

BRUXELLES
FORMATION



former pour l'emploi

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

Enquête 2020 (sortants 2018) et
Analyse globale enquêtes 2019 et 2020



- DÉCEMBRE 2020 -

SERVICE
ÉTUDES ET STATISTIQUES
DE BRUXELLES FORMATION

Rapport réalisé par Bruxelles Formation
en collaboration avec view.brussels

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

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

c.smith@bruxellesformation.brussels

www.bruxellesformation.brussels

SOMMAIRE

1

Introduction.....5

2

Méthodologie et questionnaire7

2.1. Méthodologie7

2.2. Questionnaire8

3

Analyse globale des enquêtes 2019 et 2020..... 13

3.1. Récolte des données..... 11

3.2. Profil des répondants et de la population..... 12

3.3. Motifs d'entrée en formation 16

3.4. La motivation en formation..... 17

3.5. Emploi dans l'année suivant la sortie de formation 18

3.6. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation 25

3.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet..... 27

3.8. Aide à la recherche d'emploi 28

4

Récolte des données de l'enquête 2020145

5

Analyse des domaines de l'enquête 2020148

5.1. Domaine « Gestion, Management et Administration » 39

5.2. Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique » 55

5.3. Domaine « Commerce »..... 69

5.4. Domaine « Culture et Arts du spectacle » 85

5.5. Domaine « Tourisme et Événementiel » 95

5.6. Domaine « Education, Formation et Pédagogie »..... 25

6

Conclusion.....145

7

Références.....145

8

Annexes.....149

8.1. Questionnaire enquête 2020.....149

8.2. Classification des questions ouvertes pour l'enquête 2020.....155

1

INTRODUCTION

L'Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle est une enquête téléphonique qui s'intéresse à l'insertion des chercheurs d'emploi dans l'année suivant leur sortie de formation professionnalisante à Bruxelles Formation et chez les partenaires. Elle existe depuis 2019 dans sa forme actuelle¹.

(1) Entre 2004 et 2018, Bruxelles Formation avait mis en place l'enquête Ulysse qui visait à connaître le parcours des chercheurs d'emploi sortis de formation qualifiante à Bruxelles Formation.

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

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

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

(5) Domaines du Cadre commun de programmation de Bruxelles Formation.

L'enquête a été développée parallèlement aux quatre premiers indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris, soit : le taux de sortie positive², le taux de sortie vers l'emploi³, la durabilité de l'emploi⁴ et le délai d'obtention du premier emploi après la formation. Ces indicateurs sont calculés sur base de données administratives et font l'objet d'un rapport distinct. L'enquête a pour objectif de les compléter en examinant les thématiques suivantes :

- Les motifs d'entrée en formation
- La motivation en formation
- Le contrat de travail, le régime de travail, la satisfaction de l'emploi et le lien emploi/formation pour les personnes ayant travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation
- Les raisons du non-emploi et les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi pour les personnes ayant peu ou pas travaillé dans l'année suivant la sortie de formation
- L'utilité de la certification lors d'entretiens d'embauche
- L'aide à la recherche d'emploi pendant et après la formation

La cohorte interrogée en 2020 est composée des chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante en 2018, à Bruxelles Formation et chez les partenaires dans les domaines⁵ suivants :

- Gestion, Management et Administration
- Informatique, ICT et Economie numérique
- Commerce
- Culture et Arts du spectacle
- Tourisme et Événementiel
- Éducation, Formation et Pédagogie

Les premières enquêtes ont été réalisées sur deux ans. La population visée a été divisée en deux sur base des domaines de formation : 11 domaines de formation ont été couverts par l'enquête 2019¹ et six domaines par l'enquête 2020. En plus de l'analyse des résultats pour les domaines couverts en 2020, ce rapport propose une analyse globale des enquêtes 2019 et 2020 afin de couvrir tous les domaines des formations professionnalisantes.

Dans le futur, les enquêtes seront organisées tous les deux ans et couvriront toute la population des sortants (tous les domaines).

Le reste du rapport se répartit en cinq sections. La première est consacrée à la méthodologie et au questionnaire de l'enquête. La deuxième présente l'analyse globale combinant les enquêtes 2019 et 2020 pour couvrir tous les domaines de formation. La troisième section est consacrée à la récolte des données de l'enquête 2020. La section quatre analyse les réponses de l'enquête 2020 par domaine de formation (six domaines). La dernière section conclut.

(1) Le rapport de l'Enquête 2019 est disponible en version électronique sur le site de Bruxelles Formation.

