BRUXELLES FORMATION

former pour l'emploi

ENQUÊTE INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL À L'ISSUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Enquête 2019 – Sortants 2017

– NOVEMBRE 2019 –

SERVICE
ÉTUDES ET STATISTIQUES
DE BRUXELLES FORMATION

Rapport réalisé par Bruxelles Formation
en collaboration avec view.brussels

Questionnaire élaboré en collaboration avec l'Université Catholique de Louvain
Enquêtes téléphoniques réalisées par le bureau d'études AQRate

Secrétariat du Services Études et Statistiques de Bruxelles Formation : 02 371 74 15

c.smith@bruxellesformation.brussels

www.bruxellesformation.brussels

SOMMAIRE

1 Introduction 5

2 Réalisation des enquêtes 7

2.1. Population visée 7
2.2. Questionnaire 8
2.3. Récolte des données 9

3 Analyses 13

3.1. Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » 14
3.2. Domaine « Transport et Logistique » 27
3.3. Domaine « Construction » 41
3.4. Domaine « Industries technologiques » 55
3.5. Domaine « Horeca » 69
3.6. Domaine « Sécurité et prévention » 82
3.7. Domaine « Nettoyage » 94
3.8. Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature » 104
3.9. Domaine « Automobile et Mobilité urbaine » 115
3.10. Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires » 125
3.11. Domaine « Habillement et confection » 135

4 Conclusion 145

5 Références 148

6 Annexes 149

6.1. Questionnaire enquête 2019 149
6.2. Classification des questions ouvertes 155

1 INTRODUCTION

La formation professionnelle remplit de nombreuses fonctions mais sa mission principale reste l'insertion dans l'emploi. Le Contrat de gestion 2017-2022 de Bruxelles Formation cite dans ses missions l'insertion durable des chercheurs d'emploi dans des emplois de qualité. L'insertion professionnelle doit englober ces aspects de durabilité et de qualité de l'emploi qui sont également un enjeu de société, enjeu confirmé par l'Accord de majorité, qui confie à view.brussels la charge de mettre en place un monitoring permanent de la qualité du travail.

Cette année 2019 marque la première édition de l'Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle. Cette enquête a été développée parallèlement aux 4 premiers indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris élaborés par view.brussels sur la base de données administratives d'emploi (ONSS et INASTI), soit : le taux de sortie positive[1], le taux de sortie vers l'emploi[2], la durabilité de l'emploi[3] et le délai d'obtention du premier emploi après la formation. Ces indicateurs font l'objet d'un rapport distinct à paraître qui doit être mis en regard de ce rapport. L'enquête a pour objectif de compléter les données administratives en récoltant de l'information sur les emplois obtenus dans l'année suivant la sortie de formation (type de contrat, régime de travail, satisfaction, adéquation formation-emploi), sur les obstacles à la recherche d'emploi pour les personnes n'ayant pas travaillé et sur l'aide à la recherche d'emploi pendant et après la formation.

L'intérêt porté au parcours après la formation professionnelle n'est pas neuf, entre 2004 et 2018, Bruxelles Formation avait mis en place l'enquête Ulysse qui visait à connaître le parcours des chercheurs d'emploi à la sortie de la formation qualifiante. La publication des indicateurs à responsabilité partagée a permis de réorienter l'enquête Ulysse vers la présente enquête, axée davantage sur des aspects plus qualitatifs.

La cohorte interrogée en 2019 est composée des personnes sorties de la formation professionnalisante en 2017, à Bruxelles Formation et, dorénavant, également chez les partenaires. Etant donné l'étendue de la population (4.158 sortants en 2017) et la multiplicité des domaines de formation (19 domaines), les enquêtes suivent un cycle de deux ans, la population visée est divisée en deux sur la base des domaines de formation. Une partie des domaines de formation est couverte lors de la première année et les domaines restants sont couverts l'année suivante. Les domaines interrogés en 2019 sont au nombre de 11.

(1) Cet indicateur mesure la proportion de sorties définies comme positives (soit une insertion dans l'emploi de minimum un mois, une entrée dans une nouvelle formation ou un démarrage de stage en entreprise) à l'issue des formations et sur un horizon de 12 mois, par rapport au nombre total de sorties de formation.

(2) Cet indicateur calcule la proportion de stagiaires sortis de formations professionnalisantes ayant occupé un emploi endéans les 12 mois de leur sortie de formation.

(3) Cet indicateur mesure, pour les stagiaires sortis vers l'emploi salarié après une formation professionnalisante, la proportion d'entre eux qui sont à l'emploi 12 mois plus tard.

Le questionnaire a été élaboré avec l'Université catholique de Louvain et a été testé par le Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation. Préalablement à la réalisation du questionnaire, plusieurs rencontres avaient eu lieu avec les directeurs de centre de formation de Bruxelles Formation et la FEBISP. Les enquêtes téléphoniques ont été réalisées par le bureau d'études AQRate.

Le reste du rapport se répartit en 2 sections. La première est consacrée à la réalisation des enquêtes et aborde la composition de la population visée, l'élaboration du questionnaire d'enquête et la récolte des données. La deuxième section est consacrée à l'analyse des réponses à l'enquête par domaine de formation.

2 RÉALISATION DES ENQUÊTES

2.1. POPULATION VISÉE

Les enquêtes sont réalisées annuellement en janvier/février de l'année N pour une population sortie de formation entre janvier et décembre de l'année N-2. Sont ciblés par l'enquête, tous les chercheurs d'emploi sortis de la formation professionnalisante (formation qualifiante, aptitudes professionnelles spécifiques, formation par le travail, perfectionnement) à Bruxelles Formation ou chez un partenaire au cours de l'année N-2.

Les enquêtes suivent un cycle de deux ans, la population visée a été divisée en deux sur la base des domaines de formation du cadre commun de programmation. Une partie des domaines de formation est couverte lors de la première année et les domaines restants sont couverts l'année d'après. Cette option a été prise étant donné l'étendue de la population (4.158 sortants en 2017) et la multiplicité des domaines de formation (19 domaines en 2017).

La population visée par l'enquête 2019 se compose de 2.153 chercheurs d'emploi sortis de la formation professionnalisante chez Bruxelles Formation ou les partenaires entre janvier et décembre 2017 dans un des domaines de formation suivant :

- Social, Santé, Sport et Soins du Corps
- Transport et Logistique
- Construction
- Industries technologiques
- Horeca
- Sécurité et Prévention
- Nettoyage
- Environnement, Agriculture, Animaux, Nature
- Automobile et Mobilité urbaine
- Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires
- Habillement et Confection

Les stagiaires ayant été formés dans les autres domaines seront interrogés en 2020 :

- Commerce
- Communication, Information et Documentation
- Culture et Arts du spectacle
- Education, Formation et Pédagogie
- Gestion, Management et Administration
- Informatique, ICT et Economie numérique
- Tourisme et Evénementiel

Pour être sondés, les anciens stagiaires doivent :

- Être chercheurs d'emploi au début du contrat de formation ;
- Avoir fini un contrat de formation professionnalisante dans l'un des centres de Bruxelles Formation ou chez un partenaire entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017 ;
- Ne pas avoir repris un contrat de formation professionnalisante dans l'un des centres de Bruxelles Formation ou chez un partenaire.

2.2. QUESTIONNAIRE

Préalablement à l'élaboration du questionnaire, des réunions ont été organisées avec les directeurs de centre de formation de Bruxelles Formation et la FEBISP pour discuter de leurs attentes et de leurs besoins. Il y a également eu des réunions de coordination avec view.brussels pour s'assurer de la cohérence entre l'enquête et les indicateurs basés sur les données administratives.

Le questionnaire a été réalisé en collaboration avec l'Université catholique de Louvain (Professeur Isabel Raemdonck et Séverine Guisset du SMCS) via un marché public et a également été soumis aux directeurs de centre de formation de Bruxelles Formation, à la FEBISP et à view.brussels.

Le questionnaire est composé d'une vingtaine de questions, principalement fermées. La figure 1 page suivante présente un résumé du déroulement du questionnaire avec les thèmes abordés (le questionnaire complet se trouve en annexe, page 149).

Le questionnaire a été testé lors d'entretiens en face à face par le Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation auprès de 7 personnes sorties de la formation professionnalisante à Bruxelles Formation ou chez les partenaires.

Le bureau d'étude AQRate qui a effectué les enquêtes téléphoniques a également testé le questionnaire auprès de 38 personnes de la population cible afin de s'assurer du bon déroulement des enquêtes.

Figure 1. Schéma du questionnaire

- Les motifs d'entrée en formation (question fermée)
- La motivation en formation (question fermée)
- L'expérience professionnelle avant l'entrée en formation (question fermée)
- Si emploi de plus d'un mois dans l'année de la sortie de formation (filtre)
  - Nombre de mois d'emploi
  - Type de contrat de travail (question semi-ouverte, possibilité de préciser autre)
  - Régime de travail (question fermée)
  - Satisfaction de l'emploi (question fermée)
  - Correspondance entre l'emploi et le métier appris en formation (question fermée)
    - Si pas correspondance, pourquoi ? (question ouverte)
    - Si correspondance, la formation a-t-elle bien préparé à la réalité du métier ? (question fermée)
  - Utilité de la formation dans l'exercice de l'emploi (question fermée)
- Si pas emploi de plus d'un mois dans l'année de la sortie de formation (filtre)
  - Pourquoi ? (question ouverte)
  - Les obstacles rencontrés dans la recherche d'emploi (question fermée)
- Utilité de la certification lors d'entretiens d'embauche (question fermée)
- Aide à la recherche d'emploi pendant la formation et satisfaction (question fermée)
- Aide à la recherche d'emploi après la formation, organisme et satisfaction (question fermée)
- Satisfaction globale de la formation

2.3. RÉCOLTE DES DONNÉES

Les anciens stagiaires sont contactés par téléphone. Préalablement à l'enquête, une lettre annonçant l'objectif et les modalités de l'enquête est envoyée aux anciens stagiaires. Le but de cette démarche est de favoriser la participation et de récupérer des numéros de téléphone manquants ou erronés.

L'organisation des enquêtes 2019 a été confiée au bureau d'études AQRate. La récolte de données pour les sortants 2017 a eu lieu entre le 11 et le 22 février 2019. 883 anciens stagiaires ont répondu à l'enquête parmi les 2.153 visés. Le taux de réponse par rapport à la population visée est de 41,0% pour les domaines couverts. Pour les formations de Bruxelles Formation, le taux de réponse est de 45,2% par rapport à 36,8% chez les partenaires. Le taux de réponse est élevé pour des enquêtes téléphoniques même si de meilleurs taux étaient attendus pour Bruxelles Formation sur base des taux de réponse des enquêtes Ulysse (47,6% en 2015 et 49,1% en 2016 pour les domaines couverts). Le taux de réponse chez les partenaires est plus faible qu'à Bruxelles Formation, non parce que les stagiaires répondent moins (le taux de réponse par rapport aux coordonnées disponibles est de 59% tout comme celui des stagiaires de Bruxelles Formation), mais car les numéros de téléphone sont plus souvent manquants ou erronés (22,1% à Bruxelles Formation contre 30,1% chez les partenaires).

Tableau 1. Rapport de récolte des données – Enquête insertion sortants 2017

Enquête	Total		Bruxelles Formation		Partenaires	
	N	% pop. ciblée	N	% pop. ciblée	N	% pop. ciblée
Population visée	2.153	100,0%	1.081	100,0%	1.072	100,0%
Coordonnées disponibles	1.506	69,9%	842	77,9%	664	61,9%
Répondants	883	41,0%	489	45,2%	394	36,8%
Refus	172	8,0%	95	8,8%	77	7,2%

Source : Bruxelles Formation

Le tableau 2 compare les personnes interrogées avec le total de la population cible sur base des caractéristiques individuelles disponibles. Il y a peu de différences entre l'échantillon et la population ciblée sur base de la variable sexe. Concernant l'âge, les jeunes de moins de 30 ans répondent proportionnellement moins à l'enquête que leurs ainés. Le taux de réponse est également plus bas chez les personnes avec un niveau d'études faible (maximum le secondaire inférieur).

Le tableau 3 compare ces mêmes personnes selon les domaines de formation. Les domaines « Transport et Logistique » et « Industrie technologiques » sont légèrement surreprésentés parmi les répondants (taux de réponse plus élevé que dans les autres domaines). Par contre, les domaines « Horeca », « Sécurité et Prévention » et « Automobile et Mobilité urbaine » sont sous-représentés (taux de réponse plus faibles que dans les autres domaines).

Il existe donc des différences entre la population ciblée par l'enquête et les répondants, certaines de ces différences sont significatives. Cependant, il a été décidé de ne pas pondérer l'échantillon car, d'une part, l'objectif de l'enquête est d'amener des éléments d'analyse qualitatifs pour lesquels une pondération n'est pas nécessaire et, d'autre part, la pondération peut être contreproductive en donnant un poids important à un petit groupe d'individus et en complexifiant la lecture des résultats.

Tableau 2. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles - Enquête insertion sortants 2017

Sexe	% enquête	% population
Femmes	33,9%	34,0%
Hommes	66,1%	66,0%
Classes d'âges à l'entrée		
Moins de 25 ans	16,1%	23,1%
25-29 ans	16,6%	18,0%
30-34 ans	19,3%	18,2%
35-44 ans	30,0%	25,9%
45-54 ans	15,6%	13,0%
55 ans et plus	2,4%	1,9%
Niveau d'études		
Faible*	20,6%	26,8%
Moyen**	24,2%	24,0%
Élevé***	8,5%	7,0%
Autres	46,7%	42,2%
Nationalité		
Belge	56,6%	58,3%
UE	9,3%	9,6%
Autre ou inconnu	34,1%	32,1%
Durée de chômage avant l'entrée en formation		
Moins de 6 mois	19,8%	20,9%
De 6 à 11 mois	16,0%	16,7%
De 1 à < 2 ans	18,3%	18,9%
2 ans et +	41,7%	39,7%
Inconnue ou indéterminée	4,2%	3,8%

Source : Bruxelles Formation
**Primaire, Secondaire inférieur, Autres études*
***Secondaire supérieur, Apprentissage*
****Supérieur non-universitaire, Universitaire*

Tableau 3. Répartition de la population interrogée et ciblée sur base du domaine de formation - Enquête insertion sortants 2017

Domaines de formation	Enquête		Population ciblée	
	%	N	%	N
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	22,3%	197	22,1%	475
Construction	16,6%	147	17,8%	383
Transport et Logistique	19,8%	175	15,8%	341
Horeca	11,6%	102	13,8%	297
Industries technologiques	14,9%	132	12,7%	274
Sécurité et Prévention	8,9%	79	11,2%	242
Automobile et Mobilité urbaine	1,1%	10	2,0%	43
Nettoyage	1,8%	16	1,7%	37
Environnement, Agriculture, Animaux, Nature	1,6%	14	1,3%	28
Habillement et Confection	0,6%	5	0,9%	19
Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires	0,7%	6	0,7%	14
Total	**100%**	**883**	**100%**	**2.153**

Source : Bruxelles Formation

3 ANALYSES

Cette section est consacrée à l'analyse des réponses de l'enquête par domaine de formation. Les chiffres tous domaines confondus ne reflètent qu'une partie des domaines (ceux visés en 2019) et ne pourront faire l'objet d'une analyse globale qu'une fois tous les domaines couverts à l'issue de l'enquête 2020.

Les domaines visés pour les personnes sorties de formation en 2017 (enquête 2019) sont au nombre de 11 :

- « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » : 197 répondants
- « Transport et Logistique » : 175 répondants
- « Construction » : 147 répondants
- « Industries technologiques » : 132 répondants
- « Horeca » : 102 répondants
- « Sécurité et Prévention » : 79 répondants
- « Nettoyage » : 16 répondants
- « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature » : 14 répondants
- « Automobile et Mobilité urbaine » : 10 répondants
- « Alimentation - Métiers de bouche et Industries agroalimentaires » : 6 répondants
- « Habillement et Confection » : 5 répondants

Le lien entre les réponses aux questions et les caractéristiques individuelles de genre, d'âge et de niveau d'études est testé au sein des domaines lorsque le nombre de répondants est suffisamment élevé.

Dans le reste de cette section, les domaines de formation sont analysés à tour de rôle.

3.1. DOMAINE « SOCIAL, SANTÉ, SPORT ET SOINS DU CORPS »

3.1.1. Eléments de cadrage

Ce domaine de formation est uniquement présent en ISP et Promotion Sociale. Sur les 475 personnes de la population ciblée, 197 ont été interrogées. Le tableau 4 donne la répartition entre l'ISP et la Promotion Sociale.

Tableau 4. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »

Domaine de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Partenariat ISP	110	277	39,7%
Partenariat Promotion sociale	87	198	43,9%
Total	**197**	**475**	**41,5%**

Source : Bruxelles Formation

Les formations concernées sont reprises dans le tableau 5 avec à chaque fois la population visée et le nombre de répondants. Ce domaine comprend notamment les formations « Aide-soignante », « Aide-familiale », « Aide-ménagère » et « Auxiliaire de l'enfance ».

Tableau 5. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »

Ligne de produits	Intitulé de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Aide aux personnes et à la collectivité	Aide-ménager(ère)	25	47	53,2%
	Totaux	25	47	53,2%
Santé	Aide à domicile	18	59	30,5%
	Aide familiale	29	79	36,7%
	Aide-soignante	38	70	54,3%
	Assistant en dentisterie	1	7	-
	Assistant en logistique hospitalière	6	13	-
	Assistant en pharmacie	8	23	-
	Auxiliaire polyvalente passerelle infirmière	5	12	-
	Garde à domicile	8	15	-
	Totaux	**113**	**278**	**40,6%**
Social	Animateur en arts du spectacle	3	16	-
	Animateur extrascolaire	5	12	-
	Animateur multimédia	2	5	-
	Animateur socioculturel	14	42	33,3%
	Animateur sportif	4	10	-
	Auxiliaire de l'enfance	26	53	49,1%
	Surveillant de garderie	5	12	-
	Totaux	**59**	**150**	**39,3%**
Totaux		**197**	**475**	**41,5%**

Source : Bruxelles Formation

3.1.2. Profil des répondants et de la population

La répartition des répondants et de la population ciblée selon les caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 6. Comme souvent dans les formations portant sur l'aide aux personnes, il y a une vaste majorité de femmes (87,8% dans l'enquête).

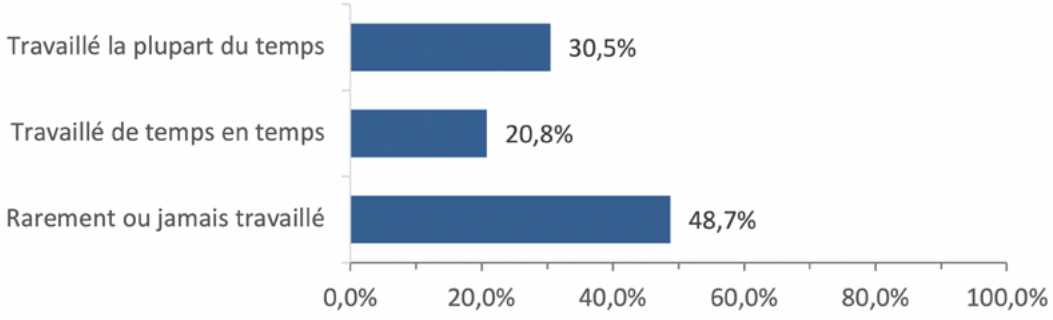
Tableau 6. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »

Sexe	% enquête	% population
Femmes	87,8%	84,8%
Hommes	12,2%	15,2%
Classes d'âges à l'entrée		
Moins de 25 ans	14,7%	18,3%
25-29 ans	11, 7%	13,9%
30-34 ans	22,8%	22,5%
35-44 ans	37,1%	31,4%
45-54 ans	12,2%	12,6%
55 ans et plus	1,5%	1,3%
Niveau d'études		
Faible*	20,3%	24,8%
Moyen**	13,2%	15,4%
Élevé***	2,0%	2,5%
Autres	64,5%	57,3%
Nationalité		
Belge	49,2%	50,5%
UE	6,1%	7,6%
Autre ou inconnu	44,7%	41,9%
Durée de chômage avant l'entrée en formation		
Moins de 6 mois	15,7%	18,1%
De 6 à 11 mois	11,7%	12,2%
De 1 à < 2 ans	18,3%	17,9%
2 ans et +	52,3%	49,9%
Inconnue ou indéterminée	2,0%	1,9%

Source : Bruxelles Formation et Actiris
**Primaire, Secondaire inférieur, Autres études*
***Secondaire supérieur, Apprentissage*
****Supérieur non-universitaire, Universitaire*

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur l'ensemble de leur parcours professionnel avant de commencer la formation. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement sur quelle période avant la formation la question portait (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 2 pour le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps ». Parmi les répondants, 48,7% disent avoir rarement ou peu travaillé avant leur entrée en formation, ce pourcentage est relativement élevé par rapport aux autres domaine. 20,8% ont travaillé de temps en temps et 30,5% ont travaillé la plupart du temps.

Figure 2. Intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »



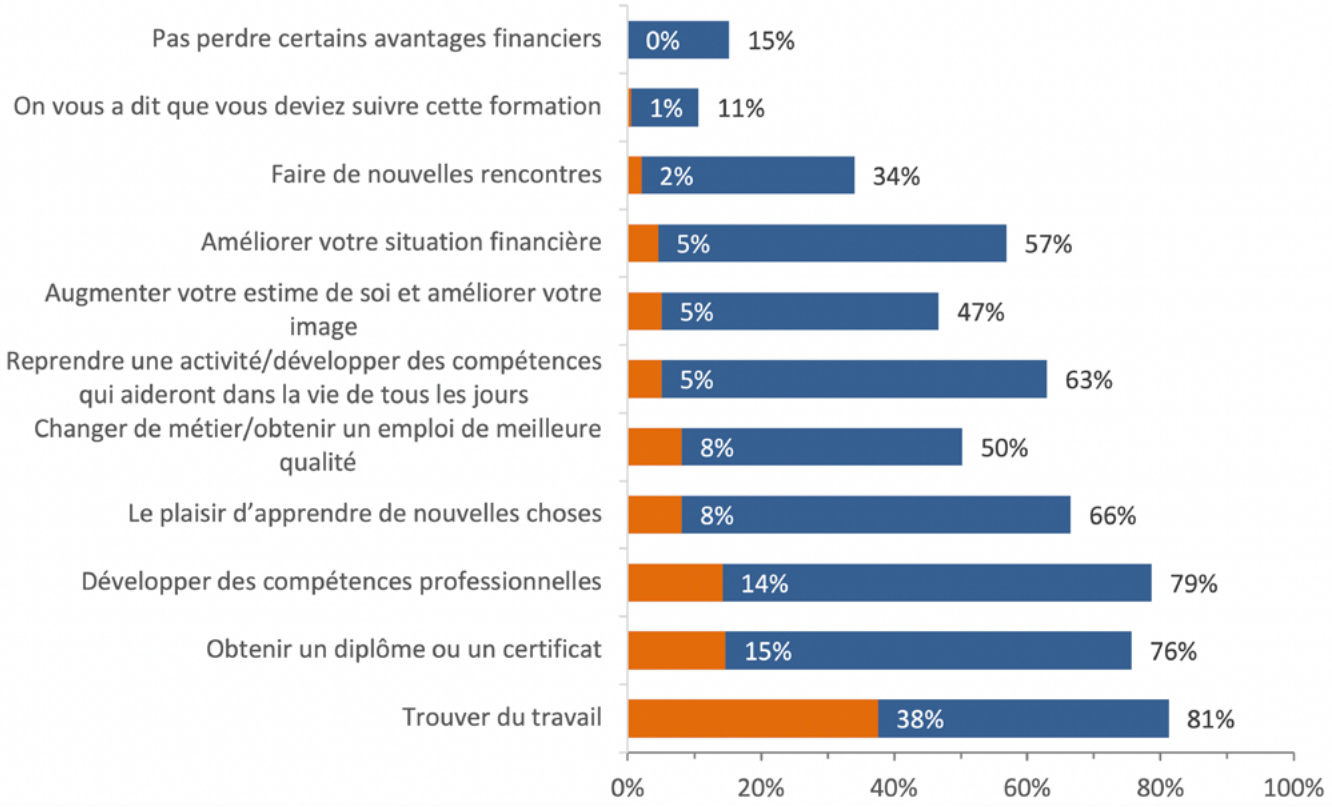
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.1.3. Motifs d'entrée en formation

Dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », le motif d'entrée en formation le plus cité et qui est également le motif principal (premier choix) du plus grand nombre est « Pour trouver du travail ». Arrivent ensuite les motifs « Pour obtenir un diplôme ou un certificat » et « Pour développer des compétences professionnelles ». La raison principale est donc à orientation extrinsèque, elle renvoie à des objectifs extérieurs à la formation c'est à dire trouver du travail. Les motifs prescrits (avoir été obligé) et dérivatifs (pour ne pas perdre des avantages financiers) sont les moins cités. Il y a un lien significatif entre le choix du motif « Pour trouver un travail » et avec l'âge, les moins de 30 ans sont proportionnellement moins nombreux à choisir ce motif comme principal.[1] Il n'y a pas assez de personnes de sexe masculin pour observer le lien avec le genre et il n'y a pas de lien significatif avec le niveau d'études.

(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

Figure 3. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »



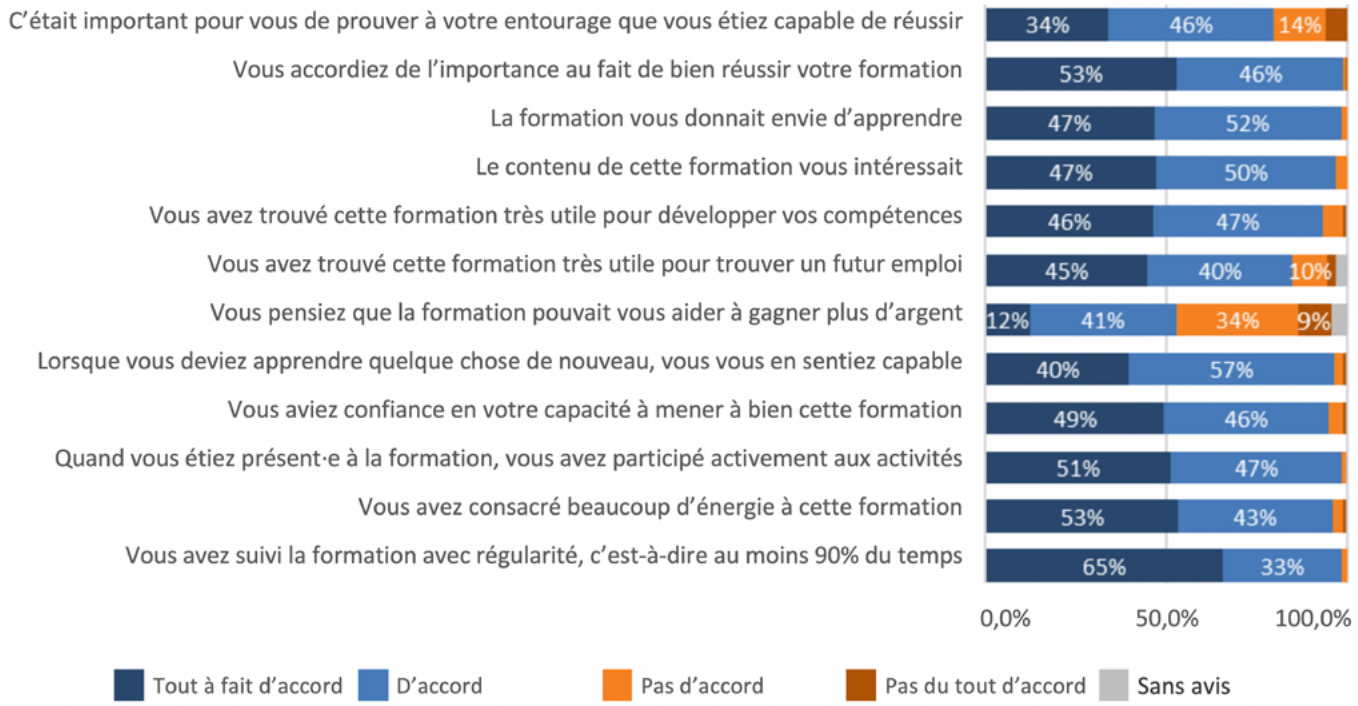
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.1.4. La motivation en formation

La motivation pendant la formation est un facteur clé dans le processus d'apprentissage en formation. Dans le questionnaire, il a été demandé aux répondants de donner leur degré d'accord à une série de 12 affirmations portant sur la motivation. Les résultats sont représentés dans la figure 4.

99% des répondants sont d'accord pour dire qu'ils accordaient de l'importance au fait de bien réussir la formation. La motivation est davantage intrinsèque étant donné que 20% des répondants estiment que ce n'était pas important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir. En ce qui concerne la formation, plus de 90% des répondants sont d'accord pour dire que la formation leur donnait envie d'apprendre, qu'elle les intéressait et qu'elle était utile pour développer leurs compétences professionnelles. 80 % des répondants trouvent la formation utile pour trouver un emploi mais seul 53% pensent que la formation les aidera à gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en ses capacités, 97% des répondants se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation et 95% avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, les répondant étaient engagés dans la formation, 96% sont d'accord pour dire qu'ils ont consacré beaucoup d'énergie à la formation, 98% ont participé activement aux activités et 98% également ont suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps).

Figure 4. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.1.5. Emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », 133 personnes des 197 répondants disent avoir travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de la formation professionnalisante. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire, le plus long chez le même employeur.

Conjointement à la présente enquête, view.brussels produit des indicateurs de transition calculés sur la base de données administratives.[1] Le tableau 7 reprend les principaux indicateurs pour le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » pour les personnes sorties de formation en 2017. Les explications et commentaires seront disponibles dans un rapport à paraitre en décembre 2019.

Tableau 7. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris – Bruxelles Formation – Sortants 2017 domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »

Taux de sortie positive (% total)		74,1%
Taux de sortie vers l'emploi (% total)[2]	Tout emploi	62,6%
	Emploi min. 1 mois	57,6%
Durabilité dans l'emploi (% emploi)[2]	Encore à l'emploi 12 mois plus tard	56,9%
	Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur	37,9%
Délai d'entrée en emploi (% emploi)[2]	0-3 mois	46,2%
	3-6 mois	27,1%
	6-12 mois	26,7%

Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

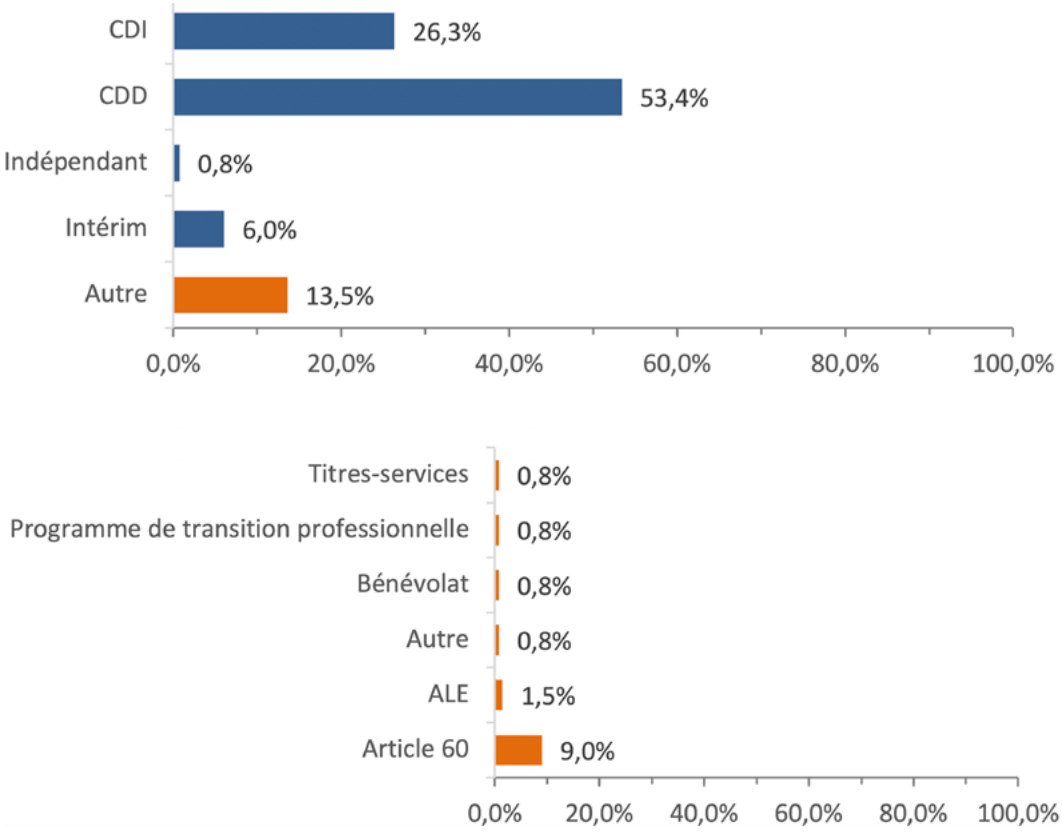
(1) Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris.

(2) Uniquement pour le professionnalisant.

Contrat de travail et régime de travail

La figure 5 reprend le type de contrat de travail de l'emploi principal pour les personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation. La moitié des personnes ont travaillé en CDD (53,4%) et un quart en CDI (26,3%). Le pourcentage de CDI est plus faible que dans les autres domaines et celui de CDD plus élevé. L'intérim représente 6% des emplois. Dans la catégorie « Autre » qui représente 13,5% des emploi, on retrouve essentiellement des contrats Article 60.

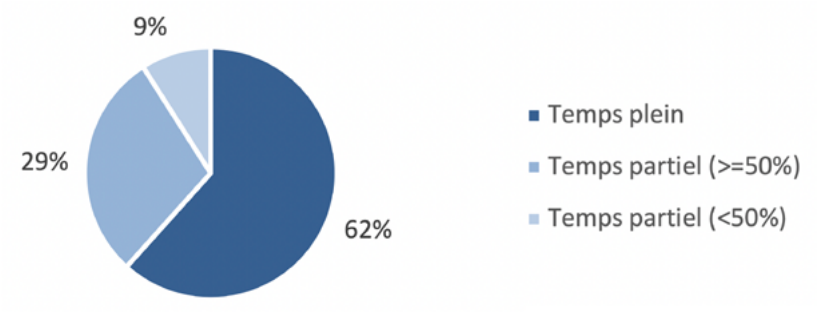
Figure 5. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

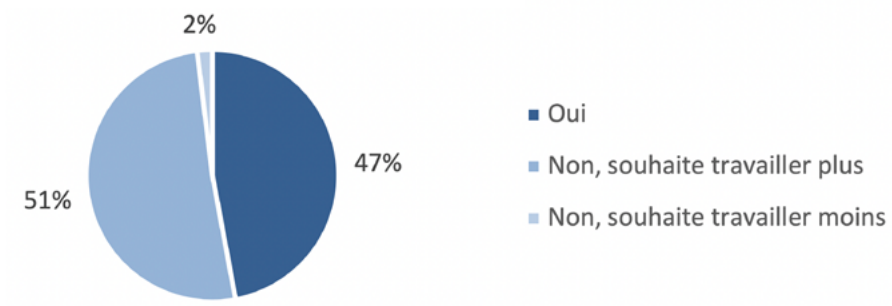
En ce qui concerne le régime de travail, 61,7% travaillaient à temps plein, 29,3% à temps partiel égal ou supérieur à 50% et 9,0% à temps partiel inférieur à 50% (figure 6). Il n'y a pas assez de personnes de sexe masculin pour observer le lien avec le genre. Il n'y a pas de lien avec l'âge et le niveau d'études. Avec « Horeca » et « Nettoyage », ce sont les domaines avec le pourcentage le plus élevé de temps partiels. Parmi les personnes travaillant à temps partiel, 47,1% ont choisi ce régime de travail, 51,0% souhaite travailler plus et 2,0% souhaite travailler mois (figure 7). Comme point de comparaison, 93,9% des personnes travaillant à temps plein sont satisfaites de leur régime de travail.

Figure 6. Répartition entre temps partiels et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 7. Pour les temps partiels, régime de travail souhaité – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »

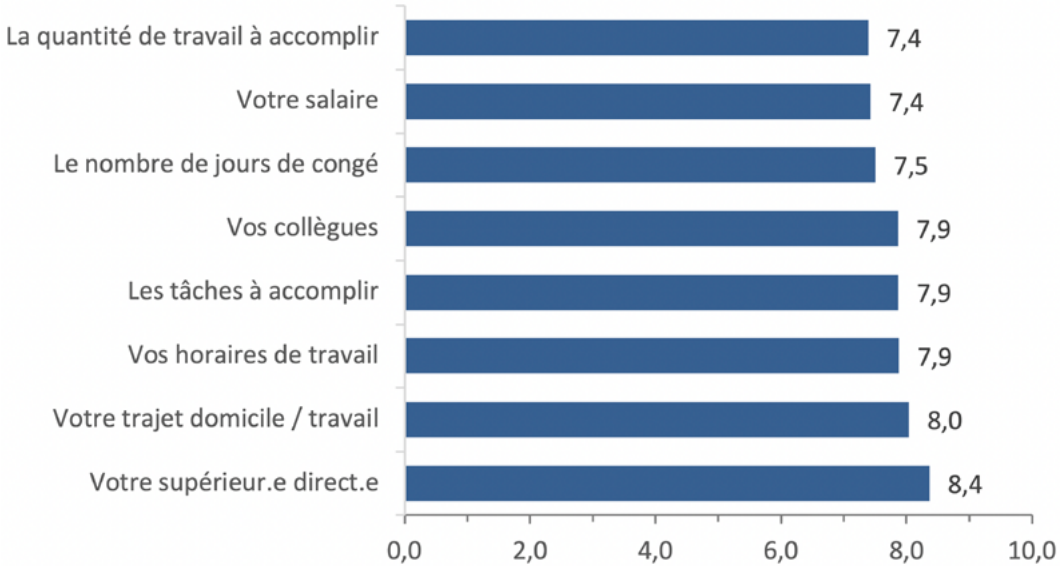


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note de satisfaction globale est de 8,0/10. Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur 8 aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 8. La question sur le(la) supérieur(e) direct(e) a pu mettre mal à l'aise les répondants, il est donc possible que la note soit surestimée.

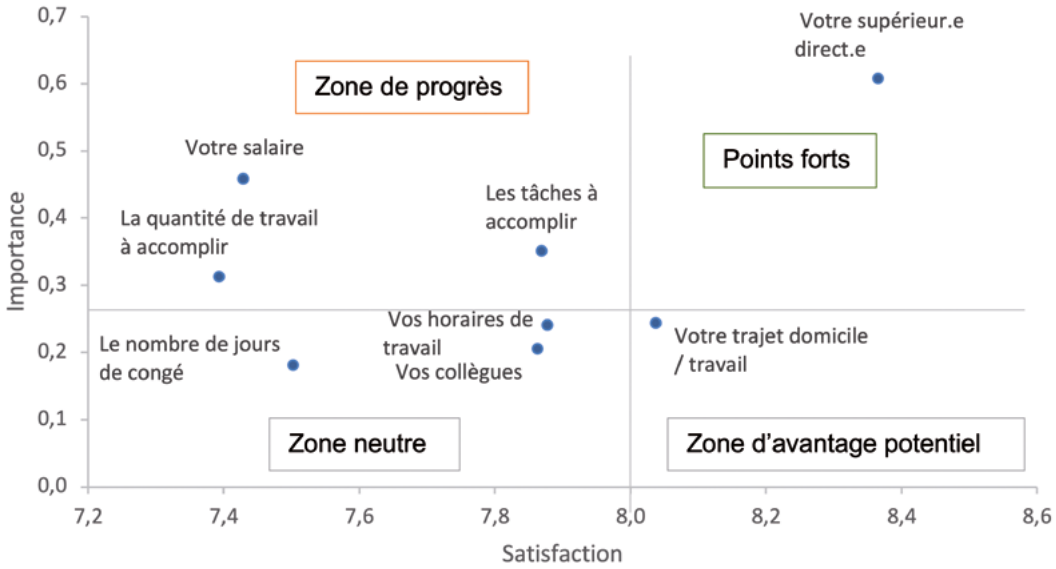
Figure 8. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

La matrice importance-satisfaction permet de déterminer les aspects de la satisfaction par rapport à l'emploi qui ont une influence positive ou négative sur la satisfaction globale de l'emploi. Cette matrice combine, pour chaque composante de la satisfaction, la note de satisfaction avec l'importance (mesurée par le coefficient de corrélation) de chaque composante dans la satisfaction globale. La matrice importance-satisfaction est représentée dans figure 9.Les relations avec le(la) supérieur(e) direct(e) jouent un rôle important dans la satisfaction globale (forte corrélation) avec une note de satisfaction moyenne relativement élevée (8,4), c'est donc un point fort des emplois occupés. Par contre, les aspects liés au salaire et à la quantité de travail sont dans la zone de progrès, c'est-à-dire qu'ils jouent un rôle important dans la satisfaction (forte corrélation) mais ont une note de satisfaction moyenne relativement basse par rapport à la satisfaction globale (7,4/10).

Figure 9. Matrice importance-satisfaction pour l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Adéquation formation/emploi

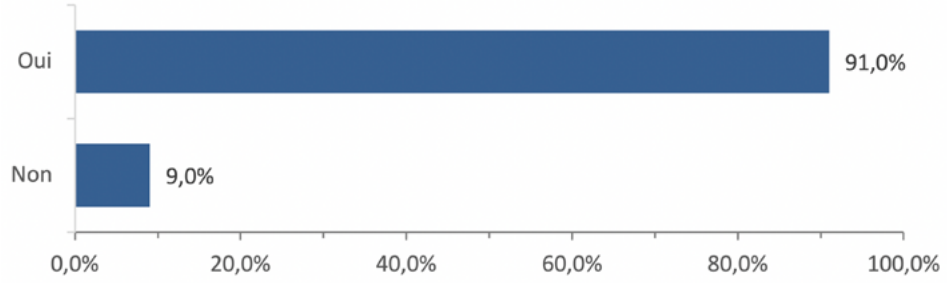
Cette partie du questionnaire creuse la question du lien entre la formation suivie et le métier exercé dans l'emploi principal. Obtenir un emploi en lien avec sa formation n'est pas toujours une évidence. En effet, un parcours de formation peut délivrer aussi bien des compétences « généralistes », transposables à différents métiers, que des compétences spécifiques à un métier. Les travailleurs sont donc partiellement substituables pour un emploi et l'adéquation formation/emploi n'est plus si évidente (Béduwé et al., 2007). Pour la formation professionnelle, on peut néanmoins s'attendre à ce que les compétences spécifiques soient plus nombreuses que les compétences généralistes et il reste intéressant de se poser la question du lien entre le métier appris en formation et l'emploi.

Parmi les personnes ayant travaillé, 91,0% ont exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 10). Le lien avec l'âge ou le niveau d'études ne peut pas être établi car Il n'y a pas assez de personnes n'ayant pas exercé le métier appris en formation pour que le test soit fiable.[1] Cette proportion est élevée par rapport aux autres secteur. Il a été demandé à ces personnes si la formation les avait bien préparées à la réalité du métier : 51,2% répondent qu'ils sont tout à fait d'accord, 44,6% sont d'accord, 3,3% ne sont pas d'accord et 0,8% pas du tout d'accord (figure 11).

Parmi les 9% de personnes n'ayant pas exercé le métier appris en formation, seuls 12 ont expliqué cette absence de lien. Ces motifs sont donc présentés ici pour illustration : 3 expliquent qu'ils ne veulent ou ne peuvent pas exercer le métier appris en formation (le métier ne convient pas ou plus, ou bien ils ont un autre projet professionnel). 3 autres expliquent qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi dans le métier appris en formation. 2 ont eu une autre opportunité d'emploi. Les 4 derniers ne font que réaffirmer qu'ils n'ont pas exercé le métier.

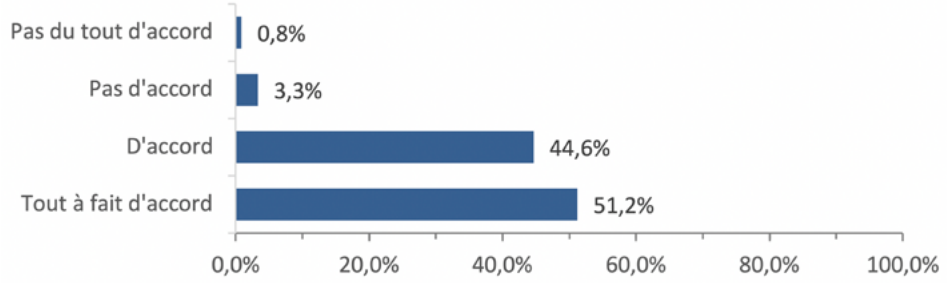
(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

Figure 10. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

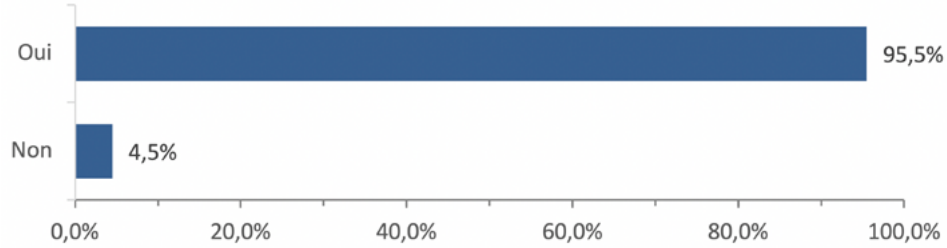
Figure 11. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier appris en formation. 95,5% des personnes ayant travaillé trouvent que ce qu'elles ont appris en formation est utile dans l'emploi occupé (figure 12).

Figure 12. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.1.6. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Parmi les 197 répondants, 64 n'ont pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps ». Deux questions ont été posées à ces personnes. Une question ouverte « Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ? » et une question fermée sur les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi.

La figure 13 présente les réponses récoltées lors de la question ouverte après classification[1]. La reprise d'études ou de formation est la principale sous-catégorie évoquée par les répondants. Néanmoins, la catégorie la plus citée est liée à la recherche d'emploi (candidature infructueuse), ainsi que la situation personnelle (raisons familiales).

Figure 13. Raisons de non emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »

Raisons	Effectifs	%
Recherche d'emploi	**25**	39,1%
Candidature infructueuse	10	15,6%
Le poste ne convient pas	6	9,4%
Manque de connaissance en langue	4	6,2%
Le marché du travail	3	4,7%
Manque de qualification ou d'expérience	3	4,7%
Raisons liées à l'âge	3	4,7%
Pas de permis de conduire - pas de voiture	1	1,6%
Pas le bon statut pour l'emploi	1	1,6%
Situation personnelle	**17**	26,6%
Raisons familiales	10	15,6%
Problème de santé	7	10,9%
Autres activités	**13**	20,3%
Reprise d'études ou de formation	13	20,3%
Pas de recherche ou insuffisante	**6**	9,4%
Pas de recherche ou recherche insuffisante	6	9,4%
Non réponse	**4**	6,2%
Non réponse	4	6,2%
Blocage lie à la formation	**1**	1,6%
Formation inachevée ou échec aux épreuves	1	1,6%

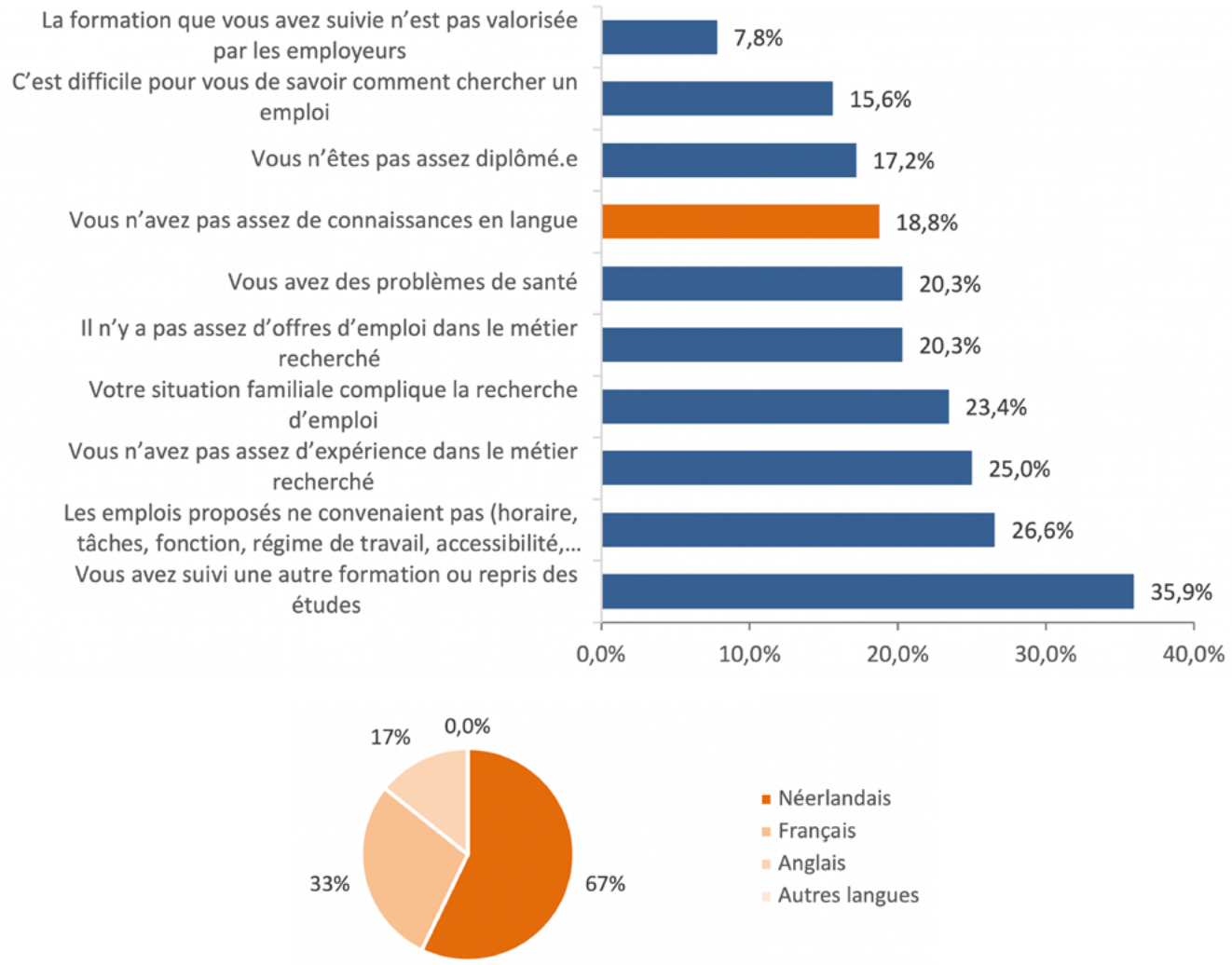
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Ensuite, il est demandé aux répondants de se positionner par rapport à une série de 10 obstacles potentiels à la recherche d'emploi. La figure 14 reprend le pourcentage de répondants concernés par chaque obstacle. La reprise d'une formation ou d'études arrive en premier avec 35,9% des répondants. Arrivent ensuite, les emplois proposés ne convenaient pas (26,6%), le manque d'expérience (25,0%), la situation familiale (23,4%), le manque d'offres d'emploi (20,3%) et les problèmes de santé (20,3%). 18,8% des personnes interrogées citent le manque de connaissance en langue comme étant un obstacle et parmi ces 18,8%, 66,7% citent le néerlandais, 33,3% le français et 16,7% l'anglais. Il n'y a pas assez

(1) La classification est expliquée à l'annexe 6.2.

de personnes de sexe masculin pour observer le lien entre ces obstacles et le sexe. Le lien avec l'âge et le niveau d'études ne peut pas être établi car il n'y a pas assez de personnes dans chaque catégorie formée par le croisement avec la raison la plus citée qui est la reprise d'une formation ou d'études.[1]

Figure 14. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.1.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

Dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », 86,3% des répondants disent avoir reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet. Parmi celles ayant eu un entretien d'embauche, 80,9% trouvent que leur certification leur a été utile.

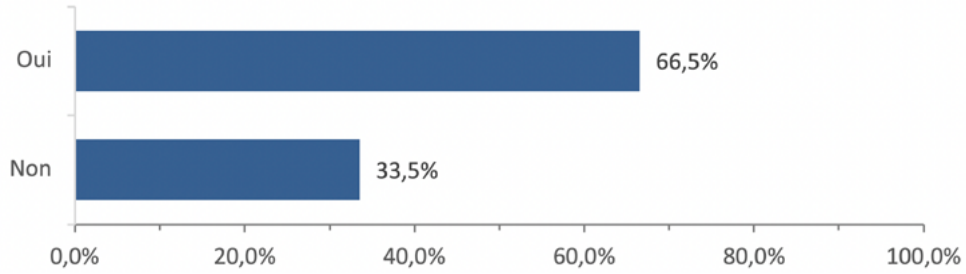
(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

3.1.8. Aide à la recherche d'emploi

Les questions concernant l'aide à la recherche d'emploi concernent deux périodes : pendant la formation et après la formation.

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), 66,5% des répondants disent en avoir bénéficié (figure 15) et expriment une satisfaction moyenne de 8,1/10.

