bruxelles-Capitale étaient 9.302 fin 2011, 9.169 fin 2012 et 8.765 fin 2013. Le nombre de travailleurs résidents a donc diminué de 1,4% en 2012 et de 4,4% en 2013. Les travailleurs du secteur résidant à Bruxelles représentaient 3,4% de l'ensemble des travailleurs bruxellois fin 2011 et fin 2012 mais moins de 3,3% fin 2013.

L'érosion du nombre de travailleurs dans le secteur de la construction, perceptible depuis fin 2008, semble donc se poursuivre.

La figure 11 donne la répartition des emplois au cours de l'année entre les différents types de contrats de travail pour les enquêtes 2013 et 2014. La part des CDI augmente dans l'enquête 2014 par rapport à 2013. Par contre, la part des CDD diminue. Cette évolution diffère des autres centres où, généralement, l'inverse est observé.

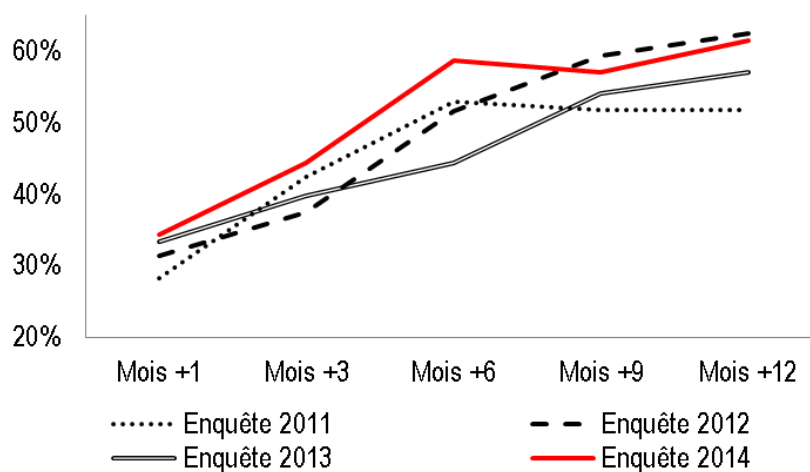
Figure 11. Évolution des contrats de travail à bf.construction



Bf.industrie

A bf.industrie, les taux de mise à l'emploi dans l'année et à M+12 ont légèrement augmenté entre les enquêtes 2013 et 2014 (cf. tableau 18). La figure 12 permet de comparer l'évolution des taux de mise à l'emploi à M+1, M+3, M+6, M+9 et M+12 pour les enquêtes 2011 à 2014. Le taux de mise à l'emploi de l'enquête 2014 est supérieur à celui des enquêtes 2011 et 2012 tout au long de l'année suivant la formation. Par contre, le taux de mise à l'emploi de l'enquête 2014 ralentit quelque peu à M+9 et M+12 et est alors légèrement inférieur aux taux de l'enquête 2012.

Figure 12. Evolution des taux de mise à l'emploi à bf.industrie



Avec la hausse du taux de mise à l'emploi, on observe une hausse du nombre d'emplois occupés au cours de l'année dans l'enquête 2014. En effet, seules 68,9% des personnes ayant travaillé ont occupé un seul emploi dans l'enquête 2014 alors que ce taux s'élevait à 92,5% dans l'enquête 2013. En moyenne, les personnes en emploi ont travaillé 9,3 mois dans l'année suivant la formation. Cette moyenne est la plus élevée depuis l'enquête 2010. Parmi les 20 individus ayant travaillé toute l'année, 15 sont restés dans la même occupation toute l'année. Cette proportion est plus faible que dans les enquêtes passées.

Tableau 31. Nombre d'emplois dans l'année à bf.industrie

Enquête (sortants)	2013 (2011)	2014 (2012)	
	%	Nb	%
1	92,5%	31	68,9%
2	5,0%	12	26,7%
3	2,5%	2	4,4%
Total	100,0%	45	100,0%

Tableau 32. Nombre moyen de mois d'occupation dans l'année pour les personnes ayant travaillé au moins une fois à bf.industrie

Enquête	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Occupation moyenne (mois)	9,4	9,6	8,4	8,8	8,4	9,3

Tableau 33. Proportion d'individus ayant travaillé 12 mois dans un même emploi parmi ceux ayant travaillé 12 mois à bf.industrie

Enquête	2009	2010	2011	2012	2013	2014
12 mois même emploi (%)	16/20	91,2%	15/17	14/17	18/18	15/20

A nouveau, l'interprétation du taux de mise à l'emploi par ligne de produits est délicate étant donné le faible effectif mais la proportion de personnes en emploi est en hausse dans toutes les lignes sauf en électro-technique où il baisse légèrement. Au niveau de la répartition des répondants par ligne de produits, le pourcentage de répondants dans la ligne électro-technique a diminué par rapport à l'enquête 2013 au profit des lignes assemblage mécanique, mécanique automobile/carrosserie, mécanique industrielle/usinage et nouvelles technologies textile.

Tableau 34. Taux de mise à l'emploi dans l'année par ligne de produits à bf.industrie

Ligne de produits				2014		
	Répondants		Taux mise à l'emploi dans l'année	Répondants		Taux mise à l'emploi dans l'année
	N	%		N	%	
Assemblage mécanique	16	25,4%	9/16	23	32,9%	14/23
Confection	4	6,3%	0/4	4	5,7%	2/4
Électro-technique	36	57,1%	77,8%	27	38,6%	20/27
Mécanique automobile/carrosserie	5	7,9%	3/5	10	14,3%	7/10
Mécanique industrielle/usinage	1	1,6%	1/1	3	4,3%	3/3
Nouvelles technologies textile	1	1,6%	1/1	3	4,3%	2/3
Total	63	100,0%	66,7%	70	100,0%	68,6%

Le tableau 35 reprend le secteur d'activité et la fonction occupée dans le premier emploi pour les personnes ayant travaillé dans les douze mois suivant la sortie de la formation.

Le poids du secteur de l'industrie parmi les premiers emplois occupés a fortement diminué par rapport aux enquêtes précédentes et se retrouve à la deuxième place après le secteur de la construction. En 2014, 23,9% des premiers emplois concernaient le secteur de l'industrie alors que cette proportion était de 40,5% dans l'enquête 2013. Le secteur de la construction arrive donc en premier avec 28,3% des emplois alors qu'il ne représentait que 19,0% des emplois en 2013.

Comme à bf.construction, la plus grande proportion des répondants occupe la première fonction en tant qu'ouvrier/métier manuel (47,8%). C'est moins que dans les enquêtes précédentes (59,5% en 2013). Les fonctions de techniciens constituent la deuxième proportion la plus importante avec 30,4% et est en hausse par rapport à l'enquête précédente (19,0%).

Tableau 35. Secteur et fonction occupée lors du premier emploi dans les 12 mois suivant la formation à bf.industrie

Secteur			Fonction occupée		
	Nb	%		Nb	%
Construction	13	28,3%	Ouvriers et métiers manuels	22	47,8%
Industrie	11	23,9%	Technicien	14	30,4%
Service public	6	13,0%	Chauffeur, livreur, distribution courrier et colis	3	6,5%
Logistique et transport, sécurité	3	6,5%	Graphiste, dessinateur, monteur vidéo, CAO	2	4,3%
Vente et distribution	3	6,5%	Vendeur, caissier	1	2,2%
Autre	3	6,5%	Ménage, entretien	1	2,2%
Hôtellerie-Alimentation (Horeca)	2	4,3%	Cadre, fonctions de responsable, coordinateur	1	2,2%
Habillement	2	4,3%	Employé de bureau, assistants employés	1	2,2%
Consultance, information, pub et marketing	2	4,3%	Magasinier, cariste, assortisseur, logisticien	1	2,2%
Agriculture/Environnement	1	2,2%	Total	46	100,0%
Total	46	100,0%			

Comme mis en avant dans le cadrage sectoriel ci-dessous, l'industrie manufacturière à Bruxelles a connu une évolution plutôt défavorable en 2012 et 2013. Ces développements peuvent donc expliquer la diminution du poids de ce secteur parmi les emplois occupés par les stagiaires sortis de bf.industrie en 2012.

Cadrage sectoriel

Au 31 décembre 2011, l'industrie manufacturière comptait 21.158 travailleurs salariés à Bruxelles. Ce chiffre s'élève un an plus tard à 20.754 soit une diminution de 1,9% au cours de l'année 2012. Le secteur reprend donc sa tendance à la baisse après une année de légère hausse en 2011. Les travailleurs salariés du secteur à Bruxelles représentaient 3,3% de l'ensemble des travailleurs salariés à Bruxelles en 2011 et 2012.

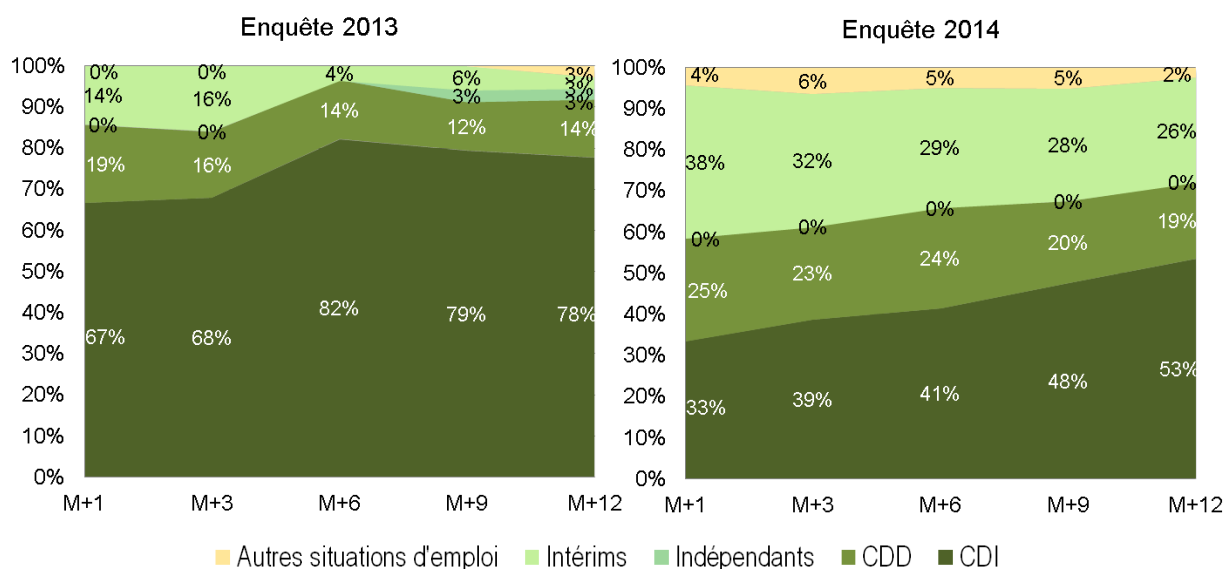
Au niveau des travailleurs résidant à Bruxelles, ils étaient 12.985 fin 2011, 12.625 fin 2012 et 12.256 fin 2013. Le nombre de travailleurs résidents est donc en diminution de 2,2% sur l'année 2012 et de 2,9% en 2013. Les travailleurs du secteur résidant à Bruxelles

représentaient 4,8% de l'ensemble des travailleurs bruxellois fin 2011, 4,7% fin 2012 et moins de 4,6% fin 2013.

L'érosion du nombre de travailleurs dans le secteur de l'industrie manufacturière, perceptible depuis fin 2008, semble donc avoir repris. Au cours de l'année 2012, on remarque donc une baisse, tant pour les travailleurs salariés à Bruxelles que pour les travailleurs résidant en région bruxelloise. Cette baisse est toutefois moins marquée que celles connues entre 2008 et 2010.

La figure 13 donne la répartition des emplois par type d'occupation. La composition des emplois a fortement changé entre l'enquête 2013 et 2014. En effet, la proportion de CDI a considérablement chuté entre 2013 et 2014 alors que la proportion de CDD et d'intérim a fortement augmenté.

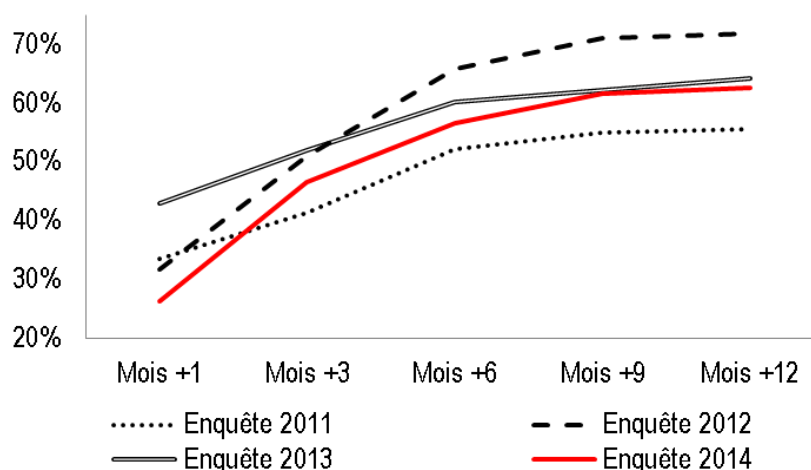
Figure 13. Évolution des contrats de travail à bf.industrie



Bf.logistique

A bf.logistique, le taux de mise à l'emploi dans l'année a légèrement augmenté entre 2013 et 2014 mais le taux de mise à l'emploi à M+12 a, quant à lui, légèrement diminué entre les deux enquêtes. Lorsqu'on regarde l'évolution du taux de mise à l'emploi au cours de l'année (cf. figure 14), il apparaît qu'il est inférieur à celui des enquêtes 2012 et 2013 tout au long de l'année. Cette différence avec le taux de mise à l'emploi dans l'année s'explique par le fait que ce ne sont pas les mêmes personnes en emploi au cours de l'année. Les résultats en matière de mise à l'emploi sont donc mitigés.

Figure 14. Evolution des taux de mise à l'emploi à bf.logistique



Par rapport à l'enquête 2013, davantage d'individus ont occupé un seul emploi (77,0% en 2014 contre 70,1% en 2013). En moyenne, les personnes qui ont travaillé ont été occupées 8,4 mois. C'est la moyenne la plus basse depuis l'enquête 2009. Enfin, 17 personnes sur 21 ayant travaillé les 12 mois n'ont occupé qu'un seul emploi. Cette proportion est plus élevée que par le passé.

Tableau 36. Nombre d'emplois dans l'année à bf.logistique

Enquête (sortants)	2013 (2011)	2014 (2012)	
	%	Nb	%
1	70,1%	57	77,0%
2	23,9%	15	20,3%
3	4,5%	1	1,4%
4	1,5%	1	1,4%
Total	100,0%	74	100,0%

Tableau 37. Nombre moyen de mois d'occupation dans l'année pour les personnes ayant travaillé au moins une fois à bf.logistique

Enquête	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Occupation moyenne (mois)	9,4	9,4	9,0	9,3	9,4	8,4

Tableau 38. Proportion d'individus ayant travaillé 12 mois dans un même emploi parmi ceux ayant travaillé 12 mois à bf.logistique

Enquête	2009	2010	2011	2012	2013	2014
12 mois même emploi (%)	73,8%	85,0%	84,1%	21/28	22/33	17/21

A bf.logistique, le taux de mise à l'emploi est resté stable dans la ligne de produits logistique et a sensiblement augmenté dans la ligne de produits transport.

Tableau 39. Taux de mise à l'emploi dans l'année par ligne de produits à bf.logistique

Ligne de produits	2013			2014		
	Répondants		Taux mise à l'emploi dans l'année	Répondants		Taux mise à l'emploi dans l'année
	N	%		N	%	
Logistique	36	36,7%	69,4%	44	44,4%	70,5%
Transport	62	63,3%	74,2%	55	55,6%	80,0%
Total	98	100,0%	72,4%	99	100,0%	75,8%

Le tableau 40 reprend le secteur d'activité et la fonction occupée dans le premier emploi pour les personnes ayant travaillé dans les douze mois suivant la fin de la formation.

Dans cette dernière enquête, 51,4% des répondants de bf.logistique obtiennent un premier emploi dans les secteurs de la logistique, du transport et de la sécurité. Cette proportion est stable par rapport à l'année dernière. Le deuxième secteur le plus représenté est celui de la vente et de la distribution avec 12,2% des premiers emplois. Il a diminué par rapport à l'enquête précédente où il représentait 16,7% des emplois. Les secteurs du service public et de l'industrie représentent respectivement 10,8% et 8,1% des emplois et sont en hausse par rapport à l'enquête précédente où ils représentaient chacun 6,1% des emplois.

La fonction de chauffeur représente 54,7% des premiers emplois ce qui est légèrement plus bas que l'année passée (62,3%). La fonction de magasinier/cariste, qui arrive à la deuxième position, est en hausse par rapport à l'enquête précédente (26,7% cette année contre 21,7% l'année dernière).

Tableau 40. Secteur et fonction occupée lors du premier emploi dans les 12 mois suivant la formation à bf.logistique

Secteur			Fonction occupée		
	Nb	%		Nb	%
Logistique et transport, sécurité	38	51,4%	Chauffeur, livreur, distribution courrier et colis	41	54,7%
Vente et distribution	9	12,2%	Magasinier, cariste, assortisseur, logisticien	20	26,7%
Service public	8	10,8%	Ouvriers et métiers manuels	6	8,0%
Industrie	6	8,1%	Horeca, serveur	4	5,3%
Hôtellerie-Alimentation (Horeca)	3	4,1%	Ménage, entretien	2	2,7%
Intérim	2	2,7%	Technicien	1	1,3%
Secteur socio-culturel	2	2,7%	Autre	1	1,3%
Tourisme	2	2,7%	Total	75	100,0%
Secteur médical	2	2,7%			
Construction	1	1,4%			
Autre	1	1,4%			
Total	74	100,0%			

Dans le secteur du transport et de l'entreposage, le cadrage sectoriel montre une baisse de l'emploi en 2011 et une légère reprise en 2012. Ces évolutions sont peut-être à l'origine de l'accélération des mises à l'emploi à partir de M+3 dans la figure 14.

Cadrage sectoriel

Le secteur analysé est celui du transport et de l'entreposage qui comprend également les activités postales (y compris les transporteurs privés).

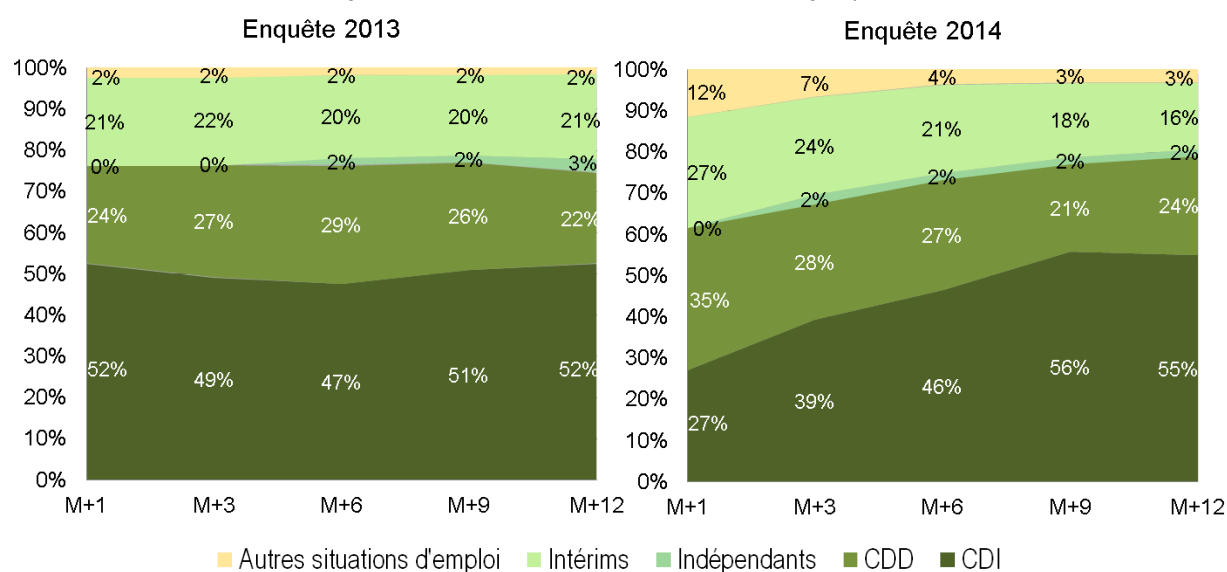
Au 31 décembre 2011, ce secteur comptait 28.218 travailleurs salariés en région de Bruxelles-Capitale. Un an plus tard, on en dénombre 27.930, soit une diminution de 1,0% sur l'année 2012. Les travailleurs salariés du secteur à Bruxelles représentaient 4,5% de l'ensemble des travailleurs salariés à Bruxelles en 2011 et 2012.