2

MÉTHODOLOGIE
ET QUESTIONNAIRE**2.1. MÉTHODOLOGIE**

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

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

Le premier cycle d'enquêtes a eu lieu sur deux ans : 11 domaines de formation ont été couverts par l'enquête 2019 et six domaines de formation sont couverts par cette enquête 2020 (tableau 1). Cette option a été prise étant donné l'étendue de la population (4.158 sortants en 2017) et la multiplicité des domaines de formation (17 domaines). Cette configuration est revue pour les prochains cycles où les enquêtes couvriront l'ensemble des domaines de formation (et non plus la moitié de la population visée) mais seront organisées tous les deux ans.

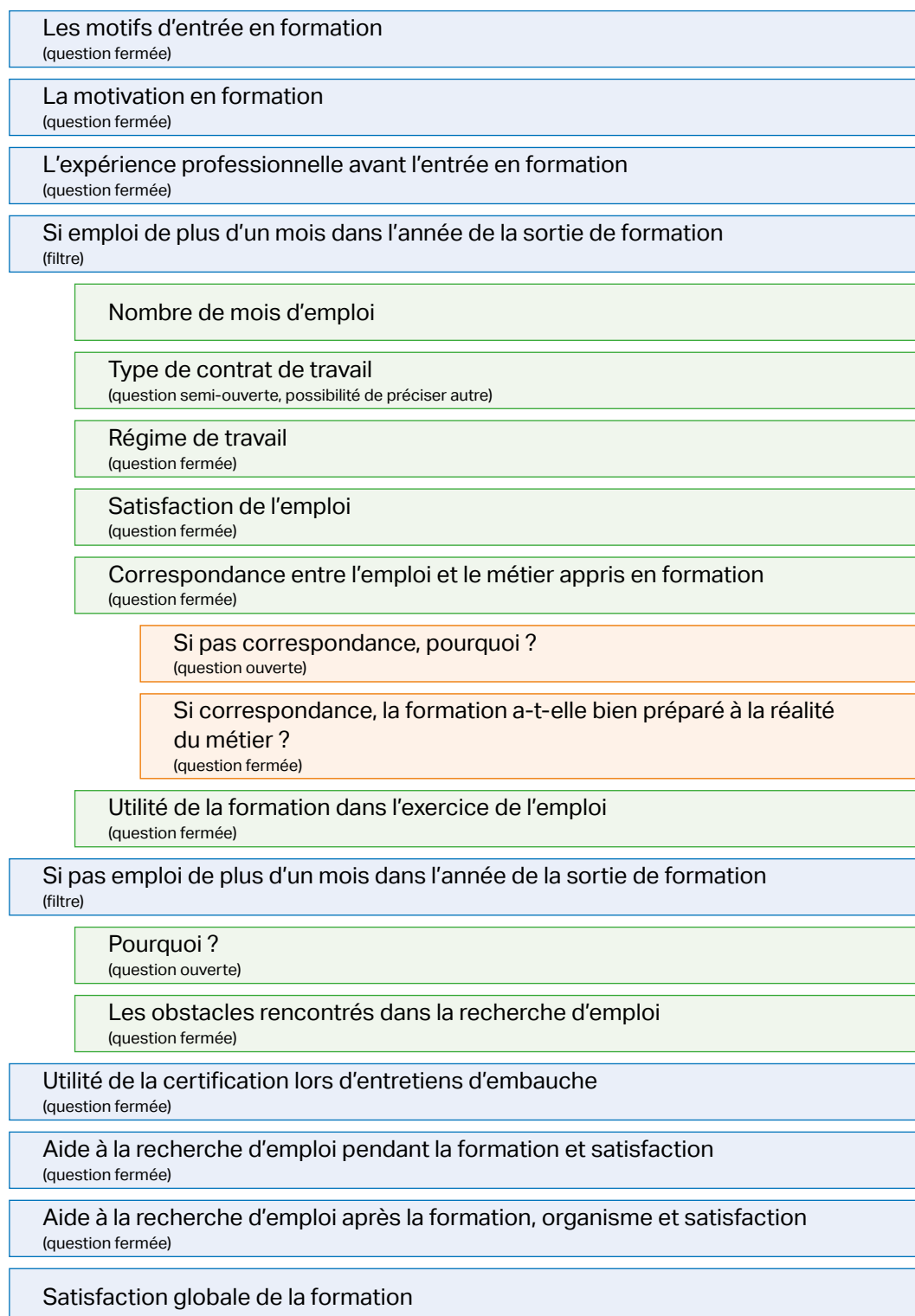
Tableau 1. Les domaines du cadre commun de programmation couverts en 2019 et 2020

| Domaines couverts par l'enquête 2019 | Domaines couverts par l'enquête 2020 |
|---|---|
| Social, Santé, Sport et Soins du Corps | Gestion, Management et Administration |
| Transport et Logistique | Informatique, ICT et Economie numérique |
| Construction | Commerce |
| Industries technologiques | Culture et Arts du spectacle |
| Horeca | Tourisme et Événementiel |
| Sécurité et Prévention | Education, Formation et Pédagogie |
| Nettoyage | |
| Environnement, Agriculture, Animaux, Nature | |
| Automobile et Mobilité urbaine | |
| Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires | |
| Habillement et Confection | |

2.2. QUESTIONNAIRE

Le questionnaire a été réalisé en collaboration avec l'Université catholique de Louvain via un marché public. Il comporte une vingtaine de questions, principalement fermées. La figure 1 ci-dessous présente un résumé du déroulement du questionnaire avec les thèmes abordés.