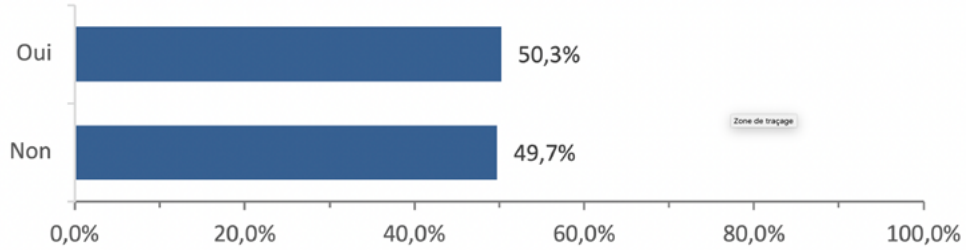
Figure 15. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

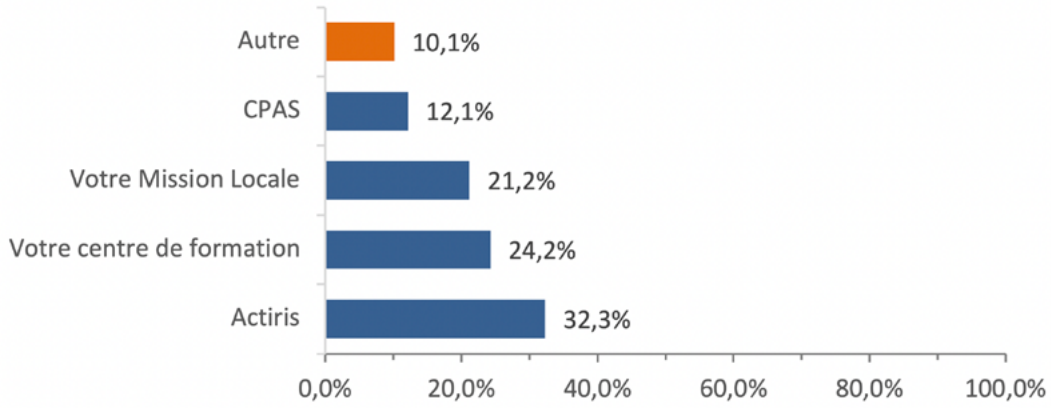
50,3% des personnes interrogées disent avoir reçu une aide à la recherche d'emploi après la formation (figure 16) et lui donnent une note de satisfaction de 8,3/10. Il a ensuite été demandé aux répondants quel était l'organisme ayant apporté cette aide (le principal s'il y en a eu plusieurs). Le premier organisme est Actiris avec 32,3%, suivi des centres de formation avec 24,2%, des Missions locales avec 21,2% et des CPAS avec 12,1% (figure 17). Dans la catégorie « Autre », la moitié des personnes disent avoir été aidée par une agence intérim.

Figure 16. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 17. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.2. DOMAINE « TRANSPORT ET LOGISTIQUE »

3.2.1. Eléments de cadrage

Ce domaine de formation est uniquement présent à Bruxelles Formation. Sur les 341 personnes de la population ciblée, 147 ont été interrogées. Le tableau 8 reprend ces informations.

Tableau 8. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »

Domaine de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Partenariat ISP	-	-	-
Bruxelles Formation	175	341	51,3%
Partenariat Promotion sociale	-	-	-
Total	**175**	**341**	**51,3%**

Source : Bruxelles Formation

Le domaine se compose de deux lignes de produits, « Logistique » et « Transport ». Dans la ligne de produits « Logistique », parmi les 103 personnes visées par l'enquête, 59 ont répondu. Dans la ligne de produits « Transport », 238 personnes étaient visées par l'enquête et 116 ont répondu. Le tableau 9 reprend les intitulés de formation avec, à chaque fois, la population visée et le nombre de répondants.

Tableau 9. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »

Ligne de produits	Intitulé de formation	En-quêtes	Popu-lation ciblée	Taux de réponse
Logistique	Assistant au responsable en logistique/éco et e-logisticien	1	2	-
	Cariste/clarkiste/conducteur d'engins de manutention motorisés	26	47	55,3%
	Employé logistique des services d'approvisionnement	12	24	-
	Magasinier	12	18	-
	Magasinier opérations de base en entrepôt	8	12	-
	Totaux	**59**	**103**	**57,3%**
Transport	Adr	1	1	-
	Chauffeur bus-car	24	47	51,1%
	Chauffeur taxi	33	69	47,8%
	Conducteur poids lourds	10	23	-
	Conducteur poids lourds	22	43	51,2%
	Formation continue obligatoire chauffeur	26	55	47,3%
	Totaux	**116**	**238**	**48,7%**
Totaux		**175**	**341**	**51,3%**

Source : Bruxelles Formation et Actiris

3.2.2. Profil des répondants et de la population

La répartition des répondants et de la population ciblée selon les caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 10. Comme souvent dans le domaine du transport et de la logistique, il y a une vaste majorité d'hommes (96,6% dans l'enquête). Les personnes avec un niveau d'études faible (maximum le secondaire inférieur) sont sous-représentées parmi les répondants (22,9% des répondants par rapport à 27,3% dans la population).

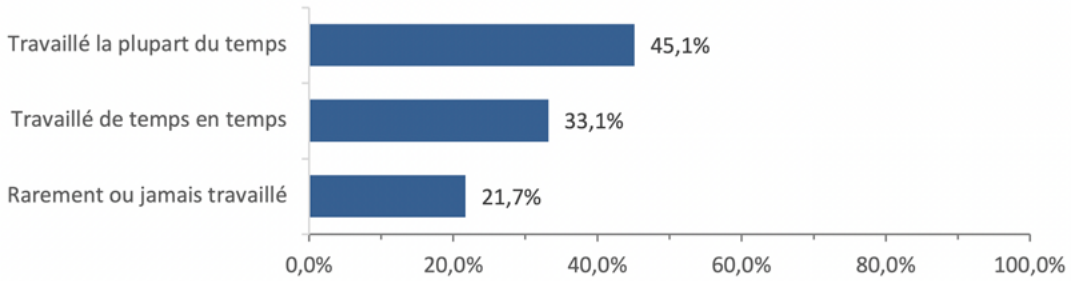
Tableau 10. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »

Sexe	% enquête	% population
Femmes	3,4%	3,2%
Hommes	96,6%	96,8%
Classes d'âges à l'entrée		
Moins de 25 ans	8,0%	8,8%
25-29 ans	12,0%	13,2%
30-34 ans	18,3%	17,6%
35-44 ans	32,0%	33,7%
45-54 ans	26,3%	22,6%
55 ans et plus	3,4%	4,1%
Niveau d'études		
Faible*	22,9%	27,3%
Moyen**	28,0%	27,9%
Élevé***	4,0%	6,5%
Autres	45,1%	38,4%
Nationalité		
Belge	60,0%	63,9%
UE	12,0%	11,4%
Autre ou inconnu	28,0%	24,6%
Durée de chômage avant l'entrée en formation		
Moins de 6 mois	13,7%	12,3%
De 6 à 11 mois	13,1%	14,1%
De 1 à < 2 ans	27,4%	25,5%
2 ans et +	41,7%	44,3%
Inconnue ou indéterminée	4,0%	3,8%

Source : Bruxelles Formation et Actiris
**Primaire, Secondaire inférieur, Autres études*
***Secondaire supérieur, Apprentissage*
****Supérieur non-universitaire, Universitaire*

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur l'ensemble de leur parcours professionnel avant de commencer la formation. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement des précisions sur la période (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 18 pour le domaine « Transport et Logistique ». Parmi les répondants, 21,7% disent avoir rarement ou pas travaillé avant leur entrée en formation, 33,1% ont travaillé de temps en temps et 45,1% ont travaillé la plupart du temps.

Figure 18. Intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »

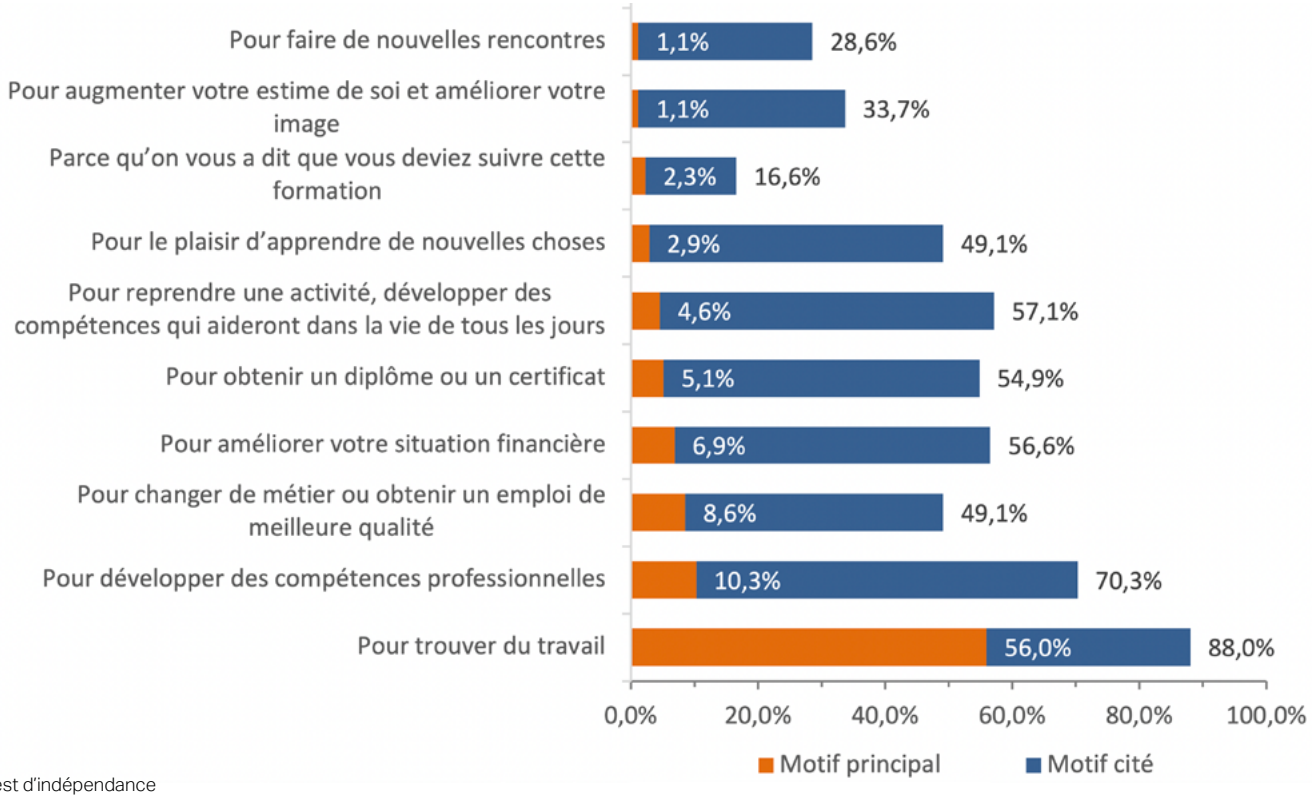


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.2.3. Motifs d'entrée en formation

Dans le domaine « Transport et Logistique », le motif d'entrée en formation le plus cité et qui est également le motif principal (premier choix) du plus grand nombre est « Pour trouver du travail ». Le deuxième motif principal (premier choix) est « Pour développer des compétences professionnelles ». La raison principale est donc à orientation extrinsèque, elle renvoie à des objectifs extérieurs à la formation c'est-à-dire trouver un travail. Le motif le moins cité est « Pour ne pas perdre certains avantages financiers ». Il n'y a pas de lien entre le fait de choisir comme motif principal « Pour trouver un travail » et le diplôme.[1] Il n'y a également pas de lien avec l'âge. Il n'y a pas assez de répondants de sexe féminin pour pouvoir dégager un lien avec la variable genre.

Figure 19. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »



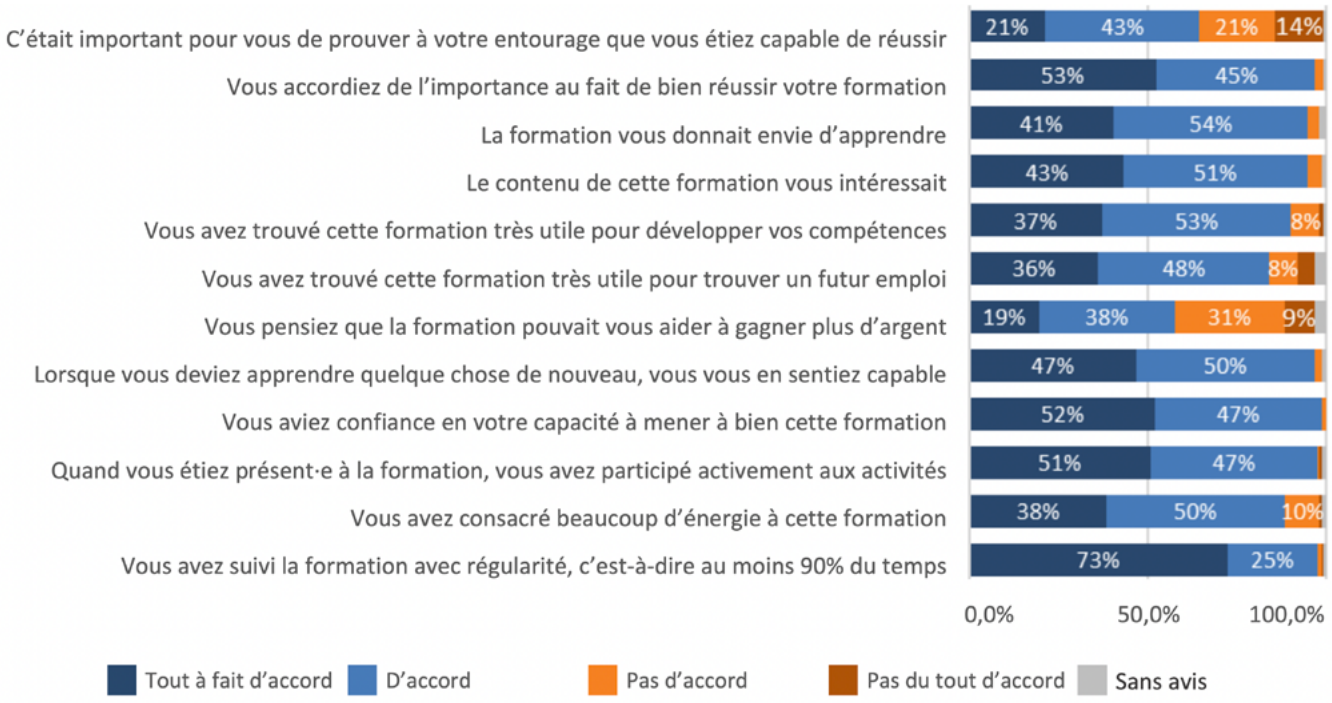
(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.2.4. La motivation en formation

La motivation pendant la formation est un facteur clé dans le processus d'apprentissage en formation. Dans le questionnaire, il a été demandé aux répondants de donner leur degré d'accord à une série de 12 affirmations portant sur la motivation. Les résultats sont représentés dans la figure 20. 98% des répondants sont d'accord pour dire qu'ils accordaient de l'importance au fait de bien réussir la formation. La motivation est davantage intrinsèque étant donné que 36% des répondants estiment que ce n'était pas important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir. En ce qui concerne la formation, plus de 90% des répondants sont d'accord pour dire que la formation leur donnait envie d'apprendre (95%) et qu'elle les intéressait (94%). 90% des répondants trouvaient la formation utile pour développer leurs compétences professionnelles. 84 % des répondants trouvent la formation utile pour trouver un emploi mais seul 57% pensent que la formation les aidera à gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en ses capacités, 97% des répondants se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation et 99% avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, les répondants étaient engagés dans la formation, 88% sont d'accord pour dire qu'ils ont consacré beaucoup d'énergie à la formation, 98% ont participé activement aux activités et 98% également ont suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps).

Figure 20. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.2.5. Emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Dans le domaine « Transport et Logistique », 136 personnes des 175 répondants ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de la formation professionnalisante. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire, le plus long chez le même employeur.

Conjointement à la présente enquête, view.brussels produit des indicateurs de transition calculés à partir de données administratives.[1] Le tableau 11 reprend les principaux indicateurs pour le domaine « Transport et Logistique » pour les personnes sorties de formation en 2017. Les explications et commentaires seront disponibles dans un rapport à paraître en décembre 2019.

Tableau 11. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris – Bruxelles Formation – Sortants 2017 domaine « Transport et Logistique »

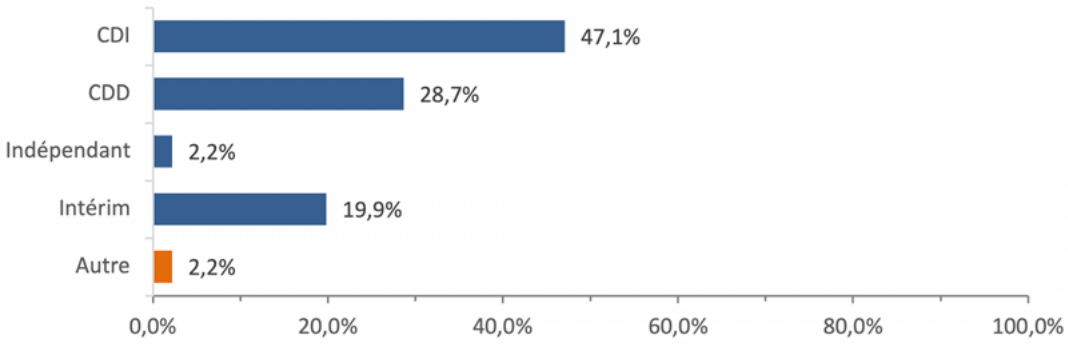
Taux de sortie positive (% total)		83,5%
Taux de sortie vers l'emploi (% total)[2]	Tout emploi	80,3%
	Emploi min. 1 mois	68,9%
Durabilité dans l'emploi (% emploi)[2]	Encore à l'emploi 12 mois plus tard	55,8%
	Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur	24,1%
Délai d'entrée en emploi (% emploi)[2]	0-3 mois	49,4%
	3-6 mois	23,5%
	6-12 mois	27,1%

Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

Contrat de travail et régime de travail

Les CDI représentent 47,1% des emplois principaux, les CDD 28,7%, l'intérim 19,9% et les indépendants 2,2%. Avec « Construction » et « Horeca », c'est le domaine avec le plus haut pourcentage d'intérim. Dans la catégorie « Autre », on retrouve notamment des contrats Article 60 et ALE qui représentent chacun 1,0% des emplois.

Figure 21. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »

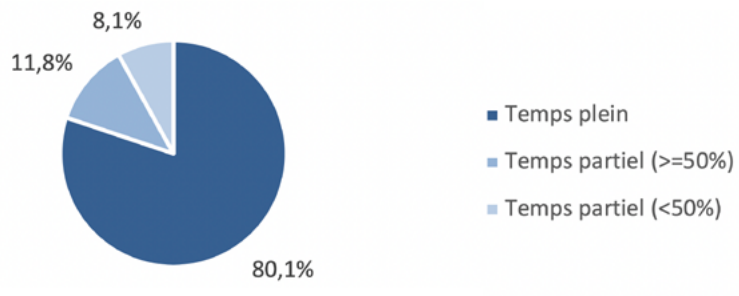


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

(1) Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris.
(2) Uniquement pour le professionnalisant.

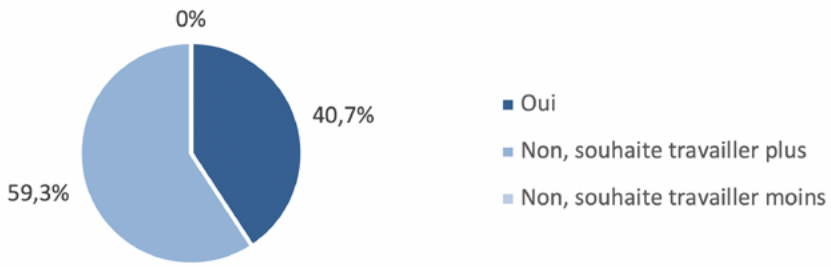
En ce qui concerne le régime de travail, les temps pleins représentent 80,1% des emplois, les emplois d'au moins mi-temps 11,8% et les emplois inférieurs à un mi-temps 8,1% (figure 22). Il n'y a pas assez de personnes de sexe féminin pour observer le lien avec le genre. Il y a un lien entre travailler à temps partiel et l'âge. En effet, les personnes de 45 ans et plus travaillent plus souvent à temps partiel. Il n'y a pas de lien avec le niveau d'études.[1] Parmi les personnes travaillant à temps partiel, 40,7% ont choisi ce régime de travail et 59,3% souhaitent travailler plus (figure 23). Comme point de comparaison, 87,2% des personnes travaillant à temps plein sont satisfaites de leur régime de travail.

Figure 22. Répartition entre temps partiels et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 23. Pour les temps partiels, régime de travail souhaité – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »



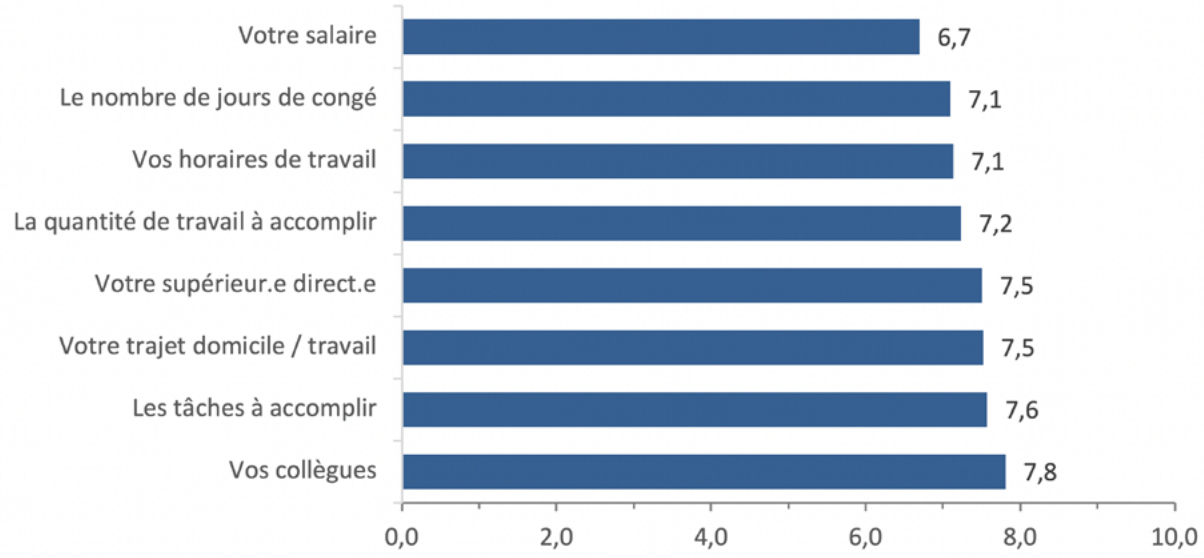
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note de satisfaction globale est de 7,4/10. Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur 8 aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 24. La question sur le(la) supérieur(e) direct(e) a pu mettre mal à l'aise les répondants, il est donc possible que la note soit surestimée.

(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

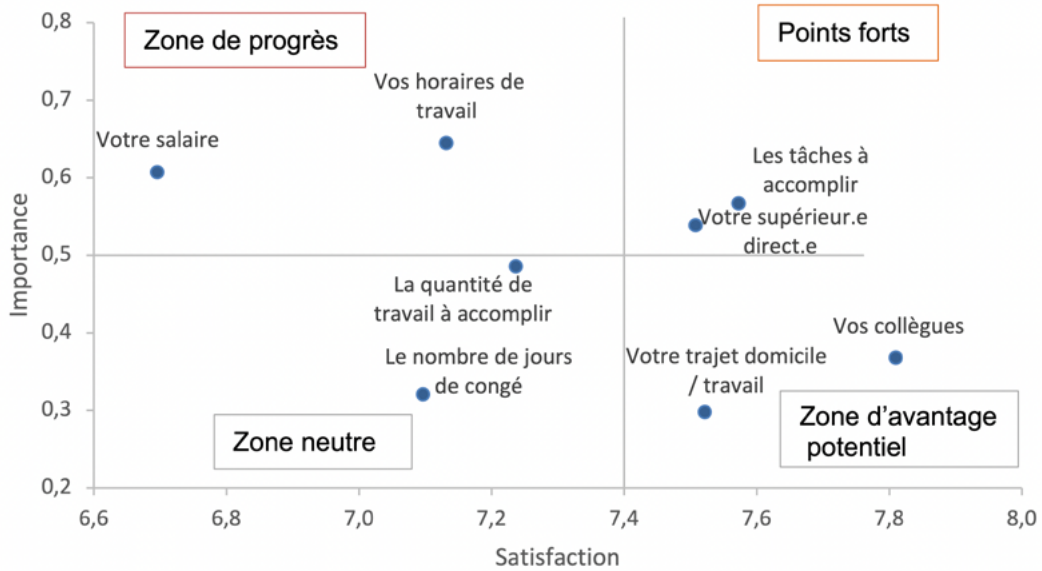
Figure 24. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

La matrice importance-satisfaction permet de déterminer les aspects de la satisfaction par rapport à l'emploi qui ont une influence positive ou négative sur la satisfaction globale de l'emploi. Cette matrice combine, pour chaque composante de la satisfaction, la note de satisfaction avec l'importance (mesurée par le coefficient de corrélation) de chaque composante dans la satisfaction globale. La matrice importance-satisfaction est représentée dans la figure 25. Les tâches à accomplir et la relation avec le supérieur direct jouent un rôle important dans la satisfaction globale (forte corrélation) avec une note de satisfaction supérieure à la moyenne, c'est donc un point qui influence positivement la satisfaction dans l'emploi. Par contre, les aspects liés au salaire et aux horaires de travail sont dans la zone de progrès, c'est-à-dire qu'ils jouent un rôle important dans la satisfaction (forte corrélation) mais ont une note de satisfaction moyenne relativement basse par rapport à la satisfaction globale (6,7 et 7,1/10).

Figure 25.Matrice importance-satisfaction pour l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »



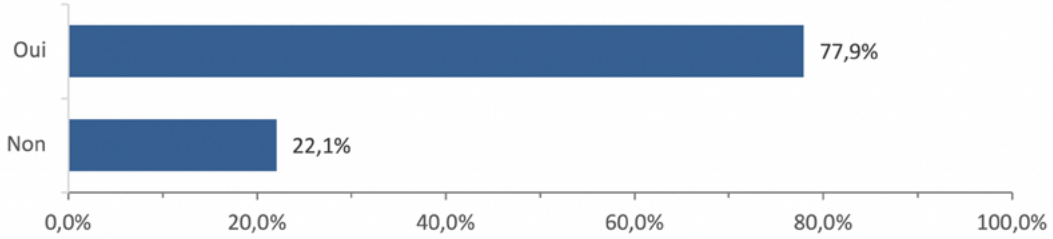
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Adéquation formation/emploi

Cette partie du questionnaire creuse la question du lien entre la formation suivie et le métier exercé dans l'emploi principal. Occuper un emploi en lien avec sa formation n'est pas toujours une évidence. En effet, un parcours de formation peut délivrer aussi bien des compétences généralistes, transposables à différents métiers, que des compétences spécifiques à un métier. Les travailleurs sont donc partiellement substituables pour un emploi et l'adéquation formation/emploi n'est plus si évidente (Béduwé et al., 2007). Pour la formation professionnelle, on peut néanmoins s'attendre à ce que les compétences spécifiques soient plus nombreuses que les compétences généralistes et il reste intéressant de se poser la question du lien entre le métier appris en formation et l'emploi.

Parmi les personnes ayant travaillé, 77,9% ont exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 26). Il y a un lien significatif avec l'âge et le niveau d'études.[1] Les personnes de 30-34 ans répondent plus souvent que leur emploi est en lien avec la formation que les autres. Les personnes avec un diplôme inconnu ou étranger occupent plus fréquemment un emploi en lien avec leur formation. Il a été demandé aux personnes qui ont exercé le métier appris en formation si la formation les avait bien préparées à la réalité du métier et 50,0% répondent qu'ils sont tout à fait d'accord, 39,6% sont d'accord, 8,5% ne sont pas d'accord et 1,9% pas du tout d'accord (figure 27).

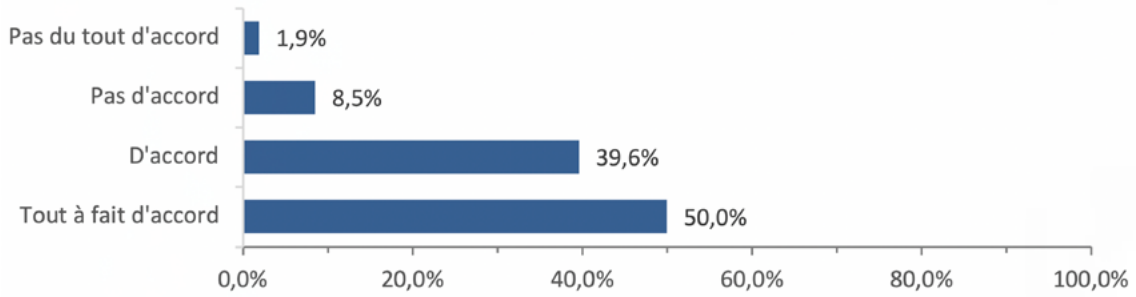
Figure 26. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

Figure 27. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Parmi les 22,1% de personnes n'ayant pas exercé le métier appris en formation, 30 ont apporté des précisions sur cette absence de lien (figure 28). La principale catégorie citée est qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi dans le métier, donc en lien avec la formation (8 répondants sur les 30). Viennent ensuite deux catégories : l'ancien stagiaire a eu une autre opportunité d'emploi, ou bien l'absence de lien est liée à la formation, qui n'a pas été achevée ou qui s'est achevée sur un échec aux épreuves de fin de formation (7 répondants dans les deux cas). Enfin, 5 d'entre-eux considèrent que le métier ne leur convient pas ou plus.

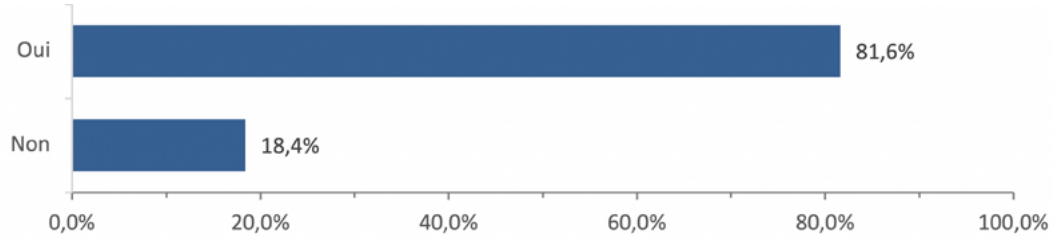
Figure 28. Raisons de l'absence de lien emploi/formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »

Raisons	Effectifs	%
Pas trouvé d'emploi dans le métier	**8**	26,7%
Pas trouvé	4	13,3%
Candidature infructueuse	2	6,7%
Le marché du travail	1	3,3%
Manque de connaissance en langue	1	3,3%
Autre opportunité d'emploi	**7**	23,3%
Autre opportunité d'emploi	7	23,3%
Raisons liées à la formation	**7**	23,3%
Formation inachevée ou échec aux épreuves	4	13,3%
Manquement de la formation	3	10,0%
Ne veut/peut pas exercer le métier	**6**	20,0%
Métier ne convient pas ou plus	5	16,7%
Nouveau projet professionnel/privé	1	3,3%
Pas de réponse	**3**	10,0%
Affirme l'absence de lien	3	10,0%

Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier appris en formation. 81,6% des personnes ayant travaillé trouvent que ce qu'elles ont appris en formation est utile dans l'emploi occupé (figure 29).

Figure 29. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.2.6. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Parmi les 175 répondants, 39 n'ont pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation dans le domaine « Transport et Logistique ». Deux questions ont été posées à ces personnes. Une question ouverte « Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ? » et une question fermée sur les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi.

La figure 30 présente les réponses récoltées lors de la question ouverte après classification[1]. Outre les 9 répondants n'ayant pu identifier le motif exact de l'absence d'emploi, la catégorie principale citée concerne la situation personnelle (avec les problèmes de santé) ; vient ensuite la catégorie de la recherche d'emploi, mettant en évidence les candidatures infructueuses, les raisons liées aux caractéristiques du marché du travail ainsi que le manque de qualification ou d'expérience dans le chef du répondant.

Figure 30. Raisons de non emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »

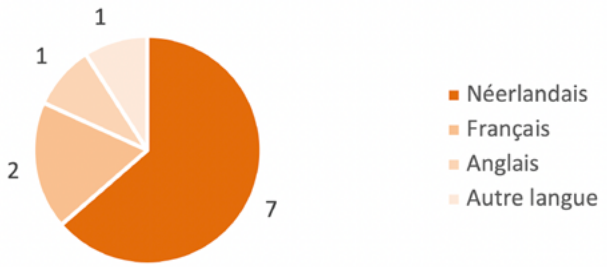
Raisons	Effectifs	%
Recherche d'emploi	**20**	51,3%
Candidature infructueuse	5	12,8%
Le marché du travail	5	12,8%
Manque de qualification ou d'expérience	5	12,8%
Pas de permis de conduire - pas de voiture	3	7,7%
Le poste ne convient pas	3	7,7%
Manque de connaissance en langue	2	5,1%
Raisons liées à l'âge	2	5,1%
Pas le bon statut pour l'emploi	1	2,6%
Non réponse	**9**	23,1%
Non réponse	9	23,1%
Situation personnelle	**8**	20,5%
Problème de santé	6	15,4%
Raisons familiales	3	7,7%
Blocage lié à la formation	**2**	5,1%
Formation inachevée ou échec aux épreuves	2	5,1%
Autres activités	**2**	5,1%
Reprise d'études ou de formation	1	2,6%
Lancement comme indépendant	1	2,6%
Pas de recherche ou insuffisante	**1**	2,6%
Pas de recherche ou recherche insuffisante	1	2,6%

Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

(1) La classification est expliquée à l'annexe 6.2.

Ensuite, il est demandé aux répondants de se positionner par rapport à une série de 10 obstacles potentiels à la recherche d'emploi. La figure 31 reprend le pourcentage de répondants concernés par chaque obstacle. Trois obstacles arrivent en premiers et sont cités par 25,6% des personnes ; le manque de valorisation de la formation par les employeurs, le manque d'expérience dans le métier et le manque de connaissance en langues. Pour les langues, c'est surtout le néerlandais qui fait défaut. Il n'y a pas assez de personnes de sexe féminin pour observer le lien entre ces obstacles et le sexe. Le lien avec l'âge et le niveau d'études ne peut pas être établi car il n'y a pas assez de personnes dans chaque catégorie formée par le croisement avec la raison la plus citée qui est la reprise d'une formation ou d'études.[1]

Figure 31. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

3.2.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

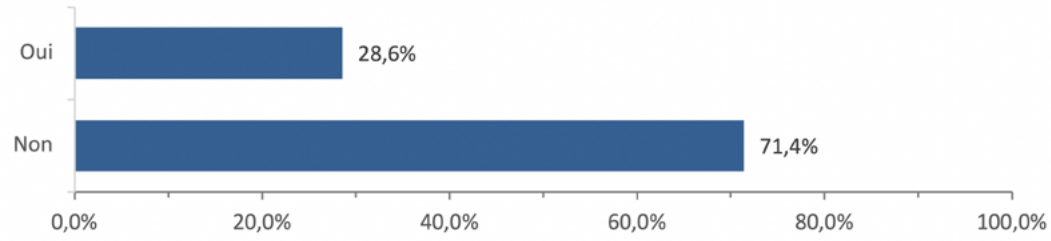
Dans le domaine « Transport et Logistique », 90,3% des répondants disent avoir reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet. Parmi celles ayant eu un entretien d'embauche, 66,0% trouvent que leur certification leur a été utile.

3.2.8. Aide à la recherche d'emploi

Les questions concernant l'aide à la recherche d'emploi portent sur deux périodes : pendant la formation et après la formation.

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), 71,4% des répondants disent en avoir bénéficié (figure 32) et expriment une satisfaction moyenne de 8,2/10.

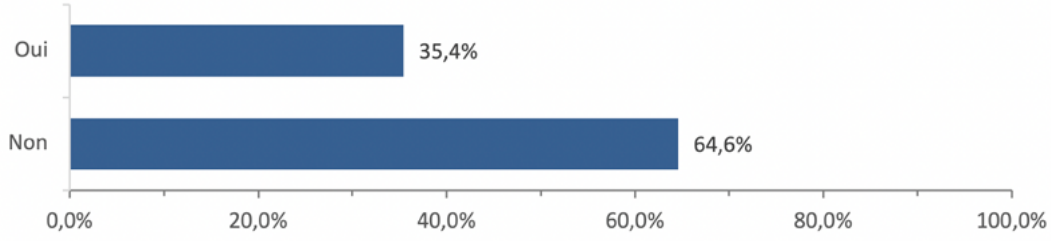
Figure 32. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

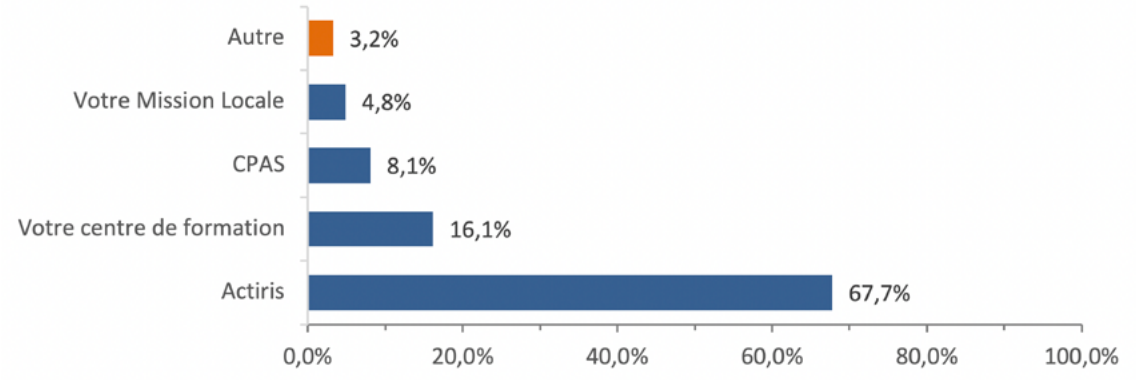
64,6% des personnes interrogées disent avoir reçu une aide à la recherche d'emploi après la formation (figure 33) et lui donnent une note de satisfaction de 7,9/10. Il a ensuite été demandé aux répondants quel était l'organisme ayant apporté cette aide (le principal s'il y en a eu plusieurs). Le premier organisme est Actiris avec 67,7%, suivi des centres de formation avec 16,1%, des CPAS avec 8,1% et les Missions locales avec 4,8% (figure 34).

Figure 33. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 34. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Transport et Logistique »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.3. DOMAINE « CONSTRUCTION »

3.3.1. Eléments de cadrage

Ce domaine de formation est présent à Bruxelles Formation, en ISP et en Promotion Sociale. Sur les 383 personnes de la population ciblée, 147 ont été interrogées. Le tableau 12 donne la répartition entre Bruxelles Formation, l'ISP et la Promotion Sociale.

Tableau 12. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »

Domaine de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Partenariat ISP	59	190	31,1%
Bruxelles Formation	77	162	47,5%
Partenariat Promotion sociale	11	31	35,5%
Total	147	383	38,4%

Source : Bruxelles Formation

Les lignes de produits des formations concernées sont reprises dans le tableau 13 avec à chaque fois la population visée et le nombre de répondants.

Tableau 13. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »

Intitulé de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Génie civil	6	8	-
Gestion de chantier	36	70	51,4%
Gros œuvre	18	52	34,6%
Parachèvement	33	112	29,5%
Rénovation	4	20	-
Techniques spéciales	50	121	41,3%
Totaux	147	383	38,4%

Source : Bruxelles Formation

3.3.2. Profil des répondants et de la population

La répartition des répondants et de la population ciblée selon les caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 14. Comme souvent dans la construction, il y a une vaste majorité d'hommes (97,3% dans l'enquête). Les jeunes de moins de 25 ans sont sous-représentés parmi les répondants : ils représentent 17,0% des répondants par rapport à 29,5% dans la population. Les personnes avec un niveau d'études faible (maximum le secondaire inférieur) sont également sous-représentées parmi les répondants (22,4% des répondants par rapport à 36,3% dans la population). Il faudra garder ces éléments à l'esprit lors de l'analyse des réponses à l'enquête.

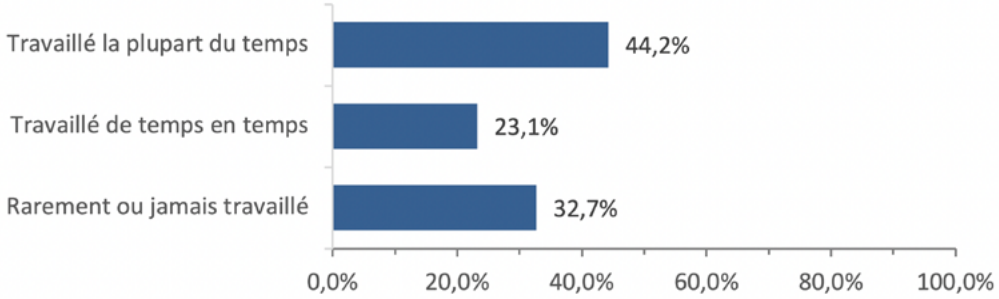
Tableau 14. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles - – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »

Sexe	% enquête	% population
Femmes	2,7%	3,4%
Hommes	97,3%	96,6%
Classes d'âges à l'entrée		
Moins de 25 ans	17,0%	29,5%
25-29 ans	15,0%	17,0%
30-34 ans	22,4%	17,0%
35-44 ans	25,9%	23,8%
45-54 ans	15,6%	11,0%
55 ans et plus	4,1%	1,8%
Niveau d'études		
Faible*	22,4%	36,3%
Moyen**	25,2%	22,7%
Élevé***	8,2%	3,9%
Autres	44,2%	37,1%
Nationalité		
Belge	50,3%	55,9%
UE	10,9%	9,9%
Autre ou inconnu	38,8%	34,2%
Durée de chômage avant l'entrée en formation		
Moins de 6 mois	24,5%	20,6%
De 6 à 11 mois	12,9%	15,7%
De 1 à < 2 ans	16,3%	18,5%
2 ans et +	40,8%	40,5%
Inconnue ou indéterminée	5,4%	4,7%

Source : Bruxelles Formation et Actiris
**Primaire, Secondaire inférieur, Autres études*
***Secondaire supérieur, Apprentissage*
****Supérieur non-universitaire, Universitaire*

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur l'ensemble de leur parcours professionnel avant de commencer la formation. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement sur quelle période avant la formation la question portait (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 2 pour le domaine « Construction ». Parmi les répondants, 32,7% disent avoir rarement ou pas travaillé avant leur entrée en formation, 23,1% ont travaillé de temps en temps et 44,2% ont travaillé la plupart du temps.

Figure 35. Intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »

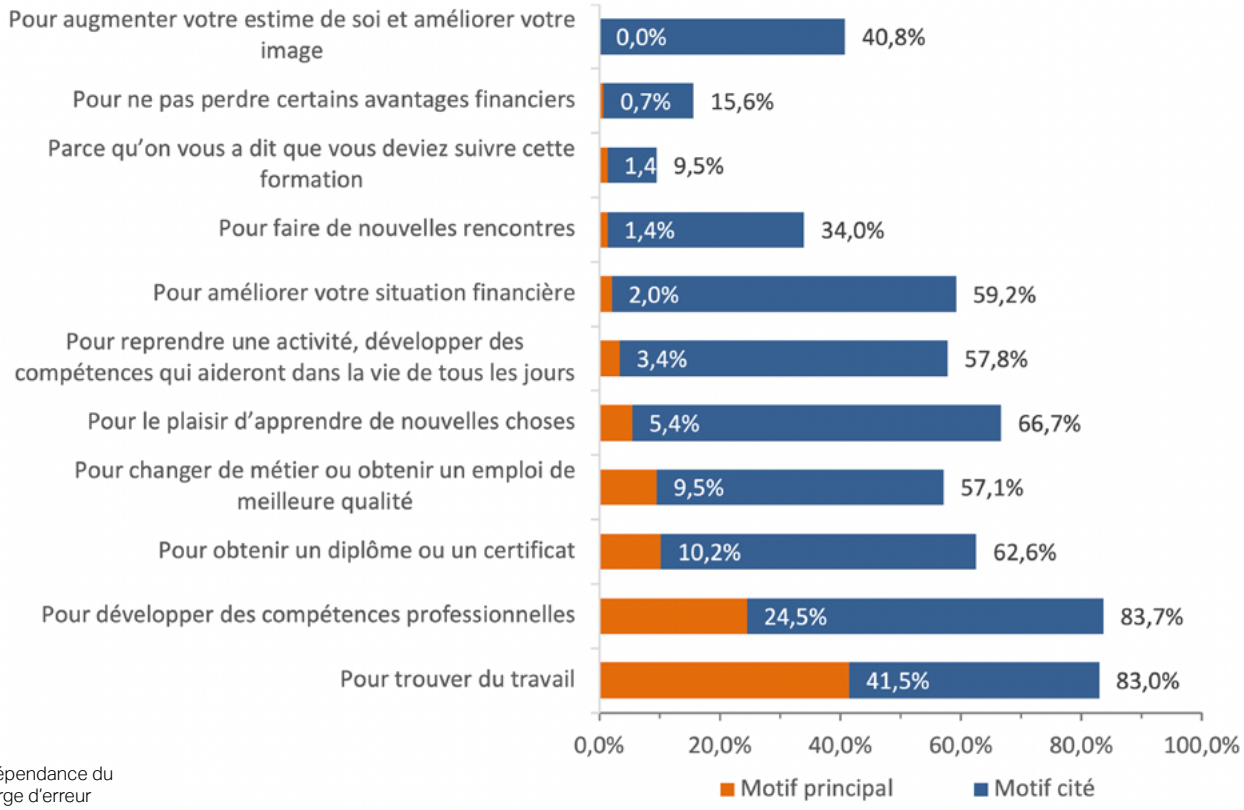


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.3.3. Motifs d'entrée en formation

Dans le domaine « Construction », le motif d'entrée en formation le plus cité et qui est également le motif principal (premier choix) du plus grand nombre est « Pour trouver du travail ». Le deuxième motif principal (premier choix) est « Pour développer des compétences professionnelles ». La raison principale est donc à orientation extrinsèque, elle renvoie à des objectifs extérieurs à la formation c'est-à-dire trouver du travail. Les motifs prescrits (avoir été obligé) et dérivatifs (pour ne pas perdre des avantages financiers) sont les moins cités. Il n'y a pas de lien entre le fait de choisir comme motif principal « Pour trouver un travail » et l'âge.[1] Il y a également absence de lien avec le niveau d'études. Il n'y a pas assez de répondants de sexe féminin pour pouvoir dégager un lien avec la variable genre.

Figure 36. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »



(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

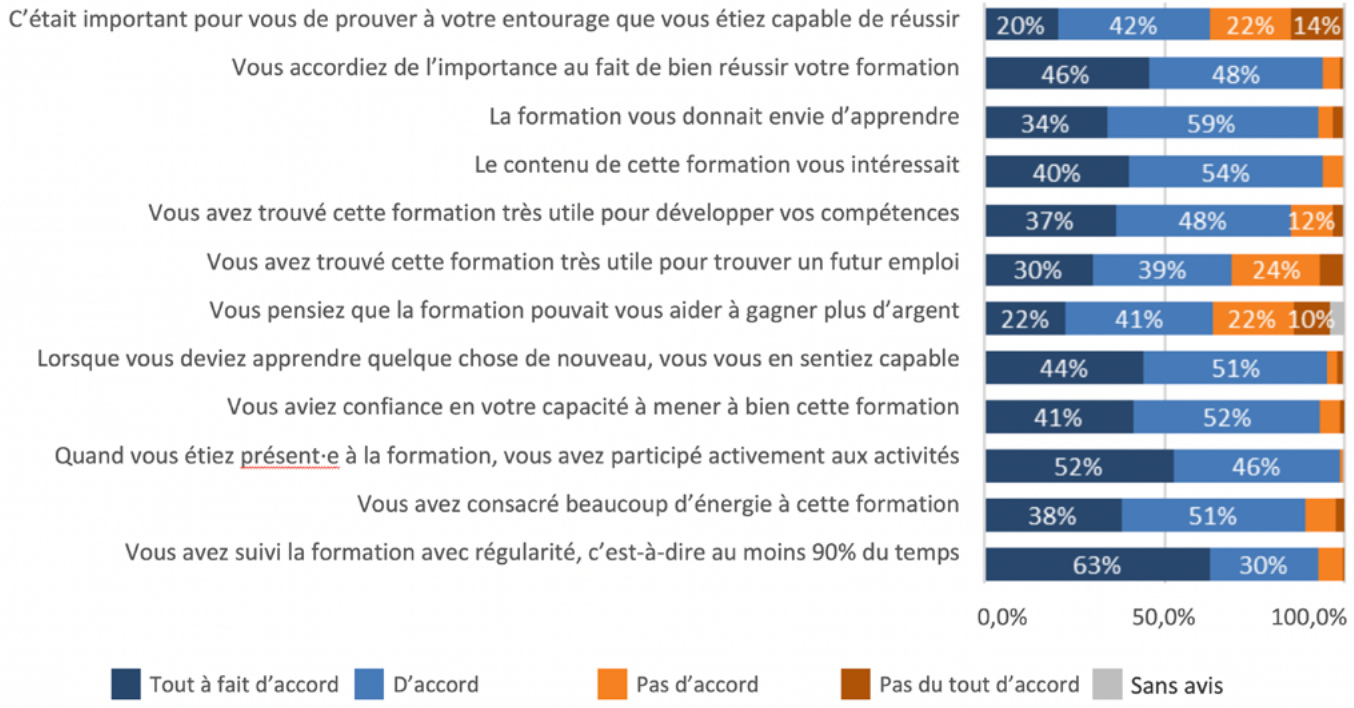
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.3.4. La motivation en formation

La motivation pendant la formation est un facteur clé dans le processus d'apprentissage en formation. Dans le questionnaire, il a été demandé aux répondants de donner leur degré d'accord à une série de 12 affirmations portant sur la motivation. Les résultats sont représentés dans la figure 37.

94% des répondants sont d'accord pour dire qu'ils accordaient de l'importance au fait de bien réussir la formation. La motivation est davantage intrinsèque étant donné que 36% des répondants estiment que ce n'était pas important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir. En ce qui concerne la formation, plus de 90% des répondants sont d'accord pour dire que la formation leur donnait envie d'apprendre (93%) et qu'elle les intéressait (94%). 85% des répondants trouvaient la formation utile pour développer leurs compétences professionnelles. 69 % des répondants trouvent la formation utile pour trouver un emploi et 63% pensent que la formation les aidera à gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en ses capacités, 95% des répondants se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation et 93% avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, les répondants considéraient qu'ils étaient engagés dans la formation, 89% sont d'accord pour dire qu'ils ont consacré beaucoup d'énergie à la formation, 98% estiment avoir participé activement aux activités et 93% ont suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps).

Figure 37. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.3.5. Emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Dans le domaine « Construction », 90 personnes parmi les 147 répondants ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de la formation professionnalisante. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire, le plus long chez le même employeur.

Conjointement à la présente enquête, view.brussels produit des indicateurs de transition calculés sur la base de données administratives.[1] Le tableau 15 reprend les principaux indicateurs pour le domaine « Construction » pour les personnes sorties de formation en 2017. Les explications et commentaires seront disponibles dans un rapport à paraitre en décembre 2019.

Tableau 15. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris – Bruxelles Formation – Sortants 2017 domaine « Construction »

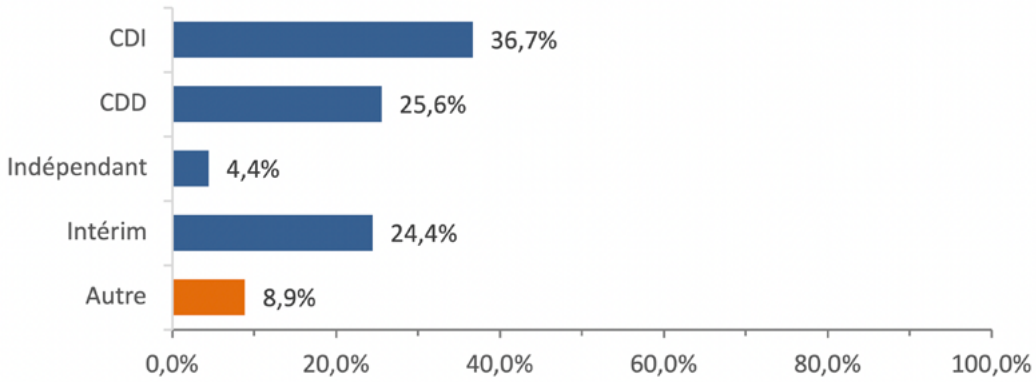
Taux de sortie positive (% total)		76,3%
Taux de sortie vers l'emploi (% total)[2]	Tout emploi	61,9%
	Emploi min. 1 mois	53,9%
Durabilité dans l'emploi (% emploi)[2]	Encore à l'emploi 12 mois plus tard	54,8%
	Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur	31,1%
Délai d'entrée en emploi (% emploi)[2]	0-3 mois	40,1%
	3-6 mois	29,7%
	6-12 mois	30,2%

Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

Contrat de travail et régime de travail

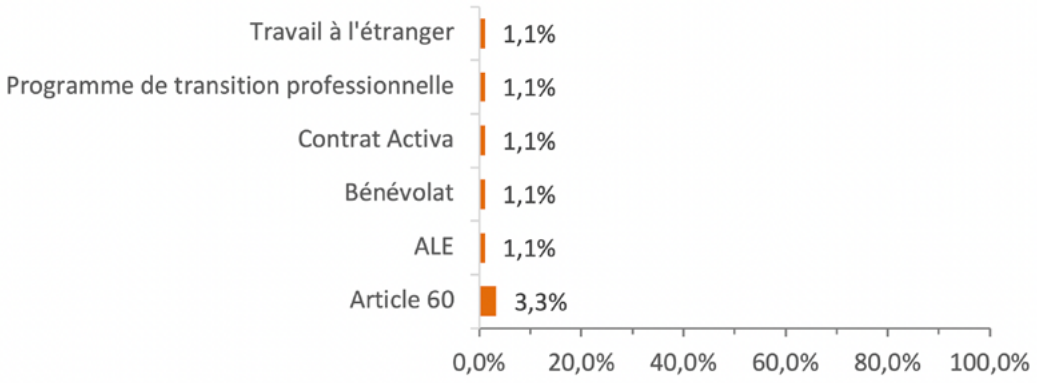
Les CDI représentent 36,7% des emplois principaux, les CDD 25,6%, l'intérim 24,4% et les indépendants 4,4%. Avec « Transport et Logistique » et « Horeca », c'est le domaine avec le plus haut pourcentage d'intérim. Dans la catégorie « Autre », on retrouve notamment des contrats Article 60 qui représentent 3,3% des emplois.

