



2020

INDICATEURS DE TRANSITION FORMATION-EMPLOI

Méthodologie, balises et analyse



Novembre 2020

Version originale française

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	6
Cadre d'analyse et balises	8
1.1 Comprendre la portée et l'usage qui peut être fait de ces indicateurs est essentiel	8
1.2 Si l'analyse de ces indicateurs garde toute son utilité, ils ne peuvent à eux seuls suffire pour éclairer la question des transitions et des parcours	10
1.3 Comment bien utiliser ces indicateurs de transition ?	11
Méthodologie	12
2.1 Source de données	12
2.2 Méthode de calcul des indicateurs	12
2.2.1 Quelles cohortes sont utilisées ?	12
2.2.2 Quel est le mode de calcul des indicateurs ?	13
2.3 Quelles sont les différences entre Bruxelles Formation et VDAB ?	15
Analyse des résultats	16
3.1 Cohortes des stagiaires sortant des formations professionnelles chez Bruxelles Formation ou chez un de ses partenaires	16
3.1.1 Taux de sortie positive à l'issue des formations professionnelles	16
A. Préambule : description et évolution des cohortes de sortants	16
B. Taux de sortie positive et évolution	23
C. Taux de sortie positive et profil des sortants de formation professionnelle	23
D. Taux de sortie positive et nature de la formation	26
E. Taux de sortie positive, type d'opérateur et offre de formation	28
F. Taux de sortie positive, domaine de formation	28
3.1.2 Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes	29
A. Préambule : description et évolution des cohortes de sortants	29
B. Taux de sortie vers l'emploi (TSE) et évolution	35
C. Taux de sortie vers l'emploi et profil des sortants de formation professionnalisante	36

D. Taux de sortie vers l'emploi, type d'opérateur et nature de formation	39
E. Taux de sortie vers l'emploi, domaine de formation et ligne de produits	40
3.1.3 Durabilité dans l'emploi des sortants vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante	41
A. Durabilité de l'emploi et évolution	41
B. Durabilité de l'emploi et profil des sortants	42
C. Durabilité de l'emploi et opérateurs	45
D. Durabilité de l'emploi et nature des formations	46
E. Durabilité de l'emploi et domaine de formation	47
3.1.4 Délai d'entrée en emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante	48
A. Délai d'entrée et évolution	48
B. Délai d'entrée et profil des sortants	48
C. Délai d'entrée en emploi et nature des formations	51
D. Délai d'entrée et opérateur	51
E. Délai d'entrée et domaine de formation	52
3.2 Taux de sortie vers l'emploi après une formation professionnelle individuelle en entreprise (FPIE)	53
3.3 Analyse par domaine	56
Automobile et Mobilité urbaine	58
Commerce	60
Construction	67
Gestion, Management, Administration	73
Habillement et Confection	78
Horeca	80
Industries technologiques	85
Informatique, ICT, Économie numérique	89
Nettoyage	95
Sécurité et Prévention	97
Social, Santé, Sport et Soins du corps	101
Transport et Logistique	106
3.4 Cohortes des stagiaires sortant des formations professionnelles au VDAB ou chez un de ses partenaires (cohortes 2015-2017)	111

3.4.1 Taux de sortie positive	111
A. Préambule : Description et évolution des cohortes	111
B. Taux de sortie positive selon le profil des stagiaires	114
C. Taux de sortie positive selon le profil des stagiaires	115
D. Taux de sortie positive selon le module de formation	116
E. Taux de sortie positive selon les clusters	117
3.4.2 Taux de sortie vers l'emploi	118
A. Préambule : Description et évolution des cohortes	118
B. Taux de sortie vers l'emploi et évolution	121
C. Taux de sortie vers l'emploi selon le profil des stagiaires	121
D. Taux de sortie vers l'emploi selon les clusters	123
3.4.3 Durabilité de l'emploi	123
A. Durabilité dans l'emploi selon le profil des sortants	124
B. Durabilité dans l'emploi selon les clusters	125
3.4.4 Délai d'entrée en emploi	125
A. Délai d'entrée en emploi et évolution	125
B. Délai d'entrée en emploi selon le profil des sortants	126
C. Délai d'entrée en emploi selon les clusters	128

Perspectives d'améliorations méthodologiques **129**

4.1 Le cas particulier de la FPIE et de la FPI en établissement d'enseignement	129
4.2 Perspectives : Amélioration et développement	129
4.2.1 Indicateur 3 sur la durabilité de l'emploi	129
4.2.2 Nouveaux indicateurs et analyses longitudinales, nouvelles variables, nouvelles analyses	130
4.3 Outil permanent de suivi et d'analyse des transitions	131

Conclusion **132**

INTRODUCTION

Dans sa dernière déclaration de politique générale, le Gouvernement rappelle que la formation professionnelle est un levier essentiel d'une politique d'emploi efficace. Afin de le renforcer, il précise qu'il « sera attentif au fait que la programmation de l'offre de formation rencontre à la fois les besoins des publics bruxellois et ceux du marché du travail, et que les formations professionnalisantes organisées bénéficient à leur sortie d'un taux d'insertion dans l'emploi le plus élevé »¹.

De longue date, les indicateurs de transition, et plus précisément les indicateurs d'insertion dans l'emploi, constituent une information importante pour l'évaluation des politiques publiques de formation et pour le pilotage de l'offre de formation. Conscient de l'utilité de ces indicateurs, le Service Etudes et Statistiques (SES) de Bruxelles Formation calcule, depuis 2004, de tels taux à partir de données d'enquête² auprès des sortants de formation professionnalisante des centres de Bruxelles Formation.

La création de view.brussels en janvier 2018 et les collaborations renforcées depuis avec les opérateurs publics de formation, permettent aujourd'hui de réaliser de façon plus approfondie des analyses sur les transitions après formation. Elles reposent notamment sur la définition commune des indicateurs stratégiques à responsabilité partagée (dont les quatre premiers entre Actiris et Bruxelles Formation : le taux de sortie positive, le taux de sortie vers l'emploi, le délai d'entrée et le taux de durabilité dans

" L'analyse de ces indicateurs permet de mieux appréhender l'insertion sur le marché du travail et comprendre les parcours des sortants de formation professionnelle "

l'emploi) ainsi que sur leur calcul à partir de données administratives fiables et exhaustives. Ces données portent sur les cohortes de sortants de formation des deux opérateurs publics de formation (Bruxelles Formation et VDAB Brussel), mais aussi de leurs partenaires dont ils régissent l'offre. Elles peuvent être déclinées selon des variables individuelles relatives au profil des stagiaires ou des caractéristiques inhérentes à l'offre de formation. Elles couvrent enfin plusieurs années de sortie de formation (2013 à 2017 pour BF et 2015 à 2017 pour le VDAB Brussel), ce qui permet de rendre compte de leur évolution dans le temps.

L'analyse de ces indicateurs constitue un véritable atout pour les services d'études et, in fine, pour les acteurs de l'emploi et de la formation, puisqu'elle permet de mieux appréhender l'insertion sur le marché du travail et comprendre les parcours des sortants de formation professionnelle.

1 Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune pour la législature 2019-2024.

2 Voir l'Enquête Ulysse, réalisée entre 2004 et 2018 par Bruxelles Formation et visant à mieux connaître le parcours des chercheurs d'emploi à la sortie de la formation qualifiante. Les résultats sont disponibles sur le site de Bruxelles Formation.

Au préalable de la présentation des résultats et des tendances qui sont observées, des précisions doivent toutefois être apportées sur l'usage qui peut être fait de ces indicateurs afin de bien comprendre leur portée et leurs limites.

Dans le cadre de cette publication, les indicateurs sont par ailleurs traités de manière globale. Leur analyse vient ou viendra également enrichir diverses productions de view.brussels et du SES

de Bruxelles Formation, de manière ciblée³, ou complémentaire⁴. Si cette publication est destinée à un large public, les indicateurs seront également mis à la disposition des utilisateurs (entre autres, le service Régie de Bruxelles Formation, les centres de formation de Bruxelles Formation ou les partenaires), sous des formes adaptées, notamment au moyen d'outils donnant un accès dynamique aux résultats détaillés.

Cette publication vise à éclairer la question des transitions sur la base d'indicateurs. Elle doit ainsi être vue comme une contribution, parmi d'autres, qui vise à mieux appréhender les parcours après une formation professionnelle et à aider au pilotage de l'offre de formation. En effet, la nouvelle mission de suivi, d'analyse et d'évaluation des transitions et des parcours de view.brussels, réalisée en collaboration avec les opérateurs publics de la formation, ouvre aujourd'hui le champ des possibles à explorer et analyser.

3 Par exemple, l'analyse sur les fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale, dont la dernière édition a étudié l'insertion professionnelle des sortants de formations en lien avec ces fonctions. Cette étude peut être téléchargée sur le site d'Actiris et sur le site de Bruxelles Formation.

4 Par exemple, la nouvelle Enquête Insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle réalisée par le SES de Bruxelles Formation.

CADRE D'ANALYSE ET BALISES

1.1 Comprendre la portée et l'usage qui peut être fait de ces indicateurs est essentiel

Les quatre indicateurs de transition analysés dans cette publication informent sur l'insertion dans l'emploi à l'issue d'une formation professionnelle. Le recours aux données administratives permet de considérer l'ensemble des stagiaires sortant de formations, que celles-ci soient organisées par les opérateurs publics de la formation (Bruxelles Formation ou le VDAB Brussel) ou leurs partenaires⁵, de décliner les résultats selon des variables individuelles ou des caractéristiques inhérentes à la formation, ou encore de disposer de séries chronologiques. L'analyse de ces quatre indicateurs construits sur une base rigoureuse contribue ainsi à améliorer les connaissances sur les transitions formation-emploi et à éclairer les décisions en matière d'offre de formation professionnelle.

Si ces indicateurs peuvent aider les pouvoirs publics à piloter et orienter l'offre de formation, il faut néanmoins prendre garde à une logique trop adéquationniste qui consisterait, par exemple, à fixer des seuils minimums de mise à l'emploi pour chaque produit de formation, et ce, pour plusieurs raisons.

► L'offre de formation doit être envisagée dans sa globalité, en tenant compte des besoins de formation exprimés par les employeurs, et notamment des fonctions critiques, mais aussi des besoins des chercheurs d'emploi, dont les moins qualifiés. Le développement de l'offre de formation qualifiante doit ainsi être pensé conjointement avec celui d'une offre pré-qualifiante qui vise à sécuriser les parcours formatifs menant

au qualifiant ; ces derniers pouvant aller du français langue étrangère au perfectionnement en passant par la remise à niveau et la préformation. C'est l'objet de l'indicateur sur les sorties positives qui considère non seulement les mises à l'emploi, mais également les reprises d'études ou de formation.

► L'analyse en termes d'insertion socioprofessionnelle suite à une formation étayée à la lumière des résultats obtenus pour les différents indicateurs, ne renseigne que partiellement sur le rôle que celle-ci a pu jouer, compte tenu des autres facteurs influents dont il faut également tenir compte.

Outre la conjoncture économique qui peut avoir un impact sur la mise à l'emploi des stagiaires sortant de formation, d'autres dimensions inhérentes au fonctionnement du marché du travail peuvent influencer sur les parcours des stagiaires sortant de formation. Par exemple, les logiques de recrutement diffèrent d'un secteur à l'autre, de même que les canaux utilisés. Les conditions de travail et les possibilités de maintien à l'emploi (secteurs à fort turnover dans lesquels les travailleurs ne restent pas) sont également susceptibles de donner lieu à des transitions spécifiques.

Finalement, les choix des chercheurs d'emploi, ou ne serait-ce que les possibilités qui leur sont offertes (choix d'un emploi « alimentaire », opportunités, réorientation, etc.) sont évidemment déterminants dans leur parcours. On rappellera aussi que les compétences d'un individu ne se limitent pas à sa formation

⁵ Pour autant que ces stagiaires soient inscrits chez Actiris.

initiale ou continue. Avant de porter le moindre jugement de valeur sur la formation, des analyses qualitatives complémentaires sont ainsi nécessaires pour comprendre en quoi les compétences acquises permettent de s'insérer professionnellement, et quelles sont les variables personnelles et contextuelles qui influencent l'utilisation des compétences possédées.

- ▶ En l'état actuel, les données administratives mobilisables ne permettent pas de savoir si l'emploi trouvé à l'issue de la formation est en lien avec le métier pour lequel le stagiaire a été formé.
- ▶ Avec la mise à disposition de ces indicateurs, la tentation pourrait également être grande de vouloir fixer un seuil ou une norme à atteindre en termes de taux de mise à l'emploi. Ceci supposerait que les opérateurs de formation aient toutes les cartes en main pour atteindre les objectifs qui seraient alors

fixés. Or les éléments précédents mis en avant indiquent une influence toute relative de la formation sur les résultats.

De plus, la définition d'objectifs induit le risque de dérives qui consisteraient à cibler davantage les publics « ré-insérables » (par exemple, en relevant les prérequis et les critères d'entrée en formation), au détriment des publics précarisés ; ce qui mènerait finalement à ne sélectionner que des chercheurs d'emploi qui, sans formation, seraient de toute façon allés vers l'emploi. Un autre travers possible serait de miser sur le résultat à atteindre au détriment d'une insertion durable et de qualité. Enfin, on remarquera que ces indicateurs portent sur un horizon de court terme. Leur analyse ne dit rien de l'effet et des apports du dispositif dans la construction des transitions professionnelles à plus long terme.

1.2 Si l'analyse de ces indicateurs garde toute son utilité, ils ne peuvent à eux seuls suffire pour éclairer la question des transitions et des parcours

► Les données administratives sur lesquelles ces indicateurs reposent présentent des limites, puisqu'elles font abstraction de dimensions qualitatives qui peuvent expliquer ou nuancer les résultats en matière d'insertion. Les indicateurs de transition ne peuvent dès lors pas être le seul critère pour décider de la programmation d'une offre de formation. Ils font en effet partie intégrante d'un **cadre d'analyse et d'interprétation plus large, qui doit être alimenté par des approches qualitatives** complémentaires permettant de confronter les résultats avec des données d'expérience.

A titre d'exemple, la nouvelle enquête « Insertion sur le marché du travail à l'issue d'une formation professionnelle »⁶ du SES de Bruxelles Formation, qui vient remplacer l'Enquête Ulysse et articule des données administratives et d'enquête, œuvre en ce sens. Elle apporte de nouveaux éclairages sur l'insertion des stagiaires sortant de formation, en les interrogeant notamment sur les raisons de leur situation éventuelle de non-emploi, ou sur l'absence de lien entre la formation suivie et leur emploi occupé. Comme autre exemple, on citera l'analyse en cours sur les parcours des individus au sein d'un parcours de formation, en mobilisant un certain nombre d'indicateurs, mais également une approche qualitative. Cette dernière entend analyser l'impact des conditions de vie des stagiaires sur leur maintien en formation.

De même, la consultation des acteurs de terrain, parmi lesquels les opérateurs publics de formation, permet

également d'éclairer les résultats et d'affiner l'analyse. La présente publication rend ainsi compte d'éléments qui sont ressortis de la consultation des responsables des centres de Bruxelles Formation qui a eu lieu en janvier de cette année ainsi que d'un échange avec le VDAB Brussel. À noter ici que l'ensemble des éléments qui sont ressortis des discussions avec les responsables des centres de Bruxelles Formation et les pistes de recommandation en découlant, font l'objet d'une synthèse raisonnée et plus complète dans le rapport de view.brussels sur la détermination des besoins en emploi et en formation⁷ réalisé avec la collaboration du SES de Bruxelles Formation.

► Si les indicateurs de sortie vers l'emploi, mobilisant des sources administratives, font état de résultats précis et peuvent être déclinés selon différentes variables, ils n'indiquent pas pour autant de lien de causalité entre la formation et la mise à l'emploi. En effet, tels quels, ils ne permettent pas d'évaluer l'impact de la formation professionnelle sur l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) inscrits chez Actiris. Ce type d'évaluation nécessite la réalisation d'une **analyse d'impact dite contre-factuelle (c'est-à-dire avec la constitution d'un groupe-témoin)**. La réalisation d'une telle analyse date de 2015 : « Insertion socioprofessionnelle des sortants de formation DEI à Bruxelles Formation et ses partenaires »⁸, disponible sur le site de Bruxelles Formation. Le renouvellement de ce type d'étude est prévu au sein de view.brussels, avec le SES de Bruxelles Formation, pour 2021.

6 https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2020/01/2020_02_12_Enqu%C3%A4teinsertion_2019_Complet.pdf

7 https://www.actiris.brussels/media/nikbbjsd/2020-d%C3%A9termination-des-besoins-en-emploi-et-formation_compressed-h-08F69990.pdf

8 https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2019/06/METICES_bf-rapp_final-mai14_synth-mai15.pdf

► L'analyse réalisée pour ces quatre indicateurs est faite au regard des variables actuellement disponibles, et compte tenu des définitions qui ont été retenues. À cet égard, on notera que l'indicateur de durabilité de l'emploi comporte des lacunes si l'on veut rendre compte de l'insertion dans l'emploi qui soit durable et de qualité, un enjeu de société que le Gouvernement régional actuel entend soutenir au cours de cette législature. Il en résulte une première

réflexion (voir point 5) qui plaide pour **la mobilisation de variables complémentaires en vue d'affiner leur analyse**, ou pour **la production de nouveaux indicateurs** (par exemple, pour mieux rendre compte de la durabilité ou de la qualité de l'emploi). Au-delà de cette publication, la réflexion doit se poursuivre afin d'examiner plus en détail leur faisabilité et, le cas échéant, leur mise en œuvre.

1.3 Comment bien utiliser ces indicateurs de transition ?

Si le recours aux données administratives autorise une analyse à un niveau de désagrégation relativement fin, les indicateurs calculés peuvent porter sur des effectifs restreints et être alors volatils. Les résultats ainsi obtenus perdent de leur pertinence. C'est pourquoi, dans cette publication, seuls les résultats pour lesquels un effectif de minimum 40 stagiaires sont analysés. Pour un certain nombre de produits de formation de Bruxelles Formation, les résultats détaillés ne sont pas présentés. C'est également la raison pour laquelle les données du VDAB Brussel sont seulement déclinées au niveau des clusters.

À côté de cette mise en garde méthodologique, on rappellera qu'en l'absence de contextualisation, le chiffre en lui-même, pris de façon isolée, ne signifie pas grand-chose. Par contre, le résultat produit prend du sens avec son facteur explicatif. Dans le cadre de cette publication, l'interprétation des valeurs prises par les indicateurs gagne ainsi en pertinence :

- en les appréhendant à partir de leur évolution dans le temps, afin de chercher à comprendre pourquoi ils évoluent à la hausse ou à la baisse ;
- en les comparant, lorsque possible, sans pouvoir pour autant classer les formations entre elles. En effet, ces indicateurs ne permettent pas de se prononcer sur la plus ou moins grande performance d'une formation sur le marché de l'emploi, compte tenu des différences possibles en matière de public auquel elle s'adresse et dans la nature de l'offre proposée ;
- en les croisant avec des variables inhérentes à la formation (type de formation, nature et opérateur), ou en lien avec le profil des chercheurs d'emploi formés (genre, classe d'âge et niveau de qualification), ou encore contextuelles (par exemple, la configuration du marché de l'emploi), un ensemble de facteurs qui sont susceptibles de faire varier les taux d'insertion dans l'emploi d'une année à l'autre ;
- en sollicitant les acteurs opérationnels pour avoir leurs facteurs d'explication, et ainsi apporter une dimension plus qualitative à l'analyse ;
- en ne fixant pas de normes ou de seuils à atteindre, au risque de dérives qui rappellent la nécessité de traiter la question de l'impact, en prenant en compte le profil des chercheurs d'emploi face au dilemme de former les plus précarisés ou les plus ré-insérables.

MÉTHODOLOGIE

2.1 Source de données

Pour la réalisation de ce rapport conjoint et des calculs qui en découlent, différentes bases de données ont été utilisées :

- ▶ les données relatives aux occupations en emploi salarié proviennent de la Dimona⁹ et DmfA¹⁰ alors que celles concernant l'emploi indépendant à titre principal émanent de l'INASTI¹¹. Toutes ces informations sont reçues par flux automatique et disponibles dans le Datawarehouse d'Actiris ;
- ▶ les emplois dans les institutions internationales ou à l'étranger sont rarement repris dans les calculs des sorties vers l'emploi car Actiris ne reçoit pas l'information automatiquement ;
- ▶ Actiris reçoit les données sur les formations de Bruxelles Formation et du VDAB. Sur base de celles-ci, view.brussels calcule différents indicateurs.

2.2 Méthode de calcul des indicateurs

2.2.1 QUELLES COHORTES SONT ANALYSÉES ?

Bruxelles Formation

L'analyse pour Bruxelles Formation se fait sur les cohortes des sortants de formation de 2013 à 2017.

Dans le calcul des indicateurs à responsabilité partagée, seuls les stagiaires possédant un numéro de registre national et un numéro de dossier IBIS sont pris en compte.

Étant donné la temporalité plus longue prise en considération par l'indicateur 3 «Durabilité dans l'emploi», les observations sont réalisées sur les cohortes de stagiaires sortant de formation professionnalisante en 2015 et 2016. Ceci est également valable pour les cohortes du VDAB.

VDAB

L'analyse pour le VDAB porte sur les cohortes des sortants de formation de 2015 à 2017.

Seuls les chercheurs d'emploi domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale sont repris dans le calcul des indicateurs à responsabilité partagée.

9 Déclaration immédiate de l'employeur qui communique toute entrée et sortie de service d'un travailleur à l'Office Nationale de Sécurité sociale (ONSS).

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

11 Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants.

2.2.2 QUEL EST LE MODE DE CALCUL DES INDICATEURS ?

Quatre indicateurs stratégiques à responsabilité partagée sont produits par view.brussels pour cette analyse :

- 1 Taux de sortie positive à l'issue des formations
- 2 Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes
- 3 Durabilité dans l'emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante
- 4 Délai d'entrée en emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante

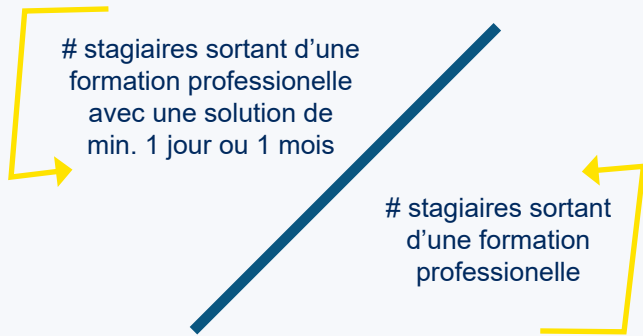
Ils sont repris et expliqués à la page suivante.

QU'EST-CE QU'UNE FORMATION PROFESSIONNALISANTE ?

Elle regroupe les formations directement **orientées vers l'emploi**. Les formations transversales (formation de base, alphabétisation, etc.) ne sont pas reprises dans les formations professionnalisantes.



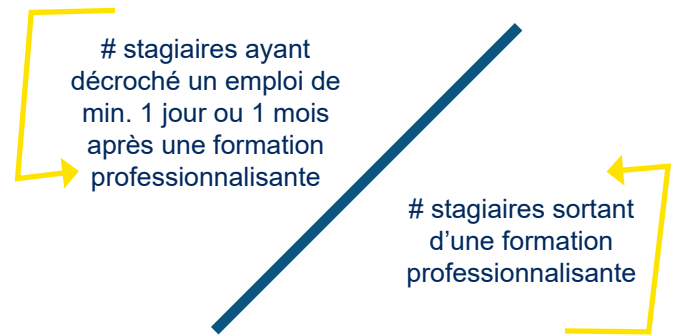
1 Taux de sortie positive à l'issue des formations



Ce taux est calculé sur une période de 6 et 12 mois après la **formation professionnelle** (formations professionnalisantes et formations transversales).

Une sortie positive correspond à une sortie vers l'emploi, le stage et la formation.

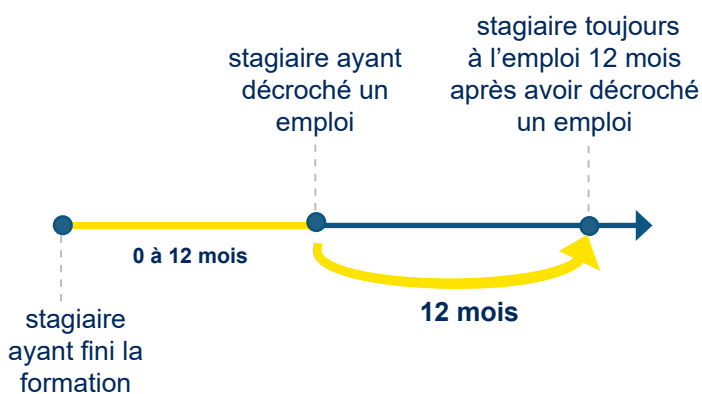
2 Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes



Ce taux est calculé sur une période de 6 et 12 mois après la **formation professionnalisante orientée sortie vers l'emploi**.

Seules les sorties vers l'emploi sont prises en compte dans le calcul.

3 Durabilité dans l'emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante



Il est, parfois, nécessaire d'attendre **24 mois** pour recevoir toutes les données permettant de calculer cet indicateur. En effet, pour ce calcul, les stagiaires ayant trouvé un emploi dans les 12 mois après leur formation ont été comptabilisés. Ensuite, en fonction de la date du début de leur emploi, une analyse est effectuée 12 mois après pour savoir s'ils sont toujours à l'emploi.

4 Délai d'entrée en emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante



Cet indicateur permet de connaître le temps qu'il a fallu aux stagiaires pour trouver un emploi à l'issue de la formation professionnalisante. Le calcul s'effectue selon 3 échelles de temps : **0 à 3 mois, 3 à 6 mois ou 6 à 12 mois**.

2.3 Quelles sont les différences entre Bruxelles Formation et VDAB ?

Des conventions de collaboration concernant les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée ont été conclues entre Actiris/Bruxelles Formation (Accord de coopération «politiques croisées emploi-formation»-Plan Formation 2020) et Actiris/VDAB (Samenwerkingsovereenkomst 2018-2020). Les indicateurs présents dans ces deux conventions sont calculés sur la base d'une méthodologie similaire bien que spécifique à chacune. Le tableau ci-dessous reprend les principales spécificités.

BRUXELLES FORMATION

- ▶ **Distinction** faite entre les données de Bruxelles Formation et celles de ses partenaires.
- ▶ Possibilité de faire une **évolution sur cinq ans** en fonction des données disponibles (2013-2017).
- ▶ Bruxelles Formation propose une offre de formation différente de celle du VDAB :
 1. les types de nature sont spécifiques à Bruxelles Formation ;
 2. le regroupement par secteur d'activité se fait sous l'appellation **domaine** pour Bruxelles Formation.
- ▶ Pour Bruxelles Formation, les **cohortes** sont composées de chercheurs d'emploi bruxellois inscrits auprès d'Actiris.

VDAB

- ▶ **Pas de distinction** faite entre les données du VDAB et celles de ses partenaires.
- ▶ Possibilité de faire une **évolution sur trois ans** en fonction des données disponibles (2015-2017).
- ▶ VDAB propose une offre de formation différente de celle de Bruxelles Formation :
 1. les types de nature sont spécifiques au VDAB ;
 2. le regroupement par secteur d'activité se fait sous l'appellation **cluster** pour le VDAB.
- ▶ Pour le VDAB, les **cohortes** sont composées de chercheurs d'emploi bruxellois qui suivent une formation auprès du VDAB à Bruxelles ou en Flandre.

Toutes les données doivent être interprétées prudemment lorsque les effectifs sont restreints.

De plus, le fait que le profil des stagiaires varie d'un partenaire à l'autre, d'un type de formation à l'autre ou encore d'une formation à l'autre peut également influencer sur les résultats.

ANALYSE DES RÉSULTATS

L'analyse des indicateurs de transition se base sur les données issues des cohortes de **stagiaires sortant de formation auprès de Bruxelles Formation** et de ses partenaires **entre 2013 et 2017 (section 3.1)**. Les indicateurs de transition pour les **stagiaires sortant d'une formation professionnelle individuelle en entreprise (FPIE)** font également l'objet d'une analyse dédiée car nécessitant une méthodologie spécifique (**section 3.2**). Une première partie d'analyse examine chaque indicateur de manière transversale à l'ensemble des domaines de formation de Bruxelles Formation. Elle permet de décliner chaque indicateur selon différentes variables en lien avec le profil des stagiaires formés (genre, classe d'âge et niveau de qualification) et des caractéristiques inhérentes à la formation (nature, opérateur et domaine de formation), un ensemble de variables

qui sont susceptibles d'influencer les résultats. Ces données constituent un cadre de référence utile à la seconde partie d'**analyse, par domaine** (à partir de la **section 3.3**). Pour chaque domaine, trois des indicateurs sont décrits (pour peu que le nombre de sortants soit suffisant) et comparés aux taux issus de l'analyse globale. Des éléments qualitatifs issus des consultations avec les responsables des pôles de Bruxelles Formation et éclairant les spécificités des différents domaines, y sont présentés afin de contextualiser les différences éventuelles qui émergeraient de cette comparaison. Enfin, l'**analyse portant sur les cohortes de stagiaires sortant de formations du VDAB** et de ses partenaires **entre 2015 et 2017 (section 3.4)** combine une analyse globale des quatre indicateurs de transition en y intégrant des éléments portant sur les clusters d'activité.

3.1 Cohortes des stagiaires sortant des formations professionnelles chez Bruxelles Formation ou chez un de ses partenaires

3.1.1 TAUX DE SORTIE POSITIVE À L'ISSUE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

A. Préambule : description et évolution des cohortes de sortants

Ce premier indicateur permet d'observer, parmi les chercheurs d'emploi sortant de formation professionnelle, la proportion qui connaît une sortie positive après la formation. L'examen porte, par année, sur la dernière sortie de formation par nature de formation et par domaine d'activité du Cadre commun de programmation. Les stagiaires peuvent donc être repris plusieurs fois la même année s'ils ont participé à des formations de différents types ou domaines.

Les cohortes de stagiaires considérées pour l'analyse du taux de sortie positive sont décrites dans les paragraphes qui suivent. Pour chaque cohorte annuelle, les variables de genre, âge et niveau de qualification sont précisées. Certaines de ces variables de profil sont liées à l'insertion dans l'emploi et contribuent à mettre en évidence des éléments pouvant expliquer les résultats d'insertion.

En 2017, la cohorte de stagiaires sortant de formation professionnelle (Bruxelles Formation et ses partenaires) compte 11.258 individus, soit 801 de plus qu'en 2013 indiquant **une progression de l'effectif (ou +7,7%) entre le début et la fin de la période considérée**. Cette progression globale n'est pas pour autant régulière au fil des cohortes. Une diminution du nombre total de stagiaires composant la cohorte a en effet été observée entre 2013 et 2014, ainsi qu'une relative stabilisation entre 2016 et 2017.

La **répartition entre les opérateurs** montre, pour chacune des années observées, une proportion de stagiaires composant la cohorte supérieure chez Bruxelles Formation par rapport à ses partenaires.

Tableau 1 : Évolution de la population des stagiaires, total des effectifs et répartition selon le type d'opérateur - Cohortes 2013-2017

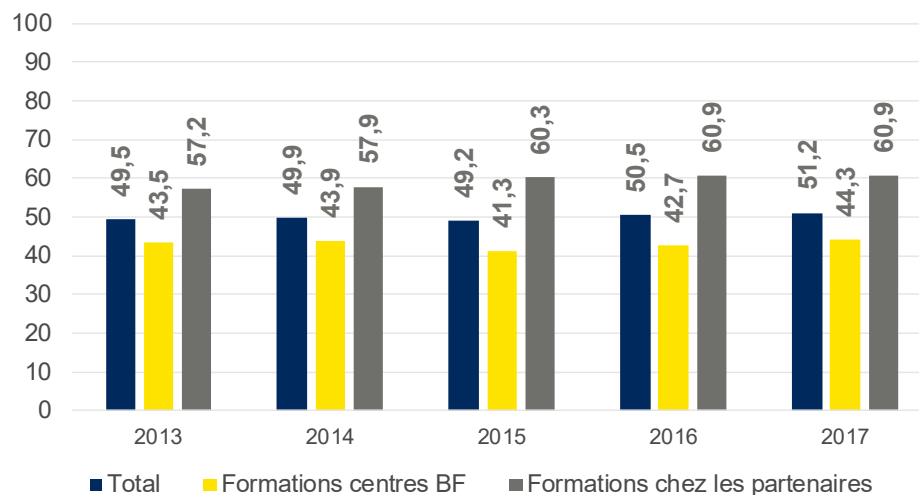
	2013	2014	2015	2016	2017
Bruxelles Formation	56,3%	57,1%	58,6%	57,2%	58,5%
Partenaires	43,7%	42,9%	41,4%	42,8%	41,8%
Total	10.457	9.882	10.617	11.187	11.258

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

► Genre

Les femmes composent environ la moitié de chaque cohorte. La répartition des stagiaires selon le genre varie toutefois selon le type d'opérateur. **Alors que les hommes sont majoritairement représentés chez Bruxelles Formation, ils sont minoritaires chez les partenaires.** Depuis 2015, les femmes représentent même 60% de la cohorte chez les partenaires, indiquant une augmentation par rapport à 2013 et 2014. Chez Bruxelles Formation, les femmes composent entre 41,3% (2015) et 44,3% (2017) des cohortes.

Figure 1 : Évolution de la proportion de femmes selon le type d'opérateur et total – Cohortes 2013-2017 (en %)



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

► **Classe d'âge**

La répartition proportionnelle des différentes classes d'âge est, pour chacune des cohortes, **relativement similaire chez Bruxelles Formation et ses partenaires**. Il faut néanmoins souligner que, dans chaque cohorte, il y a davantage de sortants de moins de 25 ans chez les partenaires (23,5% en 2017) que chez Bruxelles Formation (20,9% en 2017) et que, à l'inverse, la proportion de sortants de 50 ans et plus est systématiquement supérieure chez Bruxelles Formation (9,2% en 2017) que chez ses partenaires (6,2% en 2017). Les 25-29 ans sont davantage représentés chez Bruxelles Formation (20,8% en 2017) que chez ses partenaires (17,0% en 2017). La classe d'âge 30-39 ans était présente dans des proportions similaires chez Bruxelles Formation et ses partenaires en 2013 et 2014, puis cette proportion est devenue supérieure chez les partenaires en comparaison avec Bruxelles Formation (33,1% chez les partenaires en 2017 contre 28,1% chez Bruxelles Formation).

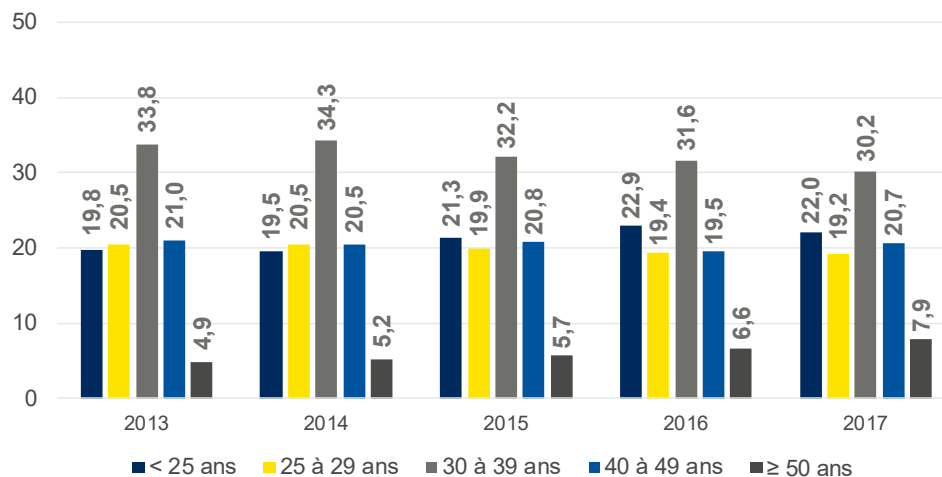
Tableau 2 : Répartition des cohortes selon la classe d'âge et le type d'opérateur – Cohortes 2013-2017

	Type d'opérateur	< 25 ans	25 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	≥ 50 ans
2013	Formations centres BF	18,1%	21,5%	33,9%	20,8%	5,8%
	Formations chez les partenaires	22,0%	19,3%	33,6%	21,3%	3,9%
	Total	19,8%	20,5%	33,8%	21,0%	4,9%
2014	Formations centres BF	17,2%	21,4%	34,2%	21,1%	6,1%
	Formations chez les partenaires	22,7%	19,3%	34,3%	19,6%	4,0%
	Total	19,5%	20,5%	34,3%	20,5%	5,2%
2015	Formations centres BF	20,4%	20,0%	31,7%	21,0%	6,9%
	Formations chez les partenaires	22,6%	19,8%	32,9%	20,6%	4,1%
	Total	21,3%	19,9%	32,2%	20,8%	5,7%
2016	Formations centres BF	21,8%	20,9%	30,3%	19,5%	7,6%
	Formations chez les partenaires	24,3%	17,5%	33,4%	19,6%	5,2%
	Total	22,9%	19,4%	31,6%	19,5%	6,6%
2017	Formations centres BF	20,9%	20,8%	28,1%	21,1%	9,2%
	Formations chez les partenaires	23,5%	17,0%	33,1%	20,2%	6,2%
	Total	22,0%	19,2%	30,2%	20,7%	7,9%

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

Tous opérateurs confondus, il s'avère que c'est la classe d'âge 30 à 39 ans qui est la plus représentée durant la période 2013-2017. Elle constitue un tiers des cohortes, mais diminue progressivement depuis 2014. La proportion de 50 ans et plus, quant à elle, est en augmentation depuis 2013. Elle a augmenté de 3 points de pourcentage (p.p.) en 5 ans et monte en 2017 à 7,9%. Les classes d'âge des moins de 25 ans, des 25-29 ans et des 40-49 ans gardent des proportions similaires d'une année à l'autre et représentent chacune un cinquième des cohortes.

Figure 2 : Évolution de la répartition des stagiaires selon la classe d'âge – cohortes 2013-2017 (en %)



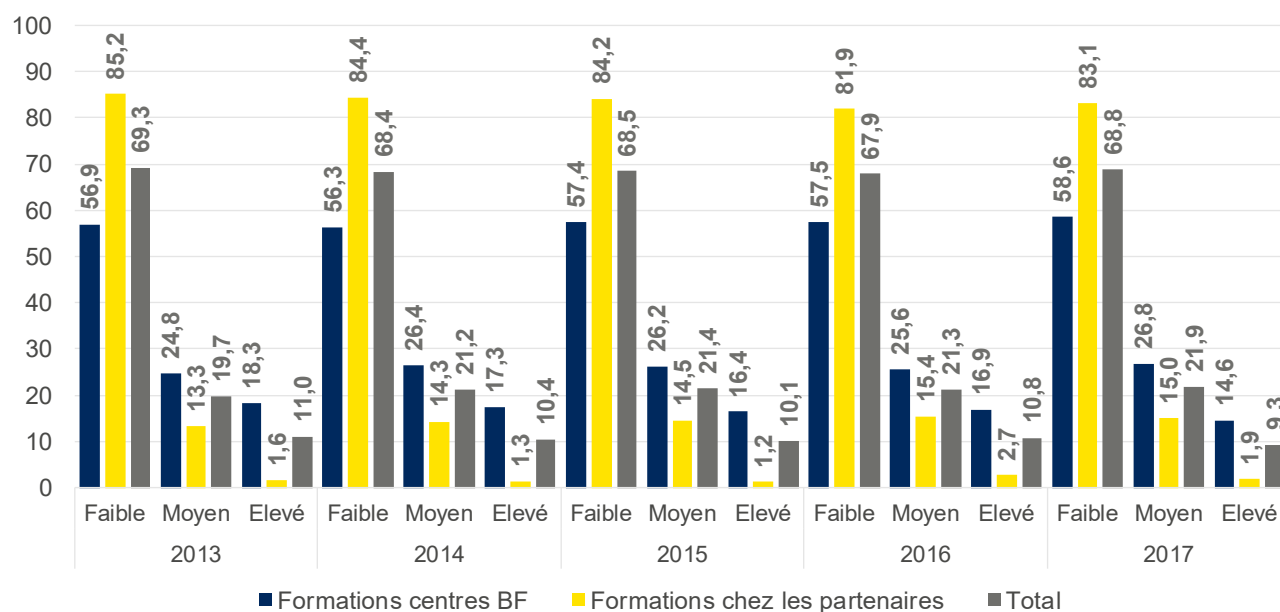
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

► Niveau de qualification

La majorité des stagiaires composant les cohortes est faiblement qualifiée¹². Cette proportion est plus importante chez les partenaires de Bruxelles Formation où elle constitue plus de 80% de chaque cohorte. Chez Bruxelles Formation, elle est moins élevée, mais connaît une légère augmentation entre 2013 et 2017, passant de 56,9% à 58,6%. Les stagiaires moyennement et hautement qualifiés sont par contre davantage représentés chez Bruxelles Formation que chez ses partenaires. Si la proportion de stagiaires moyennement qualifiés est relativement stable depuis 2014 chez les deux opérateurs, la part de stagiaires ayant un niveau de qualification élevé décroît progressivement au niveau global (-1,7 p.p. entre 2013 et 2017), et cette diminution se marque également dans la composition des cohortes chez Bruxelles Formation (-3,7 p.p.).

¹² Le niveau de qualification faible rassemble le niveau primaire, secondaire inférieur et les diplômes étrangers non reconnus. Le niveau moyen de qualification comprend le secondaire supérieur et les filières d'apprentissage. Le niveau de qualification le plus élevé inclut le niveau non universitaire et universitaire.

Figure 3 : Évolution de la répartition des stagiaires selon le niveau de qualification – Cohortes 2013-2017 (en %)



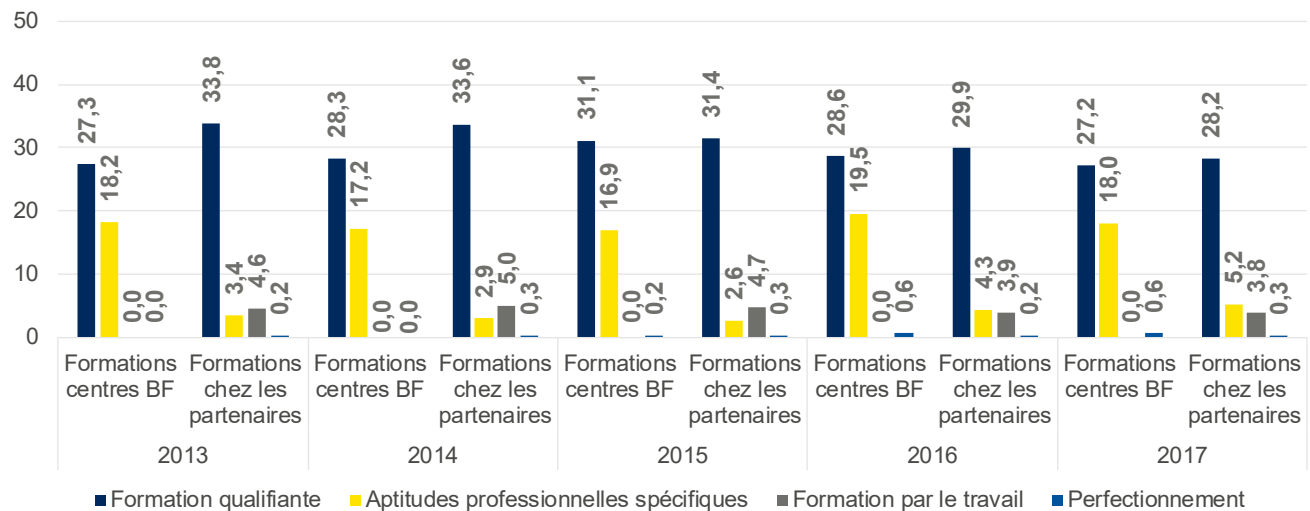
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

► **Nature de la formation**

Un premier groupe de formations se distingue par sa visée vers l'emploi. Il s'agit des formations dites professionnalisantes qui rassemblent les natures suivantes : Formations qualifiantes, Aptitudes professionnelles spécifiques, Formation par le travail et Perfectionnement. En 2017, elles concernent 45,9% de la cohorte chez Bruxelles Formation et 37,5% chez ses partenaires.

Les formations qualifiantes rassemblent le plus de stagiaires, tant chez Bruxelles Formation que chez ses partenaires. De plus, depuis 2015, la proportion de stagiaires sortants est relativement similaire chez les deux opérateurs (aux alentours des 30%) et tend à diminuer. **Les formations de nature Aptitudes professionnelles spécifiques sont davantage organisées par Bruxelles Formation** : les stagiaires qui y prennent part représentent entre 16,9% (2015) et 19,5% (2016) des cohortes chez Bruxelles Formation. Bien que moins importante, la part de formations de cette nature organisées par les partenaires augmente toutefois à partir de 2015 (où elles concernaient 2,6% des stagiaires de la cohorte), jusqu'en 2017 (où elles en rassemblaient 5,2%). **Les formations par le travail sont exclusivement organisées chez les partenaires** et la proportion de stagiaires qui y est représentée décroît depuis 2014 (passant de 5,0% à 3,8% en 2017). Les formations de nature Perfectionnement comptent peu de stagiaires sortants, à la fois chez Bruxelles Formation et ses partenaires.

Figure 4 : Évolution de la répartition des stagiaires selon l'opérateur et la nature de formation (formations professionnalisantes) – Cohortes 2013-2017 (en %)



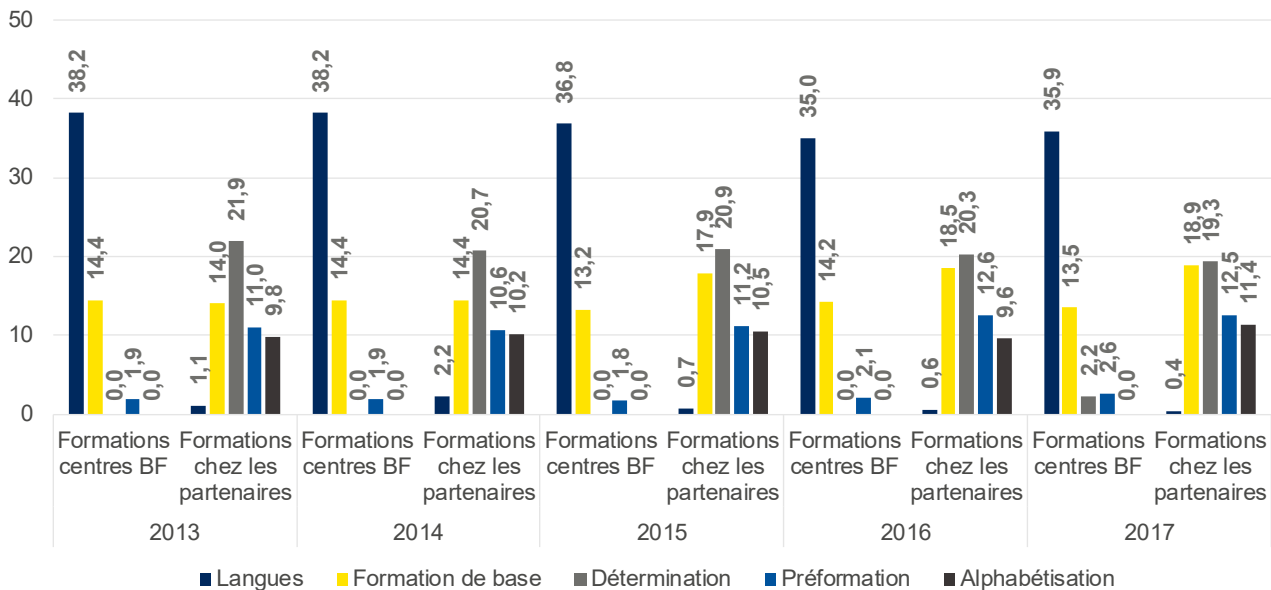
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

Un deuxième groupe de formations vise davantage à mener les stagiaires à poursuivre une formation. Ce groupe comprend les formations de nature suivantes : Langues¹³, Formation de base, Détermination, Préformation et Alphabétisation.

L'organisation de ces formations à visée transversale est plus souvent assurée par les partenaires de Bruxelles Formation, à l'exception toutefois des **formations en langues** qui sont organisées presque entièrement par Bruxelles Formation. Si celles-ci rassemblent le plus de stagiaires sortants chez Bruxelles Formation (35,9% en 2017), cette proportion décroît (-2,3 p.p. entre 2013 et 2017). La répartition des formations entre les types d'opérateurs indique par ailleurs que l'**alphabétisation** est exclusivement organisée par les partenaires de Bruxelles Formation. C'est aussi le cas de la **détermination** (20% des cohortes chez les partenaires de Bruxelles Formation). Les **formations de base** rassemblent une proportion de stagiaires équivalente (aux alentours de 14%) chez Bruxelles Formation et ses partenaires en 2013 et 2014. Si cette proportion progresse ensuite chez les partenaires (18,9% en 2017), elle tend à rester relativement stable chez Bruxelles Formation de 2015 à 2017. Les **préformations** rassemblent un peu plus d'1 stagiaire sur 10 chez les partenaires (12,5% de la cohorte 2017). Les stagiaires concernés par des préformations chez Bruxelles Formation constituent une faible proportion des cohortes, mais celle-ci tend à augmenter entre 2013 (1,9%) et 2017 (2,6%).