Figure 1. Schéma du questionnaire



Le questionnaire utilisé pour l'enquête 2020 (annexe 7.1) est presque identique à celui utilisé en 2019. Quelques questions ont fait l'objet de modifications pour l'enquête 2020 mais gardent la même signification. La question concernant la motivation en formation est passée d'une échelle à cinq options (tout à fait d'accord, d'accord, pas d'accord, pas de tout d'accord et sans avis) à une échelle à trois options (oui, non, sans avis). Pour la question qui concerne la satisfaction des différents aspects de l'emploi principal, l'item « Le nombre de jours de congé » a été supprimé car pour certains types de contrats, ça ne convenait pas, et les deux items « Vos collègues » et « Votre supérieur direct » ont été remplacés par « L'ambiance au travail ». Les questions concernant l'aide avant et après la formation ont également été légèrement modifiées : un item a été ajouté afin de tenir compte du fait que certaines personnes n'ont pas bénéficié d'aide car elles ont refusé ou elles estimaient ne pas en avoir besoin.

3

ANALYSE GLOBALE DES ENQUÊTES 2019 ET 2020

Dans cette section, les données des enquêtes 2019 et 2020 sont analysées ensemble afin de couvrir tous les domaines des formations professionnalisantes organisées par Bruxelles Formation et ses partenaires. 17 domaines de formation sont concernés : 11 couverts dans les enquêtes de 2019 et six dans celles de 2020.

Les résultats globaux (pour l'ensemble des répondants dans les 17 domaines) sont présentés et les domaines sont mis en parallèle afin de dégager leurs spécificités. Les résultats par domaine doivent être mis en perspective avec les réalités des marchés du travail (pratiques de recrutement, etc.), du public (niveau d'études, etc.) et des formations (compétences généralistes ou spécifiques, formation coorganisée avec un employeur, etc.) très différentes et propres à chaque domaine. Les résultats globaux se rapportent toujours aux 17 domaines couverts mais pour la décomposition par domaine, seuls les neuf domaines ayant plus de 30 répondants sont pris en compte à partir de la section 2.2.

3.1. RÉCOLTE DES DONNÉES

Au total, sur les deux années d'enquête, 1.623 personnes ont été interrogées (740 en 2020 et 883 en 2019) sur une population visée de 3.864 personnes (1.711 en 2020 et 2.153 en 2019) (tableau 2). Le taux de réponse par rapport à la population visée s'élève à 42,0% (43,2% en 2020 et 41,0% en 2019). Il est de 46,5% à Bruxelles Formation et de 36,8% chez les partenaires (tableau 2). Le taux de réponse est plus faible chez les partenaires car la proportion de numéros de téléphone exploitables est plus faible, il y a davantage de numéros manquants ou erronés.

Tableau 2. Rapport de récolte des données – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)

| Enquêtes 2019 et 2020 | Total | | Bruxelles Formation | | Partenaires | |
|-------------------------|-------|---------------|---------------------|---------------|-------------|---------------|
| | N | % pop. ciblée | N | % pop. ciblée | N | % pop. ciblée |
| Population visée | 3.864 | 100,0% | 2.259 | 100,0% | 1.605 | 100,0% |
| Coordonnées disponibles | 2.886 | 74,7% | 1.877 | 83,1% | 1.009 | 62,9% |
| Répondants | 1.623 | 42,0% | 1.050 | 46,5% | 573 | 35,7% |
| Refus | 369 | 9,6% | 247 | 10,9% | 122 | 7,6% |

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

Le tableau 3 reprend tous les domaines couverts par les enquêtes 2019 et 2020 avec le nombre de répondants, la population visée et le taux de réponse. Les domaines « Gestion, Management et Administration », « Transport et Logistique » et « Industries technologiques » sont légèrement surreprésentés avec un taux de réponse relativement élevé comparé aux autres domaines. Les domaines « Construction », « Horeca » et « Commerce » sont, quant à eux, légèrement sous-représentés (taux de réponse plus faible).