Figure 38. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »



(1) Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris.

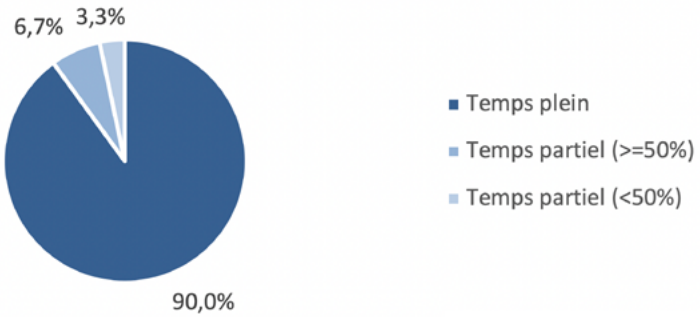
(2) Uniquement pour le professionnalisant.



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

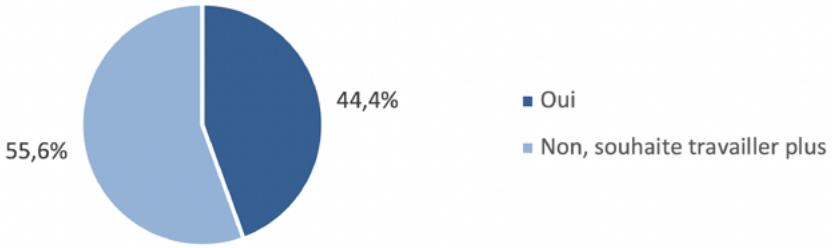
Parmi ces personnes, 90,0% travaillaient à temps plein, 6,7% à temps partiel égal ou supérieur à 50% et 3,3% à temps partiel inférieur à 50% (figure 39). Il n'y a pas assez de répondants de sexe féminin pour pouvoir dégager un lien avec la variable genre. Le lien avec l'âge et le niveau d'études ne peut pas être établi car il n'y a pas assez de personnes dans chaque catégorie formée par le croisement avec le régime de travail[1]. Parmi les personnes travaillant à temps partiel, 44,4% ont choisi ce régime de travail et 55,6% souhaitent travailler plus (figure 40). Comme point de comparaison, 84,0% des personnes travaillant à temps plein sont satisfaites de leur régime de travail.

Figure 39. Répartition entre temps partiels et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 40. Pour les temps partiels, régime de travail souhaité – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »



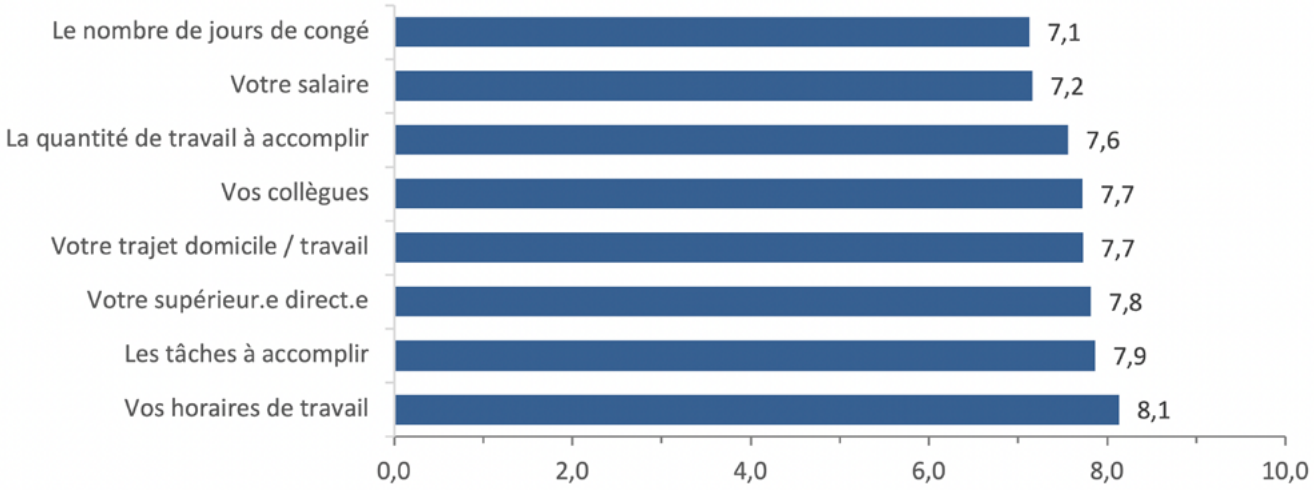
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note de satisfaction globale est de 7,9/10. Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur 8 aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 41. La question sur le(la) supérieur(e) direct(e) a pu mettre mal à l'aise les répondants, il est donc possible que la note soit surestimée.

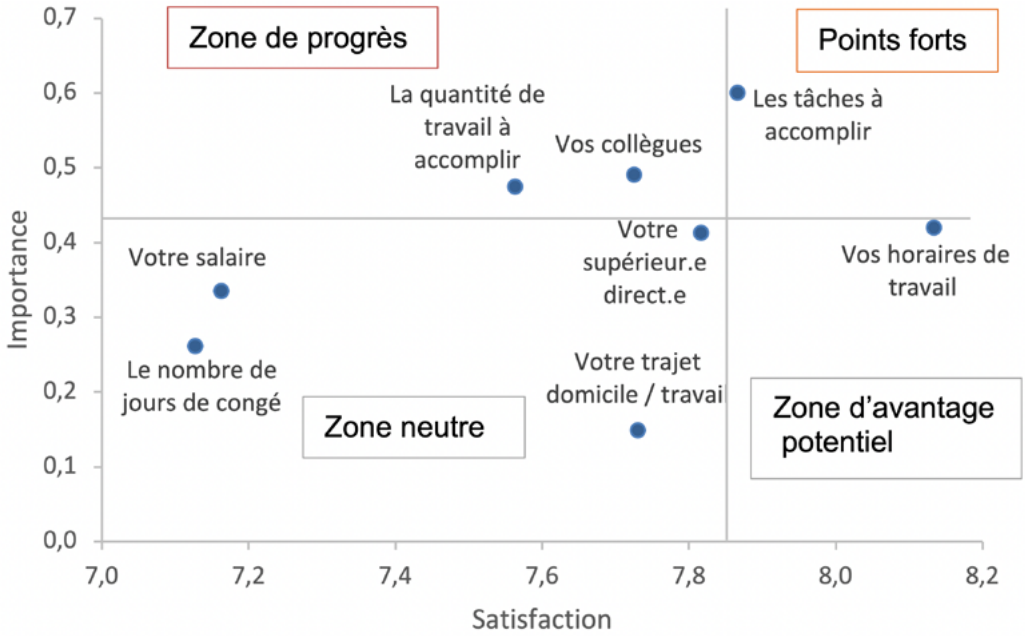
Figure 41. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

La matrice importance-satisfaction permet de déterminer les aspects de la satisfaction par rapport à l'emploi qui ont une influence positive ou négative sur la satisfaction globale de l'emploi. Cette matrice combine, pour chaque composante de la satisfaction, la note de satisfaction avec l'importance (mesurée par le coefficient de corrélation) de chaque composante dans la satisfaction globale. La matrice importance-satisfaction est représentée dans figure 42. Les tâches à accomplir jouent un rôle important dans la satisfaction globale (forte corrélation) avec une note de satisfaction proche de la moyenne, c'est donc un point qui influence positivement la satisfaction dans l'emploi. Par contre, les aspects liés à la quantité de travail à accomplir et aux collègues sont dans la zone de progrès, c'est-à-dire qu'ils jouent un rôle important dans la satisfaction (forte corrélation) mais ont une note de satisfaction moyenne relativement basse par rapport à la satisfaction globale (7,7 et 7,6/10).

Figure 42.Matrice importance-satisfaction pour l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »[1]



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Adéquation formation/emploi

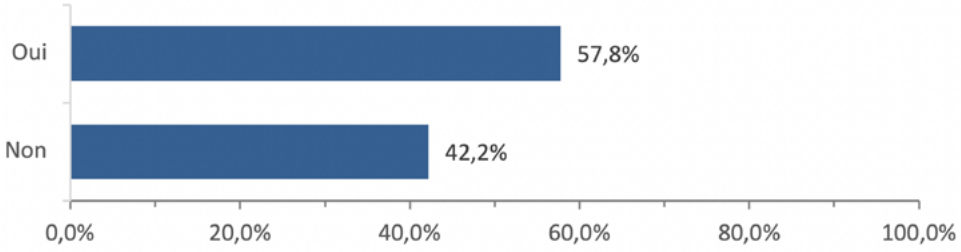
Cette partie du questionnaire creuse la question du lien entre la formation suivie et le métier exercé dans l'emploi principal. Occuper un emploi en lien avec sa formation n'est pas toujours une évidence. En effet, un parcours de formation peut délivrer aussi bien des compétences généralistes, transposables à différents métiers, que des compétences spécifiques à un métier. Les travailleurs sont donc partiellement substituables pour un emploi et l'adéquation formation/emploi n'est plus si évidente (Béduwé et al., 2007). Pour la formation professionnelle, on peut néanmoins s'attendre à ce que les compétences spécifiques soient plus nombreuses que les compétences généralistes et il reste intéressant de se poser la question du lien entre le métier appris en formation et l'emploi.

Parmi les personnes ayant travaillé, 57,8% ont exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 43). Ce pourcentage est plus faible que dans les autres domaines. Il y a un lien significatif avec l'âge et le niveau d'études.[2] Les personnes de 30-34 ans répondent plus souvent que leur emploi est en lien avec la formation que les autres. Par contre, les personnes avec au plus un diplôme de secondaire inférieur occupent moins fréquemment un emploi en lien avec leur formation. Il a été demandé aux personnes qui ont exercé le métier appris en formation si la formation les avait bien préparées à la réalité du métier et 32,7% répondent qu'ils sont tout à fait d'accord, 57,7% sont d'accord, 7,7% ne sont pas d'accord et 1,9% pas du tout d'accord (figure 44).

(1) La ligne de délimitation verticale correspond à la note de satisfaction globale moyenne. La ligne de délimitation horizontale correspond à la médiane des coefficients de corrélation.

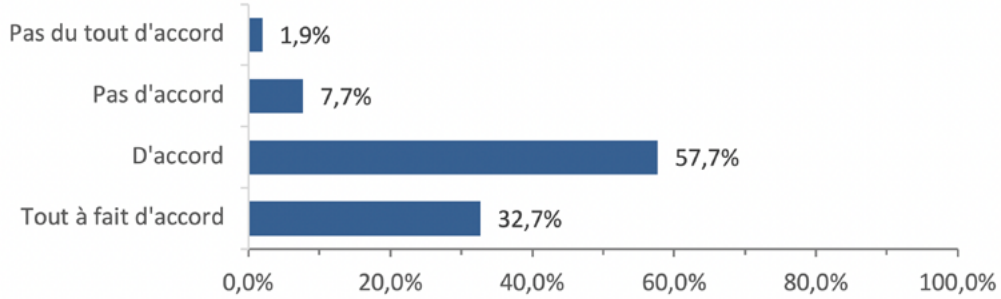
(2) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

Figure 43. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 44. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Parmi les 42,2% de personnes n'ayant pas exercé le métier appris en formation, 38 ont apporté des précisions (figure 45). La catégorie la plus représentée est cependant celle que nous qualifions comme « pas de réponse » : 11 anciens stagiaires réaffirment n'avoir pas exercé le métier appris en formation sans toutefois l'expliquer. 2 vont nuancer cette absence de lien (ex. « *Je faisais que du tirage de câble ; J'aidais plus les électriciens plutôt que de faire l'électricien* »). La deuxième catégorie la plus représentée, avec 7 répondants, est celles des personnes qui ont cherché un emploi en lien avec la formation mais n'en ont pas trouvé. Les deux dernières catégories (4 répondants chacune) mentionnent le souhait de ne pas ou plus exercer le métier et des raisons liées à la formation.

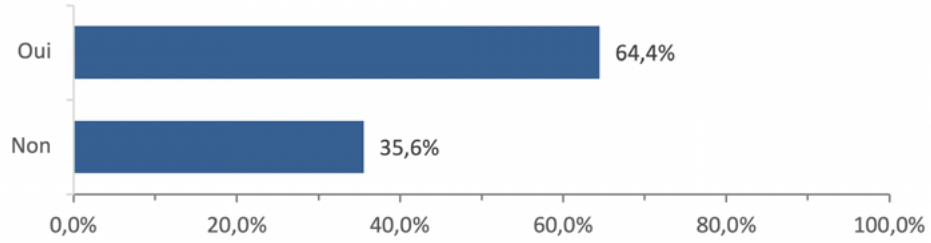
Figure 45. Raisons de l'absence de lien emploi/formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »

Raisons	Effectifs	%
Pas de réponse	**17**	44,7%
Affirme l'absence de lien	11	28,9%
Non réponse	4	10,5%
Nuance l'absence de lien	2	5,3%
Pas trouvé d'emploi dans le métier	**7**	18,4%
Pas trouvé	3	7,9%
Le marché du travail	2	5,3%
Manque de réseau professionnel	1	2,6%
Manque de connaissance en langue	1	2,6%
Manque de qualification ou d'expérience	1	2,6%
Pas le permis de conduire - pas de voiture	1	2,6%
Candidature infructueuse	1	2,6%
Autre opportunité d'emploi	**6**	15,8%
Autre opportunité d'emploi	6	15,8%
Ne veut/peut pas exercer le métier	**4**	10,5%
Métier ne convient pas ou plus	3	7,9%
Fait la formation pour d'autres objectifs qu'exercer le métier	1	2,6%
Raisons liées à la formation	**4**	10,5%
Manquement de la formation	2	5,3%
Formation inachevée ou échec aux épreuves	2	5,3%

Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier appris en formation. 64,4% des personnes ayant travaillé trouvent que ce qu'elles ont appris en formation est utile dans l'emploi occupé.

Figure 46. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.3.6. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Parmi les 147 répondants, 57 n'ont pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation dans le domaine « Construction ». Deux questions ont été posées à ces personnes. Une question ouverte « Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ? » et une question fermée sur les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi.

La figure 47 présente les réponses à la question ouverte après classification[1].

Figure 47. Raisons de non emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »

Raisons	Effectifs	%
Recherche d'emploi	**35**	61,4%
Manque de qualification ou d'expérience	13	22,8%
Candidature infructueuse	9	15,8%
Raisons liées à l'âge	6	10,5%
Le marché du travail	5	8,8%
Manque de réseau professionnel	3	5,3%
Manque de connaissance en langue	2	3,5%
Pas de permis de conduire - pas de voiture	2	3,5%
Situation personnelle	**7**	12,3%
Problème de santé	6	10,5%
Permis de séjour, de travail ou demandeur d'asile	1	1,8%
Autres activité	**7**	12,3%
Reprise d'études ou de formation	5	8,8%
Lancement comme indépendant	2	3,5%
Non réponse	**6**	10,5%
Non réponse	6	10,5%
Blocage lié à la formation	**4**	7,0%
Manquement de la formation	4	7,0%

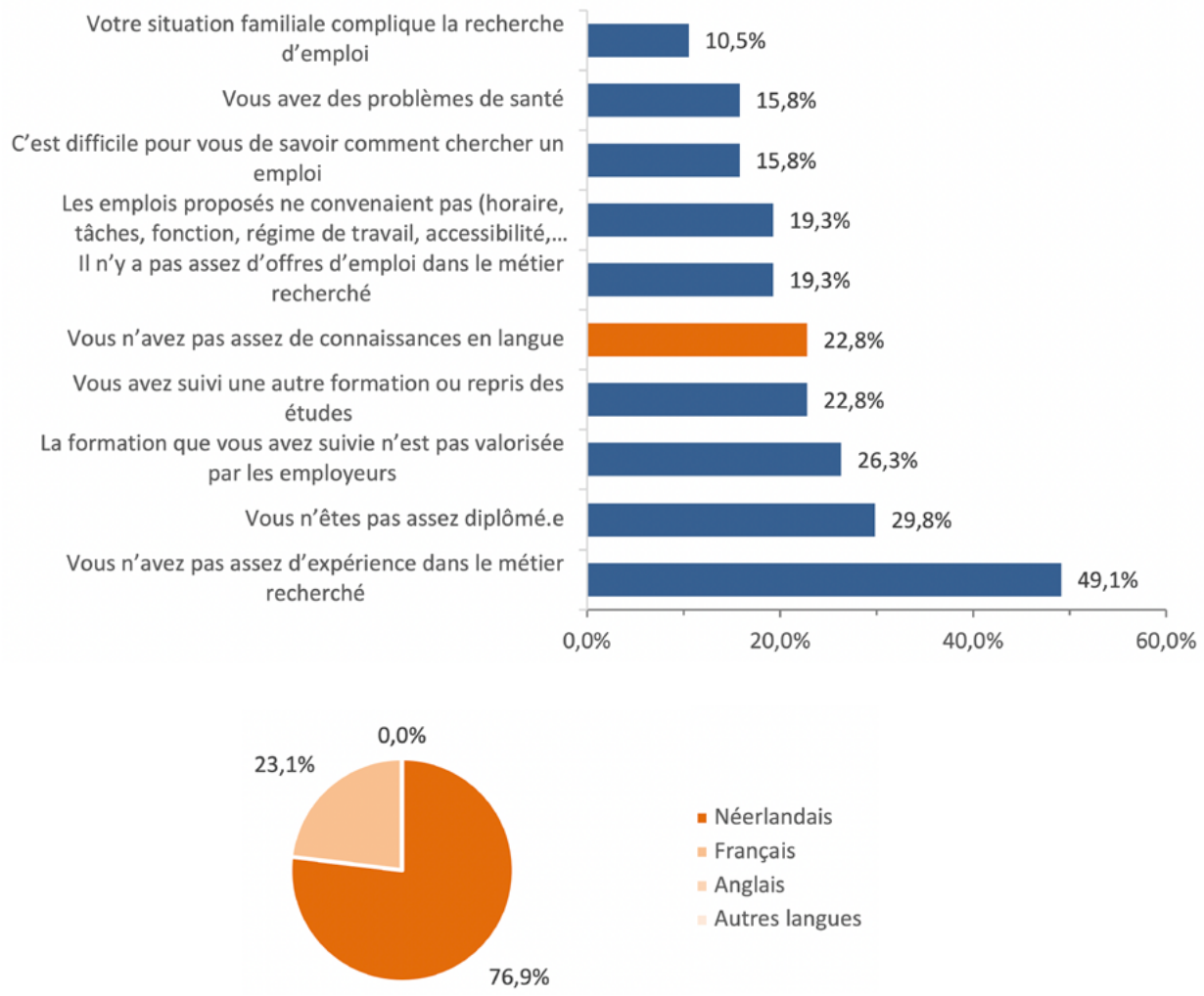
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Parmi les raisons les plus citées dans la catégorie « recherche d'emploi », on retrouve le manque de qualification ou d'expérience, les candidatures infructueuses et les raisons liées à l'âge. Les problèmes de santé sont également cités de façon récurrente comme motif.

(1) La classification est expliquée à l'annexe 6.2.

Ensuite, il est demandé aux répondants de se positionner par rapport à une série de 10 obstacles potentiels à la recherche d'emploi. La figure 48 reprend le pourcentage de répondants concernés par chaque obstacle. Le manque d'expérience dans le métier appris en formation arrive en premier avec 49,1% des répondants rencontrant cet obstacle. Arrivent ensuite, le manque de diplômes (29,8%), le manque de valorisation de la formation par les employeurs (26,3%), la reprise d'études ou de formation (22,8%) et le déficit en langues (22,8%). Parmi les personnes qui disent manquer de connaissance en langues, 76,9% citent le néerlandais et 23,1% le français. Le manque d'expérience est significativement plus invoqué par les personnes entre 25 et 34 ans.[1] Il n'y a pas de lien significatif avec le niveau d'études.

Figure 48. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

3.3.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

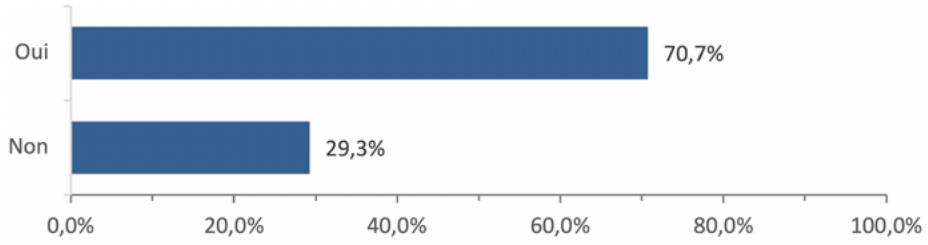
Dans le domaine « Construction », 85,7% des répondants disent avoir reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet. Parmi celles ayant eu un entretien d'embauche, 58,6% trouvent que leur certification leur a été utile.

3.3.8. Aide à la recherche d'emploi

Les questions concernant l'aide à la recherche d'emploi portent sur deux périodes : pendant la formation et après la formation.

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), 70,7% des répondants disent en avoir bénéficié (figure 49) et expriment une satisfaction moyenne de 8,1/10.

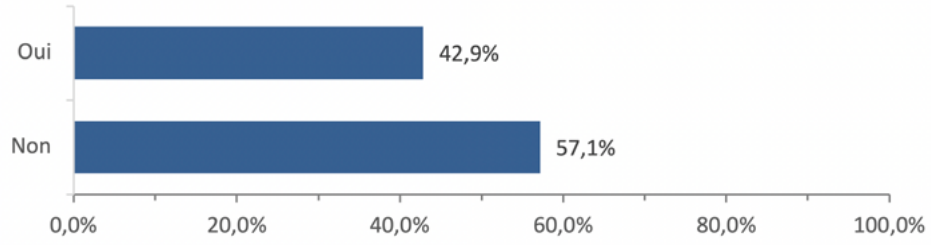
Figure 49. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

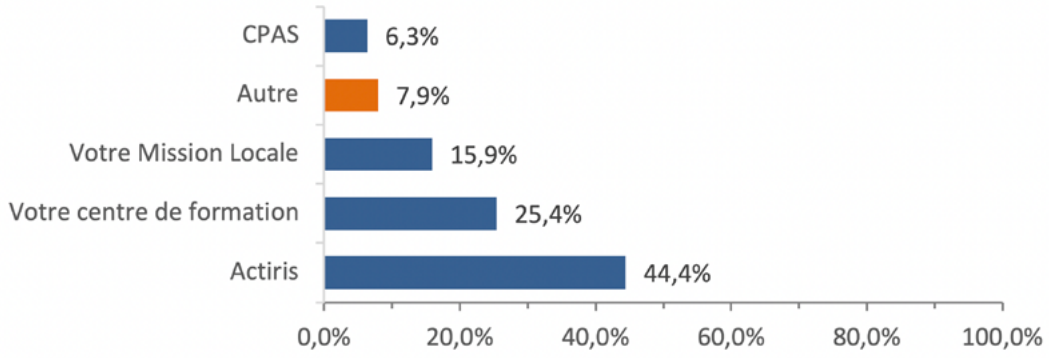
57,1% des personnes interrogées disent avoir reçu une aide à la recherche d'emploi après la formation (figure 50) et lui donnent une note de satisfaction de 8,0/10. Il a ensuite été demandé aux répondants quel était l'organisme ayant apporté cette aide (le principal s'il y en a eu plusieurs). Le premier organisme est Actiris avec 44,4%, suivi des centres de formation avec 25,4%, des Missions locales avec 15,9% et des CPAS avec 6,3% (figure 51).

Figure 50. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 51. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Construction »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.4. DOMAINE « INDUSTRIES TECHNOLOGIQUES »

3.4.1. Eléments de cadrage

La plupart des formations professionnalisantes dans le domaine « Industries technologiques » sont organisées à Bruxelles Formation. Sur les 274 personnes de la population ciblée, 132 ont été interrogées. Le tableau 16 donne la répartition entre Bruxelles Formation, l'ISP et la Promotion Sociale.

Tableau 16. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »

Domaine de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Partenariat ISP	18	42	42,9%
Bruxelles Formation	110	222	49,5%
Partenariat Promotion sociale	4	10	-
Total	132	274	48,2%

Source : Bruxelles Formation

Les lignes de produits et les intitulés des formations concernés sont repris dans le tableau 17 avec à chaque fois la population visée et le nombre de répondants. Les deux lignes de produits les plus étendues en termes de sortants de formation sont « Dessin Technique » et « Electro-technique ».

Tableau 17. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »

Ligne de produits	Intitulé de formation	En-quêtes	Popu-lation ciblée	Taux de réponse
Assemblage mécanique	Poseur en calorifugeage	2	2	-
	Soudage à l'arc/procédé tig	6	8	-
	Soudeur	0	1	-
	Tuyauteur industriel	1	3	-
	Utilisation des techniques mag	2	4	-
	Totaux	**11**	**18**	**-**
Dessin technique	Cao-bim revit architecture	23	43	53,5%
	Dao solidworks	6	6	-
	Dao/autocad	11	21	-
	Dessinateur d'étude spécialisé en électricité	1	13	-
	Dessinateur d'études en hvac	13	20	-
	Dessinateur industriel	5	8	-
	Logiciel cao-bim revit mep	7	10	-
	Utilisation rationnelle de l'énergie (maintenance hvac)	1	1	-
	Totaux	**67**	**122**	**54,9%**
Electro-technique	Agent de maintenance en électromécanique	4	10	-
	Agent de maintenance hvac	9	19	-
	Agent en technique d'ascenseur	6	18	-
	Électricien industriel - électromécanique	1	2	-
	Électromécanique pour électricien	2	5	-
	Initiation aux métiers techniques des industries technologiques	9	25	-
	Installateur électricien industriel	3	14	-
	Préparation aux techniques d'installation de pro-duction industrielle	7	11	-
	Raccorder et mettre en service un moteur tripha-sé asynchrone de type industriel	0	1	-
	Technicien en électroménager	9	17	-
	Totaux	**50**	**122**	**41,0%**
Chimie	Clinical research professional	4	12	-
	Totaux	**4**	**12**	**-**
Total		**132**	**274**	**48,2%**

Source : Bruxelles Formation

3.4.2. Profil des répondants et de la population

La répartition des répondants et de la population ciblée selon les caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 18. Les hommes représentent 76,5% de l'échantillon. Les personnes avec un niveau d'études faible (maximum le secondaire inférieur) sont sous-représentées parmi les répondants (12,9% des répondants par rapport à 19,0% dans la population). Il faudra garder cet élément à l'esprit lors de l'analyse des résultats de l'enquête.

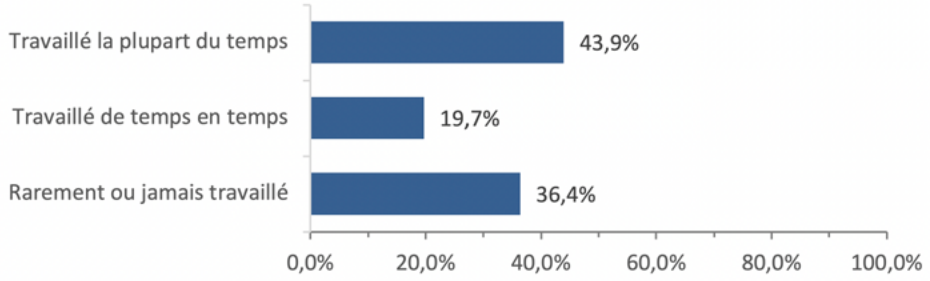
Tableau 18. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »

Sexe	% enquête	% population
Femmes	23,5%	20,4%
Hommes	76,5%	79,6%
Classes d'âges à l'entrée		
Moins de 25 ans	21,2%	25,9%
25-29 ans	22,0%	22,6%
30-34 ans	13,6%	16,1%
35-44 ans	25,8%	21,5%
45-54 ans	13,6%	12,0%
55 ans et plus	3,8%	1,8%
Niveau d'études		
Faible*	12,9%	19,0%
Moyen**	28,8%	25,2%
Élevé***	31,8%	26,6%
Autres	26,5%	29,2%
Nationalité		
Belge	63,6%	60,6%
UE	9,8%	13,5%
Autre ou inconnu	26,5%	25,9%
Durée de chômage avant l'entrée en formation		
Moins de 6 mois	26,5%	29,6%
De 6 à 11 mois	18,2%	19,3%
De 1 à < 2 ans	11,4%	15,3%
2 ans et +	31,8%	27,0%
Inconnue ou indéterminée	12,1%	8,8%

Source : Bruxelles Formation et Actiris
**Primaire, Secondaire inférieur, Autres études*
***Secondaire supérieur, Apprentissage*
****Supérieur non-universitaire, Universitaire*

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur l'ensemble de leur parcours professionnel avant de commencer la formation. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement sur quelle période avant la formation la question portait (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 52 pour le domaine « Industries technologiques ». Parmi les répondants, 36,4% disent avoir rarement ou peu travaillé avant leur entrée en formation, 19,7% ont travaillé de temps en temps et 43,9% ont travaillé la plupart du temps.

Figure 52. Intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »

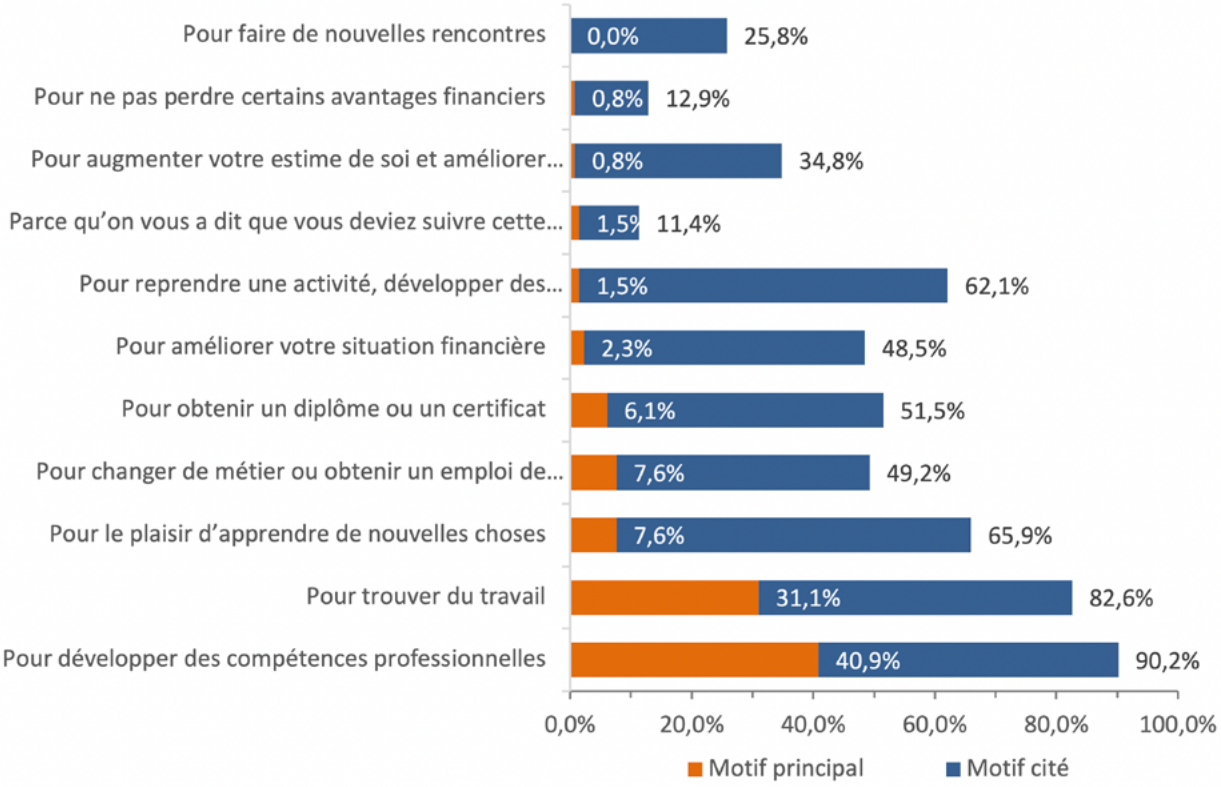


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.4.3. Motifs d'entrée en formation

Dans le domaine « Industries technologiques », le motif d'entrée en formation le plus cité et qui est également le motif principal (premier choix) du plus grand nombre est « Pour développer des compétences professionnelles ». Le deuxième motif principal (premier choix) est « Pour trouver un travail ». Dans les autres domaines, l'ordre est inversé, c'est « Pour trouver un travail » qui arrive en premier et « Pour développer des compétences professionnelles » en deuxième mais les deux motifs principaux sont donc liés à la sphère professionnelle. Il n'y a pas de lien entre le fait de choisir comme motif principal « Pour développer des compétences professionnelles » ou « Pour trouver un travail » et le sexe, l'âge ou le niveau d'études.[1]

Figure 53. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »



(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

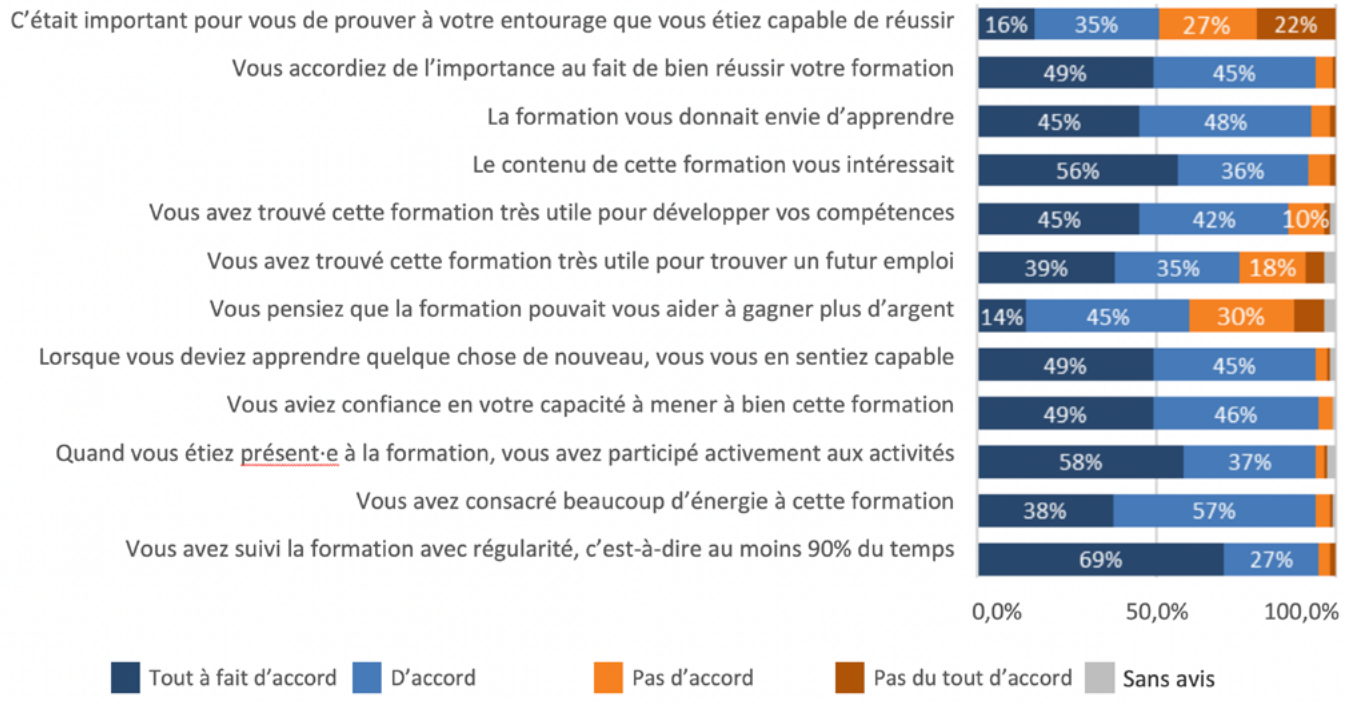
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.4.4. La motivation en formation

La motivation pendant la formation est un facteur clé dans le processus d'apprentissage en formation. Dans le questionnaire, il a été demandé aux répondants de donner leur degré d'accord à une série de 12 affirmations portant sur la motivation. Les résultats sont représentés dans la figure 54.

94% des répondants sont d'accord pour dire qu'ils accordaient de l'importance au fait de bien réussir la formation. La motivation est davantage intrinsèque étant donné que 49% des répondants estiment que ce n'était pas important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir. En ce qui concerne la formation, plus de 90% des répondants sont d'accord pour dire que la formation leur donnait envie d'apprendre (93%) et qu'elle les intéressait (92%). 87% des répondants trouvaient la formation utile pour développer leurs compétences professionnelles. 74% des répondants trouvent la formation utile pour trouver un emploi et 59% pensent que la formation les aidera à gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en ses capacités, 94% des répondants se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation et 95% avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, les répondants étaient engagés dans la formation, 95% sont d'accord pour dire qu'ils ont consacré beaucoup d'énergie à la formation, 95% également ont participé activement aux activités et 96% ont suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps).

Figure 54. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.4.5. Emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Dans le domaine « Industries technologiques », 96 personnes parmi les 132 répondants ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de la formation professionnalisante. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire, le plus long chez le même employeur.

Conjointement à la présente enquête, view.brussels produit des indicateurs de transition calculés sur la base de données administratives.[1] Le tableau 19 reprend les principaux indicateurs pour le domaine « Industries technologiques » pour les personnes sorties de formation en 2017. Les explications et commentaires seront disponibles dans un rapport à paraitre en décembre 2019.

Tableau 19. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris – Bruxelles Formation – Sortants 2017 domaine « Industries technologiques »

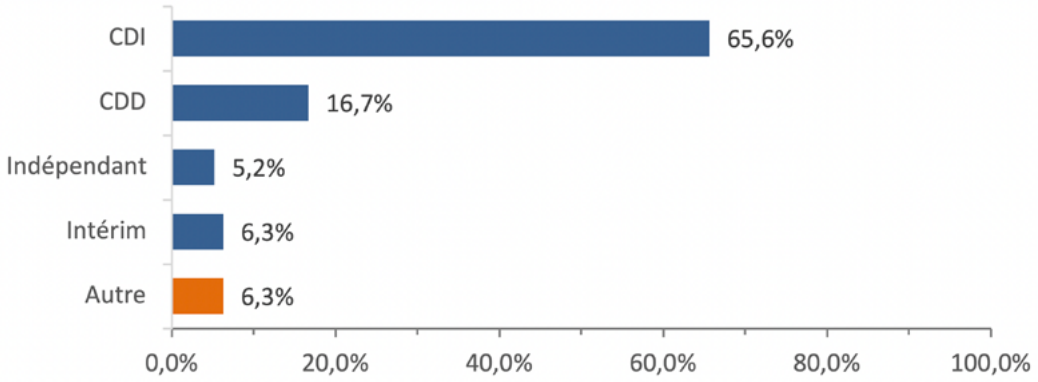
Taux de sortie positive (% total)		82,4%
Taux de sortie vers l'emploi (% total)[3]	Tout emploi	71,6%
	Emploi min. 1 mois	63,5%
Durabilité dans l'emploi (% emploi)[3]	Encore à l'emploi 12 mois plus tard	60,0%
	Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur	32,1%
Délai d'entrée en emploi (% emploi)[3]	0-3 mois	55,3%
	3-6 mois	18,7%
	6-12 mois	26,0%

Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

Contrat de travail et régime de travail

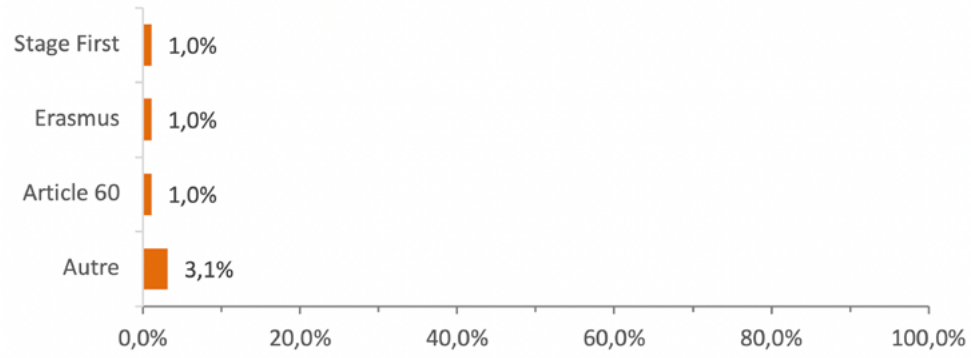
Les CDI représentent 65,6% des emplois principaux, les CDD 16,7%, l'intérim 6,3%, les indépendants 5,2% et la catégorie « Autre » 6,3%.

Figure 55. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »



(1) Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris.

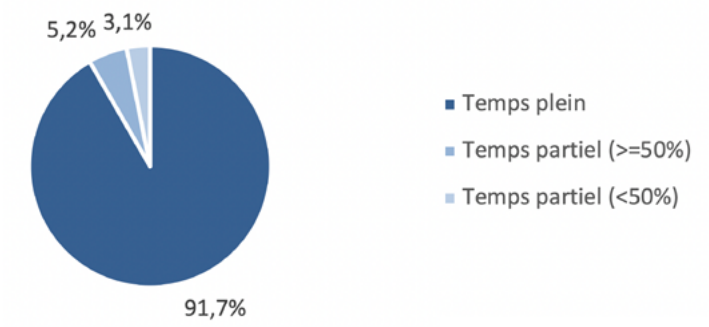
(2) Uniquement pour le professionnalisant.



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

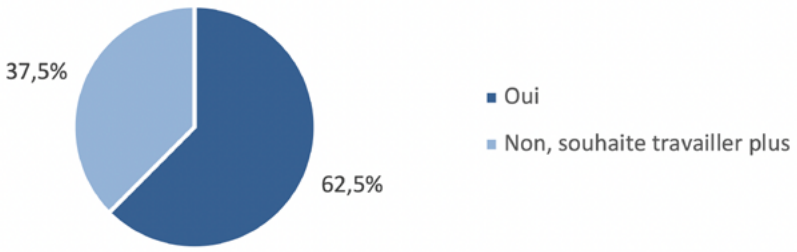
En ce qui concerne le régime de travail, 91,7% des répondants ont travaillé à temps plein, 5,2% à temps partiel égal ou supérieur à 50% et 3,1% à temps partiel inférieur à 50% (figure 56). Il y a un lien significatif avec le genre, les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes.[1] Le lien avec l'âge et le niveau d'études ne peut pas être établi car il n'y a pas assez de personnes dans chaque catégorie formée par le croisement avec le régime de travail à temps partiel. Parmi les personnes travaillant à temps partiel, 62,5% ont choisi ce régime de travail et 37,5% souhaitent travailler plus (figure 57). Comme point de comparaison, 88,6% des personnes travaillant à temps plein sont satisfaites de leur régime de travail.

Figure 56. Répartition entre temps partiels et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 57. Pour les temps partiels, régime de travail souhaité – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »



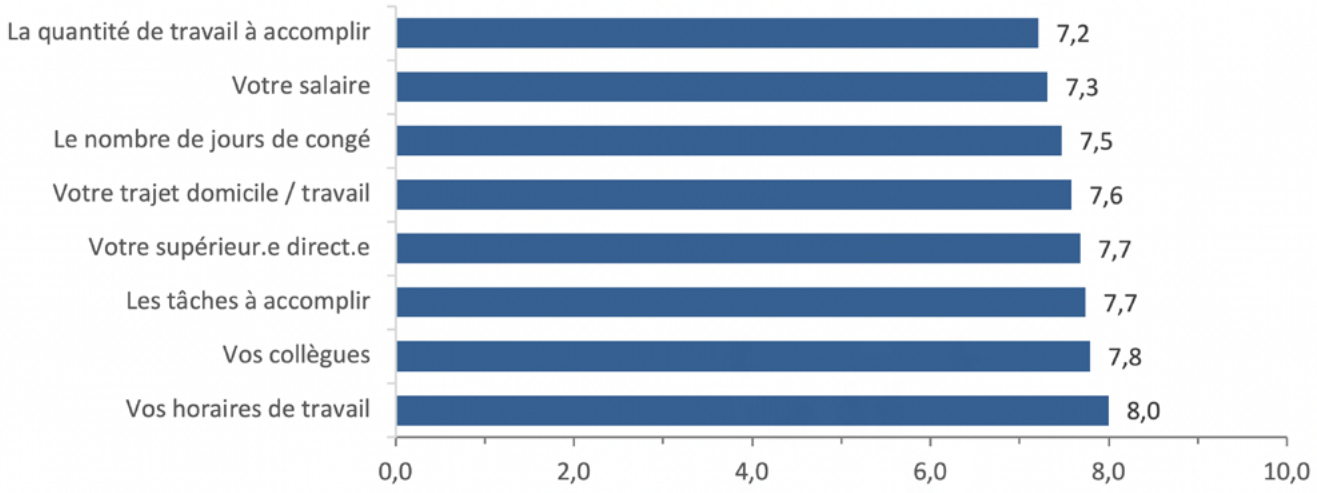
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note de satisfaction globale est de 7,9/10. Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur 8 aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 58. La question sur le(la) supérieur(e) direct(e) a pu mettre mal à l'aise les répondants, il est donc possible que la note soit surestimée.

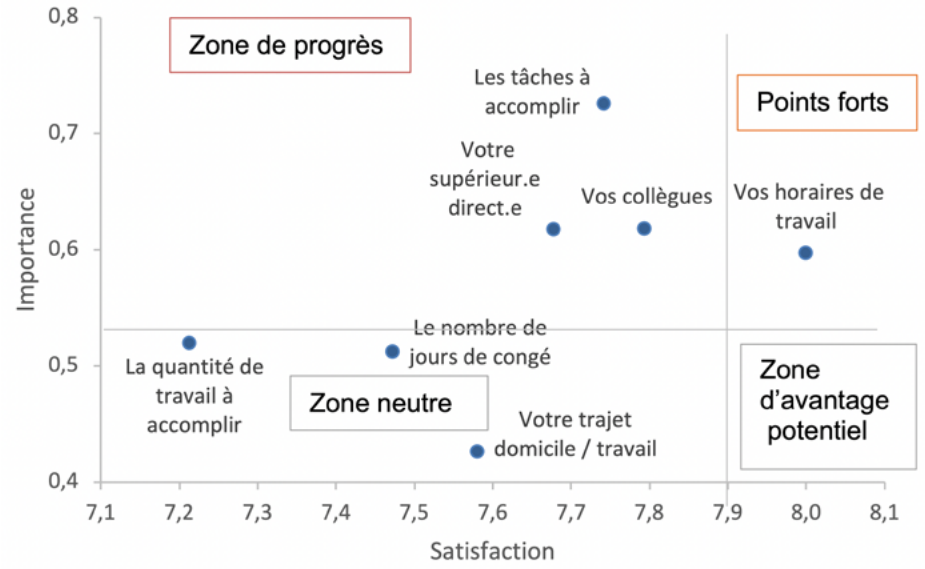
Figure 58. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

La matrice importance-satisfaction permet de déterminer les aspects de la satisfaction par rapport à l'emploi qui ont une influence positive ou négative sur la satisfaction globale de l'emploi. Cette matrice combine, pour chaque composante de la satisfaction, la note de satisfaction avec l'importance (mesurée par le coefficient de corrélation) de chaque composante dans la satisfaction globale. La matrice importance-satisfaction est représentée dans la figure 59. Les horaires de travail jouent un rôle important dans la satisfaction globale (forte corrélation) avec une note de satisfaction supérieure à la satisfaction globale, c'est donc un point qui influence positivement la satisfaction dans l'emploi. Par contre, les aspects liés aux tâches à accomplir, au supérieur direct et aux collègues sont dans la zone de progrès, c'est-à-dire qu'ils jouent un rôle important dans la satisfaction (forte corrélation) mais ils ont une note de satisfaction moyenne plus basse que la satisfaction globale (entre 7,7 et 7,8).

Figure 59. Matrice importance-satisfaction pour l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »[1]



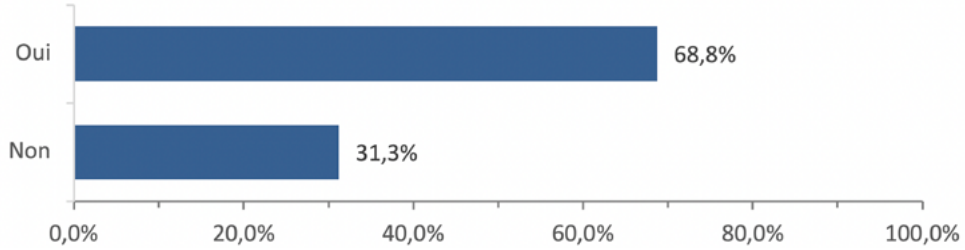
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Adéquation formation/emploi

Cette partie du questionnaire creuse la question du lien entre la formation suivie et le métier exercé dans l'emploi principal. Occuper un emploi en lien avec sa formation n'est pas toujours une évidence. En effet, un parcours de formation peut délivrer aussi bien des compétences généralistes, transposables à différents métiers, que des compétences spécifiques à un métier. Les travailleurs sont donc partiellement substituables pour un emploi et l'adéquation formation/emploi n'est plus si évidente (Béduwé et al., 2007). Pour la formation professionnelle, on peut néanmoins s'attendre à ce que les compétences spécifiques soient plus nombreuses que les compétences généralistes et il reste intéressant de se poser la question du lien entre le métier appris en formation et l'emploi.

Parmi les personnes ayant travaillé, 68,8% ont exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 60). Il n'y a pas de lien avec le sexe des personnes ni avec l'âge.[2] Il y a, par contre, un lien significatif avec le niveau d'études, les personnes avec un niveau d'études élevé occupent moins fréquemment un emploi en lien avec la formation. Il a été demandé aux personnes qui ont exercé le métier appris en formation si la formation les avait bien préparées à la réalité du métier et 39,4% répondent qu'ils sont tout à fait d'accord, 50,0% sont d'accord, 7,6% ne sont pas d'accord et 3% pas du tout d'accord (figure 61).

Figure 60. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »

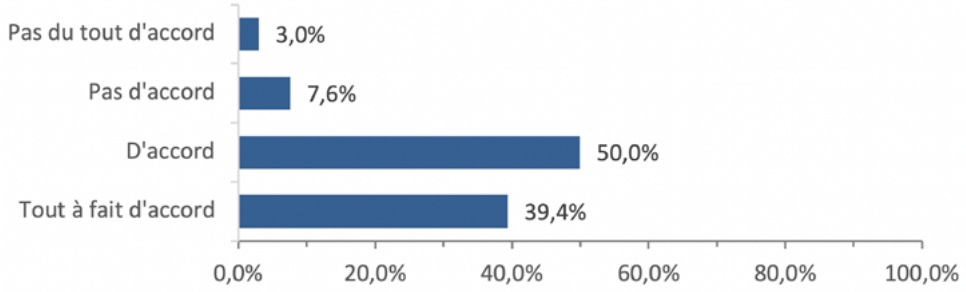


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

(1) La ligne de délimitation verticale correspond à la note de satisfaction globale moyenne. La ligne de délimitation horizontale correspond à la médiane des coefficients de corrélation.

(2) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

Figure 61. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Parmi les 31,3% de personnes n'ayant pas exercé le métier appris en formation, 30 anciens stagiaires ont apporté des précisions (figure 62). La catégorie la plus citée n'est malheureusement pas exploitable « pas de réponse » même s'il existe parfois une nuance dans l'absence de réponse (« *Car j'ai appris des choses mais je n'utilise pas tout ce que j'ai appris* »). Le thème suivant le plus représenté est que les stagiaires ont eu une autre opportunité d'emploi, avec 9 répondants (ex. « *J'ai pris la première opportunité que j'ai eue et qui était intéressante* » ou encore « *Besoin d'argent* »).

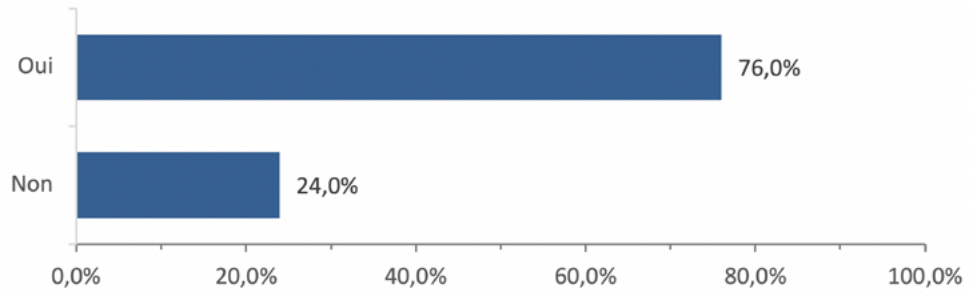
Figure 62. Raisons de l'absence de lien emploi/formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »

Raisons	Effectifs	%
Pas de réponse	**17**	56,7%
Affirme l'absence de lien	7	23,3%
Nuance l'absence de lien	6	20,0%
Non réponse	3	10,0%
Ne sait pas	1	3,3%
Autre opportunité d'emploi	**9**	30,0%
Autre opportunité d'emploi	9	30,0%
Pas trouvé d'emploi dans le métier	**3**	10,0%
Pas trouvé	2	6,7%
Manque de qualification ou d'expérience	1	3,3%
Ne veut/peut pas exercer le métier	**1**	3,3%
Fait la formation pour d'autres objectifs qu'exercer le métier	1	3,3%

Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier appris en formation. 76,0% des personnes ayant travaillé trouvent que ce qu'elles ont appris en formation est utile dans l'emploi occupé.