¹³ Les formations en langues sont assimilées à ce sous-groupe dans le cadre de cette analyse en raison de leur caractère transversal qui ne les destine pas à préparer les stagiaires à un métier déterminé.

Figure 5 : Évolution de la répartition des stagiaires selon l'opérateur et la nature de formation (formations transversales) – Cohortes 2013-2017 (en %)



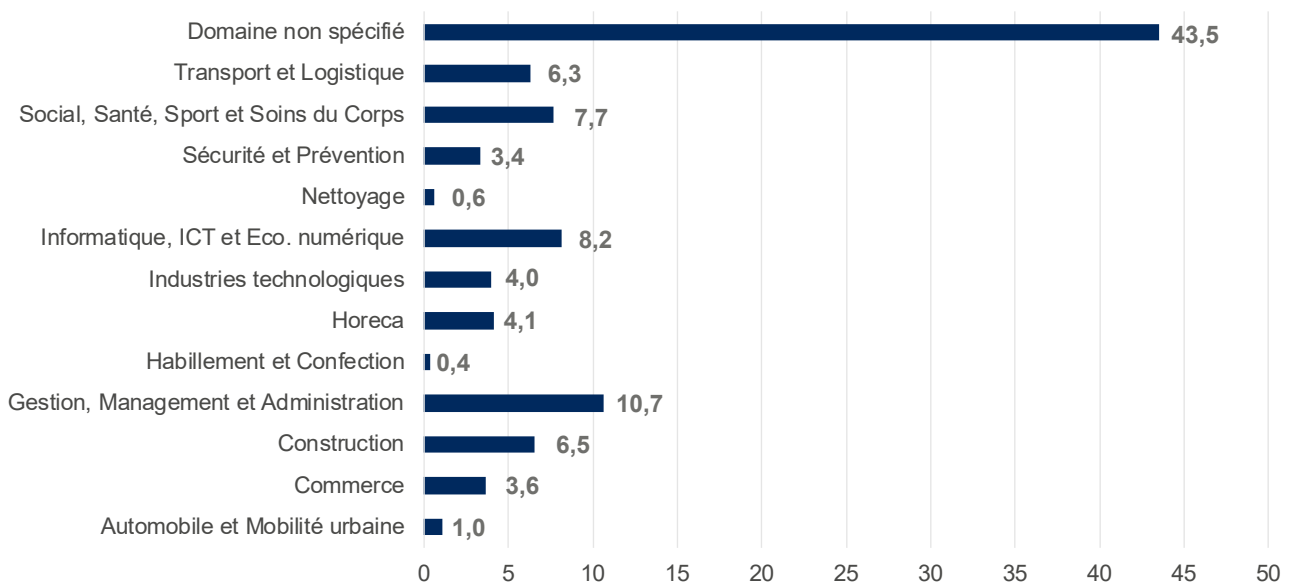
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

En tenant compte du total des effectifs pour chaque cohorte de stagiaires considérée, il apparaît que les formations rassemblant le plus de stagiaires sont, tous types de formations et tous opérateurs confondus, dans l'ordre : les formations qualifiantes (un peu moins d'1 stagiaire sur trois en 2017, chez Bruxelles Formation comme chez ses partenaires, soit 3.085 au total), les formations en langues (2.360 stagiaires au total), et les formations de base (1.756 stagiaires au total).

► **Domaine de formation**

Certaines formations permettent l'acquisition de compétences liées à un métier. Elles sont alors catégorisées dans un domaine. D'autres ne sont pas directement liées à un domaine spécifique en raison de leur caractère transversal. C'est notamment le cas de l'alphabétisation, des formations en langues, des formations de base et de la détermination généraliste.

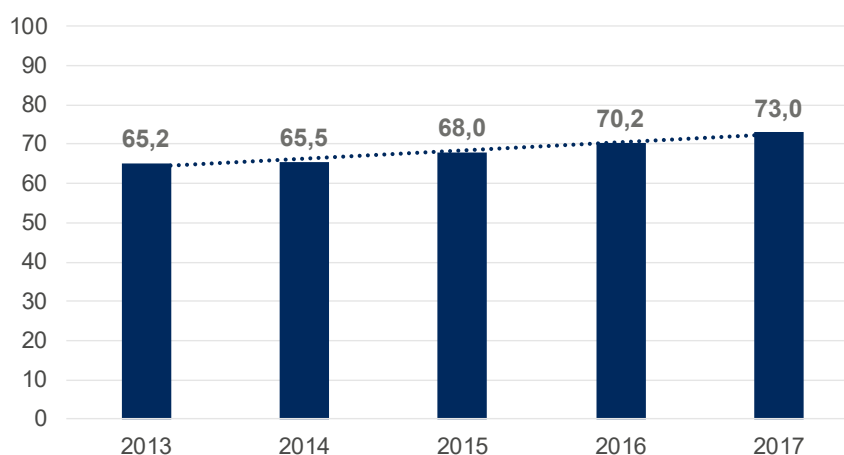
Environ quatre stagiaires sur 10 suivent chaque année, entre 2013 et 2017, une formation qui n'est pas liée à un domaine (43,7% de la cohorte 2017). Les stagiaires restants sont répartis entre les domaines. Celui qui accueille la proportion la plus importante de stagiaires (10,7% en 2017) est le domaine Gestion, Management et Administration, malgré une tendance à la diminution depuis 2013 (où il représentait 12,0%). À l'inverse, les domaines qui comptent le moins de stagiaires sont Nettoyage (0,6%) et Automobile et Mobilité urbaine (1,1%).

Figure 6 : Répartition des stagiaires selon le domaine – Cohorte 2017 (en %)

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

B. Taux de sortie positive et évolution

Parmi les stagiaires composant la cohorte des sortants d'une formation professionnelle en 2017¹⁴, 73,0% ont connu une sortie qualifiée de positive (cf. section méthodologie) au cours des douze mois qui ont suivi la fin de leur formation. **Considérant les cohortes entre 2013 et 2017, le taux de sortie positive (TSP) progresse chaque année** pour les stagiaires sortant d'une formation organisée par Bruxelles Formation ou par l'un de ses partenaires (+7,8 p.p.).

Figure 7 : Évolution du TSP (1 an, min. 1 mois) – Cohortes 2013-2017

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

14 Le taux de sortie positive étant calculé à 12 mois, le parcours des stagiaires qui seraient sortis de formation professionnelle fin décembre 2017 est examiné jusque fin décembre 2018. Il est donc disponible avec un décalage de six mois à dater de cette date, compte tenu du délai d'obtention des données de la DmfA nécessaire au calcul et du temps à consacrer au traitement. Concrètement, les résultats concernant la cohorte 2017 et survenus durant l'année 2018 sont disponibles en juin 2019.

C. Taux de sortie positive et profil des sortants de formation professionnelle

Le taux de sortie positive présente des différences selon le profil des stagiaires composant la cohorte des sortants de formation professionnelle.

► Genre

Le taux de sortie positive des hommes est systématiquement supérieur à celui des femmes dans chacune des cohortes examinées. Pour les sorties positives de minimum un mois, il est par exemple de 75,1% chez les hommes, contre 71,0% chez les femmes pour la cohorte 2017. Cet écart tend à rester stable au sein de chaque cohorte depuis 2014. Par ailleurs, la progression continue du taux de sortie positive s'observe aussi bien chez les hommes que chez les femmes (mis à part 2014, chez ces dernières).

Tableau 3 : Évolution du TSP (min. 1 mois) selon le genre – Cohortes 2013-2017

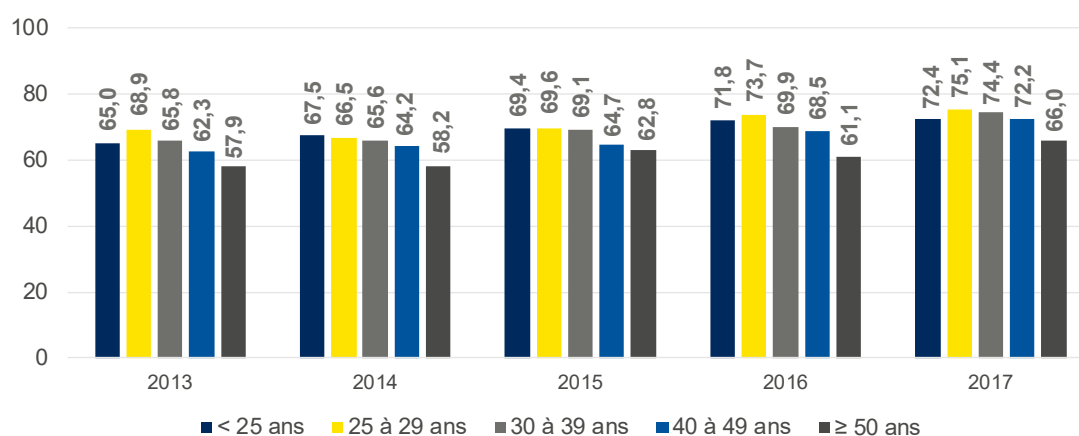
		2013	2014	2015	2016	2017
Total (v.a)	Femmes	5.205	4.961	5.250	5.673	5.780
	Hommes	5.252	4.921	5.367	5.514	5.478
TSP (%)	Femmes	64,5%	63,5%	65,4%	68,4%	71,0%
	Hommes	65,8%	67,5%	70,5%	72,1%	75,1%

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

► Classe d'âge

Globalement, le taux de sortie positive progresse d'année en année dans chacune des classes d'âge. Pour chaque cohorte étudiée, les stagiaires de 50 ans et plus ont le taux de sortie positive le moins élevé (66,0% en 2017), aussi bien les hommes (68,1%) que les femmes (63,6%). Le taux pour les stagiaires de moins de 25 ans progresse, quant à lui, de manière constante entre 2013 et 2017 (de 65,0% à 72,4%). Cette progression est de 68,9% à 75,1% pour les 25 à 29 ans ; de 65,8% à 74,4% pour les 30 à 39 ans ; et de 62,3% à 72,2% pour les 40 à 49 ans.

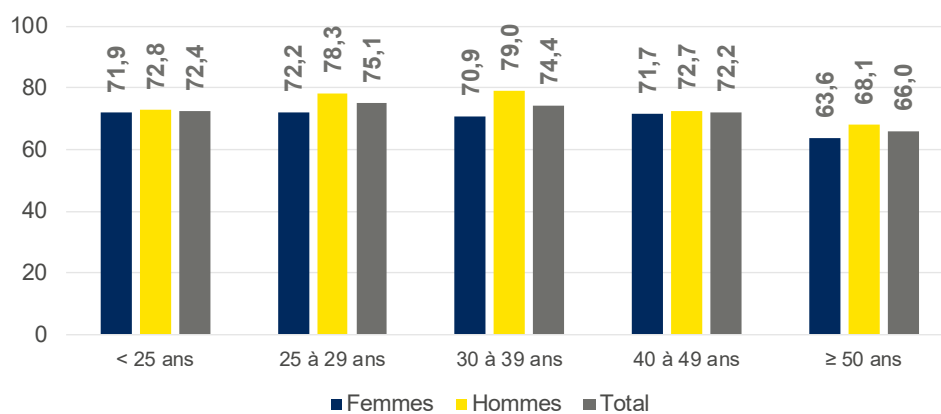
Figure 8 : Évolution du TSP (min. 1 mois) selon la classe d'âge – Cohortes 2013-2017 (en %)



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

Parmi la cohorte de stagiaires sortis en 2017, les TSP observés chez les femmes tournent autour des 71-72% pour toutes les classes d'âge considérées, à l'exception des 50 ans et plus (63,6%). Par contre, **les hommes âgés de 25 à 29 ans et de 30 à 39 ans affichent des taux plus élevés par rapport à ceux des autres classes d'âge**. On ajoutera que si les hommes affichent des taux plus élevés que les femmes, quelle que soit la classe d'âge, l'écart entre le taux de sortie des hommes et celui des femmes est le plus important pour la catégorie des 30 à 39 ans en 2017 (70,9% pour les femmes et 79,0% pour les hommes) et pour celle des 25 à 29 ans en 2015 (65,7% pour les femmes et 73,5% pour les hommes) et 2016 (71,0% pour les femmes et 76,9% pour les hommes). L'évolution des taux de sortie selon la classe d'âge indique dès lors une accentuation de cet écart pour la classe d'âge 30 à 39 ans.

Figure 9 : TSP, selon le genre et la classe d'âge – Cohorte 2017 (en %)

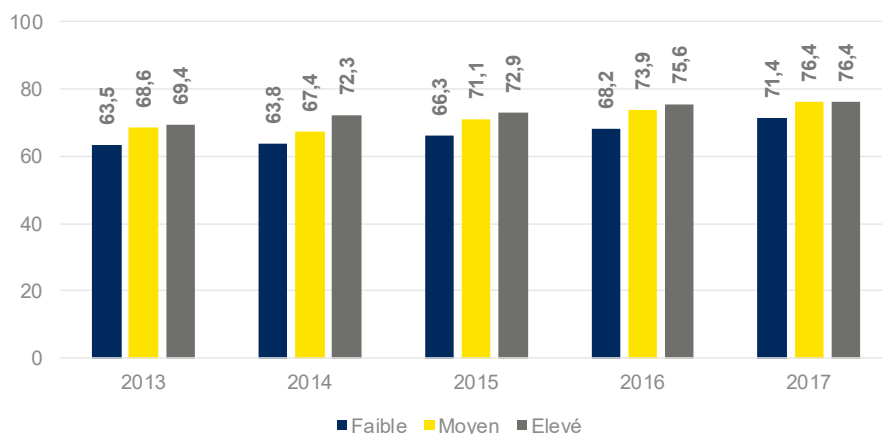


Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

► Niveau de qualification

Pour la cohorte de 2017, les TSP des stagiaires moyennement et hautement qualifiés sont similaires et sont les plus élevés (76,4%, contre 71,4% chez les faiblement qualifiés). Dans les autres cohortes, **plus le niveau de qualification est élevé, plus le TSP l'est également. Le taux de sortie positive des stagiaires faiblement qualifiés progresse toutefois de 7,9 p.p. entre 2013 et 2017** à l'instar des taux des stagiaires moyennement et hautement qualifiés.

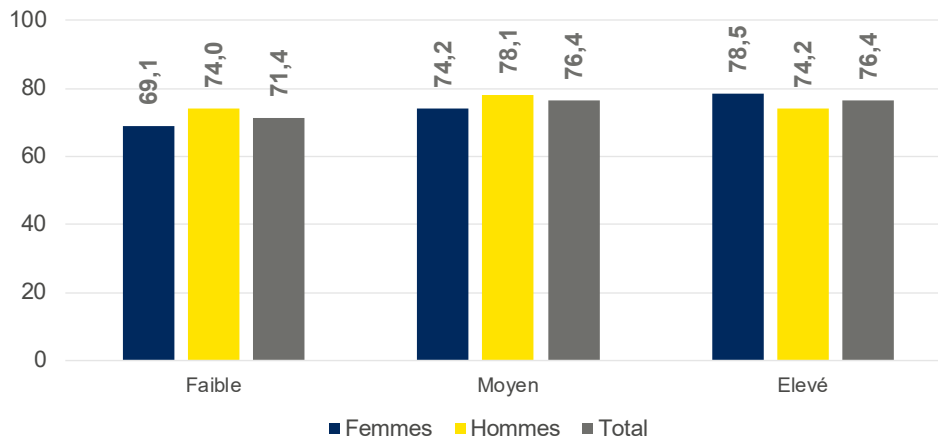
Figure 10 : Évolution du TSP selon le niveau de qualification – Cohortes 2013-2017 (en %)



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

Par rapport à cette tendance générale, des différences selon le genre s'observent néanmoins. En particulier, **le taux de sortie des femmes hautement qualifiées est supérieur à celui des hommes** (78,5%, contre 74,2% en 2017). À l'inverse, les TSP enregistrés pour les autres niveaux de qualification sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes. Le TSP supérieur pour les femmes hautement qualifiées s'observe à partir des deux dernières cohortes (2016 et 2017).

Figure 11 : TSP en 2017, selon le genre et le niveau de qualification (en %)



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

D. Taux de sortie positive et nature de la formation

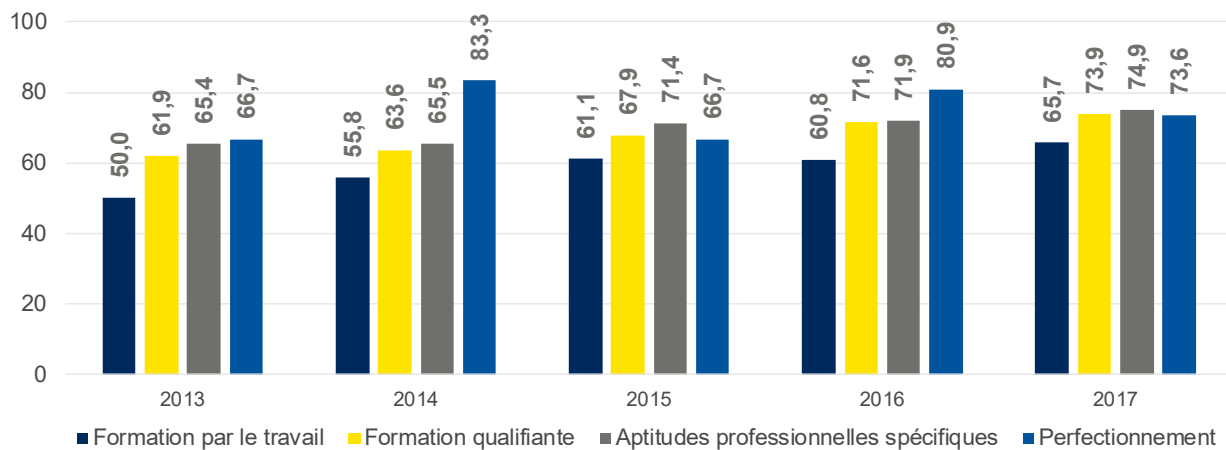
La décomposition des formations professionnelles indique que le taux de sortie positive varie selon leur nature.

► Formations professionnalisantes

Parmi les formations professionnalisantes, **les formations par le travail présentent le taux de sortie positive le plus faible, bien que croissant depuis 2013**. Ce type de formation est exclusivement dispensé par les partenaires de Bruxelles Formation. Ces opérateurs de formation s'adressent généralement à un public davantage fragilisé et éloigné du marché de l'emploi. Les caractéristiques du public des partenaires de Bruxelles Formation peuvent constituer une piste d'explication au TSP des formations par le travail. Ce taux présente par ailleurs une différence selon le genre : s'il est effectivement bas pour les femmes (60,2% en 2017), il est beaucoup plus proche de la moyenne pour les hommes (71,3% en 2017) sans que cette distinction soit liée à certains domaines de formation particuliers. Il faut également ajouter que ces formations rassemblent un nombre restreint de stagiaires sortants (87 hommes et 88 femmes en 2017).

À l'exception des formations en Perfectionnement¹⁵, toutes les autres formations dont la nature est professionnalisante ont un TSP qui croît de manière continue depuis 2013.

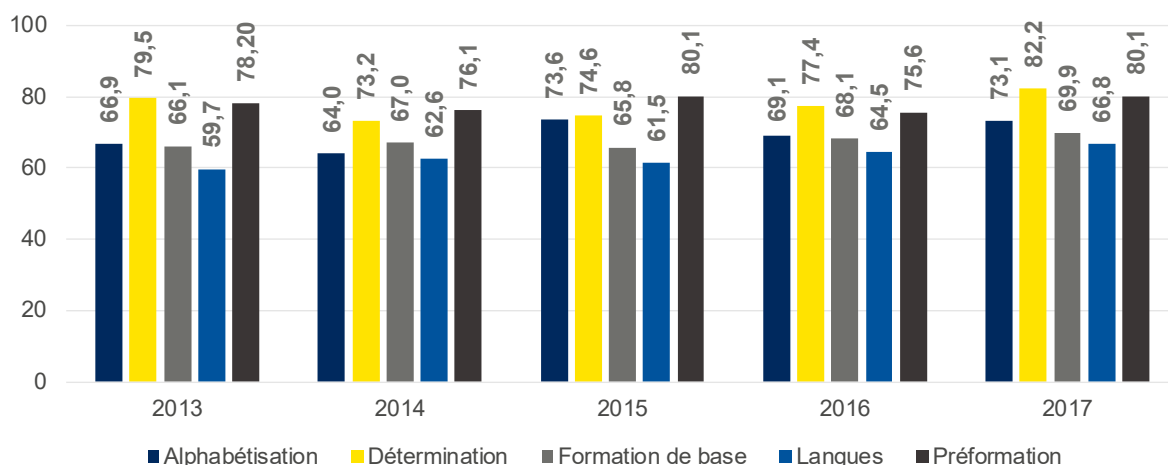
¹⁵ Les formations de nature « Perfectionnement » regroupent le plus petit nombre de stagiaires. En conséquence de cet effectif restreint, toutes les années ne sont pas prises en compte et le TSP des formations de cette nature doit être interprété avec prudence.

Figure 12 : Évolution du TSP selon la nature des formations - Cohortes 2013-2017 (en %)

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

► Formations de nature transversale

Les formations de base, en langues et en alphabétisation comptent pour une proportion non négligeable de la cohorte et influencent la moyenne globale. En 2017, le TSP de stagiaires sortant d'une formation en alphabétisation est de 73,1%. À l'inverse, les préformations et les déterminations présentent des taux de sortie positive plus élevés que la moyenne. En 2017, le TSP des stagiaires sortant d'une formation détermination atteignait 82,2%, et celui des stagiaires sortant d'une préformation 80,1%. En ce qui concerne les préformations, ce taux s'explique par le fait qu'elles sont articulées avec des formations qualifiantes par les opérateurs de formation. Certaines formations de nature détermination¹⁶ préparent également à l'orientation vers des métiers auxquels les stagiaires peuvent ensuite se former via des formations professionnalisantes. Cela peut également expliquer le TSP supérieur des stagiaires sortant de détermination.

Figure 13 : Évolution du TSP selon la nature des formations (transversales) - Cohortes 2013-2017 (en %)

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

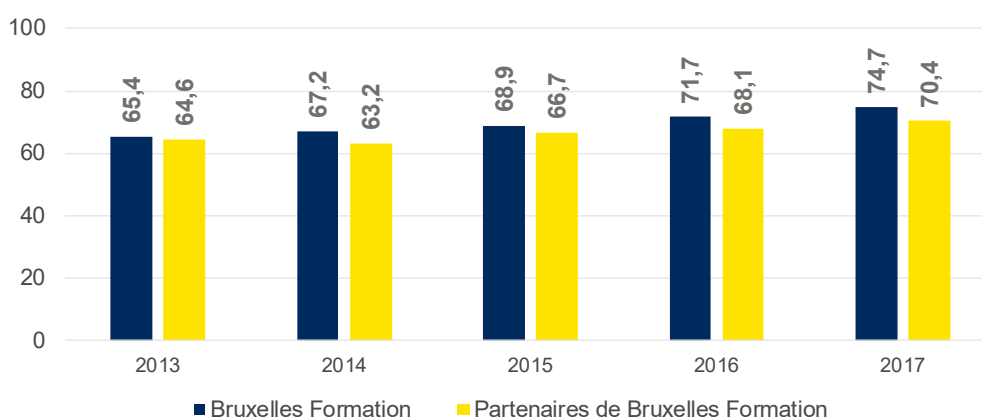
¹⁶ Il s'agit des formations de nature Détermination « ciblée », par opposition aux formations de nature « généraliste ». Cette distinction s'opère au niveau de l'organisation interne de Bruxelles Formation, mais n'est pas reprise dans la présente analyse.

E. Taux de sortie positive, type d'opérateur et offre de formation

Le taux de sortie positive présente des différences selon le type d'opérateur et varie chaque année.

En 2017, il s'élève à 74,7% pour les stagiaires des centres de Bruxelles Formation et à 70,4% pour les stagiaires de formations organisées par les partenaires de Bruxelles Formation. Les profils des stagiaires formés par ces deux types d'opérateurs ainsi que la nature et le contenu des formations qu'ils proposent présentent des différences. Les taux de sortie positive des stagiaires de ces deux opérateurs ne peuvent dès lors pas être comparés directement entre eux. **Si la prudence s'impose lors de la comparaison des résultats par type d'opérateur, leurs évolutions respectives reflètent l'évolution globale du taux de sortie positive**, tant pour les stagiaires des centres de Bruxelles Formation (de 65,4% en 2013 à 74,7% en 2017) que pour les formations chez les partenaires (de 64,6% en 2013 à 70,4% en 2017).

Figure 14 : TSP (1 an, min. 1 mois) par type d'opérateur – Cohortes 2013-2017 (en %)



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

F. Taux de sortie positive, domaine de formation

Les formations professionnelles qui ne relèvent pas d'un domaine spécifique concernent plus de 40% du total des stagiaires sortant en 2017. Il s'agit des formations de base, d'alphabétisation, des formations en langues et des déterminations généralistes, qui présentent **un TSP inférieur à la moyenne**.

Les formations en lien avec un domaine présentent des différences sensibles en matière de sortie positive. Pour les plus importants d'entre eux, les TSP varient en 2017 entre 69,8% (« Horeca ») et 86,5% (« Sécurité et prévention »). Le domaine « Environnement, Agriculture, Animaux, Nature » affiche un taux de sortie positive encore supérieur (89,1%), mais avec des effectifs de stagiaires relativement faibles, de sorte que ce résultat doit être regardé avec prudence.

Tableau 4 : TSP par domaine de formation – sortants de 2017

Domaine (*)	Sortie positive	Total	% sortie positive
Domaine non spécifié (**)	3.265	4.830	67,6%
Horeca	317	454	69,8%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	628	848	74,1%
Gestion, Management et Administration	874	1.178	74,2%
Commerce	300	402	74,6%
Construction	552	723	76,3%
Automobile et Mobilité urbaine	89	116	76,7%
Informatique, ICT et Economie numérique	694	902	76,9%
Industries technologiques	365	443	82,4%
Transport et Logistique	583	698	83,5%
Sécurité et Prévention	321	371	86,5%
Environnement, Agriculture, Animaux, Nature	57	64	89,1%
Total	8.103	11.099	73,0%

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

(*) Les domaines « Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires », « Culture et Arts du spectacle », « Éducation, Formation et Pédagogie », « Habillement et Confection », et « Tourisme et Événementiel » ne sont pas repris dans le tableau, étant donné qu'ils comptent moins de 40 stagiaires sortant de formations en 2017. Ensemble, ces domaines comptent 159 stagiaires sortants.

(**) Les formations de base, d'alphabétisation, les formations en langues et les déterminations généralistes ne relèvent d'aucun domaine du fait de leur caractère transversal.

3.1.2 TAUX DE SORTIE VERS L'EMPLOI À L'ISSUE DES FORMATIONS PROFESSIONNALISANTES

A. Préambule : description et évolution des cohortes de sortants

Le taux de sortie vers l'emploi (TSE), de même que la durabilité dans l'emploi et le délai d'entrée en emploi, prennent en considération une partie seulement des stagiaires, à savoir ceux sortis d'une formation professionnalisante. Les formations professionnalisantes sont destinées à doter les stagiaires de qualifications et de compétences directement mobilisables sur le marché de l'emploi. Le caractère professionnalisant est défini au niveau de Bruxelles Formation sur la base de la nature de la formation. Les formations professionnalisantes couvrent les formations qualifiantes, les formations visant l'acquisition d'aptitudes professionnelles spécifiques, les formations par le travail et les formations de type perfectionnement. Les cohortes de stagiaires considérées pour les indicateurs taux de sortie vers l'emploi, durabilité dans l'emploi et délai d'entrée en emploi diffèrent des cohortes considérées pour le taux de sortie positive.

Une présentation des cohortes de stagiaires sortant de formation professionnalisante est proposée dans les paragraphes suivants, afin de mettre en évidence les variables de profils qui pourraient avoir un effet sur le suivi des indicateurs.

Le nombre de stagiaires sortant d'une formation professionnalisante est variable d'une cohorte à l'autre. Les centres de Bruxelles Formation accueillent davantage de stagiaires (aux alentours des 60% dans chaque cohorte) que les organismes de formation partenaires.

Tableau 5 : Évolution de la population des stagiaires sortant de formation professionnalisante, total des effectifs et répartition selon le type d'opérateur - Cohortes 2013-2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Bruxelles Formation	57,8%	59,1%	63,0%	62,2%	62,8%
Partenaires de Bruxelles Formation	42,2%	40,9%	37,0%	37,8%	37,2%
Total	4.476	4.206	4.543	4.755	4.633

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

► **Genre**

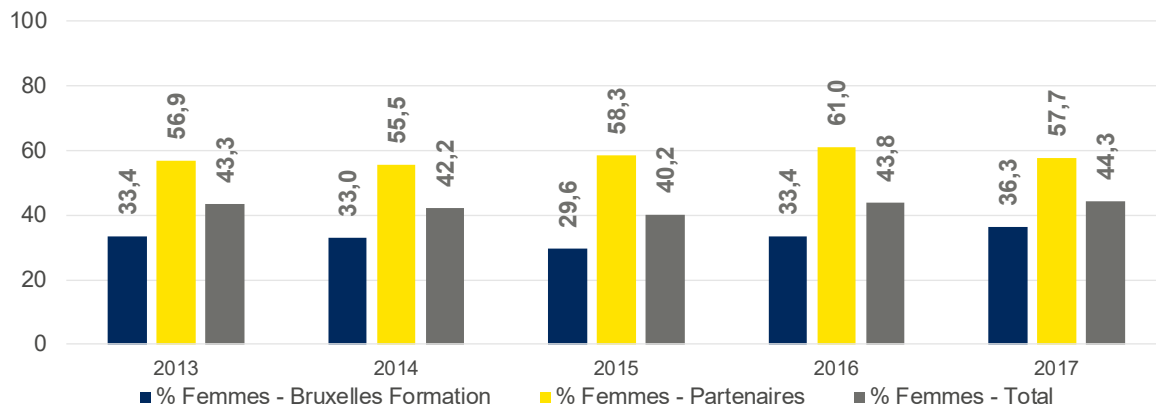
Globalement, il y a davantage d'hommes que de femmes sortant de formations professionnalisantes selon des proportions relativement similaires pour les périodes étudiées (respectivement 55,7% et 44,3% pour la cohorte de 2017).

Ce ratio ne se reflète pas à l'identique chez l'ensemble des opérateurs. **La proportion de femmes chez les partenaires de Bruxelles Formation est systématiquement plus élevée** (57,7% en 2017). D'une part, l'action de certains partenaires est concentrée sur la formation d'un public féminin, d'autre part, certains domaines de formation comme le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps », comptent une majorité de femmes et est majoritairement pris en charge par les partenaires de Bruxelles Formation. En revanche, **il y a plus d'hommes que de femmes parmi les stagiaires sortant de formations organisées par Bruxelles Formation** (soit 63,7% d'hommes et 36,3% de femmes en 2017).

Cette tendance est visible dans les cinq cohortes considérées. En ce qui concerne Bruxelles Formation, la proportion de femmes progresse en 2017 (36,3%) par rapport aux autres cohortes. Du côté des partenaires de Bruxelles Formation, elle connaît une augmentation entre 2014 (55,5%) et 2016 (61,0%), avant de diminuer (57,7%) en 2017.

Figure 15 : Évolution de la population des stagiaires femmes selon le type d'opérateur – Cohortes 2013-2017

(en %)

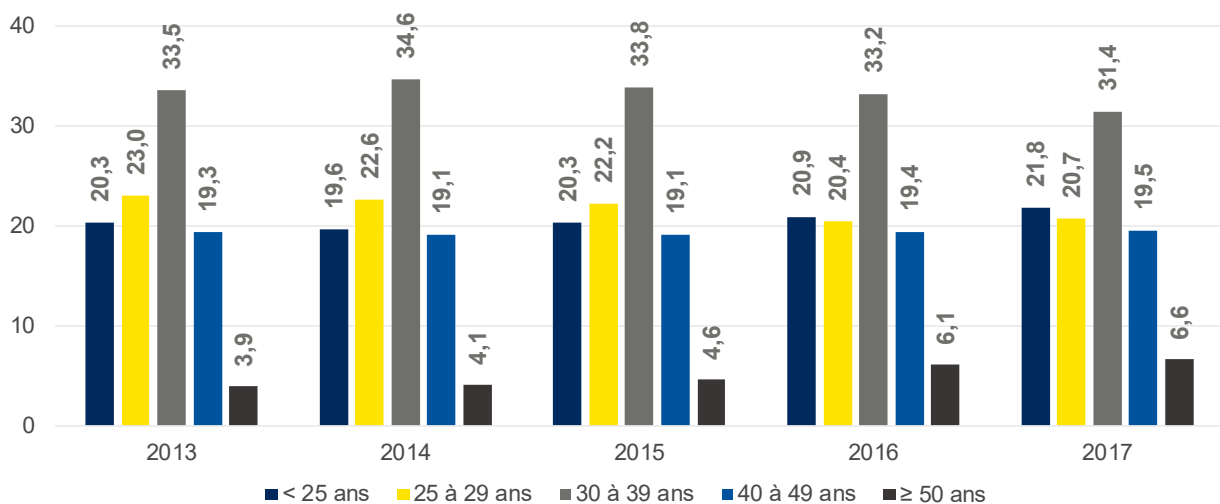


Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

On retrouve une plus grande proportion de femmes chez les partenaires de Bruxelles Formation, mais une exception est à mentionner : pour la classe d'âge des moins de 25 ans, il y a plus d'hommes que de femmes. En 2017, il y avait 62,2% d'hommes et 37,8% de femmes parmi les stagiaires de moins de 25 ans chez les partenaires de Bruxelles Formation.

► Classe d'âge

Lorsque la population des stagiaires sortants est considérée au prisme de l'âge, on observe que plus d'un tiers des sortants de formation professionnalisante appartient à la classe d'âge **30 à 39 ans** (en déclin depuis 2015 pour arriver à une part de 31,4% en 2017). La proportion des **moins de 25 ans** tourne autour des 20% entre 2013 et 2016, et elle augmente en 2017 (21,8%). La part des **25-29 ans** a tendance à diminuer à partir de 2016 (-1,8 p.p. entre 2015 et 2016) : ils composent environ 22% de la cohorte de 2013 à 2015 inclus, puis cette proportion descend autour des 20% en 2016 et 2017. La proportion des **40 à 49 ans** reste stable tout au long de la période considérée (environ 19%). Le groupe des **50 ans et plus** est le plus petit dans chacune des cohortes. Cependant, il tend à s'accroître d'année en année, il passe ainsi de 3,9% de la cohorte en 2013 à 6,6% en 2017.

Figure 16 : Évolution la population des stagiaires selon la classe d'âge – Cohortes 2013-2017 (en %)

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

La proportion des **30-39 ans** diminue entre 2013 (33,7%) et 2017 (29,7%) chez Bruxelles Formation alors qu'elle tend à augmenter chez ses partenaires, à part en 2017 où elle décroît (-2,9 p.p. par rapport à 2016). La classe d'âge des **50 ans et plus** est la moins représentée (entre 3,0% et 7,7%) pour l'ensemble des opérateurs, avec un taux supérieur et en augmentation chez Bruxelles Formation (+3,3 p.p. entre 2013 et 2017) par rapport à ses partenaires.

Dans chacune des cohortes, les **moins de 25 ans** sont, quant à eux, légèrement moins présents chez Bruxelles Formation (20,8% en 2017) que chez ses partenaires (24,7% en 2017). Cette tendance s'inverse dans la classe d'âge suivante (**25 à 29 ans**) pour laquelle il y a un peu plus de sortants chez Bruxelles Formation (22,0% en 2017, contre 18,4% chez ses partenaires). Enfin, la représentation des sortants âgés entre **40 et 49 ans** est relativement similaire chez les deux opérateurs dans chacune des cohortes étudiées (entre 18 et 20%).

Tableau 6 : Évolution de la répartition des stagiaires selon la classe d'âge, par type d'opérateur – Cohortes 2013-2017

		2013	2014	2015	2016	2017
Formations centres BF	< 25 ans	18,2%	18,4%	20,7%	20,9%	20,8%
	25 à 29 ans	25,2%	24,3%	23,1%	23,0%	22,0%
	30 à 39 ans	33,7%	33,2%	32,6%	30,4%	29,7%
	40 à 49 ans	18,6%	19,1%	18,1%	18,9%	19,7%
	≥ 50 ans	4,4%	5,0%	5,5%	6,7%	7,7%
	Total (v.a.)	2.763	2.667	3.121	3.212	3.147
Formations chez les partenaires	< 25 ans	23,7%	22,2%	21,0%	22,0%	24,7%
	25 à 29 ans	19,9%	20,4%	20,2%	16,8%	18,4%
	30 à 39 ans	33,1%	35,4%	35,3%	36,5%	33,6%
	40 à 49 ans	19,9%	19,2%	20,4%	19,6%	18,7%
	≥ 50 ans	3,3%	2,9%	3,1%	5,1%	4,7%
	Total (v.a.)	1.971	1.847	1.703	1.854	1.776

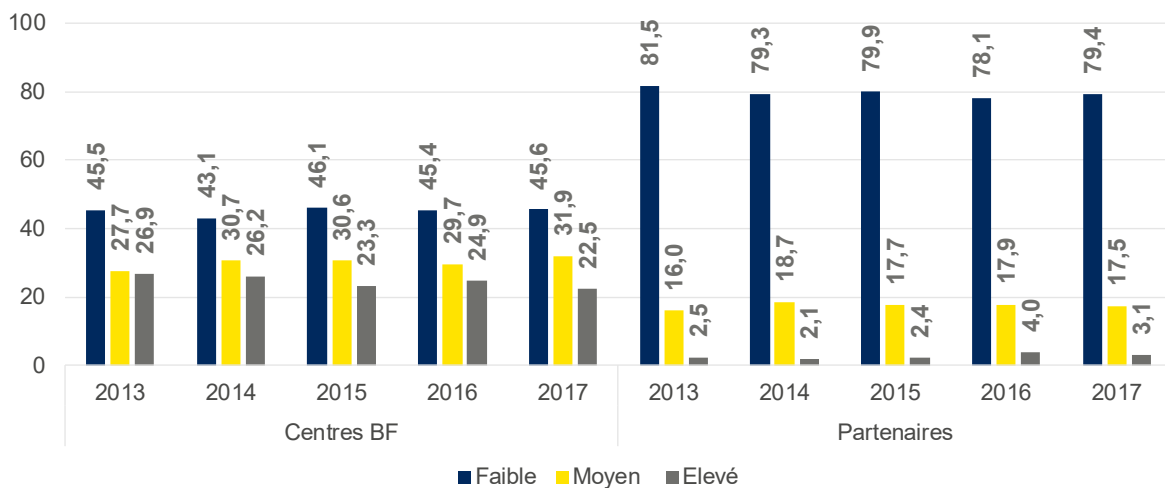
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

► **Niveau de qualification**

Les stagiaires qui suivent une formation professionnalisante disposent de bagages scolaires et éducatifs divers. **La majorité des sortants de formation professionnalisante sont dits faiblement qualifiés** (58,2% en 2017), suivis par des stagiaires sortants moyennement qualifiés (26,6%) et enfin hautement qualifiés (15,2%).

Des différences s'observent toutefois selon le type d'opérateur. Environ 45% des stagiaires sortant de chez Bruxelles Formation possèdent un **faible niveau de qualification**, contre une grande majorité chez les partenaires (un peu moins de 80% dans chacune des cohortes), et ce, pour l'ensemble des cohortes. Cette dernière proportion s'explique par le fait que les partenaires de Bruxelles Formation (notamment les organismes d'insertion socio-professionnelle) destinent habituellement leur offre de formation à des publics relativement plus éloignés du marché de l'emploi, dont les chercheurs d'emploi faiblement qualifiés. **Les sortants moyennement qualifiés** sont moins représentés chez les partenaires de Bruxelles Formation (16% en 2013, 18,7% en 2014 et aux alentours de 18% pour les cohortes de 2015 à 2017) que chez Bruxelles Formation (entre 27,7% en 2013 et 31,9% en 2017), où leur proportion progresse durant la période 2013-2017. La catégorie des **sortants hautement qualifiés** n'est quasiment pas présente chez les partenaires de Bruxelles Formation (la proportion maximum observée est de 4% en 2016). Chez Bruxelles Formation, elle fluctue entre 22,5% (2017) et 26,9% (2013).

Figure 17 : Évolution de la répartition des sortants selon le niveau de qualification, par type d'opérateur – Cohortes 2013-2017 (en %)



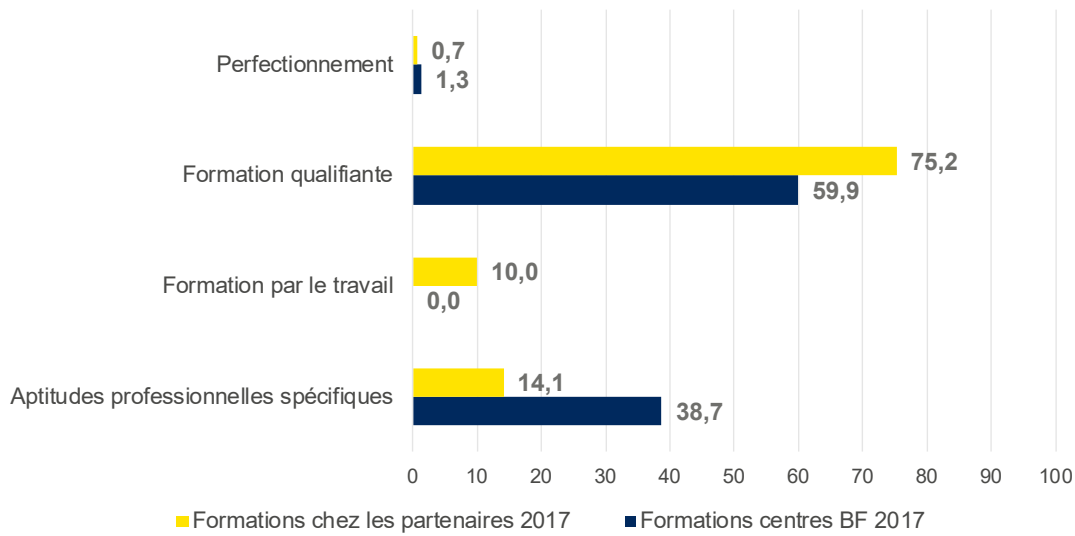
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

► **Nature de la formation et type d'opérateur**

La proportion de stagiaires varie selon la nature de la formation et le type d'opérateur.

Les formations qualifiantes rassemblent le plus grand nombre d'effectifs, mais de manière plus modérée chez Bruxelles Formation (59,9% en 2017) que chez ses partenaires (75,2% en 2017). Les stagiaires sortants ayant suivi une formation de nature Aptitudes professionnelles spécifiques sont davantage présents auprès de Bruxelles Formation (38,7% de la cohorte 2017) que chez ses partenaires (14,1% de la cohorte 2017). Les formations par le travail sont, quant à elles, organisées exclusivement par les partenaires et sont suivies par un stagiaire sur 10 en moyenne.

Figure 18 : Répartition des sortants selon la nature de formation, par type de partenaires – Cohorte 2017 (en %)



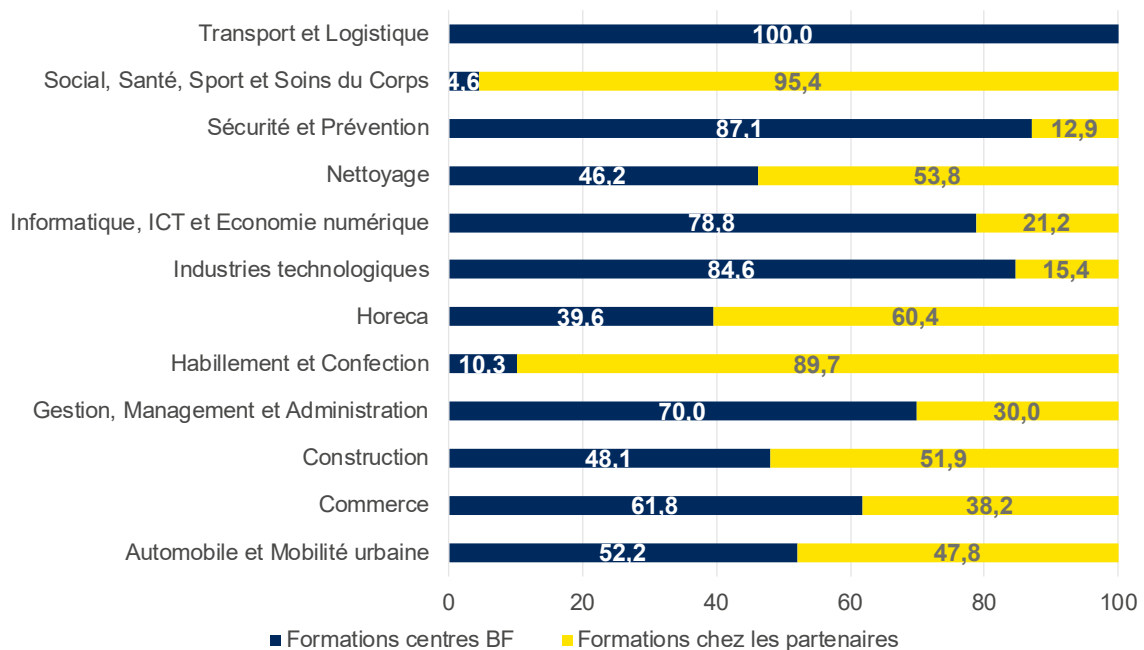
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

► **Domaine de formation**

L'offre de formation professionnalisante est subdivisée en différents domaines. **Le nombre de stagiaires varie fortement selon les domaines**¹⁷. Les domaines rassemblant en moyenne le plus de stagiaires pour la période 2013-2017 sont les domaines « Gestion, Management et Administration », « Informatique, ICT, économie numérique » et « Construction ». La répartition des stagiaires par domaine de formation est similaire dans les cinq cohortes considérées. Les domaines « Automobile et mobilité urbaine » et « Nettoyage » comptent le moins d'effectifs.

Seul le domaine « Transport et logistique » est entièrement couvert par Bruxelles Formation. En 2017, les stagiaires sortant d'une formation professionnalisante dans les domaines « Social, santé, sport et soins du corps », « Habillement et confection », « Horeca », « Nettoyage » et « Construction » ont majoritairement suivi une formation dispensée par un partenaire de Bruxelles Formation. Dans les autres domaines, la proportion de stagiaires sortant de chez Bruxelles Formation est supérieure à celle sortant de chez ses partenaires.

¹⁷ Parmi ceux-ci, les domaines Alimentation – métiers de bouche et industries agroalimentaires ; Culture et arts du spectacle ; Education, formation et pédagogie ; Environnement, agriculture, animaux, nature ; et Tourisme et événementiel, rassemblent systématiquement moins de 40 stagiaires par an pour les années 2013 à 2017. Ils ne sont donc pas repris dans les calculs relatifs à la représentation graphique ci-dessous (< 1% de l'offre de formation).

Figure 19 : Répartition des sortants de formation professionnalisante selon le domaine – Cohorte 2017 (en %)

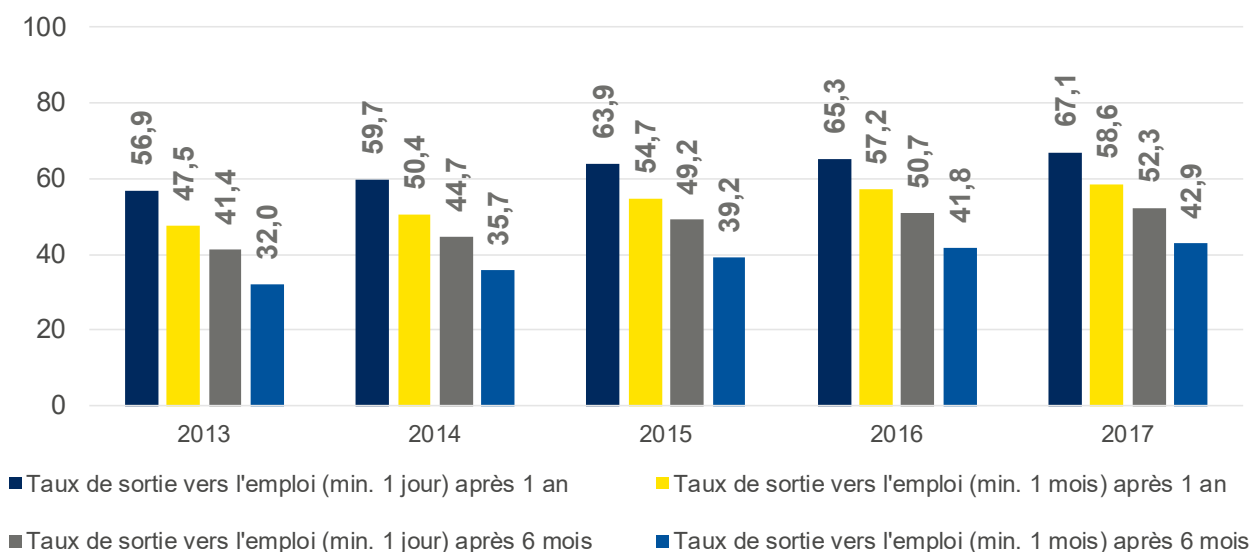
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

B. Taux de sortie vers l'emploi (TSE) et évolution

Le taux de sortie vers l'emploi (ou taux d'insertion) de minimum 1 jour pour la cohorte de 2017 équivaut à 52,3% à 6 mois et atteint les 67,1% à 12 mois. Autrement dit, plus de 2 stagiaires sur 3 sortis d'une formation professionnalisante en 2017 ont trouvé un emploi (de minimum 1 jour) dans les 12 mois qui ont suivi leur formation. En considérant uniquement les taux d'insertion pour un emploi de **minimum 1 mois**, excluant ainsi les emplois de très courte durée, ce taux est de 42,9% 6 mois après que leur formation ait pris fin, et de 58,6% après 12 mois.