Du point de vue des travailleurs résidant à Bruxelles, ils étaient 14.408 fin 2011, 14.170 fin 2012 et 14.258 fin 2013. Le secteur est donc en légère hausse en 2013 (+0,6%), après une baisse de 1,6% au cours de l'année 2012. Les travailleurs résidant à Bruxelles représentaient 5,3% de l'ensemble des travailleurs résidant à Bruxelles en 2012 et 2013.

En 2013 le secteur semble donc en légère reprise après une année 2012 plus délicate.

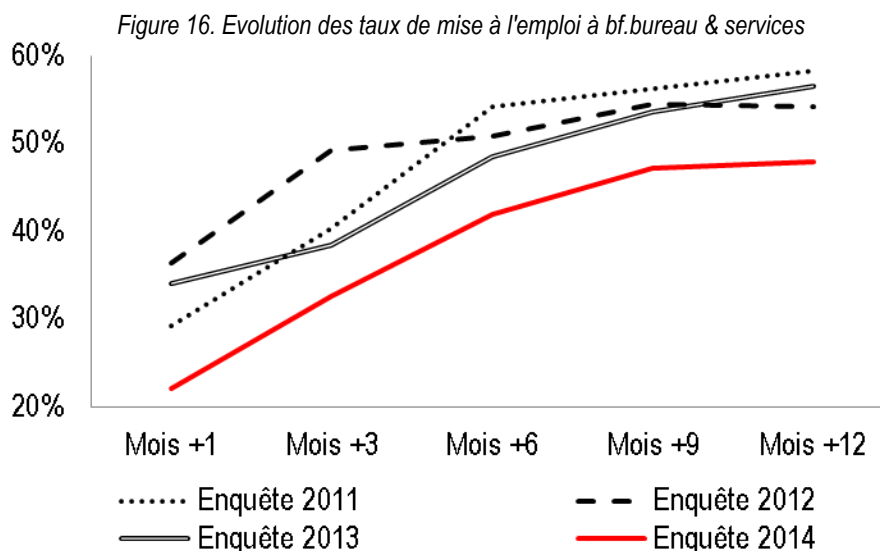
En ce qui concerne la répartition des emplois par type de contrats, contrairement à la plupart des autres centres, à bf.logistique la proportion de CDI augmente entre 2013 et 2014. Cette tendance à la hausse des CDI était déjà présente entre 2012 et 2013. La proportion d'intérim augmente également entre 2013 et 2014 et la proportion de CDD diminue.

Figure 15. Évolution des contrats de travail à bf.logistique



Bf.bureau & services

Le tableau 18 avait mis en avant une baisse marquée des taux de mise à l'emploi dans l'année et à M+12 à bf.bureau & services. Ces taux sont d'ailleurs les plus bas observés depuis le début des enquêtes Ulysse. La figure 16 confirme ces mauvais résultats en matière de mises à l'emploi avec une baisse du taux à M+1, M+3, M+6, M+9 et M+12 par rapport aux trois enquêtes précédentes.



Le taux de mise à l'emploi a diminué mais, pour les personnes en emploi, le nombre moyen de mois d'occupation reste globalement stable lors des trois dernières enquêtes. La proportion de personnes n'ayant occupé qu'un seul emploi est légèrement plus élevée que dans l'enquête 2013 (87,7% contre 85,4%). Parmi les répondants qui ont été occupés 12 mois, presque tous ont occupé un emploi unique.

Tableau 41. Nombre d'emplois dans l'année à bf.bureau & services

Enquête (sortants)	2013 (2011)	2014 (2012)	
	%	Nb	%
1	85,4%	59	87,7%
2	13,4%	7	10,7%
3	1,2%	1	1,6%
Total	100,0%	67	100,0%

Tableau 42. Nombre moyen de mois d'occupation dans l'année pour les personnes ayant travaillé au moins une fois à bf.bureau & services

Enquête	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Occupation moyenne (mois)	8,9	9,4	9,0	8,8	8,8	8,9

Tableau 43. Proportion d'individus ayant travaillé 12 mois dans un même emploi parmi ceux ayant travaillé 12 mois à bf.bureau & services

Enquête	2009	2010	2011	2012	2013	2014
12 mois même emploi (%)	88,2%	80,0%	88,9%	87,5%	88,2%	22/23

En ce qui concerne la répartition par ligne de produits, le taux de mise à l'emploi dans les trois lignes de produits call center, comptabilité et secrétariat a diminué. Notons que la baisse est particulièrement marquée en comptabilité où 7 personnes sur 19 ont obtenu un emploi dans l'année alors que dans l'enquête 2013, 20 personnes sur 26 en avaient trouvé un. La proportion de répondants dans la ligne comptabilité a baissé par rapport à l'enquête 2013 ce qui atténue quelque peu la baisse globale du taux de mise à l'emploi.

Tableau 44. Taux de mise à l'emploi dans l'année par ligne de produits à bf.bureau & services

Ligne de produits	2013			2014		
	Répondants		Taux mise à l'emploi dans l'année	Répondants		Taux mise à l'emploi dans l'année
	N	%		N	%	
Call center	32	23,2%	65,6%	31	24%	58,1%
Comptabilité	26	18,8%	20/26	19	14,6%	7/19
Secrétariat	80	58,0%	61,3%	74	56,6%	54,8%
Tourisme	-		-	6	4,7%	6/6
Total	138	100,0%	65,2%	138	100,0%	54,8%

Le tableau 45 reprend le secteur d'activité et la fonction occupée dans le premier emploi pour les personnes ayant travaillé dans les douze mois suivant la fin de la formation.

Globalement, les secteurs vers lesquels les anciens stagiaires de bf.bureau & services se dirigent sont assez variés. Depuis les deux dernières enquêtes, le service public arrive en première position (11,9% en 2014 et 17,2% en 2013). Les trois secteurs suivants sont la consultance (10,9% en 2014 contre 10,3% en 2013), la vente et la distribution (10,2% en 2014 contre 4,6% en 2013) et l'industrie (8,4% en 2014 contre 10,3% en 2013). Ces secteurs sont en hausse par rapport à l'année dernière sauf l'industrie qui est en baisse. Le secteur de l'informatique/télécom, qui arrivait en deuxième position dans l'enquête 2013 avec 13,8% des emplois, se retrouve en bas du classement avec 3,5% cette année. Le secteur médical qui occupait une part relativement importante des emplois lors de l'enquête précédente (9,2%) perd en importance cette année avec 5,0% des emplois.

Le regroupement des fonctions qui coïncident avec les activités du centre bf.bureau & services indique que 65,8% des répondants occupent comme premier emploi une fonction liée aux métiers de bureau (secrétaire, employé administratif, téléopérateur, employé de bureau, assistant employé, comptable et aide comptable). Cette proportion s'élevait dans la précédente enquête à 73,3%. Le détail des fonctions indique une grande diversité de métiers à l'image des activités du centre qui touchent à des matières plus transversales.

Tableau 45. Secteur et fonction occupée lors du premier emploi dans les 12 mois suivant la formation à bf.bureau & services

Secteur	Nb	%	Fonction occupée	Nb	%
Service public	8	11,9%	Employé de bureau, assistants employés	19	28,4%
Vente et distribution	7	10,2%	Secrétaire, employé administratif	14	20,3%
Consultance, information, pub et marketing	7	10,9%	Téléopérateur	7	9,7%
Industrie	6	8,4%	Vendeur, caissier	6	9,5%
Secteur socio-culturel	6	8,3%	Comptable, aide comptable	5	7,4%
Autre	4	6,3%	Cadre, fonctions de responsable, coordinateur	4	5,9%
Tourisme	4	6,0%	Commercial, courtier	3	5,0%
Logistique et transport, sécurité	3	5,0%	Magasinier, cariste, assortisseur, logisticien	3	5,0%
Secteur médical	3	5,0%	Fonctions de gestion, administration, élaboration de projets	2	3,0%
Services aux personnes/éducation	3	4,9%	Enseignant, éducateur, formateur	2	3,0%
Construction	3	4,3%	Autre	2	2,8%
Banque-Finance-Assurance	3	4,3%	Total	68	100,00%
Intérim	3	4,0%			
Informatique - Télécom	2	3,5%			
Enseignement	2	2,5%			

Habillement	1	1,9%
Hôtellerie-Alimentation (Horeca)	1	1,6%
Agriculture/Environnement	1	1,0%
Total	68	100,00%

Comme mis en avant par le cadrage sectoriel ci-dessous, les formations en comptabilité et secrétariat sont transversales aux différents secteurs et donc sensibles à la conjoncture globale. Les années 2012 et 2013 ont connu un contexte de création d'emplois défavorable marqué par la crise de l'euro et une stagnation de l'activité économique belge. Le cadrage sectoriel ci-dessous donne les détails pour certains secteurs.

Cadrage sectoriel

Call center

Un peu plus de 20% des stagiaires de bf.bureau & services ayant répondu à l'enquête ont suivi une formation d'opérateur call-center qui est couramment attachée au secteur des services aux entreprises et fait partie des activités de service administratif et de soutien.

Au 31 décembre 2011, ce secteur dénombre 58.446 travailleurs salariés à Bruxelles. Un an après, ils sont 59.102 soit, un accroissement de 1,1% sur l'année 2012. Les travailleurs salariés du secteur à Bruxelles représentaient 9,2% de l'ensemble des travailleurs à Bruxelles fin 2011 et 9,4% fin 2012.

Du point de vue des travailleurs résidant à Bruxelles, leur volume s'élève fin 2011 à 40.962 individus, fin 2012 à 42.085 et à 42.350 fin 2013. De ce point de vue, cette branche a donc connu des croissances de 2,7% dans le courant de l'année 2012 et de 0,6% en 2013. Les travailleurs du secteur résidant à Bruxelles représentaient 15,2% de l'ensemble des travailleurs bruxellois fin 2011, 15,7% fin 2012 et 15,8% fin 2013.

S'il est vrai que l'emploi croît dans ce secteur entre 2011 et 2013, la réserve de main d'œuvre est cependant importante et théoriquement suffisamment qualifiée pour exercer cette fonction.

Secrétariat et comptabilité

Les métiers administratifs sont des spécialités transversales à tous les secteurs. D'après l'Observatoire bruxellois de l'emploi, on trouve notamment des offres d'emploi de secrétaire et de comptable dans le secteur des services aux entreprises et dans celui de l'administration publique.

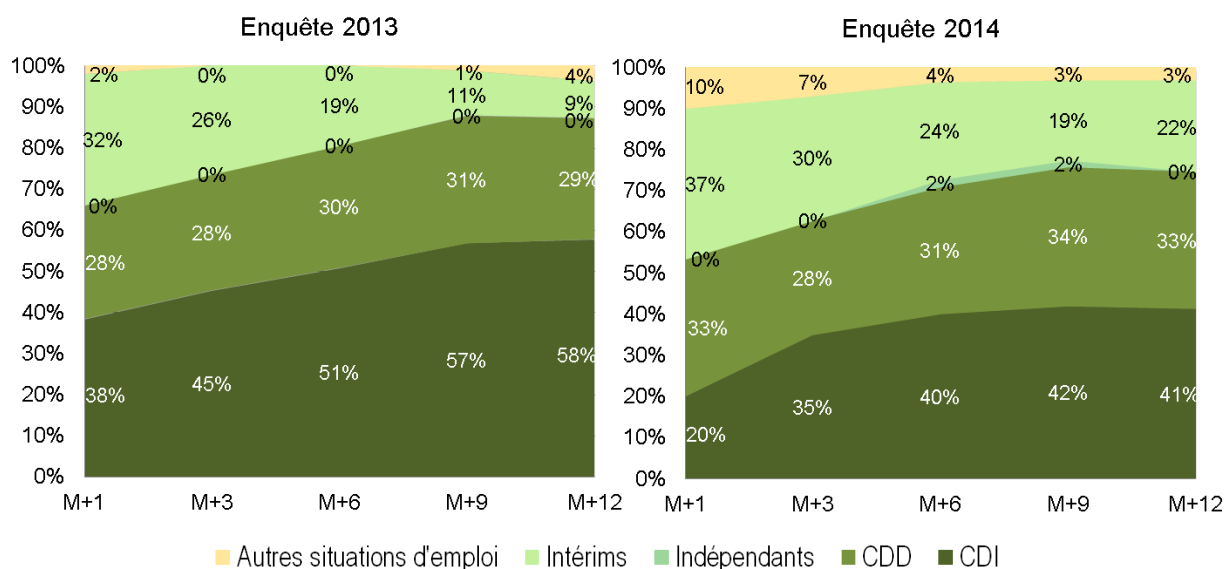
Nous avons vu dans le cadrage relatif aux call center que l'emploi avait augmenté dans le secteur des services aux entreprises en 2012 et 2013 à Bruxelles.

Cependant, dans l'administration publique, l'emploi a connu une évolution négative en 2012 et 2013. Dans ce secteur, on dénombre 110.298 travailleurs salariés à Bruxelles au 31 décembre 2011 et 110.665 un an plus tard soit une situation relativement stable (+0,3%) sur l'année 2012. Les travailleurs salariés du secteur à Bruxelles représentaient 17,4% de l'ensemble des travailleurs à Bruxelles fin 2011 et 17,7% fin 2012.

Pour les travailleurs résidant à Bruxelles, leur nombre est en constante diminution depuis 2011. Leur nombre était de 15.926 en fin d'année 2011 (soit une diminution de 1,2%), 15.779 en fin d'année 2012 (soit une diminution de 0,9%) et 15.584 en fin d'année 2013 (soit une diminution de 1,2%). Les travailleurs du secteur résidant à Bruxelles représentaient 5,9% de l'ensemble des travailleurs bruxellois fin 2011, 5,9% fin 2012 et 5,8% fin 2013.

En ce qui concerne la répartition des emplois par type de contrats, traditionnellement, bf.bureau & services est le centre où la part des CDD dans l'emploi est la plus élevée. Cette année, cette tendance s'accroît étant donné que, parmi les personnes en emploi, la proportion de CDI a fortement diminué au profit des CDD et des autres situations d'emploi.

Figure 17. Évolution des contrats de travail à bf.bureau & services

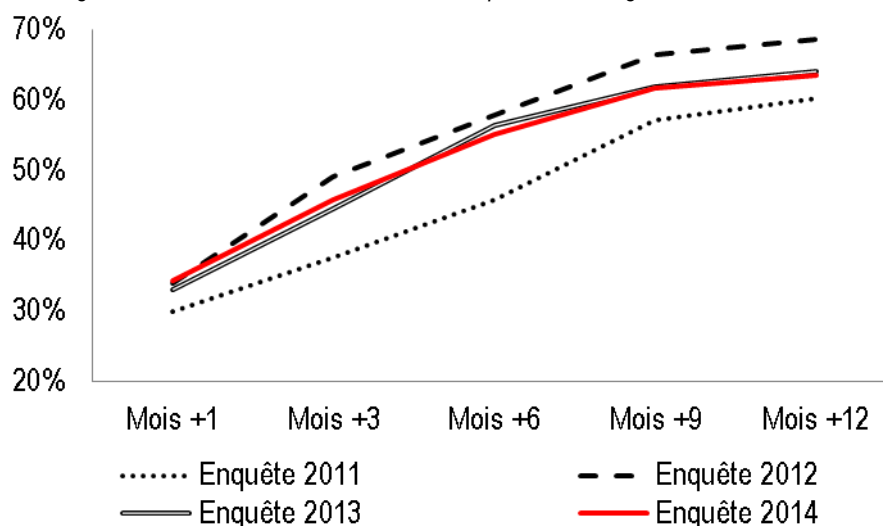


Bf.management & multimédiaTIC

Comme chaque année, en raison de l'importance du poids de bf.management & multimédiaTIC dans l'échantillon global, l'évolution des taux de mise à l'emploi et sa décomposition selon les types d'emplois obtenus sont très proches des résultats globaux.

Dans ce centre, le taux de mise à l'emploi dans l'année a connu une légère hausse dans l'enquête 2014 par rapport à 2013 et l'emploi à M+12 un léger repli (cf. Tableau 18). La figure 18 nous apprend que les taux de mise à l'emploi observés au cours des différents mois de l'année ne sont pas très différents entre les enquêtes 2013 et 2014. Par contre, les taux de mise à l'emploi de l'enquête 2012 étaient plus élevés que ceux des enquêtes 2013 et 2014.

Figure 18. Evolution des taux de mise à l'emploi à bf.management & multimédiaTIC



Parmi les personnes en emploi, 87,3% d'entre elles ont occupé un seul emploi dans l'année suivant la fin de leur formation. Cette proportion est légèrement plus élevée que l'année dernière. Le nombre moyen de mois d'occupation est constant à 9,0 mois depuis 3 enquêtes et est plus élevé que lors des enquêtes 2010 et 2011. Dans cette enquête, parmi les personnes ayant travaillé 12 mois, la proportion de personnes ayant occupé un seul emploi est plus importante que les années précédentes (85,1% en 2013 et 83,0% en 2012).

Tableau 46. Nombre d'emplois dans l'année à bf.management & multimédiaTIC

Enquête (sortants)	2013 (2011)	2014 (2012)	
	%	Nb	%
1	85,1%	193	87,3%
2	14,1%	25	11,3%
3	0,8%	1	0,5%
4	-	2	0,9%
Total	100,0%	221	100,0%

Tableau 47. Nombre moyen de mois d'occupation dans l'année pour les personnes ayant travaillé au moins une fois à bf.management & multimédiaTIC

Enquête	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Occupation moyenne (mois)	9,1	8,6	8,2	9,1	9,1	9,0

Tableau 48. Proportion d'individus ayant travaillé 12 mois dans un même emploi parmi ceux ayant travaillé 12 mois à bf.management & multimédiaTIC

Enquête	2009	2010	2011	2012	2013	2014
12 mois même emploi (%)	76,1%	85,0%	84,1%	85,3%	86,4%	88,6%

Si globalement le taux de mise à l'emploi à bf.management & multimédiaTIC est resté stable entre les enquêtes 2013 et 2014, au niveau des lignes de produits, certaines ont vu leur taux de mise à l'emploi dans l'année diminuer (dessin technique, informatique et management) et d'autres l'ont vu augmenter (communicative, comptabilité et représentation commerciale).

Tableau 49. Taux de mise à l'emploi dans l'année par ligne de produits à bf.management & multimédiaTIC

Ligne de produits	2013			2014		
	Répondants		Taux mise à l'emploi dans l'année	Répondants		Taux mise à l'emploi dans l'année
	N	%		N	%	
Communicative	32	8,8%	53,1%	22	6,8%	15/22
Comptabilité	24	6,6%	14/24	28	8,6%	21/28
Dessin technique	56	15,5%	76,8%	47	14,5%	61,70%
Gestion	51	14,1%	80,4%	59	18,2%	78,00%
Gestion de chantier	5	1,4%	4/5	-		-
Industries graphiques	10	2,8%	4/10	10	3,1%	5/10
Informatique	50	13,8%	92,0%	55	17,0%	81,80%
Management	99	27,3%	63,6%	69	21,3%	56,50%
Représentation commerciale	27	7,5%	18/27	28	8,6%	25/28
Secrétariat	-		-	5	1,5%	5/5
Génie civil	-		-	1	0,3%	0/1
Vente	8	2,2%	6/8	-		-
Total	362	100,0%	70,7%	324	100,0%	71,0%

Le tableau 50 reprend le secteur d'activité et la fonction occupée dans le premier emploi pour les personnes ayant travaillé dans les douze mois suivant la fin de la formation.

Les secteurs vers lesquels se dirigent les anciens stagiaires de bf.management & multimédiaTIC sont variés. Le secteur de l'informatique/télécom arrive en première position avec 14,5% des emplois. Viennent ensuite la consultance avec 14,0% et l'industrie, à égalité avec le service public avec 13,6%. Ces secteurs étaient également en première position l'année dernière mais dans un ordre différent, l'industrie arrivant première suivie de l'informatique/télécom, du service public et de la consultance.

La répartition des fonctions occupées pour les répondants du centre bf.management & multimédiaTIC est très éparse. Ce sont souvent les mêmes fonctions qui reviennent en haut de la de liste mais dans un ordre différent. Cette année, les deux fonctions principales sont informaticien (13,8% en 2014 contre 8,9% en 2013) et cadre (11,2% en 2014 contre 10,9% en 2013). Les fonctions de gestion et de graphiste, qui arrivaient premières l'année dernière, ont perdu en importance et se retrouvent respectivement à la 3^{ème} et 5^{ème} place.