Figure 63. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.4.6. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Parmi les 147 répondants, 36 n'ont pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation dans le domaine « Industries technologiques ». Deux questions ont été posées à ces personnes. Une question ouverte « Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ? » et une question fermée sur les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi.

La figure 64 présente les réponses à la question ouverte après classification[1]. Outre les 7 répondants n'ayant pu identifier le motif, 25% ont identifié la reprise d'étude ou de formation comme étant la principale raison de l'absence d'emploi. Le manque de qualification ou d'expérience est le second motif le plus cité par les répondants.

(1) La classification est expliquée à l'annexe 6.2.

Figure 64. Raisons de non emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »

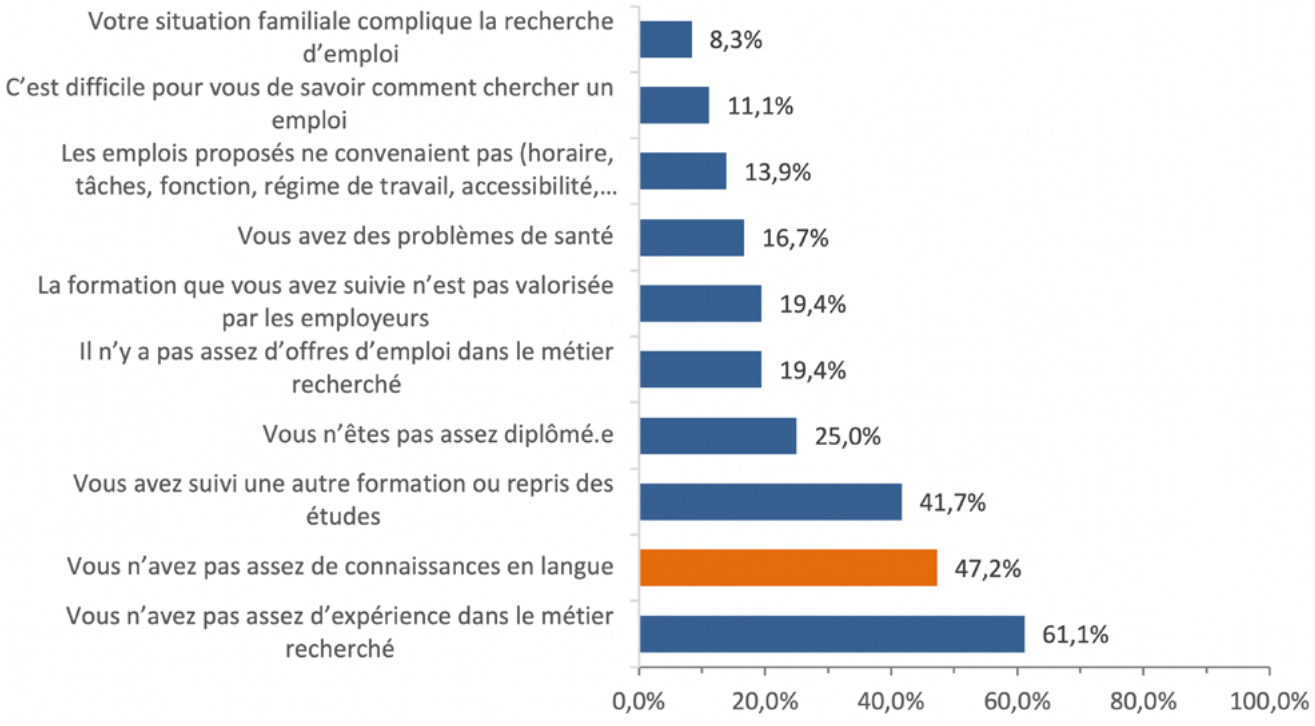
Raisons	Effectifs	%
Recherche d'emploi	**11**	30,6%
Manque de qualification ou d'expérience	6	16,7%
Candidature infructueuse	3	8,3%
Le marché du travail	2	5,6%
Manque de connaissance en langue	1	2,8%
Pas de permis de conduire - pas de voiture	1	2,8%
Autres activités	**9**	25,0%
Reprise d'études ou de formation	9	25,0%
Non réponse	**7**	19,4%
Non réponse	7	19,4%
Blocage lié à la formation	**5**	13,9%
Manquement de la formation	3	8,3%
Formation inachevée ou échec aux épreuves	2	5,6%
Situation personnelle	**3**	8,3%
Problème de santé	2	5,6%
Raisons familiales	1	2,8%
Pas de recherche ou insuffisante	**2**	5,6%
Pas de recherche ou recherche insuffisante	2	5,6%

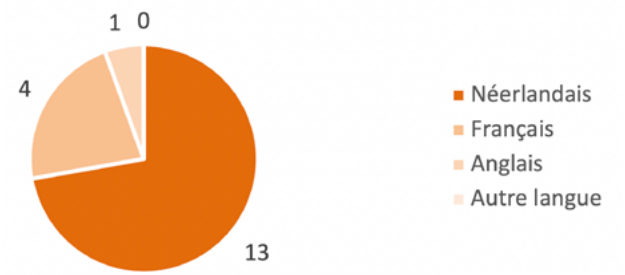
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Ensuite, il est demandé aux répondants de se positionner par rapport à une série de 10 obstacles potentiels à la recherche d'emploi. La figure 65 reprend le pourcentage de répondants concernés par chaque obstacle. Le manque d'expérience dans le métier appris en formation arrive en premier avec 61,1% des répondants rencontrant cet obstacle. Arrivent ensuite, le manque de connaissance en langues (47,2%), la reprise d'études ou de formation (41,7%) et le manque de diplômes (25,0%). Parmi les 17 personnes qui disent manquer de connaissance en langues, 13 citent le néerlandais, 4 le français et 1 personne l'anglais. Le lien avec le genre, l'âge et le niveau d'études ne peut pas être établi car il n'y a pas assez de personnes dans chaque catégorie formée par le croisement avec la raison la plus citée qui est le manque d'expérience.[1]

(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

Figure 65. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »





Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.4.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

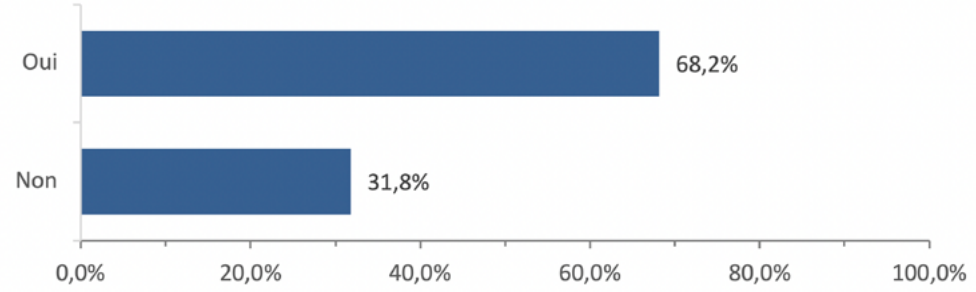
Dans le domaine « Industries technologiques », 93,2% des répondants disent avoir reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet. Parmi celles ayant eu un entretien d'embauche, 57,4% trouvent que leur certification leur a été utile.

3.4.8. Aide à la recherche d'emploi

Les questions concernant l'aide à la recherche d'emploi portent sur deux périodes : pendant la formation et après la formation.

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), 68,2% des répondants disent en avoir bénéficié (figure 66) et expriment une satisfaction moyenne de 8,0/10.

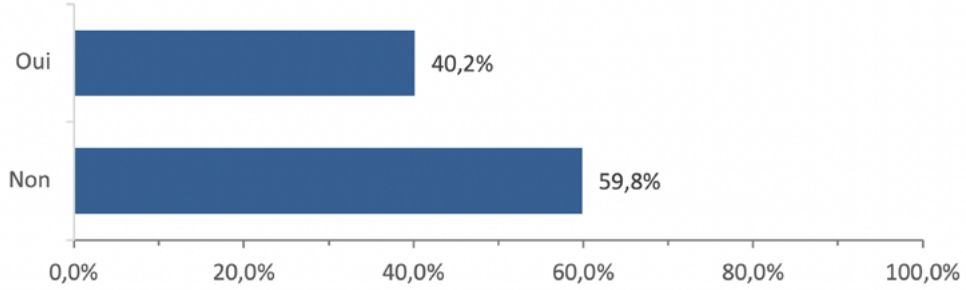
Figure 66. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

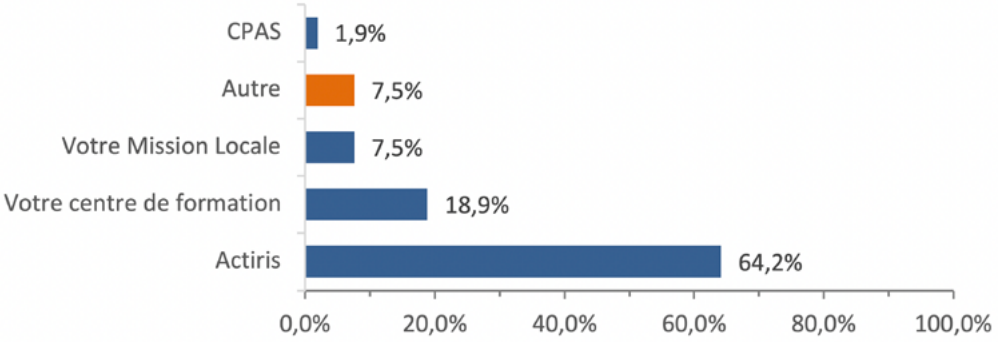
40,2% des personnes interrogées disent avoir reçu une aide à la recherche d'emploi après la formation (figure 67) et lui donnent une note de satisfaction de 7,9/10. Il a ensuite été demandé aux répondants quel était l'organisme ayant apporté cette aide (le principal s'il y en a eu plusieurs). Le premier organisme est Actiris avec 64,2%, suivi des centres de formation avec 18,9%, des Missions locales avec 7,5% et de « Autre » avec 7,5% (figure 68).

Figure 67. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 68. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Industries technologiques »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.5. DOMAINE « HORECA »

3.5.1. Eléments de cadrage

Les formations professionnalisantes dans le domaine « Horeca » sont organisées chez les partenaires ISP de Bruxelles Formation et à Bruxelles Formation. Sur les 297 personnes de la population ciblée, 102 ont été interrogées. Le tableau 20 donne la répartition entre Bruxelles Formation et l'ISP.

Tableau 20. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »

Domaine de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Partenariat ISP	52	196	26,5%
Bruxelles Formation	50	101	49,5%
Partenariat Promotion sociale	-	-	-
Total	**102**	**297**	**34,3%**

Source : Bruxelles Formation

La population cible dans ce domaine se répartit entre deux lignes de produits : « Hôtellerie » et « Restauration » (tableau 21). La ligne de produits « Restauration » est la plus étendue en termes de sortants de formation et est de surcroit légèrement surreprésentée parmi les répondants avec un taux de réponse de 35,7% comparé à 29,0% pour « Hôtellerie ».

Tableau 21. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »

Ligne de produits	Intitulé de formation	En-quêtes	Popu-lation ciblée	Taux de réponse
Hôtellerie	Femme/valet de chambre	12	48	25,0%
	Réceptionniste en hôtel	6	14	-
	Totaux	**18**	**62**	**29,0%**
Restauration	Collaborateur en cuisine diététique et végétale	7	18	-
	Commis de cuisine	21	100	21,0%
	Commis de cuisine-renforcement	13	26	-
	Commis de salle	6	26	-
	Commis de salle et de cuisine	8	18	-
	Commis de salle-renforcement	8	14	-
	Cuisinier(ère)	13	24	-
	Serveur barman	8	9	-
	Totaux	**84**	**235**	**35,7%**
Totaux		**102**	**297**	**34,3%**

Source : Bruxelles Formation

3.5.2. Profil des répondants et de la population

La répartition des répondants et de la population ciblée selon les caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 22. Les femmes représentent 55,9% de l'échantillon. Les jeunes de moins de 25 ans répondent proportionnellement moins à l'enquête que leurs ainés, ils sont sous-représentés dans l'échantillon.

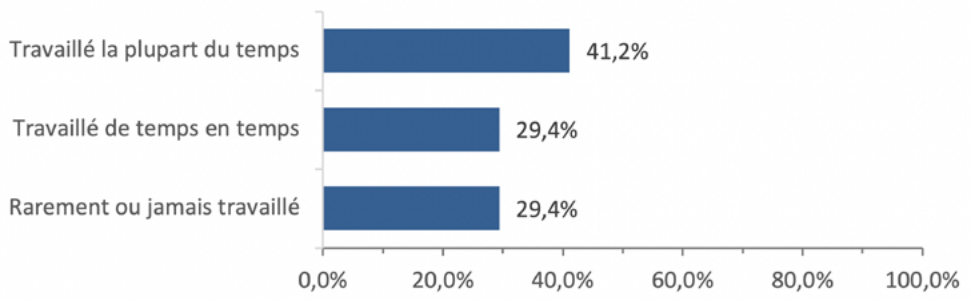
Tableau 22. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »

Sexe	% enquête	% population
Femmes	55,9%	55,2%
Hommes	44,1%	44,8%
Classes d'âges à l'entrée		
Moins de 25 ans	16,7%	22,9%
25-29 ans	21,6%	21,2%
30-34 ans	16,7%	18,2%
35-44 ans	35,3%	26,3%
45-54 ans	8,8%	10,1%
55 ans et plus	1,0%	1,3%
Niveau d'études		
Faible*	20,6%	24,6%
Moyen**	13,7%	10,8%
Élevé***	1,0%	2,4%
Autres	64,7%	62,3%
Nationalité		
Belge	43,1%	42,8%
UE	11,8%	11,1%
Autre ou inconnu	45,1%	46,1%
Durée de chômage avant l'entrée en formation		
Moins de 6 mois	22,5%	25,9%
De 6 à 11 mois	22,5%	19,9%
De 1 à < 2 ans	16,7%	15,8%
2 ans et +	37,3%	36,7%
Inconnue ou indéterminée	1,0%	1,7%

Source : Bruxelles Formation et Actiris
**Primaire, Secondaire inférieur, Autres études*
***Secondaire supérieur, Apprentissage*
****Supérieur non-universitaire, Universitaire*

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur l'ensemble de leur parcours professionnel avant de commencer la formation. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement sur quelle période avant la formation la question portait (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 69 pour le domaine « Horeca ». Parmi les répondants, 29,4% disent avoir rarement ou peu travaillé avant leur entrée en formation, 29,4% ont travaillé de temps en temps et 41,2% ont travaillé la plupart du temps.

Figure 69. Intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »



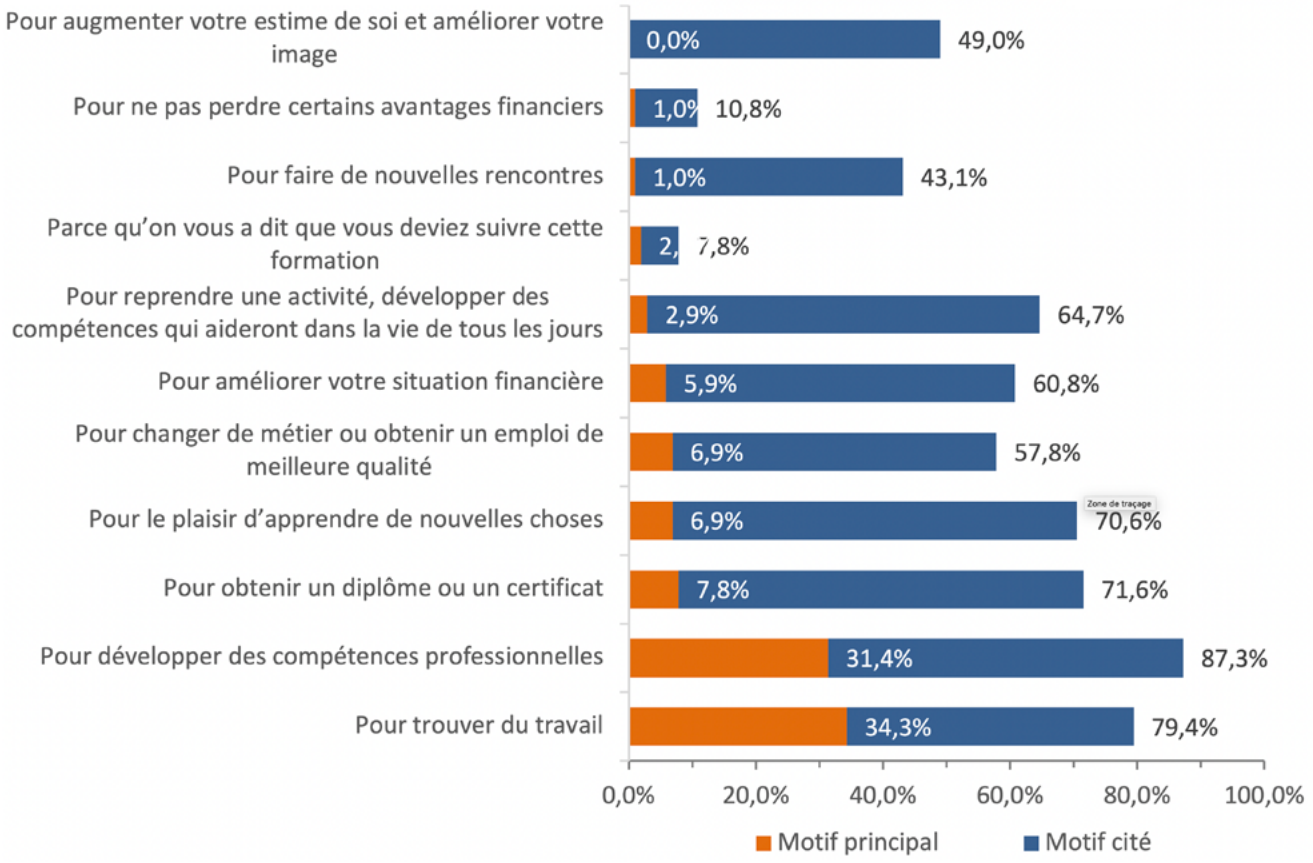
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.5.3. Motifs d'entrée en formation

Dans le domaine « Horeca », le motif principal d'entrée en formation (premier choix) est « Pour trouver un travail » et diffère du motif le plus cité qui est « Pour développer des compétences professionnelles » et qui arrive deuxième en tant que premier choix. Même s'ils apparaissent peu comme premiers choix, certains motifs sont beaucoup cités : « Pour obtenir un diplôme ou un certificat » (cité par 71,6% des répondants), « Pour le plaisir d'apprendre de nouvelles choses » (cité par 70,6% des répondants), « Pour reprendre une activité, développer des compétences qui aideront dans la vie de tous les jours » (cité par 64,7% des répondants). Le motif « Parce qu'on vous a dit que vous deviez suivre cette formation » (sentiment d'obligation) est cité par 7,8% des répondants. Contrairement aux autres domaines de formation où il est très peu cité, le motif « Pour augmenter votre estime de soi et améliorer votre image » est cité par 49,0% des répondants en « Horeca ». Il n'y a pas de lien entre le fait de choisir comme motif principal « Pour trouver un travail » et le sexe, l'âge ou le niveau d'études des répondants.[1]

(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

Figure 70. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »



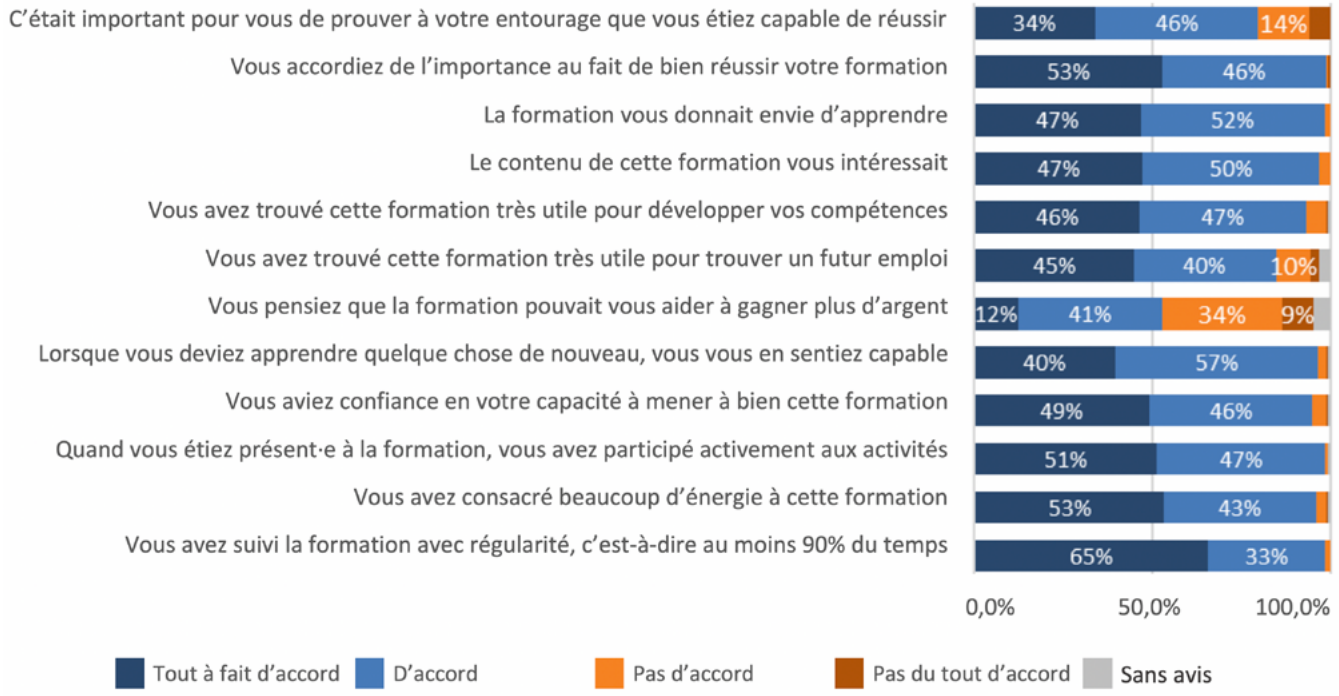
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.5.4. La motivation en formation

La motivation pendant la formation est un facteur clé dans le processus d'apprentissage en formation. Dans le questionnaire, il a été demandé aux répondants de donner leur degré d'accord à une série de 12 affirmations portant sur la motivation. Les résultats sont représentés dans la figure 71.

99% des répondants sont d'accord pour dire qu'ils accordaient de l'importance au fait de bien réussir la formation. En ce qui concerne la formation, 99% des répondants sont d'accord pour dire que la formation leur donnait envie d'apprendre, 97% qu'elle les intéressait et 93% qu'elle est utile pour développer leurs compétences professionnelles. 85 % des répondants trouvent la formation utile pour trouver un emploi et seuls 53% pensent que la formation les aidera à gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en leurs capacités, 97% des répondants se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation et 95% avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, les répondants étaient engagés dans la formation, 96% sont d'accord pour dire qu'ils ont consacré beaucoup d'énergie à la formation, 98% ont participé activement aux activités et 98% également ont suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps).

Figure 71. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.5.5. Emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Dans le domaine « Horeca », 79 personnes parmi les 102 répondants ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de la formation professionnalisante. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire, le plus long chez le même employeur.

Conjointement à la présente enquête, view.brussels produit les indicateurs de transition calculés sur la base de données administratives[1]. Le tableau 23 reprend les principaux indicateurs pour le domaine « Horeca » pour les personnes sorties de formation en 2017. Les explications et commentaires seront disponibles dans un rapport à paraitre en décembre 2019.

Tableau 23. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris – Bruxelles Formation – Sortants 2017 domaine « Horeca »

Taux de sortie positive (% total)		69,8%
Taux de sortie vers l'emploi (% total)[2]	Tout emploi	79,0%
	Emploi min. 1 mois	61,6%
Durabilité dans l'emploi (% emploi)[2]	Encore à l'emploi 12 mois plus tard	52,2%
	Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur	22,5%
Délai d'entrée en emploi (% emploi)[2]	0-3 mois	54,1%
	3-6 mois	24,4%
	6-12 mois	21,5%

Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

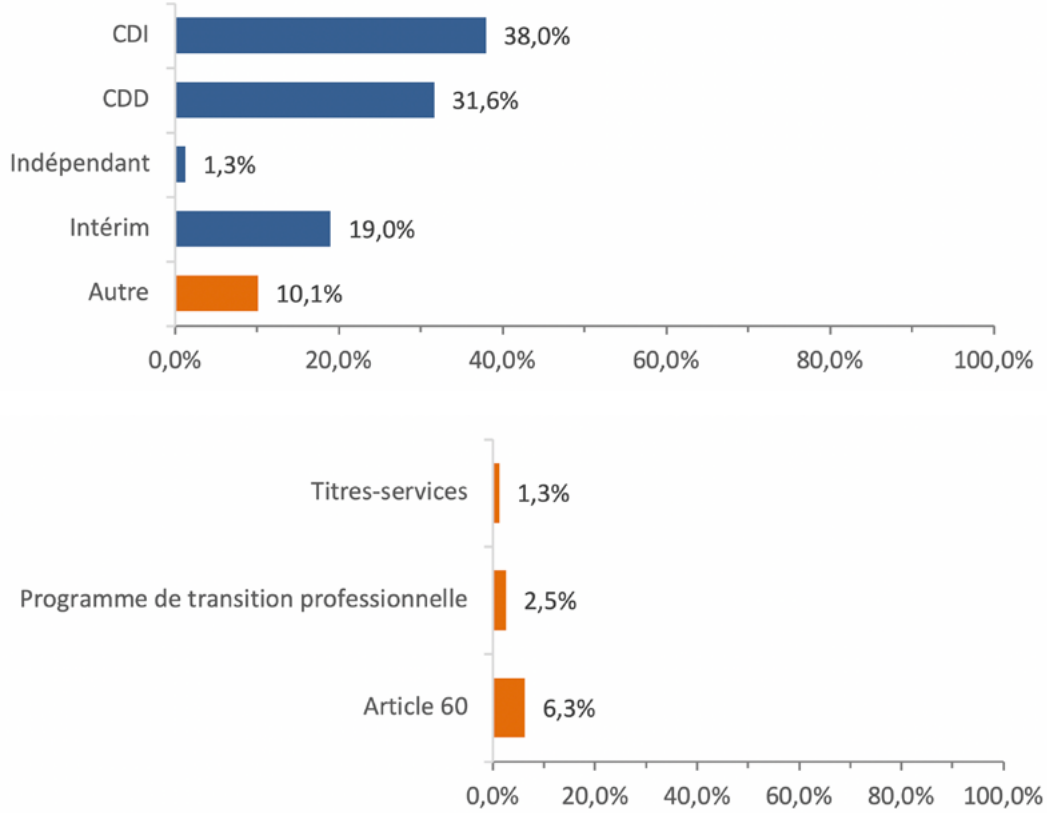
(1) Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris.

(2) Uniquement pour le professionnalisant.

Contrat de travail et régime de travail

En ce qui concerne le type de contrat de travail de l'emploi principal, 38,0% des emplois sont des CDI, 31,6% des CDD et 19,0% de l'intérim. Avec « Transport et Logistique » et « Construction », c'est le domaine avec le plus haut pourcentage d'intérim. Dans la catégorie « Autre », qui représente 10,1% des emplois, on retrouve des contrats Article 60, des programmes de transition professionnelle et des titres-services.

Figure 72. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »

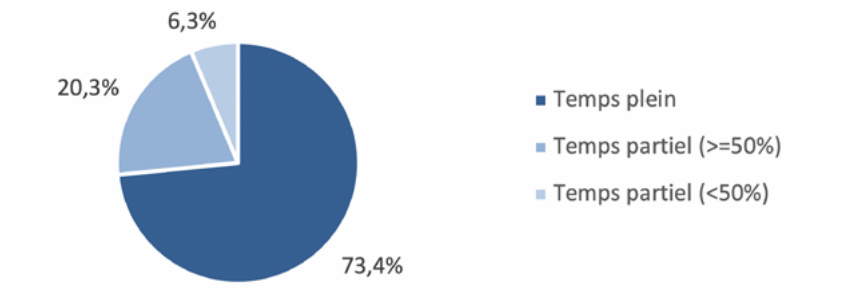


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

En ce qui concerne le régime de travail, 73,4% des personnes ont travaillé à temps plein, 20,3% à temps partiel égal ou supérieur à 50% et 6,3% à temps partiel inférieur à 50% (figure 73). Avec « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et « Nettoyage », ce sont les domaines avec la proportion de temps partiels la plus élevée. Il n'y a pas de lien significatif entre le fait de travailler à temps partiel et le genre des répondants.[1] Le lien avec l'âge et le niveau d'études ne peut pas être établi car il n'y a pas assez de personnes dans chaque catégorie formée par le croisement avec le régime de travail temps partiel. Parmi les personnes travaillant à temps partiel, 33,3% ont choisi ce régime de travail, 61,9% souhaitent travailler plus et 4,8% souhaitent travailler moins (figure 74). Comme point de comparaison, 86,2% des personnes travaillant à temps plein sont satisfaites de leur régime de travail. En comparaison des autres domaines de formation, il y a davantage de personnes qui n'ont pas choisi de travailler à temps partiel et qui souhaiteraient travailler plus.

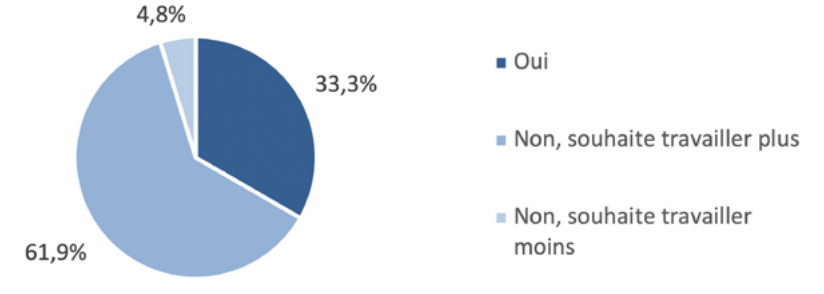
(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

Figure 73. Répartition entre temps partiels et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 74. Pour les temps partiels, régime de travail souhaité – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »

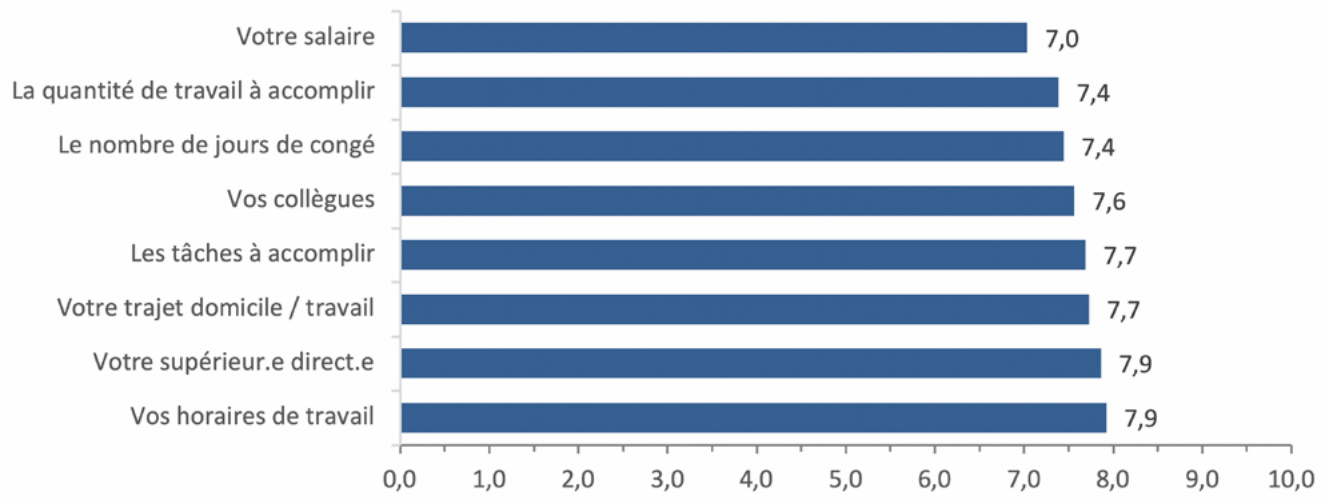


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note moyenne de satisfaction globale est de 8/10. Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur 8 aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 75. La note moyenne la plus élevée est de 7,9 et est observée pour les aspects liés aux horaires de travail et au supérieur direct. La note moyenne de satisfaction globale est plus élevée que celle de chacun des 8 aspects étudiés, il semblerait donc que ce soit d'autres éléments que les 8 étudiés qui déterminent la satisfaction globale de l'emploi.

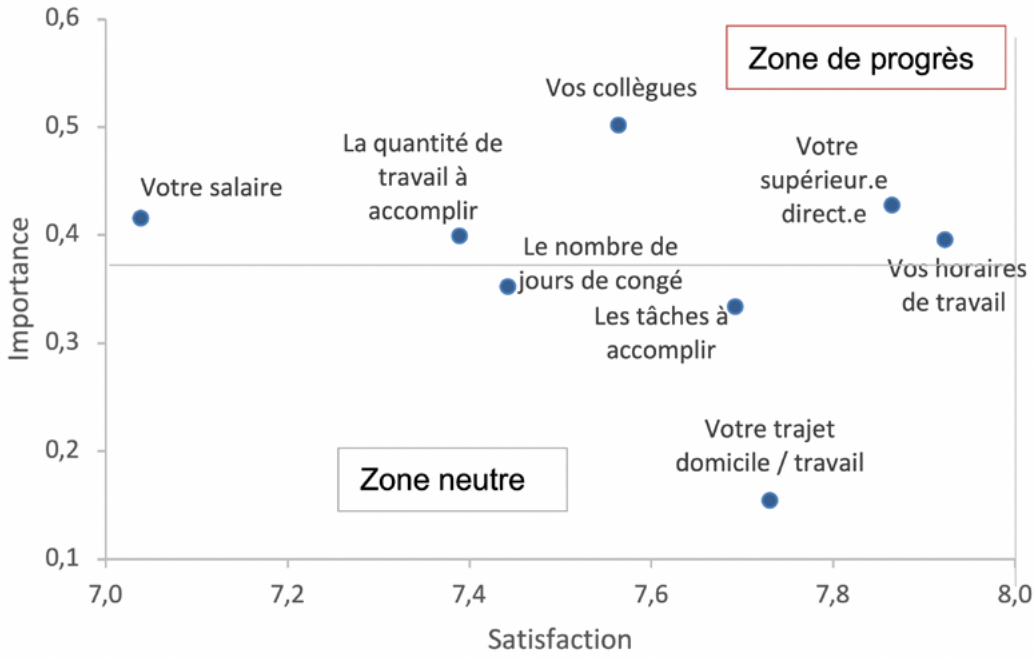
Figure 75. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

La matrice importance-satisfaction permet de déterminer les aspects de la satisfaction par rapport à l'emploi qui ont une influence positive ou négative sur la satisfaction globale de l'emploi. Cette matrice combine, pour chaque composante de la satisfaction, la note de satisfaction avec l'importance (mesurée par le coefficient de corrélation) de chaque composante dans la satisfaction globale. Etant donné que les notes moyennes des 8 aspects liés à l'emploi sont toutes plus basses que la satisfaction globale moyenne, il apparait difficile d'interpréter la matrice importance-satisfaction. L'item sur la relation avec les collègues est important (corrélation élevée) mais obtiens une note de satisfaction assez basse (7,6/10), ça apparait donc comme un point faible des emplois occupés.

Figure 76. Matrice importance-satisfaction pour l'emploi principal - enquête insertion sortants 2017 – domaine « Horeca »[1]



(1) La ligne de délimitation verticale correspond à la note de satisfaction globale moyenne. La ligne de délimitation horizontale correspond à la médiane des coefficients de corrélation.

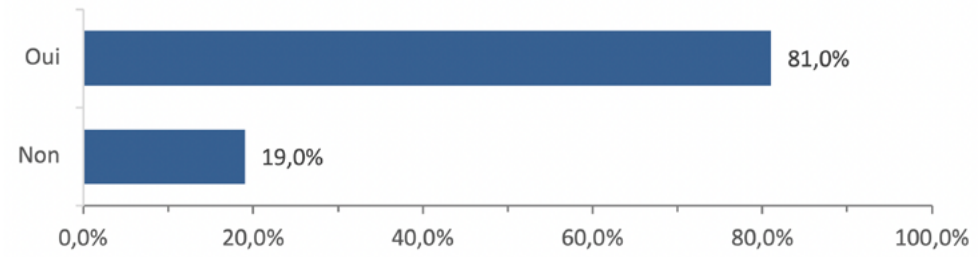
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Adéquation formation/emploi

Cette partie du questionnaire creuse la question du lien entre la formation suivie et le métier exercé dans l'emploi principal. Occuper un emploi en lien avec sa formation n'est pas toujours une évidence. En effet, un parcours de formation peut délivrer aussi bien des compétences généralistes, transposables à différents métiers, que des compétences spécifiques à un métier. Les travailleurs sont donc partiellement substituables pour un emploi et l'adéquation formation/emploi n'est plus si évidente (Béduwé et al., 2007). Pour la formation professionnelle, on peut néanmoins s'attendre à ce que les compétences spécifiques soient plus nombreuses que les compétences généralistes et il reste intéressant de se poser la question du lien entre le métier appris en formation et l'emploi.

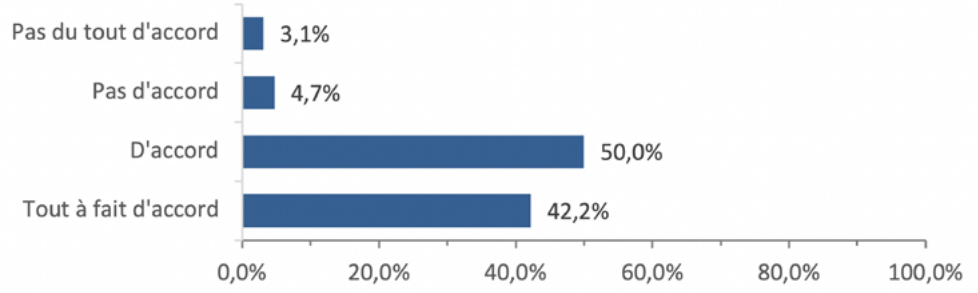
Parmi les personnes ayant travaillé, 81,0% ont exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 77). Il n'y a pas de lien significatif avec le sexe.[1] Le lien avec l'âge et le niveau d'études ne peut pas être établi car il n'y a pas assez de personnes dans chaque catégorie formée par le croisement. Il a été demandé aux personnes qui ont exercé le métier appris en formation si la formation les avait bien préparées à la réalité du métier et 42,2% répondent qu'ils sont tout à fait d'accord, 50,0% sont d'accord, 4,7% ne sont pas d'accord et 3,1% pas du tout d'accord (figure 78).

Figure 77. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 78. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

Parmi les 19,0% de personnes n'ayant pas exercé le métier appris en formation, 15 ont apporté des précisions (figure 79). La catégorie la plus représentée est celle des anciens répondants qui n'apportent pas d'explication à cette absence de lien (7 répondants). 3 d'entre-eux vont cependant nuancer cette absence (ex. « *C'était toujours dans l'Horeca mais pas les mêmes taches* » ou encore « *Restaurant spécialités libanaises ; donc non appris à la formation* »). 5 anciens stagiaires ont eu une autre opportunité d'emploi (ex. « j'ai accepté le premier boulot »).

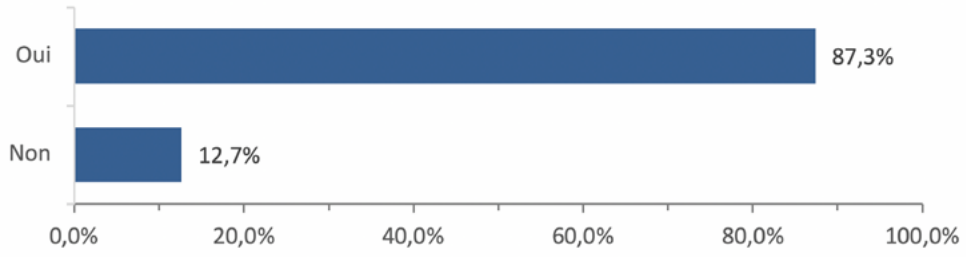
Figure 79. Raisons de l'absence de lien emploi/formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »

Raisons	Effectifs	%
Pas de réponse	**7**	46,7%
Affirme l'absence de lien	3	20,0%
Nuance l'absence de lien	3	20,0%
Ne sait pas	1	6,7%
Autre opportunité d'emploi	**5**	33,3%
Autre opportunité d'emploi	5	33,3%
Raisons liées à la formation	**2**	13,3%
Formation inachevée ou échec aux épreuves	2	13,3%
Pas trouvé d'emploi dans le métier	**1**	6,7%
Pas trouvé	1	6,7%

Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier appris en formation. 87,3% des personnes ayant travaillé trouvent que ce qu'elles ont appris en formation est utile dans l'emploi occupé.

Figure 80. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.5.6. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Parmi les 147 répondants, 23 n'ont pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation dans le domaine « Horeca ». Deux questions ont été posées à ces personnes. Une question ouverte « Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ? » et une question fermée sur les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi.

La figure 81 présente les réponses à la question ouverte après classification[1]. Parmi les motifs avancés, outre les 17,4% de non réponses, la catégorie liée à la recherche d'emploi regroupe la plus grande part de motifs évoqués, principalement avec la candidature infructueuse et le poste ne convient pas, les deux raisons regroupant chacune 13% de réponses. Dans la même proportion sont repris les motifs liés aux problèmes de santé (situation personnelle) et à la reprise d'études ou de formation.

Figure 81. Raisons de non emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »

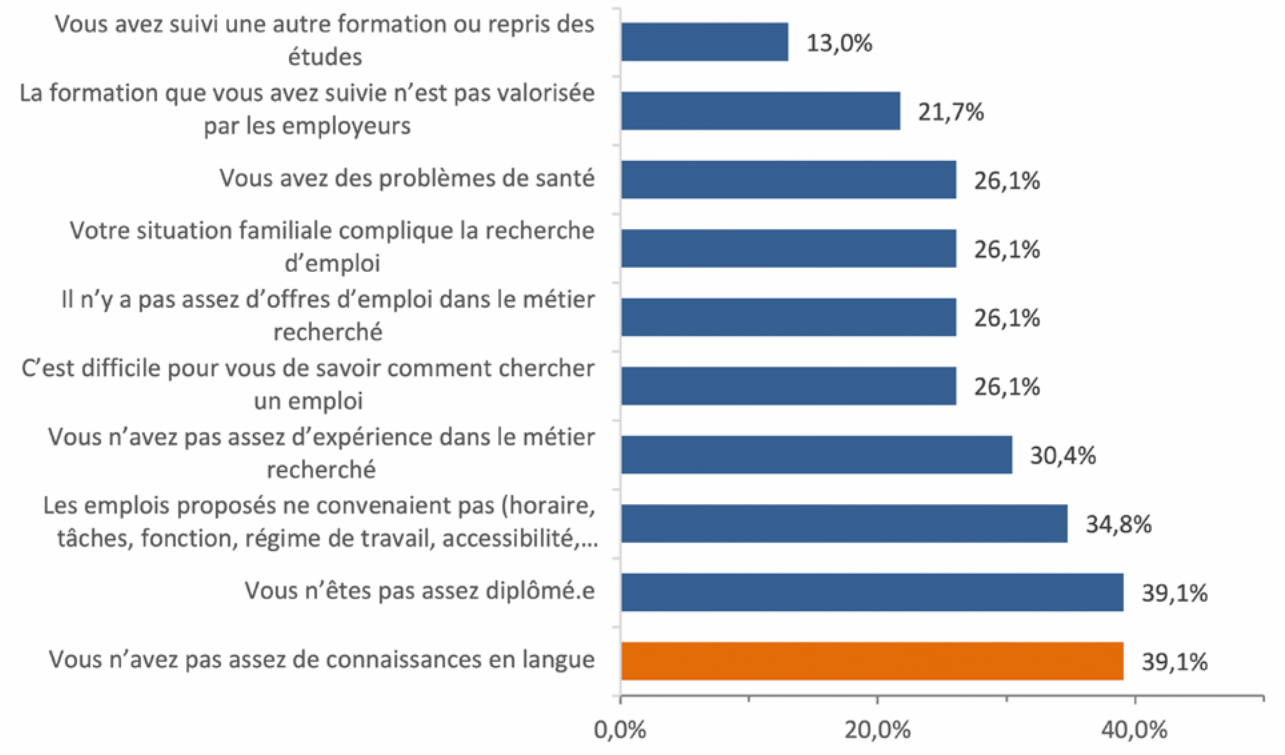
Raisons	Effectifs	%
Recherche d'emploi	**10**	43,5%
Candidature infructueuse	3	13,0%
Le poste ne convient pas	3	13,0%
Manque de qualification ou d'expérience	2	8,7%
Le marché du travail	1	4,3%
Raisons liées à l'âge	1	4,3%
Situation personnelle	**5**	21,7%
Problème de santé	3	13,0%
Raisons familiales	2	8,7%
Autres activités	**4**	17,4%
Reprise d'études ou de formation	3	13,0%
Lancement comme indépendant	1	4,3%
Non réponse	**4**	17,4%
Non réponse	4	17,4%
Pas de recherche ou insuffisante	**1**	4,3%
Pas de recherche ou recherche insuffisante	1	4,3%

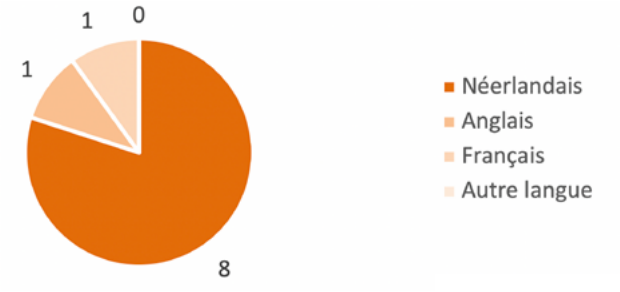
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Ensuite, il est demandé aux répondants de se positionner par rapport à une série de 10 obstacles potentiels à la recherche d'emploi. La figure 82 reprend le pourcentage de répondants concernés par chaque obstacle. Le manque de connaissances en langues et le manque de diplôme sont les obstacles les plus choisis par les répondants. Parmi les 9 personnes qui disent manquer de connaissance en langues, 8 citent le néerlandais et 1 personne le français et l'anglais. Les deux autres obstacles les plus cités sont que les emplois proposés ne convenaient pas et le manque d'expérience dans le métier (choisis respectivement par 34,8% et 30,4% des personnes).

(1) La classification est expliquée à l'annexe 6.2.

Figure 82. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »





Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.5.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

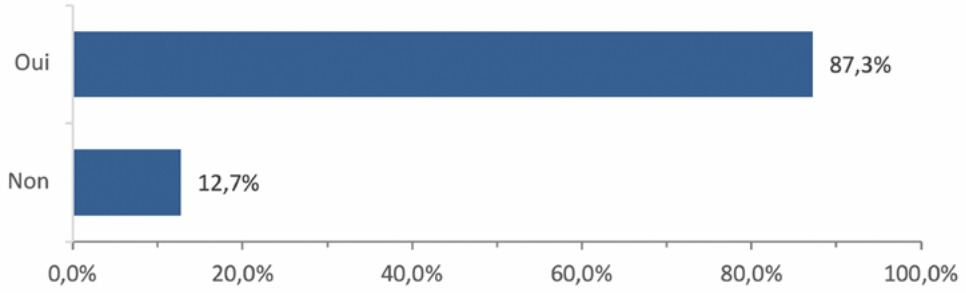
Dans le domaine « Horeca », 89,2% des répondants disent avoir reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet. Parmi celles ayant eu un entretien d'embauche, 63,9% trouvent que leur certification leur a été utile.

3.5.8. Aide à la recherche d'emploi

Les questions concernant l'aide à la recherche d'emploi portent sur deux périodes : pendant la formation et après la formation.

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), 87,3% des répondants disent en avoir bénéficié (figure 83) et expriment une satisfaction moyenne de 8,5/10.

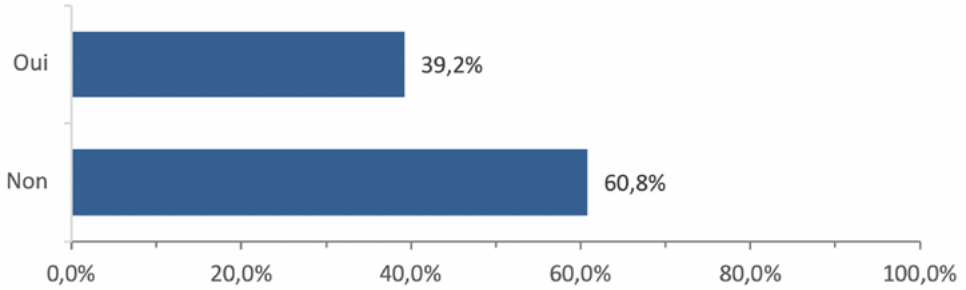
Figure 83. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

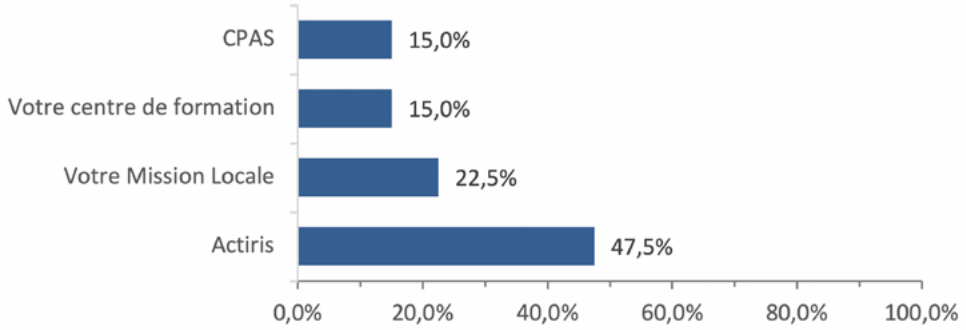
39,2% des personnes interrogées disent avoir reçu une aide à la recherche d'emploi après la formation (figure 84) et lui donnent une note de satisfaction de 8,4/10. Il a ensuite été demandé aux répondants quel était l'organisme ayant apporté cette aide (le principal s'il y en a eu plusieurs). Le premier organisme est Actiris avec 47,5%, suivi des Missions locales avec 22,5% et des centres de formation et CPAS avec 15,0% (figure 85).

Figure 84. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 85. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Horeca »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.6. DOMAINE « SÉCURITÉ ET PRÉVENTION »

3.6.1. Eléments de cadrage

La plupart des formations professionnalisantes dans le domaine « Sécurité et prévention » sont organisées à Bruxelles Formation et quelques-unes par les partenaires ISP de Bruxelles Formation. Sur les 242 personnes de la population ciblée, 79 ont été interrogées. Le tableau 24 donne la répartition entre Bruxelles Formation et l'ISP.

Tableau 24. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »

Domaine de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Bruxelles Formation	68	210	32,4%
Partenariat ISP	11	32	34,4%
Partenariat Promotion sociale	-	-	-
Total	**79**	**242**	**32,6%**

Source : Bruxelles Formation

La population cible dans ce domaine se trouve presque en totalité dans la ligne de produits « Prévention/Sécurité » (tableau 25). La ligne de produits « Qualité/Sécurité » compte très peu de personnes aussi bien dans la population cible que parmi les répondants.

Tableau 25. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »

Ligne de produits	Intitulé de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Prévention/ Sécurité	Agent de proximité et de sécurité	7	12	-
	Agent de sécurité STIB	20	63	31,7%
	Agent de sécurité/agent de gardiennage	39	135	28,9%
	Sauveteur aquatique en piscine	4	10	-
	Steward dans l'événementiel	5	12	-
	Totaux	**75**	**232**	**32,3%**
Qualité/Sécurité	Gestion de la qualité	4	10	-
	Totaux	**4**	**10**	**-**
Totaux		**158**	**484**	**32,6%**

Source : Bruxelles Formation

3.6.2. Profil des répondants et de la population

La répartition des répondants et de la population ciblée selon les caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 26. Le domaine est essentiellement masculin avec 85,1% d'hommes dans la population. Les hommes sont surreprésentés dans l'échantillon qui comportent 91,1% d'hommes. Les jeunes de moins de 25 ans répondent proportionnellement moins à l'enquête que leurs ainés, ils sont sous-représentés dans l'échantillon.