L'évolution du taux de mise à l'emploi à 12 mois indique une tendance à la hausse, et ce, pour chaque cohorte observée et quelle que soit la durée de l'emploi (respectivement +10,2 p.p. pour l'emploi de minimum un jour et +11,1 p.p. pour l'emploi de minimum 1 mois entre les cohortes 2013 et 2017). Cette tendance s'observe également pour les taux d'insertion à 6 mois (+10,9 p.p. dans le cas de l'emploi de minimum 1 jour comme de l'emploi de minimum 1 mois).

Figure 20 : TSE à 12 mois et à 6 mois, min. 1 jour et min. 1 mois, tous opérateurs confondus – Cohortes 2013-2017 (en %)



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

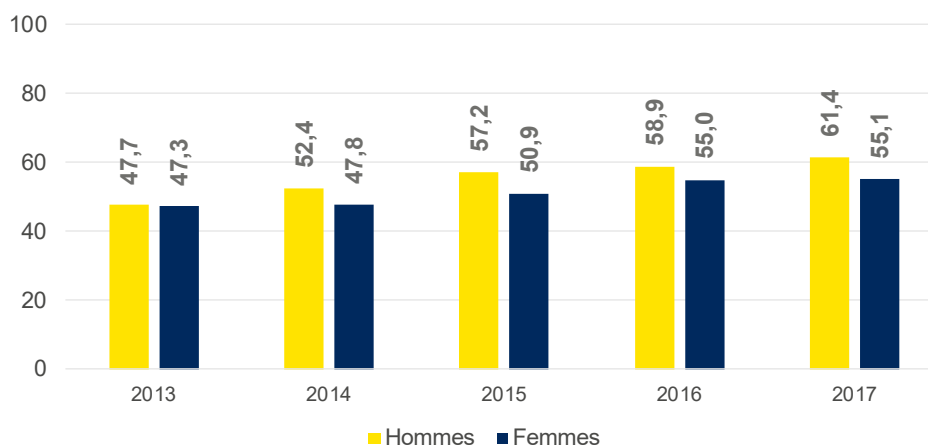
C. Taux de sortie vers l'emploi et profil des sortants de formation professionnalisante

Le taux d'insertion dans l'emploi présente des différences selon le profil des stagiaires. Les observations formulées ci-après se basent sur un TSE de minimum 1 mois calculé 12 mois après la sortie de formation professionnalisante.

► Genre

À l'instar de ce qui était observé au niveau du taux de sortie positive, le taux d'insertion dans l'emploi des hommes (61,4% en 2017) est supérieur à celui des femmes (55,1% en 2017). Cette tendance se reflète au sein des différentes cohortes observées. Cependant, l'écart entre les genres varie d'une cohorte à l'autre : entre +0,4 p.p. pour celle de 2013 et +6,4 p.p. pour celle de 2017.

Figure 21 : Évolution du TSE selon le genre, cohortes 2013-2017 (en %)

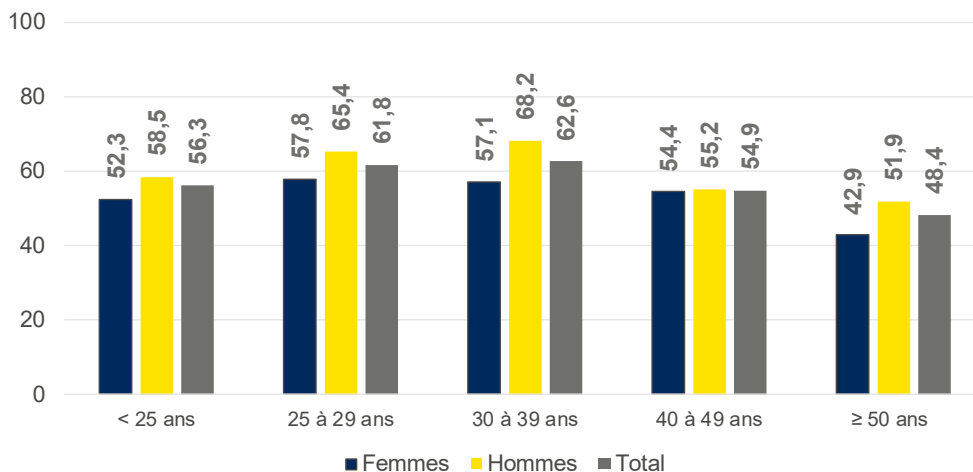


Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

► Classe d'âge

En 2017, le TSE tend à augmenter avec l'âge jusqu'à la classe d'âge 30-39 ans (62,6%). Après, il tend à décroître en fonction de l'âge (48,4% pour les 50 ans et plus). La différence observée au niveau du genre dans la section précédente s'applique également à chaque classe d'âge : les hommes ont un TSE supérieur à celui des femmes. L'écart constaté entre les TSE des hommes et des femmes est toutefois plus prononcé pour la classe d'âge intermédiaire (30-39 ans) et le moins marqué pour la classe de 40 à 49 ans.

Figure 22 : TSE selon le genre et la classe d'âge, cohorte 2017 (en %)

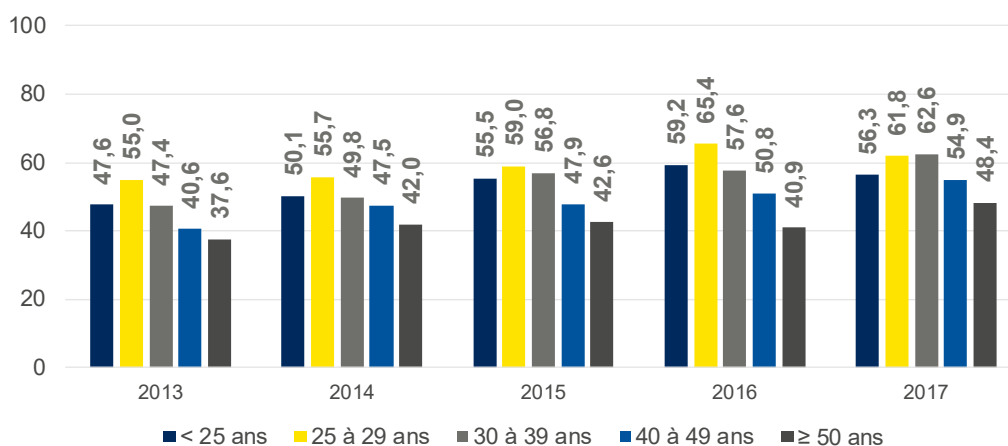


Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

L'évolution du TSE par classe d'âge pour la période 2013-2017 est d'abord caractérisée par une hausse généralisée pour l'ensemble des classes d'âge, à l'exception des 50 ans et plus dont le taux diminue en 2016 mais qui rebondit en 2017 (48,4%) ainsi que des plus jeunes (< 25 ans et 25-29 ans) dont le taux recule en 2017.

En 2015 et 2016, la catégorie 25 à 29 ans présente par ailleurs le TSE le plus élevé (59,0% et 65,4%), tandis qu'en 2017, c'est la classe d'âge de 30 à 39 ans qui occupe cette position avec un taux d'insertion de 62,6%. Seul le TSE des 50 ans et plus demeure inférieur à 50% durant ces cinq années, malgré une progression de 7,5 p.p. entre 2016 et 2017.

Figure 23 : Évolution du TSE (min. 1 mois) selon la classe d'âge – Cohortes 2013-2017 (en %)



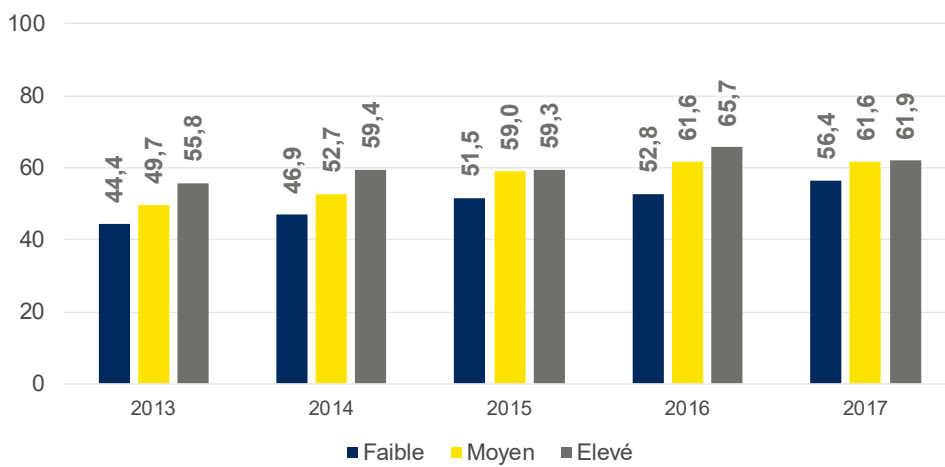
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

► **Niveau de qualification**

Considérant les cinq cohortes observées, **la catégorie de stagiaires dont le niveau de qualification est faible connaît un TSE systématiquement plus bas que les deux autres catégories.**

Cependant, le TSE des faiblement qualifiés connaît une progression similaire à celle des moyennement qualifiés entre 2013 et 2017 (+12 p.p. pour les faiblement qualifiés, +11,9 p.p. pour les moyennement qualifiés). En 2017, le TSE des stagiaires moyennement et hautement qualifiés est proche : il est de 61,6% pour les premiers et de 61,9% pour les seconds.

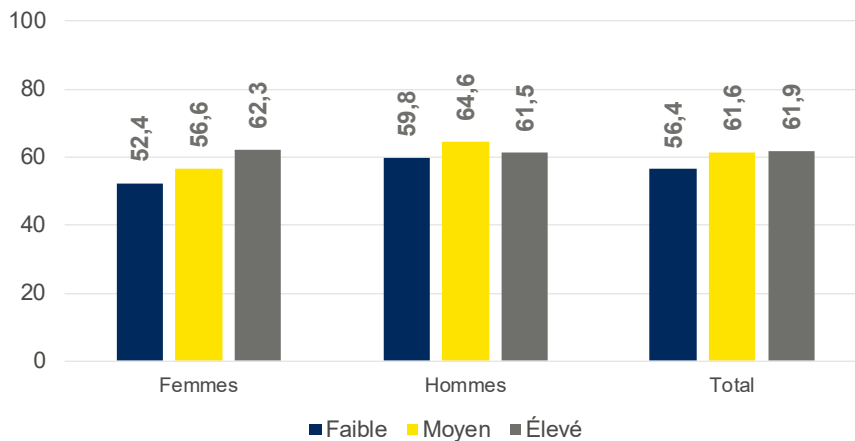
Figure 24 : Évolution du TSE (min. 1 mois) selon le niveau de qualification – Cohortes 2013-2017 (en %)



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

Par ailleurs, **l'observation du TSE inférieur chez les femmes ne s'applique pas pour le niveau de qualification élevé**, pour lequel le taux est relativement similaire à celui des hommes (61,5% pour les hommes, contre 62,3% pour les femmes).

Figure 25 : TSE à 12 mois (min. 1 mois) pour la cohorte 2017, selon le genre et le niveau de qualification (en %)

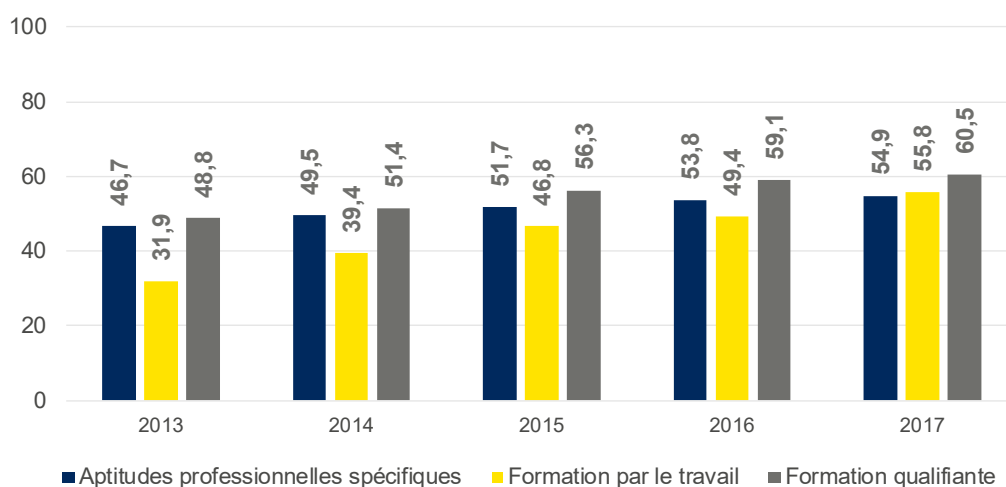


Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

D. Taux de sortie vers l'emploi, type d'opérateur et nature de formation

Le TSE a progressé entre 2013 et 2017, quelle que soit la nature de la formation. Les formations qualifiantes sont celles qui comptent le plus grand effectif et dont le TSE est également le plus élevé. Il est supérieur (60,5% en 2017) à celui des formations par le travail (55,8%) et des formations sur les aptitudes professionnelles spécifiques (54,9%). Les formations par le travail ont connu la progression la plus importante en matière d'accès à l'emploi (+23,9 p.p. entre 2013 et 2017). Les formations de nature perfectionnement comportent peu de stagiaires. Ceux-ci passent néanmoins le seuil des 40 effectifs en 2016 (43) et 2017 (51). Les TSE correspondant s'élèvent à 58,1% en 2016 et 56,9% en 2017¹⁸.

Figure 26 : Évolution du taux d'insertion selon la nature de la formation – Cohortes 2013-2017 (en %)



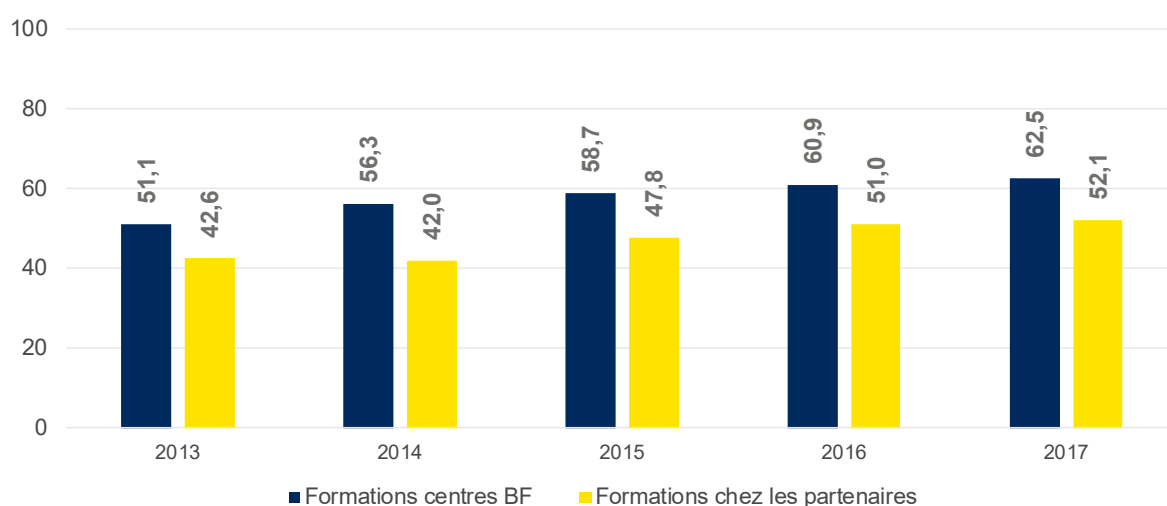
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

Quelle que soit la nature de la formation, les TSE sont supérieurs pour les stagiaires ayant effectué une formation auprès de Bruxelles Formation à ceux des stagiaires qui ont suivi une formation auprès des partenaires.

Toutefois, les réserves émises précédemment s'appliquent également ici. En effet, **ce n'est pas tant le niveau atteint et les différences selon le type d'opérateur qui doivent être soulignés (et qui peuvent s'expliquer pour partie par le profil des stagiaires), mais la nette progression du taux de sortie vers l'emploi constatée de part et d'autre entre 2013 et 2017**, respectivement de 51,1% à 62,5% et de 42,6% à 52,1% pour les emplois de minimum 1 mois.

¹⁸ Malgré l'augmentation du nombre de stagiaires dans les formations de cette nature ces deux dernières années, le faible nombre d'individus concernés par les formations de nature perfectionnement ne permet pas une interprétation statistique fiable. Les résultats ne sont donc pas représentés graphiquement.

Figure 27 : TSE à 12 mois par type d'opérateur – Cohortes 2013-2017 (en %)



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

E. Taux de sortie vers l'emploi, domaine de formation et ligne de produits

Selon le domaine de formation, le TSE à 12 mois varie de 56,5% à 90,4% pour les emplois de minimum 1 jour et de 47,8% à 85,5% pour les emplois de minimum 1 mois. Ces différences montrent en partie la dépendance de l'insertion professionnelle aux différentes dynamiques des marchés de l'emploi sur lesquels débouchent les stagiaires.

Le domaine « Gestion, management, et administration » est celui qui affiche le TSE le plus faible (emplois de minimum 1 jour). Viennent ensuite les domaines « Informatique, ICT et Économie numérique », « Construction » et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », dont les taux sont inférieurs à la moyenne. À l'inverse, le domaine « Sécurité et Prévention » enregistre le TSE le plus élevé, suivi par les domaines « Transport et Logistique », « Horeca », « Industries technologiques » et « Commerce ». Ces tendances sont relativement similaires quelle que soit la durée de l'emploi considérée.

L'écart entre le taux de sortie pour les emplois de minimum 1 mois et le taux de sortie de minimum 1 jour est toutefois le plus important pour le domaine « Horeca » (-17,4 p.p.), indiquant une plus forte présence d'emplois de courte durée. Par contre, cet écart est le plus faible dans les domaines « Sécurité et Prévention », dont les taux élevés se démarquent peu (-4,9 p.p.) et « Gestion, Management et Administration » (-5.1 p.p.).

Tableau 7 : TSE à 12 mois par domaine de formation - Cohorte 2017

	Emploi min. 1 jour	Emploi min. 1 mois	Total	TSE min. 1 jour	TSE min. 1 mois
Gestion, Management et Administration	599	547	1013	59,1%	54,0%
Informatique, ICT et Économie numérique	457	383	760	60,1%	50,4%
Construction	255	222	412	61,9%	53,9%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	301	277	481	62,6%	57,6%
Commerce	229	195	322	71,1%	60,6%
Industries technologiques	247	219	345	71,6%	63,5%
Horeca	263	205	333	79,0%	61,6%
Transport et Logistique	392	336	488	80,3%	68,9%
Sécurité et Prévention	225	213	249	90,4%	85,5%
Total hormis certains domaines (*)	2.968	2.597	4.403		
Total tous domaines	3.107	2.716	4.633	67,1%	58,6%

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

(*) Les domaines Automobile et mobilité urbaine ; Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires ; Culture et Arts du spectacle ; Éducation, Formation et Pédagogie ; Environnement, Agriculture, Animaux, Nature ; Habillement et Confection ; Nettoyage et Tourisme et Événementiel ne sont pas repris dans le tableau, étant donné qu'ils comptent moins de 40 stagiaires sortant de formations professionnalisantes en 2017.

3.1.3 DURABILITÉ DANS L'EMPLOI DES SORTANTS VERS L'EMPLOI À L'ISSUE D'UNE FORMATION PROFESSIONNALISANTE

A. Durabilité de l'emploi et évolution

L'indicateur de durabilité complète l'information relative à l'insertion dans l'emploi à 12 mois des stagiaires à l'issue de leur formation professionnalisante, en éclairant la proportion d'entre eux sortis vers un emploi salarié et encore à l'emploi 12 mois plus tard¹⁹. Cet indicateur n'était pas encore disponible au moment de la rédaction pour les sortants de 2017 puisqu'il nécessite un an de recul supplémentaire.

Pour la cohorte de 2016, 1.714 stagiaires sur les 2.970 qui sont sortis vers un emploi salarié sont à l'emploi 12 mois plus tard, soit 57,7%. **L'indicateur de durabilité affiche une diminution par rapport à la cohorte de 2015** où il s'élevait à 64,8%.

De façon complémentaire, les résultats sont décomposés en identifiant la proportion de stagiaires qui sont à l'emploi chez le même employeur ou chez un autre employeur. **Quelle que soit la cohorte considérée**, les

19 Cela ne signifie pas pour autant que le stagiaire est resté occupé dans cet emploi de manière continue au cours des 12 mois.

proportions sont similaires : **aux alentours des 56-57% sont occupés chez le même employeur** et aux alentours des 44-43% chez un autre employeur.

Tableau 8 : Durabilité dans l'emploi – Cohortes 2015 et 2016

	Population examinée (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	2.804	1.817	64,8%	1.025	56,4%	792	43,6%
2016	2.970	1.714	57,7%	971	56,7%	743	43,3%

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

B. Durabilité de l'emploi et profil des sortants

► Genre

Contrairement aux taux de sortie positive et vers l'emploi, la durabilité n'est pas toujours plus élevée chez les hommes. En 2015, celle-ci était légèrement plus élevée chez les femmes (65,7%) que chez les hommes (64,3%), tandis que l'inverse prévalait en 2016 (56,4% pour les femmes et 58,7% pour les hommes). Il en résulte que **la diminution globale de la durabilité entre ces deux années a affecté différemment ces deux catégories de stagiaires** : le taux de femmes étant à l'emploi un an plus tard a davantage diminué (-9,3 p.p.) que celui des hommes (-5,6 p.p.).

La décomposition de l'indicateur de durabilité selon le genre permet par ailleurs d'observer que **les stagiaires ayant obtenu un emploi tendent en majorité à être à l'emploi chez le même employeur un an plus tard. Cette tendance concerne toutefois davantage les femmes que les hommes**, de manière encore plus marquée pour la cohorte de 2016 (63,0%, contre 52,1% chez les hommes).

Tableau 9 : Durabilité dans l'emploi selon le genre – Cohortes 2015 et 2016

		Population examinée (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
			v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	Femmes	1.055	693	65,7%	406	58,6%	287	41,4%
	Hommes	1.749	1.124	64,3%	619	55,1%	505	44,9%
2016	Femmes	1.257	709	56,4%	447	63,0%	262	37,0%
	Hommes	1.713	1.005	58,7%	524	52,1%	481	47,9%

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

► **Classe d'âge**

L'indicateur de durabilité varie entre les classes d'âge. Il se situe entre 60,8% (< 25 ans) et 68,4% (30 à 39 ans) pour les sortants de 2015 et entre 55,2% (< 25 ans) et 65,0% (≥ 50 ans) pour les sortants de 2016. Il est le plus faible chez les jeunes (< 25 ans), dans les deux cohortes.

Tableau 10 : Durabilité dans l'emploi selon la classe d'âge – Cohortes 2015 et 2016

		Population examinée (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
			v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	< 25 ans	590	359	60,8%	188	52,4%	171	47,6%
	25-29 ans	666	427	64,1%	237	55,5%	190	44,5%
	30-39 ans	956	656	68,4%	383	58,4%	273	41,6%
	40-49 ans	483	305	63,1%	179	58,7%	126	41,3%
	≥ 50 ans	106	70	66,0%	38	54,3%	32	45,7%
	Total	2.904	1.817	64,8%	1.025	56,4%	792	43,6%
2016	< 25 ans	630	348	55,2%	171	49,1%	177	50,9%
	25-29 ans	679	397	58,5%	217	54,7%	180	45,3%
	30-39 ans	982	563	57,3%	338	60,0%	225	40,0%
	40-49 ans	542	317	58,5%	192	60,6%	125	39,4%
	≥ 50 ans	137	89	65,0%	53	59,6%	36	40,4%
	Total	2.970	1.714	57,7%	971	56,7%	743	43,3%

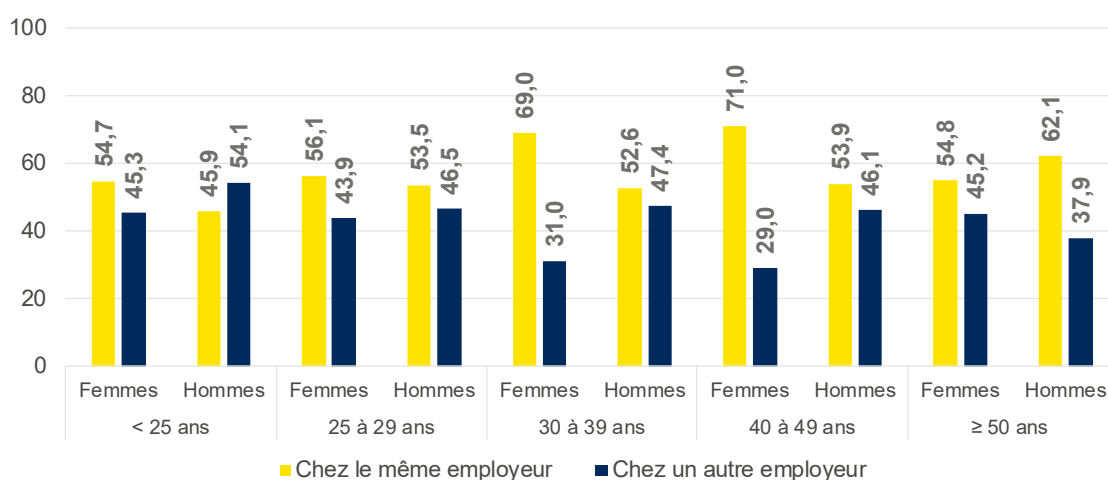
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

La décomposition de l'indicateur de durabilité indiquant si le stagiaire ayant eu un emploi est toujours à l'emploi chez le même employeur 12 mois plus tard présente davantage de variations entre les classes d'âge et les genres. La catégorie des stagiaires masculins de moins de 25 ans fait figure d'exception : elle est la seule pour laquelle la proportion de sortants à l'emploi chez un autre employeur (50,9%) dépasse la proportion de sortants qui est à l'emploi chez le même employeur (49,1%). Ce constat est spécifique à la cohorte 2016, il ne s'observe pas pour celle de 2015. Dans toutes les autres catégories d'âge, tous genres confondus, c'est l'inverse qui se produit : les sortants sont davantage chez le même employeur un an plus tard.

Par ailleurs, chez les femmes, dans les classes d'âge 30-39 ans et 40-49 ans, la part d'entre elles qui est chez le même employeur est plus élevée (avoisinant les 70%) en comparaison avec les autres classes d'âge (aux

alentours des 54%). Chez les hommes, l'écart le plus important touche la classe d'âge des 50 ans et plus, 62,1% sont occupés chez le même employeur et 37,9% chez un autre employeur.

Figure 28 : Décomposition de la durabilité dans l'emploi selon le genre et l'âge – Cohorte 2016 (en %)



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

► Niveau de qualification

La durabilité selon le niveau de qualification indique, pour les deux cohortes, que **les stagiaires faiblement qualifiés ayant obtenu un emploi restent moins à l'emploi que ceux ayant un niveau de qualification moyen ou élevé**. Pourtant, la diminution de la durabilité entre 2015 et 2016 touche en premier lieu les stagiaires hautement qualifiés (71% en 2015, 60,8% en 2016), et puis les stagiaires faiblement qualifiés (62,7% en 2015, 55,4% en 2016).

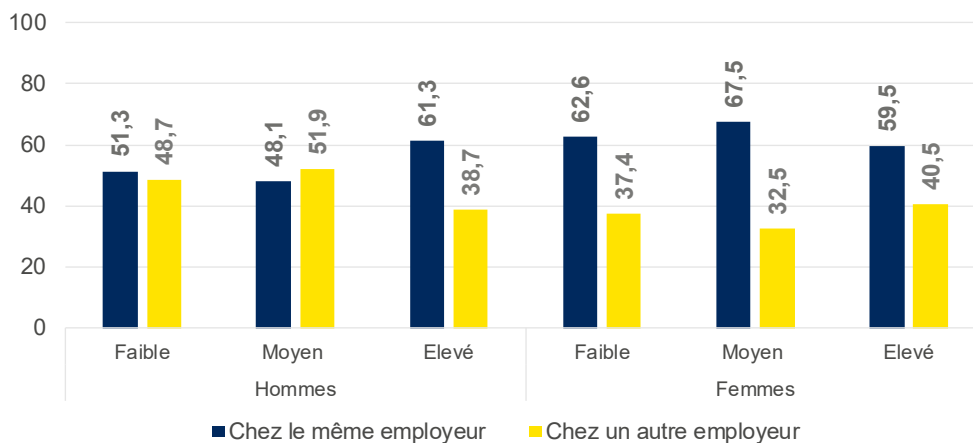
Tableau 11 : Durabilité dans l'emploi selon le niveau de qualification – Cohortes 2015-2016

		Population examinée (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
			v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	Faible	1.575	987	62,7%	536	54,3%	451	45,7%
	Moyen	757	495	65,4%	283	57,2%	212	42,8%
	Élevé	472	335	71,0%	206	61,5%	129	38,5%
	Total	2.804	1.817	64,8%	1.025	56,4%	792	43,6%
2016	Faible	1.622	899	55,4%	506	56,3%	393	43,7%
	Moyen	790	476	60,3%	260	54,6%	216	45,4%
	Élevé	558	339	60,8%	205	60,5%	134	39,5%
	Total	2.970	1.714	57,7%	971	56,7%	743	43,3%

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

La décomposition de l'indicateur de durabilité indique **des variations de genre selon le niveau de qualification. Chez les hommes**, les deux indicateurs sont quasiment à l'équilibre et tournent autour des 50% pour les niveaux de qualification faible et moyen. En revanche, l'écart se creuse pour le niveau de qualification élevé, avec une plus large proportion de sortants occupés chez le même employeur 12 mois plus tard (61,3%). **Chez les femmes**, l'écart est important dans tous les niveaux de qualification et particulièrement concernant le niveau moyen, pour lequel 67,5% des femmes sont occupées un an plus tard chez le même employeur, contre 32,5% chez un autre employeur.

Figure 29 : Décomposition de la durabilité de l'emploi selon le niveau de qualification et le genre – Cohorte 2016 (en %)



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

C. Durabilité de l'emploi et opérateurs

Parmi les cohortes de 2015 et 2016, les stagiaires sortants ayant suivi une formation de Bruxelles Formation bénéficient d'un taux de durabilité légèrement supérieur à celui des stagiaires ayant suivi une formation chez ses partenaires. Cependant, ces derniers tendent davantage à être employés par le même employeur un an plus tard (aux alentours des 60%), contrairement aux stagiaires sortant d'une formation de Bruxelles Formation qui travaillent dans 45% des cas (en 2015 comme en 2016) chez un autre employeur.

Tableau 12 : Durabilité dans l'emploi par type d'opérateur – Cohortes 2015 et 2016

		Population examinée (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
			v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	Formations centres BF	1.881	1.228	65,3%	674	54,9%	554	45,1%
	Formations chez les partenaires	923	589	63,8%	351	59,6%	238	40,4%
	Total	2.804	1.817	64,8%	1.025	56,4%	792	43,6%

		Population examinée (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
			v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2016	Formations centres BF	1.962	1.158	59,0%	626	54,1%	532	45,9%
	Formations chez les partenaires	1.008	556	55,2%	345	62,1%	211	37,9%
	Total	2.970	1.714	57,7%	971	56,7%	743	43,3%

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

D. Durabilité de l'emploi et nature des formations

La durabilité afférent aux différents types de formations professionnalisantes reflète la contraction observée au niveau global entre 2015 et 2016²⁰. **Les formations qualifiantes, qui comptent un effectif relativement plus important, enregistrent une durabilité plus élevée et supérieure à la moyenne, quelle que soit la cohorte considérée.** Pour la cohorte de 2016, elles affichent une durabilité de 59,5%, tandis que 56,9% des sortants sont toujours à l'emploi chez le même employeur un an plus tard. **Les formations par le travail présentent l'indicateur de durabilité le moins élevé (59,8% en 2015 et 47,5% en 2016).**

Tableau 13 : Durabilité dans l'emploi selon la nature de formation – Cohortes 2015-2016

		Population examinée (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
			v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	Aptitudes professionnelles spécifiques	650	403	62,0%	207	51,4%	196	48,6%
	Formation par le travail	107	64	59,8%	37	57,8%	27	42,2%
	Formation qualifiante	2.033	1.342	66,0%	778	58,0%	564	42,0%
	Total	2.790	1.809	64,8%	1.022	56,5%	787	43,5%
2016	Aptitudes professionnelles spécifiques	835	457	54,7%	262	57,3%	195	42,7%
	Formation par le travail	101	48	47,5%	24	50,0%	24	50,0%
	Formation qualifiante	2.010	1.195	59,5%	680	56,9%	515	43,1%
	Total	2.946	1.700	57,7%	966	56,8%	734	43,2%

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

²⁰ La durabilité dans l'emploi pour les formations professionnalisantes de nature perfectionnement n'est pas calculée en raison d'un nombre d'individus inférieur à 40.

E. Durabilité de l'emploi et domaine de formation

En comparaison avec la durabilité moyenne de l'emploi (57,7% en 2016), **certaines domaines présentent une durabilité dans l'emploi plus élevée**. Par ordre décroissant, il s'agit des domaines « Sécurité et Prévention » (66,9%), « Informatique, ICT et Économie numérique » (60,8%), « Industries technologiques » (60,0%), « Gestion, Management et Administration » (59,1%). Parmi ceux-ci, les domaines « Sécurité et Prévention » et « Industries technologiques » font également partie des domaines avec un taux de sortie vers l'emploi (cf. 3.1.2) supérieur à la moyenne.

Tableau 14 : Durabilité dans l'emploi des sortants vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante par domaine (*) – Cohorte 2016

	Population examinée (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Gestion, Management et Administration	635	375	59,1%	237	63,2%	138	36,8%
Informatique, ICT et Économie numérique	401	244	60,8%	149	61,1%	95	38,9%
Transport et Logistique	394	220	55,8%	95	43,2%	125	56,8%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	332	189	56,9%	126	66,7%	63	33,3%
Construction	270	148	54,8%	84	56,8%	64	43,2%
Horeca	249	130	52,2%	56	43,1%	74	56,9%
Industries technologiques	215	129	60,0%	69	53,5%	60	46,5%
Commerce	176	92	52,3%	54	58,7%	38	41,3%
Sécurité et Prévention	175	117	66,9%	62	53,0%	55	47,0%
Total hormis domaines (*)	2.847	1.644	57,7%	932	56,7%	712	43,3%
Total tous domaines	2.970	1.714	57,7%	971	56,7%	743	43,3%

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

(*) Les domaines Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires ; Automobile et Mobilité urbaine ; Culture et Arts du spectacle ; Éducation, Formation et Pédagogie ; Environnement, Agriculture, Animaux, Nature ; Habillement et Confection ; Nettoyage et Tourisme et Événementiel et ne sont pas repris dans le tableau, étant donné qu'ils comptent moins de 40 stagiaires sortant de formations professionnalisantes en 2016. Ensemble, ces domaines comptent 123 stagiaires sortant. Pour 2015, ce sont les mêmes domaines qui ont été exclus en raison d'un nombre de stagiaires sortant de formation inférieur à 40.

3.1.4 DÉLAI D'ENTRÉE EN EMPLOI DES SORTANTS À L'ISSUE D'UNE FORMATION PROFESSIONNALISANTE

A. Délai d'entrée et évolution

Sur les 2.716 stagiaires de la cohorte de 2017 qui ont trouvé un emploi de minimum 1 mois dans l'année qui suit la fin de la formation, 48,0% l'ont trouvé dans le 1^{er} trimestre, 25,1% dans le 2^e trimestre et 26,8% dans le second semestre.

La part des sortants qui ont trouvé un emploi dans le 1^{er} trimestre ayant suivi leur formation a progressé de 2013 à 2016, passant de 43,8% à 49,5%. Par contre, pour la cohorte de sortants de 2017, elle se contracte légèrement et est de 48,0%. Dans le même temps, la proportion de sortants trouvant un emploi dans le 2^e semestre a diminué entre 2013 (32,7%) et 2017 (26,8%). Cette baisse du pourcentage des stagiaires sortant ayant trouvé un emploi durant le 1^{er} trimestre se traduit par une hausse durant le 2^e trimestre (de 23,6% en 2016 à 25,1% en 2017).

Tableau 15 : Évolution du délai d'entrée en emploi – Cohortes 2013-2017

	Sortie vers l'emploi min. 1 mois	Pourcentage ayant trouvé un emploi entre		
		0-3 mois	3-6 mois	6-12 mois
2013	2.126	43,8%	23,5%	32,7%
2014	2.121	46,7%	24,0%	29,3%
2015	2.484	48,1%	23,6%	28,3%
2016	2.719	49,5%	23,6%	27,0%
2017	2.716	48,0%	25,1%	26,8%

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

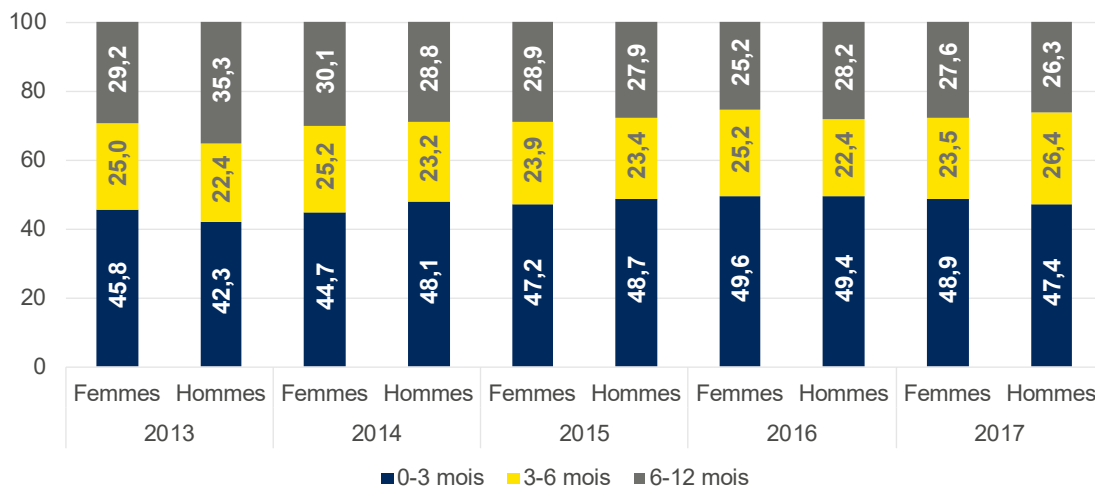
B. Délai d'entrée et profil des sortants

► Genre

Dans la cohorte de 2013, l'entrée en emploi durant le 1^{er} trimestre est supérieure chez les femmes (45,8% contre 42,3% chez les hommes). En 2014, la tendance s'inverse et l'entrée en emploi durant le 1^{er} trimestre est supérieure chez les hommes (48,1%) par rapport aux femmes (44,7%). Cet écart entre les genres tend à s'estomper à partir de 2015 jusqu'en 2017. Pour cette période, l'entrée en emploi durant le 1^{er} trimestre est comprise, pour les hommes comme pour les femmes entre 47,2% (pour les femmes en 2015) et 49,6% (pour les femmes en 2016). En ce qui concerne l'entrée en emploi durant le 2^e trimestre après la sortie de formation, la proportion de femmes est supérieure à celle des hommes de 2013 à 2016. En 2017, la tendance s'inverse, 26,4% des hommes sont à l'emploi durant le 2^e trimestre après la sortie de formation contre 23,5% de femmes. L'entrée en emploi durant le 2^e semestre après la sortie de formation a diminué chez les hommes entre 2013

(35,3%) et 2017 (26,3%), soit une différence de 9 p.p. Chez les femmes, l'évolution de l'entrée en emploi durant le 2^e semestre après la sortie de formation est plus variable, mais affiche tout de même une diminution, moins marquée que chez les hommes, lorsqu'on compare 2013 (29,2%) à 2017 (27,6%), soit -1,6 p.p.

Figure 30 : Délai d'entrée en emploi selon le genre – Cohortes 2015-2017 (en %)



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

► Classe d'âge

La contraction du taux d'entrée en emploi observée au niveau global entre 2016 (49,5%) et 2017 (48,0%) ne s'observe pas dans toutes les classes d'âge : chez les 30-39 ans et chez les 50 ans et plus, la proportion de stagiaires entrant à l'emploi durant le 1^{er} trimestre après la sortie de formation augmente entre 2016 et 2017. En revanche, la contraction entre 2016 et 2017 est particulièrement marquée chez les 25-29 ans (53,8% en 2016 et 47,7% en 2017, soit une baisse de 6,1 p.p.). Chez les moins de 25 ans, la diminution est de 1,4 p.p. (de 48,9% à 47,5%) et chez les 40 à 49 ans, de 2,1 p.p. (de 47,2% en 2016 à 45,1% en 2017).

Tableau 16 : Délai d'entrée en emploi selon la classe d'âge – Cohortes 2013-2017

		< 25 ans	25 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	≥ 50 ans
2013	0 à 3 mois	45,1%	45,4%	45,0%	39,2%	32,3%
	3-6 mois	19,7%	24,4%	22,5%	27,6%	30,8%
	6-12 mois	35,2%	30,2%	32,5%	33,2%	36,9%
2014	0 à 3 mois	44,8%	49,5%	47,1%	44,5%	45,2%
	3-6 mois	25,4%	22,9%	23,2%	25,1%	26,0%
	6-12 mois	29,8%	27,6%	29,7%	30,4%	28,8%

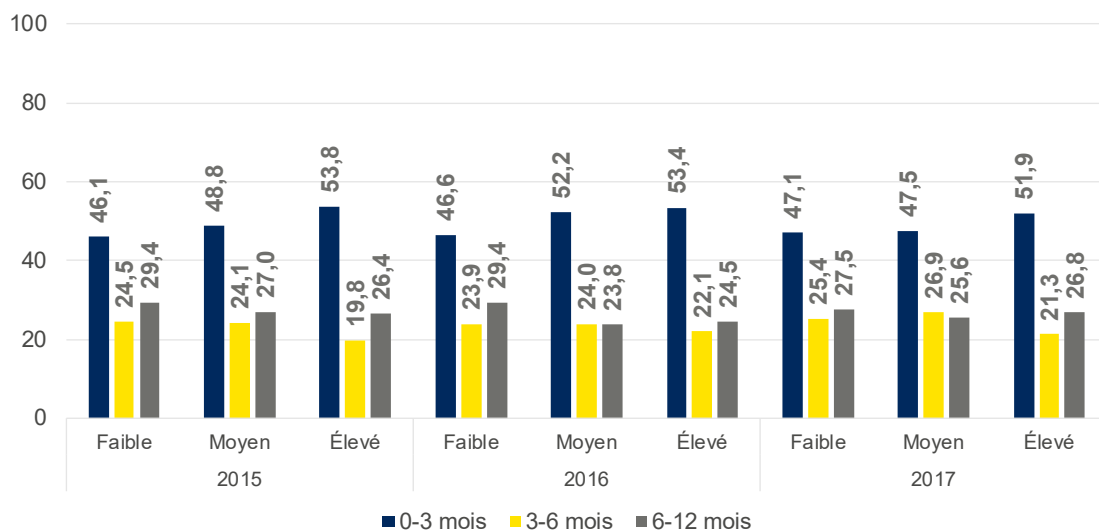
		< 25 ans	25 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	≥ 50 ans
2015	0 à 3 mois	51,2%	47,7%	47,3%	46,7%	48,3%
	3-6 mois	23,8%	24,0%	23,5%	23,4%	21,3%
	6-12 mois	25,0%	28,2%	29,2%	29,9%	30,3%
2016	0 à 3 mois	48,9%	53,8%	48,5%	47,2%	45,4%
	3-6 mois	23,2%	21,4%	24,0%	24,8%	29,4%
	6-12 mois	27,9%	24,8%	27,5%	28,0%	25,2%
2017	0 à 3 mois	47,5%	47,7%	49,6%	45,1%	51,4%
	3-6 mois	25,2%	24,3%	26,2%	25,9%	19,6%
	6-12 mois	27,3%	28,0%	24,2%	29,1%	29,1%

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

► Niveau de qualification

La légère contraction du taux d'entrée en emploi au cours du 1^{er} trimestre observée au niveau global entre les cohortes de 2016 et 2017 ne se reflète pas chez les sortants faiblement qualifiés. Pour ceux-là, il faut noter une progression de ce taux, toutefois modérée (+0,5 p.p.), ainsi qu'une baisse de l'entrée en emploi durant le second semestre suivant la sortie de formation (-1,9 p.p).

Figure 31 : Délai d'entrée en emploi selon le niveau de qualification – Cohortes 2015-2017 (en %)



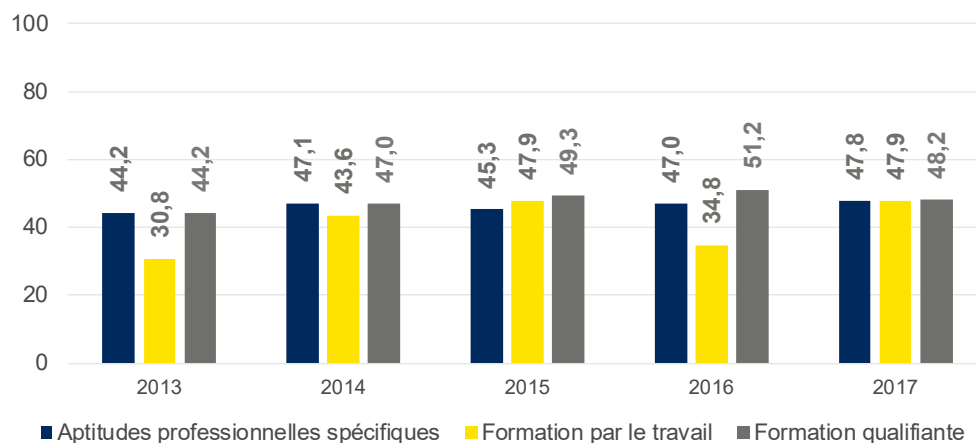
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

C. Délai d'entrée en emploi et nature des formations

La décomposition entre les différentes périodes d'entrée en emploi selon la nature de la formation suivie reflète la décomposition globale²¹. Ainsi, aux alentours de la moitié des stagiaires à l'emploi après une formation professionnalisante le sont durant le premier trimestre qui suit leur sortie de formation, et la population restante est répartie de manière relativement similaire entre le deuxième trimestre et le deuxième semestre après la sortie de formation.

La légère contraction entre les cohortes de 2016 et 2017 - se manifestant par une baisse du pourcentage de stagiaires ayant trouvé un emploi durant le premier trimestre (voir supra) - s'observe seulement au niveau des formations qualifiantes (qui rassemblent par ailleurs la majorité des effectifs). En effet, 51,2% des stagiaires sont à l'emploi durant le premier trimestre après leur sortie de formation en 2016, contre 48,2% en 2017. Le délai d'entrée en emploi au cours du 1^{er} trimestre est relativement stable pour les formations de nature aptitudes professionnelles spécifiques. Par ailleurs, l'augmentation de ce taux observée pour les formations par le travail fait suite à la forte diminution observée en 2016 (-13,1 p.p. par rapport à l'année précédente).

Figure 32 : Délai d'entrée en emploi durant le premier trimestre après la sortie de formation, selon la nature des formations – Cohortes 2013-2017 (en %)



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

D. Délai d'entrée et opérateur

L'amélioration des taux d'entrée en emploi au cours du 1^{er} trimestre constatée entre 2013 et 2016 et la contraction observée en 2017, s'observe tant pour Bruxelles Formation que pour les partenaires. Pour Bruxelles Formation, ce taux est ainsi passé de 44,4% à 51,2% entre 2013 et 2016, pour revenir à 50,1% en 2017. Chez les partenaires, il est passé de 42,8% à 46,0% entre 2013 et 2016 et est descendu à 43,8% en 2017.

²¹ Les formations de type perfectionnement ont un nombre d'individus inférieur à 40 (le total des stagiaires à l'emploi est donc très légèrement en-dessous de ce qui est indiqué dans la section introductive à l'indicateur de délai d'entrée en emploi). Les résultats relatifs à ces formations ne sont donc pas présentés ici en raison de leur faible portée statistique.