Tableau 50. Secteur et fonction occupée lors du premier emploi dans les 12 mois suivant la formation à bf.management & multimédiaTIC

Secteur			Fonction occupée		
	Nb	%		Nb	%
Informatique - Télécom	32	14,5%	Informaticien, adm. réseau	31	13,8%
Consultance, information, pub et marketing	31	14,0%	Cadre, fonctions de responsable, coordinateur	25	11,2%
Industrie	30	13,6%	Fonctions de gestion, administration, élaboration de projets	21	9,4%
Service public	30	13,6%	Consultant, conseiller	20	8,9%
Autre	20	9,0%	Graphiste, dessinateur, monteur vidéo, CAO	18	8,0%
Vente et distribution	19	8,6%	Employé de bureau, assistants employés	15	6,7%
Secteur socio-culturel	13	5,9%	Comptable, aide comptable	14	6,3%
Banque-Finance-Assurance	8	3,6%	Web designer	12	5,4%
Secteur médical	7	3,2%	Commercial, courtier	11	4,9%
Enseignement	6	2,7%	Secrétaire, employé administratif	10	4,5%
Intérim	5	2,3%	Ouvriers et métiers manuels	9	4,0%
Services aux personnes/éducation	4	1,8%	Technicien	7	3,1%
Hôtellerie-Alimentation (Horeca)	4	1,8%	Fonctions de contrôle et de supervision	6	2,7%
Construction	4	1,8%	Vendeur, caissier	5	2,2%
Événementiel	3	1,4%	Autre	4	1,8%
Logistique et transport, sécurité	3	1,4%	Téléopérateur	3	1,3%
Habillement	1	0,5%	Enseignant, éducateur, formateur	3	1,3%
Arts appliqués	1	0,5%	Horeca, serveur	3	1,3%
Total	221	100,0%	Magasinier, cariste, assortisseur, logisticien	3	1,3%
			Chauffeur, livreur, distribution courrier et colis	2	0,9%
			Helpdesk	1	0,4%
			Métiers artistiques	1	0,4%
			Total	224	100,0%

L'activité du centre bf.management et multimédiaTIC est très difficile à cadrer d'un point de vue sectoriel. Elle couvre en effet des fonctions transversales se trouvant dans tous les secteurs. Bien entendu, la demande sera plus importante dans certains domaines que dans d'autres. Elle est donc fortement dépendante de la répartition sectorielle de l'activité de la région de Bruxelles-Capitale. En relation avec les activités du centre, on peut toutefois citer quelques chiffres sur la branche des services informatiques qui sont donnés dans le cadrage sectoriel ci-dessous.

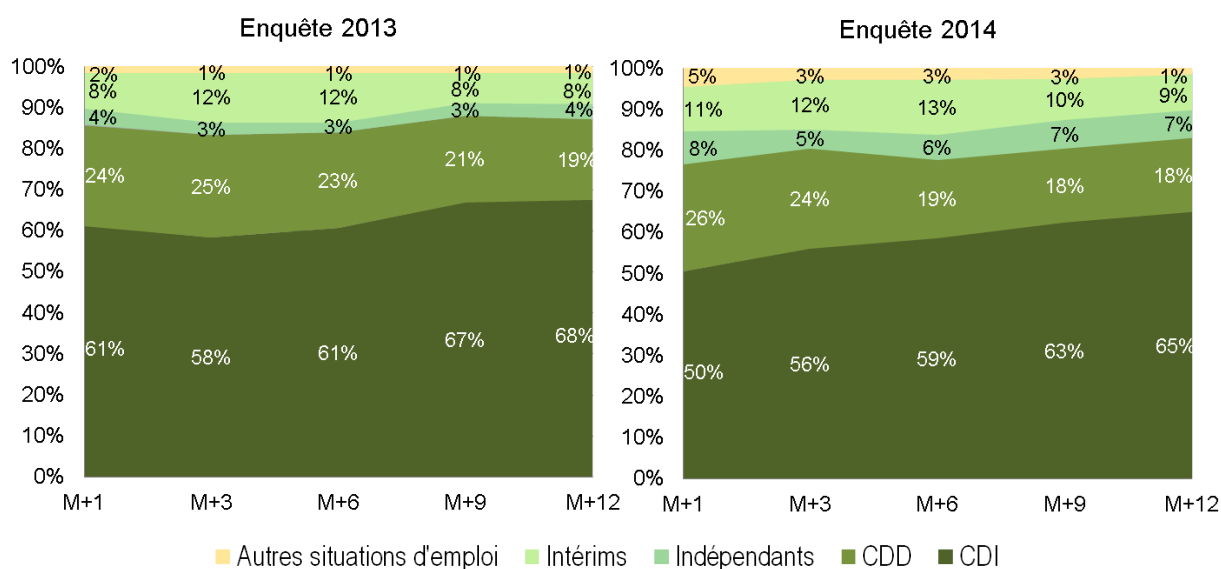
Cadrage sectoriel

En ce qui concerne la branche des services informatiques, elle regroupait 12.863 travailleurs salariés à Bruxelles fin 2011. Leur nombre est en diminution fin 2012 passant à 12.230 soit une baisse de 4,9%. Les travailleurs salariés du secteur à Bruxelles représentaient 2,0% de l'ensemble des travailleurs à Bruxelles de 2011 à fin 2012.

Du point de vue des travailleurs résidents, ils étaient 6.111 fin 2011, 6.174 fin 2012 et 6.125 fin 2013. Leur nombre est donc stable sur ces trois années. Les travailleurs du secteur résidant à Bruxelles représentaient 2,3% des travailleurs bruxellois de 2011 à 2013.

La figure 19 reprend la répartition de l'emploi par type de contrats. Comme dans la majorité des centres, la proportion de CDI baisse par rapport à 2013. La proportion d'indépendants et d'intérim est par contre en hausse.

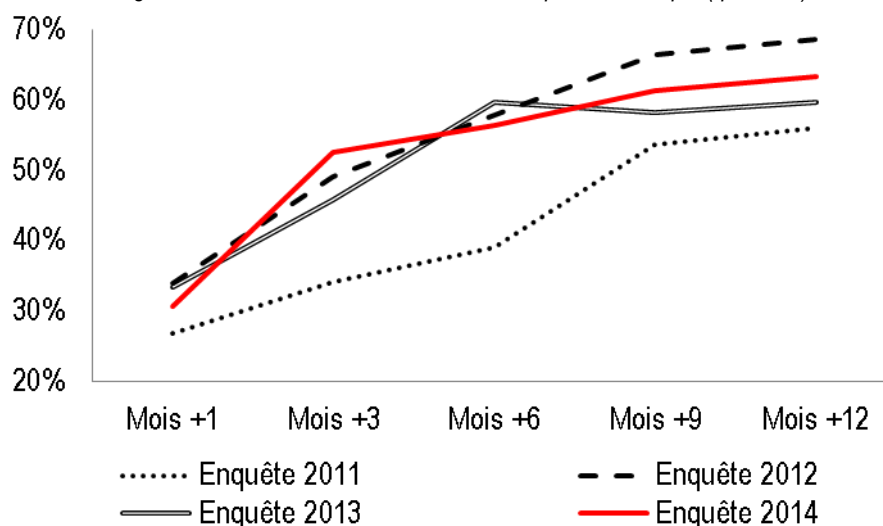
Figure 19. Évolution des contrats de travail à bf.management & multimédiaTIC



Bf. tremplin (qualifiant)

Le tableau 18 avait mis en avant un taux de mise à l'emploi globalement stable entre l'enquête 2013 et 2014 (une légère baisse du taux de mise à l'emploi dans l'année et une légère hausse du taux à M+12). La figure 20 montre que jusqu'au sixième mois les taux de mise à l'emploi des trois dernières enquêtes sont assez proches. C'est à partir du neuvième mois que les taux de l'enquête 2014 sont inférieurs à ceux de 2012 et supérieurs à ceux de 2013. Par contre, il apparaît clairement que les résultats restent meilleurs que ceux de l'enquête 2011 où le taux de mise à l'emploi était particulièrement bas.

Figure 20. Evolution des taux de mise à l'emploi à bf.trempIn (qualifiant)



Parmi les personnes en emploi, une proportion plus faible qu'en 2013 n'a occupé qu'un seul emploi (79,1% en 2014 contre 84,3 en 2013). Le nombre moyen de mois d'occupation est par contre plus élevé qu'en 2013. Parmi les personnes ayant travaillé les 12 mois suivant la formation, une proportion plus faible que les années précédentes a occupé un seul emploi.

Tableau 51. Nombre d'emplois dans l'année à bf.trempIn (qualifiant)

Enquête (sortants)	2013 (2011)	2014 (2012)	
	%	Nb	%
1	84,3%	53	79,1%
2	13,7%	12	17,9%
3	2,0%	2	3,0%
Total	100,0%	67	100,0%

Tableau 52. Nombre moyen de mois d'occupation dans l'année pour les personnes ayant travaillé au moins une fois à bf.trempIn (qualifiant)

Enquête	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Occupation moyenne (mois)	9,7	8,2	8,5	9,6	8,9	9,3

Tableau 53. Proportion d'individus ayant travaillé 12 mois dans un même emploi parmi ceux ayant travaillé 12 mois à bf.trempIn (qualifiant)

Enquête	2009	2010	2011	2012	2013	2014
12 mois même emploi (%)	15/22	4/5	8/9	16/19	16/18	18/23

Etant donné le faible effectif par ligne de produits, l'interprétation des taux de mise à l'emploi par ligne de produits est assez délicate mais ils auraient augmenté dans les lignes de produits restauration et prévention/sécurité et diminué dans les lignes hôtellerie et vente.

Tableau 54. Taux de mise à l'emploi dans l'année par ligne de produits à bf.tremplin (qualifiant)

Ligne de produits	2013			2014		
	Répondants		Taux mise à l'emploi dans l'année	Répondants		Taux mise à l'emploi dans l'année
	N	%		N	%	
Comptabilité	2	2,8%	0/2	-		-
Hôtellerie	19	26,4%	14/19	20	19,8%	13/20
Informatique	-	-	-	14	13,9%	8/14
Prévention/Sécurité	19	26,4%	16/19	28	27,7%	25/28
Restauration	25	34,7%	17/25	22	21,8%	18/22
Vente	7	9,7%	5/7	1	16,8%	8/17
Total	72	100,0%	72,2%	101	100,0%	71,3%

Le tableau 55 reprend le secteur d'activité et la fonction occupée dans le premier emploi pour les personnes ayant travaillé dans les douze mois suivant la fin de la formation.

Comme dans l'enquête précédente, la majorité des premiers emplois occupés sont en lien avec les activités qualifiantes traditionnelles du centre, à savoir l'horeca et le secteur du gardiennage (65,2% en 2014 et 62,7% en 2013). Cette proportion a diminué par rapport aux enquêtes datant d'avant 2013 suite à une diversité accrue des produits qualifiants de bf.tremplin proposés depuis 2011, notamment dans le domaine de la vente. C'est la raison pour laquelle le secteur de la vente et de la distribution apparaît depuis deux enquêtes en troisième position.

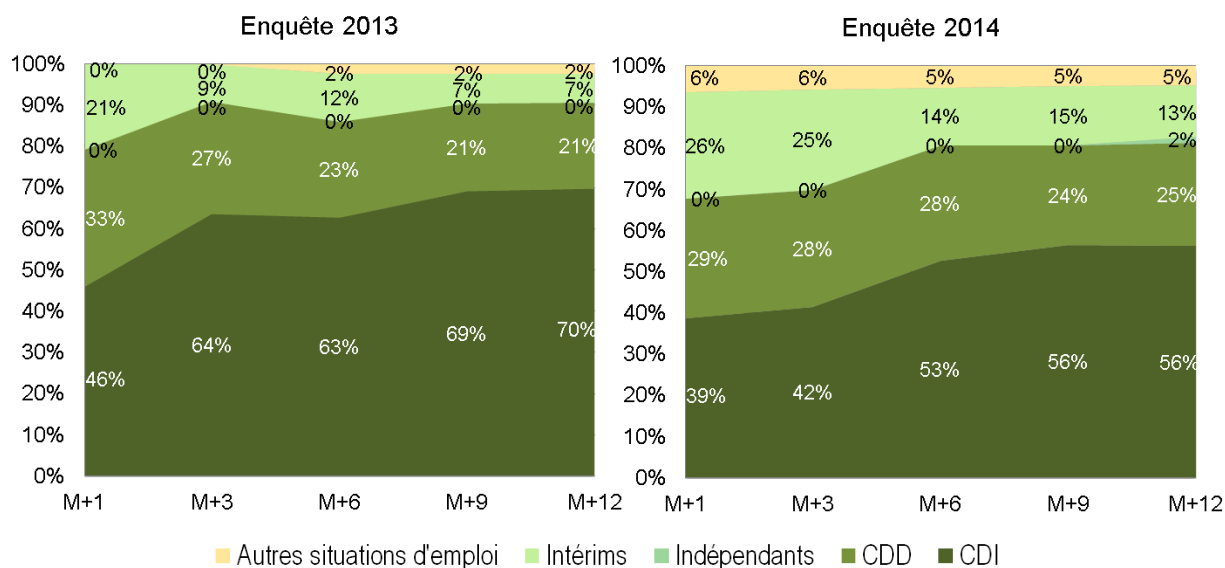
Tableau 55. Secteur et fonction occupée lors du premier emploi dans les 12 mois suivant la formation à bf.tremplin

Secteur			Fonction occupée		
	Nb	%		Nb	%
Hôtellerie-Alimentation (Horeca)	27	39,1%	Agent de prévention, surveillance et sécurité	20	29,0%
Logistique et transport, sécurité	18	26,1%	Horeca, serveur	19	27,5%
Vente et distribution	9	13,0%	Vendeur, caissier	7	10,1%
Service public	6	8,7%	Accueil clientèle, réceptionniste	7	10,1%
Autre	2	2,9%	Employé de bureau, assistants employés	4	5,8%
Banque-Finance-Assurance	2	2,9%	Commercial, courtier	3	4,3%
Journalisme	1	1,4%	Ménage, entretien	2	2,9%
Tourisme	1	1,4%	Secrétaire, employé administratif	1	1,4%
Industrie	1	1,4%	Ouvriers et métiers manuels	1	1,4%
Intérim	1	1,4%	Magasinier, cariste, assortisseur, logisticien	1	1,4%
Services aux personnes/éducation	1	1,4%	Comptable, aide comptable	1	1,4%
Total	69	100,0%	Chauffeur, livreur, distribution courrier et colis	1	1,4%
			Fonctions de gestion, administration, élaboration de projets	1	1,4%
			Fonctions de contrôle et de supervision	1	1,4%
			Total	69	100,0%

Comme en 2013, les deux fonctions principales sont en lien avec le gardiennage et la sécurité (29,0% en 2014 contre 23,1% en 2013) et en lien avec l'horeca (27,5% en 2014 contre 26,9% en 2013). La troisième fonction en ordre d'importance est celle de vendeur/caissier avec 10,1% des emplois (contre 5,8% dans l'enquête précédente).

Si le taux de mise à l'emploi est resté globalement stable, la composition des emplois a par contre changé entre 2013 et 2014. La proportion de CDI a fortement diminué en faveur des intérimis et des autres situations d'emploi.

Figure 21. Évolution des contrats de travail à bf.tremplin



3.1.3. Conclusion sur les situations d'emploi

Globalement, les stagiaires sortis de formation qualifiante à Bruxelles Formation en 2012 ont connu un taux de mise à l'emploi plus faible que ceux sortis en 2011 et 2010 mais plus élevé qu'en 2009. Cette diminution du taux de mise à l'emploi entre l'enquête 2013 et 2014 est imputable à la baisse relativement marquée dans deux centres, bf.bureau & services qui représente 15,8% des répondants et bf.construction qui en représente 12,3%. Dans les autres centres, le taux de mise à l'emploi est resté stable voire a légèrement augmenté mais la hausse n'est pas assez importante pour compenser la baisse à bf.bureau & services et bf.construction. Aussi bien à bf.construction qu'à bf.bureau & services, la baisse du taux de mise à l'emploi n'est pas due à un effet de composition (une proportion plus importante de répondants dans des lignes de produits avec traditionnellement un taux de mise à l'emploi plus faible). Il n'y a pas non plus de changement marqué dans le profil des stagiaires.

Au niveau de la composition des emplois, la proportion d'intérimis est en hausse dans tous les centres. La proportion de CDI est par contre en baisse dans la plupart des centres (bf.industrie, bf.bureau & services, bf.management & multimédiaTIC et bf.tremplin) et la proportion de CDD en hausse (bf.industrie, bf.logistique, bf.bureau & services et bf.tremplin). Tout comme dans les enquêtes 2011 et 2012, on observe une forme de précarisation des emplois obtenus (augmentation des CDD et intérimis) alors que l'enquête 2013, avait montré un regain de l'insertion sous CDI.

La proportion d'individus exerçant leur premier emploi à Bruxelles a augmenté par rapport aux enquêtes précédentes.

Globalement, le lien entre les emplois obtenus et la formation suivie est resté stable entre 2013 et 2014. Par contre, le ressenti de l'utilité de la formation dans l'exercice du premier emploi a légèrement diminué.

Comme dans les enquêtes précédentes, il existe un lien entre le taux de mise à l'emploi et l'âge, la situation familiale et le niveau d'études.

Les résultats mitigés en matière de mise à l'emploi et la hausse des CDD et intérimaires peuvent être mis en parallèle avec les évolutions économiques et démographiques peu favorables observées en région de Bruxelles-Capitale au cours des années 2012 et 2013³. Les années 2012 et 2013 ont été marquées par la crise de l'euro avec une stagnation de l'activité économique belge et une détérioration de l'emploi global⁴, Bruxelles n'ayant pas été épargné. La croissance de l'emploi à Bruxelles a été nulle en 2012 et 2013⁵. L'emploi salarié s'est détérioré alors que l'emploi indépendant a connu une légère hausse. De plus, Bruxelles est la région belge qui connaît la plus forte croissance de sa population active suite aux importants mouvements migratoires⁶. En absence de création d'emplois suffisante, la hausse de la population active vient gonfler le taux de chômage.

3.2. Vulnérabilité des emplois et mobilité entre les statuts

Cette section tente d'apporter un éclairage sur les transitions (changement de statuts) qui interviennent à la suite du premier emploi. Dans cette optique, deux indicateurs ont été créés en collaboration avec Sonecom. Le premier, l'indicateur de vulnérabilité des emplois, se penche sur la question de la durabilité des emplois. Le second, l'indicateur de mobilité, analyse tous les changements de statut, et pas uniquement les passages d'une situation d'emploi à une situation de non-emploi, à la suite du premier emploi.

L'indicateur de vulnérabilité existe depuis l'enquête 2011 et mesure la vulnérabilité des emplois en comptant le nombre de transitions emploi/non-emploi à la suite du premier emploi occupé⁷.

³ Puisque les stagiaires interrogés dans le cadre de cette enquête sont sortis de formation entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2012, la période qui nous intéresse pour le parcours va du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013.

⁴ BNB. (2012). Rapport 2012 : Préambule, développements économiques et financiers, Réglementation et contrôle prudentiels. http://www.nbb.be/pub/06_00_00_00_00/06_02_00_00_00/06_02_10_00_00.htm?l=fr [Consulté le 24/09/2014].

⁵ Institut bruxellois de Statistique et d'Analyse (2014), Baromètre conjoncturel de la région de Bruxelles-Capitale. n°27. http://www.ibsa.irisnet.be/fichiers/publications/barometre-conjoncturel/27_barometre_conjoncturel_avril_2014.pdf [Consulté le 03/09/2014].

⁶ Observatoire bruxellois de l'emploi. (2014). Le marché de l'emploi en région de Bruxelles-Capitale : état des lieux 2012. <http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Etat%20des%20lieux%20RBC%202012.pdf> [Consulté le 23/09/2014].

⁷ À chaque répondant qui a obtenu au moins un emploi dans l'année qui a suivi la sortie de formation, un nombre « n=0 » a été attribué. Pour chaque mois, l'évolution de la situation professionnelle par rapport au mois précédent a été observée. Si cette situation a été inchangée ou améliorée, la valeur de « n » n'a pas été modifiée. Si, au contraire, la situation s'est dégradée en passant d'une période d'emploi à une période de non emploi, la valeur de « n » a été incrémentée d'une unité.

L'indicateur de mobilité a été développé dans l'enquête 2013 et plutôt que de mesurer le nombre de passages d'une situation d'emploi à une situation de non-emploi, il mesure le nombre de passages entre trois statuts après l'obtention du premier emploi :

- Le statut d'emploi « durable » qui concerne les CDI ;
- Le statut d'emploi « autre » qui regroupe les CDD, intérim, indépendants, titres services, article 60, pauses-carrière et congés maladie ;
- Le statut « non-emploi », qui englobe tant les personnes à la recherche d'emploi que celles qui ont repris des études, une formation professionnelle ou d'autres formes d'inactivité.

Ces deux indicateurs sont étudiés à tour de rôle dans le reste de cette section.

3.2.1. La vulnérabilité des emplois

Les résultats en termes de vulnérabilité des emplois ne varient pas beaucoup entre les enquêtes 2012 et 2014. En 2014, 82% des personnes étant entrées en emploi dans l'année qui suit la formation, le sont toujours au 12^{ème} mois après la formation. Cette proportion regroupe les individus qui ont obtenu un emploi et s'y sont maintenus jusqu'au douzième mois et ceux qui ont eu plusieurs emplois successifs sans retour au chômage.