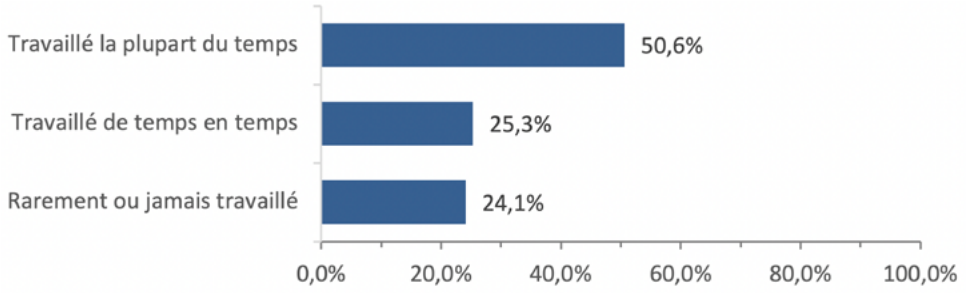
Tableau 26. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »

Sexe	% enquête	% population
Femmes	8,9%	14,9%
Hommes	91,1%	85,1%
Classes d'âges à l'entrée		
Moins de 25 ans	31,6%	42,6%
25-29 ans	30,4%	27,7%
30-34 ans	15,2%	13,6%
35-44 ans	15,2%	11,6%
45-54 ans	7,6%	4,5%
55 ans et plus	31,6%	42,6%
Niveau d'études		
Faible*	26,6%	28,5%
Moyen**	51,9%	56,6%
Élevé***	10,1%	7,9%
Autres	11,4%	7,0%
Nationalité		
Belge	91,1%	90,1%
UE	3,8%	5,0%
Autre ou inconnu	5,1%	5,0%
Durée de chômage avant l'entrée en formation		
Moins de 6 mois	25,3%	28,1%
De 6 à 11 mois	20,3%	25,2%
De 1 à < 2 ans	21,5%	21,1%
2 ans et +	32,9%	25,6%
Inconnue ou indéterminée	25,3%	28,1%

Source : Bruxelles Formation et Actiris
**Primaire, Secondaire inférieur, Autres études*
***Secondaire supérieur, Apprentissage*
****Supérieur non-universitaire, Universitaire*

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur l'ensemble de leur parcours professionnel avant de commencer la formation. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement sur quelle période avant la formation la question portait (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 86 pour le domaine « Sécurité et prévention ». Parmi les répondants, 24,1% disent avoir rarement ou pas travaillé avant leur entrée en formation, 25,3% ont travaillé de temps en temps et 50,6% ont travaillé la plupart du temps.

Figure 86. Intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »

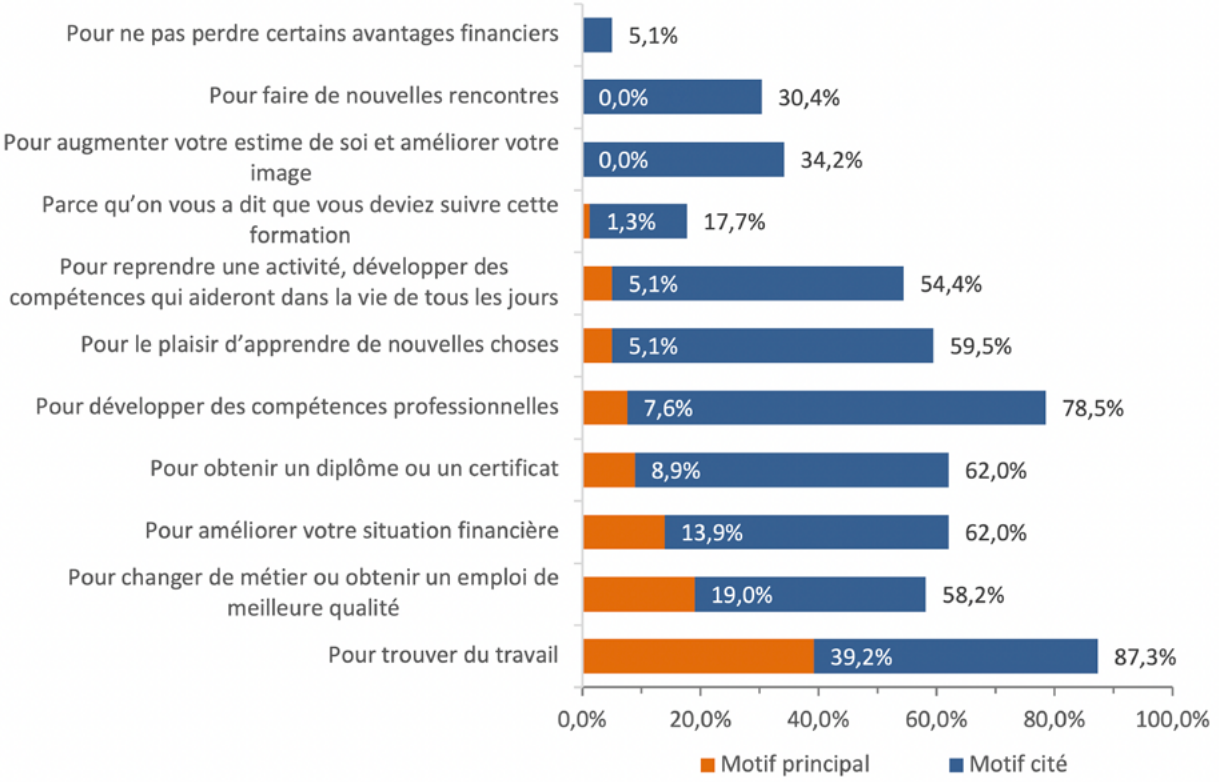


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.6.3. Motifs d'entrée en formation

Dans le domaine « Sécurité et prévention », le motif principal d'entrée en formation (premier choix) est « Pour trouver un travail » et est également le motif le plus cité. Le motif « Pour changer de métier ou obtenir un emploi de meilleure qualité » arrive deuxième en tant que premier choix contrairement aux autres centres. Le deuxième motif le plus cité mais qui arrive seulement en cinquième position en tant que premier choix est « Pour développer des compétences professionnelles ». Le motif le moins cité est « Pour ne pas perdre certains avantages financiers ». Il y a tout de même 17,7% des répondants qui cite le motif « Parce qu'on vous a dit que vous deviez suivre cette formation » (sentiment d'obligation), ce qui est nettement plus que dans les autres domaines analysés cette année.

Figure 87. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »



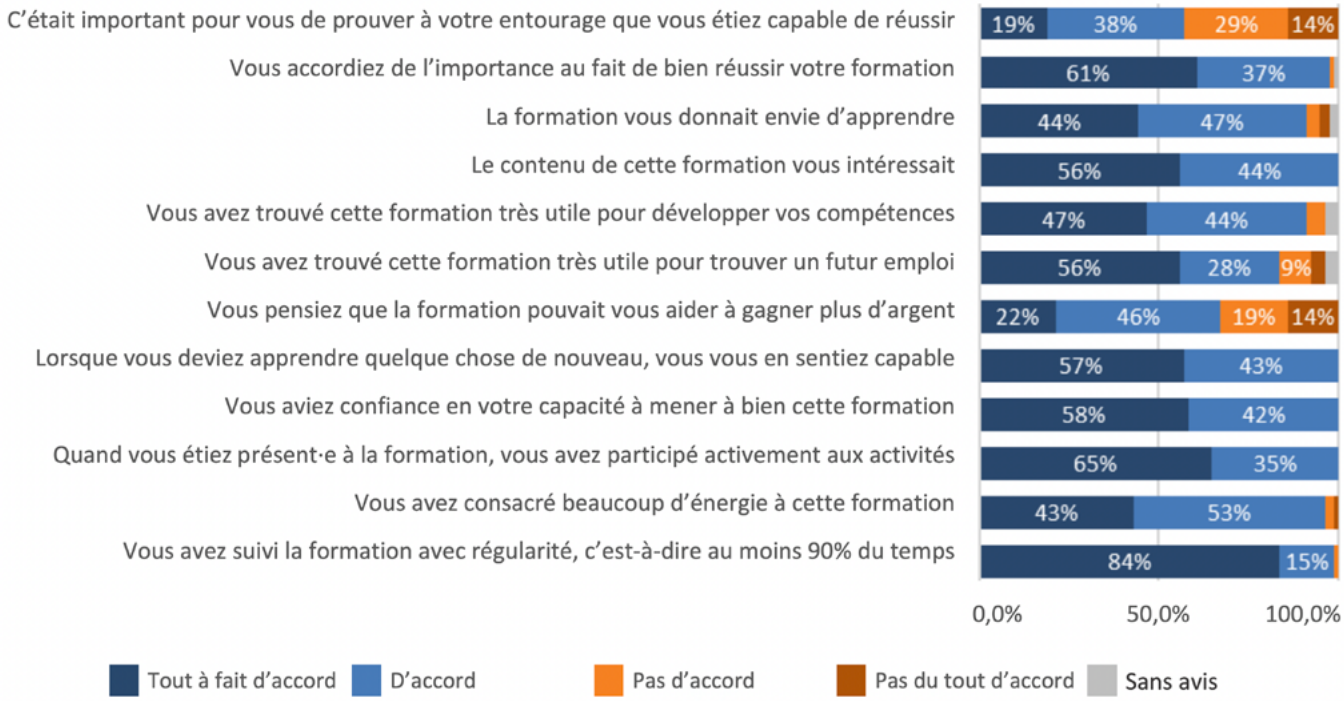
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.6.4. La motivation en formation

La motivation pendant la formation est un facteur clé dans le processus d'apprentissage en formation. Dans le questionnaire, il a été demandé aux répondants de donner leur degré d'accord à une série de 12 affirmations portant sur la motivation. Les résultats sont représentés dans la figure 88.

98% des répondants sont d'accord pour dire qu'ils accordaient de l'importance au fait de bien réussir la formation. La motivation est davantage intrinsèque étant donné que 43% des répondants estiment que ce n'était pas important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir. En ce qui concerne la formation, 91% des répondants sont d'accord pour dire que la formation leur donnait envie d'apprendre, 100% qu'elle les intéressait et 91% qu'elle est utile pour développer leurs compétences professionnelles. 84 % des répondants trouvent la formation utile pour trouver un emploi et 68% pensent que la formation les aidera à gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en ses capacités, 100% des répondants se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation et 100% avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, les répondants étaient engagés dans la formation, 96% sont d'accord pour dire qu'ils ont consacré beaucoup d'énergie à la formation, 100% ont participé activement aux activités et 99% également ont suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps).

Figure 88. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.6.5. Emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Dans le domaine « Sécurité et prévention », 69 personnes parmi les 79 répondants ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de la formation professionnalisante. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire, le plus long chez le même employeur.

Conjointement à la présente enquête, view.brussels produit des indicateurs de transition calculés sur la base de données administratives.[1] Le tableau 27 reprend les principaux indicateurs pour le domaine « Sécurité et prévention » pour les personnes sorties de formation en 2017. Les explications et commentaires seront disponibles dans un rapport à paraitre en décembre 2019.

Tableau 27. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris – Bruxelles Formation – Sortants 2017 domaine « Sécurité et prévention »

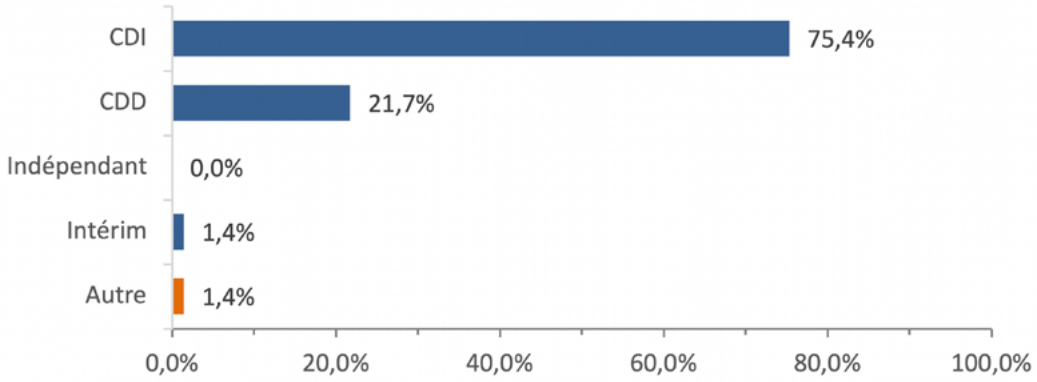
Taux de sortie positive (% total)		86,5%
Taux de sortie vers l'emploi (% total)[2]	Tout emploi	90,4%
	Emploi min. 1 mois	85,5%
Durabilité dans l'emploi (% emploi)[2]	Encore à l'emploi 12 mois plus tard	66,9%
	Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur	35,4%
Délai d'entrée en emploi (% emploi)[2]	0-3 mois	43,2%
	3-6 mois	42,7%
	6-12 mois	14,1%

Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

Contrat de travail et régime de travail

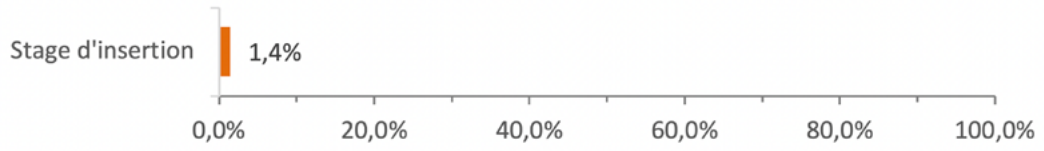
Les CDI sont largement majoritaires et représentent 75,4% des emplois principaux tandis que les CDD représentent 21,7% des emplois. C'est le domaine avec la proportion de CDI la plus élevée.

Figure 89. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »



(1) Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris.

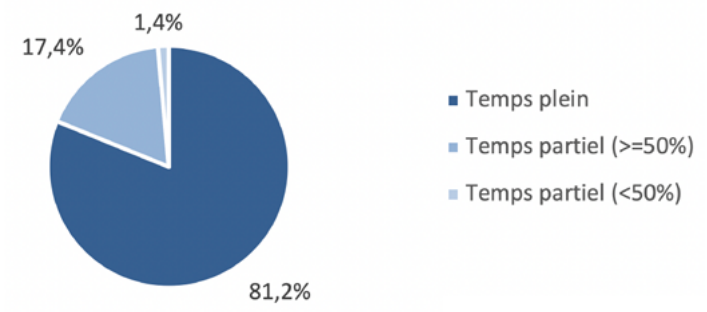
(2) Uniquement pour le professionnalisant.



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

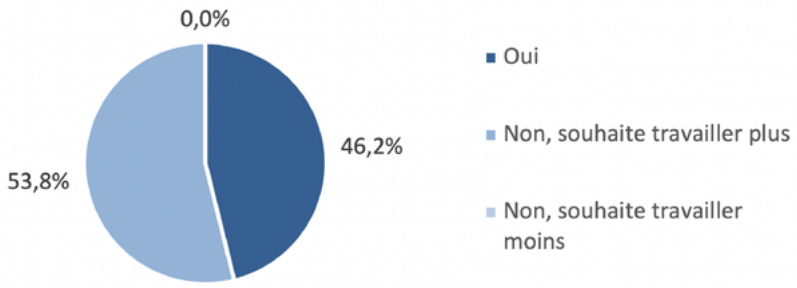
En ce qui concerne le régime de travail, 81,2% ont travaillé à temps plein, 17,4% à temps partiel égal ou supérieur à 50% et 1,4% à temps partiel inférieur à 50% (figure 90). Parmi les personnes travaillant à temps partiel, 46,2% ont choisi ce régime de travail et 53,8% souhaitent travailler plus (figure 91). Comme point de comparaison, 89,3% des personnes travaillant à temps plein sont satisfaites de leur régime de travail.

Figure 90. Répartition entre temps partiels et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 91. Pour les temps partiels, régime de travail souhaité – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »

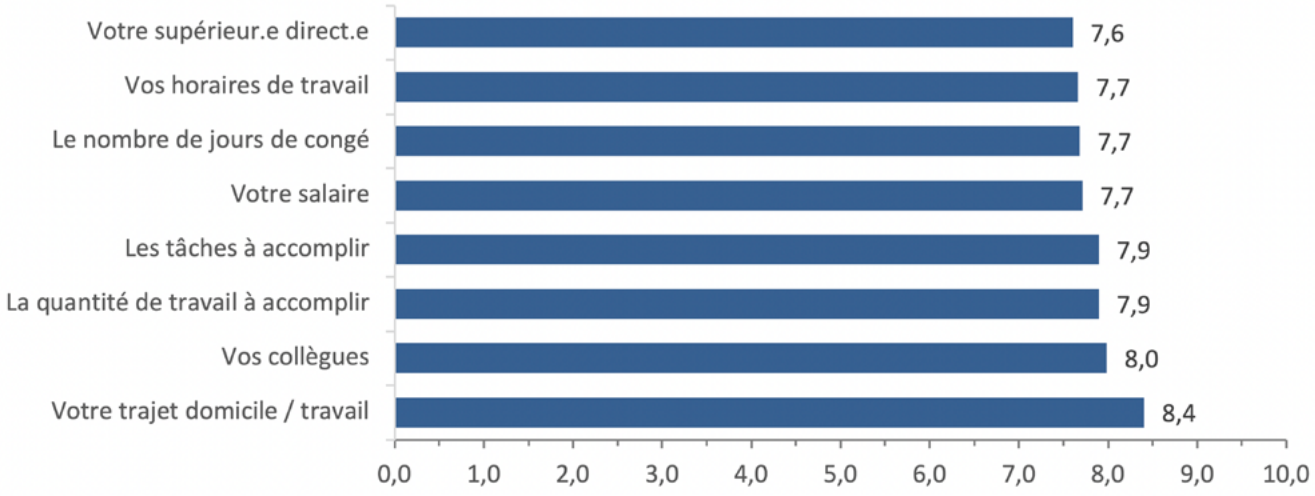


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note moyenne de satisfaction globale est de 8,1/10. Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur 8 aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans La figure 92. C'est l'aspect lié aux trajets domicile/travail qui reçoit la note moyenne la plus élevée (8,4/10), suivi des aspects liés aux collègues (8,0/10), à la quantité de travail et aux tâches à accomplir (7,9/10) et du salaire, des congés et des horaires (7,7/10). L'aspect avec la note la plus faible est lié au supérieur direct (7,6/10).

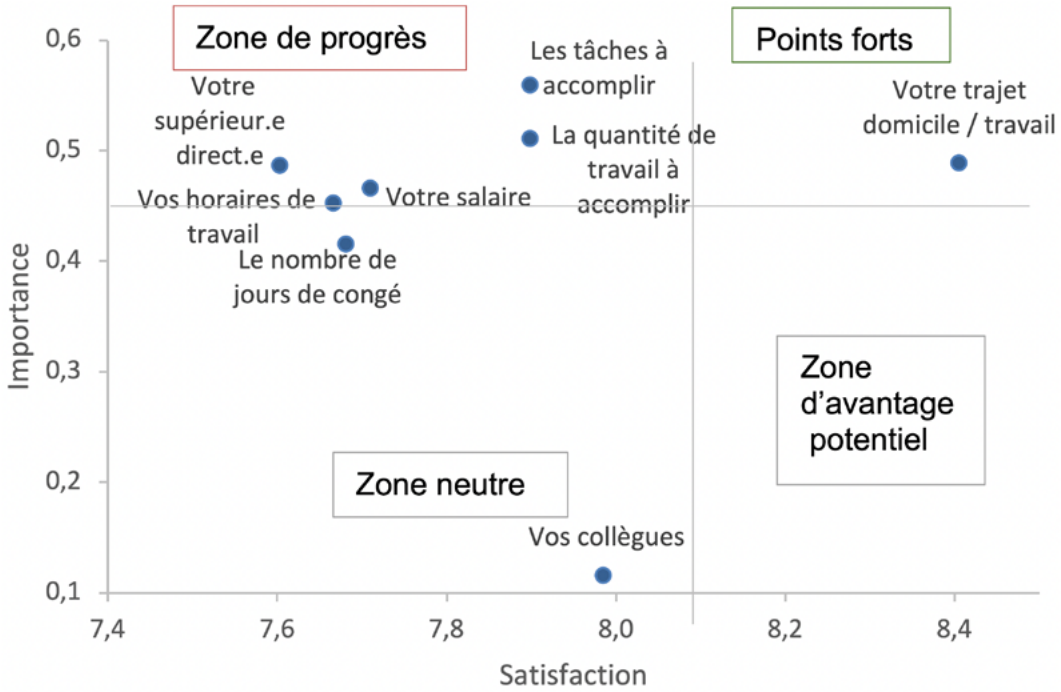
Figure 92. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

La matrice importance-satisfaction permet de déterminer les aspects de la satisfaction par rapport à l'emploi qui ont une influence positive ou négative sur la satisfaction globale de l'emploi. Cette matrice combine, pour chaque composante de la satisfaction, la note de satisfaction avec l'importance (mesurée par le coefficient de corrélation) de chaque composante dans la satisfaction globale. L'aspect « Trajet domicile/travail » fait partie des points forts étant donné qu'il est important pour la satisfaction globale (corrélation relativement élevée) et que sa note de satisfaction moyenne est supérieure à la satisfaction globale. Les aspects liés au supérieur direct, aux tâches à accomplir et à la quantité de travail sont dans la zone de progrès, ils sont importants pour la satisfaction globale mais ont une note moyenne de satisfaction inférieure à la satisfaction globale.

Figure 93. Matrice importance-satisfaction pour l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »

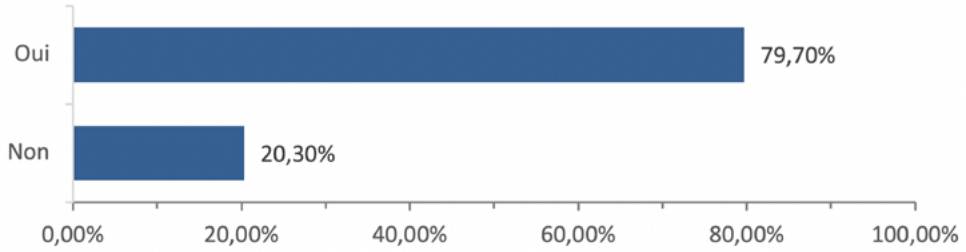


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Adéquation formation/emploi

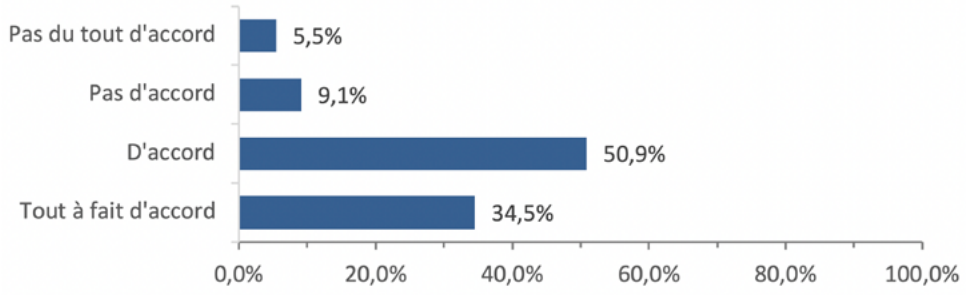
Cette partie du questionnaire creuse la question du lien entre la formation suivie et le métier exercé dans l'emploi principal. Occuper un emploi en lien avec sa formation n'est pas toujours une évidence. En effet, un parcours de formation peut délivrer aussi bien des compétences généralistes, transposables à différents métiers, que des compétences spécifiques à un métier. Les travailleurs sont donc partiellement substituables pour un emploi et l'adéquation formation/emploi n'est plus si évidente (Béduwé et al., 2007). Pour la formation professionnelle, on peut néanmoins s'attendre à ce que les compétences spécifiques soient plus nombreuses que les compétences généralistes et il reste intéressant de se poser la question du lien entre le métier appris en formation et l'emploi.
Parmi les personnes ayant travaillé, 79,7% ont exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 94). Il a été demandé aux personnes qui ont exercé le métier appris en formation si la formation les avait bien préparées à la réalité du métier et 34,5% répondent qu'ils sont tout à fait d'accord, 50,9% sont d'accord, 9,1% ne sont pas d'accord et 5,5% pas du tout d'accord (figure 95).

Figure 94. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 95. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Parmi les 20,3% de personnes n'ayant pas exercé le métier appris en formation, 14 ont apporté des précisions sur cette absence de lien (figure 96). La principale raison évoquée est que l'ancien stagiaire n'a pas trouvé d'emploi dans le métier. Puis vient le fait que les répondants ne veulent pas ou plus exercer un emploi dans le métier appris (ex. « *Apres la formation je me suis rendu compte que ce n'est pas pour moi* »).

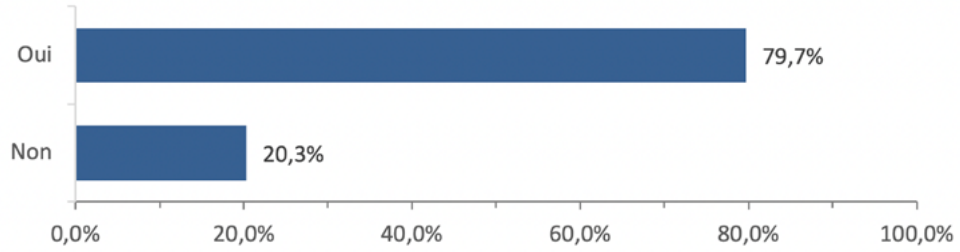
Figure 96. Raisons de l'absence de lien emploi/formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine «Sécurité et prévention »

Raisons	Effectifs	%
Pas trouvé d'emploi dans le métier	**5**	35,7%
Pas trouvé	2	14,3%
Candidature infructueuse	2	14,3%
Manque de qualification ou d'expérience	1	7,1%
Ne veut/peut pas exercer le métier	**4**	28,6%
Fait la formation pour d'autres objectifs qu'exercer le métier	2	14,3%
Nouveau projet professionnel/privé	1	7,1%
Métier ne convient pas ou plus	1	7,1%
Pas de réponse	**3**	21,4%
Affirme l'absence de lien	2	14,3%
Nuance l'absence de lien	1	7,1%
Autre opportunité d'emploi	**1**	7,1%
Autre opportunité d'emploi	1	7,1%
Raisons liées à la formation	**1**	7,1%
Manquement de la formation	1	7,1%

Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier appris en formation. Le pourcentage est le même que pour le lien formation/emploi, soit 79,7% des personnes ayant travaillé trouvent que ce qu'elles ont appris en formation est utile dans l'emploi occupé.

Figure 97. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

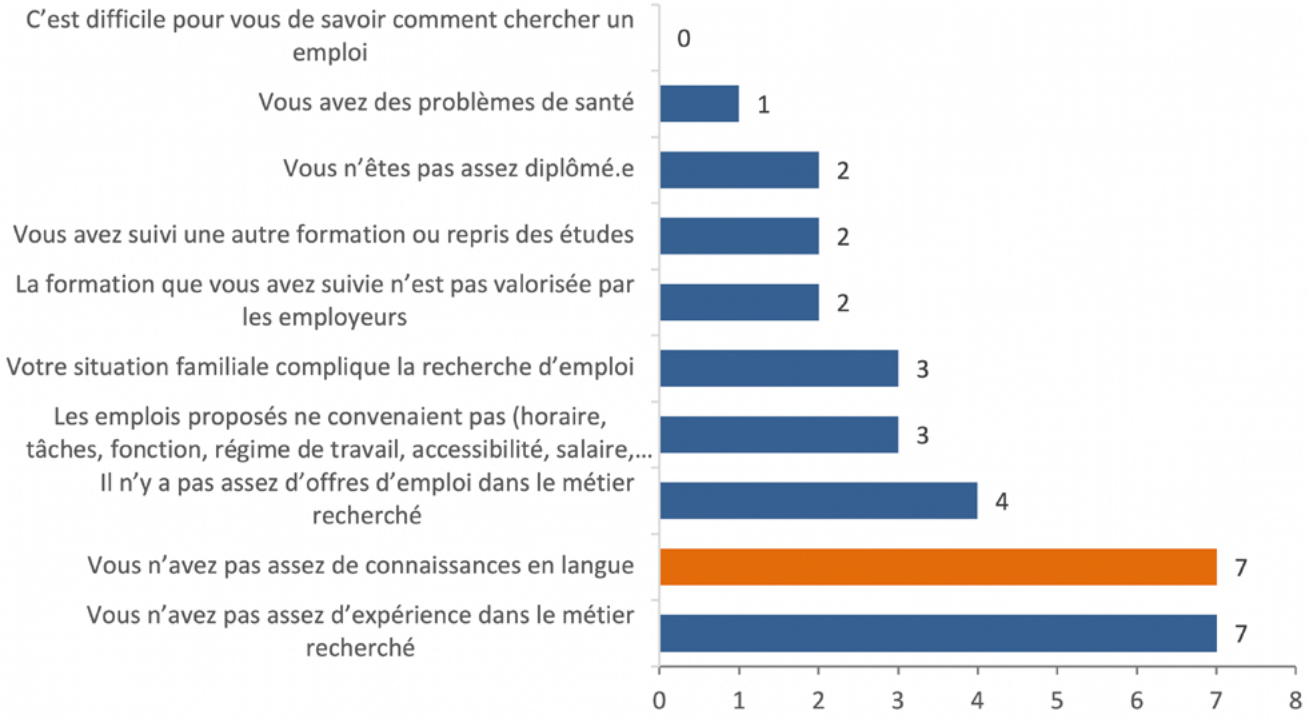
3.6.6. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Parmi les 79 répondants, 10 n'ont pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation. Deux questions ont été posées à ces personnes. Une question ouverte « Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ? » et une question fermée sur les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi.

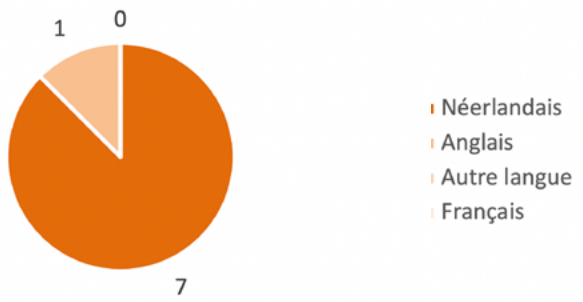
Etant donné le nombre réduit de répondants, les réponses à la question ouverte après classification[1] ne sont pas présentées dans une figure, contrairement aux domaines avec plus de 30 répondants. Les raisons avancées après classification sont d'ordre familial, concernent la reprise d'études ou de formation ou la candidature infructueuse.

Ensuite, il est demandé aux répondants de se positionner par rapport à une série de 10 obstacles potentiels à la recherche d'emploi. La figure 98 reprend le nombre de répondants concernés par chaque obstacle. Le manque d'expérience et le manque de connaissance en langues ont été cités par 7 personnes sur 10. Parmi les personnes qui disent manquer de connaissance en langues, 7 citent le néerlandais et 1 personne l'anglais. Les trois autres obstacles les plus cités sont le manque d'offres d'emploi (cité par 4 personnes), les emplois proposés ne convenaient pas (3 personnes) et la situation familiale (3 personnes).

Figure 98. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »



(1) La classification est expliquée à l'annexe 6.2.



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.6.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

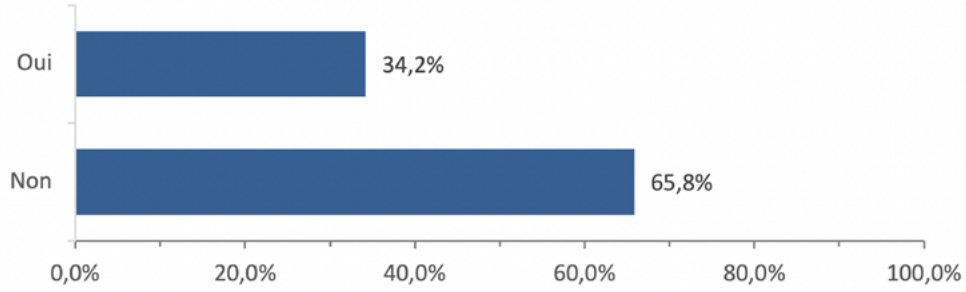
Dans le domaine « Sécurité et prévention », 93,7% des répondants disent avoir reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet. Parmi celles ayant eu un entretien d'embauche, 77,8% trouvent que leur certification leur a été utile.

3.6.8. Aide à la recherche d'emploi

Les questions concernant l'aide à la recherche d'emploi portent sur deux périodes : pendant la formation et après la formation.

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), 34,2% des répondants disent en avoir bénéficié et expriment une satisfaction moyenne de 8,6/10.

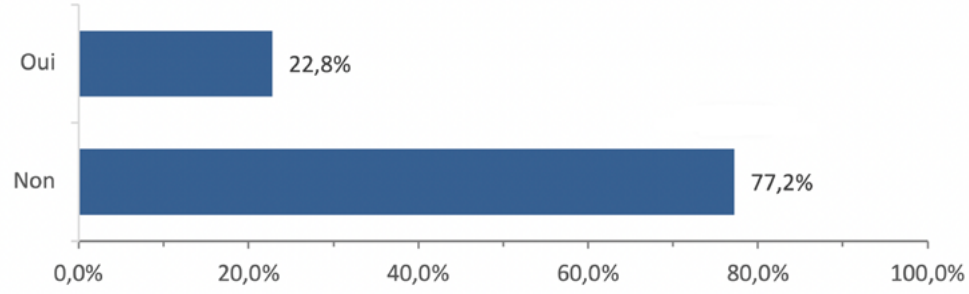
Figure 99. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

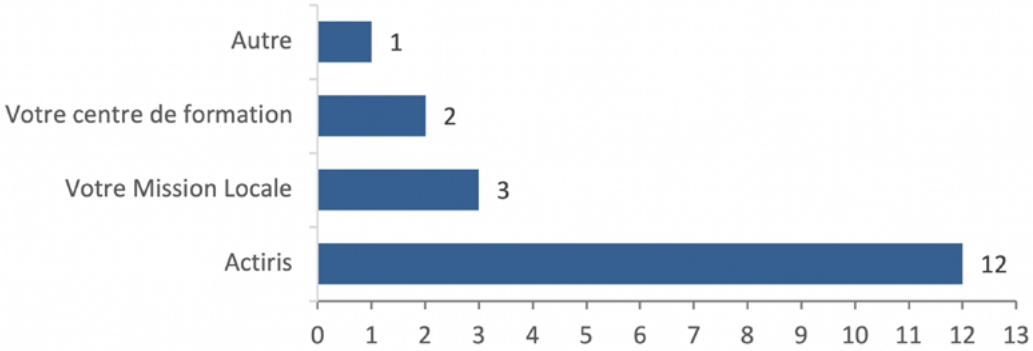
22,8% des personnes interrogées disent avoir reçu une aide à la recherche d'emploi après la formation et lui donnent une note de satisfaction moyenne de 7,4/10. Ce pourcentage est relativement faible et cela peut s'expliquer en partie par la forte proportion de personnes à l'emploi. En effet, si ces personnes ont trouvé de l'emploi après la sortie de formation, elles n'ont pas eu l'occasion de bénéficier d'aide. Il a ensuite été demandé aux répondants quel était l'organisme ayant apporté cette aide (le principal s'il y en a eu plusieurs). Le premier organisme est Actiris avec 12 répondants (sur les 18 ayant reçu de l'aide), suivi des Missions locales avec 3 répondants et des centres de formation avec 2 répondants.

Figure 100. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 101. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Sécurité et prévention »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.7. DOMAINE « NETTOYAGE »

3.7.1. Eléments de cadrage

Ce domaine de formation est présent à Bruxelles Formation et en ISP. Sur les 37 personnes de la population ciblée, 16 ont été interrogées. Etant donné que le domaine compte moins de 30 répondants, les tableaux et figures ne sont pas en pourcentages mais en effectifs. Le tableau 28 donne la répartition entre Bruxelles Formation et l'ISP.

Tableau 28. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »

Domaine de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Partenariat ISP	8	23	-
Bruxelles Formation	8	14	-
Partenariat Promotion sociale	-	-	-
Total	**16**	**37**	**43,2%**

Source : Bruxelles Formation

Dans le domaine, la seule ligne de produits représentée est « Entretien des locaux et des surfaces » avec deux produits de formation : « Agent d'entretien en hôpitaux » et « Technicien(ne) de surface/nettoyeur professionnel en entreprise » (tableau 29).

Tableau 29. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »

Ligne de produits	Intitulé de formation	En-quêtes	Popu-lation ciblée	Taux de réponse
Entretien des locaux et des surfaces	Agent d'entretien en hôpitaux	8	14	-
	Technicien(ne) de surface/nettoyeur professionnel en entreprise	8	23	-
	Totaux	**16**	**37**	**43,2%**

Source : Bruxelles Formation

3.7.2. Profil des répondants et de la population

La répartition des répondants et de la population ciblée selon les caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 30. Les femmes sont surreprésentées dans l'échantillon (leur proportion est plus élevée que dans la population). Les moins de 30 ans et les personnes de 45 ans et plus sont sous-représentées parmi les répondants alors que les 30-44 ans sont surreprésentés.

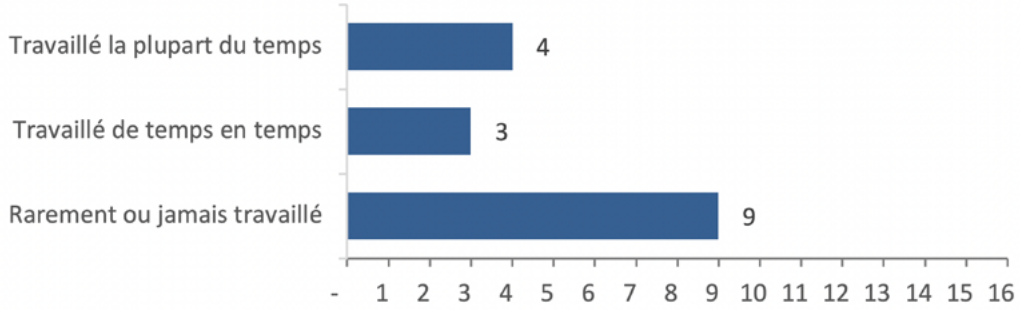
Tableau 30. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »

Sexe	% enquête	% population
Femmes	13/16	24/37
Hommes	3/16	13/37
Classes d'âges à l'entrée		
Moins de 25 ans	0/16	1/37
25-29 ans	1/16	4/37
30-34 ans	3/16	5/37
35-44 ans	9/16	16/37
45-54 ans	3/16	9/37
55 ans et plus	0/16	2/37
Niveau d'études		
Faible*	1/16	4/37
Moyen**	2/16	3/37
Élevé***	0/16	0/37
Autres	13/16	30/37
Nationalité		
Belge	5/16	13/37
UE	1/16	3/37
Autre ou inconnu	10/16	21/37
Durée de chômage avant l'entrée en formation		
Moins de 6 mois	0/16	3/37
De 6 à 11 mois	4/16	6/37
De 1 à < 2 ans	3/16	9/37
2 ans et +	8/16	18/37
Inconnue ou indéterminée	1/16	1/37

Source : Bruxelles Formation et Actiris
**Primaire, Secondaire inférieur, Autres études*
***Secondaire supérieur, Apprentissage*
****Supérieur non-universitaire, Universitaire*

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur l'ensemble de leur parcours professionnel avant de commencer la formation. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement sur quelle période avant la formation la question portait (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 102 pour le domaine « Nettoyage ». Parmi les répondants, 9 disent avoir rarement ou pas travaillé avant leur entrée en formation, 3 ont travaillé de temps en temps et 4 ont travaillé la plupart du temps.

Figure 102. Intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.7.3. Motifs d'entrée en formation

Dans le domaine « Nettoyage », le motif principal (premier choix) du plus grand nombre est « Pour trouver du travail » suivi de « Pour développer des compétences professionnelles » et ceux-ci sont également les plus cités. Les autres motifs sont cités mais n'apparaissent pas en tant que motif principal.

Figure 103. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »

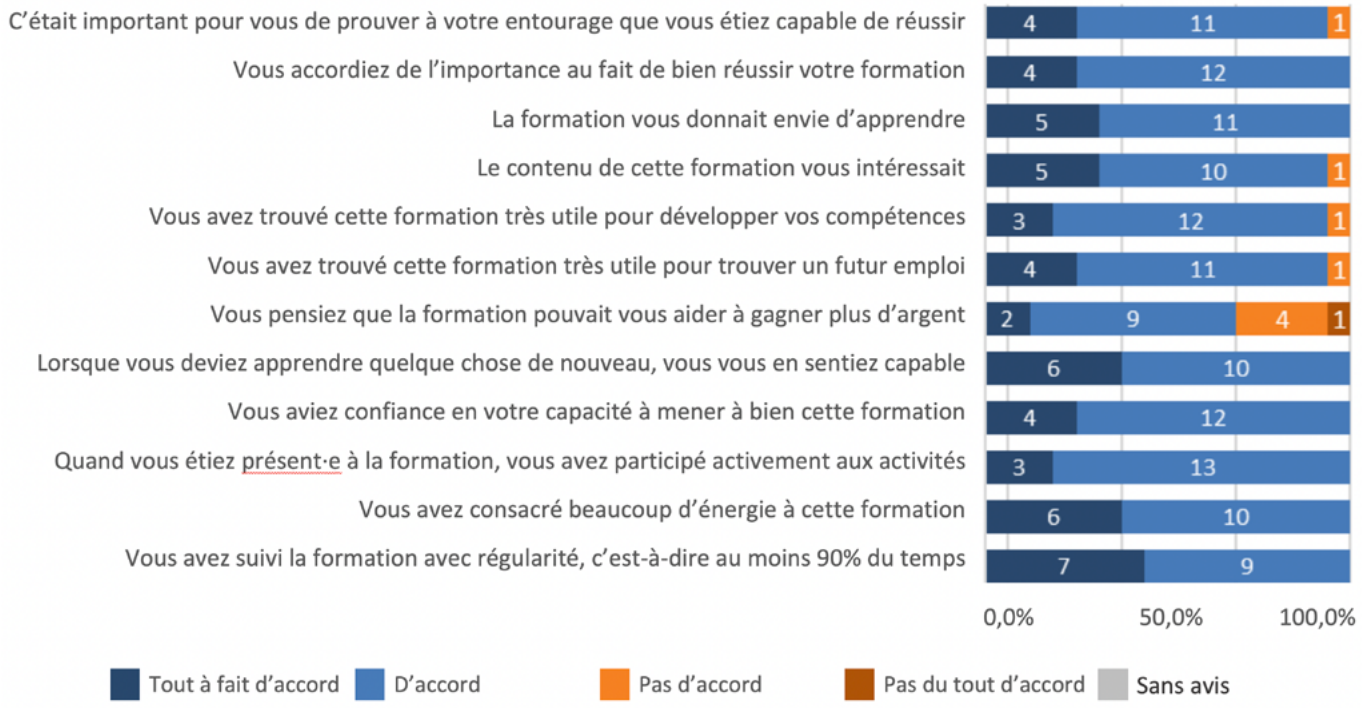
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.7.4. La motivation en formation

La motivation pendant la formation est un facteur clé dans le processus d'apprentissage en formation. Dans le questionnaire, il a été demandé aux répondants de donner leur degré d'accord à une série de 12 affirmations portant sur la motivation. Les résultats sont représentés dans la figure 104.

Les 16 répondants sont d'accord pour dire qu'ils accordaient de l'importance au fait de bien réussir la formation et 15 sur les 16 estiment que c'était important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir. En ce qui concerne la formation, tous les 16 répondants sont d'accord pour dire que la formation leur donnait envie d'apprendre, 15 répondants qu'elle les intéressait et 15 également qu'elle est utile pour développer leurs compétences professionnelles. 15 répondants trouvent la formation utile pour trouver un emploi et 11 pensent que la formation les aidera à gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en ses capacités, les 16 répondants se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation et avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, les répondant étaient engagés dans la formation, les 16 répondants sont d'accord pour dire qu'ils ont consacré beaucoup d'énergie à la formation, qu'ils ont participé activement aux activités et ont suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps).

Figure 104. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.7.5. Emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Dans le domaine « Nettoyage », 13 personnes parmi les 16 répondants ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de la formation professionnalisante. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire, le plus long chez le même employeur.

Conjointement à la présente enquête, view.brussels produit des indicateurs de transition calculés sur la base de données administratives.[1] Le tableau 31 reprend les principaux indicateurs pour le domaine « Nettoyage » pour les personnes sorties de formation en 2017. Les explications et commentaires seront disponibles dans un rapport à paraitre en décembre 2019.

Tableau 31. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris – Bruxelles Formation – Sortants 2017 domaine « Nettoyage »

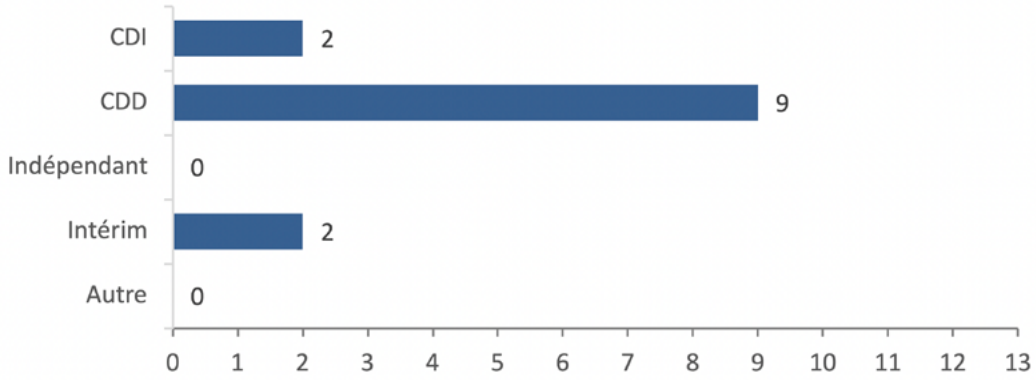
Taux de sortie positive (% total)		82,9%
Taux de sortie vers l'emploi (% total)[2]	Tout emploi	73,1%
	Emploi min. 1 mois	69,2%
Durabilité dans l'emploi (% emploi)[2]	Encore à l'emploi 12 mois plus tard	71,8%
	Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur	48,7%
Délai d'entrée en emploi (% emploi)[2]	0-3 mois	44,4%
	3-6 mois	16,7%
	6-12 mois	38,9%

Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

Contrat de travail et régime de travail

Les CCD sont les plus nombreux. En effet, 9 personnes sur 13 ont eu un CDD, 2 un CDI et 2 autres ont travaillé en tant qu'intérimaire.

Figure 105. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »



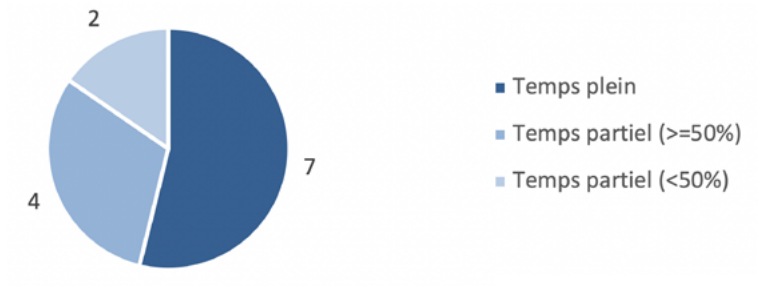
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

(1) Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris.

(2) Uniquement pour le professionnalisant.

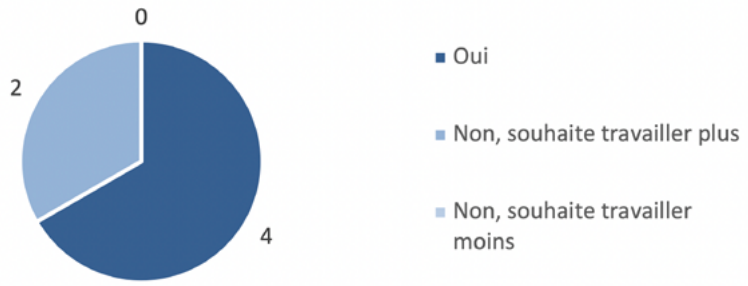
7 personnes sur 13 travaillaient à temps plein et 6 à temps partiel (figure 106). Avec « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et « Horeca », ce sont les domaines avec la proportion la plus élevé de temps partiels. Parmi les personnes travaillant à temps partiel, 4 sur 6 ont choisi ce régime de travail et 2 souhaitent travailler plus (figure 107). Comme point de comparaison, 6 personnes sur les 7 travaillant à temps plein sont satisfaites de leur régime de travail.

Figure 106. Répartition entre temps partiels et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 107. Pour les temps partiels, régime de travail souhaité – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »

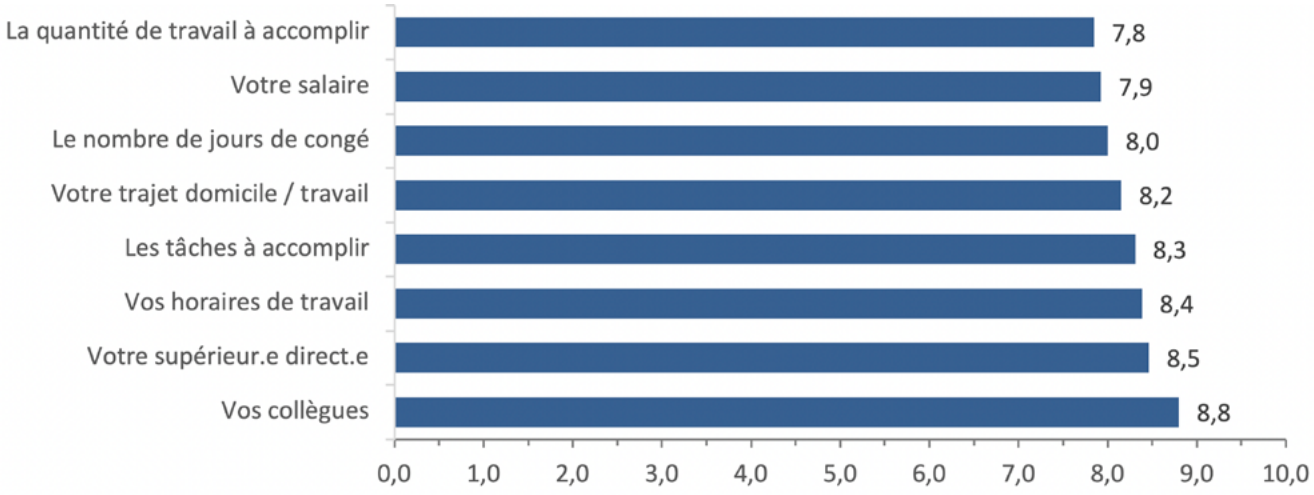


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note de satisfaction globale est de 8,5/10. Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur 8 aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 108. L'aspect du travail lié aux collègues obtient la meilleure note moyenne avec 8,8/10. Viennent ensuite les aspects liés au supérieur direct (8,5/10), aux horaires de travail (8,4/10) et aux tâches à accomplir (8,3/10). Les deux aspects les moins bien cotés sont liés à la quantité de travail et au salaire.

Figure 108. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

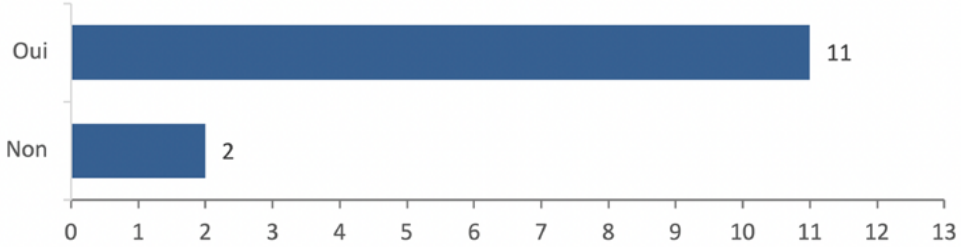
Etant donné qu'il n'y a que 13 répondants ayant travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation, il n'est pas possible de réaliser la matrice importance-satisfaction pour le domaine « Nettoyage ».

Adéquation formation/emploi

Cette partie du questionnaire creuse la question du lien entre la formation suivie et le métier exercé dans l'emploi principal. Occuper un emploi en lien avec sa formation n'est pas toujours une évidence. En effet, un parcours de formation peut délivrer aussi bien des compétences généralistes, transposables à différents métiers, que des compétences spécifiques à un métier. Les travailleurs sont donc partiellement substituables pour un emploi et l'adéquation formation/emploi n'est plus si évidente (Béduwé et al., 2007). Pour la formation professionnelle, on peut néanmoins s'attendre à ce que les compétences spécifiques soient plus nombreuses que les compétences généralistes et il reste intéressant de se poser la question du lien entre le métier appris en formation et l'emploi.

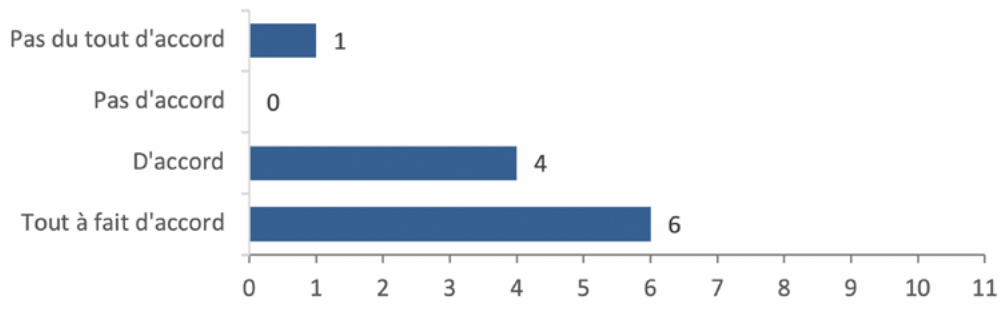
Parmi les 13 personnes ayant travaillé, 11 ont exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 109). Il a été demandé aux personnes qui ont exercé le métier appris en formation si la formation les avait bien préparées à la réalité du métier et 10 personnes sur 13 répondent qu'elles sont tout à fait d'accord ou d'accord (figure 110).