Tableau 3. Répartition de la population interrogée et ciblée sur base du domaine de formation - Enquête insertion 2019 (sortants 2017) et enquête 2020 (sortants 2018)

| Domaines | Répondants | Population visée | Taux de réponse |
|---|--------------|------------------|-----------------|
| Gestion, Management et Administration | 338 | 741 | 45,6% |
| Informatique, ICT et Economie numérique | 284 | 650 | 43,7% |
| Social, Santé, Sport et Soins du Corps | 197 | 475 | 41,5% |
| Transport et Logistique | 175 | 341 | 51,3% |
| Construction | 147 | 383 | 38,4% |
| Industries technologiques | 132 | 274 | 48,2% |
| Horeca | 102 | 297 | 34,3% |
| Commerce | 91 | 254 | 35,8% |
| Sécurité et Prévention | 79 | 242 | 32,6% |
| Culture et Arts du spectacle | 17 | 32 | 53,1% |
| Nettoyage | 16 | 37 | 43,2% |
| Environnement, Agriculture, Animaux, Nature | 14 | 28 | 14/28 |
| Automobile et Mobilité urbaine | 10 | 43 | 23,3% |
| Tourisme et Événementiel | 8 | 28 | 8/28 |
| Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires | 6 | 14 | 6/14 |
| Habillement et Confection | 5 | 19 | 5/19 |
| Education, Formation et Pédagogie | 2 | 6 | 2/6 |
| Total | 1.623 | 3.864 | 42,0% |

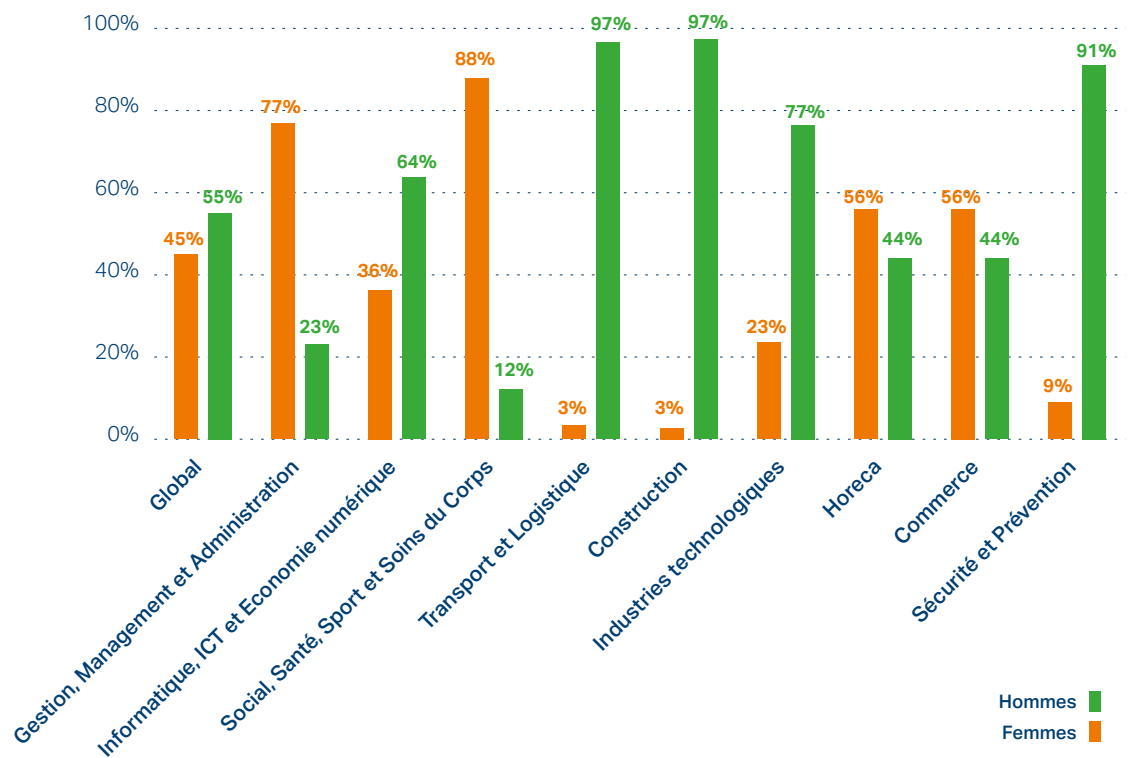
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.2. PROFIL DES RÉPONDANTS ET DE LA POPULATION

Cette section traite des caractéristiques des répondants en matière de genre, de classes d'âge, de niveau d'études, de nationalité et de durée de chômage à l'entrée en formation.

Tous domaines confondus (ensemble des répondants, soit 17 domaines), il y a 45% de répondants de sexe féminin (figure 2). Deux domaines de formation ont une proportion élevée de stagiaires de sexe féminin : « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » avec 85% et « Gestion, Management et Administration » avec 80%. Quatre domaines sont, quant à eux, essentiellement masculins : « Transport et Logistique » et « Construction » à 97% chacun, « Sécurité et Prévention » avec 85% et « Industries technologiques » avec 80%.