Tableau 17 : Délai d'entrée en emploi à l'issue d'une formation professionnalisante par type d'opérateur – Cohortes 2013-2017

		Sortie vers l'emploi min. 1 mois	Pourcentage ayant trouvé un emploi entre		
			0-3 mois	3-6 mois	6-12 mois
2013	Formations centres BF	1.322	44,4%	23,3%	32,3%
	Formations chez les partenaires	804	42,8%	23,9%	33,3%
	Total	2.126	43,8%	23,5%	32,7%
2014	Formations centres BF	1.398	48,9%	22,4%	28,7%
	Formations chez les partenaires	723	42,5%	27,1%	30,4%
	Total	2.121	46,7%	24,0%	29,3%
2015	Formations centres BF	1.681	50,3%	22,5%	27,2%
	Formations chez les partenaires	803	43,7%	25,9%	30,4%
	Total	2.484	48,1%	23,6%	28,3%
2016	Formations centres BF	1.801	51,2%	22,8%	26,0%
	Formations chez les partenaires	918	46,0%	25,2%	28,9%
	Total	2.719	49,5%	23,6%	27,0%
2017	Formations centres BF	1.818	50,1%	25,0%	24,9%
	Formations chez les partenaires	898	43,8%	25,4%	30,8%
	Total	2.716	48,0%	25,1%	26,8%

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

E. Délai d'entrée et domaine de formation

Le tableau suivant ventile les résultats par domaine pour les stagiaires de la cohorte de 2017 ayant trouvé un emploi de minimum un mois dans l'année entre 0 et 3 mois, 3 et 6 mois, ou 6 et 12 mois après leur sortie de formation.

Plus de 50% des sortants des domaines « Industries technologiques », « Horeca » et « Gestion, management et administration » sont à l'emploi dans le 1^{er} trimestre après leur sortie de formation. Le délai de mise à l'emploi est le plus long pour le domaine « Construction » (30,2% des sortants sont à l'emploi 6 à 12 mois après la sortie

de formation. Le domaine « Sécurité et prévention », qui a le taux de sortie vers l'emploi le plus élevé en 2017, a un délai d'entrée en emploi durant le 1^{er} trimestre après la sortie de formation inférieur à la moyenne (43,2%), mais également la proportion la plus importante de stagiaires qui entrent à l'emploi durant le deuxième trimestre après la sortie de formation (42,7%).

Tableau 18 : Délai d'entrée en emploi à l'issue d'une formation professionnalisante par domaine – 2017

	Sortie vers l'emploi min. 1 mois	Pourcentage ayant trouvé un emploi entre		
		0-3 mois	3-6 mois	6-12 mois
Industries technologiques	219	55,3%	18,7%	26,0%
Horeca	205	54,1%	24,4%	21,5%
Gestion, Management et Administration	547	50,8%	20,5%	28,7%
Commerce	195	49,7%	22,1%	28,2%
Transport et Logistique	336	49,4%	23,5%	27,1%
Informatique, ICT et Economie numérique	383	46,7%	24,8%	28,5%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	277	46,2%	27,1%	26,7%
Sécurité et Prévention	213	43,2%	42,7%	14,1%
Construction	222	40,1%	29,7%	30,2%
Total hormis domaines (*)	2.597	48,6%	25,1%	26,3%
Total	2.716	48,0%	25,1%	26,8%

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

(*) Les domaines Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires ; Automobile et Mobilité urbaine ; Culture et Arts du spectacle ; Éducation, Formation et Pédagogie ; Environnement, Agriculture, Animaux, Nature ; Habillement et Confection ; Nettoyage ; Tourisme et Événementiel et ne sont pas repris dans le tableau, étant donné qu'ils comptent moins de 40 stagiaires sortant de formations professionnalisantes en 2017. Ensemble, ces domaines comptent 119 sorties vers l'emploi de minimum 1 mois.

3.2 Taux de sortie vers l'emploi après une formation professionnelle individuelle en entreprise (FPIE)

La méthodologie de calcul adoptée dans les sections précédentes (3.1.2 à 3.1.4) a été adaptée pour pouvoir analyser le parcours d'insertion dans l'emploi des stagiaires sortis d'une formation professionnelle individuelle en entreprise. La sortie vers l'emploi est analysée non pas après la fin de la FPIE, mais après une période équivalente à la durée de celle-ci.

En effet, le fonctionnement des FPIE implique que le stagiaire bénéficie après la période de formation d'un contrat de travail pour une durée au moins égale à celle de la formation. **La sortie vers l'emploi doit dès lors**

être examinée au-delà de la période de fin de formation. Ainsi, par exemple, si la FPIE dure 6 mois, la période analysée commence 6 mois après la fin de la formation. Il est donc nécessaire d'avoir un délai plus long pour pouvoir mesurer les résultats pour ce dispositif.

Le taux de sortie vers l'emploi après une FPIE est calculé en rapportant le nombre de stagiaires sortis vers un emploi, quelle qu'en soit sa durée, endéans les 12 mois après une période équivalente à la durée de la formation, au nombre total de stagiaires sortis d'une FPIE.

Deux sous-indicateurs de taux de sortie vers l'emploi sont calculés d'une part en reprenant l'ensemble des contrats de travail, quelle que soit leur durée (minimum 1 jour) et d'autre part en reprenant cette fois les contrats de minimum un mois (minimum de 28 jours consécutifs).

En 2017, le taux moyen de sortie vers l'emploi après une FPIE est élevé et est de 88,8% pour les sorties de minimum 1 jour et de 85,1% pour les sorties de minimum un mois. On constate de plus que les résultats sont relativement stables d'une année à l'autre.

Tableau 19 : Taux de sortie vers l'emploi à 12 mois après une FPIE – Cohortes 2015, 2016 et 2017

	Sortie v.a. min. 1 jour	Sortie v.a. min. 1 mois	Total	TSE min. 1 jour	TSE min. 1 mois
2015	943	910	1.061	88,9%	85,8%
2016	923	896	1.080	85,5%	83,0%
2017	1.010	969	1.138	88,8%	85,1%
Total	2.402	2.324	2.751	87,3%	84,5%

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

► **Profil des stagiaires : genre, classe d'âge et niveau de qualification**

À l'image des taux de sortie positive et des taux de sortie vers l'emploi présentés précédemment, **les taux de sortie vers l'emploi après une FPIE sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes.** Chez les stagiaires sortant de la cohorte 2017, le taux de sortie vers l'emploi après une FPIE (min. 1 mois) est de 87,1% pour les hommes et de 83,0% pour les femmes. De même, **ils sont moins élevés chez les seniors (≥ 50 ans) (79,5%) et les faiblement qualifiés (82,7%).**

Tableau 20 : Taux de sortie vers l'emploi à 12 mois après une FPIE par sexe, classe d'âge et niveau de qualification – Cohorte 2017

		Sortie total	Sortie min. 1 mois	Total	TSE total	TSE min. 1 mois
Genre	Hommes	543	519	596	91,1%	87,1%
	Femmes	467	450	542	86,2%	83,0%
Classe d'âge	< 25 ans	304	294	341	89,1%	86,2%
	25-29 ans	339	324	379	89,4%	85,5%
	30-39 ans	245	235	275	89,1%	85,5%
	40-49 ans	89	85	104	85,6%	81,7%
	≥ 50 ans	33	31	39	84,6%	79,5%
Niveau de qualification	Faible	429	406	491	87,4%	82,7%
	Moyen	345	331	378	91,3%	87,6%
	Élevé	236	232	269	87,7%	86,2%
Total 2017		1.010	969	1.138	88,8%	85,1%

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

► **Domaine de formation**

Les domaines « Gestion, Management, Administration », « Commerce », « Informatique, ICT et Économie numérique » sont davantage représentés dans les FPIE. Les taux de sortie vers l'emploi y sont plus élevés : 86,6% en « Gestion, Management et Administration », 82,9% en « Commerce » et 89,1% en « Informatique, ICT et Économie numérique ». Les domaines « Transport et Logistique », « Construction », « Industrie technologiques » et « Horeca » affichent également des taux de sortie vers l'emploi élevés, mais ont un volume de sortants plus faibles et doivent donc être regardés avec prudence.

Par ailleurs, il y a peu de différence entre les taux de sortie vers l'emploi de minimum 1 jour et ceux de minimum 1 mois (moins de 5 p.p.). Le domaine « Nettoyage » est celui qui présente le taux de sortie vers l'emploi le plus bas, quelle que soit la durée, avec le plus grand écart entre les deux taux (5,3 p.p.). Le taux de sortie vers l'emploi de minimum 1 jour pour ce domaine s'élève à 80,6% et à 75,3% pour les sorties de minimum 1 mois.

Tableau 21 : Taux de sortie vers l'emploi à 12 mois après une FPIE selon le domaine – Cohorte 2017

	Sortie min. 1 jour	Sortie min. 1 mois	Total	TSE min. 1 jour	TSE min. 1 mois
Gestion, Management et Administration	234	227	262	89,3%	86,6%
Commerce	193	184	222	86,9%	82,9%
Informatique, ICT et Economie numérique	117	114	128	91,4%	89,1%
Nettoyage	75	70	93	80,6%	75,3%
Horeca	74	71	82	90,2%	86,6%
Industries technologiques	72	69	74	97,3%	93,2%
Social, Santé, Sports et Soins du corps	54	51	65	83,1%	78,5%
Construction	53	51	59	89,8%	86,4%
Transport et Logistique	38	37	41	92,7%	90,2%
Total 2017	1.010	969	1.138	88,8%	85,1%

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

Les domaines « Education, formation, pédagogie », « Alimentation, métiers de bouche, agroalimentaire », « Communication, information, documentation », « Patrimoine et artisanat », « Tourisme et événementiel », « Culture et arts du spectacle », « Environnement, agriculture, animaux, nature », « Sécurité et prévention », « Automobile et mobilité urbaine » ont été exclus de la sélection car ils représentaient respectivement moins de 40 stagiaires sortant de FPIE (au total, 112 stagiaires).

3.3 Analyse par domaine

Pour chaque domaine²², les taux relatifs aux indicateurs de sortie vers l'emploi (de min. 1 mois), de durabilité de l'emploi et de délai d'entrée en emploi sont présentés. L'analyse par domaine se concentre sur les formations professionnalisantes. Les indicateurs se rapportent aux cohortes de stagiaires sortant de formations organisées par Bruxelles Formation ou par un de ses partenaires **entre 2015 et 2017**.

Une description évolutive de l'offre de formation (lignes de produits²³) ainsi que du profil des stagiaires est proposée pour chaque domaine. Cette description selon les variables de profil est mise en regard avec la description des cohortes globales (tous domaines confondus). Les quatre tableaux suivants présentent une vue synthétique, pour rappel (section 3.1.2 A), des cohortes de sortants de formations professionnalisantes selon le genre, la classe d'âge, le niveau de qualification et la répartition des stagiaires sortants entre Bruxelles Formation et ses partenaires.

²² Les domaines « Alimentation – métiers de bouche », « Éducation, formation et pédagogie », « Environnement, agriculture, animaux, nature » et « Tourisme et événementiel » ne sont pas analysés en raison d'effectifs restreints (< 40 stagiaires par an).

²³ Les formations professionnalisantes sont accessibles aussi bien aux femmes qu'aux hommes, les intitulés des produits sont cependant libellés au masculin dans un souci d'homogénéité et de présentation.

Tableau 22 : Évolution des cohortes selon le genre, 2015-2017

	2015	2016	2017
Hommes	40,2%	43,8%	44,3%
Femmes	59,8%	56,2%	55,7%

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

Tableau 23 : Évolution des cohortes selon les classes d'âge, 2015-2017

	2015	2016	2017
< 25 ans	20,3%	20,9%	21,8%
25 à 29 ans	22,2%	20,4%	20,7%
30 à 39 ans	33,8%	33,2%	31,4%
40 à 49 ans	19,1%	19,4%	19,5%
≥ 50 ans	4,6%	6,1%	6,6%

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

Tableau 24 : Évolution des cohortes selon les niveaux de qualification, 2015-2017

	2015	2016	2017
Faible	58,6%	57,8%	58,2%
Moyen	25,8%	25,2%	26,6%
Élevé	15,6%	17,0%	15,2%

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

Tableau 25 : Évolution de la population des stagiaires sortant de formation professionnalisante, répartition selon le type d'opérateur - Cohortes 2015-2017

	2015	2016	2017
Bruxelles Formation	63,0%	62,2%	62,8%
Partenaires de Bruxelles Formation	37,0%	37,8%	37,2%

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

De plus, les indicateurs calculés pour chacun d'entre eux sont mis en perspective avec les moyennes globales (tous domaines confondus) et présentées dans la partie précédente. Les résultats propres aux lignes de pro-

duits composant les domaines sont mentionnés et comparés avec la moyenne du domaine concerné. Enfin, quelques éléments issus de consultations réalisées avec les différents directeurs de Pôles de formation²⁴ de Bruxelles Formation viennent mettre en contexte et éclairer certains des résultats observés. Huit consultations d'une durée moyenne de 2 heures et demie se sont tenues en janvier 2020. Les directeurs de centre ont livré leurs réactions face aux taux de sortie vers l'emploi, la durabilité dans l'emploi et le délai d'entrée en emploi pour les lignes de produits relatives à leurs centres de formation. À l'avenir, ce type de consultations pourrait être poursuivi, approfondi, et étendu à d'autres acteurs opérationnels.

Des éléments supplémentaires concernant l'analyse par domaine peuvent être trouvés dans l'édition 2020 du rapport Détermination des besoins en emploi et en formation²⁵.


24 Les pôles non qualifiants n'ont pas été rencontrés.

25 view.brussels et Bruxelles Formation, mai 2020, Détermination des besoins en emploi et en formation. https://www.actiris.brussels/media/nikbbjsd/2020-d%C3%A9termination-des-besoins-en-emploi-et-formation_compressed-h-08F69990.pdf



Automobile et Mobilité urbaine

Tableau 26 : Évolution des cohortes, domaine « Automobile et mobilité urbaine » et ligne de produits du domaine, 2015-2017



	2015	2016	2017
Stagiaires	51	51	46
Mécanique automobile/ Carrosserie	100,0%	100,0%	100,0%

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

► Offre de formation (spécificités)

Le domaine « Automobile et mobilité urbaine » est composé d'une seule ligne de produits : « Mécanique automobile/Carrosserie ». Les résultats pour cette ligne de produits sont donc identiques aux résultats pour l'ensemble du domaine. Parmi les produits qui composent cette ligne, la formation de **Mécanicien d'entretien automobile** rassemble la majorité des stagiaires sortants (72% en 2017, avec un effectif toutefois restreint et inférieur à 40). La plupart des formations de la ligne de produits – et donc du domaine « Automobile et mobilité urbaine » – sont de nature qualifiante (mécanicien d'entretien automobile, mécanicien polyvalent, démonter-réparer-équilibrer-remonter un pneu) à l'exception des produits Révision montage de pneu (2016) et Préparation à la validation des compétences (VDC) – mécanicien automobile (2017) qui sont de nature Aptitudes professionnelles spécifiques.

► Profil des stagiaires (spécificités)

Les stagiaires du domaine « Automobile et mobilité urbaine » sont presque exclusivement de **sex masculin** (les cohortes comptent une femme en 2016, deux femmes en 2017). Le taux de sortie vers l'emploi pour ce domaine est dès lors équivalent au taux de sortie vers l'emploi pour les hommes. **Plus d'un tiers des stagiaires sortants par cohorte appartient à la catégorie des moins de 25 ans (37,3% en 2015 et 2016, puis diminution à 30,4% en 2017)**. Cette proportion est supérieure à la moyenne globale pour laquelle environ un cinquième des stagiaires appartient à la classe d'âge des moins de 25 ans. Les stagiaires sortants appartenant aux classes d'âge 25-29 ans et 30-39 ans augmentent quant à eux sur la période considérée. Les 25-29 ans passent de 9,8% en 2015 à 23,9% en 2017 (+14,1 p.p.) et les 30-39 ans passent de 23,5% en 2015 à 37,0% en 2017 (+13,5 p.p.). Les classes d'âge 40-49 ans et 50 ans et plus diminuent entre 2015 et 2017 : -13,1 p.p. (6,5% en 2017) pour les 40-49 ans et -7,6 p.p. (2,2% en 2017) pour les 50 ans et plus.



Photo : freepik

Le niveau de qualification est faible pour la majorité d'entre eux, bien que cette proportion soit en diminution entre 2015 (68,6% de la cohorte, soit au-dessus de la moyenne globale de 58,6%) et 2017 (58,7%, soit similaire à la moyenne globale de 58,2%). La proportion de stagiaires ayant un niveau de qualification moyen a augmenté de 7,7 p.p. entre 2015 (31,4%) et 2017 (39,1%). Ces proportions sont inférieures à la moyenne globale (26,6% de moyennement qualifiés en 2017). Il n'y a quasiment aucun stagiaire sortant hautement qualifié (un en 2016 et un en 2017).

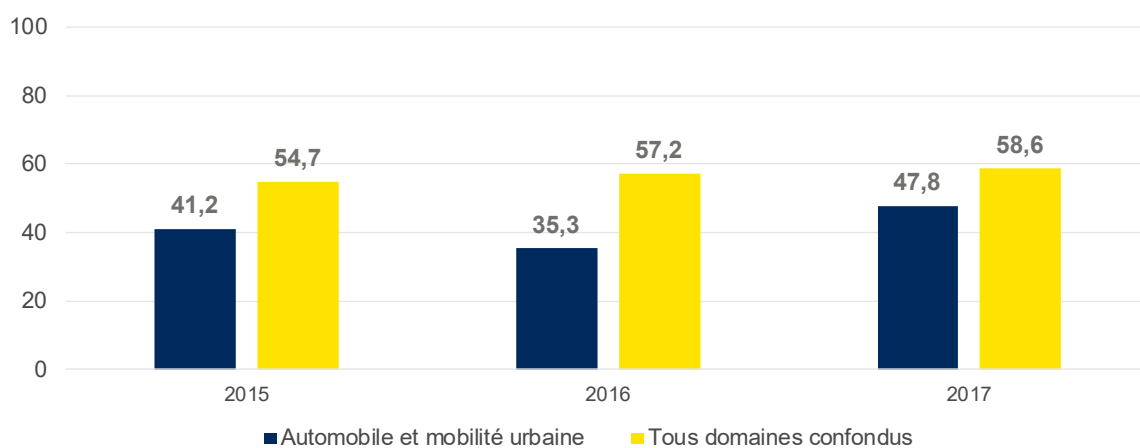
Le profil type du stagiaire sortant en « Automobile et mobilité urbaine » est donc un homme, de moins de 25 ans, faiblement qualifié.

► **Indicateurs de transition**

Le taux de sortie vers l'emploi du domaine « Automobile et mobilité urbaine » pour la cohorte 2017 est de 47,8%, et est inférieur au taux de sortie vers l'emploi global (58,6%). Entre 2015 et 2017, le TSE du domaine ne progresse pas de manière constante. Partant de 41,2% en 2015, il affiche 35,3% en 2016 et remonte à 47,8% en 2017.

Le produit **Mécanicien d'entretien automobile** est le produit principal de la **ligne de produits Mécanique automobile/Carrosserie**. Le taux d'insertion pour ce produit influence à la hausse celui de la ligne de produits Mécanique automobile/Carrosserie pour les trois cohortes.

Figure 33 : Évolution et comparaison du TSE (min. 1 mois), domaine Automobile et mobilité urbaine - Cohortes 2015-2017 (en %)




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

La durabilité dans l'emploi obtenu (cohortes 2015 et 2016) et le délai d'entrée en emploi ne sont pas analysés en raison d'effectifs trop faibles dans cette ligne de produits.

Commerce

Tableau 27 : Évolution des cohortes, domaine « Commerce » et lignes de produits du domaine - Cohortes 2015-2017



	2015	2016	2017
Stagiaires	263	279	322
Représentation commerciale	26,6%	28,0%	26,7%
Vente	73,4%	72,0%	73,3%

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

► Offre de formation (spécificités)

L'offre de formation du domaine « Commerce » se compose de deux lignes de produits : **Représentation commerciale** et **Vente**. Il y a davantage de stagiaires sortants en **Vente** (environ trois quarts chaque année) qu'en **Représentation commerciale** (aux alentours d'un quart). L'essentiel du domaine « Commerce » se compose de formations qualifiantes (76,4% en 2017). Les formations restantes (23,6% en 2017) sont de nature Aptitudes professionnelles spécifiques.

Parmi les produits de la **ligne de produits Vente**, ceux qui rassemblent le plus de stagiaires sont **Vendeur-réassortisseur** (24,2% en 2017, dispensé chez Bruxelles Formation) et **Vendeur** (22% en 2017, dispensé chez les partenaires). Ces deux produits sont des formations qualifiantes. La liste des produits en Vente reste stable durant les trois années observées. Néanmoins, une nouvelle formation de **Vendeur en alimentation biologique** est organisée à partir de 2016 par la Mission locale etterbeekoise pour un groupe d'une dizaine de stagiaires sortants par an.

La **ligne de produits Représentation commerciale** est dispensée uniquement chez Bruxelles Formation et se compose de plusieurs produits qui regroupent maximum 15 stagiaires par an (Account manager, Acheteur international, Agent de commerce international, Assistant import/export, Assistant commercial, Délégué commercial, Shop manager).

À l'image des cohortes globales, la majorité des stagiaires sortants du domaine « Commerce » sont en formation chez Bruxelles Formation. Alors qu'elle avait diminué en 2016 (51,2%) par rapport à 2015 (58,9%), la proportion de stagiaires sortant de Bruxelles Formation a augmenté en 2017 (61,8% soit + 10,6 p.p.). L'évolution des cohortes chez les partenaires a suivi le mouvement inverse : elle a augmenté entre 2015 (41,1%) et 2016 (48,7%) pour ensuite diminuer en 2017 (38,2% soit -10,5 p.p.).

Tableau 28 : Évolution de la répartition des sortants entre les opérateurs de formation, domaine « Commerce », 2015-2017

	2015	2016	2017
Bruxelles Formation	58,9%	51,2%	61,8%
Partenaires	41,1%	48,7%	38,2%

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

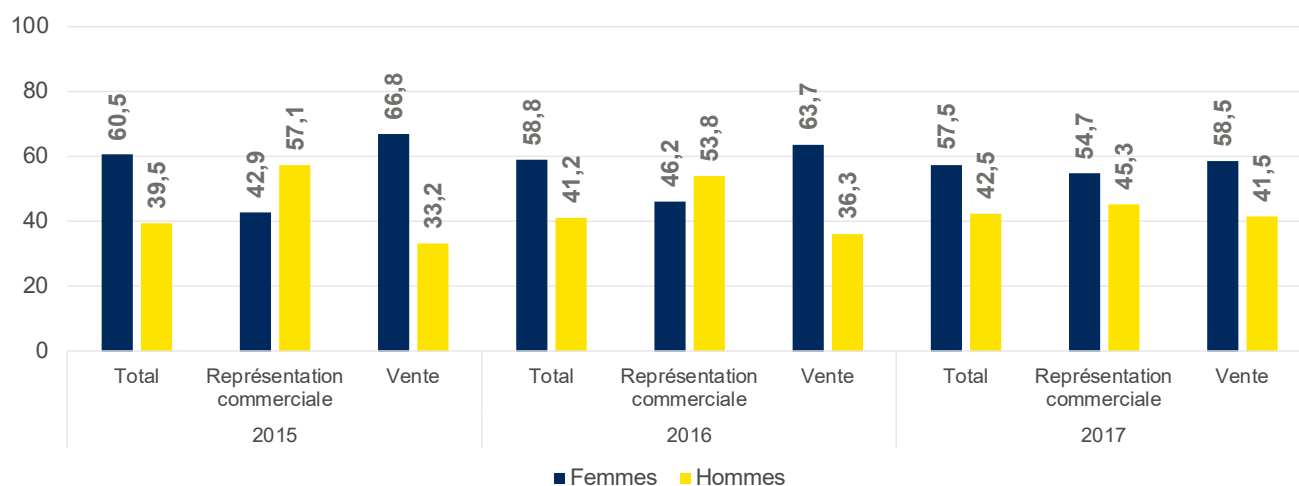
► **Profil des stagiaires (spécificités)**

Les cohortes de stagiaires sortants du domaine « Commerce » comptent **davantage de femmes que d'hommes**. En 2017, le domaine « Commerce » compte 57,5% de femmes et 42,5% d'hommes. Cette tendance ne reflète pas la répartition globale selon le genre où les hommes sont majoritaires (55,7% en 2017). En outre, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans l'ensemble des classes d'âge, à l'exception de la classe < 25 ans pour laquelle le nombre de stagiaires masculins s'est accru durant les trois dernières années dans les deux lignes de produits, jusqu'à être supérieur au nombre de femmes (45 femmes pour 63 hommes en 2017). **Les femmes sont davantage présentes dans la ligne de produits Vente entre 2015 et 2017**. Dans la ligne de produits **Représentation commerciale**, les hommes étaient majoritaires en 2015 (57,1%) et 2016 (53,8%), mais plus en 2017 (45,3%). En 2017, la proportion de femmes est donc supérieure à celle des hommes dans les deux lignes de produits.



Photo : freepik

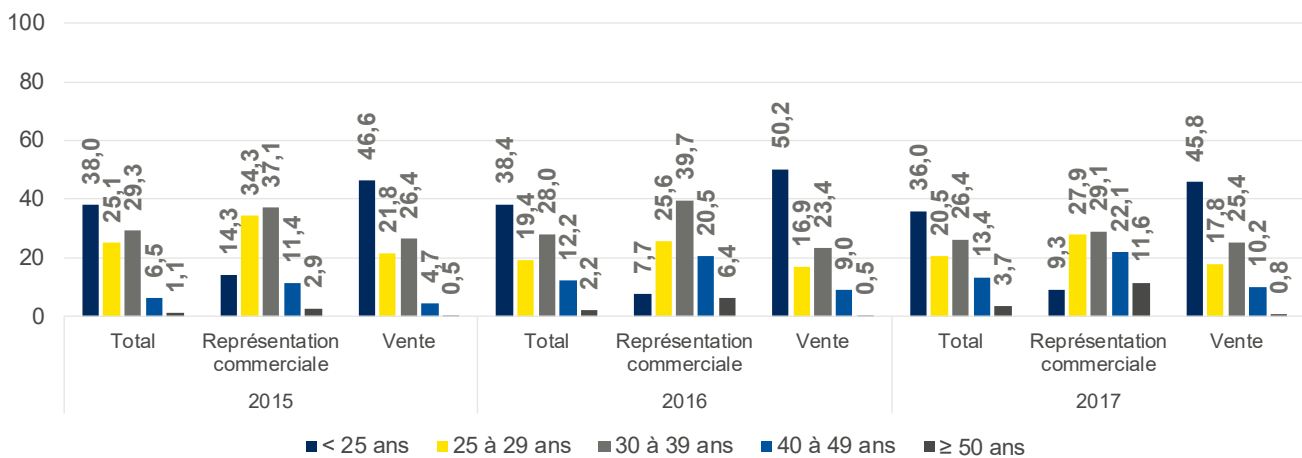
Figure 34 : Répartition selon le genre et la ligne de produits, domaine « Commerce », 2015-2017 (en %)



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

La classe d'âge la plus représentée au niveau du domaine « Commerce » est celle des < 25 ans (36% en 2017), contrairement à la moyenne globale où ce sont les 30-39 ans qui sont majoritairement représentés (31,4% en 2017). La réalité est cependant sensiblement différente entre les deux lignes de produits : la **ligne de produits Vente** comprend 45,8% (2017) de stagiaires de moins de 25 ans alors que la **ligne de produits Représentation commerciale** n'en compte que 9,3% (2017). Dans cette dernière, ce sont les classes d'âge 25-29 ans (27,9%) et 30-39 ans (29,1%) qui sont les plus représentées. Il n'y a presque pas de stagiaires de plus de 50 ans dans la **ligne de produits Vente**. En revanche, leur proportion augmente dans la **ligne de produits Représentation commerciale** : elle passe de 2,9% en 2015 à 11,6% en 2017, soit +8,7 p.p.

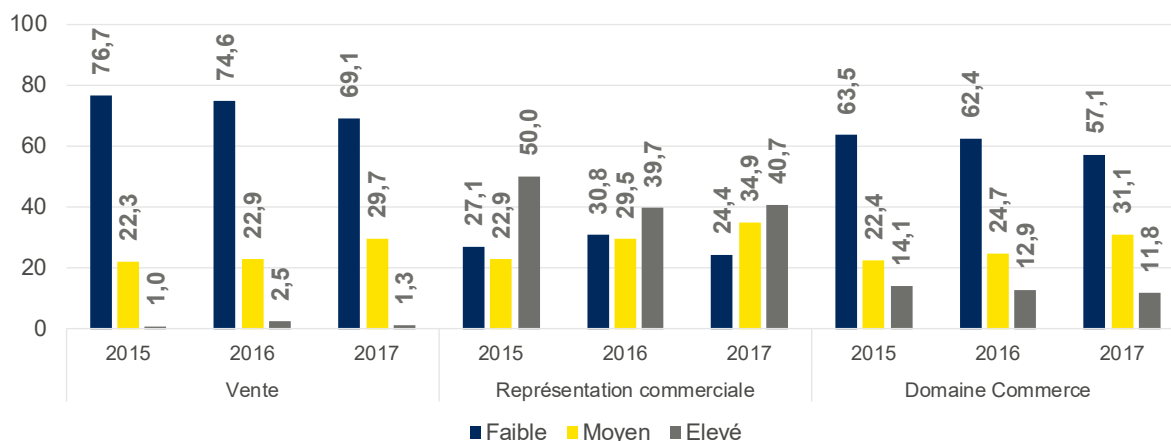
Figure 35 : Répartition selon la classe d'âge et la ligne de produits, domaine « Commerce », 2015-2017 (en %)



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

La répartition des stagiaires du domaine « Commerce » selon le niveau de qualification ressemble à la situation au niveau global. Cette dernière montre, en 2017, une majorité de stagiaires faiblement qualifiés (58,2%), 26,6% de stagiaires moyennement qualifiés et 15,2% de stagiaires hautement qualifiés. La répartition dans le domaine « Commerce » se présente de la manière suivante en 2017 : 57,1% de faiblement qualifiés, 31,1% de moyennement qualifiés et 11,8% de stagiaires hautement qualifiés. Néanmoins, cette répartition varie selon les lignes de produits. Dans chacune des cohortes, la majorité des stagiaires se caractérise par un **faible niveau de qualification dans la ligne de produits Vente** (69,1% en 2017 ; en diminution toutefois sur la période étudiée), tandis que le **niveau élevé est plus important dans la ligne de produits Représentation commerciale** (50,0% en 2015, pour tomber à quelque 40% en 2016 et 2017). Selon le directeur du pôle Management, un nombre important de stagiaires échoue lors des tests de sélection à l'entrée en formation pour intégrer une formation de la ligne de produits Représentation commerciale car ils ne disposent pas du niveau de qualification nécessaire (c'est-à-dire, en lien avec le niveau des profils recherchés sur le marché de l'emploi pour ces fonctions). Le niveau de qualification nécessaire pour passer ces tests, suivis d'un entretien de sélection, correspond généralement à un niveau CESS auquel s'ajoute une année dans l'enseignement supérieur. Au final, on observe que ce sont les stagiaires disposant d'un niveau de qualification élevé qui se retrouvent majoritairement dans les cohortes pour la **ligne de produits Représentation commerciale** (40,7% en 2017). À l'inverse, le public de la **ligne de produits Vente** est majoritairement faiblement qualifié (69,1% en 2017), qu'il s'agisse des sortants de chez Bruxelles Formation ou de ses partenaires.

Figure 36 : Évolution de la répartition des stagiaires sortants selon leur niveau d'études et la ligne de produits, Domaine « Commerce » – Cohortes 2015-2017 (en %)



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

Pour le domaine « Commerce », les profils types de stagiaires s'observent au niveau des lignes de produits. Pour la ligne de produits Vente, il s'agit typiquement de femmes, âgées de moins de 25 ans et faiblement qualifiées. Pour la ligne de produits Représentation commerciale, on retrouve davantage d'hommes en 2015 et 2016 puis de femmes en 2017, les stagiaires sont majoritairement âgés de 30 à 39 ans et disposent d'un niveau de qualification élevé.

► Indicateurs de transition

A. Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes

L'évolution du taux de sortie vers l'emploi pour le domaine « Commerce » suit la progression du TSE global entre 2015 et 2017. Si ce taux est relativement proche de la moyenne, il est toutefois supérieur en 2017 (60,6%, contre une moyenne générale de 58,6%).

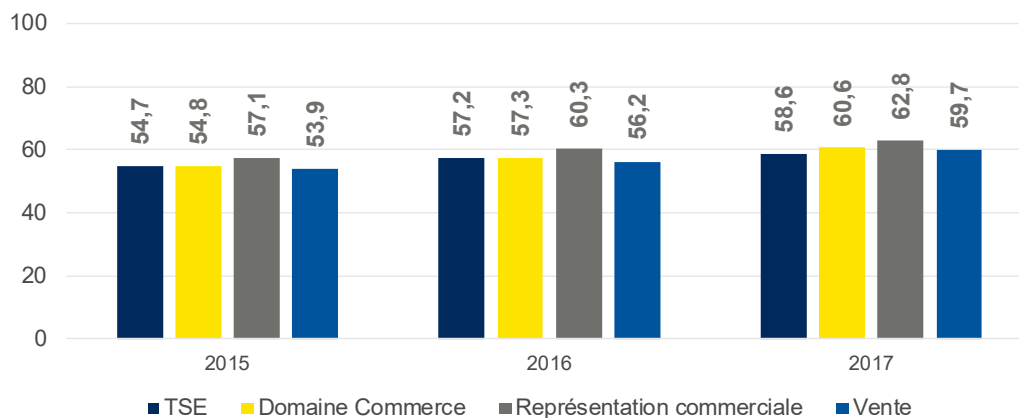
Le TSE se différencie par ailleurs entre les deux lignes de produits qui composent le domaine. En 2017, il est de 59,7% pour la ligne de produits Vente (inférieur à la moyenne du domaine ; -0,9 p.p.) et de 62,8% pour la ligne des produits Représentation commerciale (supérieur à la moyenne du domaine ; +2,2 p.p.). Le niveau de qualification des stagiaires sortants, qui diffère entre les deux lignes de produits, pourrait être un élément d'explication de ces taux.

Les formations qualifiantes **Vendeur-réassortisseur** et **Vendeur**, organisées respectivement par Bruxelles Formation et par ses partenaires, influencent la moyenne de la ligne de produits Vente en raison du volume de stagiaires qu'elles rassemblent. En 2015 et 2016, le TSE du produit **Vendeur-réassortisseur** est plus élevé (61,4% en 2015 74,5% en 2016) que la moyenne de la ligne de produits (53,9% en 2015 et 56,2% en 2016), alors que celui du produit **Vendeur** (50,9% en 2015 et 43,6% en 2016) est inférieur à celle-ci. En 2017, les taux d'insertion de ces deux produits deviennent similaires (53,8% pour Vendeur et 54,4% Vendeur-réassortisseur) et inférieurs à celui de la ligne de produits (59,7%). En 2017, la progression du TSE de la ligne de produits Vente est donc liée à la sortie vers

l'emploi de stagiaires sortant d'autres produits (dont les effectifs sont, lorsqu'ils sont pris séparément, inférieurs à 40) alors qu'en 2016 elle reflétait principalement l'évolution positive observée pour le produit **Vendeur-réassortisseur**.

Les taux de sortie vers l'emploi élevés en 2015 et 2016 puis leur diminution en 2017 pour le produit Vendeur-réassortisseur peuvent s'expliquer, selon le directeur du Pôle métiers urbains, par une modification de l'offre de formation. Le produit **Vendeur-réassortisseur** a inclus, en 2015 et 2016, des sessions spécifiques (pas toutes) menées en partenariat avec le VDAB Brussels en immersion linguistique (français-néerlandais). Les stagiaires qui composent ces sessions spécifiques sont de facto plus aptes (et ce dès l'entrée en formation, les critères de sélection étant orientés vers la connaissance des langues) à maîtriser les deux langues sur un marché de l'emploi qui demande le bilinguisme. Cette offre spécifique de formation en 2015 et 2016 pourrait avoir favorisé le taux de sortie vers l'emploi pour les stagiaires sortant du produit Vendeur-réassortisseur ces années-là.

Figure 37 : Évolution du taux de sortie vers l'emploi (emploi de minimum 1 mois) selon la ligne de produits, Domaine « Commerce » - Cohortes 2015-2017 (en %)



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

B. Durabilité dans l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

La durabilité dans l'emploi des sortants du domaine « Commerce » est inférieure à la durabilité globale.

Alors que, tous domaines confondus, 64,8% des stagiaires sortants en 2015 et 57,7% des stagiaires sortants en 2016 sont toujours à l'emploi un an après leur mise à l'emploi suite à leur sortie de formation, cette situation concerne, pour le domaine « Commerce », 56,7% des stagiaires sortants en 2015 et 50,6% en 2016.

Parmi les stagiaires du domaine « Commerce » à l'emploi 12 mois plus tard, la moitié continue à travailler pour le même employeur, soit une proportion inférieure à la moyenne globale. Les stagiaires sortant de la **ligne de produits Représentation commerciale** restent cependant davantage à l'emploi que ceux de la **ligne de produits Vente** (en 2016, 56% des stagiaires de la ligne de produits Représentation commerciale sont restés à l'emploi contre 48,3% en Vente). En outre, dans la ligne de produits Représentation commerciale, entre 55 et 60% des individus qui se sont maintenus à l'emploi sont toujours chez le même employeur un an après, soit une proportion supérieure à la moyenne. Selon le représentant du Pôle métiers urbains, les résultats moins favorables de la ligne de produits Vente seraient liés aux conditions de travail et au turnover élevé qui caractérisent le secteur de la vente.

Tableau 29 : Taux de durabilité dans l'emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante, domaine « Commerce » – Cohortes 2015-2016

	Population suivie (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	171	97	56,7%	49	50,5%	48	49,5%
2016	168	85	50,6%	46	54,1%	39	45,9%

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

La diminution de la durabilité qui s'observe au niveau global entre les cohortes de 2015 (64,8%) et de 2016 (57,7%) s'observe, pour le domaine « Commerce », spécialement au niveau de la **ligne de produits Vente** (-5,9 p.p.). La durabilité de la **ligne de produits Représentation commerciale** diminue aussi, mais dans une moindre mesure (-2 p.p.).

C. Délai d'entrée en emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

L'entrée dans l'emploi durant les trois premiers mois après la sortie de formation dans le domaine « Commerce » est supérieure à la moyenne globale pour la cohorte 2017 (49,7% pour le domaine « Commerce » contre 48% au niveau global). L'entrée en emploi s'est accélérée pour les stagiaires sortant du domaine « Commerce » depuis 2015 (+4,6 p.p. entre 2015 et 2017). En 2015 et 2016, l'entrée en emploi durant le 1^{er} trimestre après la sortie de formation pour le domaine « Commerce » était inférieure à l'entrée en emploi pour les cohortes au niveau global (48,1% en 2015 et 49,5% en 2016).

Tableau 30 : Délai d'entrée en l'emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante, domaine « Commerce » – Cohortes 2015-2017


	Sortie vers l'emploi min. 1 mois	Pourcentage ayant trouvé un emploi entre		
		0-3 mois	3-6 mois	6-12 mois
2015	144	45,1%	24,3%	30,6%
2016	160	46,3%	30,0%	23,8%
2017	195	49,7%	22,1%	28,2%

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

Pour la **ligne de produits Vente**, la proportion de stagiaires de la cohorte 2017 trouvant un emploi au cours des trois premiers mois suivant la sortie de formation est de 53,2% et se situe au-dessus de la moyenne du domaine (49,7%). Pour la **ligne de produits Représentation commerciale**, cette proportion s'élève à 42%, soit en dessous de la moyenne du domaine.

Construction

Tableau 31 : Évolution des cohortes, domaine « Construction » et ligne de produits du domaine – Cohortes 2015-2017



	2015	2016	2017
Stagiaires (domaine)	515	523	412
Génie civil	4,9%	2,3%	2,7%
Gestion de chantier	11,5%	12,8%	15,1%
Gros œuvre	20,6%	18,9%	16,9%
Parachèvement	22,1%	30,0%	25,2%
Rénovation	8,2%	3,3%	3,4%
Techniques spéciales	32,8%	32,7%	36,6%

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

► Offre de formation (spécificités)

Le volume des cohortes du domaine « Construction » est similaire en 2015 (515 sortants) et 2016 (523 sortants). En 2017, la cohorte affiche une diminution de 111 stagiaires (412 sortants) par rapport à celle de 2016.

Plusieurs lignes de produits sont concernées par le domaine « Construction » : **Gestion de chantier, Gros œuvre, Parachèvement, Techniques spéciales**²⁶. La ligne de produits **Techniques spéciales** rassemble le plus des stagiaires dans chaque cohorte (32,8% en 2015, 32,7% en 2016, 36,6% en 2017). Ensuite, c'est la **ligne de produits Parachèvement** qui regroupe davantage de stagiaires : 25,2% en 2017, une proportion qui tend à fluctuer selon les cohortes puisqu'elle atteignait 30% en 2016 et 22,1% en 2015.

La ventilation des stagiaires par ligne de produits de ce domaine ne rend pas compte de l'évolution de l'offre de formation durant la période 2015-2017. Certains nouveaux produits ont ainsi été créés : Peintre décorateur (2016), Plafonnier cimentier (2016), Techniques de pose en construction bois (2016), Approche des techniques


²⁶ Sont également incluses les lignes de produits Génie civil et Rénovation, mais dont les indicateurs ne seront pas analysés en raison de leurs faibles effectifs (< 40).



de plafonnage et de sanitaire chauffage (2016), Technicien en construction et travaux publics (2017), Approche lecture plan/pose de plaque de plâtre (2016), Cordiste/Travaux en hauteur (2017), Ouvrier en isolation (2017), Automatiseur et gestion centralisée système bâtiment (2017), Brûleurs L+G1 (2017). Certains produits ont quant à eux été supprimés certaines années, comme : Sécurité de base VCA (2016), Approche lecture de plan/pose de plaque de plâtre (2015 et 2017), Couvreur-étancheur (2016 et 2017), Préparation du chantier de gros œuvre (2016 et 2017), Peintre en bâtiment (2017), Plafonneur phase B (2017), Fontainier (2017), Initiation à l'éco-construction (2017), Installateur sanitaire (2016 et 2017), Isolation de façade (2016 et 2017). Selon les représentants du Pôle Construction, les opérateurs de formation pointent des difficultés de recrutement des stagiaires, pour une multitude de raisons comme le manque d'attractivité des métiers de la construction ou de leur méconnaissance.

En 2015 et 2016, environ trois stagiaires sur cinq ont suivi leur formation auprès de Bruxelles Formation. En 2017, ils sont plus de la moitié (51,9%) à avoir suivi une formation auprès d'un partenaire de Bruxelles Formation.

Tableau 32 : Évolution de la répartition des sortants entre les opérateurs de formation, domaine « Construction », 2015-2017

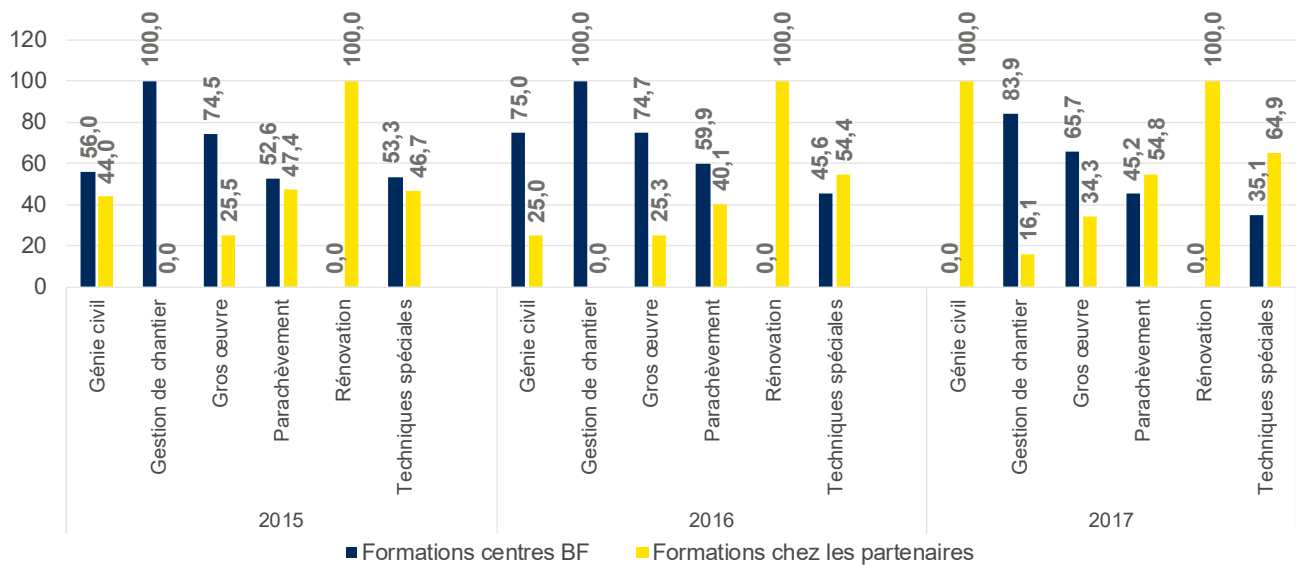


	2015	2016	2017
Bruxelles Formation	58,6%	61,6%	48,1%
Partenaires	41,4%	38,4%	51,9%

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

La répartition des lignes de produits selon les opérateurs de formation varie d'une année à l'autre. Il arrive que certaines lignes de produits soient entièrement prises en charge par un type d'opérateurs. C'est le cas de la **ligne de produits Rénovation** (100% chez les partenaires de 2015 à 2017), de la **ligne de produits Gestion de chantier** (100% chez Bruxelles Formation en 2015 et 2016) et de la **ligne de produits Génie civil** (100% chez les partenaires en 2017). La **ligne de produits Techniques spéciales** comprenait davantage de stagiaires chez Bruxelles Formation en 2015 (53,3%), puis chez les partenaires en 2016 (54,4% chez les partenaires et 45,6% chez Bruxelles Formation). À l'inverse, la **ligne de produits Parachèvement** comportait en 2015 et 2016 plus de stagiaires de Bruxelles Formation, puis, en 2017, cette tendance s'est inversée avec 54,8% des stagiaires sortant de chez les partenaires de Bruxelles Formation. La **ligne de produits Gros œuvre**, quant à elle, est principalement prise en charge par Bruxelles Formation bien que cette proportion diminue de 9 p.p. entre 2016 et 2017 (74,5% des stagiaires sortants en 2015, 74,7% en 2016 et 65,7% en 2017).

Figure 38 : Répartition des lignes de produits selon le type d'opérateurs, domaine « Construction », 2015-2017 (en %)



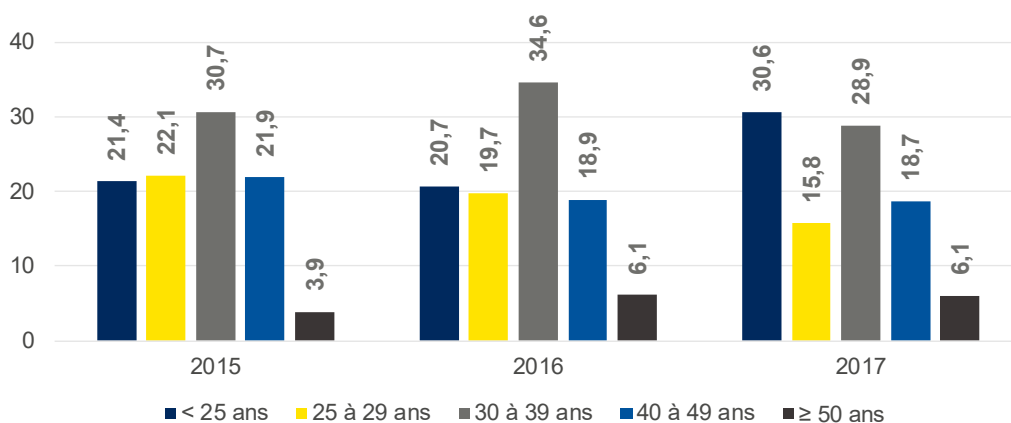
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

► Profil des stagiaires (spécificités)

Le domaine « Construction » ne compte pratiquement pas de femmes parmi les stagiaires sortants (entre 16 et 23 par an, ou 4%, pour les cohortes 2015-2017).

À l'image de la répartition par classe d'âge dans les cohortes globales, la classe d'âge la plus représentée en 2015 et 2016 parmi les stagiaires sortant du domaine « Construction » est celle des 30-39 ans. En 2017, la proportion des moins de 25 ans dépasse celle des 30-39 ans, ils représentent 30,6% (contre quelque 20% les deux années précédentes) alors que les 30-39 ans composent 28,9% de la cohorte. La proportion des 25-29 ans décline durant la période considérée, ils passent de 22,1% en 2015 à 15,8% en 2017 (soit -5,3 p.p.).