Figure 109. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

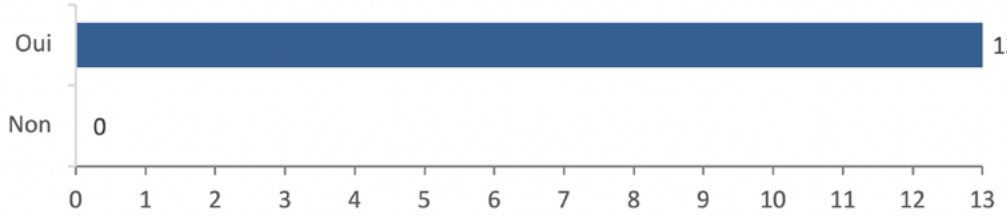
Figure 110. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Les 2 personnes n'ayant pas exercé le métier appris en formation n'ont pas apporté de précisions supplémentaires sur les raisons pour lesquelles elles n'ont pas exercé le métier. Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier. La totalité des 13 personnes ayant travaillé trouvent que ce qu'elles ont appris en formation est utile dans l'emploi occupé.

Figure 111. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.7.6. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation

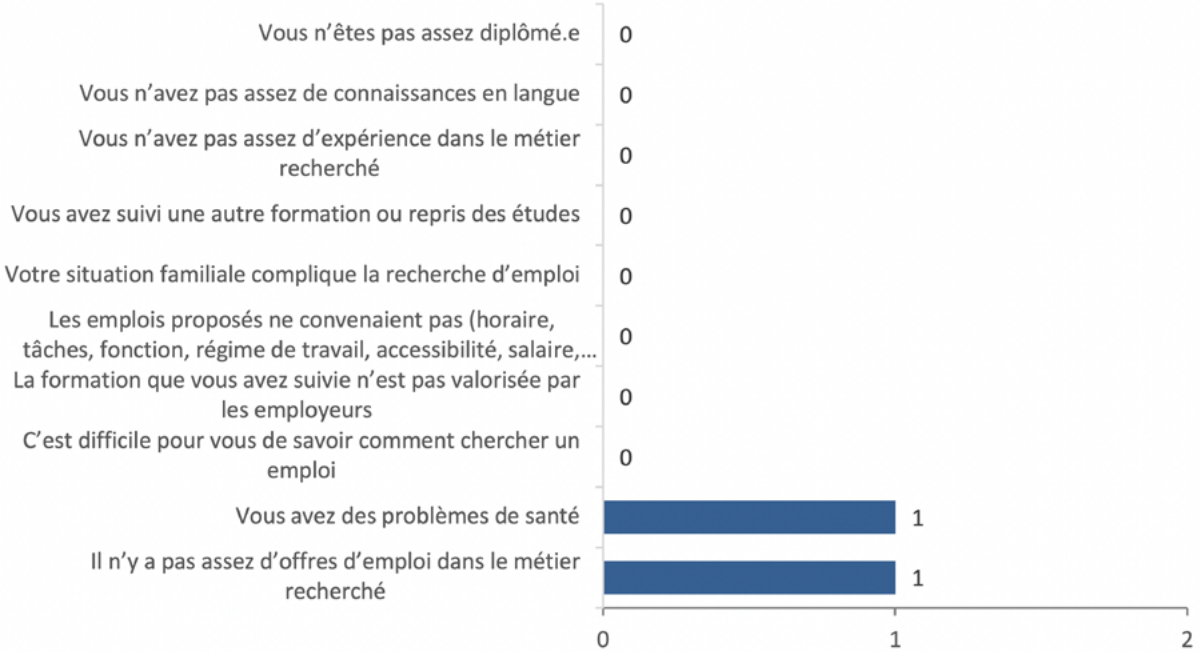
Parmi les 16 répondants, 3 n'ont pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation dans le domaine « Nettoyage ». Deux questions ont été posées à ces personnes. Une question ouverte « Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ? » et une question fermée sur les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi.

En ce qui concerne la question ouverte, chacun des 3 anciens stagiaires a répondu un motif différent. Les voici après classification[1] : candidature infructueuse, raison liée au marché du travail et problème de santé.

Ensuite, il est demandé aux répondants de se positionner par rapport à une série de 10 obstacles potentiels à la recherche d'emploi. La figure 112 reprend le nombre de personnes concernées par chaque obstacle. Seuls deux obstacles ont été cités chacun une fois, le premier est lié au manque d'offres d'emploi dans le métier recherché et le deuxième à des problèmes de santé.

(1) La classification est expliquée à l'annexe 6.2.

Figure 112. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

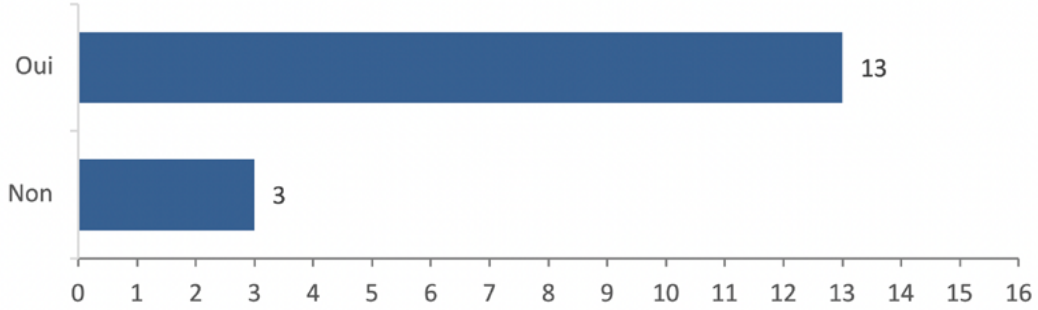
3.7.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

Dans le domaine « Nettoyage », 13 des 16 répondants disent avoir reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet. Parmi les 13 ayant eu un entretien d'embauche et un certificat, 8 trouvent que leur certification leur a été utile.

3.7.8. Aide à la recherche d'emploi

Les questions concernant l'aide à la recherche d'emploi portent sur deux périodes : pendant la formation et après la formation.
En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), 13 des 16 répondants disent en avoir bénéficié et expriment une satisfaction moyenne de 8,2/10.

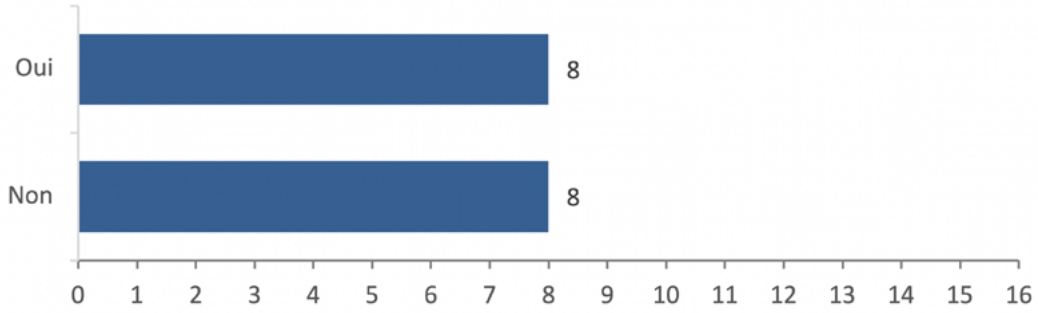
Figure 113. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

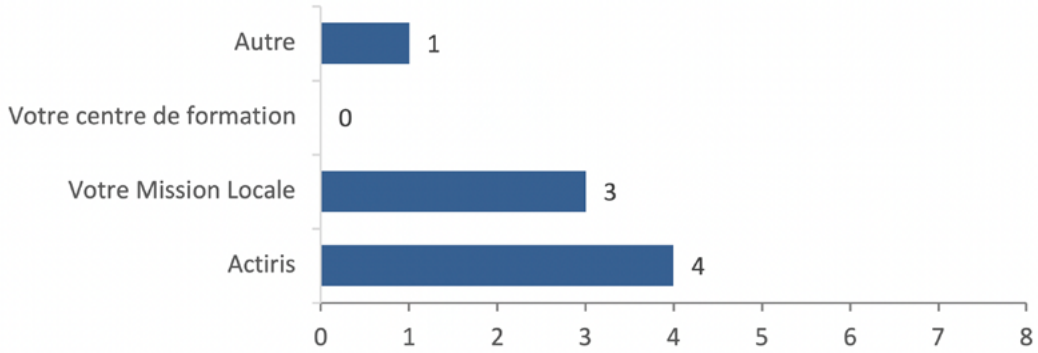
Parmi les 16 répondants, 8 disent avoir reçu une aide à la recherche d'emploi après la formation et lui donnent une note de satisfaction de 8,5/10. Il a ensuite été demandé aux répondants quel était l'organisme ayant apporté cette aide (le principal s'il y en a eu plusieurs). Le premier organisme est Actiris (4 répondants), suivi des Missions locales (3 répondants).

Figure 114. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 115. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.8. DOMAINE « ENVIRONNEMENT, AGRICULTURE, ANIMAUX, NATURE »

3.8.1. Eléments de cadrage

Ce domaine de formation est présent en ISP. Sur les 28 personnes de la population ciblée, 14 ont été interrogées (tableau 32). Etant donné que le domaine compte moins de 30 répondants, les tableaux et figures ne sont pas en pourcentages mais en effectifs.

Tableau 32. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »

Domaine de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Partenariat ISP	14	28	-
Bruxelles Formation	-	-	-
Partenariat Promotion sociale	-	-	-
Total	**14**	**28**	**-**

Source : Bruxelles Formation

Le domaine se compose de deux lignes de produits, « Agriculture-Horticulture » et « Environnement » (tableau 33).

Tableau 33. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »

Ligne de produits	Intitulé de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Agriculture-Horticulture	Jardinier spécialisé en culture maraichère	4	7	-
	Jardinier spécialisé en pose de toitures végétales	5	10	-
	Totaux	**9**	**17**	**-**
Environnement	Valoriste généraliste	5	11	-
	Totaux	**5**	**11**	**-**
Totaux		**14**	**28**	

Source : Bruxelles Formation

3.8.2. Profil des répondants et de la population

La répartition des répondants et de la population ciblée selon les caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 34. Les femmes sont sous-représentées dans l'échantillon (leur proportion est plus faible que dans la population).

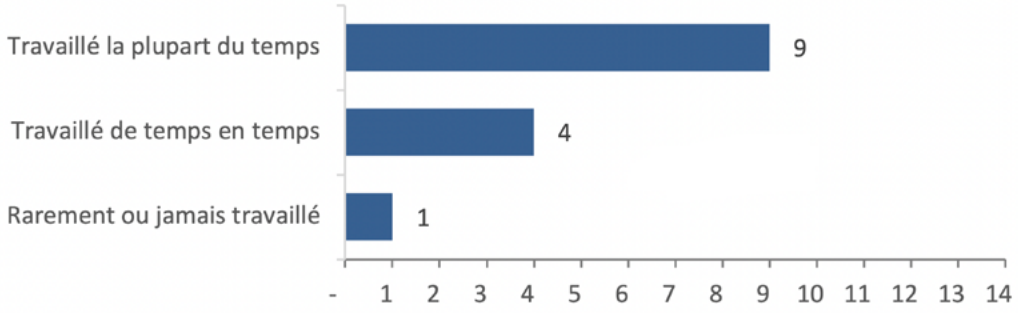
Tableau 34. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »

Sexe	% enquête	% population
Femmes	2/14	6/28
Hommes	12/14	22/28
Classes d'âges à l'entrée		
Moins de 25 ans	0/14	0/28
25-29 ans	1/14	4/28
30-34 ans	3/14	6/28
35-44 ans	5/14	9/28
45-54 ans	5/14	9/28
55 ans et plus	0/14	0/28
Niveau d'études		
Faible*	6/14	13/28
Moyen**	2/14	5/28
Élevé***	1/14	1/28
Autres	5/14	9/28
Nationalité		
Belge	9/14	19/28
UE	2/14	4/28
Autre ou inconnu	3/14	5/28
Durée de chômage avant l'entrée en formation		
Moins de 6 mois	0/14	1/28
De 6 à 11 mois	4/14	5/28
De 1 à < 2 ans	1/14	3/28
2 ans et +	9/14	19/28
Inconnue ou indéterminée		

Source : Bruxelles Formation et Actiris
**Primaire, Secondaire inférieur, Autres études*
***Secondaire supérieur, Apprentissage*
****Supérieur non-universitaire, Universitaire*

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur l'ensemble de leur parcours professionnel avant de commencer la formation. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement sur quelle période avant la formation la question portait (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 116 pour le domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature». Parmi les répondants, un seul dit avoir rarement ou peu travaillé avant son entrée en formation, 4 ont travaillé de temps en temps et 9 ont travaillé la plupart du temps.

Figure 116. Intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.8.3. Motifs d'entrée en formation

Dans le domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature », le motif principal (premier choix) du plus grand nombre est « Pour trouver du travail » suivi de « Pour développer des compétences professionnelles ». Ces deux motifs sont également les plus cités.

Figure 117. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »

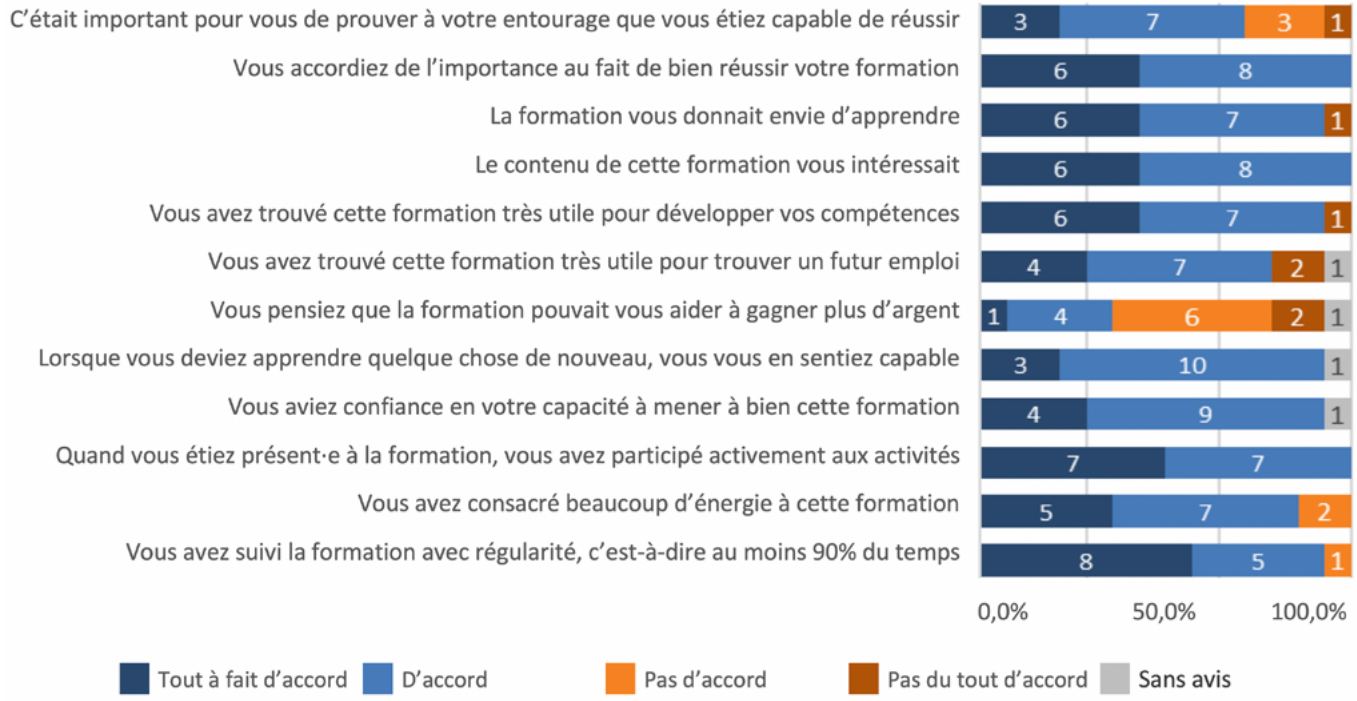
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.8.4. La motivation en formation

La motivation pendant la formation est un facteur clé dans le processus d'apprentissage en formation. Dans le questionnaire, il a été demandé aux répondants de donner leur degré d'accord à une série de 12 affirmations portant sur la motivation. Les résultats sont représentés dans la figure 118.

Les 14 répondants sont unanimes quant à l'importance de bien réussir la formation et 10 sur 14 estiment que c'était important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir. En ce qui concerne la formation, 13 répondants affirment que la formation leur donnait envie d'apprendre, 14 répondants qu'elle les intéressait et 13 qu'elle est utile pour développer leurs compétences professionnelles. 11 répondants pensent que la formation est utile pour trouver un emploi et seuls 5 pensent que la formation les aidera à gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en ses capacités, 13 répondants se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation et avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, les répondants étaient engagés dans la formation : 12 répondants sont d'accord pour dire qu'ils ont consacré beaucoup d'énergie à la formation, tous qu'ils ont participé activement aux activités et 13 ont suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps).

Figure 118. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.8.5. Emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Dans le domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature », 10 personnes parmi les 14 répondants ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de la formation professionnalisante. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire, le plus long chez le même employeur.

Conjointement à la présente enquête, view.brussels produit des indicateurs de transition calculés sur la base de données administratives.[1] Le tableau 35 reprend les principaux indicateurs pour le domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature » pour les personnes sorties de formation en 2017. Les explications et commentaires seront disponibles dans un rapport à paraître en décembre 2019.

Tableau 35. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris – Bruxelles Formation – Sortants 2017 domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »

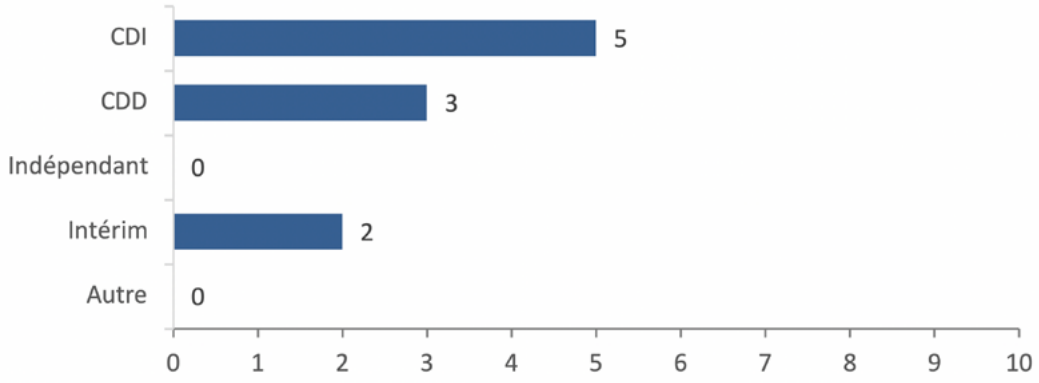
Taux de sortie positive (% total)		89,1%
Taux de sortie vers l'emploi (% total)[2]	Tout emploi	72,4%
	Emploi min. 1 mois	65,5%
Durabilité dans l'emploi (% emploi)[2]	Encore à l'emploi 12 mois plus tard	60,0%
	Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur	20,0%
Délai d'entrée en emploi (% emploi)[2]	0-3 mois	57,9%
	3-6 mois	15,8%
	6-12 mois	26,3%

Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

Contrat de travail et régime de travail

En ce qui concerne le type de contrat de travail, 5 personnes sur les 10 ayant travaillé avaient un CDI, 3 un CDD et 2 un contrat intérim (figure 119).

Figure 119. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »



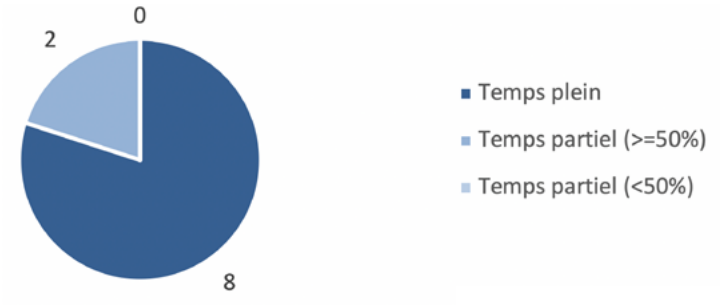
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

(1) Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris.

(2) Uniquement pour le professionnalisant.

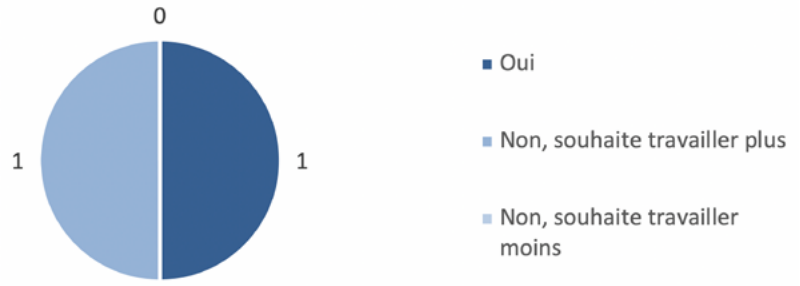
8 personnes sur 10 travaillaient à temps plein et 2 à temps partiel (figure 120). Parmi les 2 personnes travaillant à temps partiel, une souhaitait travailler plus (figure 121).

Figure 120. Répartition entre temps partiels et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 121. Pour les temps partiels, régime de travail souhaité – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »

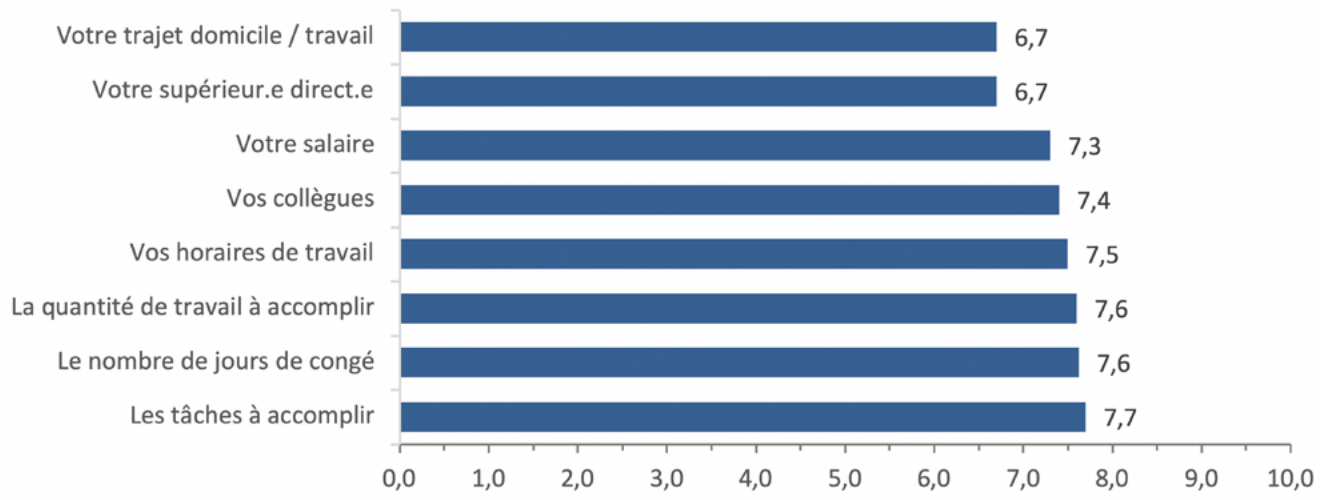


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note de satisfaction globale est de 7,0/10. Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur 8 aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 122. La question sur le(la) supérieur(e) direct(e) a pu mettre mal à l'aise les répondants, il est donc possible que la note soit surestimée. L'aspect du travail lié aux tâches à accomplir obtient la meilleure note moyenne avec 7,7/10. Viennent ensuite les aspects liés au nombre de jours de congé et à la quantité de travail à accomplir (7,6/10), aux horaires de travail (7,5/10) et aux collègues (7,4/10). Les deux aspects les moins bien cotés sont liés au trajet domicile/travail et au supérieur direct.

Figure 122. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

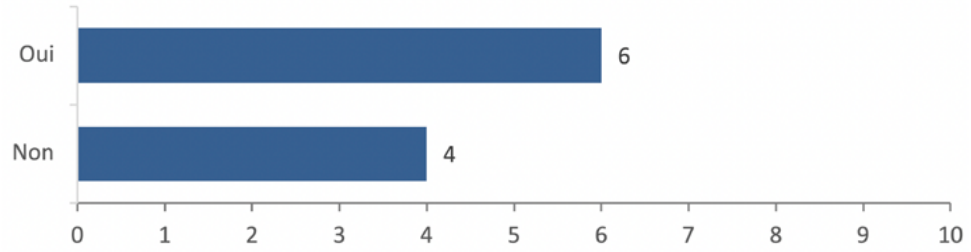
Etant donné qu'il n'y a que 10 répondants ayant travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation, il n'est pas possible de réaliser la matrice importance-satisfaction pour le domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature ».

Adéquation formation/emploi

Cette partie du questionnaire creuse la question du lien entre la formation suivie et le métier exercé dans l'emploi principal. Occuper un emploi en lien avec sa formation n'est pas toujours une évidence. En effet, un parcours de formation peut délivrer aussi bien des compétences généralistes, transposables à différents métiers, que des compétences spécifiques à un métier. Les travailleurs sont donc partiellement substituables pour un emploi et l'adéquation formation/emploi n'est plus si évidente (Béduwé et al., 2007). Pour la formation professionnelle, on peut néanmoins s'attendre à ce que les compétences spécifiques soient plus nombreuses que les compétences généralistes et il reste intéressant de se poser la question du lien entre le métier appris en formation et l'emploi.

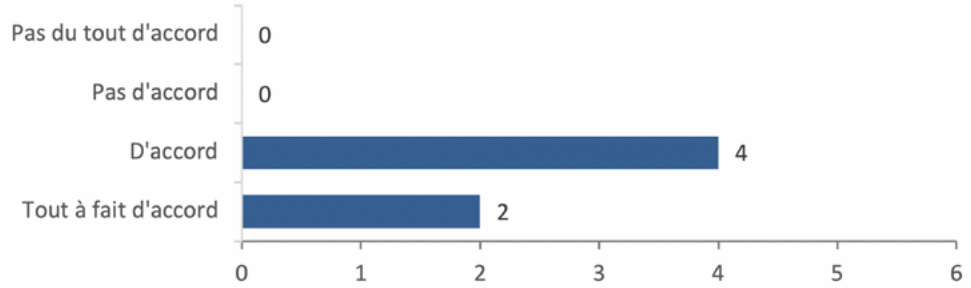
Parmi les 10 personnes ayant travaillé, 6 ont exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 123). Il a été demandé à ces 6 personnes si la formation les avait bien préparées à la réalité du métier. A cette question, elles répondent toutes soit tout à fait d'accord soit d'accord (figure 124).

Figure 123. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 124. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »

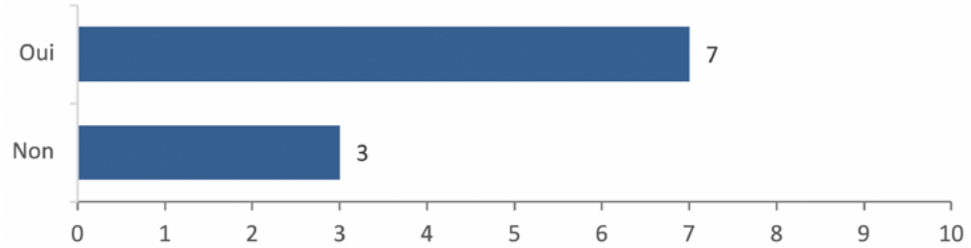


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Parmi les 4 personnes n'ayant pas exercé le métier appris en formation, 3 ont précisé cette absence de lien (3 motifs distincts) : l'une ne veut/peux pas exercer le métier appris en formation, une autre a saisi une autre opportunité d'emploi et la dernière n'a pas trouvé d'emploi dans le métier appris.

Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier appris en formation. 7 des 10 personnes ayant travaillé trouvent que ce qu'elles ont appris en formation est utile dans l'emploi occupé (figure 125).

Figure 125. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

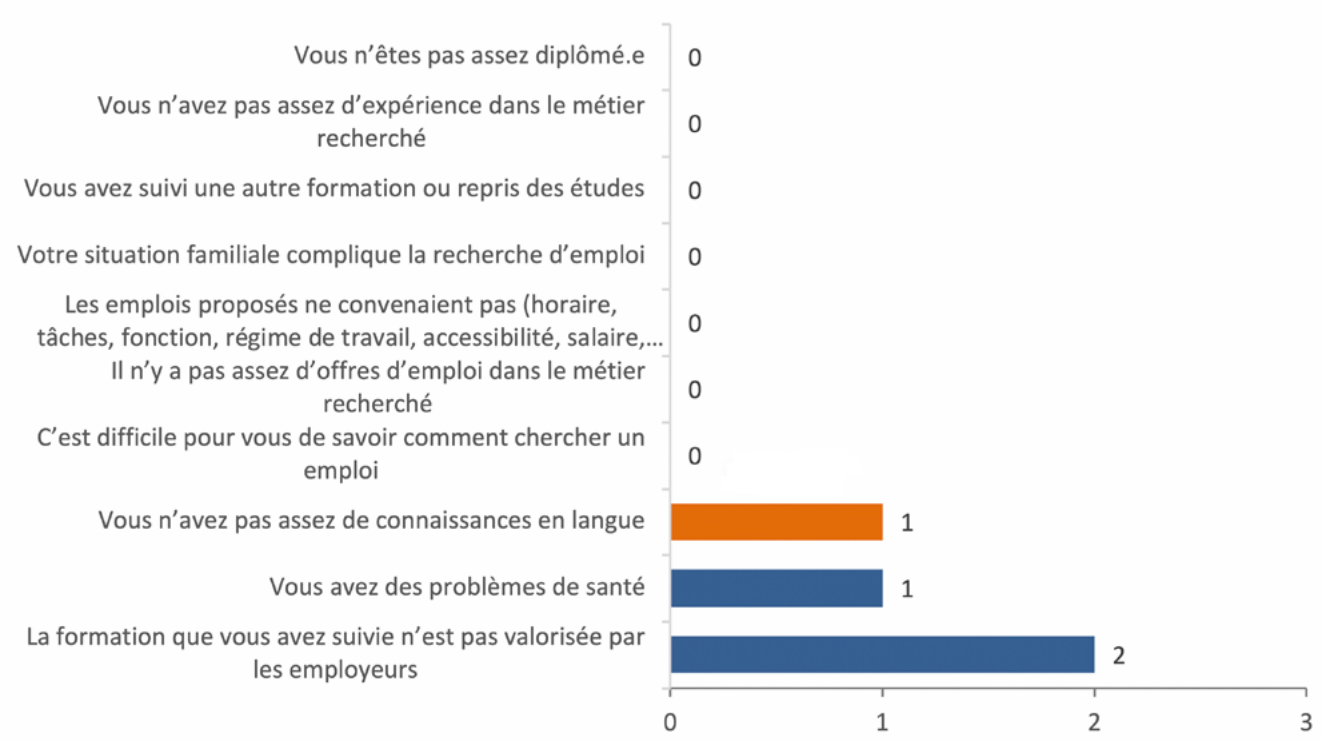
3.8.6. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Parmi les 14 répondants, 4 n'ont pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation dans le domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature ». Deux questions ont été posées à ces personnes. Une question ouverte « Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ? » et une question fermée sur les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi.

Etant donné le nombre réduit de répondants, les réponses à la question ouverte après classification ne sont pas présentées dans une figure, contrairement aux domaines avec plus de 30 répondants. Les raisons invoquées après classification sont : raisons liées à l'âge, manquement dans la formation, problèmes de santé et reprise d'études ou de formation.

Ensuite, il est demandé aux répondants de se positionner par rapport à une série de 10 obstacles potentiels à la recherche d'emploi. La figure 126 reprend le nombre de personnes concernées par chaque obstacle. Deux personnes ont cité le fait que la formation n'est pas valorisée par les employeurs. Deux autres obstacles ont été cité chacun une fois, un lié aux problèmes de santé et l'autre au manque de connaissance en langues (néerlandais dans ce cas-ci).

Figure 126. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.8.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

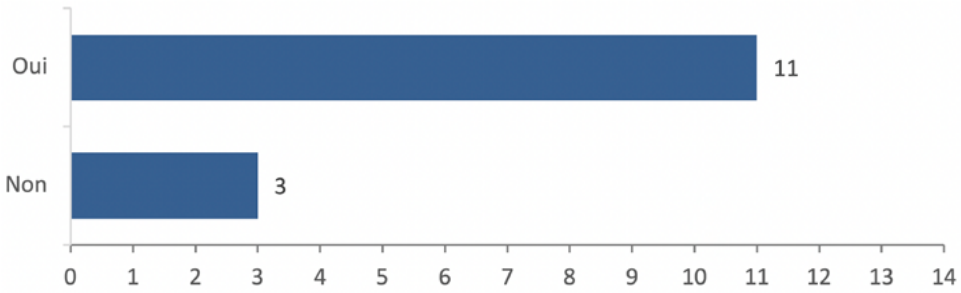
Dans le domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature », 13 des 14 répondants disent avoir reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet. Parmi les 13 ayant eu un entretien d'embauche et un certificat, 7 trouvent que leur certification leur a été utile.

3.8.8. Aide à la recherche d'emploi

Les questions concernant l'aide à la recherche d'emploi portent sur deux périodes : pendant la formation et après la formation.

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), 11 des 14 répondants disent en avoir bénéficié et expriment une satisfaction moyenne de 8,3/10.

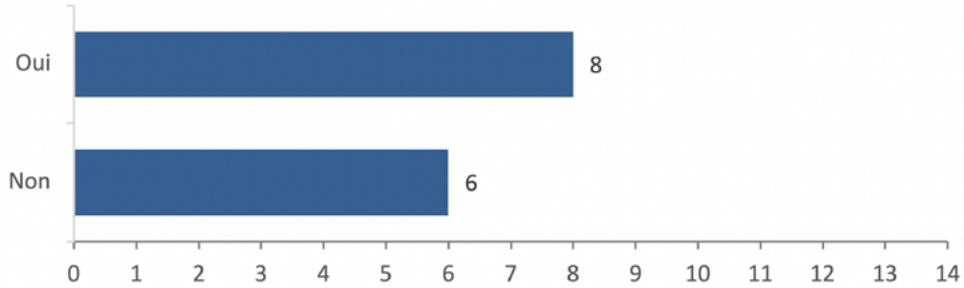
Figure 127. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

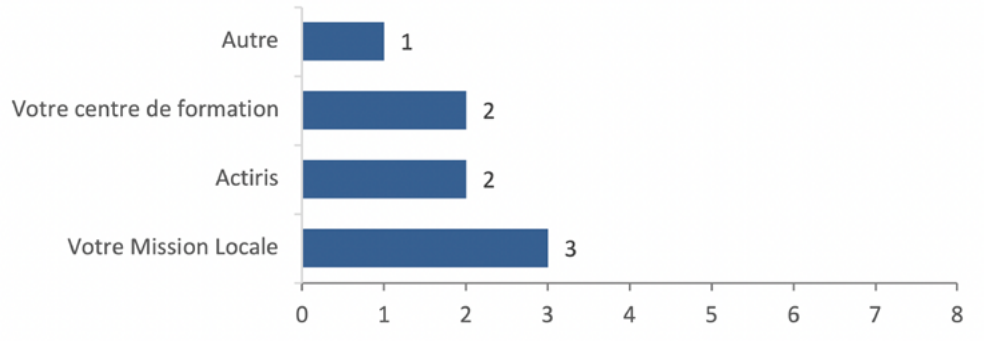
Parmi les 14 répondants, 8 disent avoir reçu une aide à la recherche d'emploi après la formation et lui donnent une note de satisfaction de 7,3/10. Il a ensuite été demandé aux répondants quel était l'organisme ayant apporté cette aide (le principal s'il y en a eu plusieurs). Les Missions locales arrivent en premier (3 répondants), suivi d'Actiris et du centre de formation (2 répondants).

Figure 128. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Nettoyage »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 129. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.9. DOMAINE « AUTOMOBILE ET MOBILITÉ URBAINE »

3.9.1. Eléments de cadrage

Ce domaine de formation est présent à Bruxelles Formation et en ISP. Sur les 43 personnes de la population ciblée, 10 ont été interrogées (tableau 36). Etant donné que le domaine compte moins de 30 répondants, les tableaux et figures ne sont pas en pourcentages mais en effectifs.

Tableau 36. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »

Domaine de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Partenariat ISP	9	21	-
Bruxelles Formation	1	22	-
Partenariat Promotion sociale	-	-	-
Total	**10**	**43**	**23,3%**

Source : Bruxelles Formation

Dans le domaine, la population visée renvoie à une ligne de produits unique : « Mécanique automobile/Carrosserie ». Les deux formations avec le plus de sortants sont « Mécanicien d'entretien automobile » et « Travaux pratiques en mécanique automobile » mais seule la première est représentée parmi les répondants (tableau 37).

Tableau 37. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »

Ligne de produits	Intitulé de formation	En-quêtes	Popu-lation ciblée	Taux de réponse
Mécanique automobile/ Carrosserie	Démonter-réparer-équilibrer-remonter un pneu	0	1	-
	Mécanicien d'entretien automobile	10	29	-
	Mécanicien polyvalent	0	2	-
	Travaux pratiques en mécanique automobile	0	11	-
	Totaux	**10**	**43**	**23 ,3%**

Source : Bruxelles Formation

3.9.2. Profil des répondants et de la population

La répartition des répondants et de la population ciblée selon les caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 38.

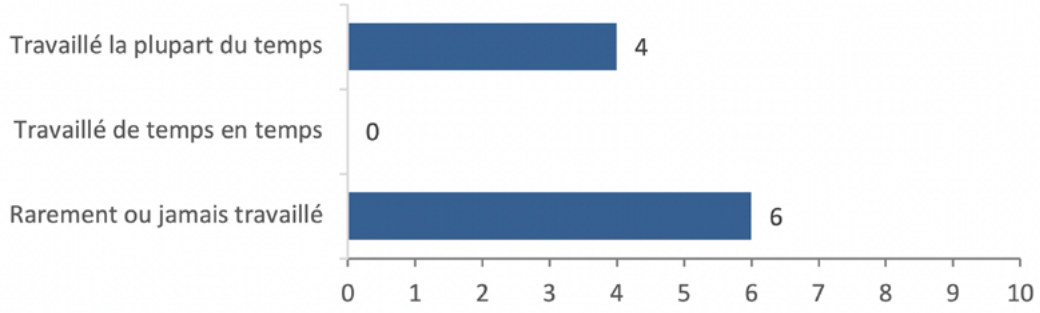
Tableau 38. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles– Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »

Sexe	% enquête	% population
Femmes	1	2
Hommes	9	41
Classes d'âges à l'entrée		
Moins de 25 ans	4	20
25-29 ans	3	9
30-34 ans	3	7
35-44 ans	0	6
45-54 ans	0	1
55 ans et plus	0	0
Niveau d'études		
Faible*	1	10
Moyen**	5	13
Élevé***	0	1
Autres	4	19
Nationalité		
Belge	5	22
UE	1	1
Autre ou inconnu	4	20
Durée de chômage avant l'entrée en formation		
Moins de 6 mois	4	9
De 6 à 11 mois	3	7
De 1 à < 2 ans	1	7
2 ans et +	2	9
Inconnue ou indéterminée	0	11

Source : Bruxelles Formation et Actiris
**Primaire, Secondaire inférieur, Autres études*
***Secondaire supérieur, Apprentissage*
****Supérieur non-universitaire, Universitaire*

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur l'ensemble de leur parcours professionnel avant de commencer la formation. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement sur quelle période avant la formation la question portait (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 130 pour le domaine « Automobile et Mobilité urbaine ». Parmi les répondants, 6 personnes disent avoir rarement ou peu travaillé et 4 ont travaillé la plupart du temps.

Figure 130. Intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »

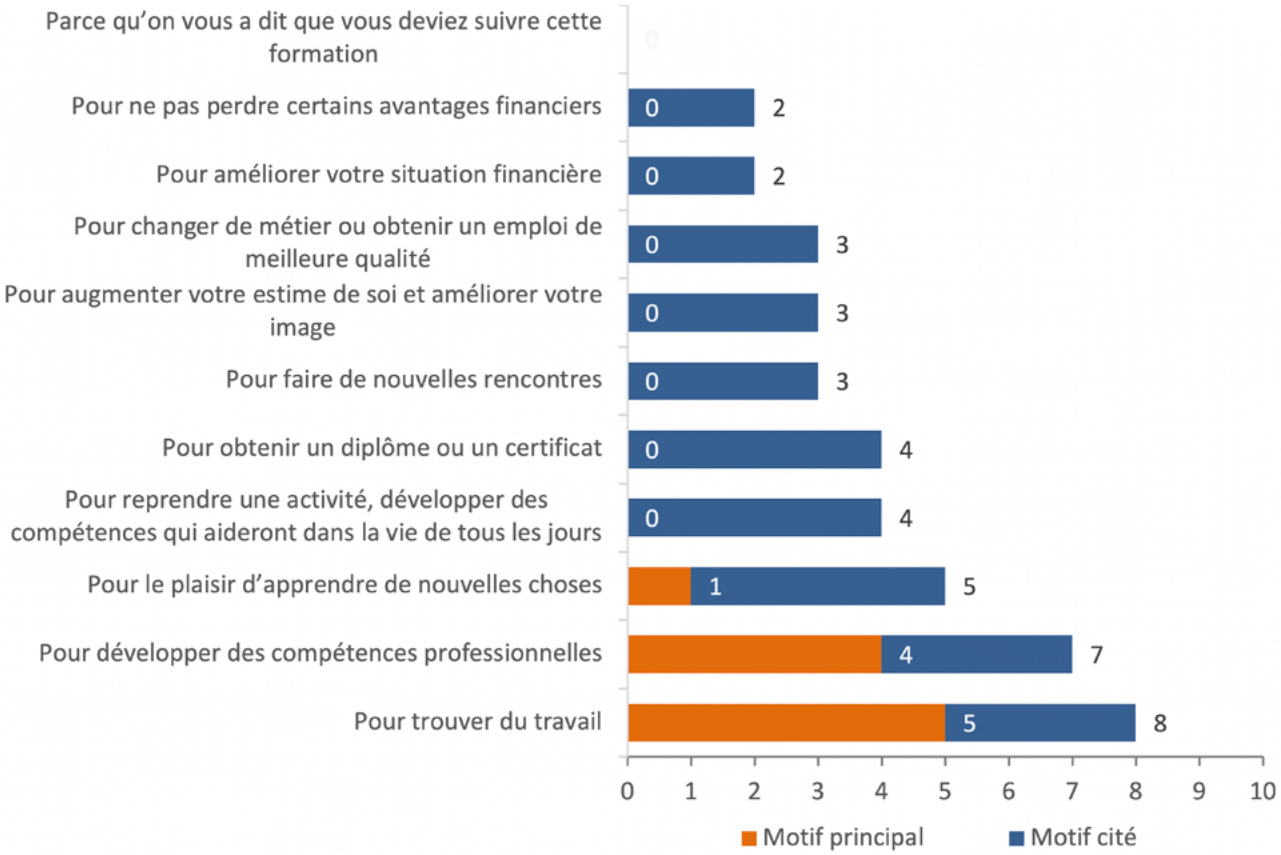


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.9.3. Motifs d'entrée en formation

Dans le domaine « Automobile et Mobilité urbaine », le motif d'entrée en formation principal (premier choix) du plus grand nombre est « Pour trouver du travail » suivi de « Pour développer des compétences professionnelles ». Ils sont également les plus cités (figure 131).

Figure 131. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »



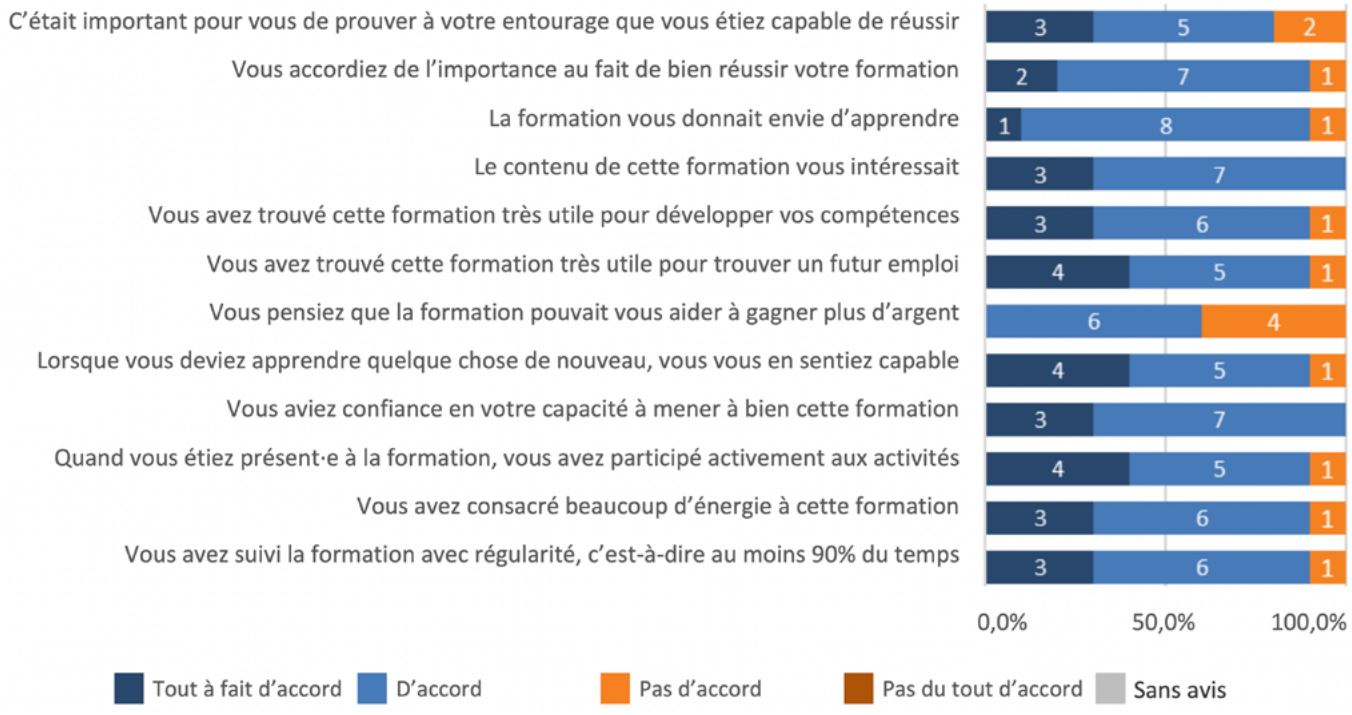
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.9.4. La motivation en formation

La motivation pendant la formation est un facteur clé dans le processus d'apprentissage en formation. Dans le questionnaire, il a été demandé aux répondants de donner leur degré d'accord à une série de 12 affirmations portant sur la motivation. Les résultats sont représentés dans la figure 132.

9 répondants sur les 10 s'accordaient sur l'importance de bien réussir la formation et 8 estiment que c'était important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir. En ce qui concerne la formation, 9 répondants affirment que la formation leur donnait envie d'apprendre, les 10 répondants qu'elle les intéressait et 9 qu'elle est utile pour développer leurs compétences professionnelles. 9 répondants trouvent la formation utile pour trouver un emploi et 6 pensent que la formation les aidera à gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en ses capacités, 9 répondants se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation alors que tous avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, les répondant étaient engagés dans la formation : 9 répondants estimant qu'ils avaient consacré beaucoup d'énergie à la formation, participé activement aux activités et suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps).

Figure 132. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.9.5. Emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Dans le domaine « Automobile et Mobilité urbaine », 5 personnes parmi les 10 répondants ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de la formation professionnalisante. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire, le plus long chez le même employeur.

Conjointement à la présente enquête, view.brussels produit des indicateurs de transition calculés sur la base de données administratives.[1] Le tableau 39 reprend les principaux indicateurs pour le domaine « Automobile et Mobilité urbaine » pour les personnes sorties de formation en 2017. Les explications et commentaires seront disponibles dans un rapport à paraitre en décembre 2019.

Tableau 39. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris – Bruxelles Formation – Sortants 2017 domaine « Automobile et Mobilité urbaine »

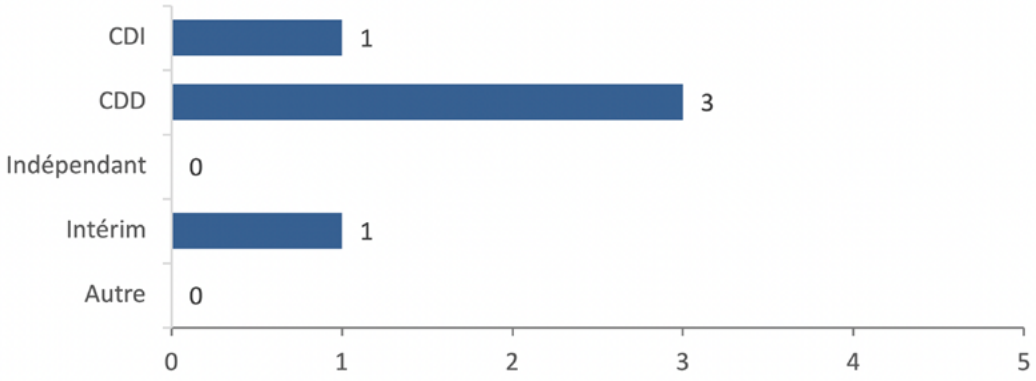
Taux de sortie positive (% total)		76,7%
Taux de sortie vers l'emploi (% total)[2]	Tout emploi	56,5%
	Emploi min. 1 mois	47,8%
Durabilité dans l'emploi (% emploi)[2]	Encore à l'emploi 12 mois plus tard	46,2%
	Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur	30,8%
Délai d'entrée en emploi (% emploi)[2]	0-3 mois	40,9%
	3-6 mois	36,4%
	6-12 mois	22,7%

Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

Contrat de travail et régime de travail

Sur les 5 personnes ayant travaillé, 3 ont eu un CDD, une un CDI et une autre un intérim (figure 133).

Figure 133. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »



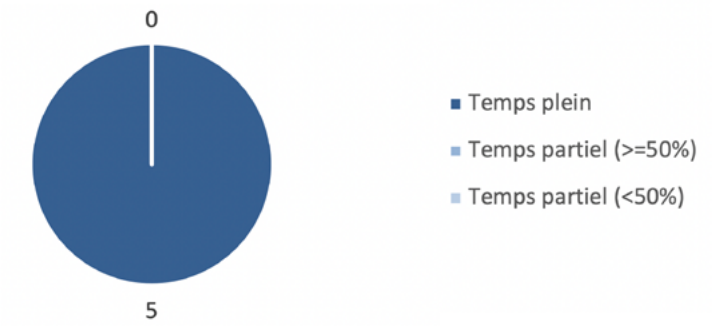
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

(1) Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris.

(2) Uniquement pour le professionnalisant.

Les 5 personnes qui ont travaillé ont toutes travaillé à temps plein (figure 134) et elles sont toutes satisfaites de ce régime de travail.

Figure 134. Répartition entre temps partiels et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »

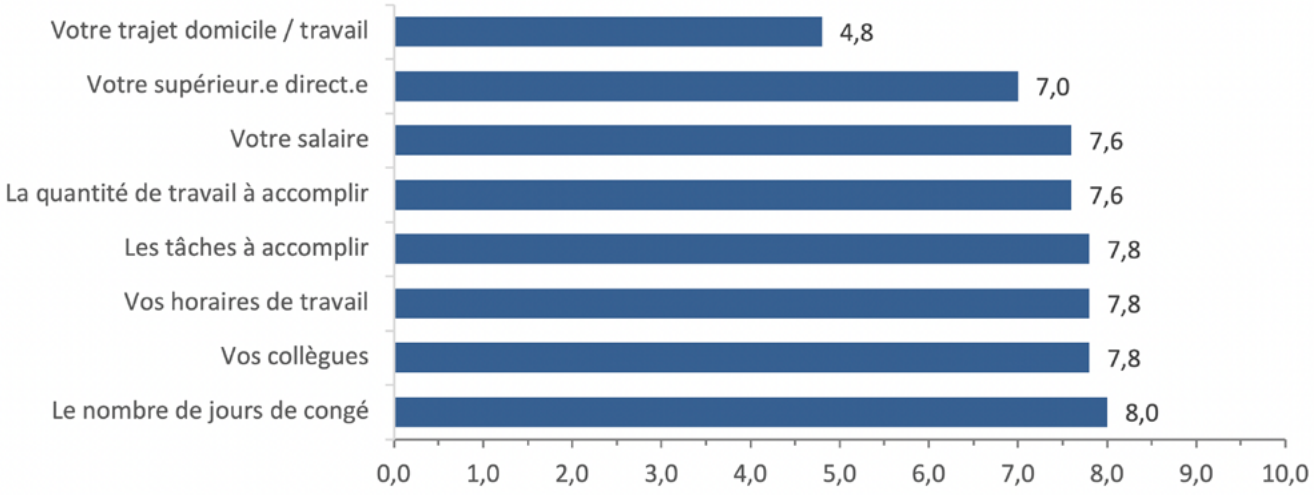


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note moyenne de satisfaction globale est de 7,4/10. Les 5 répondants ayant travaillé étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur 8 aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 135. La question sur le nombre de jours de congé est celle qui récolte la meilleure note moyenne (8/10) suivi des aspects liés aux collègues, aux horaires de travail et aux tâches à accomplir (note de 7,8/10). Les deux aspects qui obtiennent la note la plus basse sont le trajet domicile/travail (4,8/10) et le (la) supérieur(e) direct(e) (7/10).