Figure 2. Genre des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)



Source : Bruxelles Formation

Dans les domaines « Commerce », « Sécurité et Prévention », « Informatique, ICT et Economie numérique » et « Industries technologiques », la part de jeunes répondants (moins de 30 ans) est plus élevée que dans les autres domaines (tableau 4). Dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et « Transport et Logistique », il y a une part élevée de répondants de la classe d'âge 35-44 ans.

Tableau 4. Classes d'âge des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)

| Domaines | Moins de 25 ans | 25-29 ans | 30-34 ans | 35-44 ans | 45-54 ans | 55 ans et plus |
|---|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| Gestion, Management et Administration | 13,3% | 21,0% | 22,5% | 27,8% | 12,7% | 2,7% |
| Informatique, ICT et Economie numérique | 20,8% | 22,9% | 15,8% | 18,7% | 16,5% | 5,3% |
| Social, Santé, Sport et Soins du Corps | 14,7% | 11,7% | 22,8% | 37,1% | 12,2% | 1,5% |
| Transport et Logistique | 8,0% | 12,0% | 18,3% | 32,0% | 26,3% | 3,4% |
| Construction | 17,0% | 15,0% | 22,4% | 25,9% | 15,6% | 4,1% |
| Industries technologiques | 21,2% | 22,0% | 13,6% | 25,8% | 13,6% | 3,8% |
| Horeca | 16,7% | 21,6% | 16,7% | 35,3% | 8,8% | 1,0% |
| Commerce | 30,8% | 23,1% | 17,6% | 16,5% | 9,9% | 2,2% |
| Sécurité et Prévention | 31,6% | 30,4% | 15,2% | 15,2% | 7,6% | 0,0% |
| Global | 17,3% | 18,9% | 19,1% | 27,0% | 14,8% | 2,9% |

Source : Bruxelles Formation et Actiris

Le domaine « Construction », « Transport et Logistique » et « Sécurité et prévention » ont un pourcentage élevé de répondants avec un niveau d'études faible. Les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Horeca », « Construction », et « Transport et Logistique » ont un pourcentage élevé de diplômés « Autre » (qui comprend notamment les diplômés obtenus à l'étranger). Par rapport aux autres domaines, « Sécurité et prévention » a un pourcentage élevé de répondants avec un niveau d'études moyen. Les domaines « Gestion, Management et Administration », « Industries technologiques » et « Informatique, ICT et Economie numérique » ont, quant à eux, une part élevée de répondants avec un niveau d'études élevé par rapport aux autres domaines.

Tableau 5. Niveau d'études des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)

| Domaines | Faible* | Moyen** | Elevé*** | Autre**** |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Gestion, Management et Administration | 15,1% | 35,5% | 25,1% | 24,3% |
| Informatique, ICT et Economie numérique | 15,8% | 31,3% | 31,7% | 21,1% |
| Social, Santé, Sport et Soins du Corps | 20,3% | 13,2% | 2,0% | 64,5% |
| Transport et Logistique | 22,9% | 28,0% | 4,0% | 45,1% |
| Construction | 22,4% | 25,2% | 8,2% | 44,2% |
| Industries technologiques | 12,9% | 28,8% | 31,8% | 26,5% |
| Horeca | 20,6% | 13,7% | 1,0% | 64,7% |
| Commerce | 20,9% | 25,3% | 12,1% | 41,8% |
| Sécurité et Prévention | 26,6% | 51,9% | 10,1% | 11,4% |
| Global | 18,6% | 27,9% | 16,6% | 36,8% |

Source : Bruxelles Formation

*Primaire, Secondaire inférieur

**Secondaire supérieur, Apprentissage

***Supérieur non-universitaire, Universitaire

**** Autres études ou études indéterminées ainsi que l'ensemble des études effectuées à l'étranger

Les répondants des domaines « Informatique, ICT et Economie numérique », « Commerce » et « Industries technologiques » ont une durée de chômage plus faible que dans les autres domaines (davantage de « moins de 6 mois » et moins de « 2 ans et plus ») (tableau 6). Par contre, dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Transport et Logistique » et « Construction », les répondants ont une durée de chômage proportionnellement plus longue (davantage de « 2 ans et plus »).