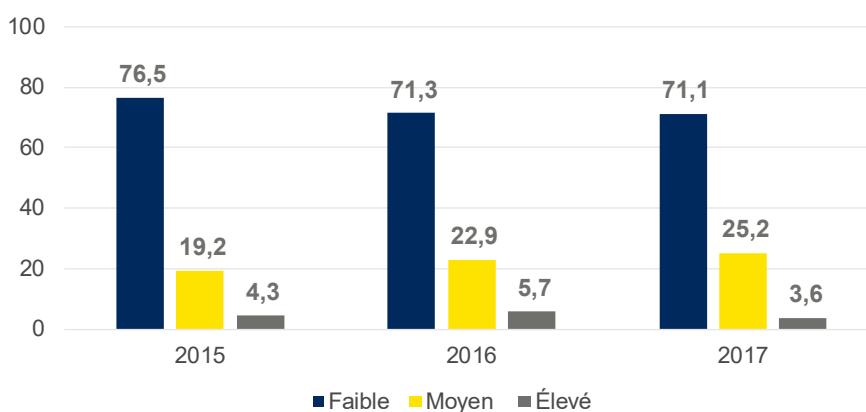
Figure 39 : Répartition des sortants selon la classe d'âge, domaine « Construction », cohortes 2015-2017 (en %)



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

Les stagiaires sont en majorité (plus de 70% dans chaque cohorte) faiblement qualifiés. Ce groupe est donc davantage représenté dans le domaine « Construction » qu’au niveau global (58,2% en 2017 contre 71,1% pour le domaine « Construction »). La proportion de stagiaires sortants faiblement qualifiés décline cependant entre 2015 (76,5%) et 2016 (71,3%) puis stagne en 2017 (71,1%). Selon le directeur du Pôle Construction, l’accès aux formations demande peu de bagages, ce qui justifie parfois une durée plus longue de formation. Cependant, la longueur des formations peut également être un frein à la motivation des stagiaires potentiels qui souhaitent trouver rapidement un emploi. La proportion de stagiaires moyennement qualifiés augmente progressivement entre 2015 et 2017 (elle passe de 19,2% à 25,2%). Il y a peu de stagiaires hautement qualifiés, et moins qu’au niveau global (15,2% en 2017 contre 3,6% pour le domaine « Construction »).

Figure 40 : Répartition des stagiaires selon le niveau de qualification, domaine « Construction », cohortes 2015-2017 (en %)



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

Le profil type du stagiaire sortant du domaine « Construction » revêt les caractéristiques suivantes : un homme, entre 30 et 39 ans (pour les cohortes 2015 et 2016) ou âgé de moins de 25 ans (cohorte 2017), faiblement qualifié.

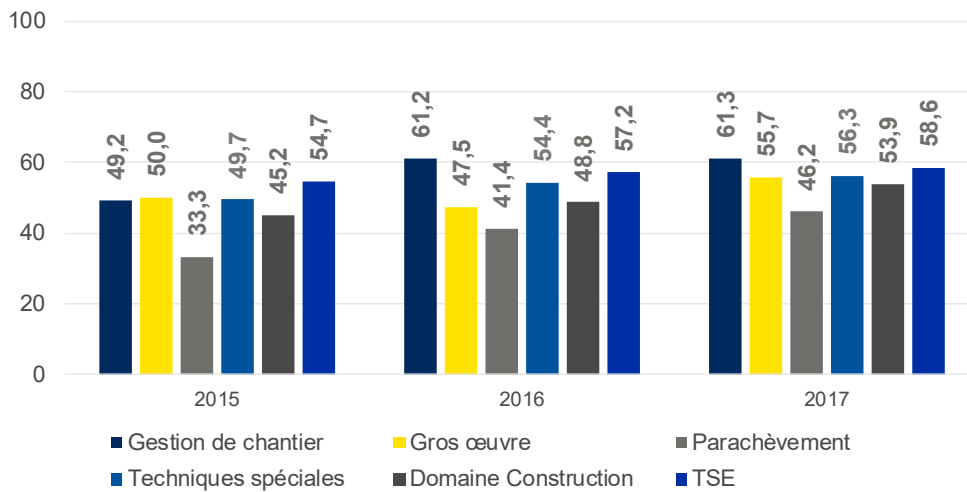
► Indicateurs de transition

A. Taux de sortie vers l’emploi à l’issue des formations professionnalisantes

Le TSE dans le domaine Construction est inférieur au TSE global, pour l’ensemble des cohortes 2015-2017. En 2017, il affichait 53,9% pour un taux global de 58,6%. Toutefois, il tend également à progresser (+8,7 p.p. entre 2015 et 2017), et ce, pour chaque ligne de produits.

Les lignes de produits présentent néanmoins des différences. La ligne de produits **Gestion de chantier** culmine avec un taux de sortie vers l’emploi supérieur à 61% (cohortes 2016 et 2017) qui est supérieur à la moyenne du domaine chaque année. La ligne de produits **Parachèvement** affiche le taux le plus bas par rapport à la moyenne du domaine pour l’ensemble des cohortes, mais ce taux tend néanmoins à progresser (passant de 33,3% en 2015 à 46,2% en 2017).

Figure 41 : Évolution TSE, Domaine « Construction » et ligne de produits du domaine – Cohortes 2015-2017 (en %)



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

B. Durabilité dans l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

La durabilité dans l'emploi du domaine « Construction » est inférieure à la durabilité globale. En 2015, la proportion de stagiaires toujours à l'emploi un an après était de 64,8% contre 60,3% pour celui du domaine « Construction » (un écart de -4,5 p.p.).

En 2016, la diminution de la durabilité des emplois du domaine « Construction » (51,4%) est plus importante qu'au niveau du taux global : -8,9 p.p pour le domaine « Construction » (de 60,3% en 2015 à 51,4% en 2016) et -7,1 p.p. au niveau global (de 64,8% en 2015 à 57,7% en 2016). Cette diminution entre 2015 et 2016 touche toutes les lignes de produits du domaine « Construction ». Elle est particulièrement marquée chez les sortants de la **ligne de produits Gros œuvre**, dont la durabilité s'élève à 42,9% en 2016 (en dessous de la moyenne du domaine « Construction »), contre 62,5% en 2015 (au-dessus de la moyenne du domaine « Construction »).

La durabilité de la **ligne de produits Parachèvement** est inférieure à celle du domaine. Elle affiche un taux de 54,5% pour la cohorte de 2015 et de 48,4% pour la cohorte de 2016. La proportion d'individus qui ont obtenu un emploi et qui se maintiennent chez le même employeur un an après pour cette ligne de produits est de 66,7% pour la cohorte 2015 (c'est le taux le plus élevé parmi les lignes de produits du domaine « Construction ») et de 41,9% pour la cohorte 2016.

La durabilité dans l'emploi obtenu de la **ligne de produits Gestion de chantier** est de 60,6% en 2015 (similaire à la moyenne du domaine « Construction ») et de 58,3% en 2016 (inférieur +6,9 p.p. à la moyenne du domaine « Construction »).

Enfin, la **ligne de produits Techniques spéciales** affiche une diminution importante de la durabilité entre 2015 et 2016 : de 62,5% en 2015 (supérieure à la moyenne du domaine « Construction »), elle passe à 50,5% en 2016 (inférieure à la moyenne du domaine « Construction »).

Tableau 33 : Taux de durabilité dans l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante, domaine « Construction » – Cohortes 2015-2016

	Population suivie (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	272	164	60,3%	97	59,1%	67	40,9%
2016	249	128	51,4%	75	58,6%	53	41,4%

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

C. Délai d'entrée en emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

Le taux d'entrée en emploi au cours du premier trimestre est inférieur à celui de la moyenne globale (par exemple en 2017, il est de 40,1% pour ce domaine et de 48% tous domaines confondus). Néanmoins, l'évolution de l'entrée en emploi durant le second semestre après la sortie de formation tend à diminuer, ce qui indique que le taux de stagiaires à l'emploi durant les six premiers mois après leur sortie de formation progresse.

La **ligne de produits Techniques spéciales** affiche le délai d'entrée en emploi le moins rapide (environ 30-35% des stagiaires obtiennent un emploi dans les 3 mois qui suivent la sortie de formation). La ligne de produits **Parachèvement** présente un délai d'entrée en emploi durant le premier trimestre après la sortie de formation inférieur à la moyenne du domaine en 2015 (34,2% contre une moyenne de 37,3% pour le domaine « Construction »), 2016 (40% contre 43,9%) et 2017 (39,6% contre 40,1%). La **ligne de produits Gros œuvre**, en revanche, a un délai d'entrée en emploi durant le premier trimestre après la sortie de formation plus rapide que la moyenne du domaine « Construction » dans chacune des cohortes examinées (+2,3 p.p. en 2015, +0,8 p.p. en 2016, +3,5 p.p. en 2017).

Selon le responsable du Pôle construction, la majorité des entreprises de construction sont des PME, pour qui l'engagement de personnel n'est pas toujours une démarche évidente (ni rapide). Cela peut éclairer partiellement ce pourcentage d'entrée en emploi durant le premier trimestre pour le domaine Construction qui est relativement plus faible par rapport à la moyenne générale.


Tableau 34 : Délai d'entrée en emploi, domaine « Construction » – Cohortes 2015-2017

	Sortie vers l'emploi min. 1 mois	Pourcentage ayant trouvé un emploi entre		
		0-3 mois	3-6 mois	6-12 mois
2015	233	37,3%	27,5%	35,2%
2016	255	43,9%	21,6%	34,5%
2017	222	40,1%	29,7%	30,2%

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

Gestion, Management, Administration

Tableau 35 : Évolution des cohortes, domaine « Gestion, Management et Administration » et lignes de produits du domaine – Cohortes 2015-2017



	2015	2016	2017
Stagiaires (domaine)	1007	1070	1013
Accueil/Réception	8,7%	6,4%	6,6%
Call Center	6,7%	6,8%	5,5%
Comptabilité	15,5%	14,0%	14,9%
Gestion	9,2%	6,6%	8,1%
Management	17,1%	16,5%	17,1%
Secrétariat	42,8%	49,5%	47,9%


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

► Offre de formation (spécificités)

Le domaine « Gestion, Management et Administration » est **un des domaines rassemblant le plus de lignes de produits**. Il est également **le plus volumineux en nombre de stagiaires** sortant majoritairement de formations organisées par Bruxelles Formation (entre 65,1% en 2015 et 70,0% en 2017).

En 2017, la moitié d'entre eux a suivi une formation répertoriée dans la ligne de produits Secrétariat. Les produits des lignes de produits **Gestion et Management** (respectivement 8,1% et 17,1% en 2017) sont entièrement dispensés chez Bruxelles Formation, tandis que les produits des autres lignes sont répartis entre Bruxelles Formation et ses partenaires. **La ventilation des stagiaires par ligne de produits est relativement stable dans le temps.**

Tableau 36 : Évolution de la répartition des stagiaires entre les opérateurs de formation, domaine « Gestion, Management et Administration », 2015-2017



	2015	2016	2017
Bruxelles Formation	65,1%	67,8%	70,0%
Partenaires	34,9%	32,2%	30,0%

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

La ligne de produits **Secrétariat** compte le nombre le plus important de produits, dont deux se distinguent en termes d'effectifs : employé administratif chez Bruxelles Formation (72 sortants en 2017) et employé en bureautique chez les partenaires (136 sortants en 2017). En plus de ces formations plus généralistes, la plupart des produits de la ligne de produits Secrétariat consistent en des déclinaisons sectorielles spécifiques au métier d'employé administratif (Employé en bureautique comptable, Employé en bureautique commerciale, Secrétaire juridique, etc.).

La ligne de produits **Management** comprend des produits spécifiques en fonction du type d'organisation visée (entreprise commerciale, maison de retraite, non-marchand, etc.). S'y ajoutent des produits transversaux axés sur la communication, le marketing, le leadership. Le produit rassemblant le plus de stagiaires en 2017 est le produit Self leadership-Programme de développement personnel. Selon le directeur du Pôle Management, ce produit est cependant davantage un module de formation de type court, qui ne vise pas la mise à l'emploi. L'interprétation du TSE pour le domaine « Gestion, Management et Administration » doit prendre en compte le fait que certains produits sont des formations professionnalisantes, mais qui visent moins la mise à l'emploi que d'autres produits du domaine. Ils peuvent donc influencer à la baisse les taux de sortie vers l'emploi de leurs lignes de produits respectives et donc du domaine.

La ligne de produits **Comptabilité** comprend différents modules dans lesquels sont répartis les stagiaires en fonction de leur niveau de qualification et de leurs connaissances de base du métier (Initiation à la comptabilité, Aide-Comptable, Employé comptable). L'objectif de mettre à l'emploi varie donc selon le module dans lequel se trouve le stagiaire.

► **Profil des stagiaires (spécificités)**

Le domaine « Gestion, Management et Administration » est **principalement féminin**. Les cohortes 2015-2017 comptent en moyenne 76% de femmes (76,6% en 2017 contre 44,3% pour l'ensemble de la cohorte). Les lignes de produits **Accueil/Réception et Secrétariat** comptent plus de 80% de femmes. Les hommes sont relativement plus présents (entre 30 et 35%) au sein des lignes de produits **Comptabilité et Gestion et Management**.

La classe d'âge la plus représentée, tous genres confondus, à l'image de la répartition au sein de la cohorte 2017 dans son ensemble, est celle des 30-39 ans (plus d'un tiers des stagiaires), à l'image de la cohorte globale. Elle est suivie par les classes d'âge 25-29 ans et 40-49 ans qui s'équivalent (entre 20% et 23% des stagiaires en 2017). Selon le directeur du Pôle Management, les conditions de travail qu'offrent les métiers de la comptabilité et les métiers administratifs en général (horaires de bureau favorisant la vie de famille) peuvent être une motivation pour certains stagiaires à s'orienter vers les formations du domaine. Les stagiaires âgés de moins de 25 ans (12,6% en 2017 contre 21,8% au niveau global la même année) et de 50 ans et plus (8,2% en 2017 contre 6,6% au niveau global) sont les catégories les moins représentées. Cependant, la ligne de produits Accueil/Réception se démarque car elle comprend une majorité de stagiaires de moins de 25 ans (36,2% en 2017).



Le domaine « Gestion, Management et Administration » regroupe moins de stagiaires qualifiés que lorsque l'ensemble de la cohorte est considérée : en 2017, 46,7% des stagiaires du domaine « Gestion, Management et Administration » sont faiblement qualifiés, alors que cette proportion s'élève à 58,2% tous domaines confondus.

Il y a cependant une disparité dans la représentation des différents niveaux de qualification entre les lignes de produits. La proportion la plus importante de stagiaires faiblement qualifiés se retrouve dans la ligne de produits Accueil/Réception (70,2% en 2017). Les lignes de produits Call Center, Comptabilité et Secrétariat comptent également plus de 50% de stagiaires faiblement qualifiés en 2017 (54,8% pour la ligne de produits Call Center, 51% en Comptabilité, 53,3% en Secrétariat), plus d'un tiers de stagiaires moyennement qualifiés et une faible proportion de stagiaires hautement qualifiés. À l'inverse, les lignes de produits Gestion et Management comptent une majorité de stagiaires hautement qualifiés (48,8% en Gestion et 66,9% en Management en 2017). S'ils restent majoritaires, cette tendance affiche néanmoins une diminution entre 2015 et 2017, puisque la proportion de stagiaires hautement qualifiés dans ces deux dernières lignes de produits décroît (-20,2 p.p. pour la ligne Gestion et -1,5 p.p. pour la ligne Management en 2017). Parmi les stagiaires sortant de ces lignes de produits, moins d'un sur cinq est faiblement qualifié.

Il n'y a donc pas de profil type homogène pour ce domaine, même s'il faut souligner la majorité de femmes, supérieure à la moyenne. La proportion la plus importante en termes de classes d'âge est représentée par les 30-39 ans (à l'exception de la ligne de produits Accueil/Réception qui comprend des stagiaires majoritairement âgés de moins de 25 ans), comme c'est le cas au niveau global. En moyenne, il y a moins de stagiaires faiblement qualifiés dans le domaine « Gestion, Management et Administration » que globalement, mais ce résultat varie fortement d'une ligne de produits à l'autre.

► *Indicateurs de transition*

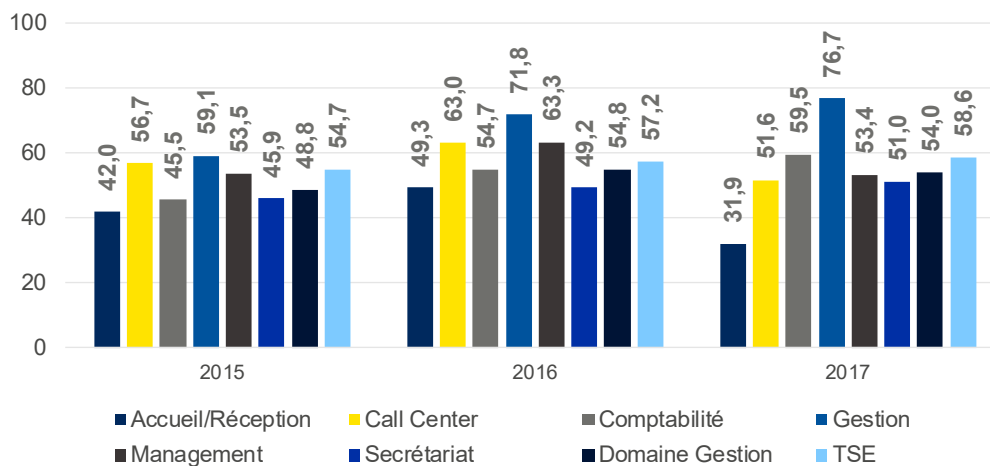
A. Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes

Le taux de sortie vers l'emploi du domaine « Gestion, Management et Administration » est inférieur au taux de sortie vers l'emploi global pour l'ensemble des cohortes 2015-2017. L'évolution du taux de sortie vers l'emploi indique d'abord une progression entre 2015 (48,8%) et 2016 (54,8%), puis une stagnation en 2017 (54,0%).

La décomposition en lignes de produits indique une évolution différenciée pour chacune d'entre elles.

Certaines lignes de produits progressent de manière continue. La ligne de produits Comptabilité passe de 45,5% en 2015 à 59,5% en 2017. La ligne de produits Gestion tire le taux de sortie vers l'emploi du domaine vers le haut en progressant de 59,1% en 2015 à 76,7% en 2017. Enfin, la ligne de produits Secrétariat croît dans une moindre mesure et passe de 45,9% en 2015 à 51% en 2017. Par contre, les lignes de produits Call Center, Accueil/Réception et Management indiquent une augmentation entre 2015 et 2016, puis une diminution en 2017. La contraction du taux de sortie vers l'emploi pour ces trois lignes de produits influence vraisemblablement la stagnation du domaine entre 2016 et 2017.

Figure 42 : Évolution TSE, domaine « Gestion, Management et Administration » – Cohortes 2015-2017 (en %)



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

La décomposition des taux d'insertion selon le genre montre des résultats variables selon les lignes de produits et les années, de sorte qu'aucune tendance claire ne se dégage. Il faut néanmoins souligner que le taux de sortie vers l'emploi des femmes est systématiquement supérieur à celui des hommes pour les lignes de produits Comptabilité et Gestion. La ligne de produits Secrétariat, qui compte une majorité de femmes parmi les stagiaires, affichait un taux de sortie vers l'emploi supérieur pour les femmes en 2015 (47,0%, contre 41,3% pour les hommes), mais pas en 2016 ni en 2017 (50,7% contre 52,4% pour les hommes).

Le niveau de qualification élevé, davantage représenté dans le domaine « Gestion, Management et Administration », présente un taux de sortie vers l'emploi plus élevé que les autres niveaux de qualification, pour l'ensemble des lignes de produits et des cohortes.

B. Durabilité dans l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

La durabilité dans l'emploi du domaine « Gestion, Management et Administration » est légèrement plus élevée que la moyenne globale (un écart positif de 0,4 p.p. en 2015, et de 0,8 p.p. en 2016). De même que, parmi les stagiaires étant toujours à l'emploi un an après leur sortie de formation, une proportion plus importante que la moyenne globale est toujours à l'emploi chez le même employeur 12 mois plus tard.

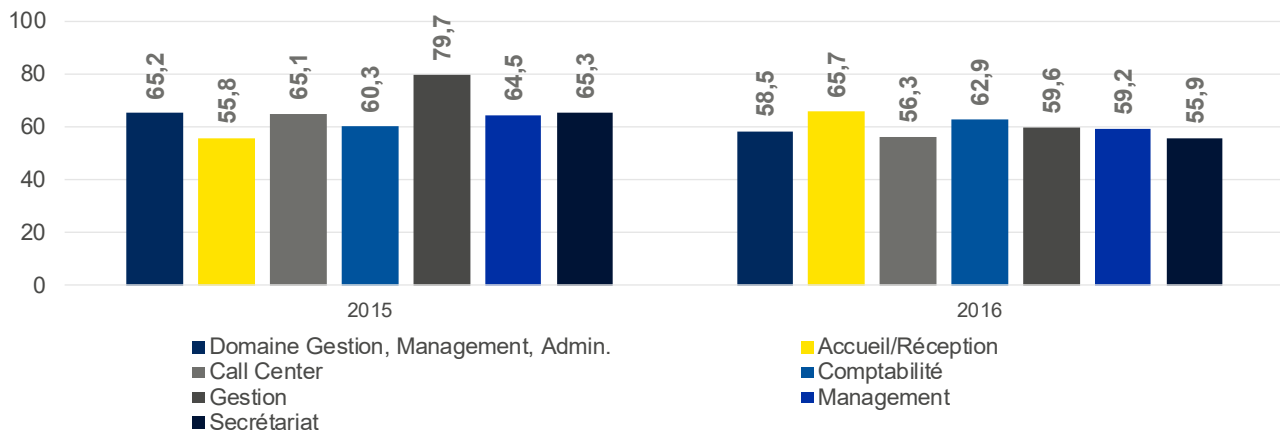
Tableau 37 : Durabilité dans l'emploi des sortants à l'issue d'une formation professionnalisante, domaine « Gestion, Management et Administration » – Cohortes 2015-2016

	Population suivie (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	549	358	65,2%	221	61,7%	137	38,3%
2016	605	354	58,5%	223	63,0%	131	37,0%

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

La durabilité dans l'emploi apparaît comme relativement homogène entre les lignes de produits qui affichent des résultats relativement proches des moyennes annuelles du domaine. Trois exceptions sont à mentionner. L'une d'entre elles concerne la ligne de produits Gestion en 2015 qui affiche un taux de stagiaires à l'emploi 1 an plus tard, influençant par là la durabilité de 2015 pour le domaine. La même année, la ligne de produits Accueil/Réception se situe en dessous de la moyenne avec un taux de durabilité de 55,8%. Cette ligne de produits affiche ensuite une progression de 10 p.p. dans la cohorte de 2016 et un taux de 65,7%, supérieur à la moyenne. La ligne de produits Secrétariat, importante en termes d'effectifs, perd 10 p.p. entre 2015 et 2016.

Figure 43 : Durabilité dans l'emploi, domaine « Gestion, Management et Administration » – Cohortes 2015-2016 (en %)



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

C. Délai d'entrée en emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

Le taux d'entrée en emploi durant le premier trimestre du domaine « Gestion, Management et Administration » a progressé entre 2015 (44,4%) et 2017 (50,8%), avec un pic à 53,2%, en 2016. Depuis 2016, il se situe au-dessus de la moyenne globale.

La ligne de produits Gestion affiche un taux d'entrée en emploi durant le premier trimestre plus important que les autres lignes de produits (60,6% en 2017). Les lignes de produits qui indiquent un taux d'entrée en emploi plus faible durant le premier trimestre sont, pour la cohorte 2017, la ligne de produits Secrétariat (48,9%) et la ligne de produits Management (42,1%).


Tableau 38 : Délai d'entrée en l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante, domaine « Gestion, Management et Administration » – Cohortes 2015-2017

	Sortie vers l'emploi min. 1 mois	Pourcentage ayant trouvé un emploi entre		
		0-3 mois	3-6 mois	6-12 mois
2015	491	44,4%	23,0%	32,6%
2016	586	53,2%	20,3%	26,5%
2017	547	50,8%	20,5%	28,7%

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

Habillement et Confection

Tableau 39 : Évolution des cohortes, domaine « Habillement et confection » et ligne de produits du domaine, 2015-2017



	2015	2016	2017
Stagiaires	47	42	39
Confection	100,0%	100,0%	100,0%

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

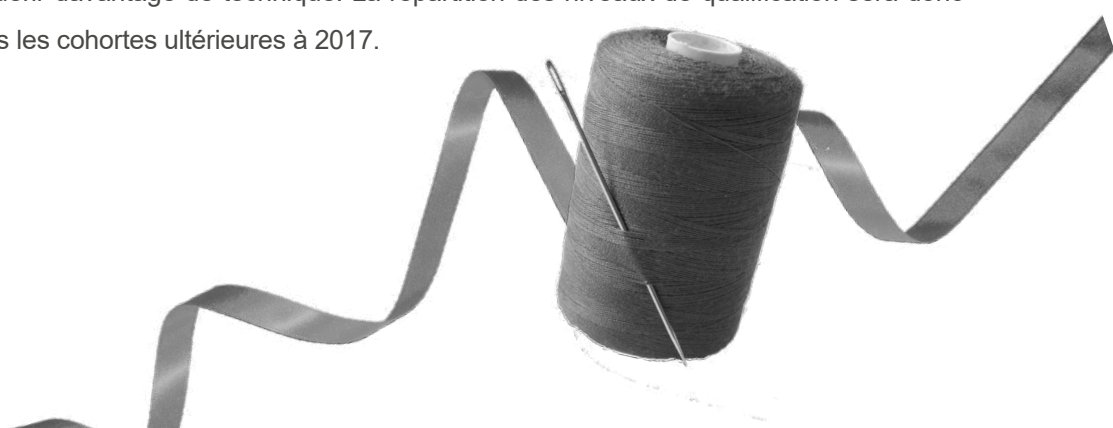
► Offre de formation (spécificités)

Pour les cohortes de 2015 à 2017, le domaine « Habillement et confection » se compose d'une seule ligne de produits (Confection), qui est subdivisée en trois produits : Modéliste polyvalent, Ouvrier en confection, et Piqueur.

Lors de la consultation avec le directeur de BF technics, celui-ci a rapporté que la formation dispensée aujourd'hui « n'a plus rien à voir » avec ce qui existait jusqu'en 2017. Depuis 2019, la formation (produit « modéliste polyvalent ») demande davantage de prérequis et vise un public avec un projet professionnel dans ce secteur (auparavant, une partie des stagiaires suivait la formation en dilettante). Un profil de fonction ainsi qu'un référentiel métier et référentiel formation ont été redéfinis. C'est une formation de niche, et 80% du secteur est localisé en Flandre.

► Profil des stagiaires (spécificités)

Les effectifs annuels pour ce domaine de formation sont restreints. **Les femmes sont majoritaires** parmi les stagiaires (76,9% en 2017 contre 44,3% au niveau global). La classe d'âge la plus représentée est la classe des **30-39 ans** (46,2% en 2017), à l'image de la répartition globale entre classes d'âge où les 30-39 ans sont également majoritairement représentés, bien que dans une moindre proportion (31,4% en 2017). Le **niveau de qualification** de la majorité des stagiaires du domaine « Habillement et Confection » est **faible** (82,1% en 2017), dans une proportion supérieure à la moyenne tous domaines confondus (58,2% de stagiaires faiblement qualifiés en 2017). Depuis la redéfinition de l'offre de formation dans ce domaine (2019), le directeur de BF technics précise toutefois qu'une partie du public de stagiaires est composée d'individus sortant des écoles de stylisme, porteurs de diplôme, qui veulent acquérir davantage de technique. La répartition des niveaux de qualification sera donc probablement différente dans les cohortes ultérieures à 2017.

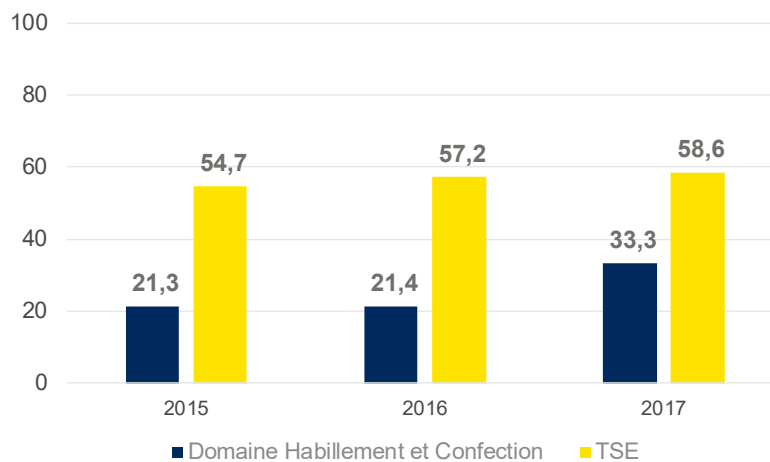


► Indicateurs de transition

Le taux de sortie vers l'emploi pour le domaine « Habillement et confection » est relativement faible et inférieur à la moyenne durant la période 2015-2017. Il est de 33,3% en 2015 (25,3 p.p. de moins que la moyenne du domaine), puis diminue encore en 2016 pour arriver à 21,4% (soit 35,8 p.p. de moins que la moyenne) et stagne en 2017 à 21,3% (-33,3 p.p. par rapport à la moyenne).

A. Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes

Figure 44 : Évolution du TSE, domaine « Habillement et confection » – Cohortes 2015-2017 (en %)




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

La durabilité dans l'emploi obtenu (cohortes 2015 et 2016) n'est pas analysable sur le plan statistique en raison d'effectifs trop faibles dans ce domaine. Pour la même raison, le **délai d'entrée à l'emploi** n'est également pas analysable.

Horeca

Tableau 40 : Évolution des cohortes, domaine « Horeca », 2015-2017



	2015	2016	2017
Stagiaires	263	279	322
Représentation commerciale	26,6%	28,0%	26,7%
Vente	73,4%	72,0%	73,3%

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

► Offre de formation (spécificités)

Deux lignes de produits composent l'offre de formation du domaine « Horeca » : l'Hôtellerie et la Restauration.


Cette dernière rassemble la majorité des stagiaires sortant du domaine, pour chacune des cohortes (plus de 4 stagiaires pour moins d'1 stagiaire en Hôtellerie).

L'offre de la ligne de produits Hôtellerie se concentre sur deux produits : Valet de chambre (dispensé par Bruxelles Formation et ses partenaires) et Réceptionniste d'hôtel (dispensé par Bruxelles Formation).

L'offre de la ligne de produits Restauration est plus étendue et certains produits sont similaires entre l'offre de Bruxelles Formation et celle de ses partenaires (commis de cuisines, commis de salle, cuisinier). Selon le directeur du Pôle métiers urbains, il y aurait peu de dialogue entre les opérateurs de formation du domaine. Pourtant, il y aurait des besoins à rationaliser, par exemple via la création de préformations qui seraient dédiées à donner une image réaliste des métiers de la restauration, ainsi que des formations de spécialisation.

Par ailleurs, la majorité des stagiaires sortants sont issus de formations organisées par les partenaires (aux alentours des 60% dans chacune des cohortes).

Tableau 41 : Évolution de la répartition des sortants entre les opérateurs de formation, domaine « Horeca » – Cohortes 2015-2017



	2015	2016	2017
Bruxelles Formation	40,2%	43,0%	39,6%
Partenaires	59,8%	57,0%	60,4%

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



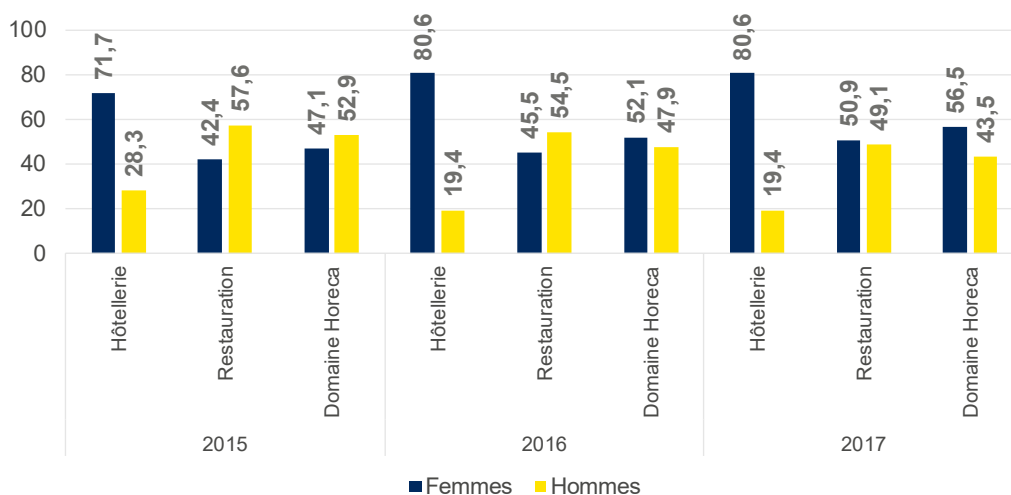
Photo : freepik

► Profil des stagiaires (spécificités)

Sur la période 2015-2017, la proportion de femmes dans le domaine « Horeca » s'est accrue (passant de 47,1% en 2015 à 56,5% en 2017) tandis que celle des hommes a diminué (de 52,9% en 2015 à 43,5% en 2017). En comparaison, la moyenne globale selon le genre montre la même tendance (augmentation de la proportion de femmes et diminution de celle des hommes) mais dans une moindre mesure. Les écarts entre 2015 et 2017 sont en effet moins importants que dans le domaine Horeca : la proportion d'hommes passe de 59,8% en 2015 à 55,7% en 2017 (les hommes restent donc présents en majorité) et la proportion de femmes passe de 40,2% à 44,3% durant la même période.

Par ailleurs, dans le domaine « Horeca », les stagiaires se répartissent différemment entre les lignes de produits en fonction de leur genre. Les femmes sont majoritairement représentées dans la ligne de produits **Hôtellerie**. Selon le responsable du Pôle métiers urbains, les produits Réceptionniste et Valet de chambre ont une connotation genrée auprès du public et du secteur. L'évolution de la composition de la **ligne de produits Restauration** selon le genre indique que la proportion de femmes a progressé entre les cohortes 2015 et 2017, jusqu'à s'égaliser du point de vue du genre. De 42,4% de femmes contre 57,6% d'hommes en 2015, la ligne de produits Restauration passe à 50,9% de femmes pour 49,1% d'hommes en 2017 pour une offre de formation qui reste semblable.

Figure 45 : Répartition des stagiaires selon le genre et les lignes de produits, domaine « Horeca », 2015-2017 (en %)

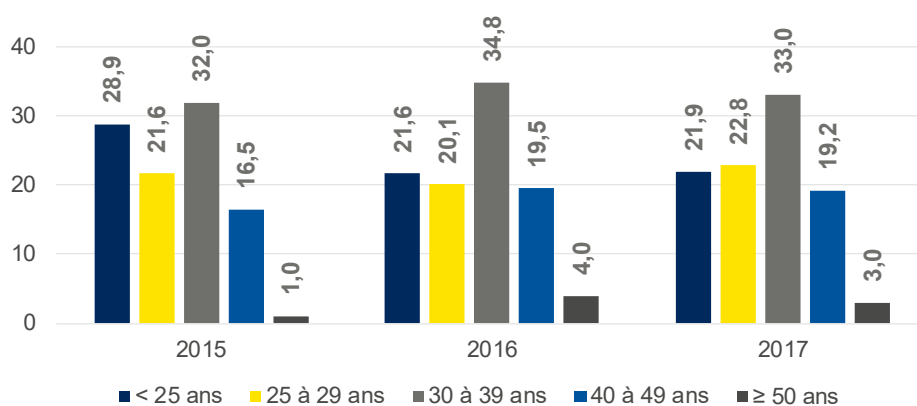


Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

La classe d'âge la plus représentée dans les deux lignes de produits du domaine « Horeca » est celle des 30-39 ans, dans des proportions similaires à celles de la moyenne globale. Par exemple dans la cohorte de 2017, 33,0% des stagiaires du domaine « Horeca » se situent dans la classe d'âge des 30-39 ans, et cette proportion est de 31,4% pour l'ensemble des stagiaires la même année. Le volume de la classe d'âge des 25-29 ans du domaine « Horeca » (22,8% en 2017) est également semblable à celle du niveau global (20,7% en 2017). En revanche, une différence entre le domaine « Horeca » et l'ensemble des sortants tous domaines confondus concerne les moins de 25 ans : leur proportion tend à croître au niveau global (de 20,3% en 2015 à 21,8% en 2017), alors

qu'elle diminue pour le domaine « Horeca » entre 2015 (28,9%) et 2017 (21,9%). En 2015, il y avait davantage de stagiaires de moins de 25 ans dans la ligne de produits « Restauration » (30,2%) que dans la ligne de produits « Hôtellerie » (21,7%). En 2016 et 2017, cette tendance s'inverse, avec des stagiaires de moins de 25 ans plus nombreux en Hôtellerie (25,8% en 2017) qu'en Restauration (21% en 2017).

Figure 46 : Répartition des stagiaires selon la classe d'âge, domaine « Horeca », 2015-2017 (en %)



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

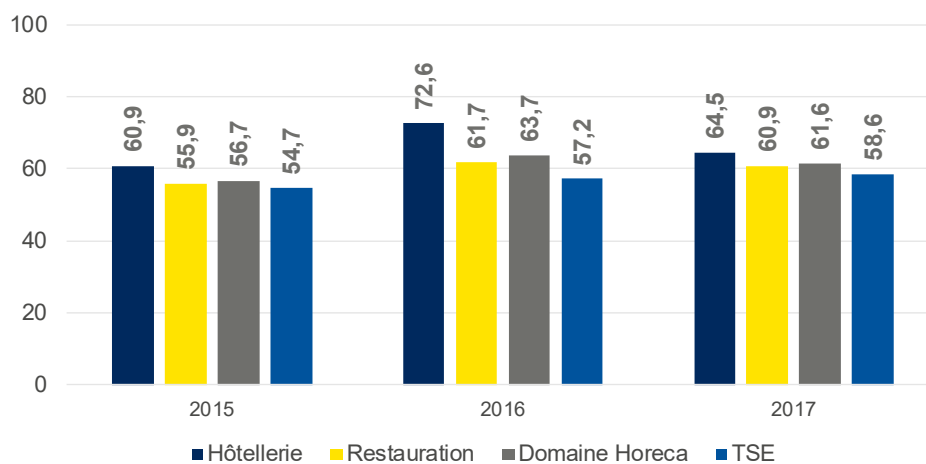
Concernant le niveau de qualification, toutes cohortes et toutes lignes de produits confondues, entre 80% et 90% des stagiaires sortants du domaine « Horeca » sont faiblement qualifiés. Cette proportion est plus importante que la moyenne globale des stagiaires faiblement qualifiés qui s'élève à 58,2% de la cohorte 2017. Les stagiaires moyennement qualifiés composent 12,3% de la cohorte de stagiaires sortants du domaine « Horeca » en 2017 (contre 26,6% au niveau global). Les stagiaires hautement qualifiés ne sont quasiment pas présents : 2,1% de la cohorte de 2017, contre 15,2% au niveau global.

Le profil type du stagiaire pour le domaine « Horeca » comprend les caractéristiques suivantes : faiblement qualifiés, âgé de 30 à 39 ans. Le stagiaire type dans la ligne de produits Hôtellerie est une femme. Pour la ligne de produits Restauration de même que pour l'ensemble du domaine, il n'y a pas de caractéristique type en ce qui concerne le genre.

► Indicateurs de transition

A. Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes

Le taux de sortie vers l'emploi du domaine Horeca est supérieur au taux de sortie vers l'emploi global pour la période 2015-2017. Il progresse entre 2015 (56,7%) et 2016 (63,7%), puis diminue en 2017 (61,6%) tout en restant supérieur à la moyenne. Les taux des deux lignes de produits, Hôtellerie et Restauration, sont également supérieurs au taux global de sortie vers l'emploi, de manière un peu plus prononcée pour l'Hôtellerie. Ce constat s'applique à chacune des cohortes étudiées. En 2017, le taux de sortie vers l'emploi de la ligne de produits Hôtellerie s'élève à 64,5% et celui de la ligne de produits Restauration à 60,9%, contre une moyenne de 58,6%.

Figure 47 : Évolution du TSE, domaine « Horeca » – Cohortes 2015-2017 (en %)

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

À l'instar des résultats globaux, les hommes ont un taux de sortie vers l'emploi supérieur à celui des femmes tant dans la ligne de produits « Hôtellerie » que dans la ligne de produits « Restauration ». En 2017, le TSE des femmes dans le domaine « Horeca » s'élève à 60,9% et celui des hommes à 65,4%, soit une différence de 4,5 p.p.

B. Durabilité dans l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

La durabilité dans l'emploi du domaine « Horeca » se caractérise par une durabilité moindre que la durabilité globale. En moyenne un stagiaire sur deux est toujours à l'emploi après un an. Sur ce point, le responsable du Pôle métiers urbains rappelle que le secteur de l'Horeca est caractérisé par la volatilité des emplois et un turnover important. Pour la cohorte 2015, l'écart entre le taux d'emploi durable dans le domaine (50,7%) et la durabilité globale (64,8%) est particulièrement important. Cette différence se restreint pour la cohorte 2016 pour laquelle la durabilité du domaine « Horeca » est de 52,2% pour une durabilité globale de 57,7%. La contraction observée pour l'indicateur de durabilité entre les cohortes de 2015 et de 2016 au niveau global (de 64,8% en 2015 à 57,7% en 2016, soit -7,1 p.p.) ne se reflète pas au niveau du domaine Horeca (+1,5 p.p. entre 2015 et 2016).

Parmi les stagiaires toujours à l'emploi un an plus tard, **la proportion de stagiaires sortants du domaine « Horeca » qui est chez le même employeur est également inférieure** à la moyenne globale pour les cohortes 2015 et 2016. Elle tourne autour des 41-43%, alors que la moyenne est de 56-57%.

Tableau 42 : Durabilité dans l'emploi, domaine « Horeca » – Cohortes 2015-2016

	Population suivie (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	213	108	50,7%	44	40,7%	64	59,3%
2016	249	130	52,2%	56	43,1%	74	56,9%

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

C. Délai d'entrée en emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

Le délai d'entrée en emploi varie entre les trois cohortes (2015-2017) étudiées. Le taux d'entrée en emploi durant le premier trimestre après la sortie de formation est le plus élevé en 2017 où il culmine à 54,1%. Cette progression (+20 p.p. par rapport à 2016) va de pair avec une diminution du taux d'entrée en emploi durant les périodes suivantes (24,4% pour la période 3-6 mois et 21,5% pour la période 6-12 mois).

Le taux inférieur d'entrée en emploi durant le premier trimestre pour la cohorte 2016 pourrait s'expliquer par la dérégulation du marché de l'Horeca provoquée par les attentats de Paris en novembre 2015 et ceux de Bruxelles en mars 2016. Les secteurs du tourisme et de l'Horeca ont été en berne pendant quelques mois.


Tableau 43 : Délai d'entrée en l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante, domaine « Horeca » – cohortes 2015-2017

	Sortie vers l'emploi min. 1 mois	Pourcentage ayant trouvé un emploi entre		
		0-3 mois	3-6 mois	6-12 mois
2015	165	41,2%	28,5%	30,3%
2016	209	34,9%	29,2%	35,9%
2017	205	54,1%	24,4%	21,5%

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

Industries technologiques

Tableau 44 : Évolution des cohortes, domaine « Industries technologiques », 2015-2017



	2015	2016	2017
Stagiaires (domaine)	285	339	345
Stagiaires Assemblage mécanique	14,4%	16,2%	13,9%
Stagiaires Dessin technique	35,4%	41,6%	35,7%
Stagiaires Électrotechnique	49,8%	37,8%	46,4%

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

► Offre de formation (spécificités)


Le domaine « Industries technologiques » rassemble trois lignes de produits principales : Assemblage mécanique (13,9% des stagiaires en 2017), Dessin technique (35,7%) et Electrotechnique (46,4%). Une ligne de produits Chimie est également reprise sous ce domaine en 2016 (11 stagiaires) et 2017 (14 stagiaires). Cette dernière ligne comporte un seul produit, Clinical research professional, et est le fruit d'un partenariat entre BF management, le FOREM et l'ULB.

Les volumes de stagiaires augmentent entre la cohorte de 2015 et la cohorte de 2017 (de 285 à 345).

L'augmentation se comprend en raison de l'ajout de certains produits dans la ligne de produits Electrotechnique (Installateur électricien industriel en 2017, +36 stagiaires ; Préparation aux Techniques d'installation et de production industrielle, +11 stagiaires). D'autres produits perdent des effectifs, notamment Utilisation rationnelle de l'énergie (maintenance HVAC) qui passe de 29 stagiaires en 2015 à 1 seul en 2017 et Agent de maintenance HVAC qui passe de 52 stagiaires en 2015 à 26 stagiaires en 2017.

La majorité des stagiaires ont été formés chez Bruxelles Formation. Néanmoins, la proportion de stagiaires formés chez les partenaires augmente entre 2015 et 2017 (de 4,9% à 15,4%). Selon le responsable du pôle BF technics, les formations dans le domaine « Industries technologiques » nécessitent une infrastructure conséquente (en termes d'espace) et coûteuse.

Tableau 45 : Évolution de la répartition des stagiaires entre les opérateurs de formation, domaine « Industries technologiques » – Cohortes 2015-2017



	2015	2016	2017
Bruxelles Formation	95,1%	92,3%	84,6%
Partenaires	4,9%	7,7%	15,4%

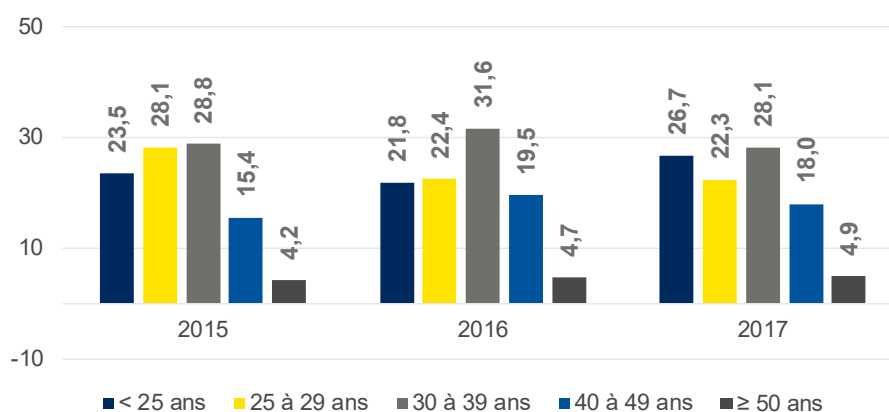
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

► **Profil des stagiaires (spécificités)**

Les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes parmi les stagiaires sortants du domaine « Industries technologiques ». En 2017, ils composent 80,3% de la cohorte, ce qui est bien plus élevé que la proportion d'hommes au niveau global (55,7% en 2017). La proportion de femmes dans les différentes cohortes, bien que minoritaire, est en augmentation. Elle passe de 7,4% du volume de stagiaires en 2015 à 19,7% en 2017.

De façon similaire à la description des cohortes au niveau global, la classe d'âge la plus représentée dans les trois cohortes du domaine « Industries technologiques » est la classe d'âge **30-39 ans (28,1% en 2017, soit un peu moins qu'au niveau global où cette classe d'âge est représentée à hauteur de 31,4% en 2017)**. La seconde classe d'âge la plus représentée est celle des 25-29 ans en 2015 (28,1%) et 2016 (22,4%), et la classe des moins de 25 ans en 2017 (26,7%). La proportion de stagiaires de 50 ans et plus ne dépasse pas les 5% dans chacune des cohortes considérées, soit une proportion légèrement moindre que celle du niveau global, en tous cas en 2016 et 2017 où les cohortes comptent 6,1% et 6,6% de stagiaires de 50 ans et plus.

Figure 48 : Répartition des stagiaires selon la classe d'âge, domaine « Industries technologiques », Cohortes 2015-2017 (en %)



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

Du point de vue de la représentation des différents **niveaux de qualification** entre 2015 et 2017, la proportion des stagiaires de niveau moyen a diminué (47% en 2015 et 28,4% en 2017) tandis que celle des **stagiaires de niveau faible a augmenté (35,8% en 2015 et 49,3% en 2017)**. L'augmentation du faible niveau de qualification se rapporte principalement aux lignes de produits Dessin technique et Electrotechnique.

Malgré cette augmentation, la proportion de stagiaires faiblement qualifiés est moindre comparée au niveau global (58,2% en 2017) bien qu'elle soit majoritaire.

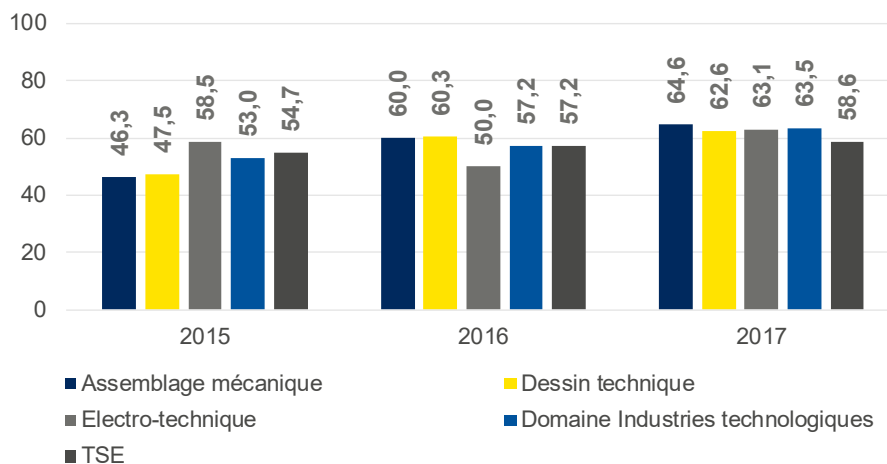
Les caractéristiques de profil du stagiaire type dans le domaine « Industries technologiques » sont les suivantes : masculin, âgé entre 25 et 39 ans, faiblement qualifié.