Figure 135. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

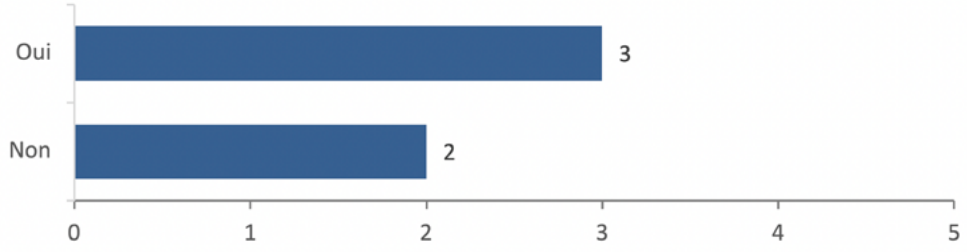
Etant donné qu'il n'y a que 5 répondants ayant travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation, il n'est pas possible de réaliser la matrice importance-satisfaction pour le domaine « Automobile et Mobilité urbaine ».

Adéquation formation/emploi

Cette partie du questionnaire creuse la question du lien entre la formation suivie et le métier exercé dans l'emploi principal. Occuper un emploi en lien avec sa formation n'est pas toujours une évidence. En effet, un parcours de formation peut délivrer aussi bien des compétences généralistes, transposables à différents métiers, que des compétences spécifiques à un métier. Les travailleurs sont donc partiellement substituables pour un emploi et l'adéquation formation/emploi n'est plus si évidente (Béduwé et al., 2007). Pour la formation professionnelle, on peut néanmoins s'attendre à ce que les compétences spécifiques soient plus nombreuses que les compétences généralistes et il reste intéressant de se poser la question du lien entre le métier appris en formation et l'emploi.

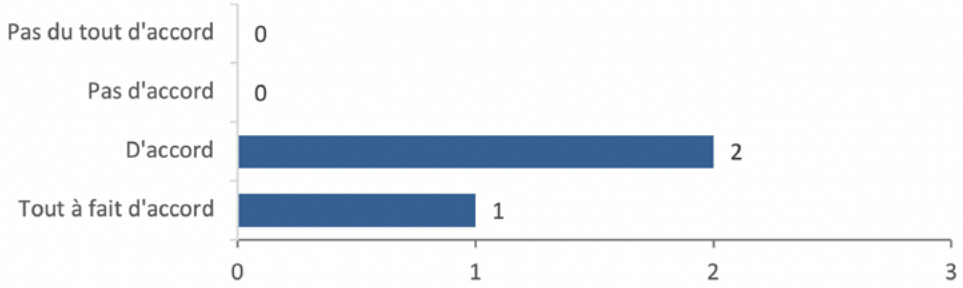
Parmi les 5 personnes ayant travaillé, 3 ont exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 136). Il a été demandé à ces 3 personnes si la formation les avait bien préparées à la réalité du métier. A cette question, elles répondent toutes soit tout à fait d'accord, soit d'accord (figure 137).

Figure 136. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 137. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »

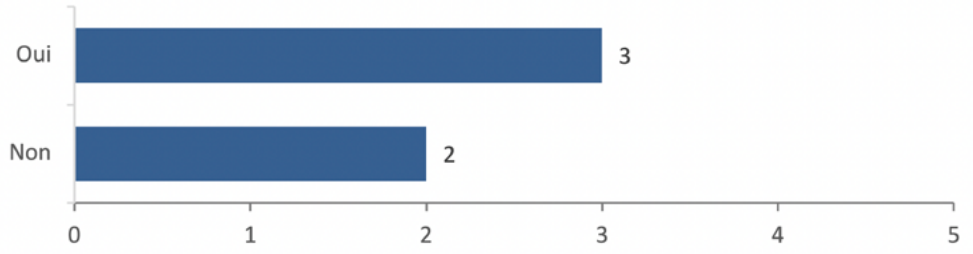


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Parmi les 2 personnes qui n'ont pas exercé le métier appris en formation, une a expliqué cette absence de lien par un problème de formation (ex. « *niveau de la formation bas* »).

Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier appris en formation. 3 des 5 personnes ayant travaillé trouvent que ce qu'elles ont appris en formation est utile dans l'emploi occupé (même proportion que les personnes ayant exercé le métier) (figure 138).

Figure 138. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

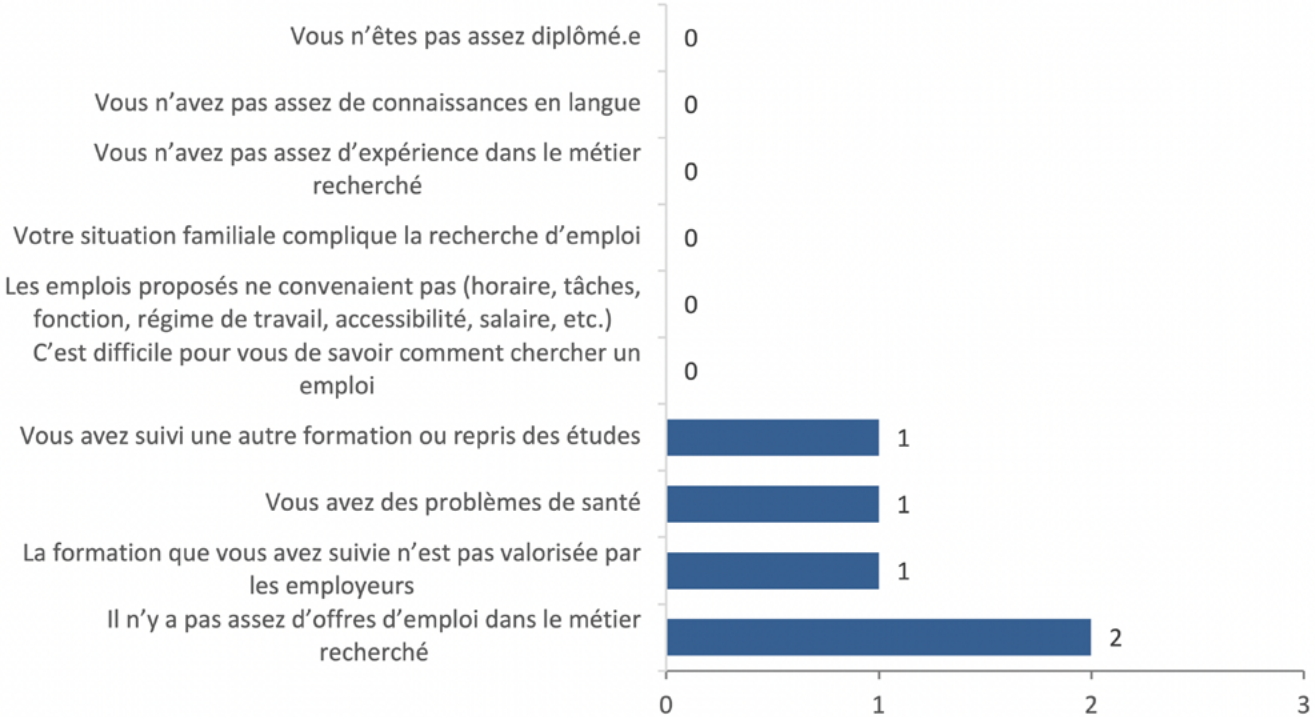
3.9.6. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Parmi les 10 répondants, 5 n'ont pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation dans le domaine « Automobile et Mobilité urbaine ». Deux questions ont été posées à ces personnes. Une question ouverte « Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ? » et une question fermée sur les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi.

En ce qui concerne la question ouverte, chacun des 5 anciens stagiaires donne sa propre justification. Les voici après classification : le marché du travail, l'absence de permis de conduire/voiture, un problème de santé, une reprise d'études ou de formation et une non réponse.

Ensuite, il est demandé aux répondants de se positionner par rapport à une série de 10 obstacles potentiels à la recherche d'emploi. La figure 139 reprend le nombre de personnes concernées par chaque obstacle. 2 personnes ont cité le fait qu'il n'y a pas assez d'offres d'emploi dans le métier. 3 autres obstacles ont été cités chacun une fois, le premier lié au manque de reconnaissance de la formation par les employeurs, le deuxième lié aux problèmes de santé et le troisième qui concerne la reprise d'études ou de formation.

Figure 139. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

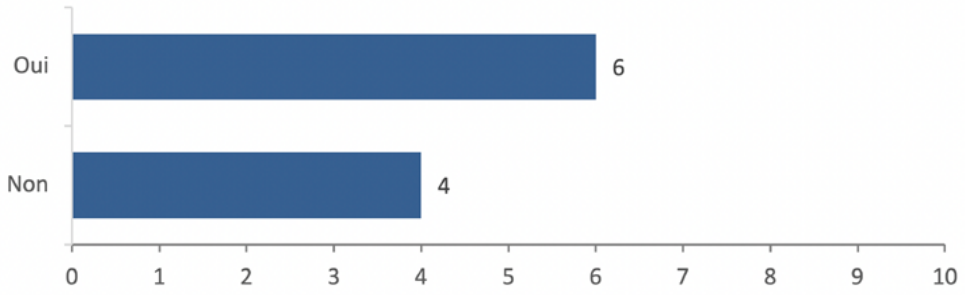
3.9.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

Dans le domaine « Automobile et Mobilité urbaine », 8 des 10 répondants disent avoir reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet. Parmi les 6 ayant eu un entretien d'embauche et disposant d'un certificat, 3 trouvent que leur certification leur a été utile.

3.9.8. Aide à la recherche d'emploi

Les questions concernant l'aide à la recherche d'emploi portent sur deux périodes : pendant la formation et après la formation.
En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), 6 des 10 répondants disent en avoir bénéficié (figure 140) et expriment une satisfaction moyenne de 8,3/10.

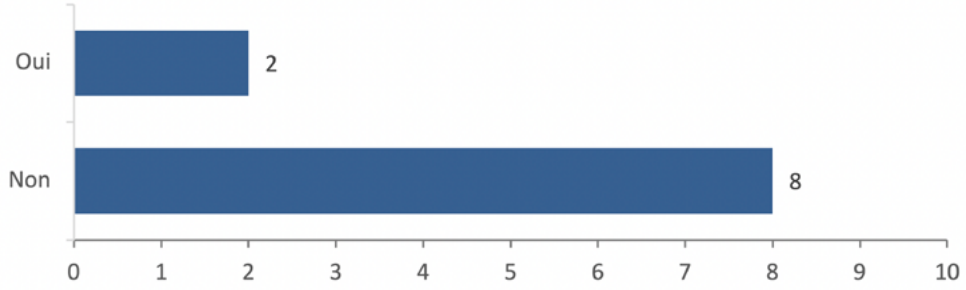
Figure 140. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

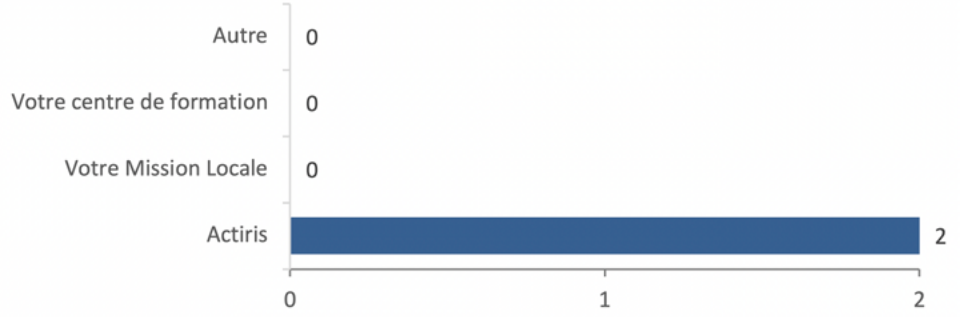
Parmi les 10 répondants, 2 disent avoir reçu une aide à la recherche d'emploi après la formation (figure 141) et lui donnent une note de satisfaction de 8,0/10. Il a ensuite été demandé aux répondants quel était l'organisme ayant apporté cette aide (le principal s'il y en a eu plusieurs). Les 2 répondants ont cité Actiris (figure 142).

Figure 141. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 142. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Automobile et Mobilité urbaine »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.10. DOMAINE « ALIMENTATION - MÉTIERS DE BOUCHE ET INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES »

3.10.1. Eléments de cadrage

Ce domaine de formation est présent en ISP. Sur les 14 personnes de la population ciblée, 6 ont été interrogées (tableau 40). Etant donné que le domaine compte moins de 30 répondants, les tableaux et figures ne sont pas en pourcentages mais en effectifs.

Tableau 40. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »

Domaine de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Partenariat ISP	6	14	-
Bruxelles Formation	-	-	-
Partenariat Promotion sociale	-	-	-
Total	**6**	**14**	**-**

Source : Bruxelles Formation

Dans le domaine, la population visée renvoie à deux formations « Opérateur de production en industrie alimentaire » et «Manœuvre boucher » (tableau 41).

Tableau 41. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »

Intitulé de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Opérateur de production en industrie alimentaire	4	8	-
Manœuvre boucher	2	6	-
Totaux	**6**	**14**	**-**

Source : Bruxelles Formation

3.10.2. Profil des répondants et de la population

La répartition des répondants et de la population ciblée selon les caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 42. Tous les répondants sont de sexe masculin.

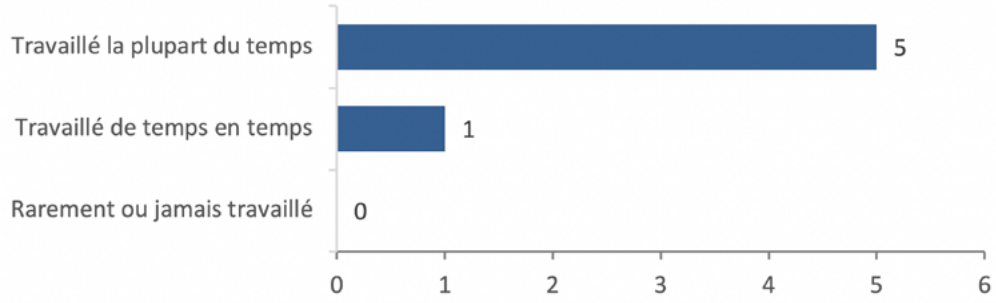
Tableau 42. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »

Sexe	% enquête	% population
Femmes	0	1
Hommes	6	13
Classes d'âges à l'entrée		
Moins de 25 ans	0	2
25-29 ans	1	2
30-34 ans	1	2
35-44 ans	2	3
45-54 ans	2	4
55 ans et plus	0	1
Niveau d'études		
Faible*	1	3
Moyen**	0	1
Élevé***	-	-
Autres	5	10
Nationalité		
Belge	2	5
UE	0	2
Autre ou inconnu	4	7
Durée de chômage avant l'entrée en formation		
Moins de 6 mois	1	2
De 6 à 11 mois	2	3
De 1 à < 2 ans	0	2
2 ans et +	3	7
Inconnue ou indéterminée	-	-

Source : Bruxelles Formation et Actiris
**Primaire, Secondaire inférieur, Autres études*
***Secondaire supérieur, Apprentissage*
****Supérieur non-universitaire, Universitaire*

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur l'ensemble de leur parcours professionnel avant de commencer la formation. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement sur quelle période avant la formation la question portait (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 143 pour le domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires ». Parmi les répondants, 1 dit avoir travaillé de temps en temps et 5 ont travaillé la plupart du temps.

Figure 143. Intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »

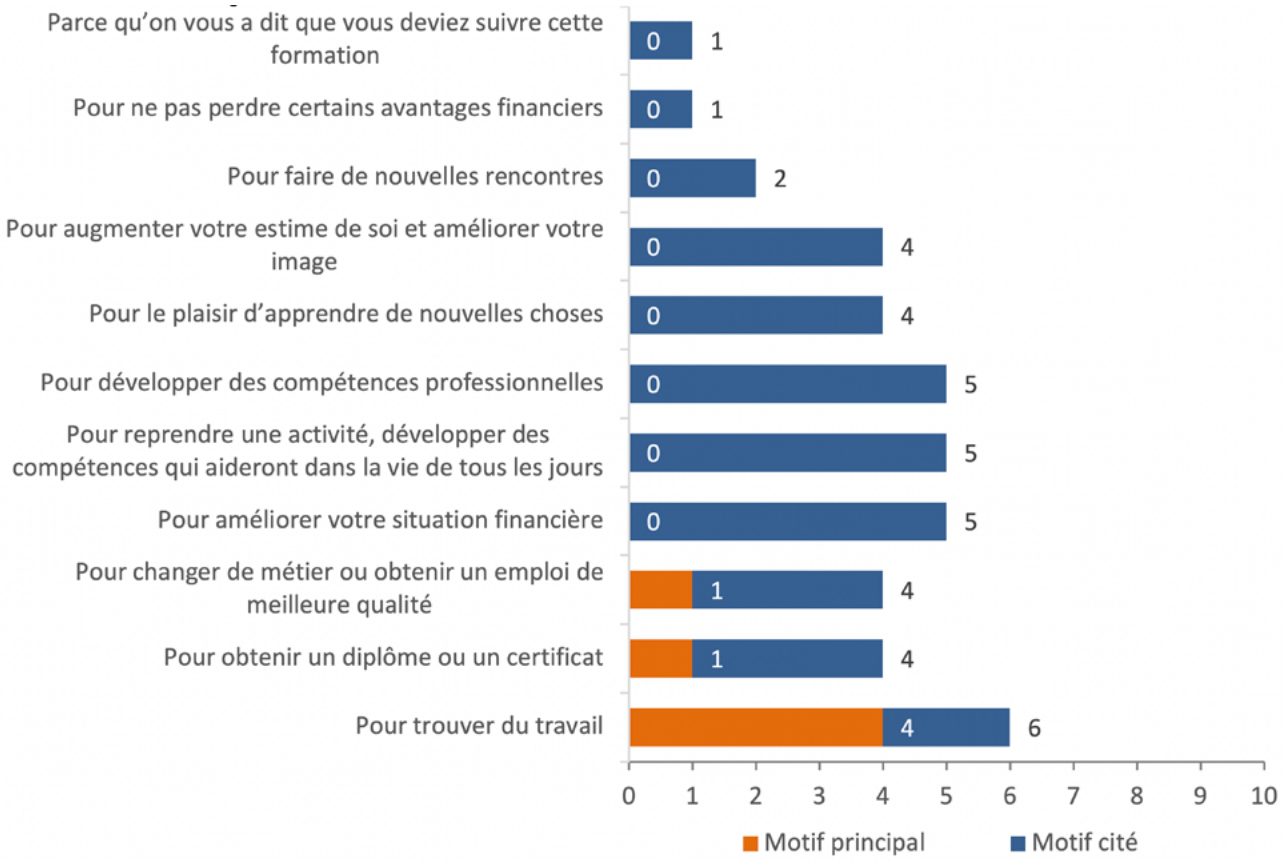


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.10.3. Motifs d'entrée en formation

Dans le domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires », le motif d'entrée en formation principal (premier choix) du plus grand nombre et qui est également le plus cité est « Pour trouver du travail ». Les autres motifs sont très peu ou pas choisis comme motif principal mais sont, par contre, cités à de nombreuses reprises pour certains.

Figure 144. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »



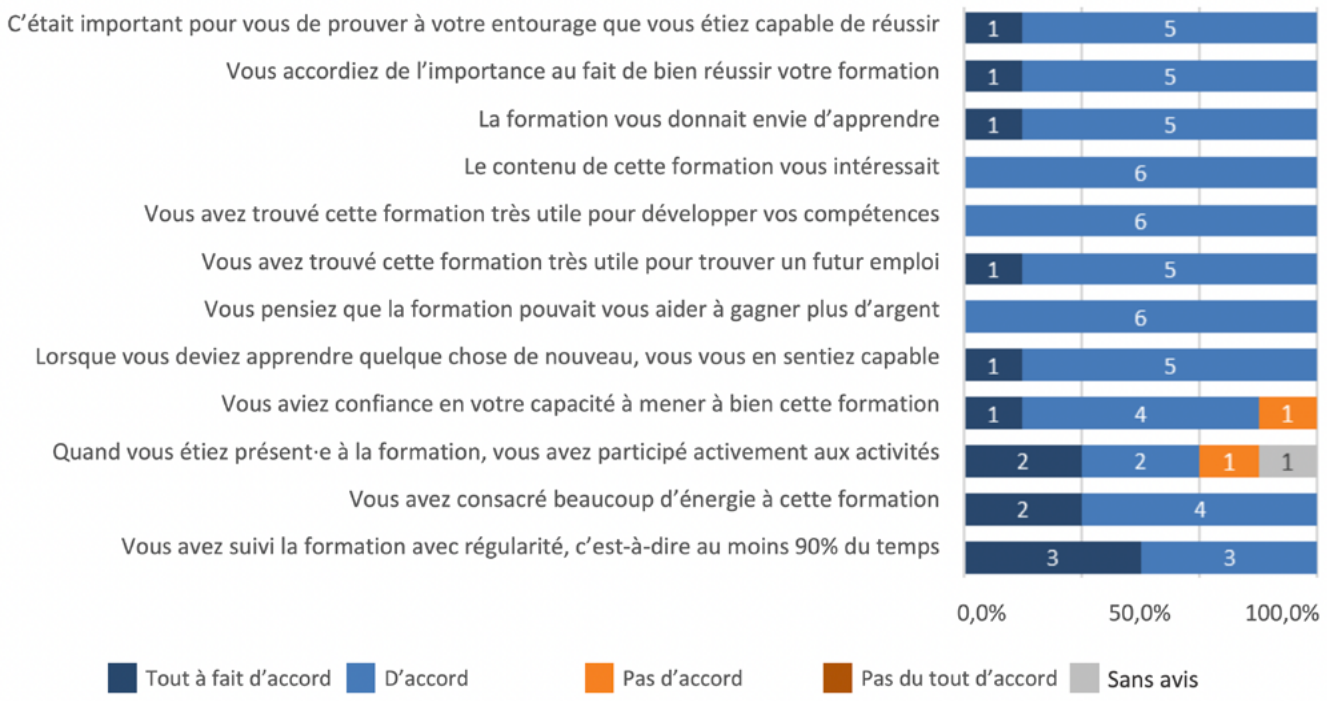
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.10.4. La motivation en formation

La motivation pendant la formation est un facteur clé dans le processus d'apprentissage en formation. Dans le questionnaire, il a été demandé aux répondants de donner leur degré d'accord à une série de 12 affirmations portant sur la motivation. Les résultats sont représentés dans la figure 145.

Les 6 répondants s'accordent sur l'importance de bien réussir la formation et estiment que c'était important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir. En ce qui concerne la formation, les 6 répondants sont d'accord pour dire que la formation leur donnait envie d'apprendre, qu'elle les intéressait et qu'elle est utile pour développer leurs compétences professionnelles. Les 6 répondants trouvent la formation utile pour trouver un emploi et ils pensaient qu'elle leur permettrait de gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en ses capacités, les 6 répondants se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation et 5 répondants avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, les répondants étaient engagés dans la formation : les 6 répondants estiment avoir consacré beaucoup d'énergie à la formation, 4 répondants disent qu'ils ont participé activement aux activités et les 6 répondants ont suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps).

Figure 145. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.10.5. Emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Dans le domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires », 5 personnes parmi les 6 répondants ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de la formation professionnalisante. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire, le plus long chez le même employeur.

Conjointement à la présente enquête, view.brussels produit des indicateurs de transition calculés sur la base de données administratives.[1] Le tableau 43 reprend les principaux indicateurs pour le domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires » pour les personnes sorties de formation en 2017. Les explications et commentaires seront disponibles dans un rapport à paraitre en décembre 2019.

Tableau 43. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris – Bruxelles Formation – Sortants 2017 domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »

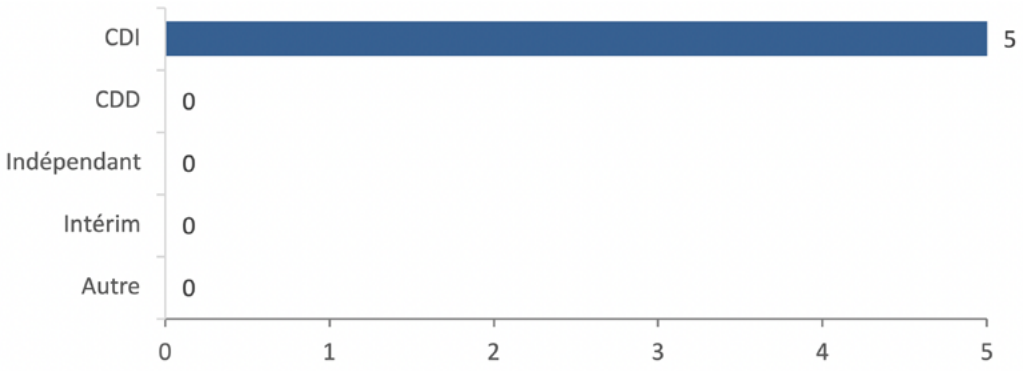
Taux de sortie positive (% total)		87,5%
Taux de sortie vers l'emploi (% total)[2]	Tout emploi	80,0%
	Emploi min. 1 mois	80,0%
Durabilité dans l'emploi (% emploi)[2]	Encore à l'emploi 12 mois plus tard	70,6%
	Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur	11,8%
Délai d'entrée en emploi (% emploi)[2]	0-3 mois	25,0%
	3-6 mois	41,7%
	6-12 mois	33,3%

Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

Contrat de travail et régime de travail

Les 5 personnes qui ont travaillé avaient toutes un CDI (figure 146).

Figure 146. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »



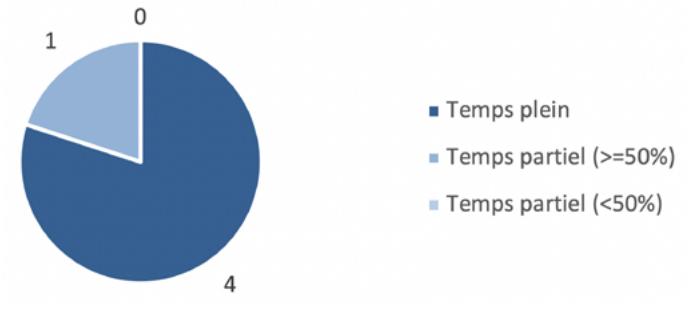
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

(1) Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris.

(2) Uniquement pour le professionnalisant.

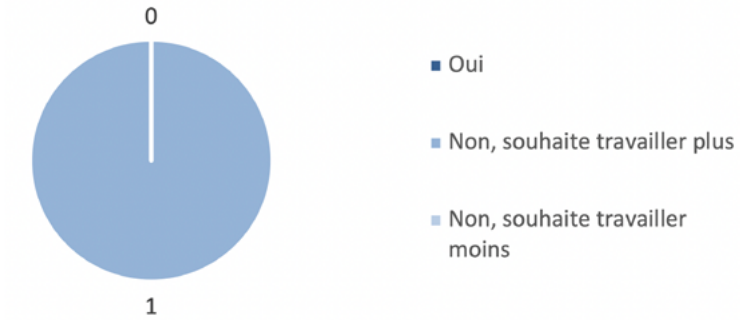
Sur les 5 personnes qui ont travaillé, 4 étaient à temps plein (figure 147). La seule personne travaillant à temps partiel aurait voulu travailler plus (figure 148).

Figure 147. Répartition entre temps partiels et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 148. Pour les temps partiels, régime de travail souhaité – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »

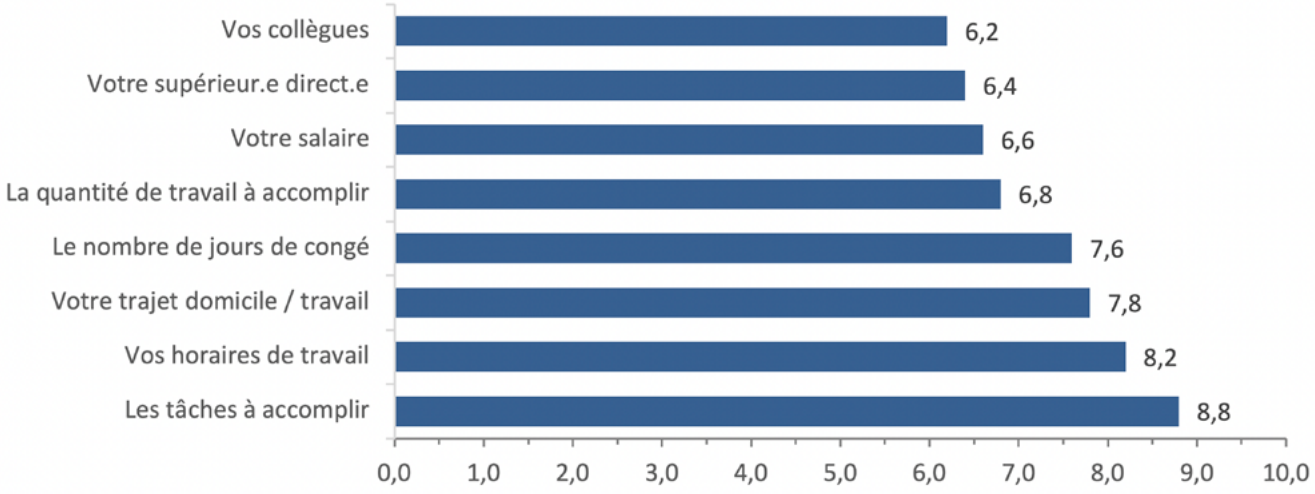


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note moyenne de satisfaction globale est de 7,2/10. Les 5 répondants ayant travaillé étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur 8 aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 149. La satisfactions moyenne est la plus élevée pour les tâches à accomplir (8,8/10), les horaires de travail (8,2/10), le trajet domicile/travail (7,8/10) et le nombre de jours de congé (7,6/10). Les aspects liés aux collègues et au supérieur direct ont la note de satisfaction moyenne la plus basse (6,2/10 et 6,4/10).

Figure 149. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

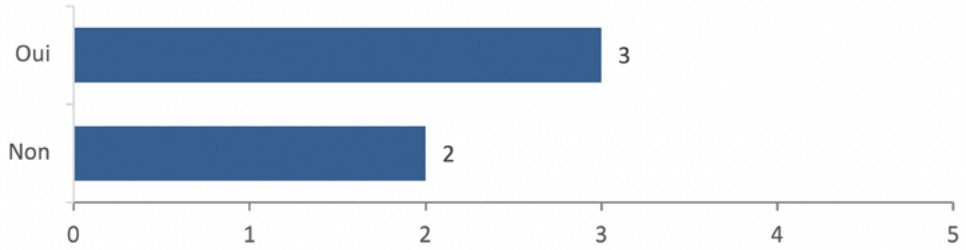
Etant donné qu'il n'y a que 5 répondants ayant travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation, il n'est pas possible de réaliser la matrice importance-satisfaction pour le domaine « Automobile et Mobilité urbaine ».

Adéquation formation/emploi

Cette partie du questionnaire creuse la question du lien entre la formation suivie et le métier exercé dans l'emploi principal. Occuper un emploi en lien avec sa formation n'est pas toujours une évidence. En effet, un parcours de formation peut délivrer aussi bien des compétences généralistes, transposables à différents métiers, que des compétences spécifiques à un métier. Les travailleurs sont donc partiellement substituables pour un emploi et l'adéquation formation/emploi n'est plus si évidente (Béduwé et al., 2007). Pour la formation professionnelle, on peut néanmoins s'attendre à ce que les compétences spécifiques soient plus nombreuses que les compétences généralistes et il reste intéressant de se poser la question du lien entre le métier appris en formation et l'emploi.

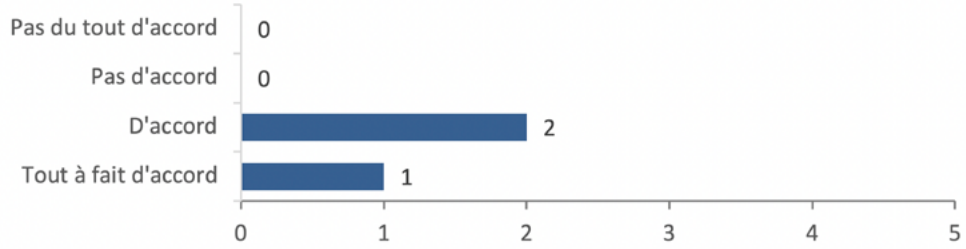
Parmi les 5 personnes ayant travaillé, 3 ont exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 150). Il a été demandé à ces 3 personnes si la formation les avait bien préparées à la réalité du métier. Elles répondent toutes soit tout à fait d'accord soit d'accord (figure 151).

Figure 150. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 151. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »

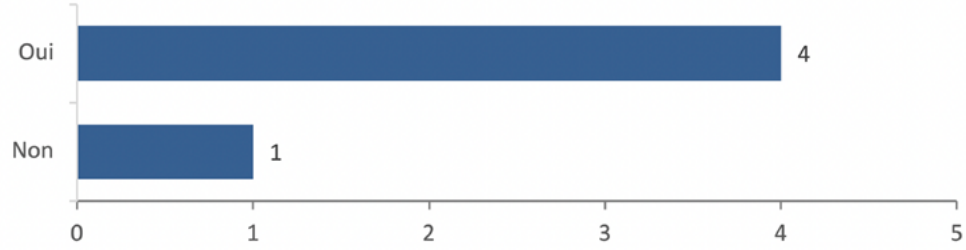


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Parmi les 2 personnes n'ayant pas exercé le métier appris en formation, l'une explique cette absence de lien par le fait qu'elle n'a pas trouvé d'emploi dans le métier appris en formation (manque de qualification ou d'expérience) et l'autre par un problème lié à la formation (promesse d'embauche suite à la formation non respectée).

Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier appris en formation. 4 des 5 personnes ayant travaillé trouvent que ce qu'elles ont appris en formation est utile dans l'emploi occupé (figure 152).

Figure 152. Utilité de la formation pour l'emploi - enquête insertion sortants 2017 – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

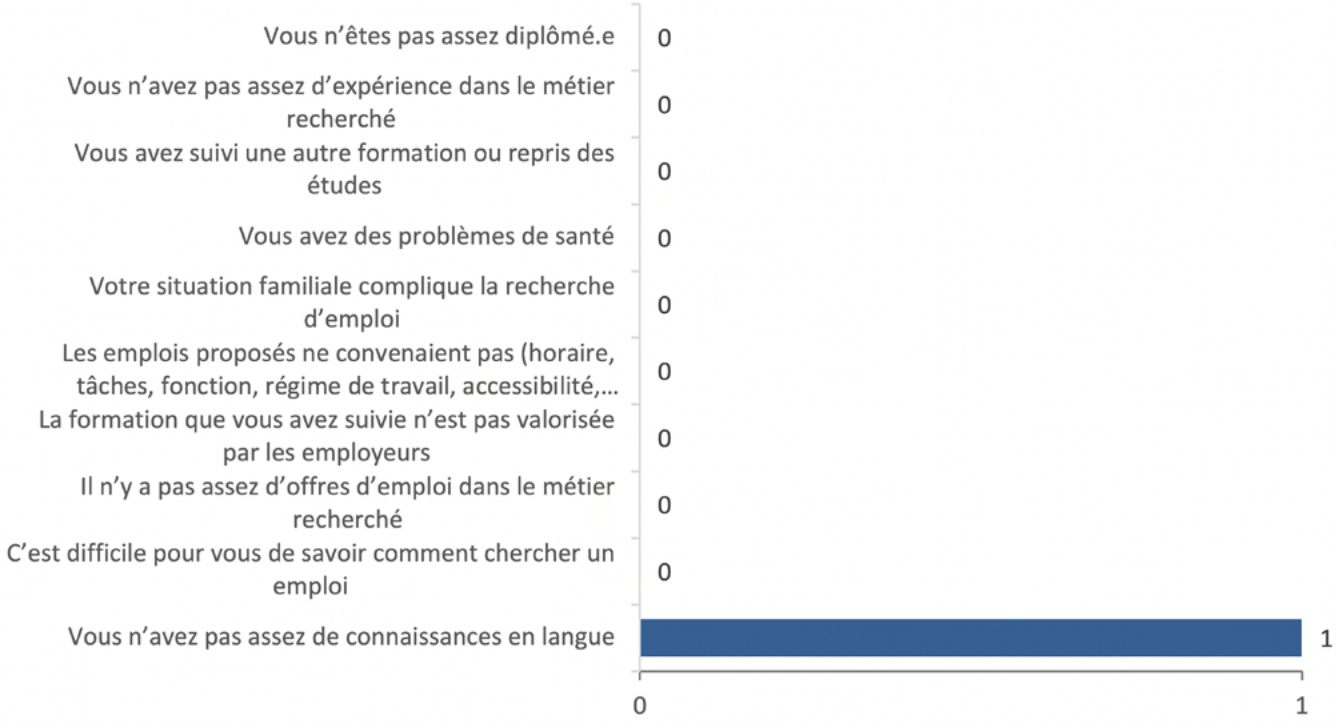
3.10.6. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Parmi les 6 répondants, un seul n'a pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation dans le domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires ». Deux questions ont été posées à cette personne. Une question ouverte « Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ? » et une question fermée sur les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi.

En ce qui concerne la question ouverte, cette personne a identifié le manque de connaissance en langues et l'absence de permis de conduire/voiture comme motifs pour l'absence d'emploi.

Ensuite, il a été demandé à cette personne de se positionner par rapport à une série de 10 obstacles potentiels à la recherche d'emploi. Le seul obstacle cité par la personne n'ayant pas travaillé est le manque de connaissance en langues (figure 153), plus précisément, le néerlandais.

Figure 153. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.10.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

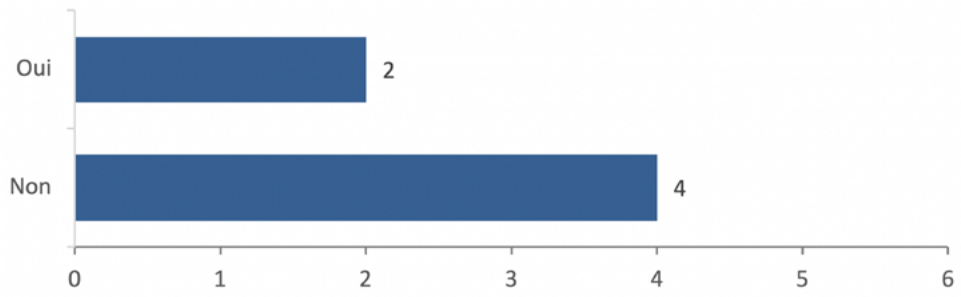
Dans le domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires », les 6 répondants disent avoir reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet. Parmi les 5 ayant eu un entretien d'embauche et un certificat, 2 trouvent que leur certification leur a été utile.

3.10.8. Aide à la recherche d'emploi

Les questions concernant l'aide à la recherche d'emploi portent sur deux périodes : pendant la formation et après la formation.

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), 2 des 6 répondants disent en avoir bénéficié (figure 154) et expriment une satisfaction moyenne de 7,0/10.

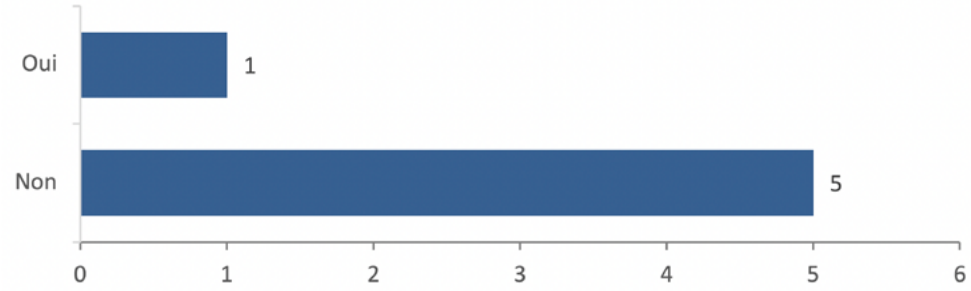
Figure 154. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Parmi les 6 répondants, 1 a reçu une aide à la recherche d'emploi après la formation et lui donne une note de satisfaction de 7,0/10 (figure 155). Cette aide lui a été apportée par Actiris.

Figure 155. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.11. DOMAINE « HABILLEMENT ET CONFECTION »

3.11.1. Eléments de cadrage

Ce domaine est uniquement présent en ISP et pas à Bruxelles Formation ni en Promotion sociale (tableau 44). Sur les 19 personnes de la population ciblée, 5 ont été interrogées. Etant donné que le domaine compte moins de 30 répondants, les tableaux et figures ne sont pas en pourcentages mais en effectifs.

Tableau 44. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Habillement et confection »

Domaine de formation	Enquêtes	Population ciblée	Taux de réponse
Partenariat ISP	5	19	-
Bruxelles Formation	-	-	-
Partenariat Promotion sociale	-	-	-
Total	**5**	**19**	**-**

Source : Bruxelles Formation

Dans le domaine, la population visée renvoie à une ligne de produits unique « Confection » composée de deux formations, « Ouvrier en confection » et « Piqueur » (tableau 45).

Tableau 45. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Habillement et confection »

Ligne de produits	Intitulé de formation	En-quêtes	Popu-lation ciblée	Taux de réponse
Confection	Ouvrier en confection	2	13	-
	Piqueur	3	6	-
Totaux		**5**	**19**	**-**

Source : Bruxelles Formation

3.11.2. Profil des répondants et de la population

La répartition des répondants et de la population ciblée selon les caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 46. Tous les répondants sont de sexe masculin.

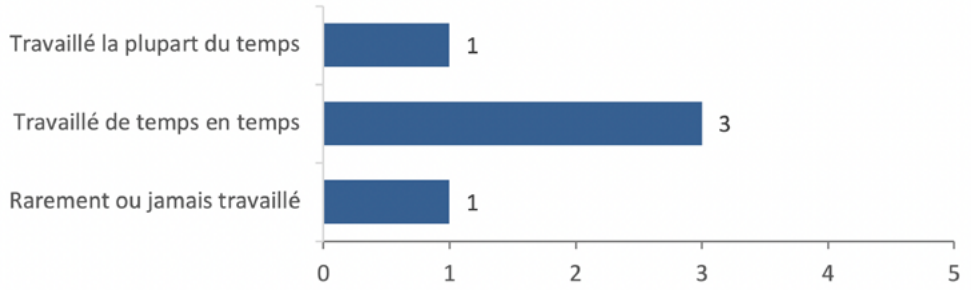
Tableau 46. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Habillement et confection »

Sexe	% enquête	% population
Femmes	5	16
Hommes	0	3
Classes d'âges à l'entrée		
Moins de 25 ans	0	2
25-29 ans	-	-
30-34 ans	3	8
35-44 ans	0	4
45-54 ans	2	4
55 ans et plus	0	1
Niveau d'études		
Faible*	1	3
Moyen**	0	1
Élevé***	0	1
Autres	4	14
Nationalité		
Belge	3	13
UE	1	2
Autre ou inconnu	1	4
Durée de chômage avant l'entrée en formation		
Moins de 6 mois	1	3
De 6 à 11 mois	-	-
De 1 à < 2 ans	0	3
2 ans et +	4	13
Inconnue ou indéterminée	-	-

Source : Bruxelles Formation et Actiris
**Primaire, Secondaire inférieur, Autres études*
***Secondaire supérieur, Apprentissage*
****Supérieur non-universitaire, Universitaire*

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur l'ensemble de leur parcours professionnel avant de commencer la formation. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement sur quelle période avant la formation la question portait (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 156 pour le domaine « Habillement et confection ». Parmi les répondants, un seul dit avoir rarement ou pas travaillé avant son entrée en formation, 3 ont travaillé de temps en temps et 1 a travaillé la plupart du temps.

Figure 156. Intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Habillement et confection »

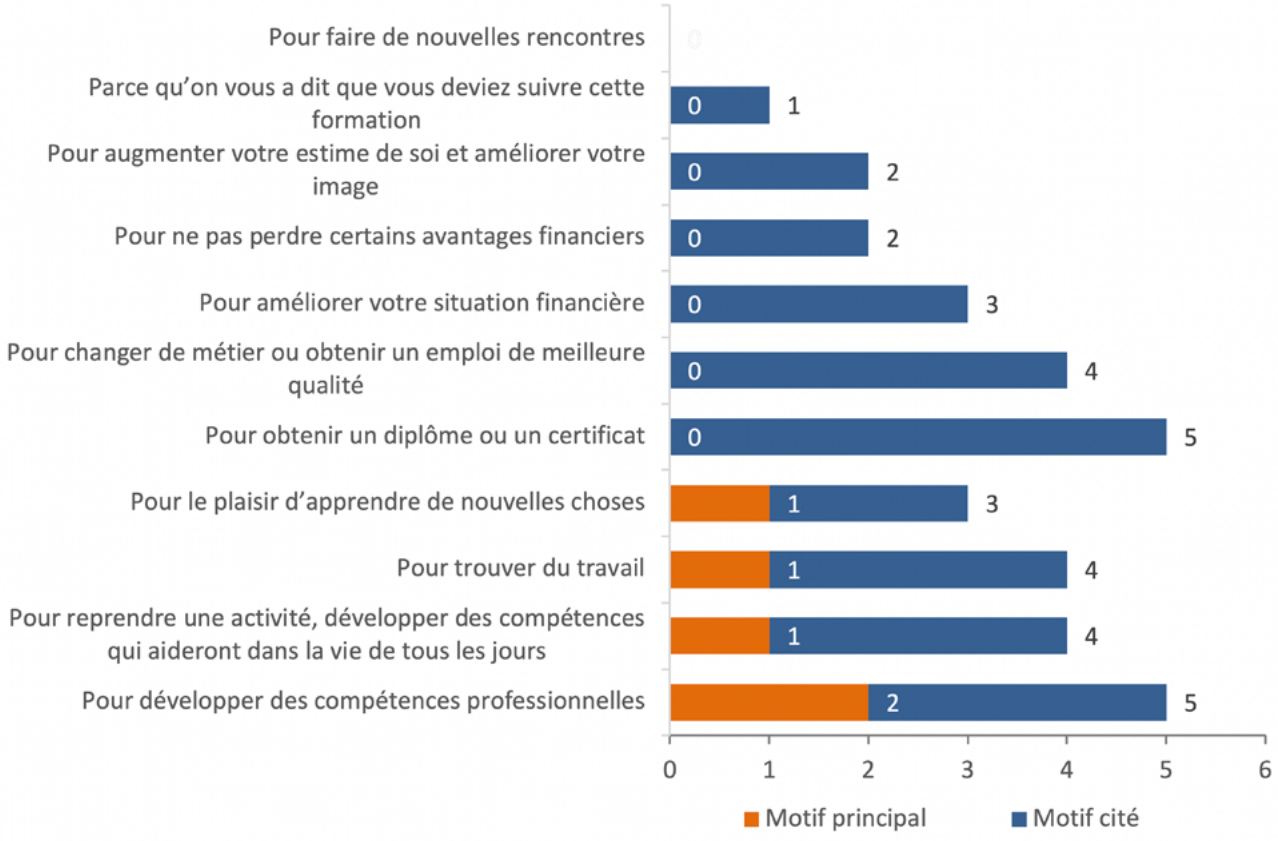


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.11.3. Motifs d'entrée en formation

Dans le domaine « Habillement et confection », le motif d'entrée en formation principal (premier choix) du plus grand nombre et qui est également le plus cité est « Pour développer des compétences professionnelles » (figure 157). Arrivent ensuite à ex aequo « Pour trouver du travail » et « Pour reprendre une activité, développer des compétences qui aideront dans la vie de tous les jours ».

Figure 157. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Habillement et confection »



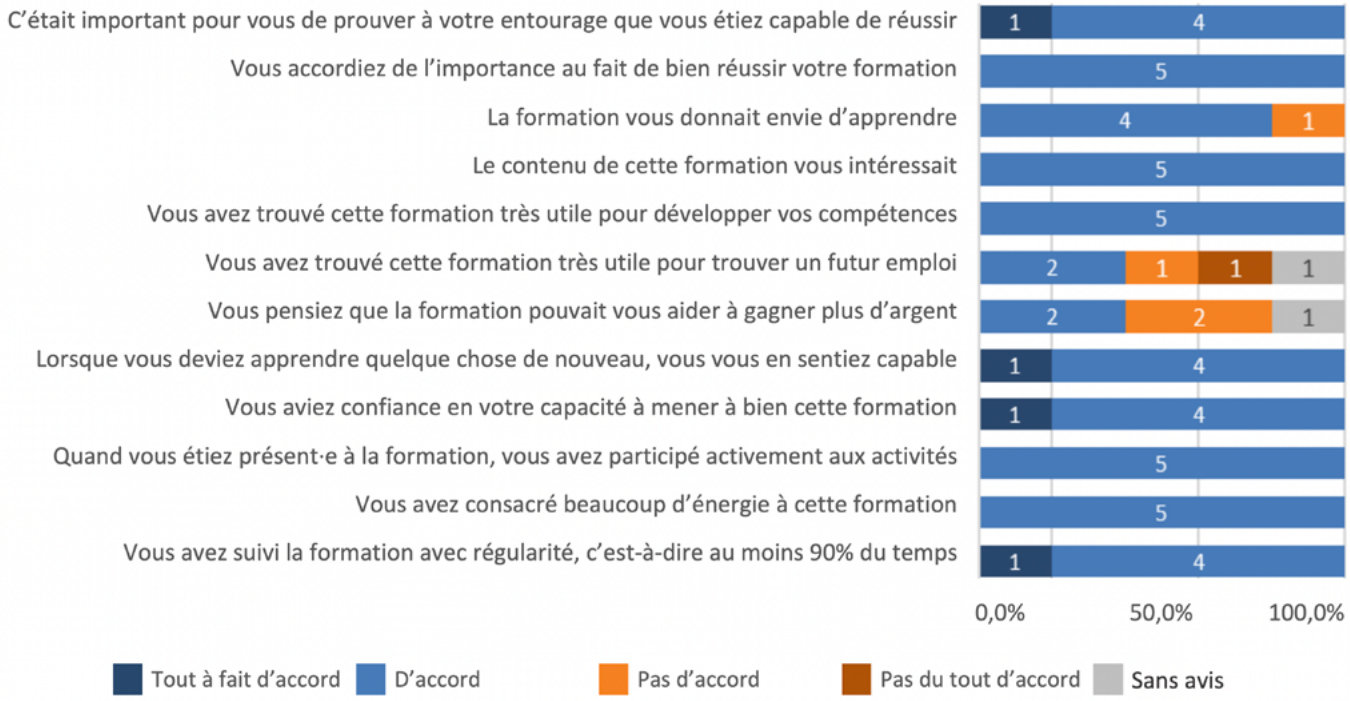
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.11.4. La motivation en formation

La motivation pendant la formation est un facteur clé dans le processus d'apprentissage en formation. Dans le questionnaire, il a été demandé aux répondants de donner leur degré d'accord à une série de 12 affirmations portant sur la motivation. Les résultats sont représentés dans la figure 158.

Les 5 répondants sont d'accord pour dire qu'ils accordaient de l'importance au fait de bien réussir la formation et estiment que c'était important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir. En ce qui concerne la formation, 4 répondants sont d'accord pour dire que la formation leur donnait envie d'apprendre, les 5 répondants disent qu'elle les intéressait et qu'elle est utile pour développer leurs compétences professionnelles. Seulement 2 répondants trouvent la formation utile pour trouver un emploi et pensaient qu'elle leur permettrait de gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en leurs capacités, les 5 répondants se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation et avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, les répondants étaient engagés dans la formation, les 5 répondants sont d'accord pour dire qu'ils ont consacré beaucoup d'énergie à la formation, qu'ils ont participé activement aux activités et qu'ils ont suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps).

Figure 158. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Habillement et confection »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.11.5. Emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Dans le domaine « Habillement et confection », 3 personnes parmi les 5 répondants ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de la formation professionnalisante. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire, le plus long chez le même employeur.

Conjointement à la présente enquête, view.brussels produit des indicateurs de transition calculés sur la base de données administratives.[1] Le tableau 47 reprend les principaux indicateurs pour le domaine « Habillement et confection » pour les personnes sorties de formation en 2017. Les explications et commentaires seront disponibles dans un rapport à paraitre en décembre 2019.

Tableau 47. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris – Bruxelles Formation – Sortants 2017 domaine « Habillement et confection »

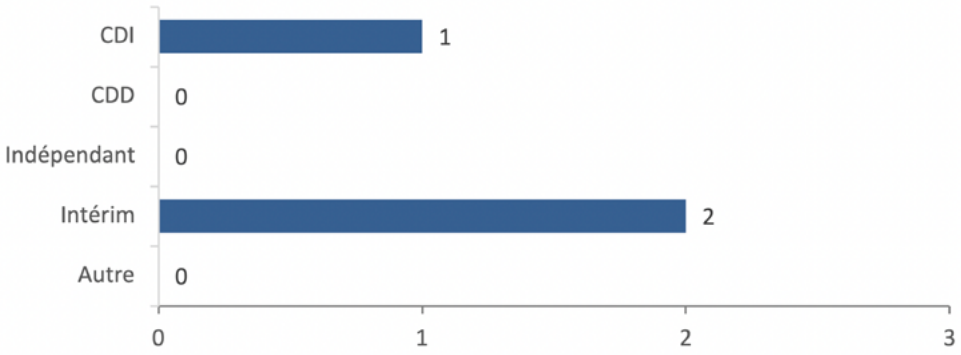
Taux de sortie positive (% total)		66,7%
Taux de sortie vers l'emploi (% total)[2]	Tout emploi	43,6%
	Emploi min. 1 mois	33,3%
Durabilité dans l'emploi (% emploi)[2]	Encore à l'emploi 12 mois plus tard	50,0%
	Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur	40,0%
Délai d'entrée en emploi (% emploi)[2]	0-3 mois	15,4%
	3-6 mois	30,8%
	6-12 mois	53,8%

Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

Contrat de travail et régime de travail

Sur les 3 personnes ayant travaillé, 2 étaient intérim et 1 avait un CDI (figure 159).