Tableau 56. Vulnérabilité des emplois pour l'échantillon total

Enquête (sortants)	2012 (2010)	2013 (2011)	2014 (2012)	
Nb transitions emploi/non-emploi	%	%	Nb	%
0	81,7%	81,9%	460	82,0%
1	17,4%	16,7%	98	17,4%
2	0,9%	1,4%	2	0,4%
3		-	1	0,2%
Total	100,0%	100,0%	561	100%

Il n'y a pas de différence significative entre les centres de formation. Notons tout de même que bf.bureau & services a le taux le plus élevé de personnes qui ne connaissent pas de période de chômage suite à leur premier emploi et bf.construction a le taux le plus bas.

Tableau 57. Vulnérabilité des emplois par centre de formation

Nb transitions emploi/non-emploi	Bf.construction		Bf.industrie		Bf.logistique		Bf.bureau & Services		Bf.management & multimédia TIC		Bf.tremplin	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
0	85	83,3%	62	88,6%	84	84,8%	119	91,0%	289	89,2%	87	86,1%
1	17	16,7%	7	10,0%	13	13,1%	12	9,0%	35	10,8%	14	13,9%
2	0	0,0%	1	1,4%	1	1,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
3	0	0,0%	0	0,0%	1	1,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	102	100,0%	70	100,0%	99	100,0%	131	100,0%	324	100,0%	101	100,0%

La décomposition selon le profil des répondants ne fait apparaître aucune différence significative par genre, classe d'âge, diplôme, nationalité, situation familiale ni selon l'expérience professionnelle antérieure. Notons tout de même que la proportion de personnes n'ayant connu aucun retour au chômage après avoir trouvé leur premier emploi augmente avec le niveau d'éducation. Au niveau des classes d'âge, ce sont les jeunes qui connaissent proportionnellement le plus de retour vers des épisodes de chômage à la suite de leur premier emploi. Les personnes ayant connu une expérience professionnelle avant leur formation connaissent proportionnellement moins de retours au chômage que les autres.

3.2.2. Mobilité entre les statuts suite au premier emploi

Le tableau 58 donne la répartition du nombre de changements de statuts pour les personnes ayant travaillé au moins une fois. Le premier enseignement que l'on tire de cette analyse est que 74,0% des stagiaires qui ont travaillé au moins une fois durant les douze mois suivant leur formation n'ont jamais changé de statut. Ce chiffre n'est pas très différent de celui de l'année dernière (73,0%).

Tableau 58. Mobilité entre les statuts pour l'échantillon global

Enquête (sortants)	2013 (2011)	2014 (2012)	
Nombre de changements		Nb	%
0	73,0%	415	74,0%
1	20,2	113	20,1%
2	6,7	30	5,3%
3	-	2	0,4%
5	-	1	0,2%
Total	100,0%	560	100,0%

On peut se poser la question de savoir si ces proportions sont sensibles au profil des personnes interrogées. Sur ce point, la seule relation significative est liée à l'âge. Les personnes entre 18 et 25 ans connaissent une plus grande mobilité que les autres.

Il est également intéressant de se pencher sur les améliorations et les dégradations de statuts. Nous entendons par amélioration de statut, le passage d'une situation d'emploi « autre » à une situation d'emploi « durable », ou d'une situation de non-emploi à une situation d'emploi. La détérioration se faisant en sens inverse. Le tableau 59 reprend ces améliorations et détériorations. Notons que, comme dans l'enquête précédente, les changements connotés négativement sont plus nombreux que les évolutions positives. On compte en effet un total de 18,9% des répondants qui connaissent entre une et trois dégradations de statut à la suite d'un contrat de travail. À l'inverse, ils sont 12,0% à connaître entre une et deux améliorations de leur statut.

Tableau 59. Améliorations et dégradations du statut d'emploi

Nombre de changements	Améliorations		Dégradations	
	Nb	%	Nb	%
0	488	87,0%	455	81,2%
1	72	12,8%	102	18,3%
2	1	0,2%	2	0,4%
3	-	-	1	0,2%
Total	560	100,0%	560	100,0%

3.2.3. Conclusion sur la vulnérabilité et la mobilité

Les résultats en termes de vulnérabilité des emplois et de mobilité ne varient pas beaucoup entre les enquêtes 2012 et 2014. Il n'y a pas de lien significatif entre la vulnérabilité et les caractéristiques des stagiaires. Par contre, Il existe un lien significatif entre la mobilité et les classes d'âge. En effet, les personnes entre 18 et 25 ans connaissent plus de mobilité que les autres. Comme dans l'enquête précédente, les améliorations de statut sont moins nombreuses que les détériorations.

3.3. Analyse des parcours types

Afin d'analyser plus en profondeur le parcours des anciens stagiaires dans l'année qui suit la formation, cette section étudie les parcours types des individus au moyen d'une analyse particulière appelée analyse de clusters.

Qu'est-ce que l'analyse de clusters ?

La technique des clusters permet de créer des typologies de parcours récurrentes. On utilise pour cela la question portant sur la situation des anciens stagiaires mois par mois pendant les douze mois suivant la formation. Le principe des clusters est de créer des groupes aussi hétérogènes que possible entre eux et aussi homogènes que possible au niveau des caractéristiques de parcours des individus qui les composent. Le nombre de groupes est déterminé par le chercheur en fonction de la cohérence des résultats. Une fois ces typologies de parcours définies, on peut pour chacune étudier les caractéristiques des individus qui la composent.

Une première sous-section présente les groupes obtenus par l'analyse de clusters sur les données de cette enquête et une deuxième sous-section étudie les caractéristiques de ces groupes.

3.3.1. Les clusters résultant de l'enquête 2014

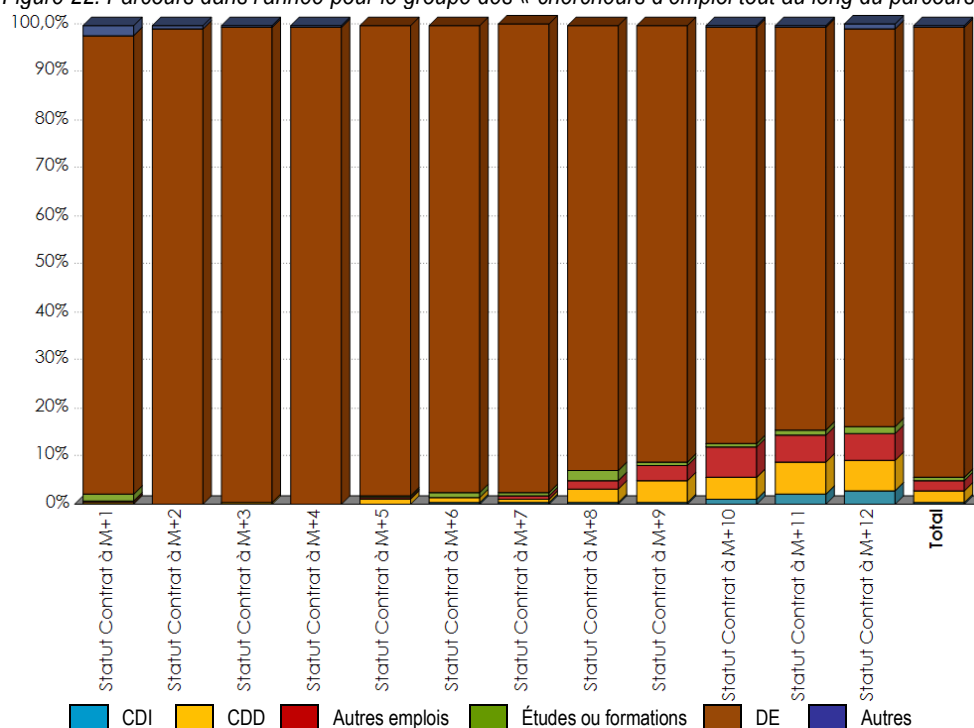
Huit groupes d'anciens stagiaires ont été créés par l'analyse de clusters. Par ordre d'importance décroissante, on obtient :

- Les « chercheurs d'emploi tout au long du parcours » : 249 individus (30,1%) ;
- Les « CDI tout au long du parcours » : 138 individus (16,7%) ;
- Les « chercheurs d'emploi puis CDI après 6 mois » : 131 individus (15,8%) ;
- Les « autres types d'emplois tout au long du parcours » : 103 individus (12,5%) ;
- Les « CDD progressivement majoritaires » : 85 individus (10,3%) ;
- Les « emplois ou études hors CDI puis retour au chômage après 6 mois » : 59 individus (7,1%) ;
- Les « autres situations de non-emploi tout au long du parcours » : 32 individus (3,9%) ;
- Les « Etudes ou formations tout au long du parcours » : 30 individus (3,7%) ;

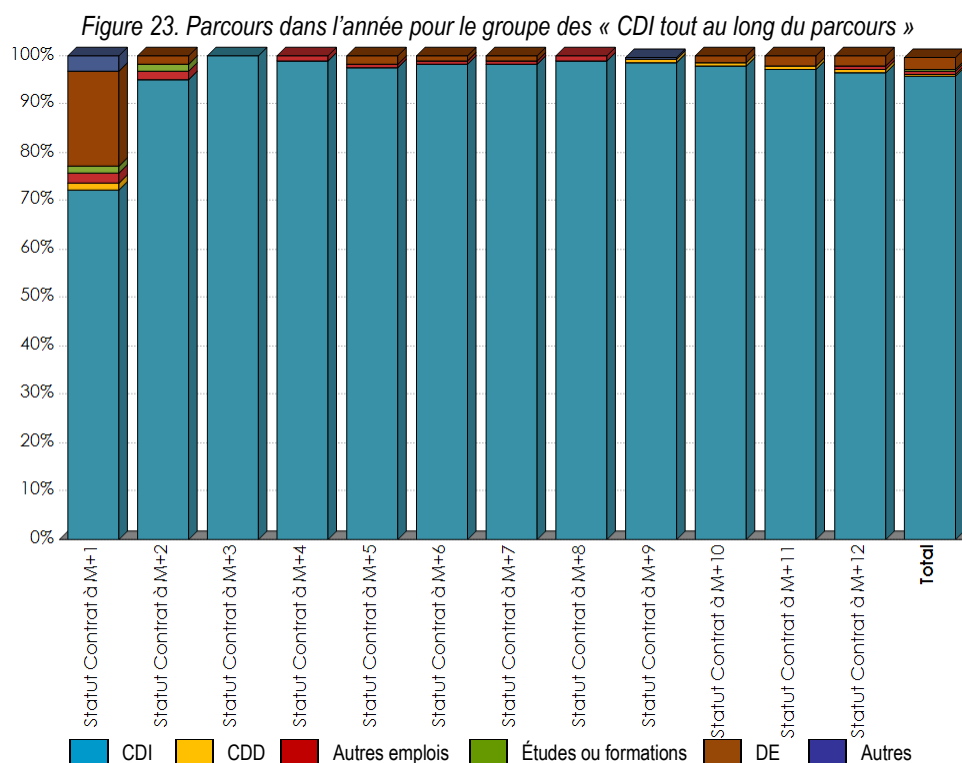
Tout d'abord, détaillons ces huit groupes et comparons leur position et leur définition par rapport à celles de l'année dernière.

Le groupe des « chercheurs d'emploi tout au long du parcours » est encore une fois le plus important (30,1% des répondants). Le graphique obtenu est exactement le même d'année en année. Sa proportion passe de 31,5% des individus en 2013 à 30,1% en 2014

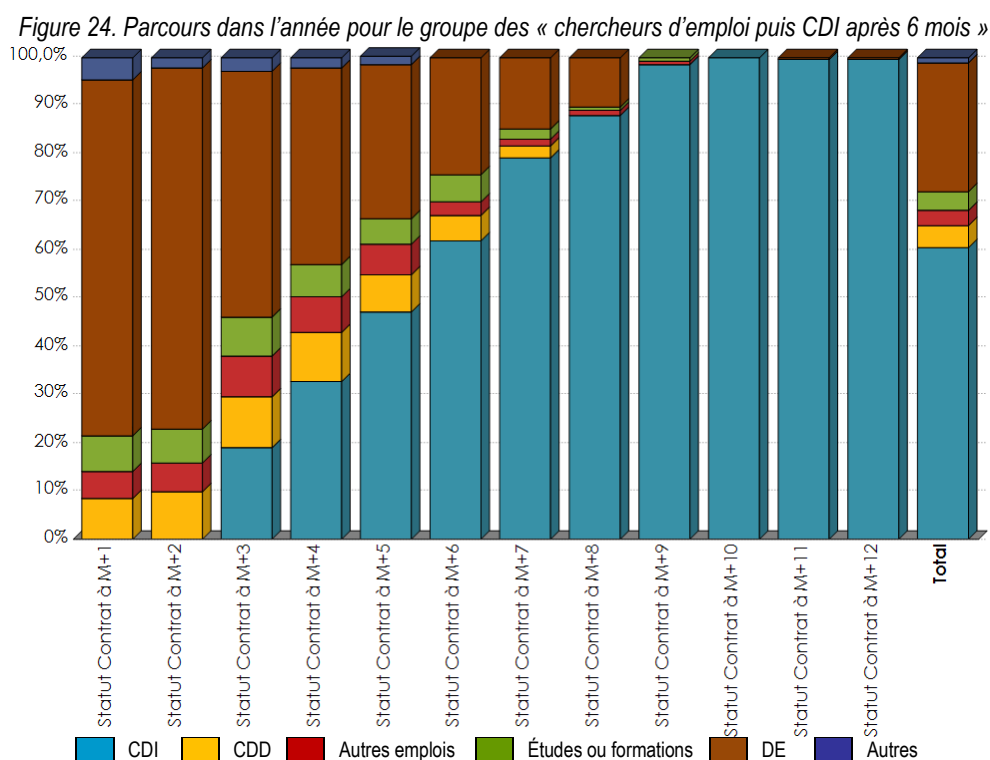
Figure 22. Parcours dans l'année pour le groupe des « chercheurs d'emploi tout au long du parcours »



Le deuxième groupe est celui des « CDI tout au long du parcours ». Leur proportion diminue fortement depuis trois enquêtes : de 28,8% des répondants en 2012 (attention cependant, le CDI s'obtenait généralement après 4 mois), on passe à 20,9% en 2013, puis à 16,7% en 2014. L'accès au CDI concerne donc de moins en moins de personnes.

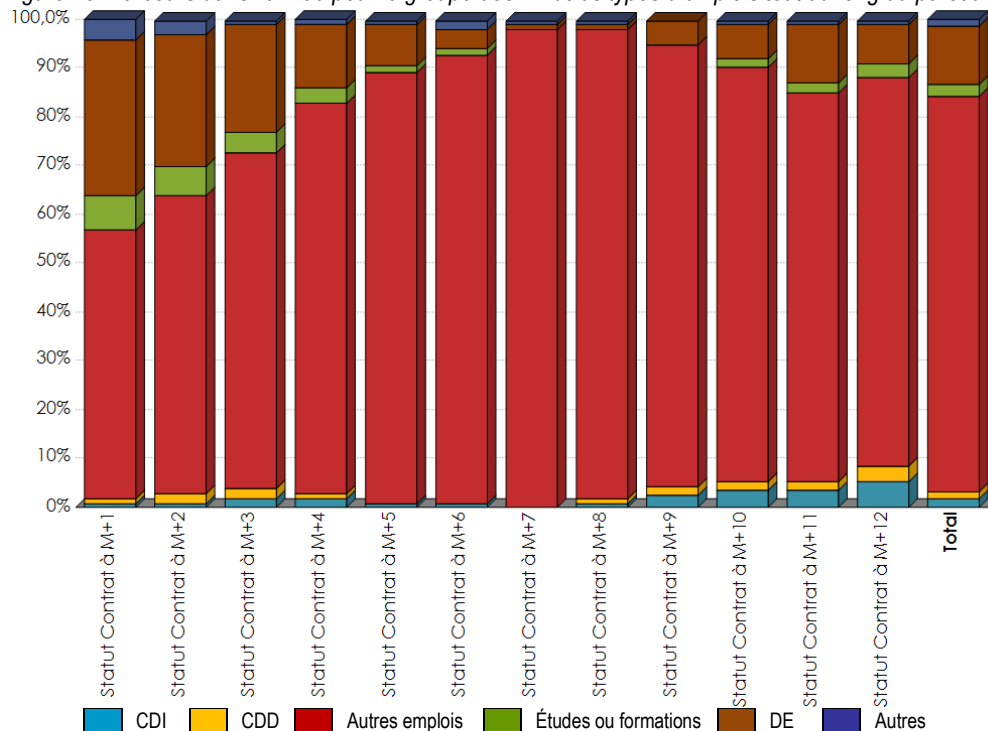


Le groupe des « chercheurs d'emploi puis CDI après 6 mois » (15,8%) est également encore présent et identique à celui de l'année précédente. Sa proportion ne change pas (16,0% en 2013, 15,8% en 2014).



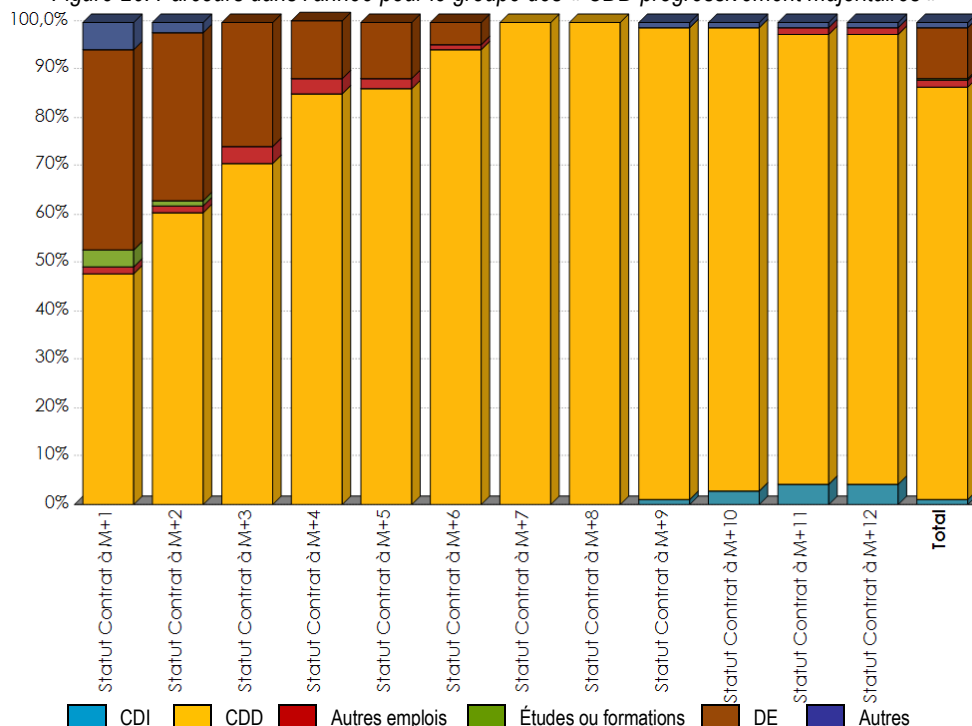
Le 4^{ème} groupe est celui des « autres types d'emplois tout au long du parcours » (12,5% des répondants) alors qu'il était en 5^{ème} position en 2013. Il se distingue de l'année dernière par une proportion plus faible de personnes à la recherche d'un emploi. D'où son changement de nom. Les graphiques sont cependant similaires, il s'agit donc d'un léger glissement.

Figure 25. Parcours dans l'année pour le groupe des « Autres types d'emplois tout au long du parcours »



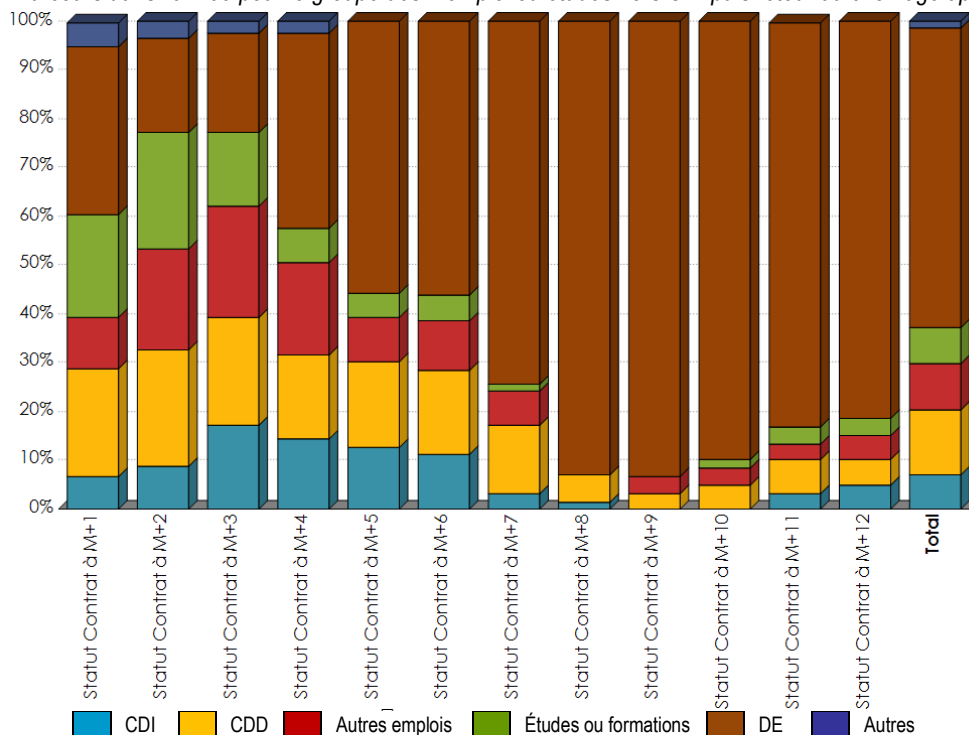
Le 5^{ème} groupe qui se trouvait en 4^{ème} position en 2013 est celui des « CDD progressivement majoritaires » (10,3%). L'an passé, ce groupe concernait 12,7% des répondants.