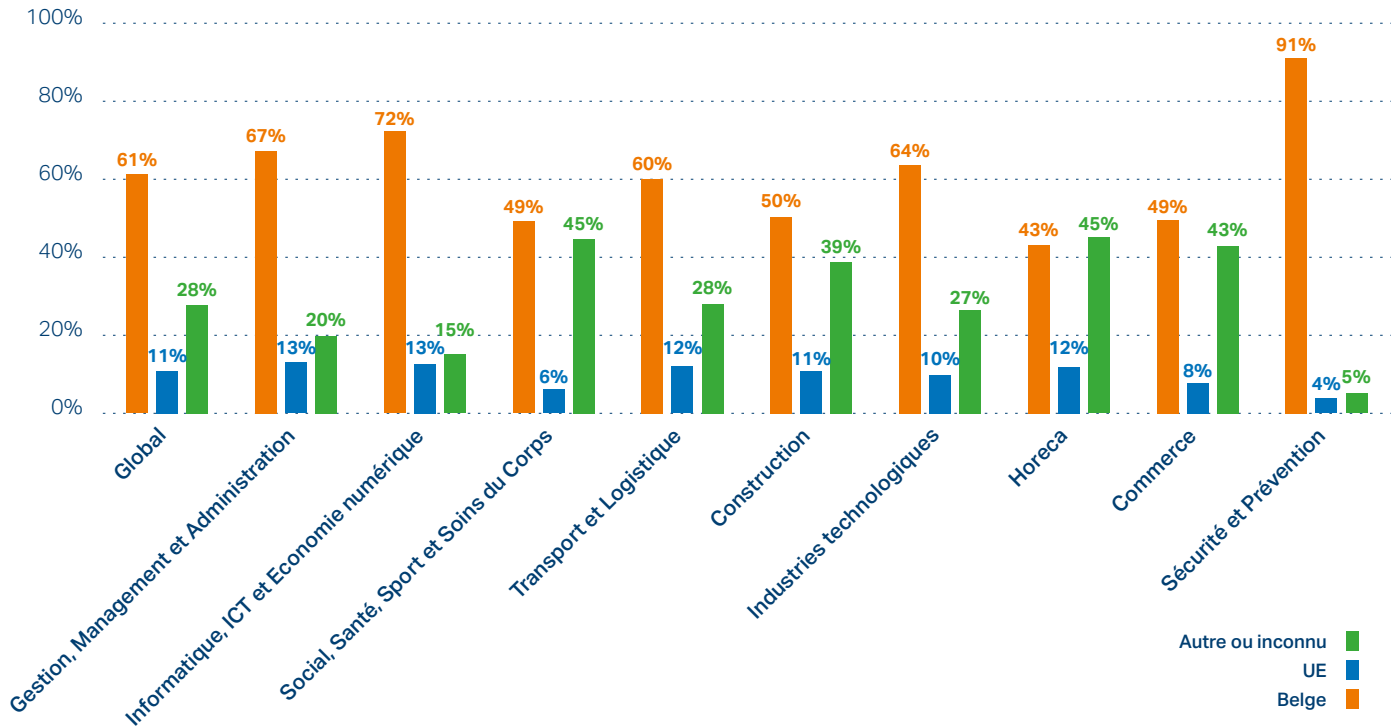
Tableau 6. Durée de chômage au moment de l'entrée en formation des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)

| Domaines | Moins de 6 mois | De 6 à 11 mois | De 1 à < 2 ans | 2 ans et + | inconnu ou indéterminée |
|---|-----------------|----------------|----------------|--------------|-------------------------|
| Gestion, Management et Administration | 21,9% | 18,3% | 24,3% | 28,1% | 7,4% |
| Informatique, ICT et Economie numérique | 32,7% | 16,2% | 16,2% | 26,1% | 8,8% |
| Social, Santé, Sport et Soins du Corps | 15,7% | 11,7% | 18,3% | 52,3% | 2,0% |
| Transport et Logistique | 14,1% | 13,5% | 28,2% | 42,9% | 1,2% |
| Construction | 25,4% | 13,4% | 16,9% | 42,3% | 2,1% |
| Industries technologiques | 29,4% | 20,2% | 12,6% | 35,3% | 2,5% |
| Horeca | 22,5% | 22,5% | 16,7% | 37,3% | 1,0% |
| Commerce | 31,9% | 17,6% | 23,1% | 26,4% | 1,1% |
| Sécurité et Prévention | 25,3% | 20,3% | 21,5% | 32,9% | 0,0% |
| Global | 23,1% | 16,4% | 19,6% | 35,5% | 5,4% |

Source : Bruxelles Formation

Il y a proportionnellement plus de répondants de nationalité belge dans le domaine « Sécurité et Prévention » et proportionnellement plus de répondants de nationalité hors Union européenne ou inconnue dans les domaines « Horeca » et « Social, Santé, Sport et Soins du corps » (figure 3).