Figure 159. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Habillement et confection »



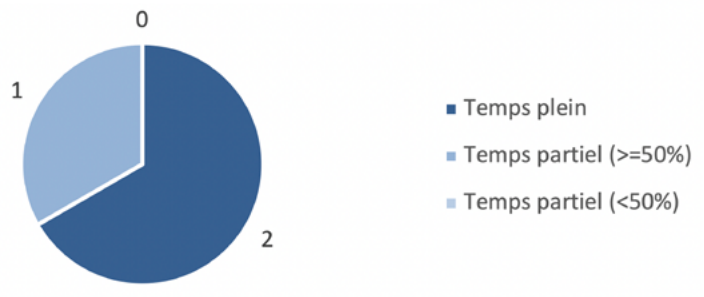
Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

(1) Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris.

(2) Uniquement pour le professionnalisant.

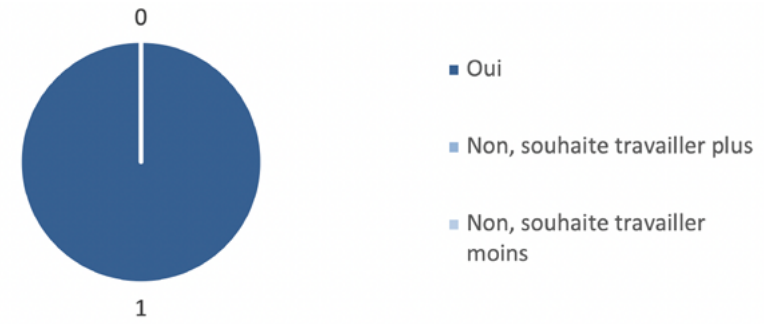
Parmi les 3 personnes qui ont travaillé, 2 ont travaillé à temps plein (figure 160) et elles sont toutes 2 satisfaites de ce régime de travail. La personne ayant travaillé à temps partiel est également satisfaite de son régime de travail (figure 161).

Figure 160. Répartition entre temps partiels et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Habillement et confection »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 161. Pour les temps partiels, régime de travail souhaité – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires »

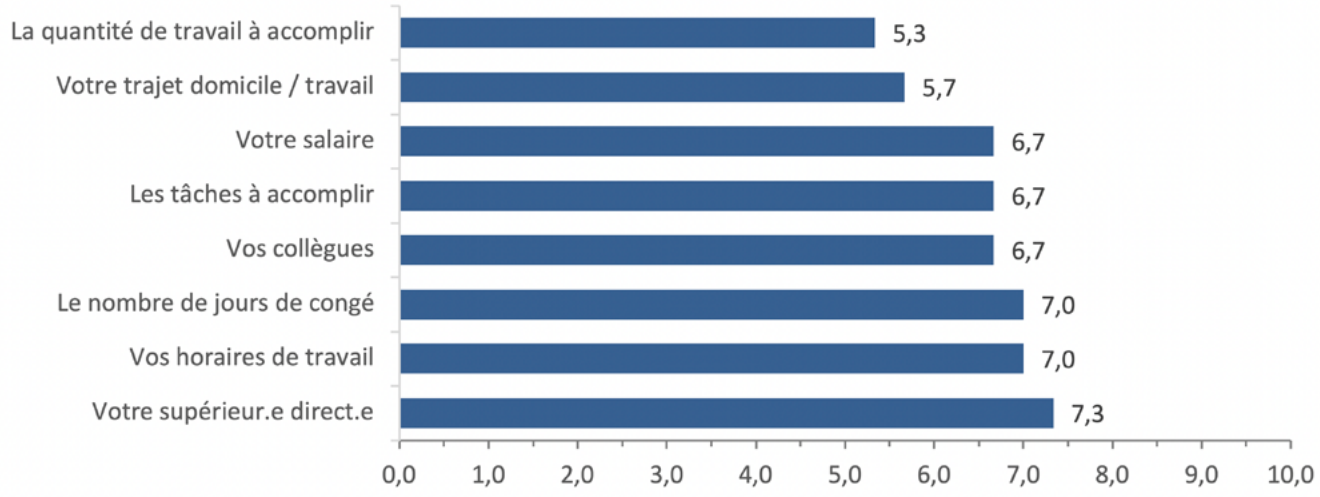


Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note moyenne de satisfaction globale est de 7,7/10. Les 3 répondants ayant travaillé étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur 8 aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 162. Les aspects les mieux cotés sont le supérieur direct (7,3/10), les horaires de travail et le nombre de jours de congé (7,0/10). Les deux aspects les moins bien cotés sont la quantité de travail à accomplir (5,3/10) et le trajet domicile/travail (5,7/10).

Figure 162. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine domaine « Habillement et confection »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

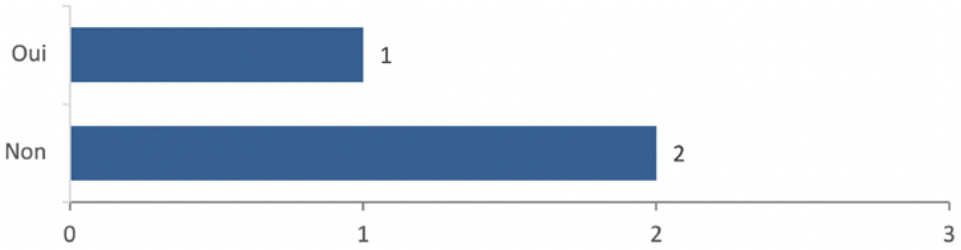
Etant donné qu'il n'y a que 3 répondants ayant travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation, il n'est pas possible de réaliser la matrice importance-satisfaction pour le domaine « Habillement et confection ».

Adéquation formation/emploi

Cette partie du questionnaire creuse la question du lien entre la formation suivie et le métier exercé dans l'emploi principal. Occuper un emploi en lien avec sa formation n'est pas toujours une évidence. En effet, un parcours de formation peut délivrer aussi bien des compétences généralistes, transposables à différents métiers, que des compétences spécifiques à un métier. Les travailleurs sont donc partiellement substituables pour un emploi et l'adéquation formation/emploi n'est plus si évidente (Béduwé et al., 2007). Pour la formation professionnelle, on peut néanmoins s'attendre à ce que les compétences spécifiques soient plus nombreuses que les compétences généralistes et il reste intéressant de se poser la question du lien entre le métier appris en formation et l'emploi.

Parmi les 3 personnes ayant travaillé, 1 a exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 163). Il a été demandé à cette personne si la formation l'avait bien préparée à la réalité du métier et elle a répondu d'accord sur l'échelle d'accord (figure 164).

Figure 163. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Habillement et confection »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

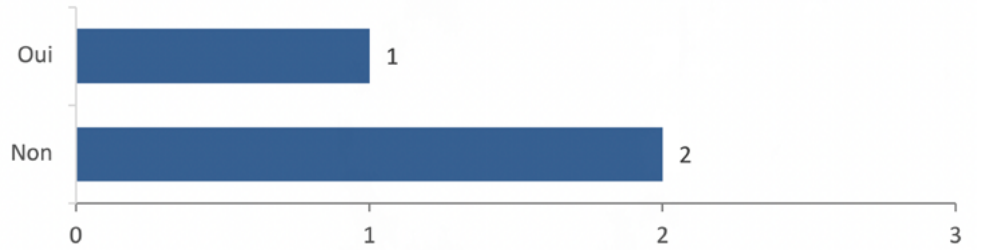
Figure 164. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Habillement et confection »

Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Les 2 personnes n'ayant pas exercé le métier appris en formation n'ont pas apporté davantage de précision sur cette absence de lien.

Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier. Seule une personne parmi les 3 ayant travaillé trouve que ce qu'elle a appris en formation est utile dans l'emploi occupé (figure 165).

Figure 165. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Habillement et confection »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

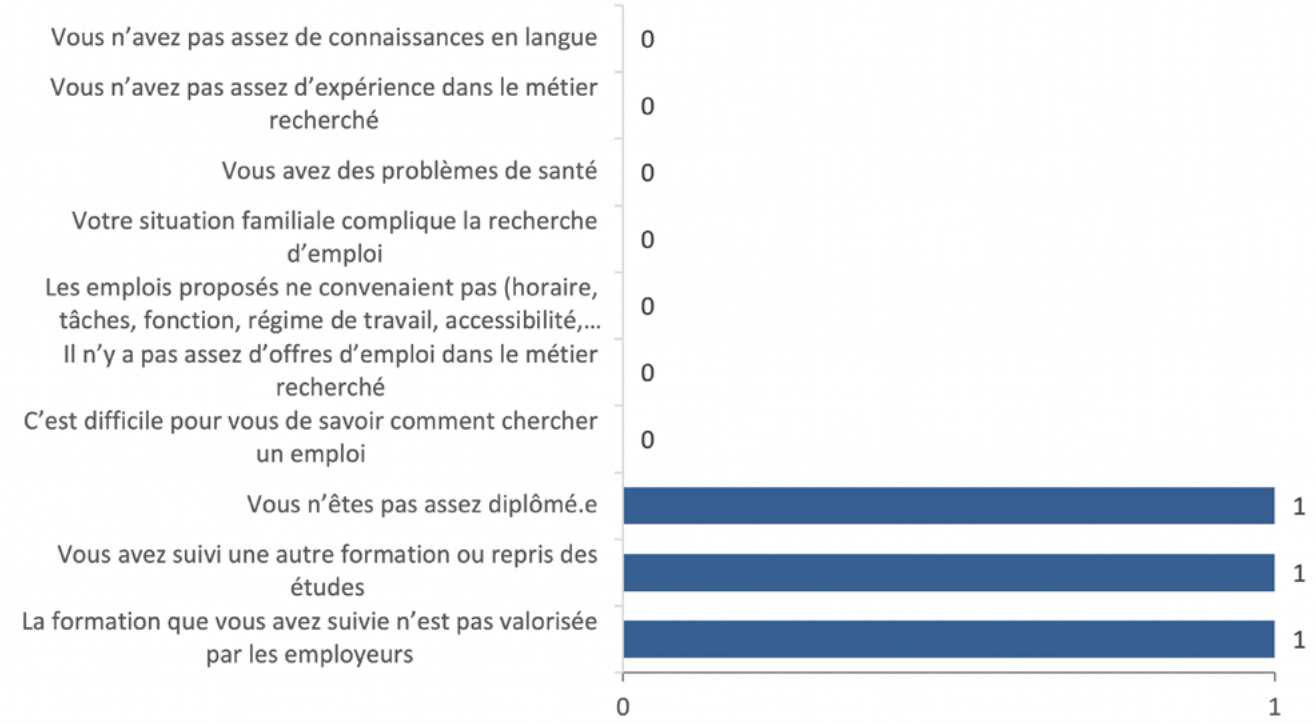
3.11.6. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation

Parmi les 5 répondants, 2 n'ont pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation dans le domaine « Habillement et confection ». Deux questions ont été posées à ces personnes. Une question ouverte « Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ? » et une question fermée sur les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi.

En ce qui concerne la question ouverte, les deux anciens stagiaires ont motivé l'absence d'emploi par un manque de qualification/expérience et par une reprise d'études ou de formation.

Ensuite, il est demandé aux répondants de se positionner par rapport à une série de 10 obstacles potentiels à la recherche d'emploi. La figure 166 reprend le nombre de personnes concernées par chaque obstacle. Trois obstacles ont été cités chacun une fois : le manque de reconnaissance de la formation par les employeurs, le manque de diplôme et la reprise d'études ou de formation.

Figure 166. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi – enquête insertion sortants 2017 – domaine « Habillement et confection »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.11.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

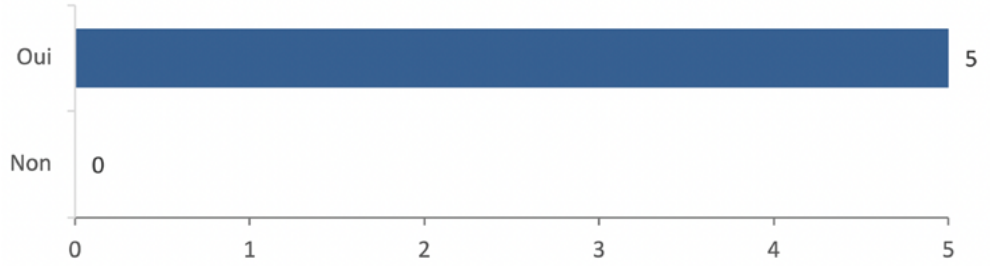
Dans le domaine « Habillement et confection », les 5 répondants disent avoir reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet. Parmi les 5 ayant eu un entretien d'embauche et un certificat, 3 trouvent que leur certification leur a été utile.

3.11.8. Aide à la recherche d'emploi

Les questions concernant l'aide à la recherche d'emploi portent sur deux périodes : pendant la formation et après la formation.

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), les 5 répondants disent en avoir bénéficié et expriment une satisfaction moyenne de 7,6/10.

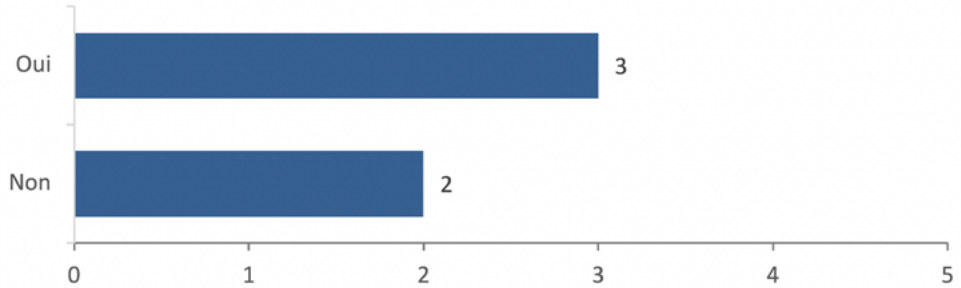
Figure 167. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Habillement et confection »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

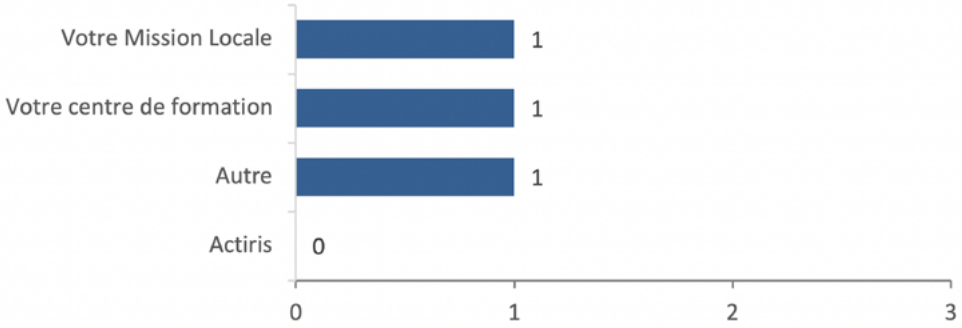
Parmi les 5 répondants, 3 disent avoir reçu une aide à la recherche d'emploi après la formation (figure 168) et lui donnent une note de satisfaction de 6,0/10. Il a ensuite été demandé aux répondants quel était l'organisme ayant apporté cette aide (le principal s'il y en a eu plusieurs). Sont cités, le centre de formation et la mission locale (figure 169).

Figure 168. Aide à la recherche d'emploi après la formation - enquête insertion sortants 2017 – domaine « Habillement et confection »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Figure 169. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion sortants 2017 – Domaine « Habillement et confection »



Source : enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

4 CONCLUSION

L'Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle a été lancée en 2019 afin de mieux appréhender le parcours des chercheurs d'emploi sortis de la formation professionnalisante à Bruxelles Formation et chez les partenaires ISP et de l'Enseignement de Promotion Sociale. Cette enquête a été développée parallèlement aux 4 premiers indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris produits par view.brussels sur la base de données administratives d'emploi (ONSS et INASTI), soit : le taux de sortie positive[1], le taux de sortie vers l'emploi[2], la durabilité de l'emploi[3] et le délai d'obtention du premier emploi après la formation.

La cohorte interrogée en 2019 est composée des personnes sorties de la formation professionnalisante à Bruxelles Formation et chez les partenaires en 2017. Etant donné l'étendue de la population (4.158 sortants en 2017) et la multiplicité des domaines de formation (19 domaines), les enquêtes suivent un cycle de deux ans. La population visée est divisée en deux sur la base des domaines de formation. Une partie des domaines de formation est couverte lors de la première année et les domaines restants sont couverts l'année suivante. Les domaines sélectionnés en 2019 sont au nombre de 11 :

- Social, Santé, Sport et Soins du Corps
- Transport et Logistique
- Construction
- Industries technologiques
- Horeca
- Sécurité et Prévention
- Nettoyage
- Environnement, Agriculture, Animaux, Nature
- Automobile et Mobilité urbaine
- Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires
- Habillement et Confection

Les stagiaires ayant été formés dans les autres domaines seront interrogés en 2020 :

- Commerce
- Communication, Information et Documentation
- Culture et Arts du spectacle
- Education, Formation et Pédagogie
- Gestion, Management et Administration
- Informatique, ICT et Economie numérique
- Tourisme et Evénementiel

(1) Cet indicateur mesure la proportion de sorties définies comme positives (soit une insertion dans l'emploi de minimum un mois, une entrée dans une nouvelle formation ou un démarrage de stage en entreprise) à l'issue des formations et sur un horizon de 12 mois, par rapport au nombre total de sorties de formation.

(2) Cet indicateur calcule la proportion de stagiaires sortis de formations professionnalisantes ayant occupé un emploi endéans les 12 mois de leur sortie de formation.

(3) Cet indicateur mesure, pour les stagiaires sortis vers l'emploi salarié après une formation professionnalisante, la proportion d'entre eux qui sont à l'emploi 12 mois plus tard.

Le questionnaire d'enquête a été élaboré avec l'Université catholique de Louvain et testé par le Service Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation. Préalablement à la réalisation du questionnaire, plusieurs rencontres avaient eu lieu avec les directeurs de centre de formation de Bruxelles Formation et la FEBISP. Le questionnaire aborde les thématiques suivantes :

- Les motifs d'entrée en formation
- La motivation en formation
- Pour les personnes ayant travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation :
  - Le type de contrat de travail (CDI, CDD, intérim, indépendant, autres)
  - Le régime de travail (temps plein ou temps partiel)
  - La satisfaction de l'emploi
  - La correspondance entre l'emploi et le métier appris en formation
  - L'utilité de la formation pour l'exercice de l'emploi
- Pour les personnes n'ayant pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation :
  - Les raisons du non emploi et les obstacles rencontrés dans la recherche d'emploi
- L'utilité de la certification lors d'entretien d'embauche
- L'aide à la recherche d'emploi pendant et après la formation

Les enquêtes téléphoniques 2019 ont été réalisées par le bureau d'études AQRate en février 2019. 883 anciens stagiaires ont répondu à l'enquête parmi les 2.153 visés. Le taux de réponse par rapport à la population visée est de 41,0%.

En ce qui concerne l'analyse des résultats, les réponses à l'enquête sont analysées domaine par domaine. Les chiffres tous domaines confondus ne reflètent qu'une partie des domaines (ceux interrogés en 2019) et ne pourront faire l'objet d'une analyse globale qu'une fois tous les domaines couverts à l'issue de l'enquête 2020.

Pour tous les domaines pris en compte en 2019, les motifs d'entrée en formations les plus cités sont « Pour trouver du travail » ou « Pour développer des compétences professionnelles ».

En ce qui concerne le contrat de travail des personnes ayant travaillé, le CDI est le contrat de travail le plus présent pour 7 des 11 domaines. Dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », le pourcentage de CDI est plus faible que dans les autres domaines et celui de CDD plus élevé. Les domaines « Transport et Logistique », « Construction » et « Horeca », ont, quant à eux, le plus haut pourcentage d'intérim. La proportion de CDI la plus élevée se retrouve dans le domaine « Sécurité et prévention ».

Concernant le régime de travail, le régime majoritaire dans tous les domaines est le temps plein même si certains domaines (domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Horeca » et « Nettoyage ») ont un pourcentage de temps partiel relativement élevé.

Dans tous les domaines de plus de 30 répondants, la majorité des personnes ont exercé le métier appris en formation. C'est dans les domaines « Construction » et « Industries technologiques » que la proportion de personnes ayant exercé le métier appris en formation est la plus faible (respectivement 57,8% et 68,8%).

Pour les personnes qui n'ont pas travaillé, les raisons évoquées sont le plus souvent liées à la recherche d'emploi (candidature infructueuse, le poste ne convient pas, la conjoncture économique, etc.), à la situation personnelle (famille, santé) ou à la reprise d'études ou de formation.

Le lien entre les réponses aux questions et les caractéristiques individuelles de genre, d'âge et de niveau d'études a été testé au sein des domaines lorsque le nombre de répondants était suffisamment élevé soit, dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Transport et Logistique », « Construction », « Industries technologiques » et « Horeca ». Dans le domaine « Transport et logistique », il y a un lien entre le fait de travailler à temps partiel et l'âge. Les personnes de 45 ans et plus travaillent plus souvent à temps partiel. Dans le domaine « Industries technologiques », il y a un lien significatif entre le régime de travail et le genre : les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes. En ce qui concerne l'adéquation formation/emploi, dans les domaines « Transport et Logistique » et « Construction », les personnes de 30-34 ans répondent plus souvent que leur emploi est en lien avec la formation que les autres.

Dans 3 domaines, il y a un lien entre l'adéquation formation/emploi et le niveau d'études. Dans le domaine « Transport et Logistique », les personnes avec un diplôme inconnu ou étranger occupent plus fréquemment un emploi en lien avec leur formation. Dans le domaine « Construction », les personnes avec au plus un diplôme de secondaire inférieur occupent moins fréquemment un emploi en lien avec leur formation. Dans le domaine « Industries technologiques », les personnes avec un niveau d'études élevé occupent moins fréquemment un emploi en lien avec la formation.

Dans la plupart des cas, le lien entre les réponses aux questions et le genre n'a pas pu être établi par domaine car les domaines analysés dans cette enquête 2019 sont soit majoritairement féminins (domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps »), soit majoritairement masculins (domaines « Transport et Logistique » et « Construction »). Il est possible qu'une relation existe tous domaines confondus mais cette relation ne pourra être analysée qu'en 2020 lorsque tous les domaines de formation auront été ciblés par l'enquête.

5 RÉFÉRENCES

Béduwé C., Espinasse J.-M. et Vincens J. (2007), « De la formation professionnelle à la professionnalité d'une formation ». *Formation Emploi*, 99, juillet-septembre 2007, pp. 103-121.

6 ANNEXES

6.1. QUESTIONNAIRE ENQUÊTE 2019

Bonjour,

Mon nom est _____ et je travaille pour la société AQ Rate. Nous réalisons actuellement une enquête pour Bruxelles Formation afin de savoir ce que sont devenues les personnes qui, comme vous, ont suivi une formation en 2017.

Acceptez-vous de répondre à mes questions, ceci ne durera pas plus d'une dizaine de minutes ?

Vos réponses resteront tout à fait anonymes et seront utilisées pour améliorer les services de Bruxelles-Formation et de ses partenaires.

Q.1. Avez-vous bien suivi la formation [INSERER LE NOM DE LA FORMATION] auprès de [INSERER BRUXELLES FORMATION OU NOM PARTENAIRE] ?

- ❍ Oui
- ❍ Non -> Remercier la personne et clôturer le contact

Q.2. Avez-vous bien terminé cette formation ou le stage en lien avec cette formation en [MOIS-ANNEE] ?

- ❍ Oui **PASSER EN Q4**
- ❍ Non

Q.3. Quand avez-vous terminé cette formation ou ce stage ?

Enquêteur : notez le mois et l'année

☐ -> Si année différente de 2017 Remercier la personne et clôturer le contact

Nous allons maintenant nous intéresser spécifiquement à cette formation et à votre parcours après cette formation.

Q4. Je vais vous lire une série de raisons d'entrer en formation, merci de m'indiquer lesquelles étaient les vôtres.
Et parmi les raisons que vous m'avez citées quelle était la raison principale

- ❍ Pour le plaisir d'apprendre de nouvelles choses
- ❍ Pour faire de nouvelles rencontres
- ❍ Pour améliorer votre situation financière
- ❍ Pour reprendre une activité, pour développer des compétences qui vous aideront dans la vie de tous les jours
- ❍ Pour ne pas perdre certains avantages financiers (allocations de chômage, revenu minimum d'insertion, etc.)
- ❍ Pour développer des compétences professionnelles
- ❍ Pour augmenter votre estime de soi et améliorer votre image
- ❍ Pour obtenir un diplôme ou un certificat
- ❍ Pour trouver du travail
- ❍ Parce qu'on vous a dit que vous deviez suivre cette formation
- ❍ Pour changer de métier ou obtenir un emploi de meilleure qualité

Q5. Toujours par rapport à cette formation, dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec chacune des affirmations que je vais vous lire ? Merci de m'indiquer si vous n'êtes pas du tout d'accord, pas d'accord, d'accord ou tout à fait d'accord. (Prévoir la position sans avis mais ne pas la suggérer)

		Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	Sans avis
1	Vous avez trouvé cette formation très utile pour trouver un futur emploi	❍	❍	❍	❍	❍
2	Le contenu de cette formation vous intéressait	❍	❍	❍	❍	❍
3	Vous avez trouvé cette formation très utile pour développer vos compétences professionnelles	❍	❍	❍	❍	❍
4	Vous pensiez que la formation pouvait vous aider à gagner plus d'argent	❍	❍	❍	❍	❍
5	La formation vous donnait envie d'apprendre	❍	❍	❍	❍	❍
6	Vous accordiez de l'importance au fait de bien réussir votre formation	❍	❍	❍	❍	❍
7	C'était important pour vous de prouver à votre entourage que vous étiez capable de réussir cette formation	❍	❍	❍	❍	❍
8	Vous aviez confiance en votre capacité à mener à bien cette formation	❍	❍	❍	❍	❍
9	Lorsque vous deviez apprendre quelque chose de nouveau, vous vous en sentiez capable	❍	❍	❍	❍	❍
10	Vous avez consacré beaucoup d'énergie à cette formation	❍	❍	❍	❍	❍
11	Vous avez suivi la formation avec régularité, c'est-à-dire au moins 90% du temps	❍	❍	❍	❍	❍
12	Quand vous étiez présent·e à la formation, vous avez participé activement aux activités	❍	❍	❍	❍	❍

Q6. Sans tenir compte des jobs d'étudiants, avant cette formation, avez-vous … ?

- ❍ Travaillé la plupart du temps
- ❍ Travaillé de temps en temps
- ❍ Rarement ou jamais travaillé

Nous allons maintenant parler de votre parcours après la formation.

Q7. Avez-vous travaillé depuis votre sortie de formation ou votre sortie de stage en [DATE SORTIE] ?
Tout emploi compte, même s'il n'est pas en lien avec la formation suivie

- ❍ Oui
- ❍ Non -> Passez en Q11a

Q8. Avez-vous travaillé dans l'année suivant votre sortie de formation ou votre sortie de stage, soit entre [DATE SORTIE] et [DATE SORTIE + 12MOIS] ?

- ❍ Oui
- ❍ Non -> Passez en Q11a

Q.9. Pendant combien de mois avez-vous travaillé durant les 12 mois qui ont suivis la fin de cette formation, ce stage soit entre [DATE SORTIE] et [DATE SORTIE +12MOIS] ?

_ _ mois (0 si moins d'1 mois)

SI 0 passer en Q11b
SI autre que 0 -> Passer en Q13

Q.11a. Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ?

PASSER EN Q12

Q.11b. Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la fin de la formation ?

Q10. Je vais vous citer une série d'obstacles que vous auriez pu rencontrer dans votre recherche d'emploi. Merci de m'indiquer ceux qui vous concernent …

- ❍ Vous n'êtes pas assez diplômé.e
- ❍ Vous n'avez pas assez d'expérience dans le métier recherché
- ❍ La formation que vous avez suivie n'est pas valorisée par les employeurs
- ❍ Vous n'avez pas assez de connaissances en langue
- ❍ Il n'y a pas assez d'offres d'emploi dans le métier recherché
- ❍ Les emplois proposés ne convenaient pas (horaire, tâches, fonction, régime de travail, accessibilité, salaire, etc.)
- ❍ C'est difficile pour vous de savoir comment chercher un emploi
- ❍ Vous avez des problèmes de santé
- ❍ Votre situation familiale complique la recherche d'emploi
- ❍ Vous avez suivi une autre formation ou repris des études

Si code 4 en Q.12 :

Q.12.1. Vous avez déclaré ne pas avoir assez de connaissances en langue. Quelles langues vous posent problème ?

- ❍ Le français
- ❍ Le néerlandais
- ❍ L'anglais
- ❍ Autres

PASSEZ EN Q19

POURSUIVRE ALORS SI EMPLOI DE MINIMUM 1 MOIS DANS LES 12 MOIS DE SORTIE = 8b OUI ET Q9 1 et PLUS

Q.13. Concernant votre ou vos <u>emplois dans l'année suivant votre sortie de formation</u>, avez-vous eu …
Enquêteur : assurez-vous que la personne vous a spécifié TOUS les types d'emplois qu'elle a trouvés dans les 12 mois APRES la fin de la formation

- ❍ Un ou plusieurs contrat(s) à durée indéterminée (CDI)
- ❍ Un ou plusieurs intérims
- ❍ Un ou plusieurs contrat(s) à durée déterminée (CDD)
- ❍ Du travail en tant qu'indépendant
- ❍ Un emploi d'un autre type (précisez) [ ]

A partir de maintenant lorsque nous allons parler de votre emploi nous allons parler de votre emploi en [PRIORITE : CDI le plus long / CDD le plus long / travail comme INDEPENDANT / INTERIM le plus long / AUTRE] que vous avez obtenu dans les 12 mois qui ont suivis votre sortie de formation, même si vous n'occupez plus cet emploi actuellement.

Q.14. Durant ces 12 mois après votre sortie de formation, cet emploi, l'exerciez-vous à temps plein ou à temps partiel ?

- ❍ A temps plein
- ❍ A temps partiel (50% ou plus)
- ❍ A temps partiel (moins de 50%)

Q.15. Ce régime de travail vous convenait-il ?

- ❍ Oui
- ❍ Non, je voulais travailler plus
- ❍ Non, je voulais travailler moins

Q.16. Toujours concernant cet emploi, à l'aide d'une note sur 10, veuillez m'indiquer dans quelle mesure vous étiez satisfait.e de chacun des aspects que je vais vous citer. 1 signifie que vous n'étiez pas du tout satisfait.e et 10 tout à fait satisfait.e. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre réponse

Cet emploi en général	/10

Votre salaire	/10
Le nombre de jours de congé	/10
Le contenu de votre travail / les tâches à accomplir	/10
Votre supérieur.e direct.e Ne pas poser SI INDEPENDANT	/10
Vos collègues	/10
Vos horaires de travail	/10
Votre trajet domicile / travail	/10
La charge de travail / la quantité de travail à accomplir	/10

Q.17. Et dans le cadre de cet emploi exerciez-vous le métier appris en formation ?

- ❍ Oui -> Passer en Q.17b
- ❍ Non -> Passer en Q.17a

Q.17a. Si non, pourquoi ?

PASSER EN Q18

Q.17b. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « la formation m'a bien préparé à la réalité du métier » ?
Merci de m'indiquer si vous n'êtes pas du tout d'accord, pas d'accord, d'accord ou tout à fait d'accord avec cette affirmation

- ❍ Pas du tout d'accord
- ❍ Pas d'accord
- ❍ D'accord
- ❍ Tout à fait d'accord

Q.18. Ce que vous avez appris en formation vous servait-il dans cet emploi ?

- ❍ Oui
- ❍ Non

A TOUS

Q.19. Votre certificat [SI CECAF], attestation, diplôme ou brevet [SI PAS CECAF] vous a-t-il été utile lors d'un entretien d'embauche ?

- ❍ Oui
- ❍ Non
- ❍ Vous n'avez pas obtenu de certificat, attestation, diplôme ou brevet
- ❍ La personne n'a pas eu d'entretien d'embauche

Q.20. Pendant votre formation, avez-vous reçu une aide pour l'écriture de CV, la préparation à l'entretien d'embauche, la rédaction d'une lettre de motivation, etc… ?

- ❍ Oui
- ❍ Non -> passez en Q22

Q21. A l'aide d'une note sur 10, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes satisfait.e de cette aide reçue pendant votre formation, 1 signifie que vous n'êtes pas du tout satisfait.e et 10 tout à fait satisfait.e. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre réponse

Q.22. Depuis votre sortie de formation, avez-vous bénéficié d'une aide à la recherche d'emploi, d'un suivi, d'un coaching ?

- ❍ Oui
- ❍ Non -> passez en Q25

Q.23. Auprès de quelle organisation avez-vous bénéficié de cette aide – reçue après votre sortie de formation ? Si vous avez reçu de l'aide de plusieurs organisations, merci d'indiquer celle que vous considérez comme la plus importante pour vous.

- ❍ Actiris, FOREM, VDAB
- ❍ CPAS
- ❍ Votre centre de formation
- ❍ Votre Mission Locale
- ❍ Autre – veuillez préciser

Q24. A l'aide d'une note sur 10, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes satisfait.e de cette aide à la recherche d'emploi, ce suivi, ce coaching, reçus après votre sortie de formation, 1 signifie que vous n'êtes pas du tout satisfait.e et 10 tout à fait satisfait.e. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre réponse

Q25. Avec le recul, quelle note de satisfaction globale sur 10 donneriez-vous à votre formation. 1 signifie toujours que vous n'êtes pas du tout satisfait.e et 10 que vous êtes tout à fait satisfait.e. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre réponse

INSERER LA FORMULE DE REMERCIEMENTS ET CLÔTURE DE L'INTERVIEW

6.2. CLASSIFICATION DES QUESTIONS OUVERTES

Question ouverte 1 : Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ?

Catégories
Plusieurs réponses possibles :

A. La recherche d'emploi – processus de recrutement inabouti
   1. Le marché du travail (trop de postulants, pas assez d'emplois, la crise)
   2. Manque de réseau professionnel
   3. Manque de connaissance en langue
   4. Manque de qualification ou d'expérience
   5. Pas le permis de conduire - pas de voiture
   6. Le poste ne convient pas
   7. Pas le bon statut pour l'emploi
   8. Raisons liées à l'âge (santé, choix de vie ou discrimination supposée)
   9. Discrimination supposée (autre que l'âge)
   10. Candidature infructueuse (pas de raison évoquée ou autre raison)

B. Pas de recherche ou recherche insuffisante

C. Blocage lié à la formation
   11. Manquement de la formation (pas de certificat, contenu inadapté, etc.)
   12. Formation inachevée ou échec aux épreuves

D. Situation personnelle[1]
   13. Problèmes de santé
   14. Raisons familiales
   15. Permis de séjour, permis de travail, demandeur d'asile

E. Autres activités[2]
   16. Reprise d'études ou de formation
   17. Lancement comme indépendant

F. Non réponse

Logique de classement : une même observation peut se trouver dans plusieurs catégories. Cependant, si seulement une partie de l'observation se rapporte à la catégorie « non-réponse » (ne sait pas, floue, etc.), l'observation ne sera pas intégrée à la catégorie « non-réponse » en plus de la ou des catégories à laquelle/ auxquelles elle aura déjà été rattachée. Dans ce cas de figure, le classement dans la catégorie plus spécifique prime sur celui de la non-réponse, cela afin de ne pas ajouter un « bruit » supplémentaire peu pertinent.

« à noter que » : ajout de commentaire d'analyse supplémentaires pour soutenir la rédaction d'un commentaire final.

(1) Sous-catégorie proposée : réorientation/ changement de projet

(2) Activités de bénévolat

A. La recherche d'emploi – processus de recrutement inabouti

L'absence (ou le peu) d'emploi s'explique, selon les répondants, par le fait que la recherche d'emploi n'aboutit pas sur un emploi. La recherche d'emploi, considérée comme un processus, est comprise comme l'ensemble des démarches effectuées par les demandeurs d'emploi pour obtenir un emploi. Ces démarches répondent à celles contenues dans le processus de recrutement classique mis en place par les entreprises et vont de la consultation des offres aux phases finales de sélection pour un poste spécifique.
Cette inadéquation entre profil de chercheurs d'emploi et exigences fixées en termes de recrutement peut autant s'appuyer sur des expériences concrètes et vécues que sur des suppositions, autrement dit des tentatives d'explication effectuées par les répondants.

1. Candidature infructueuse

La recherche d'emploi n'aboutit pas à la suite d'une ou plusieurs candidatures pour des postes spécifiques. Les répondants sont confrontés à des réponses négatives ou à l'absence de réponse de la part des recruteurs.
À noter que : outre le constat de blocage suite au fait de postuler/ de chercher, il n'y a pas nécessairement d'éléments explicatifs.

2. Marché du travail

La recherche d'emploi n'aboutit pas en raison de difficultés structurelles (liés au contexte défini par la situation économique, les entreprises, les secteurs). Ces difficultés se distinguent donc du profil des répondants ou de leurs compétences. Les raisons invoquées sont alors multiples : pas assez de travail (globalement, par rapport à un contexte de crise, ou en termes de débouchés, par rapport à un métier ou un secteur d'activité), pas assez d'emploi (ou trop de postulants), etc.

3. Manque de réseau professionnel

La recherche d'emploi ne débouche pas sur un emploi en raison d'un réseau insuffisant ou peu pertinent en lien avec le secteur ou la fonction visée. Ce manque est d'autant plus pénalisant lorsqu'il est considéré comme incontournable pour obtenir un emploi (aspect « piston »).

4. Manque de connaissance en langue

La recherche d'emploi n'aboutit pas en raison d'une insuffisance personnelle par rapport à la maîtrise des langues (néerlandais et français) telle qu'attendue pour les postes.
À noter que, dans certains cas, cette insuffisance peut également avoir des effets sur la recherche d'emploi et son périmètre, mais ce n'est pas nécessairement relevé par les répondants.

5. Pas le permis de conduire - pas de voiture

La recherche d'emploi n'aboutit pas en raison du fait de ne pas avoir de permis de conduire ou du fait de ne pas avoir de voiture.
À noter que, cela affecte la mobilité et l'autonomie du chercheur d'emploi. Ce manque peut autant desservir la recherche d'emploi (en réduisant le périmètre de recherche), que le recrutement même (invalidation par les exigences liées aux postes).

6. Manque de qualification ou d'expérience

La recherche d'emploi n'aboutit pas en raison d'une insuffisance personnelle en termes de

certification, de compétences professionnelles et/ou d'expérience. Il y a une inadéquation entre le profil de la personne et les emplois/ postes disponibles sur le marché du travail. Cette insuffisance peut être supposée par la personne ou renvoyée par les employeurs au cours du recrutement.

7. Le poste ne convient pas
Ici, la recherche d'emploi n'aboutit pas sur un emploi souhaitable du point de vue du CE (et non plus les employeurs/ recruteurs). Dans ce sens, l'inadéquation s'appuie sur des critères personnels qui construisent l'image d'un travail souhaitable, envisageable (« travail de qualité ») et qui oriente la personne dans sa recherche d'emploi. Ces critères personnels peuvent être très variés : santé, pénibilité physique, horaires et articulation vie privée-vie professionnelle, contenu, etc.

8. Pas le bon statut pour l'emploi
La recherche d'emploi n'aboutit pas car il y a une inadéquation entre l'offre et la demande d'un emploi pour une question de statut. Il s'agit soit d'un statut détenu par la personne qui la prive d'une partie des emplois disponibles, soit d'emplois liés à un statut spécifique que la personne n'a pas.

9. Raisons liées à l'âge
La raison pour laquelle la recherche d'emploi n'aboutit pas renvoie à l'âge du répondant. Certaines explicitent davantage la raison, reliant l'âge comme problématique pour la recherche d'emploi en termes de santé, de choix de vie ou encore de discrimination supposée.

A noter que, en général, les réponses portent davantage sur le positionnement par rapport au marché de l'emploi que sur un poste en particulier.

10. Discrimination supposée (autre que l'âge)

B. Pas de recherche ou recherche insuffisante

La recherche d'emploi ne « décolle » pas des premières démarches effectuées par le chercheur d'emploi, en amont du processus. Il n'y a pas de confrontation directe ou consistante avec le monde de l'emploi.

Il peut autant s'agir :
- d'une insuffisance (ne pas avoir assez/bien fait) ;
- d'une focale accordée sur le temps de préparation à la recherche d'emploi.

C. Blocage lié à la formation

L'absence ou le peu d'emploi au cours de l'année suivant la fin de la formation s'explique par des éléments liés à la formation ou à des événements survenus au cours de la formation.

11. Manquement de la formation
La raison invoquée porte directement sur la formation et remet en cause sa qualité et/ou les engagements qui lient l'opérateur (ou le lieu de stage) au stagiaire. Les causes peuvent

être diverses : contenu inadapté, manquement de la part du personnel encadrant, manque de suivi, manque de reconnaissance par les acteurs du secteur, etc.

12. Formation inachevée ou échec aux épreuves
Si la formation ne permet pas d'aboutir à un emploi, c'est parce qu'elle n'a pas pu être achevée ou réussie par la personne. Il n'y a donc pas de remise en cause de la formation en tant que telle.

D. Situation personnelle

La personne n'est pas disponible/ en mesure d'occuper un emploi tel que conçu par la formation car des éléments d'ordre personnel la tiennent éloignée de la vie active.

13. Problèmes de santé
Les raisons personnelles qui expliquent l'absence ou le peu d'emploi sont liées à l'état de santé de la personne (santé en général, maladie, invalidité).

14. Raisons familiales
Les raisons personnelles qui expliquent l'absence ou le peu d'emploi sont d'ordre privé, et plus spécifiquement familial (en ce inclus la grossesse).

À noter que, passé le constat/présentation de la situation, ce type de réponse se présente davantage en termes d'obligation (la personne doit y faire face) que de choix : problèmes familiaux en général, charge familiale (articulation vie privée et vie professionnelle, décès).

15. Permis de séjour, permis de travail, demandeur d'asile
Les raisons personnelles qui expliquent l'absence ou le peu d'emploi sont d'ordre administratif et légal.

E. Autres activités

La personne n'est pas disponible pour occuper un emploi tel que conçu par la formation car elle s'engage dans d'autres activités :

16. Reprise d'études ou de formation
La personne n'est pas disponible pour un emploi tel que conçu par la formation car elle a repris des formations et/ ou des études.

17. Lancement comme indépendant
La personne n'est pas disponible pour un emploi tel que conçu par la formation car elle se tourne désormais vers le travail indépendant. Elle se situe dans la phase de préparation avant de pouvoir officialiser ce statut, ce qui fait que ce n'est pas encore considéré comme un travail en soi.

F. Non-réponse

Il y a différents types possibles de non-réponses (regroupés sous le même intitulé « non réponse » ici) :

- La personne **ne sait pas** répondre à la question ou ne souhaite pas y répondre
- La réponse apportée par la personne est **trop floue** ou ne contient pas assez d'éléments pour pouvoir la rattacher à une des catégories qui précèdent.
  - À noter que : c'est le cas de beaucoup de réponses, mais cela semble compliqué de demander à l'intervieweur d'intégrer cela au moment de la soumission du questionnaire.
  - Quelques observations auraient été plus simples à analyser si certains éléments de base se retrouvaient dans l'encodage réalisé par l'intervieweur : présence d'un sujet (est-ce le répondant, le contexte, le recruteur, etc.), présence d'un verbe (est-ce une situation ou une action, etc.)
- La personne **ne répond pas** à la question. Dans l'enquête de 2019, on relève deux sortes de réponses récurrentes :
  - La personne « n'a pas trouvé de travail », mais n'apporte aucune explication supplémentaire. Cela revient donc à affirmer la question posée. Même si elle touche à la recherche d'emploi, on ne peut affirmer que cela relève d'un processus qui n'aboutit pas (marché du travail ? Candidature infructueuse ?) plutôt que d'une non-recherche ou d'une recherche insuffisante.
    - À noter que : il serait intéressant d'inviter les enquêteurs à relancer face à cette réponse, « avez-vous une idée de la raison pour laquelle vous n'avez pas trouvé/pu trouver d'emploi ? »
    - La personne indique ***où elle en est aujourd'hui***, soit plus d'un an après la fin de la formation. Elle fait part de ses projets ou de ce qu'elle fait actuellement. On ne peut donc pas savoir ce qui s'est passé au cours de l'année qui a suivi la fin de la formation.

Remarque : nombre important de non-réponse (plus ou moins 1/8 des observations), Le questionnaire prépare-t-il bien pour formuler ce type de réponse (ordre logique, au vu des questions qui précèdent) ? Question (trop) gênante ? Question (trop) introspective (si la personne ne s'est pas posée la question auparavant, cela peut être désarçonnant) ?

6.2.2. Question ouverte 2 : [Et dans le cadre de cet emploi exerciez-vous le métier appris en formation ?] Si non, pourquoi ?

Catégories

A. Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier

1. Nouveau projet professionnel/privé
2. Métier ne convient plus ou pas
3. Fait la formation pour d'autres objectifs qu'exercer le métier

B. Autre opportunité d'emploi

C. Pas trouvé d'emploi dans le métier

4. Pas trouvé
5. Le marché du travail (trop de postulants, pas assez d'emplois, la crise)
6. Manque de réseau professionnel
7. Manque de connaissance en langue

8. Manque de qualification ou d'expérience
9; Pas le permis de conduire - pas de voiture
10. Pas le bon statut pour l'emploi
11. Raisons liées à l'âge (santé, choix de vie ou discrimination supposée)
12. Discrimination supposée (autre que l'âge)
13. Candidature infructueuse (pas de raison évoquée ou autre raison)

D. Raisons liées à la formation

14. Manquement de la formation (pas de certificat, contenu inadapté, etc.)
15. Formation inachevée ou échec aux épreuves

E. Non réponse

16. Non réponse
17. Affirme l'absence de lien
18. Nuance l'absence de lien
19. Ne sait pas

Analyse des observations : chaque observation a été classée dans une seule catégorie, même si elle peut comporter plusieurs informations (à l'exception de celles expliquant les raisons d'une impasse dans la recherche d'emploi, voir infra). Le classement s'appuie sur la question suivante : quelle est la principale raison au fait de ne pas exercer un emploi en lien avec la formation. Cette raison principale se trouve plus souvent en amont dans la recherche d'emploi.

A. Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier

L'emploi occupé n'est pas en lien avec le métier appris en formation parce que ce métier n'est pas ou plus un projet constituant pour la personne, que ce soit en matière d'emploi ou même d'activité. Le répondant peut autant parler de renoncement (par rapport à ce qui a été appris en formation et au métier) que de nouvelle orientation.

À noter que : on présuppose un intérêt pour la formation à la base. Si l'intérêt de la personne change, ce n'est pas pour le contenu de la formation/ le fait de se former (a priori), mais bien pour l'exercice du métier en tant que tel.

1. Nouveau projet professionnel/privé

Ce qui a été appris en formation n'est plus pertinent par rapport au nouveau projet professionnel ou privé de la personne. La suite du parcours est bien souvent partagée, positive, porteuse pour le répondant.

2. Métier ne convient plus ou pas

Que ce soit à la suite directe de la formation ou bien au cours de la recherche d'emploi (et de l'apparition de nouveaux décalages entre vie privée et vie professionnelle), un métier en lien avec la formation n'est plus souhaitable pour la personne.

La personne met en avant des critères personnels qui construisent l'image d'un travail souhaitable, envisageable (« travail de qualité ») par rapport à laquelle le métier appris en formation/ les postes proposés en lien se révèlent incompatibles.

De la même manière que pour la catégorie « le travail ne convient pas » de la question ouverte « pourquoi pas ou peu de travail ? », les critères personnels peuvent être très variés :

santé, pénibilité physique, horaires et articulation vie privée-vie professionnelle, contenu, etc.

3. Fait la formation pour d'autres objectifs qu'exercer le métier
La formation n'a jamais été suivie par la personne dans le but d'exercer le métier. Elle nourrit d'autres objectifs qui ne contribuent pas, ou en tout cas pas directement, l'activité professionnelle principale : pour soi, pour du travail occasionnel, etc.

B. Autre opportunité d'emploi

L'emploi occupé n'est pas en lien avec le métier appris en formation parce que la recherche d'emploi de la personne l'a conduite vers une opportunité concrète d'emploi qu'elle a préféré réaliser. Cette opportunité est plus importante que le fait d'avoir été dans l'impasse en matière de recherche d'emploi (en lien avec la formation, catégorie suivante). La personne n'a pas limité sa recherche d'emploi au seul domaine en lien avec la formation. Son explication se concentre sur l'emploi/ la fonction effectivement occupé.e.

Selon les réponses, la personne peut mettre en avant la nécessité absolue de saisir cette opportunité (d'avoir un travail, « n'importe lequel », etc. souvent associé à « on m'a proposé ») comme la préférence relative (meilleurs horaires, salaires, etc. plus souvent le résultat d'une action portée par le répondant). Dernier type d'information délivrée par des observations de la catégorie, certaines réponses expliquent que l'emploi a même été décroché en valorisant des compétences acquises en dehors de la formation (expériences professionnelles antérieures, etc.). Cependant, bien des réponses n'ajoutent pas d'information quant à l'appréciation de cette réorientation si bien qu'on ne peut définir pour l'ensemble des observations s'il s'agit plus d'un choix ou d'une nécessité.

C. Pas trouvé d'emploi dans le métier

L'emploi occupé n'est pas en lien avec le métier appris en formation parce que la recherche d'emploi n'a pas abouti dans ce sens. C'est l'impasse qui prime dans l'explication. Cela peut également témoigner d'une volonté à effectivement s'inscrire dans le métier appris et donc, finalement, d'une impuissance à y parvenir.

4. Pas trouvé
Il n'y a pas d'éléments explicatifs supplémentaires.

L'ensemble des sous-catégories suivantes mettent quant à elles en évidence une raison, une tentative d'explication au fait que la recherche d'emploi n'a pas permis d'aboutir à un métier en lien avec la formation. Toutes ces sous-catégories renvoient d'ailleurs directement à celles mobilisées dans la première question ouverture sur la raison du peu/pas d'emploi occupé au cours de l'année suivant la fin de la formation.

À noter que : concernant les observations en lien avec ces sous-catégories, une même observation peut être reprise dans plusieurs sous-catégories.

5. Le marché du travail (trop de postulants, pas assez d'emplois, la crise)
6. Manque de réseau professionnel
7. Manque de connaissance en langue
8. Manque de qualification ou d'expérience
9. Pas le permis de conduire - pas de voiture
10. Pas le bon statut pour l'emploi
11. Raisons liées à l'âge (santé, choix de vie ou discrimination supposée)
12. Discrimination supposée (autre que l'âge)
13. Candidature infructueuse (pas de raison évoquée ou autre raison)

D. Raisons liées à la formation

Le fait que l'emploi occupé ne soit pas en lien avec le métier appris en formation s'explique par des éléments liés à des événements survenus au cours de la formation. Les deux sous-catégories renvoient d'ailleurs directement à celles mobilisées dans la première question ouverture sur la raison du peu/pas d'emploi occupé au cours de l'année suivant la fin de la formation.

14. Manquement de la formation
La raison invoquée porte directement sur la formation et remet en cause sa qualité et/ou les engagements qui lient l'opérateur (ou le lieu de stage) au stagiaire. Les causes peuvent être diverses : contenu inadapté, manquement de la part du personnel encadrant, manque de suivi, manque de reconnaissance par les acteurs du secteur, etc.

15. Formation inachevée ou échec aux épreuves
Si la formation ne permet pas d'aboutir à un emploi, c'est parce qu'elle n'a pas pu être achevée ou réussie par la personne. Il n'y a donc pas de remise en cause de la formation en tant que telle.

E. Non réponse

Comme le nombre d'observations classées en non-réponse est de l'ordre d'un tiers de l'ensemble des réponses analysées, nous proposons différentes catégories afin de permettre une réflexion sur les questionnaires à venir.

–> Formulation de la question, meilleur cadrage des enquêteurs, cadrage de l'encodage ?

Toutes ces catégories se définissent par le fait que la personne ne répond pas à la question de la raison de l'absence de lien entre le métier appris en formation et la fonction actuellement occupée.

- Affirme l'absence de lien : la personne souligne l'absence de lien, soit en affirmant que « ça n'a rien à voir », soit en donnant la fonction actuellement occupée. Il ne répond pas à la question, il ne fait que la reprendre en l'affirmant
  - Est-ce un problème de relance (un cadrage de l'encodage pourrait-il aider, du genre « il n'y a pas de lien entre… PARCE QUE : ») ou est-ce un problème de formulation ?

- Nuance l'absence de lien : l'absence de lien est plus relative qu'attendue : « pas tout, pas vraiment », etc. Il est alors impossible d'estimer si la personne occupe un emploi différent de celui appris en formation. Il est également impossible de déterminer si la raison de ce décalage est à attribuer à la formation (manquement de la formation) ou au travail effectivement occupé (qualité du travail, correspondance entre métier appris/métier annoncé dans l'offre d'emploi et fonction effectivement occupée).
  - À noter que : crainte d'une part de jugement plus marquée de notre part dans ce point, peut-être exagérée. *Réflexion sur décalage avec les contenus de la formation, puis sur le regroupement.*
- Ne sait pas : la personne ne sait pas expliquer cette absence de lien.
  - A noter que : certaines réponses comprennent également d'autres éléments d'explications, mais qu'il est impossible de placer dans d'autres catégories car leur encodage est clairement incomplet
- Non-réponse : ensemble des réponses incomplètes qu'il n'est pas possible de mettre dans l'une ou l'autre catégorie, y compris dans les précédentes sous-catégories de non-réponses.
  - En priorité voir en matière d'encodage, saisie clairement incomplète

BRUXELLES
FORMATION

former pour l'emploi

Editrice responsable : Olivia P'TITO, Rue de Stalle 67, 1180 Uccle

Graphisme : polygraph.be