Figure 26. Parcours dans l'année pour le groupe des « CDD progressivement majoritaires »



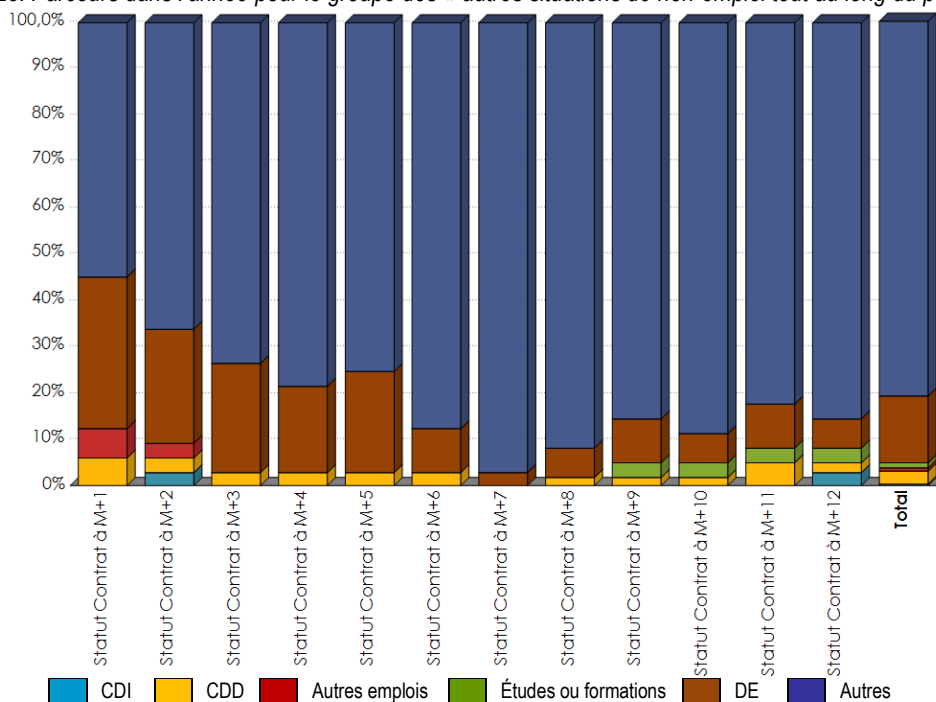
Le groupe suivant est visuellement assez proche de celui qu'on retrouvait à la même position en 2013 mais sa composition change légèrement, les situations de CDD y étant moins présentes au profit des reprises d'études ou de formation. Nous le nommons « emploi ou études hors CDI puis retour au chômage après 6 mois ». Il représente 7,1% des répondants.

Figure 27. Parcours dans l'année pour le groupe des « emploi ou études hors CDI puis retour au chômage après 6 mois »



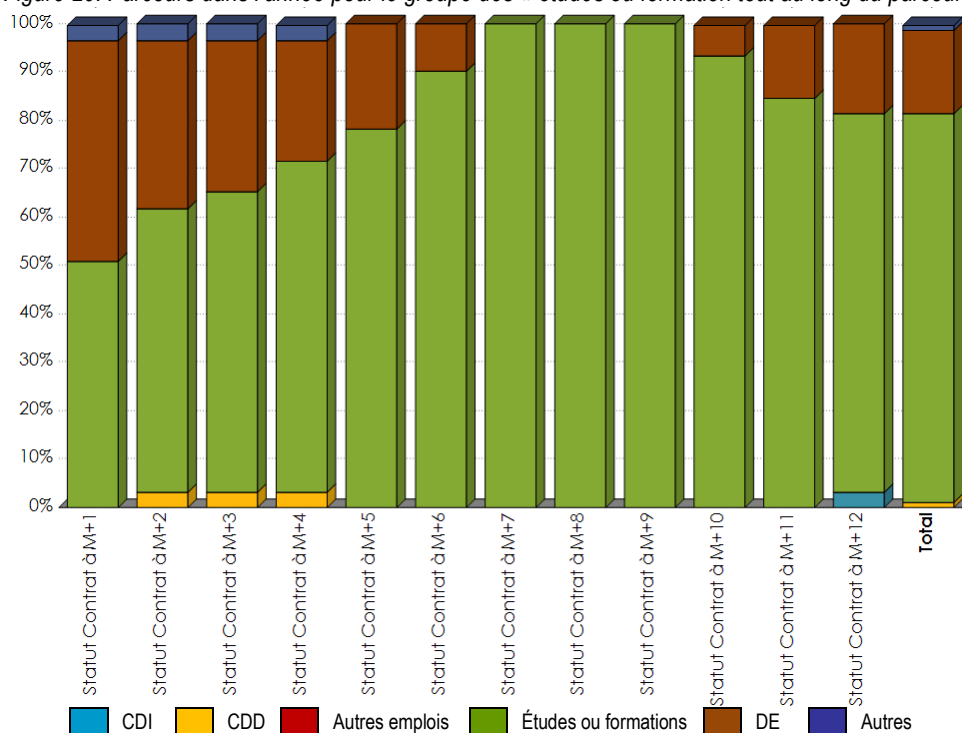
Vient ensuite le groupe des « autres situations de non-emploi tout au long du parcours », qui concerne 3,9% des individus (2,6% en 2013, il se situait à la dernière place). Son aspect reste cependant très proche de celui de l'enquête précédente.

Figure 28. Parcours dans l'année pour le groupe des « autres situations de non-emploi tout au long du parcours »



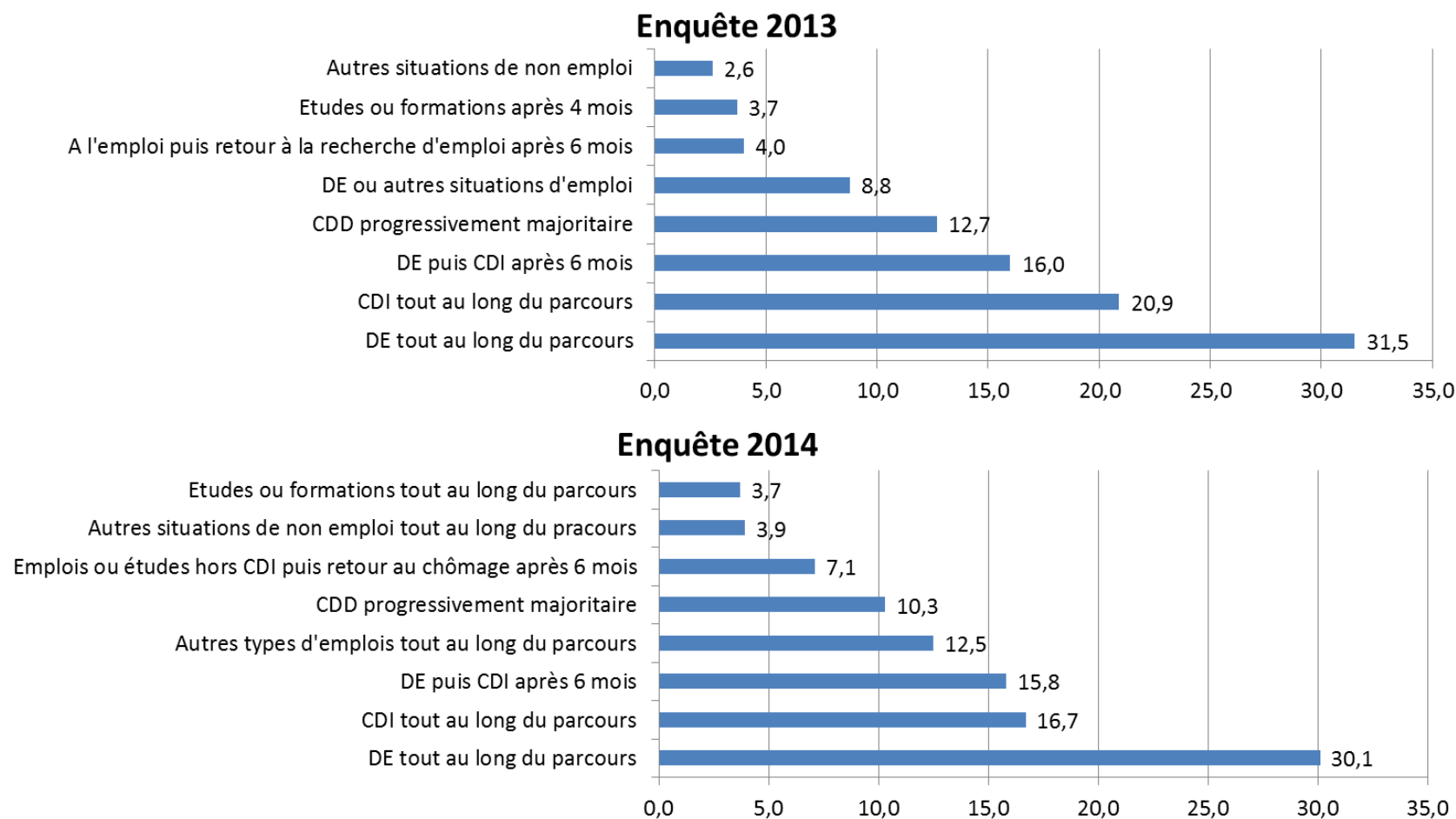
Le dernier groupe (avant dernier en 2013), celui des « études ou formation tout au long du parcours », encore une fois très similaire à celui de l'an passé. Toutefois, on observe une plus large majorité d'études et formation plus tôt dans l'année (l'an passé, on passait le « cap » des 60% après 4 mois, cette année c'est après 2 mois). C'est pourquoi ce groupe est rebaptisé « études ou formation tout au long du parcours ».

Figure 29. Parcours dans l'année pour le groupe des « études ou formation tout au long du parcours »



On remarque donc la grande similitude entre les graphiques de 2013 et ceux de 2014. Il devient difficile de reprendre dans un schéma récapitulatif les évolutions de ces groupes aux cours des années. Voici toutefois une comparaison des 8 groupes et de leur positionnement en 2013 (sortants 2011) et 2014 (sortants 2012).

Figure 30. Comparaison des clusters entre l'enquête 2013 et 2014



3.3.2. Les principales caractéristiques des groupes

L'intérêt de l'analyse de clusters est d'analyser le profil des différents groupes créés afin de mieux comprendre le lien entre le parcours et les caractéristiques des personnes de chaque groupe. Comme dans les rapports précédents, nous mettons uniquement en avant les résultats les plus marquants pour les quatre principaux groupes qui sont, pour rappel :

- Les « chercheurs d'emploi tout au long du parcours » : 249 individus (30,1%) ;
- Les « CDI tout au long du parcours » : 138 individus (16,7%) ;
- Les « chercheurs d'emploi puis CDI après 6 mois » : 131 individus (15,8%) ;
- Les « autres types d'emplois tout au long du parcours » : 103 individus (12,5%) ;

L'analyse de ces quatre groupes couvre la situation des trois quarts des répondants (75,1%).

Les variables liées aux clusters

Le domaine de formation est lié aux différents groupes définis par l'analyse de clusters, et comme c'est le cas depuis l'enquête de 2012 (sortants de 2010) :

- Les stagiaires issus du domaine confection/textile se retrouvent essentiellement dans le groupe des « chercheurs d'emploi tout au long du parcours » (71,4% des sortants de ce domaine, alors que ce groupe représente 30,0% de l'ensemble des sortants) ;
- Les sortants du domaine TIC vont se trouver davantage dans le type de parcours « CDI tout au long du parcours » (26,7% pour le domaine TIC, 16,5% pour l'ensemble des sortants). On observait le même phénomène pour les sortants de 2011 et ceux de 2010 ;
- A l'inverse, les sortants du domaine métiers administratifs accèdent moins que les autres à des parcours de type « CDI tout au long du parcours » (9,2%, sans toutefois se distinguer dans un autre type de parcours) ;
- Enfin, les sortants du domaine santé/action sociale se retrouvent davantage dans le parcours « chercheurs d'emploi puis CDI après 6 mois » (32,1% contre 15,8% dans l'échantillon) ;

L'âge, depuis l'enquête de 2011 (sortants 2009), est chaque année lié aux clusters :

- Les « chercheurs d'emploi tout au long du parcours » sont en moyenne plus âgés (37 ans). On a ainsi une surreprésentation des 36-40 ans dans le parcours « chercheurs d'emploi tout au long du parcours » (22,1% au lieu de 15,6% pour l'ensemble des répondants) accompagnée d'une sous-représentation des 26-30 ans (12,7% au lieu de 22,8% pour l'ensemble des répondants).
- Les « CDI tout au long du parcours » sont en moyenne plus jeunes (34 ans). On observe dans ce cas une surreprésentation des 26-30 ans (36,0% au lieu des 22,8% observés pour l'ensemble des répondants) mais une sous-représentation des 18-25 ans (8,1% au lieu des 11,3% observés pour l'ensemble des répondants). Il y a également une sous-représentation des 36-40 ans et des 51-66 ans (respectivement 8,8% et 0,7% au lieu des 15,6% et des 6,3% attendus).

La durée de l'expérience professionnelle principale avant la formation est liée aux clusters depuis l'enquête de 2013 (sortants 2011) ;

- Les personnes dont l'expérience professionnelle principale antérieure à la formation est inférieure à 3 mois se retrouvent essentiellement dans des types de parcours de style « chercheurs d'emploi tout au long du parcours » (54,8%).

Ces résultats sont tout à fait identiques à ceux observés dans les précédentes enquêtes.

Cette année, on voit apparaître la situation familiale (elle n'était pas corrélée jusqu'à présent) :

- Les personnes seules avec enfants se retrouvent majoritairement dans le cluster des « chercheurs d'emploi tout au long du parcours » (49,3%). Elles y sont d'ailleurs surreprésentées (10,8% des personnes reprises dans les parcours du type « chercheurs d'emploi tout au long du parcours », par rapport à 6,6% pour l'ensemble des répondants).

Les variables qui ne sont pas liées aux clusters

Une série de variables ne présentent aucune corrélation avec les clusters présentés ci-dessus : le centre de formation, le genre, la nationalité, le niveau d'études et le fait d'avoir été au bout de la formation.

3.3.3. Conclusion sur l'analyse des parcours

Les résultats sont très stables par rapport à ceux des années précédentes. On note la stagnation du groupe des « chercheurs d'emploi tout au long du parcours », qui reste une fois de plus le principal groupe avec 249 individus (soit 30,1% des répondants) et ce depuis l'enquête de 2010 (avant 2010, le premier groupe était celui des « CDI tout au long du parcours »). On note également la diminution continue depuis l'enquête 2012 des personnes accédant à un parcours du type « CDI tout au long du parcours ».

On retrouve le domaine de formation, l'âge et la durée de la principale expérience professionnelle avant la formation (le cas échéant bien entendu) comme variables corrélées avec les types de parcours post-formation, comme ce que l'on observait dans les résultats des enquêtes précédentes. Cette année, vient s'y ajouter la situation familiale, qui désavantage, comme on peut s'y attendre, les personnes vivant seules avec un ou plusieurs enfant(s) à charge.

3.4. Analyse des reprises d'études après la formation

Parmi les personnes qui n'évoluent pas vers l'emploi, un certain nombre d'entre elles reprennent des études et/ou une formation (hors Bruxelles Formation). Cette autre transition est importante à analyser car les reprises d'études et de formation ne doivent pas être considérées comme des sorties négatives.

Le tableau 60 donne la répartition des reprises d'études en distinguant les personnes ayant repris des études et qui ont occupé au moins un emploi dans les 12 mois suivant la formation de celles qui ont repris des études mais n'ont jamais occupé d'emplois pendant ces 12 mois. Au total, 11,3% des répondants ont repris des études et/ou une formation dans l'année suivant leur sortie. Cette proportion est légèrement plus élevée que celles des années précédentes. Par rapport aux années précédentes, il y a également relativement plus de reprises d'études seules que de reprises d'études avec emploi. Dans le contexte économique plus difficile observé en 2012 et 2013, nous pouvons faire l'hypothèse que les personnes qui ne trouvent pas d'emploi retournent davantage aux études ou en formation afin de maintenir ou d'élever leur niveau de qualification.

Tableau 60. Proportion de répondants ayant repris des études (hors BF) dans l'année suivant la formation

Enquête	2011	2012	2013	2014
Formation seule	3,8%	3,0%	3,3%	6,3%
Emploi et formation	7,1%	5,4%	4,3%	5,0%
Total formation	10,9%	8,4%	7,6%	11,3%

Il existe des différences significatives entre les centres de formation dans le fait de reprendre des études et/ou une formation. Comme dans les enquêtes précédentes, le centre avec la plus petite proportion de reprises est bf.logistique, surtout en ce qui concerne la formation seule. bf.bureau & services a la plus haute proportion de personnes ayant repris des études et/ou une formation.

Tableau 61. Proportion de répondants ayant repris des études (hors BF) dans l'année par centre de formation

Enquête (sortants)	Bf.construction	Bf.industrie	Bf.logistique	Bf.bureau & services	Bf.management & multimédiaTIC	Bf.tremplin
Formation seule	5,9%	5,7%	1,0%	12,1%	7,1%	2,0%
Emploi et formation	3,9%	4,3%	4,0%	5,8%	4,9%	5,9%
Total formation	9,80%	10,00%	5,00%	17,90%	12,00%	7,90%

Contrairement à ce que l'on pourrait supposer, la proportion des reprises d'études et de formation n'est pas sensible à l'âge des répondants ni au niveau d'études. Cette observation était déjà valable dans les deux enquêtes précédentes. Qu'ils soient parmi les plus jeunes, d'un âge moyen ou parmi les plus âgés, les parts d'anciens stagiaires qui continuent vers les études ou la formation sont proches.

3.5. Focus sur les individus qui n'ont jamais travaillé depuis leur sortie de formation

Dans les 12 mois suivant la sortie de formation, 266 répondants, soit 32,2 % (29,9% en 2013) de l'échantillon global, déclarent n'avoir jamais travaillé. Il est intéressant d'approfondir l'étude de ce public particulier pour lequel les démarches entamées (y compris le passage en formation) n'ont pas permis de sortir de la situation de non-emploi dans laquelle ils se trouvaient. Nous analyserons tout d'abord leur profil afin de repérer d'éventuels groupes qui seraient davantage touchés par ce phénomène et nous verrons ensuite le lien que l'on peut établir avec la durée d'inactivité avant l'entrée en formation.

3.5.1. Profil des individus qui n'ont jamais travaillé

Le tableau 62 permet la comparaison du profil des personnes n'ayant pas trouvé d'emploi dans les douze mois suivant la formation avec celles qui ont trouvé un emploi.