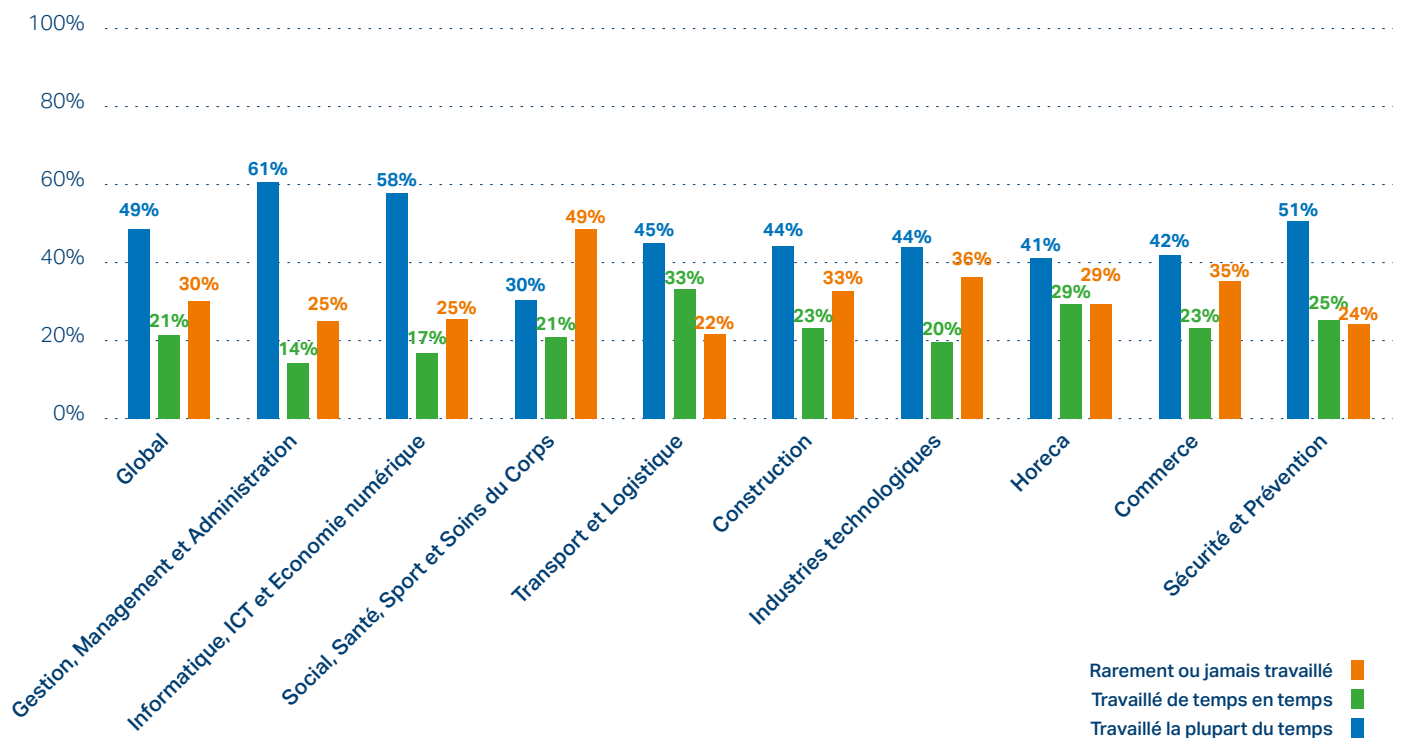
Figure 3. Nationalité des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)



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

Le questionnaire aborde la question de l'intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation (figure 4). Tous domaines confondus (17 domaines), 49% des répondants disent avoir travaillé la plupart du temps, 21% de temps en temps et 30% rarement ou jamais. Les répondants des domaines « Gestion, Management et Administration », « Informatique, ICT et Economie numérique » et « Sécurité et Prévention » répondent plus souvent avoir travaillé la plupart du temps avant l'entrée en formation que les autres domaines. Dans le secteur « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », il y a proportionnellement plus de répondants disant avoir rarement ou jamais travaillé avant l'entrée en formation par rapport aux autres domaines.

Figure 4. Intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)