► Indicateurs de transition

A. Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes

Le taux de sortie vers l'emploi pour le domaine « Industries technologiques » a progressé davantage que le taux de sortie vers l'emploi global entre 2015 et 2017 : il est passé de 53,0% à 63,5%, contre une évolution de 54,7% à 58,6% pour le taux de sortie vers l'emploi global. Les trois lignes de produits (Electrotechnique, Dessin technique et Assemblage mécanique) affichent un taux supérieur à 60% en 2017.

Figure 49 : Évolution TSE, Domaine « Industries technologiques » – Cohortes 2015-2017 (en %)



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

Le TSE des stagiaires ayant un **niveau de qualification** faible a également augmenté entre 2015 et 2017. Concernant le TSE selon la **classe d'âge**, il est similaire d'une classe à l'autre (autour de 53%). En 2016, le TSE décroît suivant les classes d'âge : il est de 60,8% chez les moins de 25 ans, 60,8% chez les 25-29 ans, 57,9% chez les 30-39 ans, 53% chez les 40-49 ans et 37,5% chez les plus de 50 ans. En 2017, le TSE des moins de 25 ans a diminué, pour atteindre 53,3% (-7,5 p.p. par rapport à l'année précédente). Le TSE des autres classes d'âge a quant à lui augmenté : 72,7% chez les 25-29 ans, 70,1% chez les 30-39 ans, 61,3% chez les 40-49 ans et 47,1% chez les 50 ans et plus. En ce qui concerne le **genre**, en 2015, le TSE des femmes pour l'ensemble du domaine est supérieur à celui des hommes en 2016 (58,2% pour les femmes contre 57% pour les hommes) et en 2017 (67,6% contre 62,5%). Selon le directeur du pôle BF technics, une partie des femmes présentes dans les cohortes ont fait l'objet d'une formation chez un partenaire visant spécifiquement la mise à l'emploi d'un public féminin dans l'industrie technologique. Ces formations font généralement l'objet d'un accord préalable avec un employeur, ce qui facilite la mise à l'emploi des stagiaires sortantes.

B. Durabilité dans l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

La durabilité dans l'emploi du domaine « Industries technologiques » est supérieure à la durabilité de l'ensemble des domaines en 2015 (68,3%, contre 64,8%) et en 2016 (60,6% contre 57,7%). La durabilité du domaine suit la contraction observée entre ces deux cohortes au niveau global. Le résultat de la ligne de produits Dessin technique est supérieur à la moyenne du domaine pour les deux cohortes (71,7% en 2015 et 65,9% en 2016). La ligne de produits Electro-technique affiche une durabilité supérieure à la moyenne en 2015 (69% contre 64,8%), mais pas en 2016 (56% contre 57,7%). La ligne de produits Assemblage mécanique affiche une durabilité inférieure à la moyenne les deux années, mais comporte un effectif trop faible (<40 individus) pour fournir un résultat fiable.

Tableau 46 : Durabilité dans l'emploi, domaine « Industries technologiques » – Cohortes 2015-2016

	Population suivie (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	161	110	68,3%	51	46,4%	59	53,6%
2016	208	126	60,6%	68	54,0%	58	46,0%

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

C. Délai d'entrée en emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

Le délai d'entrée en emploi du domaine « Industries technologiques » est plus court entre 2015 et 2017. Le taux d'entrée en emploi durant le premier trimestre après la sortie de formation était inférieur à la moyenne globale pour le premier trimestre en 2015 et 2016, et devient supérieur en 2017 (55,3% pour le domaine « Industries technologiques » contre 48% pour le délai d'entre en emploi global). En 2016 et 2017, le taux d'entrée en emploi de la ligne de produits Dessin technique (48,2% en 2016 et 59,7% en 2017) était supérieur à la moyenne du domaine pour le premier trimestre suivant la sortie de formation.


Tableau 47 : Délai d'entrée en emploi, domaine « Industries technologiques » – Cohortes 2015-2017

	Sortie vers l'emploi min. 1 mois	Pourcentage ayant trouvé un emploi entre		
		0-3 mois	3-6 mois	6-12 mois
2015	151	43,0%	23,8%	33,1%
2016	194	41,8%	29,4%	28,9%
2017	219	55,3%	18,7%	26,0%

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

Informatique, ICT, Économie numérique

Tableau 48 : Évolution des cohortes, domaine « Informatique, ICT, Economie numérique », 2015-2017



	2015	2016	2017
Stagiaires (domaine)	679	707	760
Communicative	23,0%	21,6%	20,8%
Industries graphiques	9,9%	6,8%	7,1%
Informatique	67,2%	71,6%	72,1%

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

► Offre de formation (spécificités)

Le domaine « Informatique, ICT, Economie numérique » affiche des effectifs relativement élevés : il compte plus de 700 stagiaires sortants en 2016 et 2017. Ce domaine est composé de **trois lignes de produits** : Communicative, Industries graphiques et Informatique, **regroupant elles-mêmes une grande diversité de produits** (entre 15 et 20 dans la ligne de produits Informatique selon les années, entre 5 et 10 dans les lignes de produits Communicative et Industries graphiques). Selon le responsable du pôle BF digital, la dénomination et/ou le contenu des produits de formation varient d'une année à l'autre pour rendre compte des évolutions (rapides) du secteur. Les lignes de produits sont destinées à amener de la clarté dans la lecture de l'offre de formation dans le domaine « Informatique, ICT, Economie numérique », mais cette distinction ne fait pas office de frontière entre les métiers liés au domaine. Une évolution du développement de l'offre se met en place ultérieurement à 2017, notamment en raison de la mise en place du PFE Digital City (à partir de 2019). Il s'agit par exemple d'étendre l'offre de formation en coding chez des partenaires (par exemple Molengeek et BeCode). Cette évolution de l'offre ultérieure à 2017 n'est pas encore prise en considération dans les données analysées dans le cadre du présent rapport, qui s'arrêtent à la cohorte des sortants de 2017.

Entre 2015 et 2017, les effectifs du domaine se sont accrus progressivement (+81 stagiaires entre 2015 et 2017). Les effectifs de la ligne de produits Communicative sont restés stables (entre 150 et 160 individus par an). Ceux de la ligne de produits Industries graphiques représentent la proportion la plus faible dans les trois cohortes et tendent à diminuer de 67 sortants en 2015 à 54 en 2017. La ligne de produits Informatique rassemble le nombre le plus important de stagiaires et progresse entre 2015 et 2017 (de 67,2% à 72,1%). Cette ligne de produits comprend les produits qui rassemblent le volume le plus important de stagiaires. Ce sont, en 2017, les produits Modules

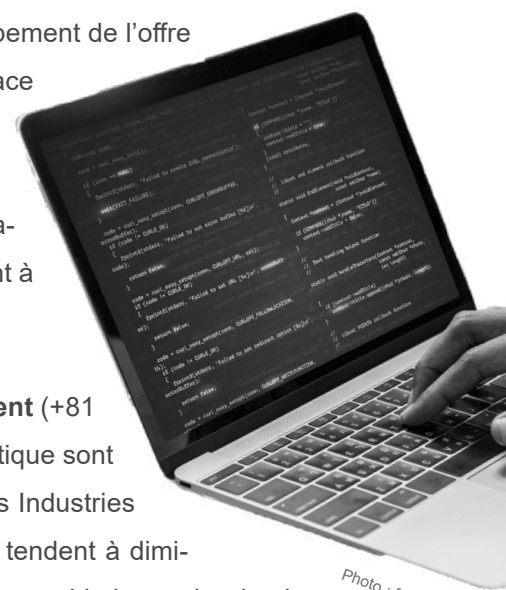



Photo : freepik

Informatique (162 sortants), Développeur d'application-spécialisation mobiles (78 sortants) et Modules Microsoft COF (76 sortants). Il s'agissait des mêmes produits en 2015 et 2016, à l'exception du produit Développeur d'application-spécialisation mobiles (11 sortants en 2015 et 9 en 2017).

Entre 2015 et 2017, la majorité des stagiaires ont suivi une formation chez Bruxelles Formation, tandis qu'environ un cinquième des cohortes est sorti d'une formation auprès d'un partenaire de Bruxelles Formation.

Tableau 49 : Évolution de la répartition des stagiaires entre les opérateurs de formation Domaine « Informatique, ICT, Economie numérique », 2015-2017



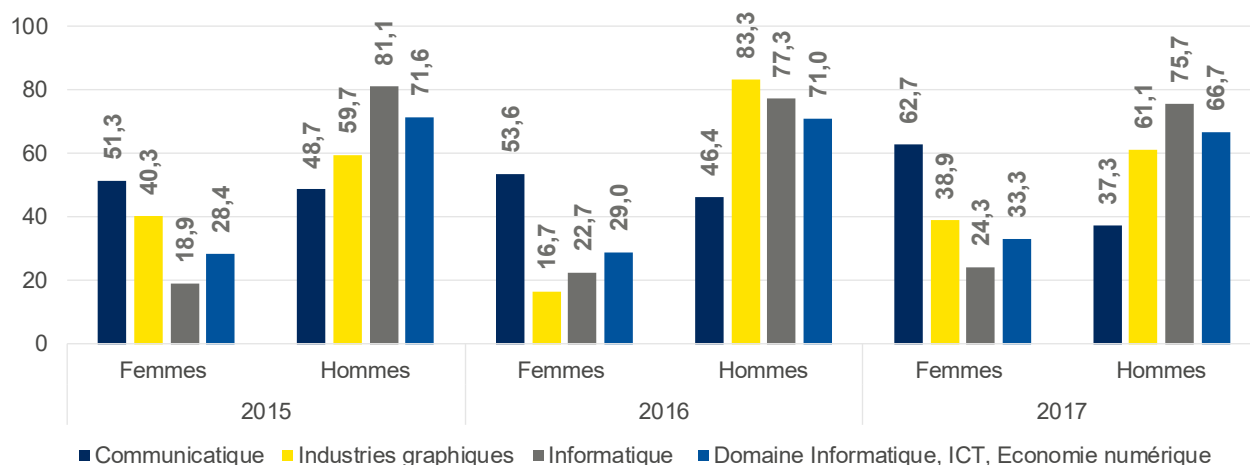
	2015	2016	2017
Bruxelles Formation	79,1%	80,5%	78,8%
Partenaires	20,9%	19,5%	21,2%

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

► Profil des stagiaires (spécificités)

Les hommes représentent environ deux tiers des stagiaires du domaine « Informatique, ICT, Economie numérique ». La présence de femmes progresse au cours des trois cohortes, passant de 28,4% en 2015 à 33,3% en 2017. La proportion de femmes reste inférieure à celle de la moyenne globale, qui passe de 40,2% en 2015 à 44,3% en 2017. **Les hommes et les femmes ne sont pas répartis de la même façon selon les lignes de produits** : les lignes de produits Informatique et Industries graphiques comptent une majorité d'hommes, tandis que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans la ligne de produits Communicative (par exemple en ce qui concerne les produits Gestionnaire de sites web, Publier des pages web, vidéo numérique, etc.).

Figure 50 : Évolution de la répartition des stagiaires selon le genre, domaine « Informatique, ICT, Economie numérique » - Cohortes 2015-2017 (en %)



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

La répartition des stagiaires par classe d'âge est stable selon les années. Quatre stagiaires sur cinq ont moins de 40 ans : 1 sur 3 appartient à la classe d'âge 30-39 ans, environ 25% ont entre 25 et 29 ans et entre 20,4% (2015) et 23,6% (2016) ont moins de 25 ans. En comparaison, au niveau global, on observe une proportion semblable de stagiaires en 30 et 39 ans (31,4% en 2017), un peu moins de stagiaires entre 25 et 29 ans (20,7% en 2017) et de moins de 25 ans (21,8% en 2017).

Les produits du domaine « Informatique, ICT, Economie numérique » demandent des prérequis différents. Concernant les niveaux de qualification des stagiaires, il y a une **prépondérance des niveaux faible et élevé, alors que le niveau moyen est moins représenté à l'échelle du domaine** (27% en 2017). L'évolution des cohortes entre 2015 et 2017 indique une augmentation du nombre de stagiaires ayant un niveau de qualification faible (36,4% en 2015 et 40,9% en 2017), et une diminution de ceux ayant un taux de qualification élevé (de 38,3% en 2015 à 32,1% en 2017). Les femmes sont davantage représentées au sein du niveau de qualification élevé et les hommes au sein du niveau de qualification faible. Malgré la majorité de stagiaires faiblement qualifiés au sein du domaine « Informatique, ICT, Economie numérique », ils y sont moins représentés qu'au niveau global (58,2% en 2017).

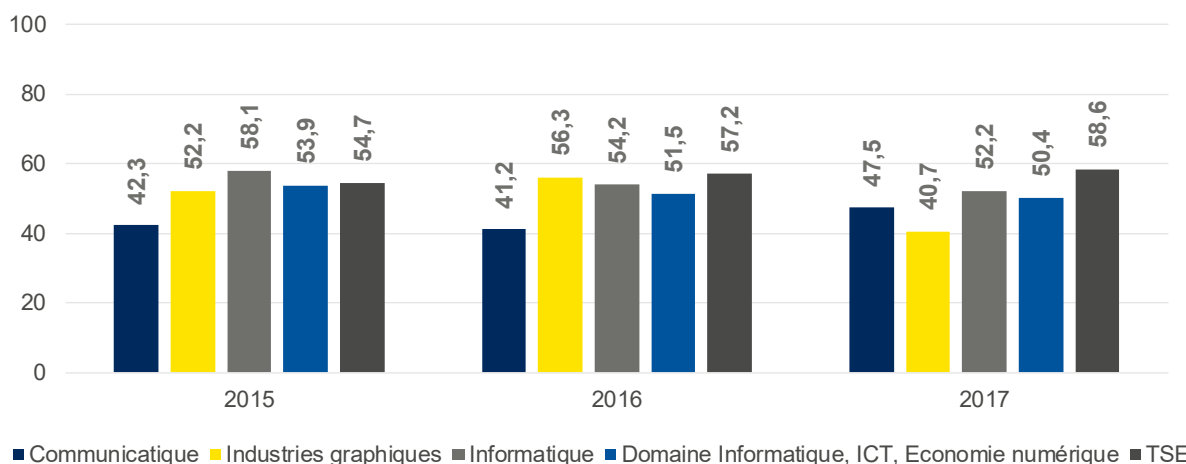
En résumé, le stagiaire type du domaine « Informatique, ICT, Economie numérique » est un homme, âgé entre 30 et 39 ans, soit faiblement soit hautement qualifié.

► *Indicateurs de transition*

A. Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes

Le TSE du domaine « Informatique, ICT, Economie numérique » tend à diminuer entre 2015 (53,9%) et 2017 (50,4%). Il est également inférieur au taux de sortie vers l'emploi global pour chacune de ces années. Le responsable du pôle BF digital précise que, à l'instar d'autres domaines, tous les produits compris dans l'offre de formation du domaine « Informatique, ICT, Economie numérique » n'ont pas une vocation directement professionnalisante (bien que catégorisés comme tels dans les données), ils constituent par exemple un module menant à un produit qui l'est davantage. Les employeurs dans le secteur de l'informatique sont également demandeurs de certaines certifications privées que les stagiaires doivent passer suite à leur formation auprès d'un opérateur public de formation. Le taux de sortie vers l'emploi de la ligne de produits Informatique, qui comprend un nombre proportionnellement important de stagiaires, influence à la baisse le taux du domaine. La diminution du taux de sortie vers l'emploi pourrait s'expliquer par l'accroissement de la proportion de stagiaires faiblement qualifiés au sein du domaine.

Figure 51 : Évolution TSE, Domaine « Informatique, ICT, Économie numérique » – Cohortes 2015-2017 (en %)

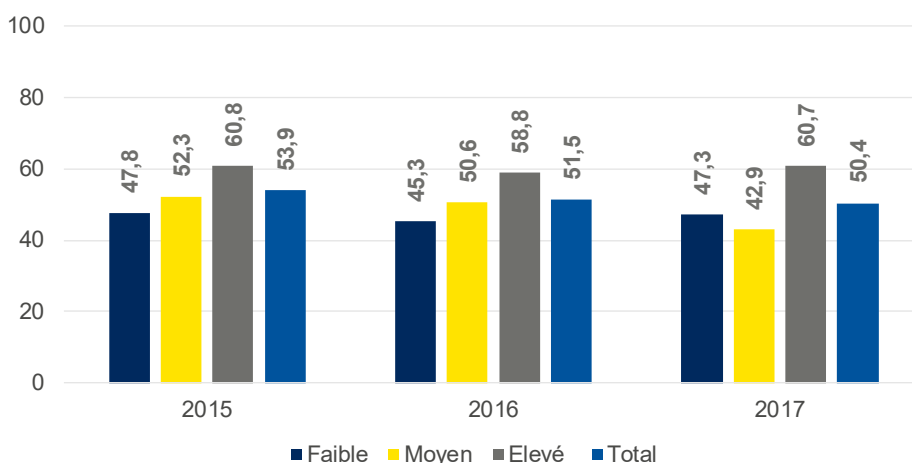


Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

Le taux de sortie des hommes est supérieur (51,7% en 2017) à celui des femmes (47,8% en 2017), à l'exception de la ligne de produits Communicative (51,5% chez les femmes en 2017 contre 40,7% chez les hommes), où les femmes sont par ailleurs davantage présentes.

Dans chacune des cohortes, les stagiaires disposant d'un niveau de qualification élevé ont un taux d'insertion supérieur (autour des 60%) à ceux qui ont un niveau de qualification moyen ou faible. En 2017, le TSE de ces derniers est supérieur (47,3%) à celui des stagiaires ayant un niveau de qualification moyen (42,9%).

Figure 52 : Évolution TSE selon le niveau de qualification, Domaine « Informatique, ICT, Économie numérique » – Cohortes 2015-2017 (en %)



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

B. Durabilité dans l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

La durabilité dans l'emploi du domaine « Informatique, ICT, Economie numérique » est supérieure à la durabilité globale pour les cohortes 2015 et 2016. Elle s'élève à 70,2% en 2015 (64,8% au niveau global) et à 60,7% en 2016 (57,7% au niveau global). La contraction observée au niveau global (-7,1 p.p) est accentuée

au niveau de ce domaine (-9,5 p.p.). Par ailleurs, parmi les stagiaires encore à l'emploi, la proportion qui est toujours chez le même employeur est également supérieure à celle observée au niveau global.

Tableau 50 : Durabilité dans l'emploi, domaine « Informatique, ICT et économie numérique » – Cohortes 2015-2016

	Population suivie (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	406	285	70,2%	165	57,9%	120	42,1%
2016	397	241	60,7%	148	61,4%	93	38,6%

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

C. Délai d'entrée en emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

Le taux d'entrée en l'emploi pour le domaine « Informatique, ICT et économie numérique » est, pour les trois cohortes, inférieur au taux d'entrée global pour le premier et le deuxième trimestres et supérieur pour le second semestre. Une hypothèse qui expliquerait ce délai d'entrée en emploi plus long que la moyenne pourrait venir du fait que le paysage des métiers et statuts d'emploi relatifs au domaine est complexe. Selon le responsable du pôle BF digital, les métiers du numérique ne sont pas clairement circonscrits, il n'est pas toujours aisé pour les sortants d'identifier les pistes de mise à l'emploi et donc de construire un projet professionnel concret (bien que le pôle travaille sur ces aspects).

Tableau 51 : Délai d'entrée en l'emploi, domaine « Informatique, ICT et économie numérique » – Cohortes 2015-2017

	Sortie vers l'emploi min. 1 mois	Pourcentage ayant trouvé un emploi entre		
		0-3 mois	3-6 mois	6-12 mois
2015	366	44,5%	21,6%	33,9%
2016	364	47,8%	19,8%	32,4%
2017	383	46,7%	24,8%	28,5%

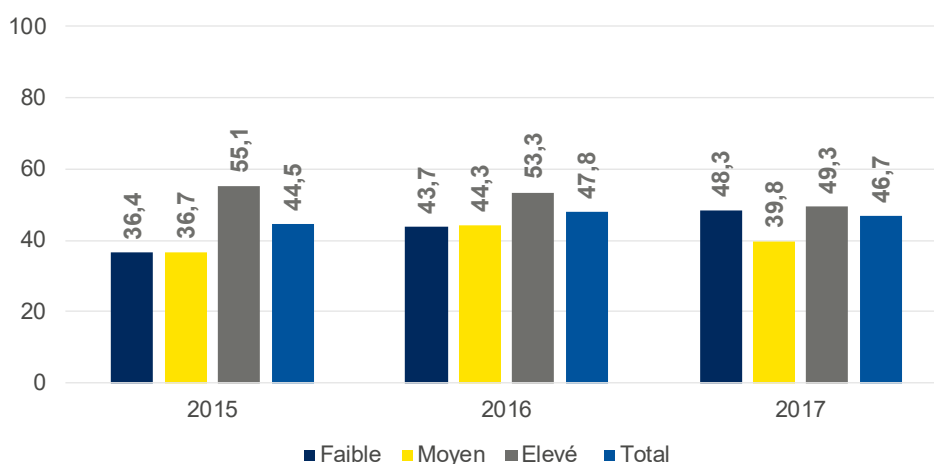
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

Ce sont les stagiaires disposant d'un niveau de qualification élevé qui ont le délai de mise à l'emploi le plus court. Le taux d'entrée en emploi (0 à 3 mois) pour les stagiaires de niveau de qualification faible progresse toutefois entre 2015 (36,4%) et 2017 (48,3%) et tend à égaler celui des stagiaires sortants hautement qualifiés (49,3%).

Au niveau du genre, le taux d'entrée en emploi durant le premier trimestre est similaire chez les hommes et les femmes en 2015 (44,4% chez les femmes, 44,6% chez les hommes). En 2016, le taux d'entrée en emploi des femmes (0 à 3 mois) est supérieur à celui des hommes (50% contre 47%), et la tendance s'inverse en 2017 avec un taux supérieur chez les hommes (48,1%) par rapport aux femmes (43,8%).

L'évolution du taux d'entrée durant le premier trimestre selon **les classes d'âge** varie également selon les années, sans qu'une tendance claire ne se dessine dans les trois cohortes : en 2015, ce sont les 30-39 ans qui rentrent le plus rapidement à l'emploi (45,5% durant le premier trimestre), en 2016, il s'agit des moins de 25 ans (55% durant le premier trimestre) et en 2017, ce sont les 40-49 ans (59,3%).


Figure 53 : Évolution du taux d'entrée en emploi au cours du premier trimestre selon le niveau de qualification, domaine « Informatique, ICT, Économie numérique » – cohortes 2015-2017 (en %)



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

Nettoyage

Tableau 52 : Évolution des cohortes, domaine « Nettoyage » et ligne de produits du domaine, 2015-2017



	2015	2016	2017
Stagiaires (domaine)	65	68	52
Entretien des locaux et des surfaces	100,0%	100,0%	100,0%

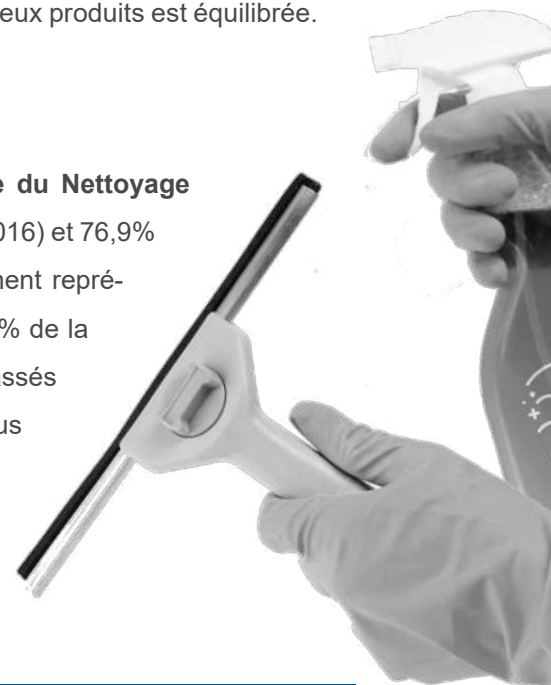
Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

► Offre de formation (spécificités)

Les effectifs pour le domaine « Nettoyage » sont restreints et diminuent entre 2015 (65 stagiaires sortants) et 2017 (52 stagiaires). Le domaine est composé d'une seule ligne de produits, Entretien des locaux et des surfaces, dont les résultats sont dès lors semblables à ceux de l'ensemble du domaine. Deux produits ont constitué l'offre de formation pour cette ligne de produits pour la période 2015-2017 : Agent d'entretien en hôpitaux (dispensé via un partenariat ISP) et Technicien de surface/Nettoyeur professionnel en entreprise (dispensé par Bruxelles Formation). La répartition des stagiaires entre ces deux produits est équilibrée.

► Profil des stagiaires (spécificités)

Les cohortes de stagiaires sortant d'une formation dans le domaine du Nettoyage sont majoritairement féminines. Les femmes représentent entre 69,1% (2016) et 76,9% (2017) selon les cohortes. En 2015 et 2016, la classe d'âge majoritairement représentée parmi les stagiaires était celle des 30-39 ans : ils représentent 41,5% de la cohorte en 2015 et 44,1% en 2016. Les effectifs de cette catégorie sont passés de 30 en 2016 à 17 en 2017 (soit 32,7% de la cohorte). La classe d'âge la plus représentée en 2017 est alors celle des 40-49 ans avec 24 individus (soit 46,2% de la cohorte). La quasi-totalité des stagiaires a un **faible niveau de qualification** (94,2% en 2017), à l'exception de quelques-uns qui ont un niveau de qualification moyen.



Le profil type des stagiaires sortants du domaine « Nettoyage » comporte les caractéristiques suivantes : de genre féminin, appartenant à la classe d'âge des 30-39 ans (en 2015 et 2016) ou des 40-49 ans (en 2017), avec un faible niveau de qualification.

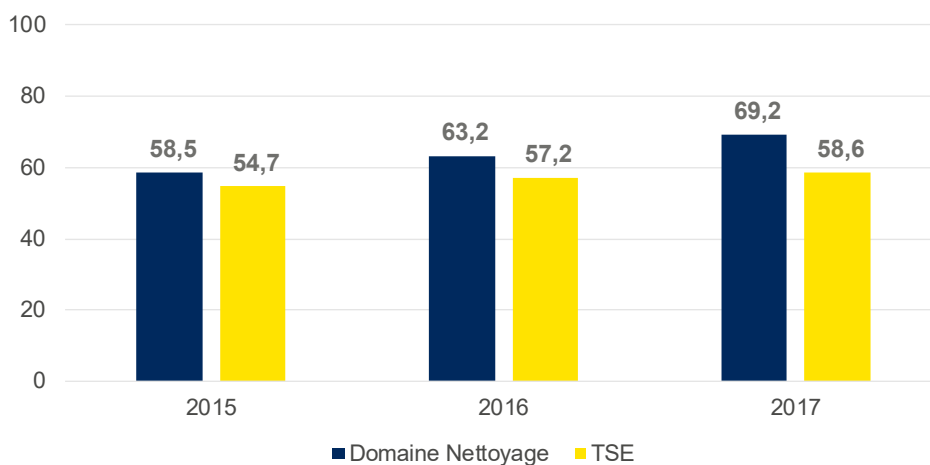
Photo : freepik

► **Indicateurs de transition**

A. Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes

Le TSE du domaine « Nettoyage » est supérieur au TSE global. Son évolution entre 2015 et 2017 montre également une augmentation puisqu'il passe de 58,5% en 2015 à 69,2% en 2017.

Figure 54 : Évolution TSE, Domaine « Nettoyage » – Cohortes 2015-2017 (en %)




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

La durabilité dans l'emploi obtenu (cohortes 2015 et 2016) n'est pas analysable sur le plan statistique en raison d'effectifs trop faibles dans ce domaine. Pour la même raison, le **délai d'entrée à l'emploi** n'est pas analysable.

Sécurité et Prévention

Tableau 53 : Évolution des cohortes, domaine « Sécurité et Prévention » et lignes de produits du domaine, 2015-2017



	2015	2016	2017
Stagiaires	189	208	249
Prévention/Sécurité	92,6%	95,2%	96,0%
Qualité-Sécurité	7,4%	4,8%	4,0%

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

► Offre de formation (spécificités)

Deux lignes de produits composent le domaine « Sécurité et Prévention » : Prévention/Sécurité et Qualité-Sécurité. Cette dernière comporte un produit unique, Gestion de la qualité, qui est dispensé à une dizaine de stagiaires par an. En raison de son effectif restreint, les indicateurs de transition pour cette ligne de produits ne peuvent pas être calculés et l'analyse se concentre sur la seconde ligne de produits, Prévention/Sécurité.

Les produits composant la ligne de produits Prévention/sécurité sont répartis entre Bruxelles Formation, qui accueille la majorité des sortants, et les partenaires. Les produits constants au sein de l'offre pour la période 2015-2017 sont Agent de sécurité/Agent de gardiennage (dispensé par Bruxelles Formation et par le partenariat ISP qui rassemble la majorité des sortants soit 143 pour un total de 189 en 2017), et Steward dans l'événementiel. Les formations en Agent de sécurité/Agent de gardiennage sont organisées en collaboration avec les entreprises principales du secteur (G4S et Securitas). Des produits apparaissent plus ponctuellement en lien avec des demandes spécifiques d'employeurs : Sauveteur aquatique en piscine (2015 et 2017) et Agent de sécurité STIB (2017).

Bruxelles Formation

au sein de l'offre

pour la période 2015-2017

sont Agent de sécurité/Agent de gardiennage

(dispensé par Bruxelles Formation

et par le partenariat ISP qui rassemble la majorité

des sortants soit 143 pour un total de 189 en 2017),

et Steward dans l'événementiel. Les formations en

Agent de sécurité/Agent de gardiennage sont

organisées en collaboration avec les entreprises

principales du secteur (G4S et Securitas). Des


produits apparaissent plus ponctuellement en

lien avec des demandes spécifiques d'employeurs :

Sauveteur aquatique en piscine (2015 et 2017)

et Agent de sécurité STIB (2017).

Tableau 54 : Évolution de la répartition des sortants entre les opérateurs de formation, Domaine « Sécurité et Prévention », 2015-2017



	2015	2016	2017
Bruxelles Formation	79,1%	80,5%	78,8%
Partenaires	20,9%	19,5%	21,2%

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

Photo : freepik

► Profil des stagiaires (spécificités)

La décomposition des cohortes 2015-2017 selon le genre indique une répartition stable mais déséquilibrée entre les genres : **entre 83,1% (2015) et 85,1% (2017) des stagiaires sont des hommes**. À cet égard, le responsable du pôle de formation métiers urbains évoque le besoin du secteur d'engager davantage de femmes.

La classe d'âge des **moins de 25 ans** est majoritaire (plus de 40%) parmi les cohortes de stagiaires, suivie de celle des 25-29 ans qui est en augmentation (20,1% en 2015 et 27,7% en 2017). Sept stagiaires sur dix ont moins de 30 ans.

La répartition des stagiaires par niveau de qualification évolue durant la période 2015-2017. La part de **stagiaires faiblement qualifiés** décroît progressivement (de 43,4% à 35,3%), de même que celle de stagiaires ayant un niveau de qualification élevé (de 14,3% à 7,6%). En revanche, la proportion de stagiaires moyennement qualifiés augmente (de 42,3% à 57,0%).

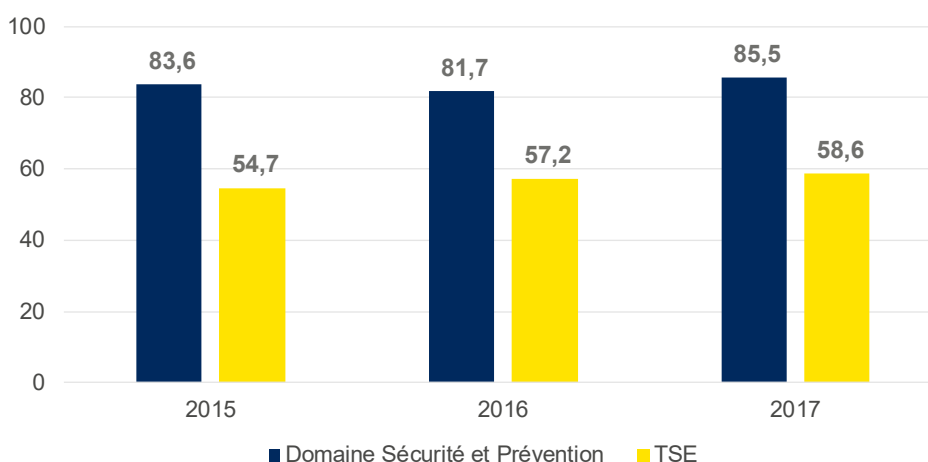
En conséquence, le stagiaire type du domaine « Sécurité et Prévention » est un homme moyennement qualifié et âgé de moins de 25 ans.

► Indicateurs de transition

A. Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes

Le taux de sortie vers l'emploi du domaine « Sécurité et Prévention » est largement supérieur au taux de sortie vers l'emploi global durant la période 2015-2017, et est le plus élevé de tous les domaines. Ce taux d'insertion dans l'emploi plus élevé s'explique, selon le responsable du pôle métiers urbains, notamment en raison des engagements par les employeurs partenaires de l'organisation des formations. Le contexte sécuritaire influence également la demande en emploi dans le domaine « Sécurité et Prévention ».

Figure 55 : Évolution TSE, Domaine « Sécurité et Prévention » – Cohortes 2015-2017 (en %)

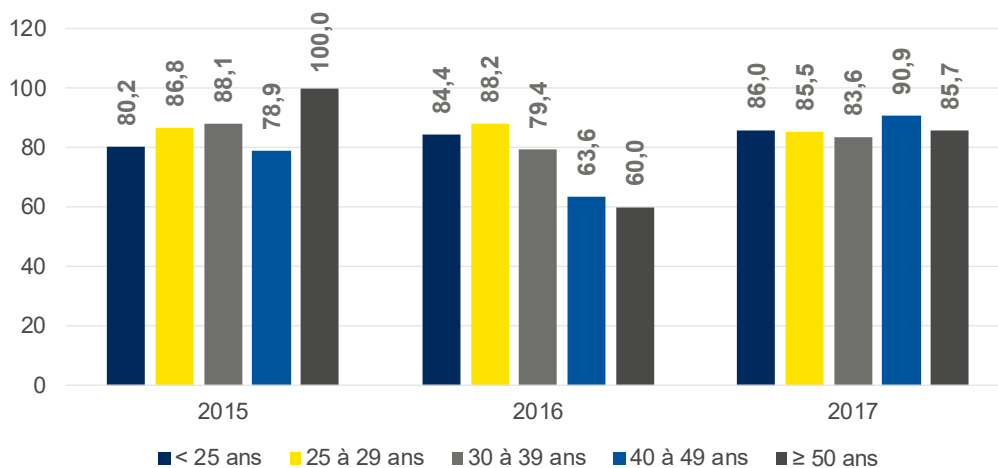


Sources : Bruxelles Formation et partenaires, calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

Le taux de sortie vers l'emploi est supérieur chez les hommes (88,2% en 2017) en comparaison avec les femmes (70,3% en 2017).

En ce qui concerne les classes d'âge, le TSE est en augmentation chez les moins de 25 ans : il augmente de 5,8 p.p. entre 2015 et 2017. En revanche, il diminue chez les 30-39 ans : -4,5 p.p. entre 2015 et 2017. Les taux de sortie vers l'emploi pour les classes d'âge 40-49 ans et 50 ans et plus ne peuvent donner d'indications fiables en raison des effectifs restreints dans ces catégories.

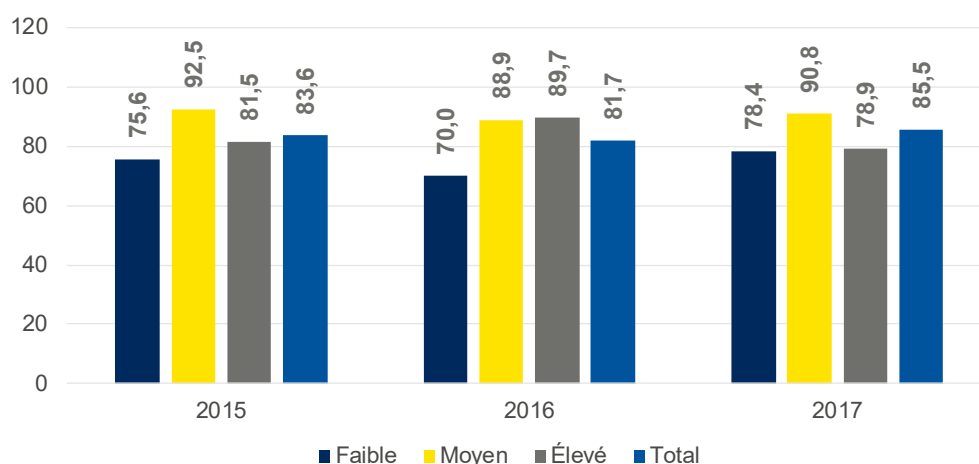
Figure 56 : Évolution du taux de sortie vers l'emploi selon la classe d'âge, domaine « Sécurité et Prévention », cohortes 2015-2017 (en %)



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

Le TSE est plus élevé chez les stagiaires moyennement qualifiés que pour les autres, il avoisine les 90% pour chacune des cohortes.

Figure 57 : Évolution du taux de sortie vers l'emploi selon le niveau de qualification, domaine « Sécurité et Prévention », cohortes 2015-2017 (en %)



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

B. Durabilité dans l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

La durabilité dans l'emploi du domaine « Sécurité et Prévention » est plus élevée que la moyenne globale. Elle surpasse de 18 p.p. la durabilité globale (64,8%) en 2015 et de 9.7 p.p. en 2016. La diminution de la durabilité dans l'emploi entre 2015 et 2016 est en revanche plus prononcée pour le domaine « Sécurité et Prévention » qu'au niveau global : -18,4 p.p. entre 2015 et 2016 pour le domaine « Sécurité et prévention » contre -7,1 p.p. au niveau global. Une hypothèse qui pourrait expliquer la diminution de la durabilité pour l'année 2016 (c'est-à-dire qu'une partie des stagiaires de cette cohorte n'est plus à l'emploi un an plus tard) consisterait à penser que le contexte d'alerte terroriste et le déploiement de la présence policière et militaire ont affecté l'emploi dans le domaine de la sécurité privée.

Tableau 55 : Durabilité dans l'emploi, domaine « Sécurité et Prévention » – Cohortes 2015-2016

	Population suivie (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	163	135	82,8%	86	63,7%	49	36,3%
2016	175	118	67,4%	62	52,5%	56	47,5%

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

C. Délai d'entrée en emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

L'évolution du taux d'entrée en emploi (0 à 3 mois) du domaine « Sécurité et Prévention » affiche une diminution durant la période 2015-2017. Il passe de 80,4% à 43,2% de sortants qui vont à l'emploi durant le premier trimestre après leur sortie de formation. Si ce taux était supérieur à la moyenne en 2015 et 2016, il devient inférieur en 2017 (le taux d'entrée global au premier trimestre est de 48,0%).

Le prolongement du délai d'entrée en emploi du domaine Sécurité et Prévention se reporte surtout sur la période 3-6 mois après la sortie de formation dont le taux croît entre 2015 (12,7%) et 2017 (42,7%). Bien que le délai d'entrée en emploi augmente, plus de 80% des stagiaires sortants continuent d'entrer en emploi durant les 6 premiers mois suivant leur sortie de formation, pour chacune des cohortes observées.


Tableau 56 : Délai d'entrée en l'emploi, domaine « Sécurité et Prévention » – Cohortes 2015-2017

	Sortie vers l'emploi min. 1 mois	Pourcentage ayant trouvé un emploi entre		
		0-3 mois	3-6 mois	6-12 mois
2015	158	80,4%	12,7%	7,0%
2016	170	63,5%	20,6%	15,9%
2017	213	43,2%	42,7%	14,1%

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

Social, Santé, Sport et Soins du corps

Tableau 57 : Évolution des cohortes, domaine « Social, Santé, Sports et Soins du corps », 2015-2017



	2015	2016	2017
Stagiaires (domaine)	455	538	481
Aide aux personnes et à la collectivité	14,1%	13,8%	15,2%
Santé	54,1%	52,8%	53,1%
Social	31,9%	33,5%	31,8%

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

► Offre de formation (spécificités)


L'offre de formation pour le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps » est quasiment exclusivement gérée par les partenaires de Bruxelles Formation (ISP et promotion sociale).

C'est la ligne de produits Santé qui rassemble chaque année le plus grand nombre de stagiaires (plus de la moitié). Les produits issus de cette ligne de produits concernent les formations d'Aide à domicile, d'Aide-familiale, d'Aide-soignant, ainsi que les formations d'Assistant en dentisterie (2016 et 2017) et en Pharmacie (2015 et 2017), et d'Assistant en logistique hospitalière. Ce sont principalement les produits d'Aide à domicile, d'Aide-familiale et d'Aide-soignant qui comptent le plus de stagiaires dans les trois cohortes.

La ligne de produits Social qui rassemble environ un tiers des stagiaires, couvre les produits relatifs aux activités d'animation (Animateur en arts du spectacle, Animateur extra-scolaire, Animateur multimédia, Animateur socioculturel, Animateur sportif) ainsi que, depuis 2016, le produit Surveillant de garderie. Ces produits sont dispensés par les partenaires de Bruxelles Formation. Ces derniers complètent l'offre de formation avec les produits Auxiliaire de l'enfance et Accueillant d'enfants (uniquement en 2016). Les produits rassemblant le plus de stagiaires pour cette ligne de produits sont Animateur socioculturel (environ 50 par an) et Auxiliaire de l'enfance (environ 40 par an).

La ligne de produits Aide aux personnes et à la collectivité comprend systématiquement le produit Aide-ménager (organisé en ISP, principalement par des missions locales), ainsi que les produits Atelier services aux personnes (2016 et 2017) et Atelier aide aux personnes (2017). Ces ateliers sont organisés par Bruxelles Formation. C'est la formation d'Aide-ménager organisée en partenariat qui regroupe la majorité de stagiaires pour cette ligne de produits, entre 60 et 65 par an.

Tableau 58 : Évolution de la répartition des sortants entre les opérateurs de formation, Domaine « Social, Santé, Sports et Soins du Corps », Cohortes 2015-2017



	2015	2016	2017
Bruxelles Formation	0,0%	2,2%	4,6%
Partenaires	100,0%	97,8%	95,4%

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

► *Profil des stagiaires (spécificités)*

Le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps » rassemble une majorité de femmes (86,1% de la cohorte du domaine en 2017). Celles-ci représentent la quasi-totalité des effectifs (plus de 90%) des lignes de produits Aide aux personnes et à la collectivité et Santé. La ligne de produits Social compte davantage d'hommes : 40,0% en 2015, 32,8% en 2016 et 32,2% en 2017.

La classe d'âge la plus représentée est celle des **30-39 ans (39,1% en 2017 contre 31,4% au niveau de la cohorte globale)**. Ce constat vaut pour l'ensemble des lignes de produits, à l'exception de la ligne de produits Aide aux personnes et à la collectivité en 2017 : la cohorte est alors composée de 34,9% de stagiaires ayant moins de 25 ans. L'évolution des moins de 25 ans dans cette ligne de produits est manifeste entre 2015 (où elle représentait 9,4% des stagiaires) et 2017. La proportion des moins de 25 ans au niveau du domaine a augmenté au fil des cohortes : elle passe de 14,9% en 2015 (contre 20,3% au niveau global) à 20,2% en 2017 (contre 21,8% au niveau global), soit +5,3 p.p.. À l'inverse, la proportion de 25-29 ans a diminué, passant de 19,6% en 2015 à 14,3% en 2017 (-5,2 p.p.). Les 40-49 ans, bien que davantage représentés, ont également vu leur proportion diminuer entre 2015 (24,4%) et 2017 (20,8%), alors qu'elle reste stable au niveau global (19%). Le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps » compte une minorité de stagiaires de plus de 50 ans : ceux-ci représentent 2% de la cohorte 2015 ; 6,9% de celle de 2016, et 5,6% de celle de 2017 (soit un niveau similaire à celui de la cohorte globale en 2016 et 2017).

La décomposition des cohortes 2015 et 2017 entre les niveaux de qualification indique une répartition stable durant ces trois années. **Le niveau de qualification faible est majoritairement représenté** (81,9% en 2017 contre 58,2% au niveau global). D'abord au sein de la ligne de produits Aide aux personnes et à la collectivité où il dépasse les 90% dans chaque cohorte ; ensuite dans la ligne de produits Santé où il passe de 82,5% en 2015 à 85,7% en 2017, et finalement au sein de la ligne de produits Social, où il affiche une diminution en passant de 74,5% en 2015 à 68,5% en 2017. Pour cette ligne de produits, le niveau moyen est davantage représenté (un peu plus d'un stagiaire sur cinq).

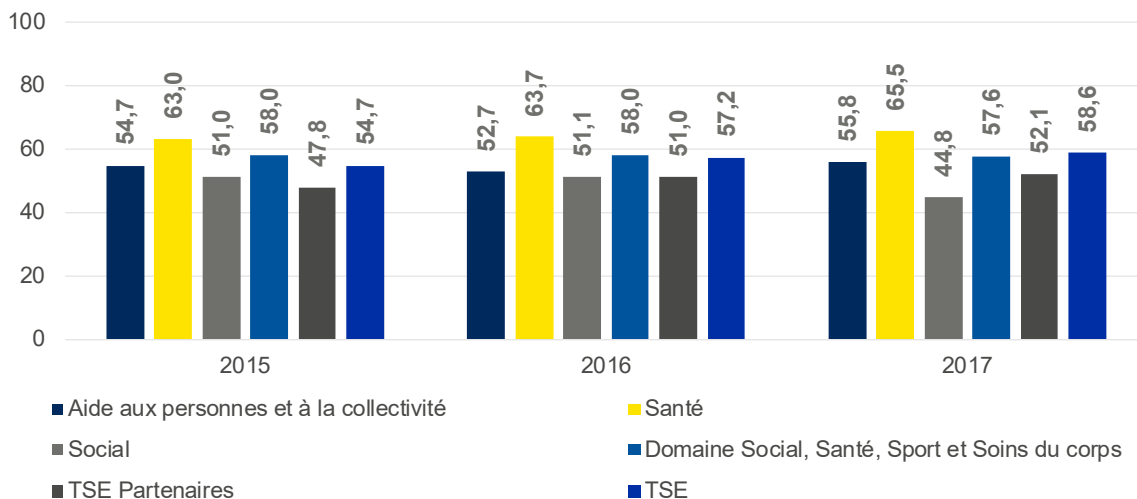
En résumé, le profil type du stagiaire du domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps » est une femme, âgée entre 30 et 39 ans, et faiblement qualifiée.

► Indicateurs de transition

A. Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes

Le taux de sortie vers l'emploi pour le domaine « Social, Santé, Sports et Soins du Corps » reste stable durant la période 2015-2017 (autour de 58%). Il était supérieur au taux de sortie vers l'emploi global de 2015, mais devient légèrement inférieur à celui-ci en 2017. Puisque l'offre de formation est quasi exclusivement organisée par les partenaires, il faut également souligner que le taux de sortie vers l'emploi pour ce domaine est supérieur au taux de sortie vers l'emploi global des partenaires pour chacune des années (par exemple, pour la cohorte 2017, le TSE du domaine « Social, Santé, Sports et Soins du corps » s'élève à 57,6% contre 52,1% chez l'ensemble des partenaires au niveau global). Le taux de sortie vers l'emploi est tiré vers le haut par la ligne de produits Santé qui dépasse les 60%. La ligne de produits Social, qui était stable entre 2015 et 2016 (51%), perd 5,2 p.p. en 2017 (44,8%).

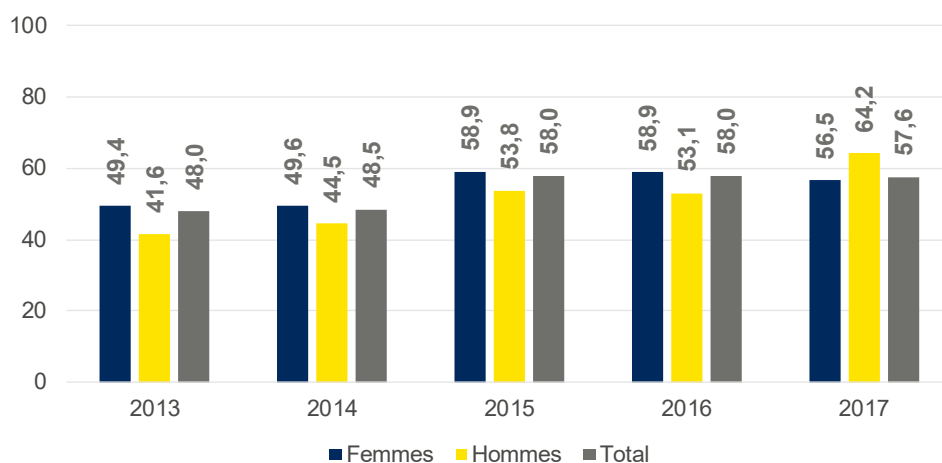
Figure 58 : Évolution TSE, Domaine « Social, santé, sport et soins du corps » – Cohortes 2015-2017 (en %)



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

L'évolution du taux de sortie vers l'emploi selon le **genre** indique que le taux d'insertion des femmes reste relativement stable entre les cohortes, avec toutefois une légère diminution en 2017 (de 58,9% à 56,5%) alors que celui des hommes augmente entre 2016 et 2017, passant de 53,1% à 64,2%, devenant supérieur à celui des femmes.