Tableau 62. Profil des individus n'ayant jamais travaillé jusqu'au moment de l'enquête

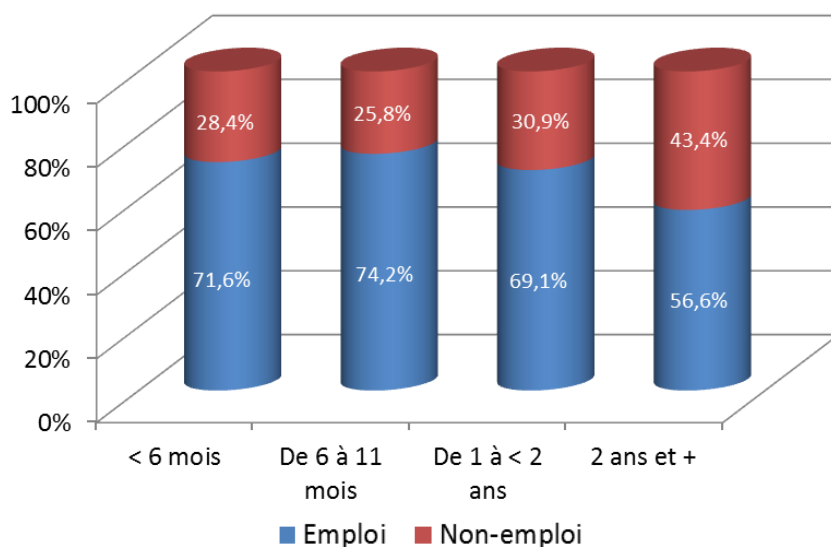
	Répondants n'ayant pas travaillé dans l'année		Répondants ayant travaillé dans l'année	
	Nb	%	Nb	%
Genre				
Hommes	163	61,1%	372	33,7%
Femmes	103	38,9%	189	66,3%
Total	266	100,0%	561	100,0%
Tranches d'âge	Nb	%	Nb	%
18-25 ans	32	12,1%	67	12,0%
26-30 ans	34	12,9%	153	27,3%
31-35 ans	62	23,1%	105	18,7%
36-40 ans	52	19,5%	79	14,1%
41-50 ans	69	25,9%	123	22,0%
51-66 ans	17	6,5%	34	6,0%
Total	266	100,0%	561	100,0%
Niveau d'études	Nb	%	Nb	%
Aucun ou primaire	3	1,1%	9	1,6%
Secondaire inférieur	40	15,1%	64	11,3%
Secondaire supérieur	65	24,6%	136	24,2%
Supérieur	56	21,2%	167	29,8%
Diplôme étranger	89	33,2%	141	25,1%
Indéterminé	13	4,8%	9	8,0%
Total	266	100,0%	64	100,0%
Nationalité (carte ID)	Nb	%	Nb	%
Belgique	157	59,1%	369	65,9%
Europe	41	15,5%	61	10,9%
Afrique	42	15,9%	78	13,8%
Autre	8	3,0%	10	1,7%
Inconnu	17	6,5%	43	7,7%
Total	266	100,0%	561	100,0%

Il n'y a pas de différence significative entre les répondants ayant travaillé et ceux n'ayant pas travaillé au niveau du genre et de la nationalité. Par contre, il y a des différences significatives au niveau de la répartition par tranches d'âge et niveau d'études. Du point de vue de l'âge, on trouve chez les répondants n'ayant pas travaillé une proportion nettement moindre de 26-30 ans et une proportion plus importante de 31-35 ans, 36-40 ans et 41-50 ans. En ce qui concerne le diplôme, il y a une nette surreprésentation de personnes en possession d'un diplôme étranger et une sous-représentation de personnes diplômées du supérieur. Du point de vue de la situation familiale, la différence entre les deux groupes est également significative avec, dans le groupe des personnes n'ayant pas travaillé, une proportion nettement supérieure de personnes seules avec un ou des enfant(s) (10,7% contre 4,7%) et une sous-représentation de personnes vivant chez leurs parents ou un autre proche, sans enfant (6,2% contre 13,2%).

3.5.2. Lien avec l'inactivité avant l'entrée en formation

Comme dans les enquêtes précédentes, il y a un lien fort entre la durée d'inactivité avant l'entrée en formation et le fait de travailler dans l'année suivant la formation. En effet, le taux de mise à l'emploi dans l'année diminue avec la durée d'inoccupation antérieure à la formation comme le montre la figure 31.

Figure 31. Emploi et durée d'inactivité avant l'entrée en formation pour l'ensemble des répondants



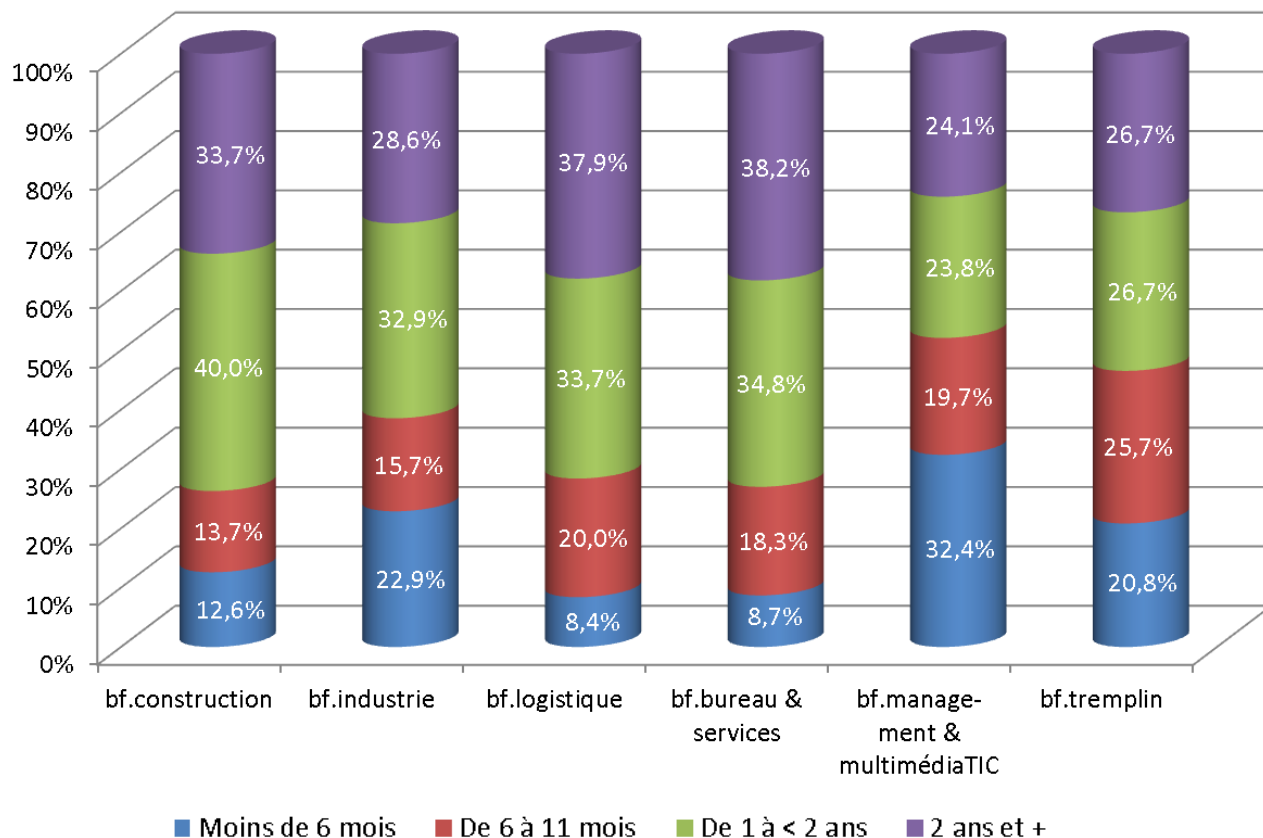
Le tableau 63 donne, pour chaque centre, le taux de mise à l'emploi des répondants avec plus de deux ans d'inactivité à l'entrée en formation. Le centre où ces personnes ont le taux de mise à l'emploi le plus faible est bf.bureau & services. Les trois centres, bf.construction, bf.industrie et bf.logistique, ont un taux de mise à l'emploi autour de 50%.

Tableau 63. Emploi dans l'année pour les répondants avec plus de 2 ans d'inactivité à l'entrée en formation

	N	Taux de mise à l'emploi dans l'année
Bf.construction	32	53,1%
Bf.industrie	20	9/20
Bf.logistique	20	9/20
Bf.bureau & services	47	38,8%
Bf.management & multimédia TIC	70	61,40%
Bf.tremplin	70	61,40%

La figure 32 donne la répartition de la durée d'inoccupation des répondants avant l'entrée en formation par centre de formation. Les trois centres avec la plus grande proportion de personnes avec des durées d'inactivité avant l'entrée en formation de plus de deux ans sont bf.bureau & services, bf.logistique et bf.construction. Ces centres ont donc une population plus vulnérable à l'entrée en formation.

Figure 32. Répartition de la durée d'inoccupation des répondants avant l'entrée en formation par centre



Conclusion générale

L'enquête Ulysse, qui est renouvelée annuellement depuis 2004, est une enquête téléphonique réalisée auprès des stagiaires sortis de formation qualifiante à Bruxelles Formation. Les stagiaires sont interrogés sur leur parcours dans l'année qui suit leur sortie de formation. Les stagiaires interrogés en 2014 sont sortis de formation entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2012. L'analyse des données d'enquête est utilisée en tant qu'outil d'aide à la prise de décision au sein de Bruxelles Formation.

Cette année, 827 enquêtes ont été réalisées par rapport à une population visée de 1497 individus, ce qui porte le taux de réponse à 55,3%. L'échantillon est représentatif de la population visée sauf à bf.bureau & services où une pondération a été introduite afin de rendre l'échantillon représentatif.

L'analyse du parcours des stagiaires dans l'année suivant la fin de la formation révèle une légère baisse du taux de mise à l'emploi par rapport aux enquêtes 2013 (stagiaires sortis de formation en 2011) et 2012 (stagiaires sortis de formation en 2010) mais une hausse comparé à 2011 (stagiaires sortis de formation en 2009). Deux centres sont à l'origine de cette diminution : bf.bureau & services et bf.construction. Ils ont tous les deux connu une baisse assez marquée de leur taux de mise à l'emploi dans l'enquête 2014 par rapport à 2013. La baisse du taux de mise à l'emploi dans ces centres ne semble pas être due à un changement du profil des stagiaires ni à un changement dans la composition des formations qui y sont dispensées mais elle peut être mise en perspective d'une conjoncture économique défavorable à Bruxelles pour les années 2012 et 2013⁸. Au niveau de la composition des emplois, les proportions d'intérim et de CDD sont globalement en hausse et celle des CDI en baisse. Comme dans les enquêtes précédentes, il existe un lien entre le taux de mise à l'emploi et l'âge, la situation familiale et le niveau d'études. Le niveau d'études influence positivement le taux de mise à l'emploi et le taux de mise à l'emploi est plus faible pour les personnes ayant un ou des enfant(s) à charge. La proportion d'individus exerçant leur premier emploi à Bruxelles a augmenté par rapport aux enquêtes précédentes. Globalement, le lien entre les emplois obtenus et la formation suivie est resté stable entre 2013 et 2014. Par contre, le ressenti de l'utilité de la formation dans l'exercice du premier emploi a légèrement diminué.

Les résultats en termes de vulnérabilité des emplois et de mobilité ne varient pas beaucoup entre les enquêtes 2012 et 2014. En ce qui concerne la mobilité entre les situations d'emploi et de non-emploi, il apparaît que les jeunes âgés entre 18 et 25 ans connaissent une plus grande mobilité que les autres.

L'étude des parcours types (clusters) montre que le groupe des « chercheurs d'emploi tout au long du parcours », reste une fois de plus le principal groupe représentant 30,1% des répondants dans cette enquête. On note également la diminution continue depuis l'enquête

⁸ Institut bruxellois de Statistique et d'Analyse (2014), Baromètre conjoncturel de la région de Bruxelles-Capitale. n°27. http://www.ibsa.irisnet.be/fichiers/publications/barometre-conjoncturel/27_barometre_conjoncturel_avril_2014.pdf [Consulté le 03/09/2014].

2012 des personnes accédant à un parcours du type « CDI tout au long du parcours ». Les parcours sont influencés positivement par la durée de l'expérience professionnelle avant l'entrée en formation. Par contre, les personnes qui vivent seules avec un ou plusieurs enfant(s) à charge connaissent un parcours post-formation moins avantageux.

La situation économique peu favorable observée en 2012 et 2013 a sans doute joué un rôle dans la baisse du taux de mise à l'emploi et dans la hausse de la part des CDD et des contrats intérim. Nous pouvons également faire l'hypothèse que dans un contexte économique difficile, les personnes qui ne trouvent pas d'emploi retournent davantage aux études ou en formation afin de maintenir ou d'élever leur niveau de qualification.

Pour conclure ce rapport, nous souhaitons attirer l'attention sur deux études complémentaires à celle-ci. La première, Ulysse Focus Jeunes, est à nouveau le fruit d'une collaboration avec le bureau d'études Sonocom. Elle est à venir et concerne l'analyse des parcours menant à la construction d'un projet professionnel chez les jeunes de moins de 25 ans sortis de l'ensemble des formations organisées par Bruxelles Formation et ses partenaires. La deuxième étude a été réalisée par Matthieu Veinstein (2014) de l'institut METICES (ULB)⁹ à la demande du ministre en charge de la formation professionnelle à Bruxelles. L'étude vise à évaluer l'impact de la formation sur l'insertion socio-professionnelle d'anciens stagiaires de Bruxelles Formation en utilisant des groupes témoins. C'est précisément la problématique que l'enquête Ulysse ne permet pas d'aborder. Les résultats, très positifs, montrent que le passage en formation accroît le taux d'emploi et réduit la vulnérabilité.

⁹ VEINSTEIN M., (dir.) DESMAREZ P. (2014), L'insertion professionnelle des sortants des formations DEI organisées par Bruxelles Formation. METICES, Institut de sociologie, Université Libre de Bruxelles.

Références

BNB. (2012). Rapport 2012 : Préambule, développements économiques et financiers, Réglementation et contrôle prudentiels.

http://www.nbb.be/pub/06_00_00_00_00/06_02_00_00_00/06_02_10_00_00.htm?l=fr

[Consulté le 24/09/2014].

Institut bruxellois de Statistique et d'Analyse. (2013). Baromètre conjoncturel de la région de Bruxelles-Capitale. n°25.

http://www.ibsa.irisnet.be/fichiers/publications/barometre-conjoncturel/25_barometre_conjoncturel_de_la_region_de_bruelles_capitale_trimestriel_avril_2013.pdf [Consulté le 02/09/2014].

Institut bruxellois de Statistique et d'Analyse (2014), Baromètre conjoncturel de la région de Bruxelles-Capitale. n°27.

http://www.ibsa.irisnet.be/fichiers/publications/barometre-conjoncturel/27_barometre_conjoncturel_avril_2014.pdf [Consulté le 03/09/2014].

Observatoire bruxellois de l'emploi. (2014). Le marché de l'emploi en région de Bruxelles-Capitale : état des lieux 2012.

<http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Etat%20des%20lieux%20RBC%202012.pdf> [Consulté le 23/09/2014].

VEINSTEIN M., (dir.) DESMAREZ P. (2014), L'insertion professionnelle des sortants des formations DEI organisées par Bruxelles Formation. METICES, Institut de sociologie, Université Libre de Bruxelles.

Annexes

Annexe 1. Population de référence et répondants par centre de formation, domaine et ligne de produits

Bf.construction

102 interrogés sur 178 stagiaires (soit 57,3%), répartis comme suit :

Bf.construction					
Code formation	Intitulé de formation	Population de référence	Nombre de répondants	Nombre de répondants par ligne de produits	Nombre de répondants par domaine
QI111000	ASSISTANT CHEF DE CHANTIER	11	6	Gestion de chantier 12	Construction 75
QI131000	ASSISTANT METREUR-DEVISEUR	6	5		
XI131000	ASSISTANT METREUR DEVISEUR	2	1		
QI221000	COFFREUR	4	4	Gros œuvre 18	
QI230000	COUVREUR	10	4		
QI250000	MACON	14	6		
XI230000	COUVREUR	4	3		
XI250000	MACON	1	1	Parachèvement 15	
QI320000	PEINTRE EN BATIMENT	9	6		
QI330000	PLAFONNEUR	9	4		
QI350000	CARRELEUR	7	2		
XI305000	INITIATION A L'ASSEMBLAGE ET DECOUPE MEN	0	0		
XI320000	PEINTRE	1	1		
XI350000	CARRELEUR	2	2	Techniques spéciales 30	
QI430000	MONTEUR EN CHAUFFAGE CENTRAL	1	1		
QI432000	REGLAGE DE BRULEURS	20	12		
QI463000	INSTALLATEUR ELECTRICIEN RESIDENTIEL	9	6		
XI401000	POSEUR PANNEAUX PHOTOVOLTAIQUES	1	1		
XI463000	INSTALLATEUR ELECTRICIEN RESIDENTIEL	3	0		
ZI401000	POSEUR DE PANNEAUX SOLAIRES/PHOTOVOLTAIQ	9	7		
ZI411000	ISOLATION DE FACADE	8	3	Nettoyage 27	Nettoyage 27
QP130000	TECHNICIEN(NE) DE SURFACE/NETT PROF EN E	36	19		
QP140000	INSPECTEUR EN NETTOYAGE	11	8		
TOTAL		178	102		

Bf.industrie

70 interrogés sur 108 stagiaires (soit 64,8%), répartis comme suit :

Bf.industrie					
Code formation	Intitulé de formation	Population de référence	Nombre de répondant s	Nombre de répondant par ligne de produits	Nombre de répondants par domaine
QH130000	MODELISTE POLYVALENT	4	4	Confection 4	Confection/Textile 7
QH310000	CAO POUR MODELISTE	1	1	Nouvelles technologies textile 3	
QH320000	DESSIN ASSISTE PAR ORDINATEUR POUR STYLI	4	2		
QM410000	SOUDEUR	29	21	Assemblage mécanique 23	Techniques/ Industries 63
QM420000	TUYAUTEUR INDUSTRIEL	6	2		
XM410000	SOUDURE	1	0		
QM100000	ELECTRO-TECHNIQUE/TC ELECTRICITE	3	1	Électro-technique 27	
QM110000	ELECTRICIEN INDUSTRIEL - ELECTROMECHANIQUE	2	1		
QM152000	AGENT DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE	12	10		
QM160000	AGENT EN TECHNIQUE D'ASCENSEUR	8	6		
QM182000	AGENT DE MAINTENANCE HVAC	17	8		
XM182000	AGENT DE MAINTENANCE HVAC	3	1		
QM310000	MECANICIEN AUTOMOBILE	6	3	Mécanique automobile/carrosserie 10	
QM316000	OPERATEUR ENTRETIENS AUTOMOBILES SERVICE	7	5		
XM310000	MECANICIEN AUTOMOBILE	2	2		
QM240000	USINEUR A COMMANDE NUMERIQUE	3	3	Mécanique industrielle/usinage 3	
TOTAL		108	70		

Bf.logistique

99 interrogés sur 195 stagiaires (soit 50,8%), répartis comme suit :

Bf.logistique					
Code formation	Intitulé de formation	Population de référence	Nombre de répondants	Nombre de répondant par ligne de produits	Nombre de répondants par domaine
QK210000	CARISTE/CLARKISTE/COND.ENGIN MANUTENTION	22	15	Logistique 44	Transport/ Logistique 99
QK220000	MAGASINIER	9	4		
QK222000	AIDE MAGASINIER-CARISTE	45	24		
XK222000	AIDE MAGASINIER/CARISTE	1	1		
QK120Q01	CONDUCTEUR POIDS LOURDS - PRATIQUE C	14	2	Transport 55	
QK120Q03	CONDUCTEUR POIDS LOURS - PRATIQUE CE	36	18		
QK130Q00	CHAUFFEUR BUS-CAR - PRATIQUE	29	17		
QK140000	CHAUFFEUR TAXI	39	18		
TOTAL		195	99		

Bf.bureau & services

131 interrogés sur 273 stagiaires (soit 48%), répartis comme suit :

Bf.bureau & services					
Code formation	Intitulé de formation	Population de référence	Nombre de répondants	Nombre de répondant par ligne de produits	Nombre de répondants par domaine
QL312000	EMPLOYE TOURISME ET VOYAGES	10	6	Tourisme 6	Horeca/ Tourisme 6
QF410000	OPERAT.CALL CENTER/TELE-OPERAT./AGENT CA	83	29	Call center 29	Métiers administratifs 125
QF300000	TRONC COMMUN COMPTABILITE	8	2	Comptabilité 20	
QF330000	AIDE-COMPTABLE/ASSISTANT COMPTABLE	14	9		
QF340000	EMPLOYE COMPTABLE/AGENT EN COMPTABILITE	18	9		
QF210000	SECRETAIRE	45	28	Secrétariat 76	
QF223000	EMPLOYE ADMINISTRATIF	48	23		
QF223Q90	PARTICIPER A LA GESTION ADMINIST.DU PERS	23	13		
QF258000	EMPLOYE ADMINISTRATIF DES SERVICES COMME	23	12		
XF210000	SECRETAIRE	1	0		
QK220000	MAGASINIER	0	0	Logistique 0	Transport/ logistique
TOTAL		273	131		

Bf.management et multimédiaTIC

324 interrogés sur 532 stagiaires (soit 60,9%), répartis comme suit :

Bf.management & multimedia TIC						
Code formation	Intitulé de formation	Population de référence	Nombre de répondant s	Nombre de répondant par ligne de produits	Nombre de répondants par domaine	
QJ111000	DELEGUE COMMERCIAL	10	7	Représentation commerciale 28	Commerce et vente 28	
XJ104000	BRUSSELS YOUNG EXPORTERS PROGRAM	1	1			
ZJ101000	AGENT DE COMMERCE INTERNATIONAL	10	6			
ZJ102000	ACCOUNT MANAGER	9	5			
ZJ103000	ASSISTANT IMPORT/EXPORT	23	9			
ZI501000	CONFORT ET BILAN THERMIQUE DANS LE BATIM	4	1	Génie civil 1	Construction 1	
QS102000	GESTIONNAIRE DU PERSONNEL ET DU PAYROLL	12	10	Gestion 59	Gestion/ management 128	
QS110000	GESTION FINANCIERE	36	16			
QS120000	GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	14	10			
QS131000	GESTION PRODUCTION-LOGISTIQUE-QUALITE	14	12			
XS131000	GESTION PRODUCTION-LOGISTIQUE-QUALITE	3	1			
ZS102000	GESTION DU PERSONNEL PAYROLL	4	2			
ZS104000	BUSINESS ANALYST	11	8			
QS210000	MANAGEMENT-GESTION PRATIQUE DE L'ENTREPR	21	11			
QS240000	GESTION DE PROJET(PROJECT MANAGER)	33	21	Management 69		
XS204000	MARKETING ET GESTION DE L'EVENEMENT	1	0			
ZS204000	MARKETING ET GESTION DE L'EVENEMENT	15	13			
ZS205000	MARKETING INTERACTIF	11	5			
ZS211000	GESTION DU NON-MARCHAND	13	9			
ZS214000	GESTION HOSPITALIERE ET MAISON DE RETRAI	15	10			
QF311000	PRATIQUE COMPT.ET FISC./RESP/COMPTA.GENE	35	22	Comptabilité 28	Métiers administratifs 33	
QF330000	AIDE-COMPTABLE/ASSISTANT COMPTABLE	8	6			
QF224000	ASSISTANT MANAGER	12	5	Secrétariat 5		
QM601000	DAO SOLIDWORKS	5	3	Dessin technique 47	Techniques/ Industries 47	
QM610000	DAO/AUTOCAD	48	29			
QM621000	DESSINATEUR D'ETUDES EN HVAC	13	4			
QM624000	DESSINATEUR D'ETUDE SPECIALISE EN ELECTR	16	9			
XM621000	DESSINATEUR D'ETUDES EN	3	1			

	HVAC				
XM624000	DESSINATEURE D'ETUDE SPECIALISE EN ELECT	1	1		
QE220000	WEBDEVELOPPEUR	17	11	Communicative 22	TIC 87
QE230000	WEBDESIGNER	10	8		
XE220000	WEBDEVELOPPEUR	1	0		
XE230000	WEBDESIGNER	3	3		
QE330000	INFOGRAPHIE	7	4	Industries graphiques 10	
QE340000	CONDUCTEUR PRESSE OFFSET MULTICOULEURS	7	4		
XE330000	INFOGRAPHISTE	2	1		
XE340000	CONDUCTEUR OFFSET MULTICOULEURS	1	1		
QE124000	GESTIONNAIRE PC RESEAUX	27	20	Informatique 55	
QE126000	ADMINISTRATEUR SYSTEME MS CERTIFIE	10	4		
QE141000	CONSULTANT JUNIOR SAP	10	8		
QE146000	DEVELOPPEUR NET	11	6		
QE149000	DEVELOP APPLICATION J2EE - ENVIR OPEN SO	11	7		
QE14B000	DEVELOPPEUR D'APPLICATION- SPECIALISATION	11	8		
XE124000	GESTIONNAIRE PC/RESEAUX(ADMINISTRATEUR R	1	1		
XE146000	DEVELOPPEUR EN TECHNOLOGIE.NET	1	0		
XE14B000	DEVELOPPEUR D'APPLICATION MOBILES	1	1		
TOTAL		532	324		

Bf.tremplin (qualifiant)

101 interrogés sur 211 stagiaires (soit 47,9%), répartis comme suit :

Bf.tremplin					
Code formation	Intitulé de formation	Population de référence	Nombre de répondants	Nombre de répondant par ligne de produits	Nombre de répondants par domaine
QJ221000	VENDEUR-REASSORTISSEUR	33	17	Vente 17	Commerce et vente 17
QL220000	FEMME/VALET DE CHAMBRE	11	7	Hôtellerie 20	Horeca/ Tourisme 42
QL240000	RECEPTIONNISTE EN HOTEL	13	7		
ZL201000	INITIATION AU LOGICIEL OPERA/FIDELIO	12	6		
QL111000	COMMIS DE CUISINE	10	5	Restauration 22	
QL140000	COMMIS DE SALLE	14	5		
ZL103000	CHEF DE PARTIE-RENFORCEMENT	1	1		
ZL104000	SERVEUR	14	6		
ZL106000	COMMIS DE SALLE-RENFORCEMENT	7	2		
ZL107000	COMMIS DE CUISINE-RENFORCEMENT	8	3		
QG414000	AGENT DE SECURITE/AGENT DE GARDIENNAGE	63	28	Prévention/ Sécurité 28	Santé/Action sociale 28
B00A1000	Formation de base Suite Office	25	14	Informatique 14	TIC 14
TOTAL		211	101		

Annexe 2. Questionnaire

La Formation

1.a. Avez-vous été jusqu'au bout de la formation qualifiante (hors FPI-E)?

1. Oui ↪ q1c
2. Non, mais j'ai suivi plus de la moitié
3. Non, j'ai suivi moins de la moitié

1b. Si non, pour quelle raison avez-vous principalement arrêté la formation ?

1. Début d'un contrat de travail
2. Début d'un contrat FPI
3. La formation ne correspondait pas à mes attentes
4. Raisons personnelles
5. Maladie, incapacité
6. Autre raison :

1c. Au terme de cette formation, avez-vous obtenu une certification ?

1. Oui
2. Non

↪ **1d. Si oui, de quel type de certifications s'agissait-il ?**

1. Certificat
2. Attestation
3. Brevet
4. Autre (précisez)

Avant la Formation

2bis. Au moment de votre entrée en formation, vous viviez :

1. Seul(e) sans enfant
2. Seul(e) avec un ou des enfant(s)
3. En couple sans enfant
4. En couple avec un ou des enfant(s)
5. Chez vos parents ou un autre proche sans enfant
6. Chez vos parents ou un autre proche avec un ou des enfant(s)

2c. Quelle(s) langue(s) parlez-vous quotidiennement, c'est-à-dire dans votre vie de tous les jours ? (plusieurs réponses possibles)

☐ Français

☐ Arabe

☐ Néerlandais

☐ Berbère

☐ Anglais

☐ Turc

☐ Autres langues européennes :

☐ Autres langues :

.....

3. Avant d'entamer cette formation, avez-vous déjà eu une expérience professionnelle ? (plusieurs réponses possibles)

		Oui	Non
a.	Travail à durée indéterminée temps plein	1	2
b.	Travail à durée indéterminée temps partiel	1	2
c.	Travail à durée déterminée temps plein	1	2
d.	Travail à durée déterminée temps partiel	1	2
e.	Intérim	1	2
f.	Indépendant	1	2
g.	Titres services	1	2
h.	Article 60	1	2

Pour l'enquêteur : Si au moins un oui à la question 3, posez la question 3bis et 3c, au sinon passez à la Q4.

3 bis. Combien de temps a duré votre plus longue expérience professionnelle ?

1. Moins de 3 mois
2. De 3 mois à < 6 mois
3. De 6 mois à < 1 an
4. De 1 an à < 3 ans
5. De 3 à < 5 ans
6. 5 ans et +

3 c. Quel âge aviez-vous lors de votre premier emploi ? (hors job étudiant) ans

4. Pour quelle(s) raison(s) avez-vous décidé d'entrer en formation ?

Appréciez le degré d'importance de chacune des raisons suivantes : 1 = pas important du tout, 5 = tout à fait important.

	Raison pas du tout importante	2	3	4	Raison très importante
Trouver un (nouvel) emploi	1	2	3	4	5
Obtenir une première qualification	1	2	3	4	5
Réorienter ma carrière	1	2	3	4	5
Améliorer mes possibilités d'expression	1	2	3	4	5
Avoir une activité sociale, faire de nouvelles rencontres	1	2	3	4	5
Perfectionner mes connaissances	1	2	3	4	5
Mieux maîtriser mon travail	1	2	3	4	5
Répondre à mon souhait de formation en général	1	2	3	4	5
Assouvir un intérêt de formation dans un domaine particulier	1	2	3	4	5
Progresser dans ma vie professionnelle	1	2	3	4	5
Ne pas perdre mes allocations	1	2	3	4	5
Parce que je n'avais pas accès à d'autres formations	1	2	3	4	5
Parce que je ne pouvais plus exercer le travail que je faisais auparavant Expliquez :	1	2	3	4	5
Autre (précisez)	1	2	3	4	5

Après la Formation

6. Depuis que vous avez terminé/quitté cette formation professionnelle, quelles situations avez-vous connues ?

1 = ouvrier

3 = apprenti

2 = employé

4 = agent de service public

Pour l'enquêteur : Encodez une activité principale par mois (si plusieurs situations pendant le mois, notez en priorité les situations de travail et alors celle qui dure le plus longtemps dans le mois). **Employez les codes présents dans le tableau, exemple : 9 « reprise d'études » 10 « Formation professionnelle ».** **Pour les codes 1,2,3,4,5 il faudra 2 positions : 11,21,... pour les ouvriers ; 12, 22,... pour les employés ; 13, 23,... pour les apprentis ; 14, 24,... pour les agents de service public.**

Occupation principale	Mois +1	Mois +2	Mois +3	Mois +4	Mois +5	Mois +6	Mois +7	Mois +8	Mois +9	Mois +10	Mois +11	Mois +12
Vous travaillez												
1. Travail à durée indéterminée temps plein												
2. Travail à durée indéterminée temps partiel												
3. Travail à durée déterminée temps plein												
4. Travail à durée déterminée temps partiel												
5. Intérim												
6. Indépendant												
7. Titre service												
71. Article 60												
8. Pause-carrière ou congé maladie												
Vous ne travaillez pas												
9. Reprise d'études												
10. Formation professionnelle												
20. À la recherche d'emploi												
30. Reste à la maison												
40. ALE												
50. Autre												

7. Et maintenant, quelle est votre situation professionnelle actuelle ?

1. j'ai un emploi (indépendant, salarié ou intérim) ➡ Q8a
2. je suis demandeur d'emploi ➡ Q8b
3. autre :

8. Actuellement, vous êtes :

a)

	Oui	Non
Contrat à durée déterminée	1	2
Contrat à durée indéterminée	1	2
Intérim	1	2
Indépendant	1	2
en pause-carrière	1	2
en congé de maladie (maternité)	1	2
Titres services	1	2
Article 60	1	2
autre :	1	2

b)

	Oui	Non
au chômage (CCI)	1	2
Aide sociale du CPAS	1	2
ALE (Agence locale pour l'emploi)	1	2
autre :	1	2

Filtre. Combien d'emplois avez-vous occupé depuis la fin de la formation ?

1. dans l'année qui a suivi, c'est-à-dire dans les 12 mois
2. et ensuite (après les 12 mois) jusqu'à l'heure actuelle

Pour l'enquêteur : si même emploi, encodez 0.

Pour l'enquêteur : Si pas de travail depuis la fin de la formation, poursuivez le questionnaire, sinon, passez directement à la question 13.

9. À propos des emplois occupés depuis la formation, expliquez :

Quelle est/était votre fonction dans l'entreprise et si vous n'occupez plus ce/ces emploi(s), quelle en est la raison ?

	Cet emploi était ou est-il en lien avec la formation suivie ?	Travail effectué ?	Nom de l'entreprise ?	Activité de l'entreprise ?	Dans quelle province ?	Raison de départ ?
1 ^{er} emploi	1. Oui, totalement 2. Oui, en partie 3. Non	En toutes lettres	En toutes lettres	En fonction d'une grille en annexe	Bruxelles ou l'une des 10 provinces	1. Fin de contrat 2. Licenciement 3. Départ volontaire 4. Autre : ... 5. Pas de départ
2 ^{ème} emploi						
3 ^{ème} emploi						
4 ^{ème} emploi						
5 ^{ème} emploi						

10. Suite à quelles démarches/circonstances avez-vous trouvé votre premier emploi après la formation (plusieurs réponses sont possibles)

Pour l'enquêteur : encodez 1 ou 2 pour chacune des lignes en précisant au 2^{ème} item le service de placement.

	Oui	Non
Pendant/suite au stage en entreprise qui a suivi la formation professionnelle	1	2
Par l'intermédiaire d'un service de placement (lequel : 1. Actiris, 2. FOREM, 3. un organisme communal (mission locale, ALE), 4. CPAS, 5. un organisme du secteur associatif 6. Autre) précisez le « autre » en toute lettre	1	2
Par l'intermédiaire de votre formateur	1	2
Grâce à une agence d'interim	1	2
Par l'intermédiaire de votre ancien patron	1	2
En visitant une « bourse d'emploi »	1	2
Via le bouche à oreille (famille, amis, connaissances...)	1	2
En répondant à une offre d'emploi (trouvée sur internet ou dans la presse)	1	2
En envoyant votre candidature spontanée	1	2
autre (indiquez).....	1	2

11. Ce que vous avez appris par le biais de Bruxelles Formation vous sert-il ou vous a-t-il servi pour faire ce travail ?

1. Oui
2. Non

Expliquez.....

12. Parmi les éléments suivants, lesquels ont à votre avis influencé, de manière positive ou négative, votre parcours professionnel depuis la fin de votre formation ?

	Influence négative	Aucune Influence	Influence positive
Les compétences que vous avez acquises en formation	1	2	3
Le fait de disposer d'un certificat depuis la fin de votre formation	1	2	3
Les moyens de transport auxquels vous avez accès	1	2	3
Votre niveau initial d'études ou de formation	1	2	3
Votre parcours professionnel antérieur à la formation	1	2	3
Votre âge	1	2	3
Votre situation personnelle ou familiale	1	2	3
Votre entourage (famille, amis, ...)	1	2	3
L'environnement social et économique (le milieu) dans lequel vous évoluez	1	2	3
L'aide des organismes d'aide à l'emploi	1	2	3
Votre motivation personnelle	1	2	3
Vos connaissances en langues	1	2	3
Autre :	1	2	3

12c. Selon vous, quel est le facteur qui a le plus joué pour l'obtention d'un emploi après la formation ?

Pour l'enquêteur : si la personne n'a pas travaillé depuis la fin de votre formation.

13. À votre avis, quelles sont les raisons pour lesquelles vous n'avez pas trouvé d'emploi depuis la fin de votre formation ?

1. Choix de vie
2. Manque de qualifications
3. Manque d'opportunités dans le secteur choisi
4. Manque d'expérience professionnelle
5. Question d'âge (trop vieux ou trop jeune) - Discrimination
6. Manque de confiance en soi
7. J'ai des raisons personnelles (Problèmes de santé ou familiaux)
8. Manque de connaissance en langues
9. Question de genre (H/F) - Discrimination
10. Question d'origine - Discrimination
11. Difficulté de mobilité
12. Crise économique
13. Autre :

14. Parmi les raison(s) citées, quelle est à votre avis la principale ?

Pour l'enquêteur : pour tout le monde.

16. Parmi les propositions suivantes, placez sur une échelle de 1 à 5 celles qui vous semblent être un résultat de votre passage à Bruxelles Formation ?

	Ce n'est pas du tout un apport important				C'est un apport très important
Acquisition de connaissances générales	1	2	3	4	5
Acquisition de confiance en soi	1	2	3	4	5
Acquisition de connaissances techniques directement utiles dans le travail	1	2	3	4	5
Acquisition d'un rythme de vie plus régulier	1	2	3	4	5
Acquisition de connaissances linguistiques	1	2	3	4	5
Le sentiment d'être reconnu et utile	1	2	3	4	5
La prise de conscience des réalités du métier	1	2	3	4	5
L'évolution professionnelle (meilleure fonction – meilleur salaire)	1	2	3	4	5
La motivation à chercher un emploi	1	2	3	4	5
Le développement de relations professionnelles	1	2	3	4	5
Le développement de relations personnelles	1	2	3	4	5

17. En règle générale, avez-vous été satisfait de votre passage à Bruxelles Formation ? (Positionnez-vous sur cette échelle de 1 « pas du tout satisfait » à 10 « tout à fait satisfait »)

Pas du tout satisfait	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tout à fait satisfait
-----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----------------------

17bis. Avez-vous répondu à une enquête de satisfaction à la fin de votre formation ?

1. Oui
2. Non ➡ Q17e

17c. La satisfaction lors de la sortie de formation est-elle plus ou moins élevée que celle que vous exprimez maintenant ?

1. Plus élevée maintenant
2. Identique
3. Moins élevée maintenant
4. Je ne me rappelle plus

17e. Actuellement, comment estimez-vous votre niveau de maîtrise des langues suivantes ?

	Niveau très faible									Niveau très bon
Le français	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Le néerlandais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17f. Votre passage en formation a-t-il contribué à améliorer la maîtrise du français ?
1. Oui 2. Non

17g. Votre passage en formation a-t-il contribué à améliorer la maîtrise du néerlandais ? 1. Oui 2. Non

18. Si vous deviez améliorer cette formation, quelles seraient vos suggestions ?

--

Annexe 3. Démarches entreprises pour décrocher le premier emploi

Tableau 64. Démarches entreprises pour décrocher le premier emploi (plusieurs réponses possibles)

	Bf.construction		Bf.industrie		Bf.logistique		Bf.bureau& services		Bf.management &multimédiaTIC		Bf.tremplin (qualifiant)		BF	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
a. Pendant/suite au stage qui a suivi la formation professionnelle	17	27,9%	7	15,2%	6	8,0%	11	15,1%	35	15,6%	17	24,6%	93	17,0%
b. Par l'intermédiaire d'un service de placement	1	1,6%	2	4,3%	10	13,3%	7	10,1%	7	3,1%	4	5,8%	31	5,7%
c. Par l'intermédiaire de votre formateur	4	6,6%	10	21,7%	3	4,0%	7	10,1%	15	6,7%	8	11,6%	47	8,6%
f. Grâce à une agence d'intérim	9	14,8%	11	23,9%	20	26,7%	15	21,6%	25	11,2%	11	15,9%	91	16,7%
g. Par l'intermédiaire de votre ancien patron	1	1,6%	0	0,0%	2	2,7%	1	0,9%	12	5,4%	1	1,4%	17	3,1%
h. En visitant une bourse d'emploi	0	0,0%	0	0,0%	2	2,7%	0	0,0%	5	2,2%	0	0,0%	7	1,3%
i. Via le bouche à oreilles(familles, amis)	16	26,2%	11	23,9%	18	24,0%	18	26,1%	44	19,6%	12	17,4%	119	21,9%
k. En répondant à une offre d'emploi (trouvée sur internet ou dans la presse)	15	24,6%	9	19,6%	19	25,3%	19	27,0%	86	38,4%	23	33,3%	171	31,4%
l. En envoyant votre candidature spontanée	17	27,9%	13	28,3%	24	32,0%	22	31,1%	85	37,9%	26	37,7%	187	34,3%
m. Autre	2	3,3%	3	6,5%	0	0,0%	1	0,9%	14	6,3%	1	1,4%	21	3,8%
Effectif	61	100,0 %	46	100,0 %	75	100,0 %	70	100,0 %	224	100,0 %	69	100,0 %	545	100,0 %

Tableau 65. Organismes de placement contactés pour décrocher le premier emploi (plusieurs réponses possibles)

	Bf.construction		Bf.industrie		Bf.logistique		Bf.bureau& services		Bf.management &multimédiaTIC		Bf.tremplin (qualifiant)		BF	
	N	%	N	%	N	%.	N	%	N	%	N	%	N	%
Actiris	1	100,0 %	0	0,0%	4	40,0%	3	42,5%	4	57,1%	3	75,0%	15	46,8%
FOREM	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	33,3%	1	14,3%	0	0,0%	3	10,5%
Un organisme communal (mission locale, ALE)	0	0,0%	0	0,0%	2	20,0%	1	15,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	9,5%
CPAS	0	0,0%	0	0,0%	3	30,0%	1	9,2%	0	0,0%	0	0,0%	4	11,4%
Un organisme du secteur associatif	0	0,0%	1	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	3,1%
Autre (précisez)	0	0,0%	2	66,7%	1	10,0%	0	0,0%	2	28,6%	1	25,0%	6	18,7%
Effectif	1		2		10		7		7		4		31	

Annexe 4. Évolution des contrats de travail selon le profil des répondants

Figure 33. Évolution des contrats de travail pour l'ensemble des répondants par genre