Figure 59 : Évolution du taux de sortie vers l'emploi selon le genre, domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps » – Cohortes 2013-2017 (en %)



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

En ce qui concerne les taux de sortie vers l'emploi selon **les classes d'âge**, ce sont les 30-39 ans et les 40-49 ans qui affichent au taux supérieur. En 2017, le TSE des 30-39 ans s'élève à 62,2% (similaire au niveau global la même année) et à 59% pour les 40-49 ans (soit supérieur à celui du niveau global pour cette classe d'âge en 2017 qui affiche 54,9%). Les TSE des moins de 25 ans augmente de 1,7 p.p. entre 2015 et 2017 : il passe de 52,9% à 54,6%.

Le TSE des stagiaires sortants **faiblement qualifiés** du domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps » est un peu plus élevé qu'au niveau global : il atteint 58,2% en 2015, affiche une légère baisse en 2016 (56,4%) et retrouve son niveau précédent en 2017 (58,4%). En comparaison, le taux d'insertion à l'emploi des faiblement qualifiés au niveau global est inférieur, mais il augmente durant la période considérée : 51,5% en 2015, 52,8% en 2016, 56,4% en 2017. Le taux d'insertion des stagiaires **moyennement qualifiés** pour le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps » évolue de manière inégale : 56,4% en 2015 (soit inférieur au TSE des faiblement qualifiés), il connaît une augmentation importante en 2016 (69,4%, soit +13 p.p.) et devient supérieur au TSE des faiblement qualifiés, puis diminue en 2017 à 57,7% (soit légèrement inférieur au TSE des faiblement qualifiés).

B. Durabilité dans l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

La durabilité du domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps » affiche une contraction plus importante qu'au niveau global entre 2015 et 2016. En 2015, il était supérieur (69,6%) au taux global (64,8%) tandis qu'il y est devenu très légèrement inférieur en 2016 (57,3%, contre 57,7%). La durabilité de la ligne de produits Santé est la plus élevée chaque année en comparaison aux deux autres lignes de produits. Parmi les stagiaires restant à l'emploi un an plus tard, 66% restent chez le même employeur, ce qui est plus élevé que la moyenne globale (56-57%). Ce rapport à la moyenne globale se reflète dans l'ensemble des lignes de produits, même si la ligne de produits Santé affiche une durabilité en emploi chez le même employeur un peu plus élevée que les deux autres (71% en 2016 contre 60,9% pour la ligne de produits Aide aux personnes et à la collectivité et 59,3% pour la ligne de produits Social).

Tableau 59 : Durabilité dans l'emploi, domaine « Social, santé, sport et soins du corps » – Cohortes 2015-2016

	Population suivie (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	289	201	69,6%	133	66,2%	68	33,8%
2016	321	184	57,3%	122	66,3%	62	33,7%

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

C. Délai d'entrée en emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

Le taux d'entrée en emploi du domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps » durant le premier trimestre après la sortie de formation est supérieur au taux global entre 2015 et 2016. Il affiche une diminution en 2017 (46,2%) et devient alors inférieur au taux global (48%). En conséquence, les taux d'entrée en emploi du deuxième trimestre et du second semestre augmentent entre 2016 et 2017. Le taux d'entrée en emploi dans le premier trimestre de la ligne de produits Social est inférieur à celui des lignes de produits Santé et Aide aux personnes. En revanche, le taux d'entrée en emploi au cours du premier trimestre de la ligne de produits Aide aux personnes décroît progressivement durant la période 2015-2017 jusqu'à devenir le moins élevé du domaine (39,6%).


Tableau 60 : Délai d'entrée en emploi, domaine « Social, santé, sport et soins du corps » – Cohortes 2015-2017

	Sortie vers l'emploi min. 1 mois	Pourcentage ayant trouvé un emploi entre		
		0-3 mois	3-6 mois	6-12 mois
2015	264	53,4%	20,8%	25,8%
2016	312	53,5%	25,6%	20,8%
2017	277	46,2%	27,1%	26,7%

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

Transport et Logistique

Tableau 61 : Évolution des cohortes, domaine « Transport et Logistique », 2015-2017



	2015	2016	2017
Stagiaires (domaine)	610	494	485
Logistique	25,4%	26,5%	26,8%
Transport	74,6%	73,5%	73,2%

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

► Offre de formation (spécificités)

Toutes les formations du domaine « Transport et Logistique » sont organisées chez Bruxelles Formation. Le domaine « Transport et Logistique » se décompose en deux lignes de produits. La ligne de produits Transport rassemble 73,5% des stagiaires en 2017 et comprend des produits relatifs aux métiers de conducteur (poids lourds) et de chauffeur (principalement bus et taxi). Le produit qui rassemble le plus de stagiaires est Chauffeur Taxi avec 17,8% de la ligne de produits Transport en 2017. La ligne de produits Logistique se décompose en produits relatifs à la formation de magasinier (magasinier, magasinier gestion de stock et d'entrepôt, magasinier opérations de base en entrepôt). S'ajoutent à cela les produits Employé logistique service approvisionnement, Assistant du responsable logisticien et Cariste/clarkiste/conducteur engin manutention motorisé. Ce dernier produit rassemble 40,8% des stagiaires de la ligne de produits Logistique en 2017. La plupart des produits composant l'offre de la ligne de produits Logistique sont des modules qui s'enchaînent. Pour cette raison, il n'est pas pertinent de les considérer séparément et les premiers modules de la "chaîne" n'ont pas une visée directe de mise à l'emploi.



Photo : freepik

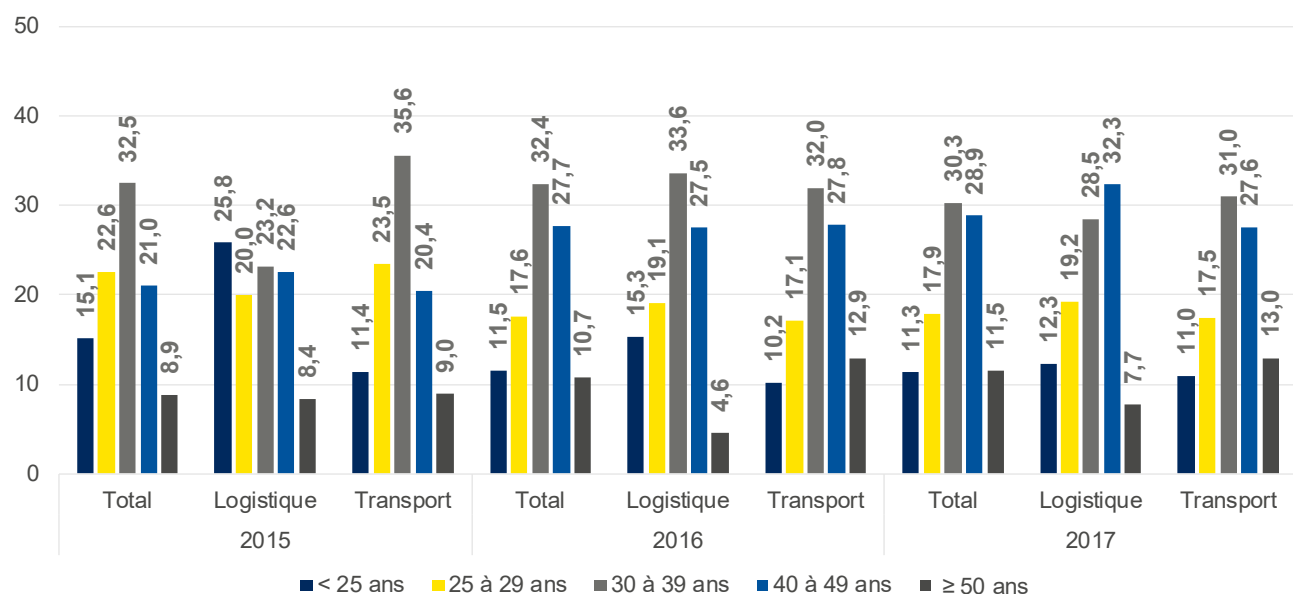
► Profil des stagiaires (spécificités)

Les cohortes de stagiaires dans le domaine « Transport et Logistique » comptent **très peu de femmes** (13 femmes pour 375 hommes dans la cohorte 2017). Selon la responsable du Pôle transport et logistique, une opération Ladies in Logistics a été menée dans le but d'attirer davantage de femmes parmi les stagiaires, mais n'a pas rencontré un franc succès.

La répartition entre les classes d'âge est similaire entre les différentes cohortes. Les moins de 25 ans sont minoritaires, et leur proportion (inférieure à la moyenne globale) est en diminution : en 2015, ils représentent 15,1% de la cohorte alors qu'en 2017, cette proportion passe à 11,3%. Cette diminution est essentiellement due

à la ligne de produits Logistique (qui passe de 25,8% de sortants de moins de 25 ans en 2015 à 12,3% en 2017). La proportion des **25-29 ans** diminue aussi entre 2015 (22,6%) et 2017 (17,9, soit une différence de -4,7 p.p.). Dans le cas des 25-29 ans, c'est au niveau de la ligne de produits Transport que se marque cette diminution, qui rend la proportion de stagiaires de cette classe d'âge inférieure à celle qui se trouve au niveau global en 2017 (ils composent 20,7% de la cohorte 2017 au niveau global et 17,9% dans le domaine « Transport et Logistique »). Les classes d'âge **30-39 ans** (30,3% en 2017) et **40-49 ans** (28,9% en 2017) forment ensemble la moitié du volume de stagiaires. La classe d'âge des 30-39 ans est majoritaire dans les trois cohortes, même si elle perd 2,2 p.p. entre 2015 et 2017. En revanche, la classe des 40-49 ans augmente durant cette période, où elle passe de 21% à 28,9%. Ces proportions sont, pour chaque année considérée, supérieures à celles qu'on retrouve au niveau des cohortes globales (en 2017, les 40-49 ans représentent 19,5%). Les stagiaires de **50 ans et plus** sont davantage représentés dans le domaine « Transport et Logistique » qu'ils ne le sont au niveau global, et leur proportion croît entre 2015 (8,9% contre 4,6% au niveau global) et 2017 (11,5% contre 6,6% au niveau global). Cette augmentation est due à l'évolution de la ligne de produits Transport (+4 p.p. entre 2015 et 2017), alors que la ligne de produits Logistique affiche une diminution quant à cette classe d'âge (-0,7 p.p.).

Figure 60 : Évolution de la répartition des stagiaires sortants selon la classe d'âge, domaine « Transport et Logistique » et lignes de produits - Cohortes 2015-2017 (en %)



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

La répartition des stagiaires par **niveau de qualification** indique qu'un peu moins de deux tiers des stagiaires (65,4% en 2017) ont un faible niveau de qualification. Cette proportion est supérieure à celle du niveau global où elle avoisine les 58%. Les stagiaires moyennement qualifiés sont également représentés dans une proportion supérieure à la moyenne globale : 28,7% contre 26,6% en 2017. En revanche, les stagiaires hautement qualifiés sont moins représentés dans le domaine « Transport et Logistique » par rapport au niveau global : 6% contre 15,2% en 2017.

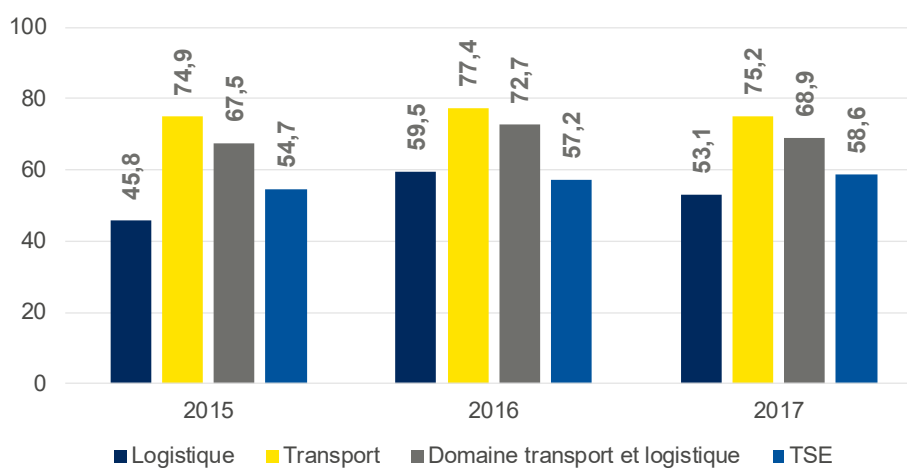
Le profil type du stagiaire que l'on retrouve majoritairement dans le domaine « Transport et Logistique » est un homme, âgé entre 30 et 49 ans avec un faible niveau de qualification.

► Indicateurs de transition

A. Taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes

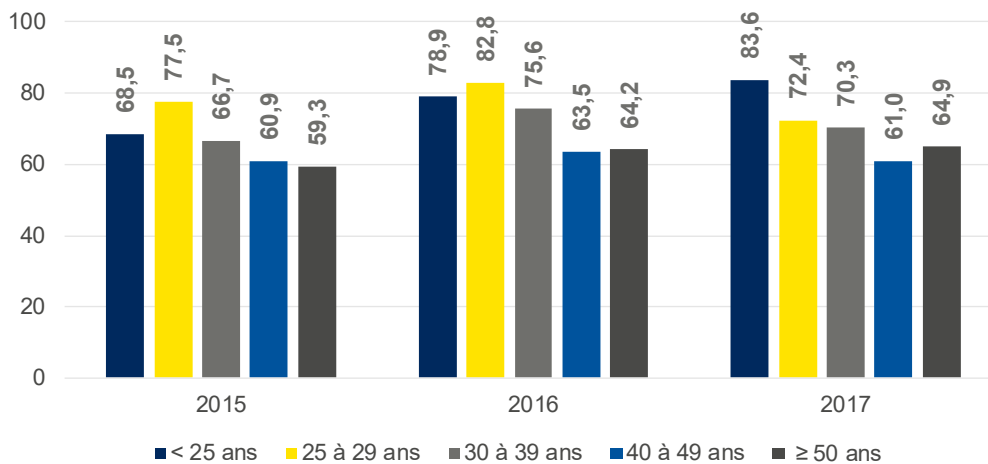
Le taux de sortie vers l'emploi du domaine « Transport et Logistique » est supérieur au taux de sortie vers l'emploi global pour l'ensemble des cohortes. Il affiche toutefois une diminution entre la cohorte de 2016 (72,7%) et la cohorte de 2017 (68,9%), cette contraction concernant les deux lignes de produits. La ligne de produits Transport influe à la hausse sur la moyenne du domaine, environ trois stagiaires sur quatre vont à l'emploi dans l'année qui suit leur sortie de formation. Les produits Chauffeur bus-car pratique (TSE de 90,7% en 2017), Chauffeur taxi (TSE de 81% en 2017) et Conducteur poids lourds Pratique CE (TSE de 82,2% en 2017) ont un taux de sortie vers l'emploi au-dessus de la moyenne du domaine. Malgré ces taux de sortie vers l'emploi élevés, la consultation avec la responsable de pôle indique qu'il faudra peut-être anticiper à l'avenir des contraintes liées à la politique de mobilité bruxelloise qui pourrait se traduire par une limitation du nombre de voitures et semi-remorques sur le territoire. La ligne de produits Logistique affiche quant à elle un taux de sortie vers l'emploi de 53,1% en 2017, inférieur à la moyenne du domaine et à la moyenne globale en 2017. Ce n'était pas le cas en 2016 où le TSE de la ligne de produits Logistique s'élève à 59,5%, un taux toujours inférieur à la moyenne du domaine cette année-là (72,7%), mais supérieur à la moyenne globale (57,2%). En 2015, le TSE de la ligne de produits Logistique était beaucoup plus bas (45,8%) et à nouveau inférieur tant à la moyenne du domaine qu'à la moyenne globale.

Figure 61 : Évolution TSE selon les lignes de produits, Domaine « Transport et Logistique » – Cohortes 2015-2017 (en %)



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

Le taux de sortie vers l'emploi des stagiaires de moins de 25 ans a augmenté de +15,1 p.p. entre 2015 (68,5%) et 2017 (83,6%). En 2017, il s'agit de la classe d'âge qui affiche le taux de sortie vers l'emploi le plus élevé du domaine « Transport et Logistique ». L'évolution du taux de sortie vers l'emploi des autres classes d'âge diffère de celle des moins de 25 ans : leurs taux de sortie vers l'emploi augmentent entre 2015 et 2016, puis diminuent à nouveau en 2017. La classe d'âge des plus de 50 ans fait figure d'exception : son TSE augmente entre 2015 (59,3%) et 2016 (64,2%) puis reste stable en 2017 (64,9%).

Figure 62 : Évolution TSE selon la classe d'âge, Domaine « Transport et Logistique » – Cohortes 2015-2017 (en %)

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

En ce qui concerne le taux de sortie vers l'emploi selon le **niveau de qualification** : le TSE des stagiaires faiblement qualifiés a augmenté entre 2015 (66,7%) et 2016 (71,8%). De cette manière, le TSE des stagiaires faiblement qualifiés devient similaire à celui des moyennement qualifiés. En effet, en 2016, 71,9% des stagiaires moyennement qualifiés sont sortis vers l'emploi contre 71,8% des stagiaires faiblement qualifiés. En 2017, ce taux s'élève à 70,5% chez les moyennement qualifiés et 69,1% chez les faiblement qualifiés. Les stagiaires hautement qualifiés ne sont pas représentés en effectifs suffisants pour pouvoir analyser leur taux de sortie vers l'emploi.

B. Durabilité dans l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

Tableau 62 : Durabilité dans l'emploi, domaine « Transport et Logistique » – Cohortes 2015-2016

	Population suivie (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	468	286	61,1%	141	49,3%	145	50,7%
2016	388	215	55,4%	92	42,8%	123	57,2%

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

Le taux de sortie vers l'emploi supérieur à la moyenne du domaine « Transport et Logistique » ne conduit pas nécessairement à une plus grande durabilité des stagiaires dans l'emploi. En effet, **la durabilité dans l'emploi pour le domaine « Transport et logistique » est en dessous de la durabilité globale pour l'ensemble des domaines** en 2015 (61,1%, contre 64,8%) et en 2016 (55,4%, contre 57,7%), et connaît aussi une diminution entre 2015 et 2016. À noter que la part des stagiaires sortant de ce domaine étant chez le même employeur 12 mois plus tard est également inférieure à la moyenne générale.

La durabilité dans l'emploi pour la ligne de produits Transport est supérieure à la moyenne du domaine « Transport et Logistique » (58% en 2016 contre 55,4% pour le domaine). En revanche, la durabilité dans l'emploi de la **ligne de produits Logistique** est inférieur à celui de la ligne de produits Transport : 43,4% (2015) et 47,4% (2016) des stagiaires qui ont obtenu un emploi sont toujours à l'emploi un an après l'obtention de celui-ci. Parmi ces stagiaires, tant en 2015 qu'en 2016, 46% sont occupés chez le même employeur.

C. Délai d'entrée en emploi à l'issue d'une formation professionnalisante

Le taux d'entrée en emploi au cours du premier trimestre pour le domaine « Transport et Logistique » est supérieur à la moyenne. L'écart est davantage marqué pour les cohortes 2015 et 2016 avec une différence d'environ de 6,8 p.p. en 2015 et 4,8 p.p. en 2016. Le taux d'entrée en emploi au cours du premier trimestre s'élève à 48,1% en 2015 et 49,5% en 2016. L'évolution du taux d'entrée en emploi au cours du premier trimestre pour le domaine « Transport et Logistique » affiche une diminution entre la cohorte 2015 (54,9%) et la cohorte 2017 (49,4%). En comparaison avec la moyenne globale, le taux d'entrée en emploi durant le premier trimestre pour le domaine « Transport et Logistique » est supérieur à la moyenne globale en 2015 (48,1%), tandis qu'il s'en rapproche en 2017 (la moyenne globale s'élève alors à 48% contre 49,4% pour le domaine « Transport et Logistique »).

Pour la **ligne de produits Transport**, 55,1% des sortants de la cohorte 2017 trouvent un emploi au cours du premier trimestre qui suit la sortie de formation. Pour la **ligne de produits Logistique**, 27,5% des sortants de la cohorte 2017 trouvent un emploi au cours du premier trimestre qui suit leur sortie et la majorité des stagiaires (39,1%) va à l'emploi durant le second semestre après la sortie de formation.

Tableau 63 : Délai d'entrée en l'emploi, domaine « Transport et logistique » – Cohortes 2015-2017

	Sortie vers l'emploi min. 1 mois	Pourcentage ayant trouvé un emploi entre		
		0-3 mois	3-6 mois	6-12 mois
2015	412	54,9%	24,8%	20,4%
2016	359	54,3%	23,1%	22,6%
2017	336	49,4%	23,5%	27,1%

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



3.4 Cohortes des stagiaires sortant des formations professionnelles au VDAB ou chez un de ses partenaires (cohortes 2015-2017)


Cette section présente les indicateurs de transition concernant les chercheurs d'emploi bruxellois sortant de formations professionnelles au VDAB ou chez un de ses partenaires. Contrairement aux données de Bruxelles Formation, il n'y a pas de distinction des stagiaires sortants selon que l'opérateur soit le VDAB ou l'un de ses partenaires. Pour la première fois, les données disponibles permettent d'observer le résultat des indicateurs de transition pour trois cohortes de sortants de formation (en 2015, 2016 et 2017) et de mettre en évidence les tendances issues de ces évolutions. La méthodologie de calcul des quatre indicateurs de transition est identique à celle utilisée pour les cohortes de sortants de Bruxelles Formation et de ses partenaires. Le premier indicateur montre les taux de sortie positive pour les cohortes de stagiaires sortant de toutes les formations professionnelles organisées par le VDAB ou ses partenaires. Les indicateurs taux de sortie vers l'emploi, durabilité dans l'emploi et délai d'entrée en emploi se concentrent sur les cohortes de stagiaires sortant de formations professionnalisantes uniquement (module 4b *beroepgerichte opleiding*).

3.4.1 TAUX DE SORTIE POSITIVE

A. Préambule : Description et évolution des cohortes

La population des sortants de formations professionnelles au VDAB a connu une augmentation entre 2015 et 2017 (+166 individus).

Tableau 64 : Évolution des cohortes, 2015-2017



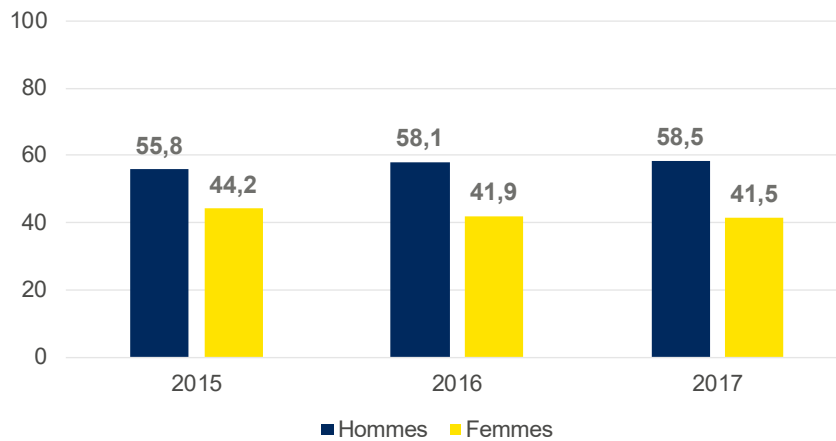
Sortants (V.A.)	2015	2016	2017
	1.167	1.149	1.333

Source : VDAB, calculs view.brussels

Les cohortes de stagiaires sortant sont majoritairement composées d'hommes. Cette tendance s'accroît au fur et à mesure des années : l'écart entre la proportion d'hommes et celle de femmes était de 11,6 p.p. en 2015 et de 17 p.p. en 2017.



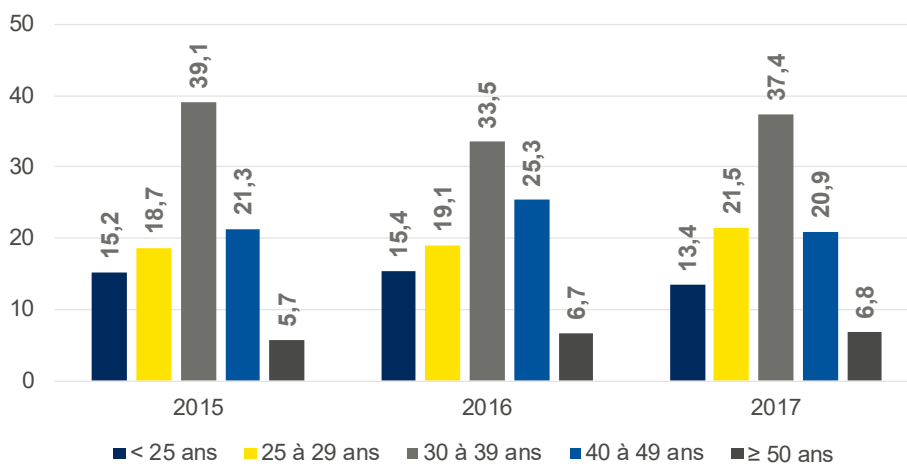
Figure 63 : Évolution de la répartition hommes-femmes, cohortes 2015-2017 (en %)



Source : VDAB, calculs view.brussels

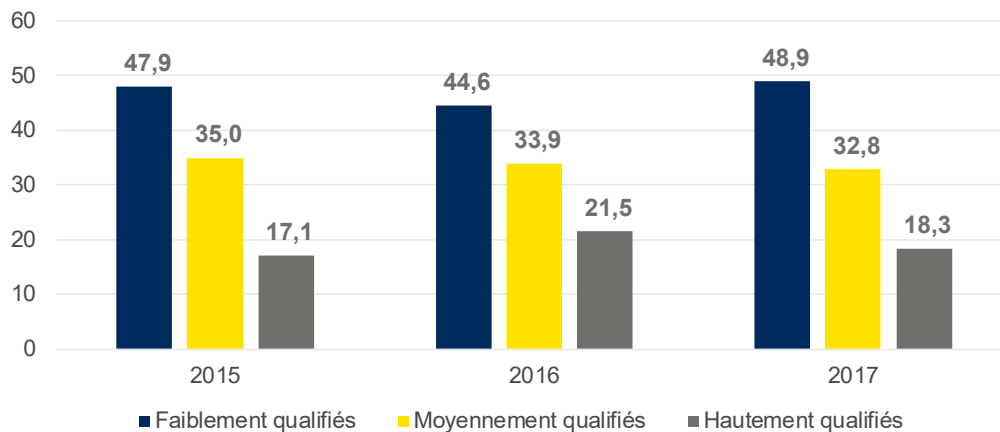
La classe d'âge 30-39 ans est la plus représentée durant les trois années considérées, bien que sa proportion ait varié durant cette période (39,1% en 2015, 33,5% en 2016, 37,4% en 2017). La classe des 40-49 ans connaît également une évolution variable en miroir de celle des 30-39 ans : plutôt que de diminuer en 2016, elle augmente (passant de 21,3% en 2015 à 25,3% en 2016), pour diminuer à nouveau (20,9% en 2017). La classe d'âge la moins représentée est celle des 50 ans et plus, dont la proportion progresse néanmoins (+1,1 p.p. entre 2015 et 2017). La proportion des moins de 25 ans représentait 15% en 2015 et 2016, mais elle accuse une diminution en 2017 où elle s'élève à 13,4%. Les 25-29 ans progressent quant à eux, passant de 18,7% en 2015 à 21,5% en 2017.

Figure 64 : Évolution de la répartition entre classes d'âge, cohortes 2015-2017 (en %)



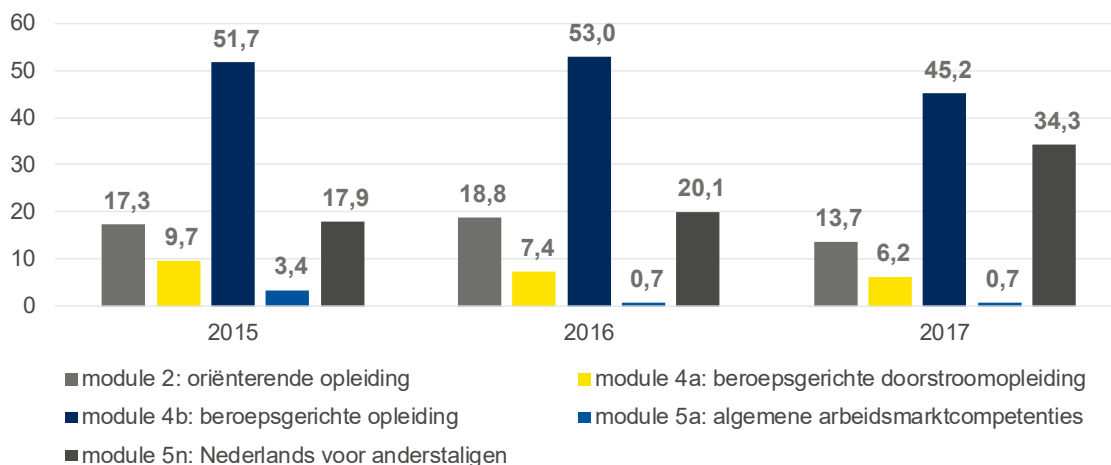
Source : VDAB, calculs view.brussels

Les stagiaires faiblement qualifiés sont proportionnellement les plus présents dans chacune des cohortes. En 2017, cette proportion s'élève à 48,9% de la cohorte (+4,3 p.p. par rapport à 2016 et + 1 p.p. par rapport à 2015). La proportion de stagiaires moyennement qualifiés décroît quant à elle durant la période considérée (35% en 2015, 33,9% en 2016, 32,8% en 2017). Enfin, la proportion de stagiaires hautement qualifiés varie. Elle s'élève à 17,1% en 2015, puis augmente (21,5% en 2016) avant de diminuer (18,3% en 2017).

Figure 65 : Évolution de la répartition entre niveaux de qualification, cohortes 2015-2017 (en %)

Source : VDAB, calculs view.brussels

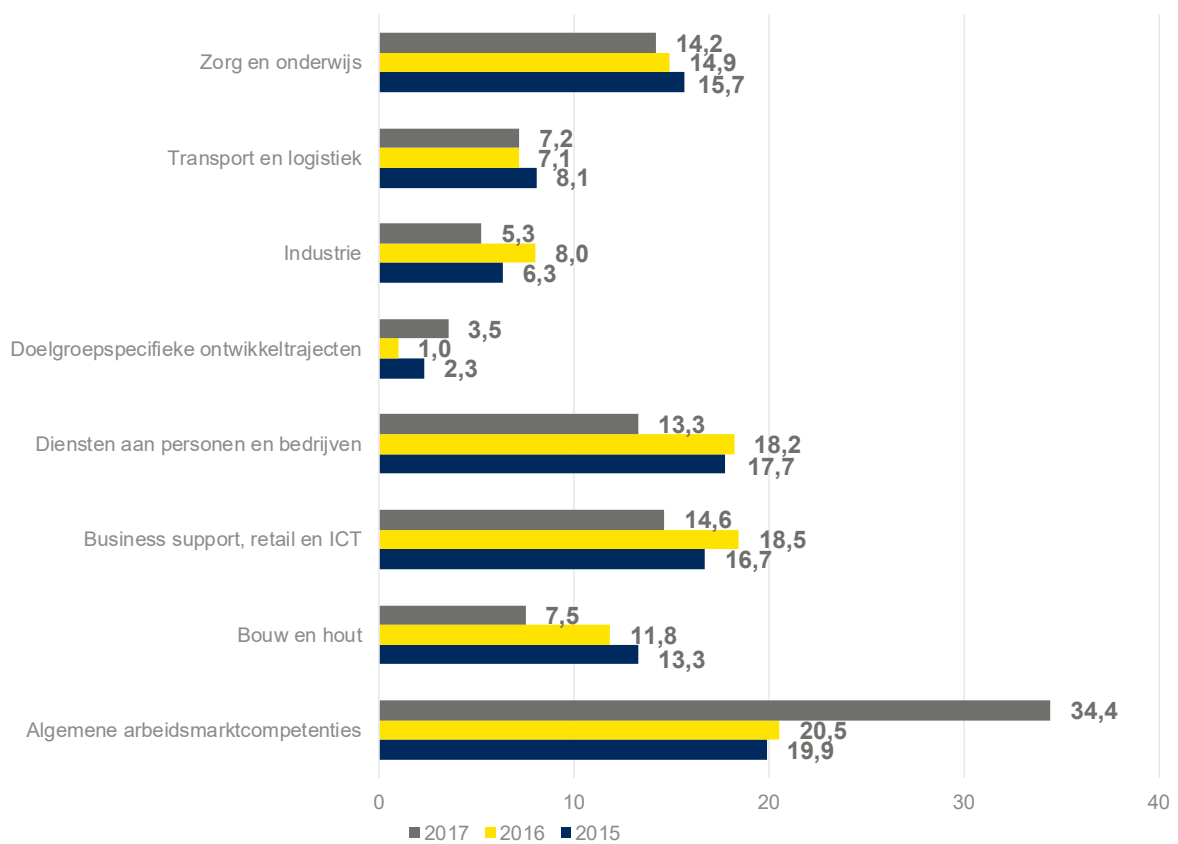
Le module de formation qui rassemble le plus de sortants (45,2% en 2015 et plus de la moitié en 2016 et 2017) est le module *4b : beroepsgerichte opleiding*. Ce module s'apparente aux formations professionnalisantes chez Bruxelles formation et ses partenaires. Les stagiaires qui suivent des formations dans ce module constituent les cohortes considérées pour les indicateurs taux de sortie vers l'emploi, délai d'entrée en emploi et durabilité dans l'emploi (voir sections suivantes). Ensuite, c'est le module *5n : Nederlands voor anderstaligen* qui rassemble la deuxième proportion de stagiaires la plus importante sur la période considérée. Cette proportion croît de manière importante puisqu'elle double presque entre 2015 (17,9%) et 2017 (34,3%). En revanche, le module *2 : oriënterende opleiding* voit son nombre de stagiaires diminuer de 3,6 p.p. entre 2015 et 2017. Il avait néanmoins progressé en 2016 (18,8%). La proportion de stagiaires dans le module *4a : beroepsgerichte doorstroomopleiding* équivaut à moins de 10% des cohortes, et cette proportion décroît constamment au fil des trois années : elle est de 9,7% en 2015, de 7,4% en 2016 et de 6,2% en 2017. Enfin, le module *5a : algemene arbeidsmarktcompetenties* rassemble une minorité de stagiaires (moins de 1% en 2016 et 2017, 3,4% en 2015).

Figure 66 : Évolution de la répartition selon les modules de formation, cohortes 2015-2017 (en %)

Source : VDAB, calculs view.brussels

Les formations organisées par le VDAB et ses partenaires sont rassemblées en clusters d'activités. La totalité des formations reprises sous le cluster *Algemene arbeidsmarktcompetenties* concerne des formations en néerlandais pour les personnes de langue étrangère. Plus d'un tiers des stagiaires sont rattachés à ce cluster en 2017. En 2015 et 2016, cette proportion tournait autour de 1 stagiaire sur 5. Les autres clusters sont davantage composés de formations professionnalisantes (module *4b beroepgerichte opleiding*). Le cluster qui rassemble le moins de stagiaires est le cluster *doelgroepsspecifieke ontwikkeltrajecten* : il compose 2,3% de la cohorte en 2015, 1% en 2016 et 3,5% en 2017. Les autres clusters ont tendance à perdre des stagiaires entre 2015 et 2017, soit de manière continue (*Zorg en onderwijs* ; *Transport en logistiek* ; *Bouw en hout*), soit après avoir augmenté en 2016 (*Industrie* ; *Diensten aan personen en bedrijven* ; *Business, support, retail en ICT*).

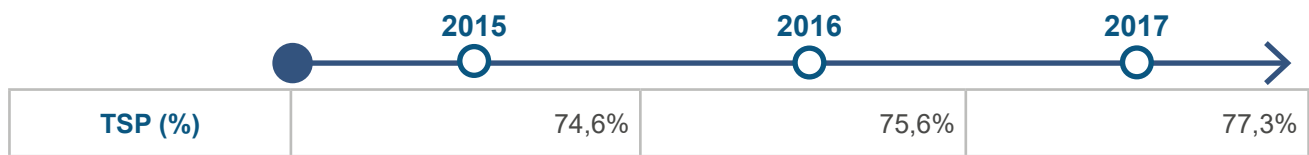
Figure 67 : Évolution de la répartition selon les clusters, cohortes 2015-2017 (en %)



Source : VDAB, calculs view.brussels

B. Taux de sortie positive selon le profil des stagiaires

Le taux de sortie positive (d'une durée de minimum un mois) a progressé de manière continue durant la période 2015-2017, passant de 74,6% à 77,3% de stagiaires sortants qui ont été à l'emploi, en stage ou en formation durant l'année suivant leur sortie de formation.

Tableau 65 : Évolution du taux de sortie positive (à 12 mois, min. 1 mois) - Cohortes 2015-2017

Source : VDAB, calculs view.brussels

C. Taux de sortie positive selon le profil des stagiaires

Du point de vue du genre, les trois cohortes sont composées davantage d'hommes que de femmes. **Le taux de sortie positive apparaît comme plus favorable aux hommes**, étant supérieur à celui des femmes dans chacune des cohortes examinées. De plus, il progresse de manière constante (de 75,9% en 2015 à 80,4% en 2017), contrairement à celui des femmes qui fluctue durant la période 2015-2017 et qui se monte à 73,1% en 2017.

En croisant la variable du niveau de qualification à celle du genre, l'évolution du taux de sortie positive varie selon les profils. Entre 2015 et 2017, le taux de sortie positive des femmes faiblement qualifiées a augmenté, tandis que celui des femmes hautement qualifiées a diminué. Du côté des hommes, la progression du taux de sortie positive des stagiaires ayant un niveau de qualification faible s'observe également. Par contre, le taux de sortie positive pour ceux disposant d'un niveau de qualification élevé ne diminue pas entre 2015 et 2017. Le taux de sortie positive des femmes moyennement qualifiées reste stable et légèrement en dessous de celui des hommes (en 2016 et 2017), pour qui le taux de sortie positive progresse au fil des trois cohortes étudiées.

Tableau 66 : Évolution du taux de sortie positive selon le genre et le niveau d'étude - Cohortes 2015-2017

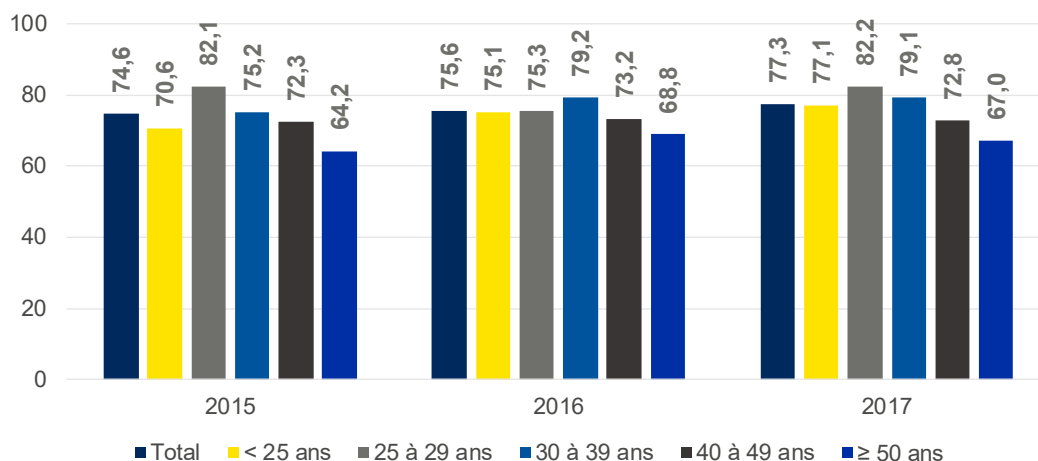
		2015		2016		2017	
		Total (v.a.)	TSP (%)	Total (v.a.)	TSP (%)	Total (v.a.)	TSP (%)
Femmes ♀	Faible	224	65,6%	194	61,9%	256	70,3%
	Moyen	195	77,9%	161	77,0%	180	77,8%
	Elevé	97	79,4%	127	78,0%	117	71,8%
	Sous-total Femmes	516	72,9%	482	71,2%	553	73,1%
Hommes ♂	Faible	335	74,3%	318	77,7%	396	78,8%
	Moyen	213	78,9%	229	79,9%	257	81,7%
	Elevé	103	74,7%	120	80,0%	127	82,7%
	Sous-total Hommes	651	75,9%	667	78,9%	780	80,4%

		2015		2016		2017	
		Total (v.a.)	TSP (%)	Total (v.a.)	TSP (%)	Total (v.a.)	TSP (%)
Total sortants	Faible	559	70,8%	512	71,7%	652	75,5%
	Moyen	408	78,4%	390	78,7%	437	80,1%
	Elevé	200	77,0%	247	78,9%	244	77,5%
	Total sortants	1167	74,6%	1149	75,6%	1333	77,3%

Source : VDAB, calculs view.brussels

Du point de vue des **classes d'âge**, les classes d'âge 25 à 29 ans et 30 à 39 ans connaissent le taux de sortie positive le plus élevé de l'ensemble des cohortes. Pour les cohortes 2015 et 2017, c'est auprès des 25-29 ans que le taux de sortie positive est le plus élevé (plus de 82%) tandis que pour la cohorte 2016, le taux le plus élevé (79,2%) s'observe chez les 30 à 39 ans. Par ailleurs, le taux de sortie positive des < 25 ans augmente progressivement durant la période 2015-2017.

Figure 68 : Évolution du taux de sortie positive selon la classe d'âge - Cohortes 2015-2017 (en %)



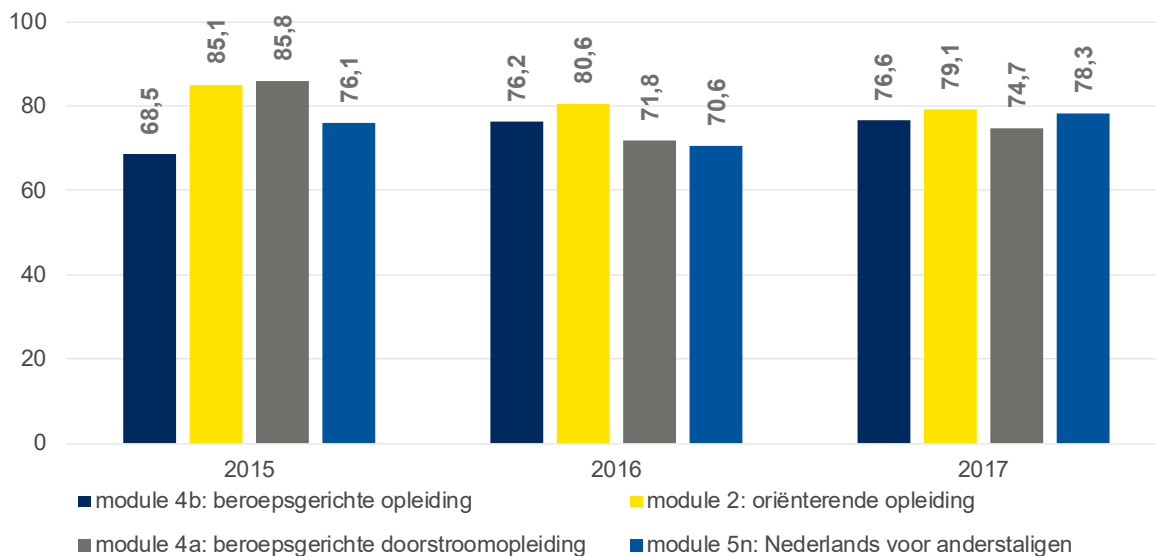
Source : VDAB, calculs view.brussels

D. Taux de sortie positive selon le module de formation

Les formations dispensées par le VDAB sont répertoriées par modules. Cette catégorisation est équivalente à la catégorisation en nature de formation chez Bruxelles Formation. Au VDAB, les formations professionnalisantes sont rassemblées dans le module *4b beroepsgerichte opleiding* (en bleu foncé dans la figure ci-dessous). Le taux de sortie positive pour ce module progresse entre 2015 et 2017. Les autres formations professionnelles englobent les modules *2 oriënterende opleidingen*, *4a beroepsgerichte doorstroomopleidingen*, *5a algemene arbeidsmarkt competenties*, et *5n Nederlands voor anderstaligen*. Parmi ces modules, le module *5a algemene arbeidsmarkt competenties* rassemble peu de sortants (40 sortants en 2015 et moins de 10 en 2016 et 2017), et n'est donc pas repris dans les résultats présentés ci-dessous.

Le taux de sortie positive pour le module *2 oriënterende opleiding* affiche une diminution entre 2015 et 2017 (-6,0 p.p.). Le module *4a beroepsgerichte doorstroomopleiding* connaît une diminution importante du taux de sortie positive entre 2015 et 2016 (-14 p.p.), puis augmente à nouveau en 2017 (+2,9 p.p.). Les effectifs du module *5n Nederlands voor anderstaligen* ont plus que doublé (209 sortants en 2015, 457 en 2017) et le taux de sortie pour les cohortes de stagiaires sortant de ce module est passé de 76,1% à 78,3% au cours de cette période.

Figure 69 : Évolution du taux de sortie positive selon le module de formation – Cohortes 2015-2017 (en %)



Source : VDAB, calculs view.brussels

E. Taux de sortie positive selon les clusters

En 2017, c'est le cluster *Bouw en hout* qui affiche le taux de sortie positive le plus élevé (89,0%) avec une progression de +9,6 p.p. depuis 2015. Le cluster *Diensten aan personen en bedrijven* connaît aussi une progression importante au niveau de son taux de sortie positive qui passe de 59,9% en 2015 à 72,9% en 2017.

Le cluster *Algemene arbeidsmarktcompetenties* rassemble le nombre le plus important de sortants (232 en 2015, 459 en 2017). Son taux de sortie a connu une contraction en 2016 (71,2%) alors qu'il est de 77,6% en 2015 et de 78,4% en 2017. Le cluster *Zorg en onderwijs* arrive en deuxième position après le cluster *Algemene arbeidsmarkt competenties* en termes de nombre de stagiaires sortants et affiche un taux de sortie positive à la baisse entre 2015 (81,4%) et 2017 (74,6%). Le cluster *Business support, retail en ICT* indique un taux de sortie positive stable, autour de 78%, dans chacune des cohortes. Le cluster *Industrie* a connu un pic de sortants en 2016 (92). Son taux de sortie positive reste néanmoins stable entre 2016 et 2017 (autour de 84,5%) et affiche une augmentation par rapport à 2015 où il s'élevait à 75,7%. Le taux de sortie positive du domaine *Transport en Logistiek* a augmenté de manière importante entre 2015 et 2016 (+15,3 p.p.) puis diminue en 2017 où il s'élève à 79,2%.

Les cohortes 2015 et 2016 du cluster *Doelgroepspecifieke ontwikkeltrajecten* ne sont pas analysées en raison d'un effectif trop faible. En 2017, l'effectif est de 47 stagiaires sortant et le taux de sortie positive de 55,3%.

Tableau 67 : Évolution du taux de sortie positive selon les clusters – Cohortes 2015-2017

	2015		2016		2017	
	Sortants (v.a.)	TSP (%)	Sortants (v.a.)	TSP (%)	Sortants (v.a.)	TSP (%)
<i>Algemene arbeidsmarktcompetenties</i>	232	77,6%	236	71,2%	459	78,4%
<i>Bouw en hout</i>	155	79,4%	136	83,1%	100	89,0%
<i>Business support, retail en ICT</i>	195	78,5%	212	77,8%	195	77,4%
<i>Diensten aan personen en bedrijven</i>	207	59,9%	209	67,0%	177	72,9%
<i>Doelgroepsspecifieke ontwikkeltrajecten</i>	27	/	11	/	47	55,3%
<i>Industrie</i>	74	75,7%	92	84,8%	70	84,3%
<i>Transport en logistiek</i>	94	71,3%	82	86,6%	96	79,2%
<i>Zorg en onderwijs</i>	183	81,4%	171	73,7%	189	74,6%

Source : VDAB, calculs view.brussels

3.4.2 TAUX DE SORTIE VERS L'EMPLOI

Cet indicateur et les deux suivants sont calculés sur la base des cohortes de stagiaires sortants du module de formations *4b beroepgerichte opleidingen*, qui rassemble les formations professionnalisantes.

A. Préambule : Description et évolution des cohortes

La population des sortants de formations professionnalisantes au VDAB reste relativement stable entre 2015 et 2017 avec 600 stagiaires sortants pour la cohorte de 2015, 589 pour celle de 2016 et 594 pour celle de 2017.

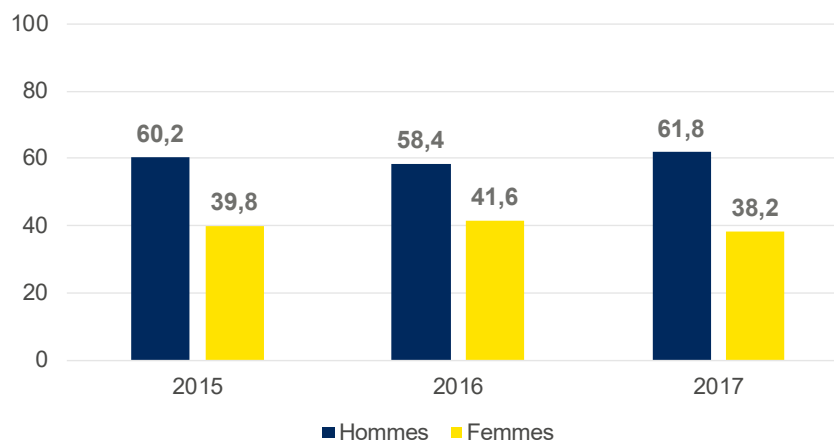
Tableau 68 : Évolution des cohortes, 2015-2017



Sortants (V.A.)	2015	2016	2017
	600	589	594

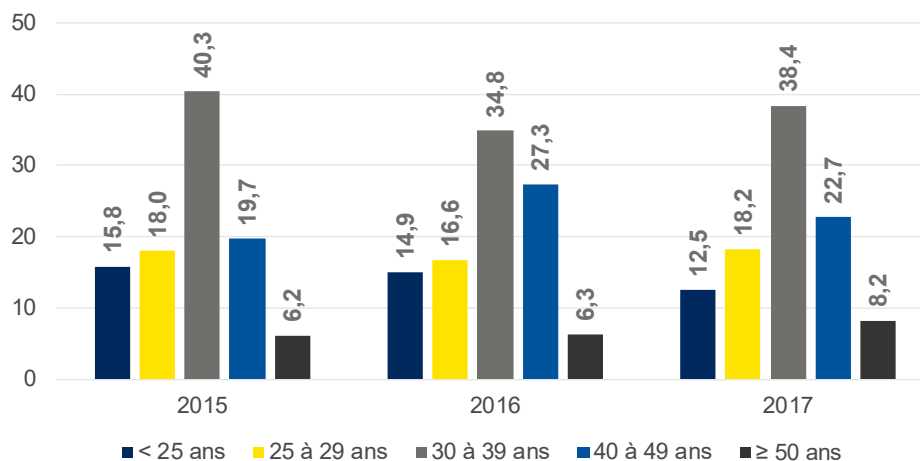
Source : VDAB, calculs view.brussels

Les cohortes de stagiaires sortant de formations professionnalisantes au VDAB sont majoritairement composées d'hommes. L'écart le plus important entre la proportion d'hommes et celle de femmes parmi les stagiaires sortants s'observe en 2017 : il y a 38,2% de femmes pour 61,8% d'hommes, soit 23,6 p.p. d'écart. L'écart était de 20,4 p.p. (60,2% d'hommes et 39,8% de femmes) en 2015, et de 16,8 p.p. (58,4% d'hommes et 41,6% de femmes) en 2016.

Figure 70 : Évolution de la répartition hommes-femmes, cohortes 2015-2017 (en %)

Source : VDAB, calculs view.brussels

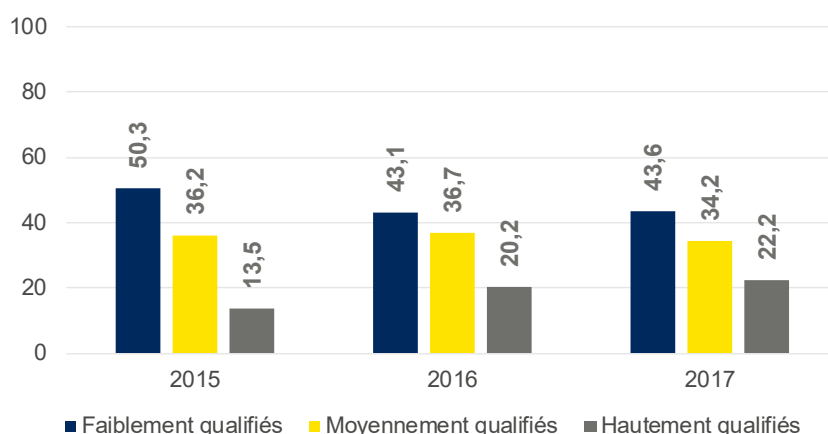
La classe d'âge 30-39 ans est la plus représentée durant les trois années considérées, bien que sa proportion ait varié durant cette période (40,3% en 2015, 34,8% en 2016, 38,4% en 2017). La classe des 40-49 ans connaît également une évolution variable en miroir de celle des 30-39 ans : plutôt que de diminuer en 2016, elle augmente de 7,6 p.p. (passant de 19,7% en 2015 à 27,3% en 2016), pour diminuer à nouveau par la suite (22,7% en 2017). La classe d'âge la moins représentée est celle des 50 ans et plus, dont la proportion progresse néanmoins (+2 p.p. entre 2015 et 2017). La proportion des moins de 25 ans accuse une diminution entre 2015 (15,8%) et 2017 (12,5%). Les 25-29 ans sont présents dans des proportions similaires en 2015 (18,0%) et 2017 (18,2%) malgré que leur présence ait diminué en 2016 (16,6%).

Figure 71 : Évolution de la répartition entre classes d'âge, cohortes 2015-2017 (en %)

Source : VDAB, calculs view.brussels

Les stagiaires faiblement qualifiés sont proportionnellement les plus présents dans chacune des cohortes. Néanmoins, cette proportion était plus importante en 2015, où elle représentait la moitié des stagiaires sortants (50,3%) qu'en 2016 (43,1%) et 2017 (43,6%). La proportion de stagiaires moyennement qualifiés est relativement stable en 2015 (36,2%) et 2016 (36,7%) puis décroît en 2017 (34,2%). Enfin, la proportion de stagiaires hautement qualifiés augmente progressivement durant la période de trois ans considérée. Elle s'élève à 13,5% en 2015, puis augmente de 6,7 p.p. pour atteindre 20,2% en 2016, et finalement de 2 p.p. en 2017 (22,2%).

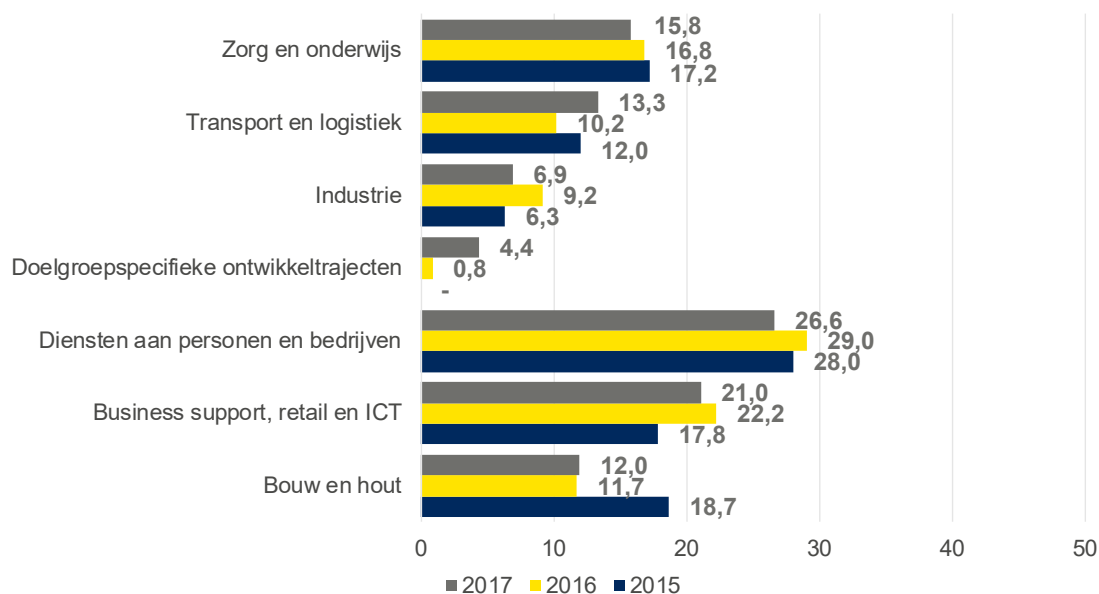
Figure 72 : Évolution de la répartition entre niveaux de qualification, cohortes 2015-2017 (en %)



Source : VDAB, calculs view.brussels

En ce qui concerne la répartition des stagiaires sortant de formations professionnalisantes par clusters d'activités, c'est le cluster *Diensten aan personen en bedrijven* qui rassemble le plus de stagiaires (26,6% en 2017, 29% en 2016 et 28% en 2015). Le cluster qui rassemble le moins de stagiaires est le cluster *doelgroepspecifieke ontwikkeltrajecten* : il ne comportait aucun stagiaire en 2015. Cinq stagiaires ont participé à une formation de ce cluster en 2016 (soit 0,8% de la cohorte) et 25 en 2017 (soit 4,4% de la cohorte). Le cluster *Industrie* compte pour moins de 10% des stagiaires durant chacune des années considérées : 6,9% de la cohorte en 2017, 9,2% en 2016 et 6,3% en 2015. Le cluster *Transport en Logistiek* compose quant à lui un peu plus de 10% de chacune des cohortes (13,3% en 2017, 10,2% en 2016 et 12% en 2015). C'était également le cas du cluster *Bouw en hout* en 2015 (12%) et 2016 (11,7%), puis, la proportion de stagiaires dans ce cluster a connu une augmentation de 7 p.p. entre 2016 et 2017, où elle atteint finalement 18,7% de la cohorte. Le cluster *Zorg en onderwijs* est celui qui augmente de la manière la plus régulière : +1 p.p. entre 2015 (15,8%) et 2016 (16,8%), et +0,4 p.p. entre 2016 et 2017 (17,2%). Enfin, le cluster *Business support, retail en ICT* a vu sa proportion de stagiaires décroître entre 2015 (21,0%) et 2017 (17,8%), malgré une augmentation en 2016 (22,2%).

Figure 73 : Évolution de la répartition selon les clusters, cohortes 2015-2017




Source : VDAB, calculs view.brussels

B. Taux de sortie vers l'emploi et évolution

Le taux de sortie vers l'emploi (TSE) dans l'année qui a suivi la sortie de formation est calculé pour les sorties de minimum un jour et celles de minimum un mois. Le TSE de minimum un mois progresse de 7,5 p.p. entre 2015 et 2016, puis se stabilise en affichant un taux de 67,7% en 2016 et 2017. Le TSE de minimum un jour progresse quant à lui de manière constante passant de 72,7% en 2015 à 75,1% en 2017. Les croisements des sections qui suivent se concentrent sur les taux de sortie vers l'emploi de minimum un mois, excluant ainsi les emplois de très courte durée.

Tableau 69 : Évolution du taux de sortie vers l'emploi (à 12 mois, min. 1 jour et min. 1 mois) – Cohortes 2015-2017



	2015	2016	2017
Sortants (V.A.)	600	589	594
TSE (%) - 1 jour	72,7%	73,7%	75,1%
TSE (%) - 1 mois	60,2%	67,7%	67,7%

Source : VDAB, calculs view.brussels

C. Taux de sortie vers l'emploi selon le profil des stagiaires

Il y a davantage d'hommes que de femmes composant les trois cohortes de sortants bruxellois de formations professionnalisantes au VDAB. **À l'instar du taux de sortie positive, le taux de sortie vers l'emploi est plus favorable chez les hommes que chez les femmes dans les trois cohortes.** Ce taux augmente chaque année chez les hommes (de 62,3% en 2015 à 70,0% en 2017). Chez les femmes, il augmente entre 2015 (56,9%) et 2016 (65,7%), mais présente une diminution en 2017 (63,9%).

En ce qui concerne **le niveau de qualification**, les femmes faiblement qualifiées ont connu une augmentation de leur taux de sortie vers l'emploi de 46,4% (2015) à 67,4% (2017). En revanche, ce taux a diminué entre 2016 et 2017 pour les femmes moyennement et hautement qualifiées. Du côté des hommes, le taux de sortie vers l'emploi des stagiaires ayant un niveau de qualification faible a également augmenté entre 2015 (62,1%) et 2016 (68,8%), puis diminué en 2017 (65,2%). Chez les stagiaires masculins moyennement et hautement qualifiés, le taux de sortie vers l'emploi progresse entre 2015 et 2017.



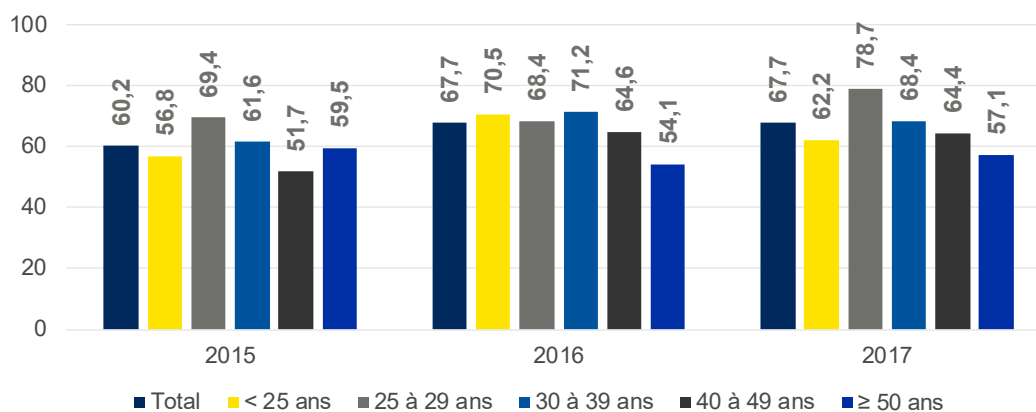
Tableau 70 : Évolution du taux de sortie vers l'emploi selon le genre et le niveau de qualification – Cohortes 2015-2017

		2015		2016		2017	
		Total (v.a.)	TSE (%) - 1 mois	Total (v.a.)	TSE (%) - 1 mois	Total (v.a.)	TSE (%) - 1 mois
Femmes ♀	Faible	112	46,4%	100	55,0%	95	67,4%
	Moyen	99	67,7%	89	74,2%	68	63,2%
	Elevé	28	60,7%	56	71,4%	64	59,4%
	Sous-total Femmes	239	56,9%	245	65,7%	227	63,9%
Hommes ♂	Faible	190	62,1%	154	68,8%	164	65,2%
	Moyen	118	61,0%	127	70,9%	135	72,6%
	Elevé	53	66,0%	63	66,7%	68	76,5%
	Sous-total Hommes	361	62,3%	344	69,2%	367	70,0%
Total sortants	Faible	302	56,3%	254	63,4%	259	66,0%
	Moyen	217	64,1%	216	72,2%	203	69,5%
	Elevé	81	64,2%	119	68,9%	132	68,2%
	Total sortants	600	60,2%	589	67,7%	594	67,7%

Source : VDAB, calculs view.brussels

En ce qui concerne les taux de sortie vers l'emploi selon les **classes d'âge**, la progression du taux de sortie vers l'emploi global entre 2015 et 2016 est influencée par l'augmentation des sorties vers l'emploi des moins de 25 ans et des 30 à 39 ans. Les taux de sortie vers l'emploi pour ces deux catégories décroissent en 2017. Entre 2016 et 2017, la classe d'âge des 25 à 29 ans passe quant à elle d'un taux de sortie vers l'emploi de 68,4% à un taux de sortie vers l'emploi de 78,7%. Le taux de sortie vers l'emploi de la classe d'âge 40 à 49 ans progresse entre 2015 et 2016, puis se stabilise en 2017 (-0,2 p.p. par rapport à 2016).

Figure 74 : Évolution du taux de sortie vers l'emploi selon la classe d'âge – Cohortes 2015-2017 (en %)



Source : VDAB, calculs view.brussels

D. Taux de sortie vers l'emploi selon les clusters

En 2017, le cluster *Bouw en hout* affiche le taux de sortie vers l'emploi le plus élevé (78,9%) en comparaison avec les autres clusters. Ce taux a augmenté de 9,3 p.p. par rapport à l'année 2016. Le taux d'insertion pour le cluster *Transport en logistiek* est également au-dessus de la moyenne, malgré une diminution du taux de 2017 par rapport à celui de 2016 puisqu'il est passé de 85% à 74,7%. Finalement, le cluster *Zorg en onderwijs* complète le groupe de clusters ayant un taux de sortie vers l'emploi au-dessus de la moyenne. Au sein de ce cluster, la majorité des sortants ont suivi une formation professionnalisante (*4b beroepgerichte opleidingen*) dans le secteur *Social profit* dont le taux d'insertion est dès lors quasiment identique à celui du cluster.

Le cluster *Diensten aan personen en bedrijven* affiche le taux de sortie vers l'emploi le plus bas dans chaque cohorte considérée (62,7%) en 2017. Ce taux est influencé à la baisse par le cluster Horeca (84 sortants sur 158 en 2017) pour lequel le taux de sortie vers l'emploi est de 53,6% en 2017.

Tableau 71 : Évolution du taux de sortie vers l'emploi selon les clusters, 2015-2017

	2015		2016		2017	
	Sortants (v.a.)	TSE (%)	Sortants (v.a.)	TSE (%)	Sortants (v.a.)	TSE (%)
<i>Bouw en hout</i>	112	67,0%	69	69,6%	71	78,9%
<i>Business support, retail en ICT</i>	107	66,4%	131	64,9%	125	64,8%
<i>Diensten aan personen en bedrijven</i>	168	45,8%	171	60,2%	158	62,7%
<i>Doelgroepsspecifieke ontwikkeltrajecten</i>	0	/	5	/	26	/
<i>Industrie</i>	38	/	54	70,4%	41	63,4%
<i>Transport en logistiek</i>	72	61,1%	60	85,0%	79	74,7%
<i>Zorg en onderwijs</i>	103	70,9%	99	71,7%	94	69,1%
Total	600	60,2%	589	67,7%	594	67,7%

Source : VDAB, calculs view.brussels

3.4.3 DURABILITÉ DE L'EMPLOI

La durabilité dans l'emploi pour les stagiaires sortants d'une formation professionnalisante (*4b beroepgerichte opleidingen*) auprès du VDAB ou chez l'un de ses partenaires est calculé pour les cohortes 2015 et 2016. Il s'avère que 66,4% des stagiaires sortant de formation en 2015 et ayant trouvé un emploi dans l'année suivant cette sortie sont toujours à l'emploi un an plus tard. Pour la cohorte 2016, ce ratio s'élève à 58,2% et indique une diminution de la durabilité dans l'emploi par rapport à la cohorte précédente.

Parmi les stagiaires qui sont toujours à l'emploi un an plus tard, près de 6 sur 10 se trouvent encore à l'emploi chez le même employeur tandis que 4 sur 10 travaillent pour un autre employeur. Ces proportions restent stables pour les cohortes 2015 et 2016.

Tableau 72 : Durabilité dans l'emploi (*4b beroepgerichte opleidingen*) – Cohortes 2015-2016

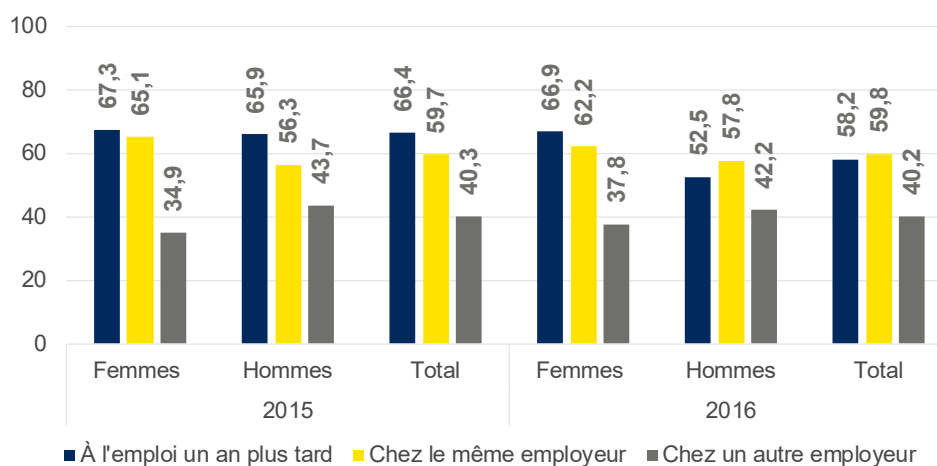
	Population suivie (emploi - DmfA)	Encore à l'emploi 12 mois plus tard		Chez le même employeur		Chez un autre employeur	
		v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2015	426	283	66,4%	169	59,7%	114	40,3%
2016	423	246	58,2%	147	59,8%	99	40,2%

Source : VDAB, calculs view.brussels

A. Durabilité dans l'emploi selon le profil des sortants

Les femmes présentent une durabilité dans l'emploi supérieur à celui des hommes. La contraction globale de ce taux entre la cohorte de 2015 et celle de 2016 est principalement due à la baisse de durabilité dans l'emploi qui affecte les hommes (-13,4 p.p. entre les deux cohortes). Par ailleurs, les femmes ont davantage tendance que les hommes à être à l'emploi chez le même employeur.

Figure 75 : Durabilité dans l'emploi selon le genre - Cohortes 2015-2016 (en %)



Source : VDAB, calculs view.brussels

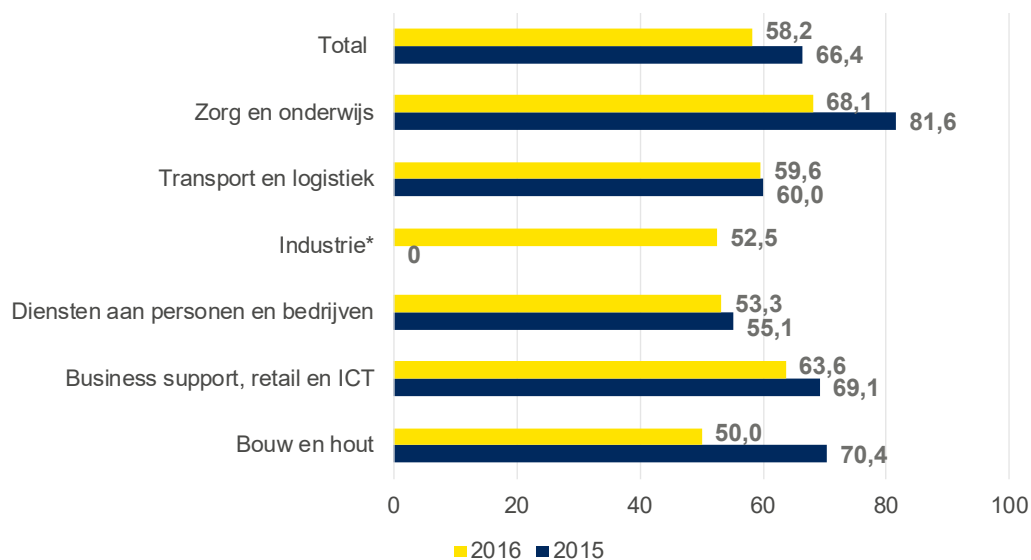
Le calcul de la durabilité selon le **niveau de qualification** indique que les stagiaires faiblement qualifiés restent moins longtemps à l'emploi que les autres avec un taux en dessous de la moyenne pour les deux cohortes (59,2% pour la cohorte 2015 et 52,9% pour la cohorte 2016).

En ce qui concerne les **classes d'âge**, la durabilité dans l'emploi décroît entre les cohortes 2015 et 2016 dans l'ensemble des classes. Cette contraction est cependant la moins marquée pour la classe d'âge 25-30 ans pour laquelle 65,9% des stagiaires sortant de la cohorte 2015 sont toujours à l'emploi un an plus tard et 64,3% des stagiaires sortant de la cohorte 2016.

B. Durabilité dans l'emploi selon les clusters

La contraction de la durabilité entre les cohortes 2015 et 2016 se marque dans l'ensemble des clusters, à l'exception de *Transport en logistiek* dont l'indicateur de durabilité reste stable. À l'inverse, cette diminution est particulièrement marquée dans les clusters *Bouw en hout* et *Zorg en Onderwijs* qui affichaient un indicateur largement au-dessus de la moyenne en 2015.

Figure 76 : Durabilité dans l'emploi selon les clusters - Cohortes 2015-2016 (en %)



Source : VDAB, calculs view.brussels

* le volume de stagiaires sortants pour le cluster Industrie en 2015 est < 40.

3.4.4 DÉLAI D'ENTRÉE EN EMPLOI

A. Délai d'entrée en emploi et évolution

L'évolution du délai d'entrée en emploi pour les stagiaires sortants d'une formation professionnalisante (*4b beroepgerichte opleidingen*) auprès du VDAB ou d'un de ses partenaires indique une augmentation des entrées en emploi durant le premier semestre après la sortie de formation entre 2015 et 2017. En conséquence, il apparaît que la proportion d'entrée en emploi entre 6 et 12 mois décroît au fil des trois cohortes de sortants, passant de 22,4% en 2015 à 19,9% en 2017.

Les taux d'entrée en emploi 0-3 mois et 3-6 mois après la sortie de formation présentent une évolution différente. Les entrées vers l'emploi durant le premier trimestre après la sortie de formation ont dans un premier temps augmenté entre 2015 (58,2%) et 2016 (62,4%), pour ensuite diminuer en 2017 (58,7%), retrouvant un taux proche de celui de 2015. Le taux d'entrée en emploi durant le deuxième trimestre après la sortie de formation évolue selon la tendance inverse, en diminuant d'abord entre 2015 (19,4%) et 2016 (16,8%) puis en augmentant en 2017 (21,4%).

Tableau 73 : Évolution du délai d'entrée en emploi – Cohortes 2015-2017

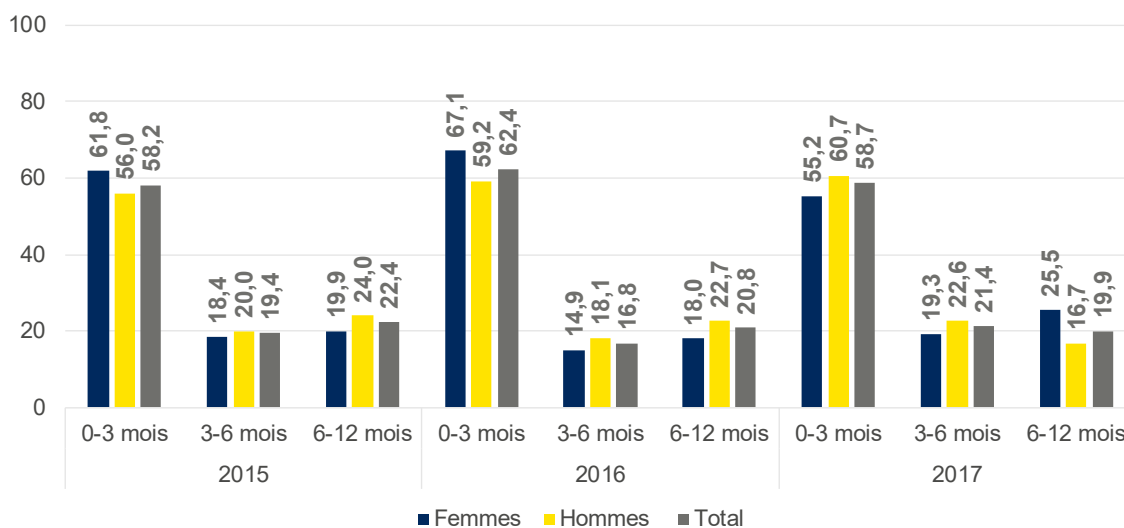
	Sortie vers l'emploi min. 1 mois	Pourcentage ayant trouvé un emploi entre		
		0-3 mois	3-6 mois	6-12 mois
2015	361	58,2%	19,4%	22,4%
2016	399	62,4%	16,8%	20,8%
2017	402	58,7%	21,4%	19,9%

Source : VDAB, calculs view.brussels

B. Délai d'entrée en emploi selon le profil des sortants

En 2015 et 2016, le taux d'entrée en emploi durant le premier trimestre après la sortie de formation est plus favorable aux femmes. En 2017, ce taux décroît pour les femmes (-11,9 p.p.), influençant la diminution globale du **taux d'entrée en emploi** durant cette période. Le taux d'entrée en emploi des hommes durant les trois premiers mois après leur sortie de formation devient alors supérieur à celui des femmes en 2017. La proportion de stagiaires masculins à rentrer rapidement à l'emploi augmente entre 2015 et 2017, tandis que le taux d'entrée durant le second semestre après la sortie de formation décroît pour cette même catégorie de sortants.

Figure 77 : Évolution du délai d'entrée en emploi selon le genre – Cohortes 2015-2017 (en %)

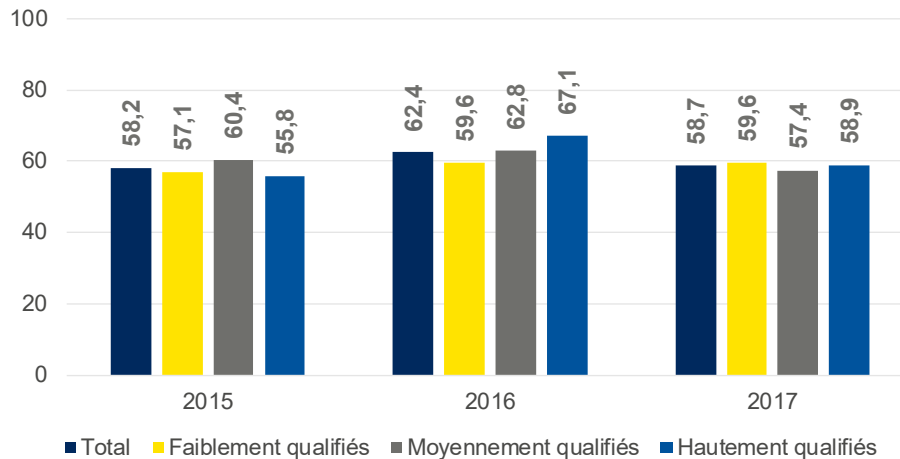


Source : VDAB, calculs view.brussels

Le délai d'entrée en emploi des sortants du VDAB et de ses partenaires entre 2015 et 2017 n'est pas tributaire de leur **niveau de qualification**. L'évolution du taux d'entrée durant le premier trimestre après la sortie de formation pour ces trois cohortes n'indique aucune tendance claire en ce qui concerne le niveau de qualification des sortants. Si la cohorte de 2016 laisse à penser que plus les stagiaires sortants sont qualifiés, plus le délai d'entrée en emploi est court, cette interprétation est infirmée par les cohortes 2015 et 2017. En 2015, les sortants hautement qualifiés tirent la moyenne à la baisse avec 55,8% d'entre eux à l'emploi dans les trois mois après la sortie de formation.

En 2017, ce sont les sortants faiblement qualifiés qui comptent une proportion plus importante de stagiaires à l'emploi durant le premier trimestre après la sortie de formation.

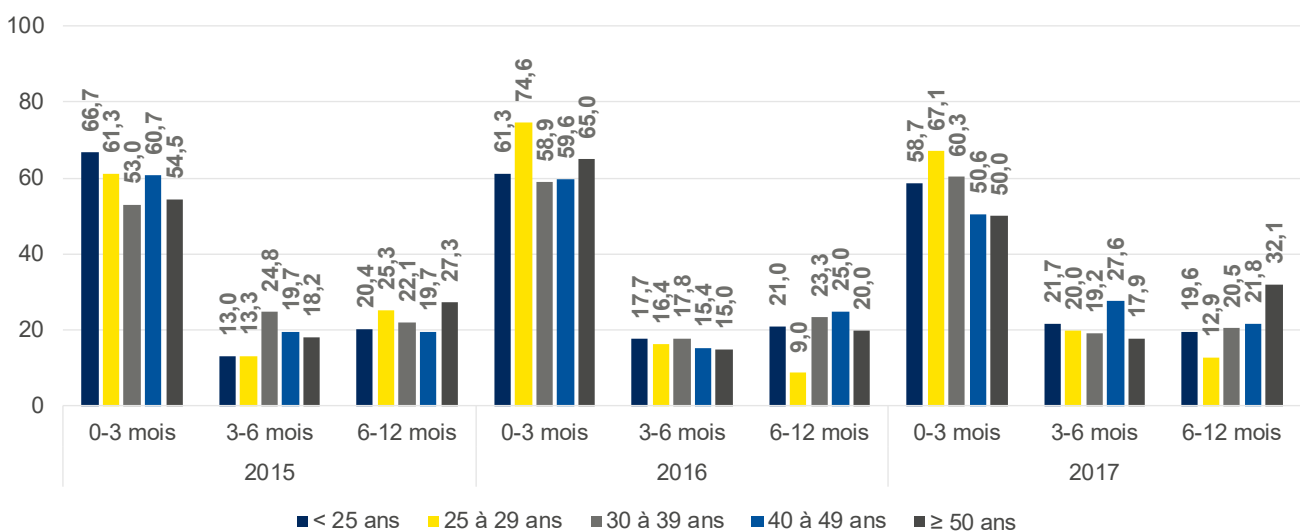
Figure 78 : Évolution du taux d'entrée en emploi durant le premier trimestre après la sortie de formation selon le niveau de qualification – Cohortes 2015-2017 (en %)



Source : VDAB, calculs view.brussels

Le taux d'entrée en emploi durant le premier semestre après la sortie de formation professionnalisante a diminué de 8 p.p. chez les moins de 25 ans entre 2015 (66,7%) et 2017 (58,7%). Chez les 25 à 29 ans, il a d'abord connu une augmentation importante (+13,3 p.p.) entre 2015 (61,3%) et 2016 (74,6%), puis a diminué en 2017 avec 67,1% des stagiaires à l'emploi durant le premier trimestre, tout en restant supérieur au taux de 2015. L'entrée en emploi des 30 à 39 ans s'intensifie progressivement durant le premier trimestre pour les cohortes considérées : cela concerne 53% des stagiaires en 2015, 58,9% en 2016 (+5,9 p.p.) et 60,3% en 2017 (+1,4 p.p.). Les effectifs pour la classe d'âge supérieure à 50 ans ne sont pas commentés car ils sont inférieurs à 40 unités pour chacune des années considérées.

Figure 79 : Évolution du délai d'entrée en emploi selon la classe d'âge, cohortes 2015-2017 (en %)



Source : VDAB, calculs view.brussels

C. Délai d'entrée en emploi selon les clusters

Les clusters sont classés dans le tableau ci-dessous par année et selon la proportion de stagiaires à l'emploi durant le premier trimestre après la sortie de formation. Aucun des clusters ne se caractérise de manière systématique, dans les trois cohortes, par une mise à l'emploi plus lente ou plus rapide. La répartition du délai d'entrée en emploi du cluster *Diensten aan personen en bedrijven* influence la moyenne globale en raison du nombre plus important de sortants que dans les autres clusters.

Tableau 74 : Évolution du délai d'entrée en emploi selon les clusters – Cohortes 2015-2017

		Stagiaires sortants (v.a.)	0-3 mois	3-6 mois	6-12 mois
2015	Total	340	60,6%	17,9%	21,5%
	Bouw en hout	75	60,0%	20,0%	20,0%
	Business support, retail en ICT	71	62,0%	19,7%	18,3%
	Diensten aan personen en bedrijven	77	53,2%	13,0%	33,8%
	Transport en logistiek	44	54,5%	22,7%	22,7%
	Zorg en onderwijs	73	71,2%	16,4%	12,3%
2016	Total	358	65,4%	14,8%	19,8%
	Bouw en hout	48	58,3%	22,9%	18,8%
	Business support, retail en ICT	85	68,2%	18,8%	12,9%
	Diensten aan personen en bedrijven	103	64,1%	11,7%	24,3%
	Transport en logistiek	51	76,5%	7,8%	15,7%
	Zorg en onderwijs	71	60,6%	14,1%	25,4%
2017	Total	360	61,1%	20,3%	18,6%
	Bouw en hout	56	67,9%	19,6%	12,5%
	Business support, retail en ICT	81	56,8%	24,7%	18,5%
	Diensten aan personen en bedrijven	99	55,6%	25,3%	19,2%
	Transport en logistiek	59	64,4%	20,3%	15,3%
	Zorg en onderwijs	65	66,2%	7,7%	26,2%

Source : VDAB, calculs view.brussels. Le cluster *industrie* et le cluster *doelgroepspecifieke ontwikkeltrajecten* ne sont pas pris en compte dans les calculs, car leurs volumes de stagiaires sortants est inférieur à 40.

PERSPECTIVES D'AMÉLIORATIONS MÉTHODOLOGIQUES

4.1 Le cas particulier de la FPIE et de la FPI en établissement d'enseignement

Un **indicateur supplémentaire** aux 4 indicateurs, à savoir le **TSE après une FPIE** a également été développé afin de rendre compte de la spécificité de ce dispositif. En effet, le dispositif FPIE prévoit « qu'au terme de celle-ci, le stagiaire bénéficie également d'un contrat de travail dont la durée est au moins égale à la durée de la formation (entre 1 et 6 mois) ». **Il n'était pas possible de faire le lien entre la formation et l'emploi de la même façon que pour les formations en centre**, les premiers mois suivant la fin de la FPIE étant d'office (ou en tous cas, dans la majeure partie des cas) en situation d'emploi, sans biaiser à la hausse les résultats. La méthodologie a donc été adaptée de la façon suivante : **la sortie est analysée non pas à la fin de la FPIE, mais après une période équivalente à la durée de la formation**. Ceci implique qu'il est nécessaire d'avoir un **délai plus long** pour pouvoir mesurer les résultats pour ce dispositif.

Par ailleurs, **les sorties des FPI en établissement d'enseignement ne sont actuellement pas reprises dans l'indicateur 2** (taux de sortie vers l'emploi à l'issue des formations professionnalisantes). En effet, les FPI en établissement d'enseignement couvrent toutes les années de formation, de la 1^{re} à la 4^e. Il conviendrait dans ce cas de ne prendre que la dernière année lors de la mesure de la mise à l'emploi (afin d'être cohérent avec la définition des populations visées dans les deux premiers indicateurs). Il est donc envisageable de ne garder que les sortants de la dernière année des FPI en établissement d'enseignement, voire de garder également les sortants des années antérieures et qui interrompraient leur parcours. Des tests seront effectués sur la prochaine cohorte pour pouvoir tenir compte de ce type de formation.

4.2 Perspectives : Amélioration et développement

4.2.1 INDICATEUR 3 SUR LA DURABILITÉ DE L'EMPLOI

L'indicateur 3 (durabilité dans l'emploi des sortants vers l'emploi à l'issue d'une formation professionnalisante) analyse la situation de l'ancien stagiaire à deux moments précis : celui où il obtient son premier emploi et un an plus tard. Il s'agit donc d'une analyse de deux situations ponctuelles et non de la période dans son entièreté. On peut en déduire que le sortant de formation a été ou non à l'emploi à deux

moments précis, mais pas s'il l'a été de façon continue entre ces deux moments.

Cet indicateur est complété par le nombre de stagiaires qui sont « chez le même employeur un an après ». Si l'ancien stagiaire est à l'emploi chez le même employeur un an plus tard, on peut raisonnablement supposer qu'il a été à l'emploi sur toute la période.

Concernant la durabilité dans l'emploi, on peut envisager deux indicateurs complémentaires :

- ▶ le premier est le **nombre de mois d'occupation pendant les 12 mois qui suivent la mise à l'emploi** (ou plus précisément, le nombre de mois où l'on observe au minimum un jour de travail) ;
- ▶ le second est le **degré d'occupation sur l'année qui suit l'obtention d'un emploi**, en tenant compte du régime de travail (temps plein/temps partiel) ainsi que du nombre d'employeurs distincts sur la période étudiée. À noter qu'en cas d'intérim, un seul employeur sera renseigné sur la période de 12 mois sans pour autant garantir une occupation continue sur l'année. Cet indicateur sera testé sur la prochaine cohorte (sortants 2018) afin d'être produit et d'enrichir les analyses pour la cohorte des sortants 2019. On peut également **calculer le nombre d'employeurs distincts** sur la période étudiée.

Ces deux nouveaux indicateurs, combinés aux deux déjà existants (situation un an plus tard et part des anciens stagiaires qui sont chez le même employeur un an plus tard) nous permettront de mieux envisager la notion de durabilité de l'emploi.

4.2.2 NOUVEAUX INDICATEURS ET ANALYSES LONGITUDINALES, NOUVELLES VARIABLES, NOUVELLES ANALYSES

Plusieurs nouveaux indicateurs, nouveaux types d'analyse ou encore nouvelles variables peuvent être envisagés :

- ▶ **mettre en place et développer des analyses de calendriers**, permettant de dégager des trajectoires typiques en prenant en compte la dynamique longitudinale des parcours. Ces trajectoires sont difficiles à analyser et nécessitent au préalable de définir les différentes positions occupables par les sortants de formation. Ce type d'analyse pourrait toutefois être envisagé de manière ponctuelle en ciblant des thèmes précis ;
- ▶ **élargir la période analysée qui est actuellement d'un an à 18 mois**. Si, dans les faits, l'information est disponible 18 mois après la sortie de formation, cela n'apporterait pas d'information supplémentaire réellement pertinente et retarderait la production de chaque indicateur de six mois. Il est toutefois envisageable de le faire ponctuellement, et de croiser alors les résultats avec d'autres données qui seraient transmises par la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale afin d'offrir un angle de vue complémentaire sur l'insertion post-formation ;
- ▶ **analyser les débouchés sectoriels des emplois obtenus** qui peuvent être approchés via le secteur d'activité (code NACE) et la Commission paritaire, deux informations disponibles dans la DMFA. Elles ont toutefois leurs limites dans le cas de l'intérim. Ceci suppose aussi de choisir un secteur par individu dans le cas où il a occupé plusieurs emplois au cours de la période étudiée (le premier emploi ? le plus long ?) ; ainsi que de réfléchir à la nomenclature sectorielle retenue pour l'analyse (quels regroupements sectoriels ? jusque quel niveau de détail ?) ;
- ▶ **analyser le lieu de l'emploi**. Cette information a également ses limites, tout comme pour le secteur. Quel(s) emploi(s) prendre en compte ? Que faire des travailleurs mobiles ? Que faire de l'intérim ?

- ▶ **introduire une nouvelle variable d'analyse : l'obtention d'une certification**, mais l'analyse des résultats de ce croisement pourrait être délicate. En effet :
 - certaines formations sont construites dans une logique de « parcours emboîtés » (la formation X est clôturée, mais le stagiaire poursuit par la formation Y). Dans ce cas, les unités acquises pour l'ensemble du parcours seront certifiées par la certification de la formation Y (il n'y aura donc pas de certification délivrée pour la formation X) ;
 - tous les produits de formation ne sont pas couverts par une certification ;
 - les pratiques administratives internes aux centres peuvent conduire au fait qu'un stagiaire sortant de formation en fin d'année peut recevoir sa certification l'année suivante ;
 - enfin et surtout, le fait de ne pas obtenir de certification ne signifie pas que les compétences ne sont pas acquises. Elles ont pu l'être par le passé par exemple.
- ▶ lorsqu'elles seront disponibles, les variables suivantes pourront également être intégrées dans les analyses : la nationalité d'origine, la composition familiale (monoparentalité, personnes à charge), etc.

4.3 Outil permanent de suivi et d'analyse des transitions

Le Plan Formation 2020 (PF 2020) prévoit l'intégration des données des autres opérateurs au fur et à mesure de leur mise à disposition. Pour peu que leurs publics aient été « clients Actiris », et que les données de base soient disponibles (identification fiable de la personne, dates de fin de formation dis-

ponibles, identification correcte des caractéristiques de la formation), les indicateurs seront calculables pour ces opérateurs également. Le champ couvert par ces indicateurs sera ainsi élargi. C'est en partie l'objet des missions du GT méthodologique instauré dans le cadre du PF 2020.



CONCLUSION

" Ces statistiques peuvent contribuer à guider la détermination des besoins en formation, qu'il s'agisse d'améliorer les pratiques existantes ou d'adapter l'offre "

L'analyse des transitions après formation, au cœur de ce rapport, constitue un angle de vue particulier sur les parcours des chercheurs d'emploi bruxellois. Grâce à sa déclinaison en plusieurs indicateurs, l'analyse des transitions offre une base quantitative utile à la réflexion sur les trajectoires professionnelles des chercheurs d'emploi. Elle documente l'insertion dans l'emploi et la décrit à l'aide d'indicateurs complémentaires. En croisant les données

relatives au profil des stagiaires avec celles concernant la nature et le domaine des formations, l'analyse des transitions offre à la fois une photographie exhaustive de la composition sociologique des publics (selon les variables de genre, âge et niveau de qualification) et une vue différenciée de l'insertion en fonction des marchés de l'emploi sectoriels. Les statistiques présentées peuvent contribuer à guider la détermination des besoins en formation, qu'il s'agisse d'améliorer des pratiques existantes ou d'adapter l'offre²⁷.

La mobilisation de données administratives, exhaustives, permet un ancrage consolidé de l'analyse des transitions, et une base fiable pour continuer l'exploration de ce champ. Ces chiffres peuvent par exemple servir à évaluer ou à mesurer les effets de certaines politiques ou réformes spécifiques à certains secteurs.

L'ambition du présent rapport est double. Premièrement, il s'agit de présenter un outil de suivi et d'analyse propre au champ des transitions après formation. Deuxièmement, les indicateurs de transition sont analysés à la lumière d'une description des publics et de l'offre de formation. Ces apports sont enrichis grâce à l'utilisation de bases de données couvrant plusieurs années et permettant une analyse évolutive des transitions entre 2013 et 2017. L'analyse est forcément réalisée en aval des transitions observées. Les tendances exposées doivent être prises en compte avec recul et une nécessaire prise de distance critique avant d'en tirer des enseignements. Les changements conjoncturels – et essentiellement les conséquences de la crise du Covid-19 – influent également sur les transitions et font émerger des besoins en emploi et en formation qui ne sont pas encore visibles dans la présente analyse.

Le rapport est structuré de manière à outiller le lecteur d'un regard critique sur l'analyse des transitions. Le cadre d'analyse (section 1) détaille les balises qui encadrent l'analyse de ces indicateurs et rappelle les autres facteurs qui entrent en ligne de compte dans l'insertion en emploi. Cela permet de relativiser et de replacer en contexte le lien entre formation et insertion, en mettant en évidence la multiplicité des leviers qui entrent en ligne de compte. Ensuite, la méthodologie de l'analyse des transitions (section 2) présente le cadre technique dans lequel est opéré l'exercice. Les indicateurs sont présentés et les calculs afférents y sont détaillés. La troisième partie du rapport expose en détails les résultats de l'analyse des transitions, pour chaque indicateur,

²⁷ Elles ont notamment contribué au rapport « Détermination de besoins en emploi et en formation » réalisé par view.brussels et le service d'études et statistiques de Bruxelles Formation et publié en mai 2020.

par domaine et opérateur de formation. Cet exercice est ensuite mis en perspective dans la quatrième et dernière partie du rapport qui met en avant les pistes d'amélioration des indicateurs, afin qu'ils rendent compte de manière plus fine des transitions après formation et qu'ils permettent d'évaluer leur qualité.

L'analyse des données relatives aux transitions après formation, entre 2013 et 2017 pour les cohortes de Bruxelles Formation, et entre 2015 et 2017 pour celles du VDAB, met en évidence et documente statistiquement certaines réalités propres aux domaines de l'emploi et de la formation en Région de Bruxelles-Capitale. La description des cohortes est instructive à cet égard puisqu'elle met en évidence les traits principaux des publics les composant. On retrouve très largement dans les cohortes étudiées les caractéristiques de l'ensemble des stagiaires sortant de formation (les deux populations étant toutefois légèrement différentes, voir à ce sujet la partie méthodologique). On y retrouvera donc les spécificités des opérateurs publics de formation (Bruxelles Formation et le VDAB) ainsi que celles de leurs partenaires, qu'il s'agisse de publics, de natures de formation, ou de domaines spécifiques. Le croisement de ces deux types d'informations permet d'aider à la prise de décision concernant les mesures d'accompagnements spécifiques à mettre en œuvre. La description des sorties de formation (positives ou vers l'emploi), complétées par les caractéristiques de l'insertion (durabilité dans l'emploi, délai d'entrée en emploi), prodigue également des enseignements susceptibles de nourrir des tendances concernant l'évolution des transitions. Cette analyse évolutive indique que les taux de sortie, positives et vers l'emploi, sont en progression constante durant la période étudiée. Ce résultat encourageant doit cependant être reçu avec prudence, au moins pour deux raisons.

D'abord, les indicateurs de durabilité et de délai d'entrée en emploi, qui viennent compléter l'information sur la nature des sorties, apportent leurs lots de nuances sur cette progression. Les données concernant la durabilité dans l'emploi sont encore relativement limitées car portant sur deux années, il s'agira de continuer à en construire l'évolution lors d'exercices d'analyse ultérieurs. L'affinage de ces indicateurs sur base des pistes d'amélioration énoncées dans la section 4 permettra de construire une image plus nuancée de la progression des taux de sortie, et ainsi d'identifier plus précisément à quel niveau peuvent se développer de nouveaux leviers d'action en faveur d'une insertion dans l'emploi de qualité, rapide et durable.

Ensuite, il faut veiller à ce que les évolutions favorables ne soient pas le signe d'une progression uniquement auprès de publics relativement plus favorisés en matière d'insertion : publics masculins, davantage qualifiés, etc. Les publics traditionnellement plus fragilisés ont une insertion moindre ou plus difficile, d'après les indicateurs, même si elle progresse dans certains cas (par exemple chez les moins de 25 ans). La richesse de l'exercice d'analyse des transitions est la mise en lumière, de manière statistique et exhaustive, des différences d'insertion entre les publics (et entre les domaines). Les caractéristiques des publics traditionnellement plus éloignés de l'emploi (femmes, < 25 ans ou 50 ans et plus, peu qualifiés, etc.) se confirment. Cette confirmation, et l'identification des caractéristiques prépondérantes, variables entre les domaines, constituent des ressources propices au développement d'outils visant l'amélioration des trajectoires des chercheurs d'emploi.