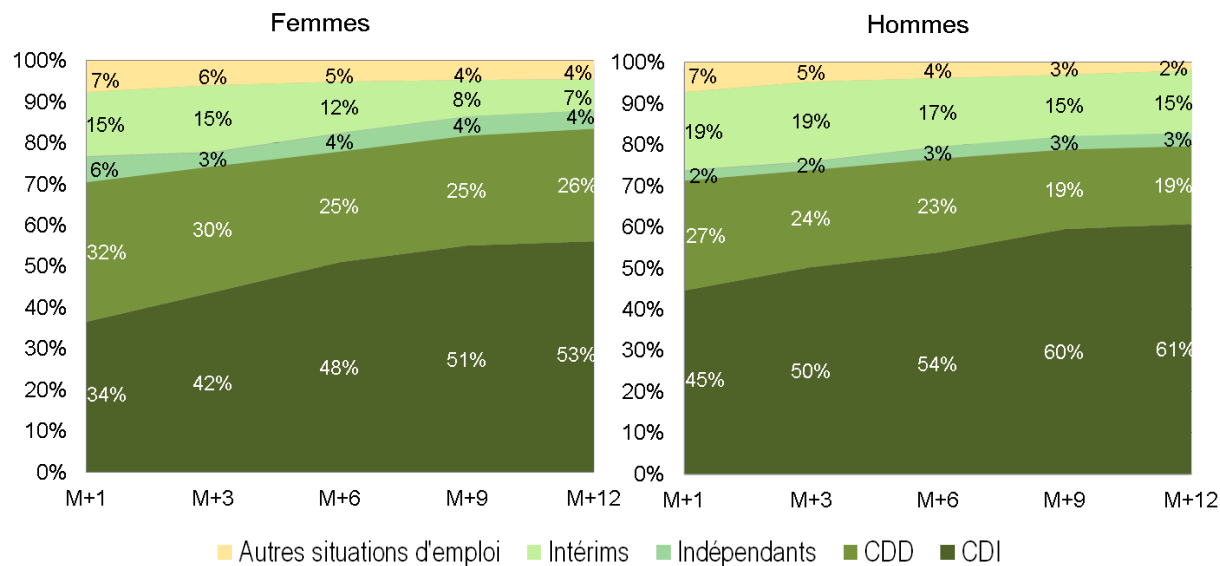


Figure 34. Évolution des contrats de travail pour l'ensemble des répondants par classe d'âge

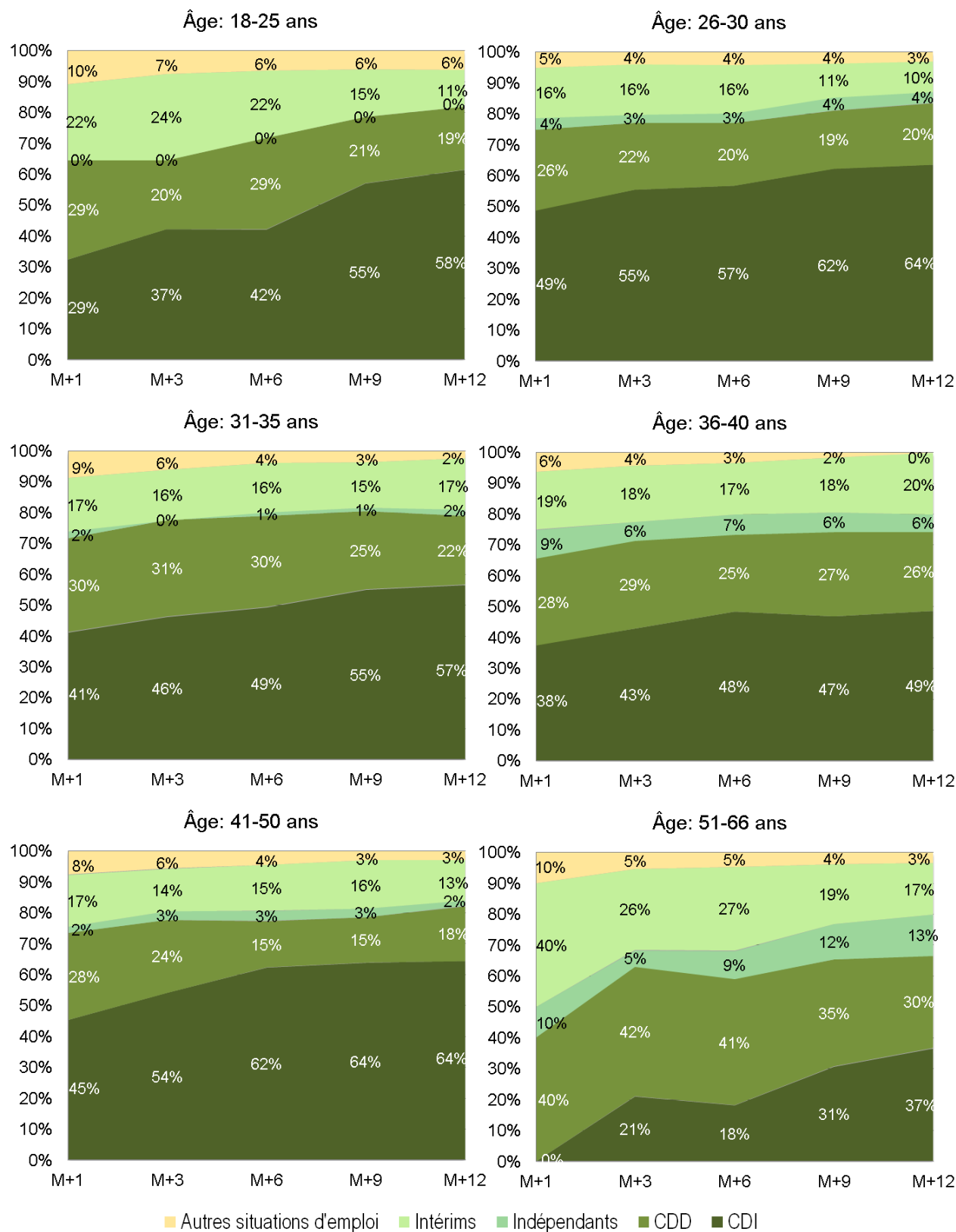


Figure 35. Évolution des contrats de travail pour l'ensemble des répondants par niveau d'études

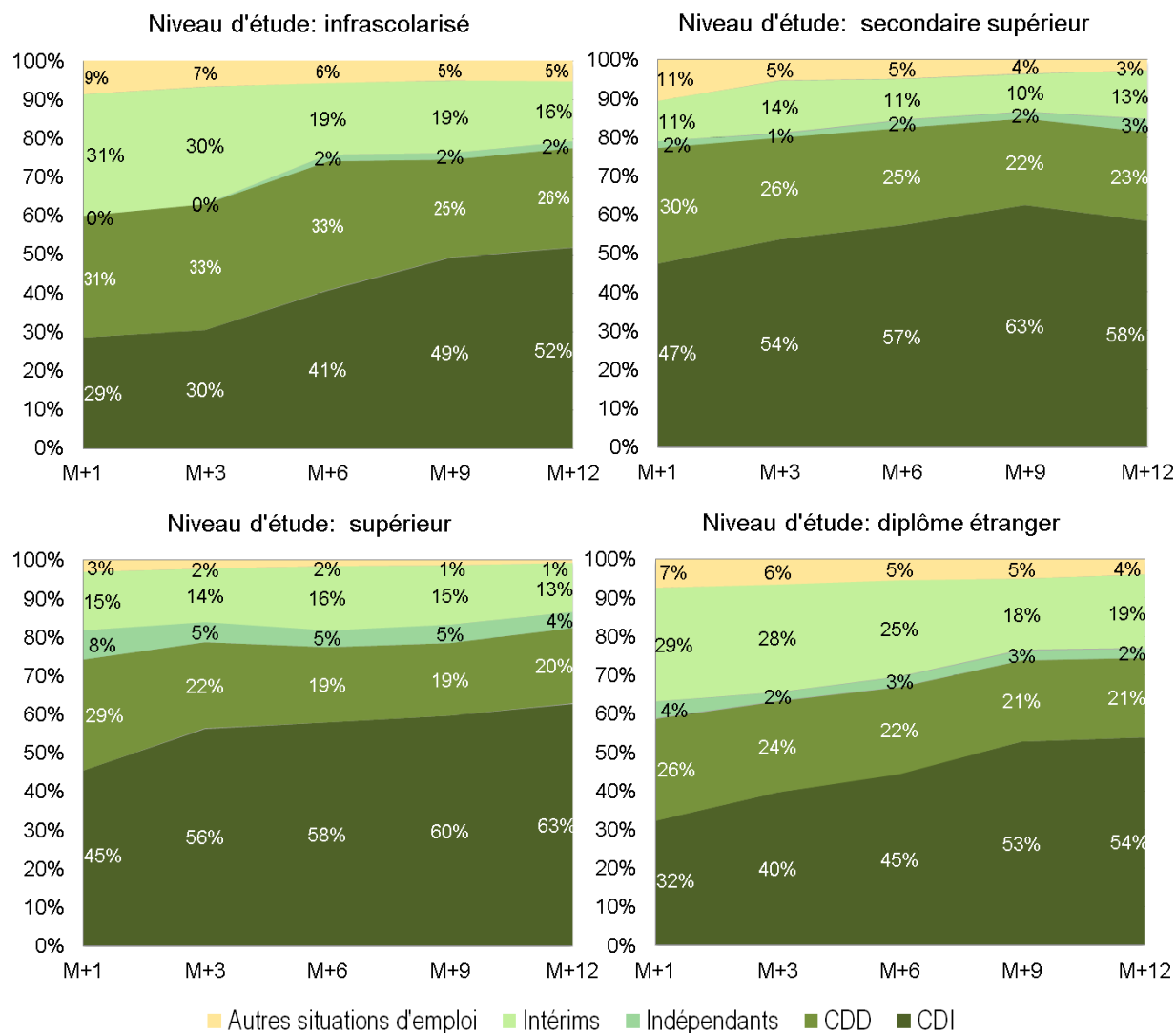


Figure 36. Évolution des contrats de travail pour l'ensemble des répondants par nationalité

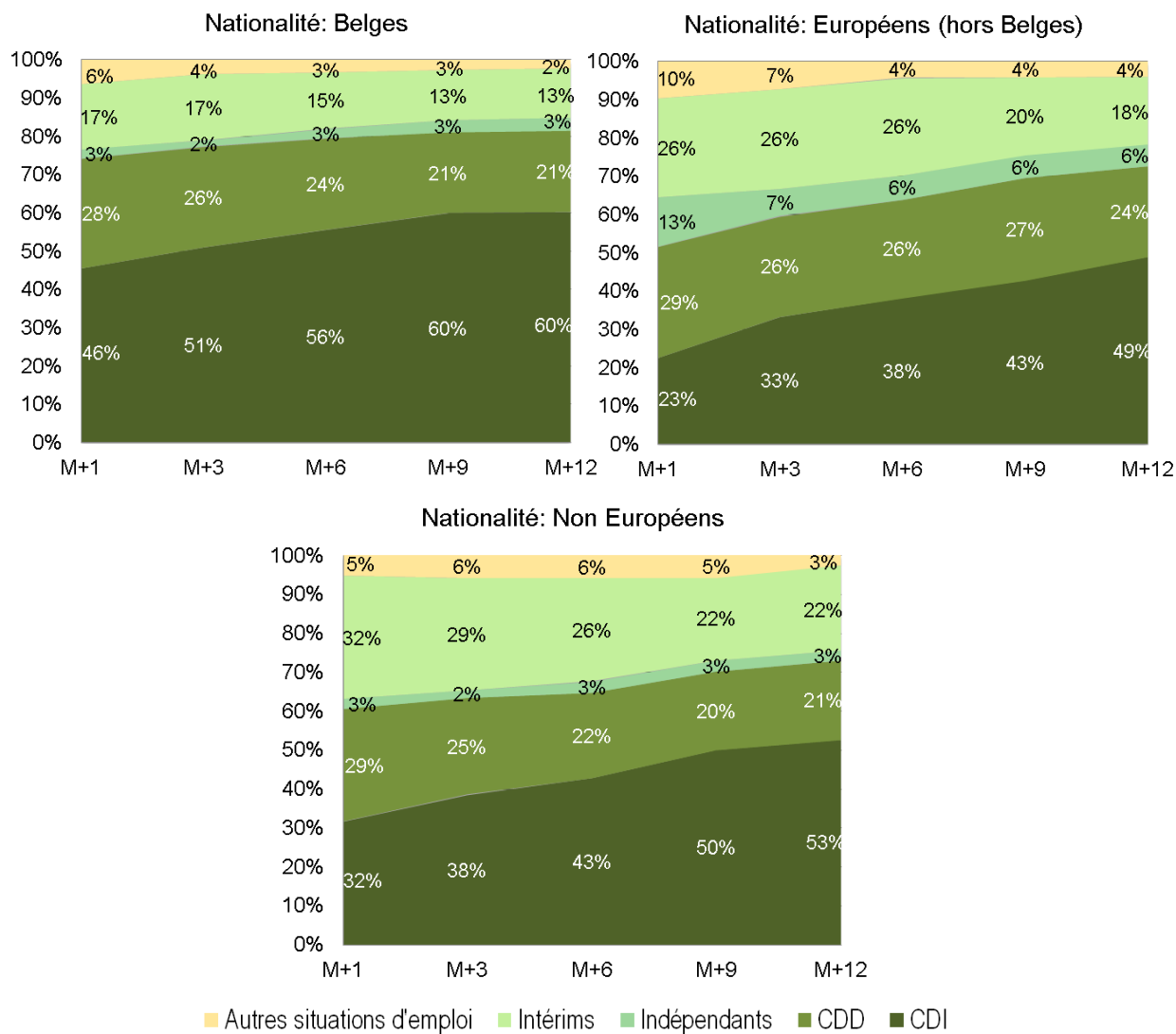


Figure 37. Évolution des contrats de travail pour l'ensemble des répondants par origine socio-culturelle

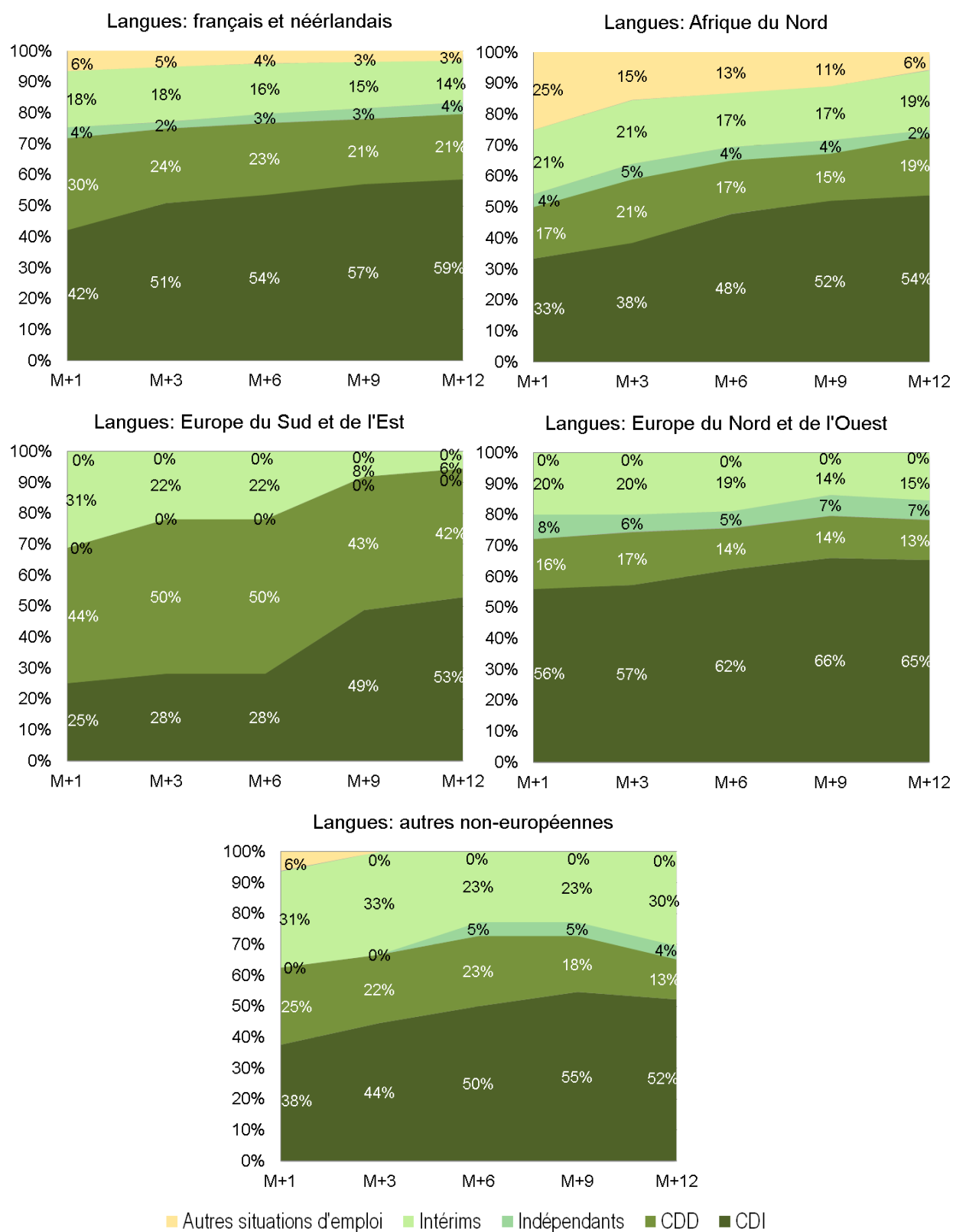


Figure 38. Évolution des contrats de travail pour l'ensemble des répondants selon la situation familiale

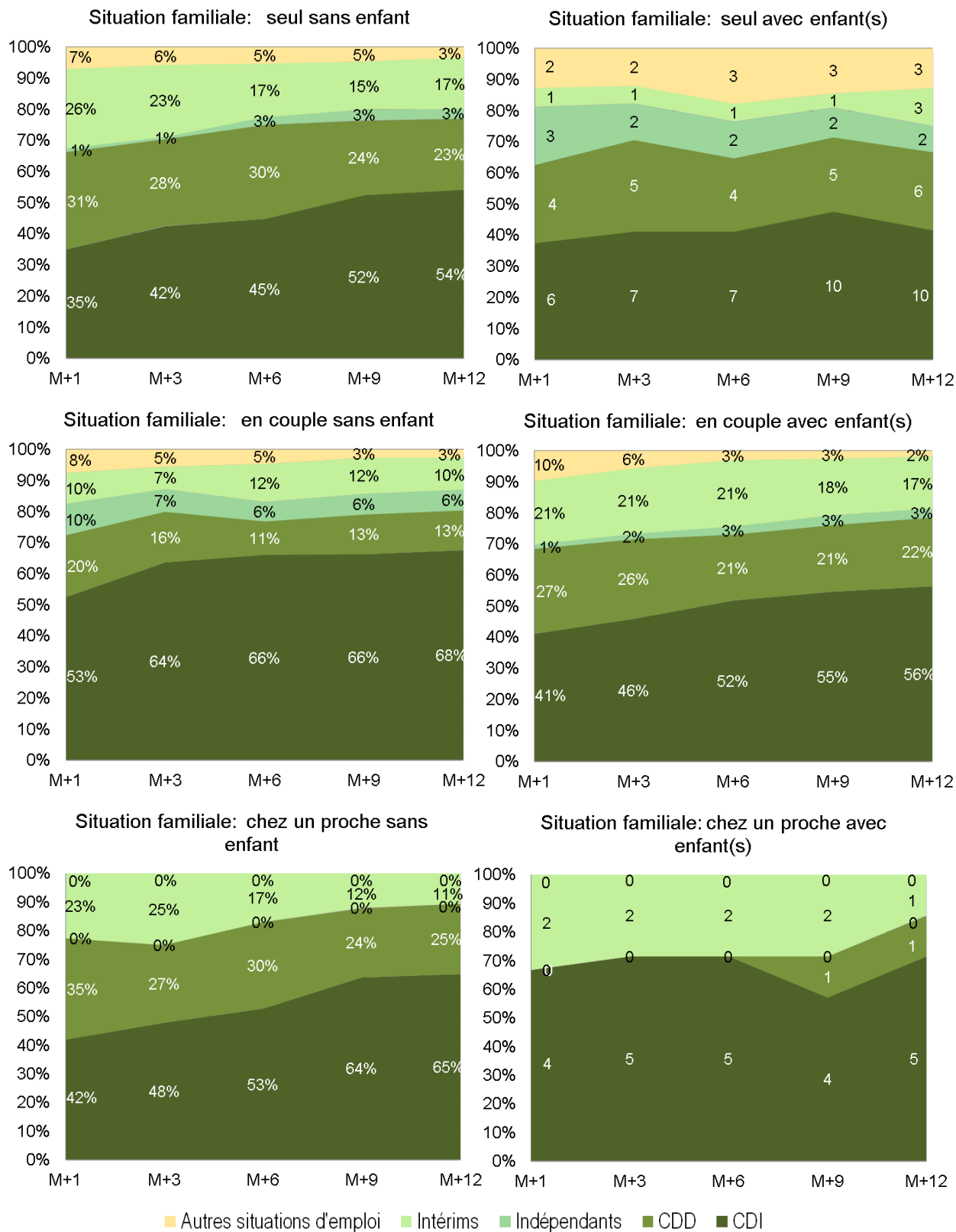


Figure 39. Évolution des contrats de travail pour l'ensemble des répondants selon l'expérience professionnelle antérieure