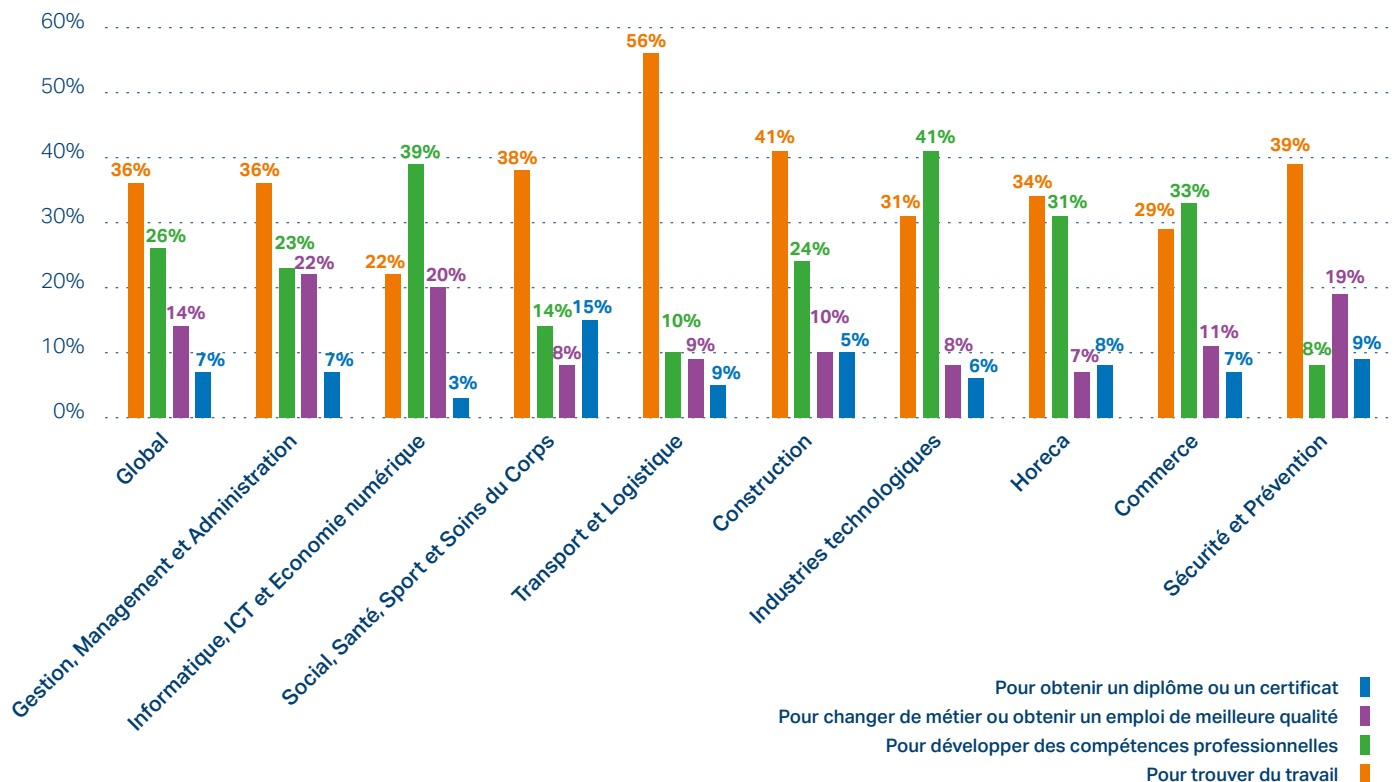


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.3. MOTIFS D'ENTRÉE EN FORMATION

Tous domaines confondus (17 domaines), le motif principal d'entrée en formation est « Pour trouver du travail », suivi par « Pour développer des compétences professionnelles », « Pour changer de métier ou obtenir un emploi de meilleure qualité » et « Pour obtenir un diplôme ou un certificat » (figure 5). Dans six domaines sur les neuf comportant plus 30 répondants, le motif principal d'entrée en formation est « Pour trouver du travail ». Dans les trois autres domaines, soit « Informatique, ICT et Economie numérique », « Industries technologiques » et « Commerce », le motif principal est « Pour développer des compétences professionnelles ». Le motif « Pour changer de métier ou obtenir un emploi de meilleure qualité » obtient un score assez élevé dans trois domaines « Gestion, Management et Administration », « Informatique, ICT et Economie numérique » et « Sécurité et Prévention ». Le motif « Pour obtenir un diplôme ou un certificat » est beaucoup cité (15%) dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps ». Il n'y a pas de lien significatif entre le choix du motif « Pour trouver un travail » et le sexe.¹ Il n'y a pas de lien non plus avec l'âge. Il y a par contre un lien significatif avec le niveau d'études et le domaine de formation. Les répondants avec un niveau d'études « Autre » citent significativement plus ce motif que les autres. Les répondants des domaines « Transport et Logistique » et « Construction » citent également significativement plus ce motif que les autres.

Figure 5. Motif d'entrée en formation principal* des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)



Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Plusieurs choix possibles pour motif cité, réponse unique pour motif principal

*Dans le questionnaire, la question comprend 11 motifs, seuls les 4 les plus choisis sont repris dans la figure

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

3.4. LA MOTIVATION EN FORMATION

Il n'est pas possible de comparer les réponses entre les domaines de formation en ce qui concerne la motivation car la question a été modifiée entre les enquêtes 2019 et 2020. Les réponses sont catégorisées en «Oui», «Non» et «Sans avis» en 2020 alors qu'elles l'étaient sous forme d'échelle «Tout à fait d'accord», «D'accord», «Pas d'accord» et «Pas du tout d'accord» et « Sans avis » en 2019.

3.5. EMPLOI DANS L'ANNÉE SUIVANT LA SORTIE DE FORMATION

Contrat de travail et régime de travail

Globalement (tous domaines confondus), 46,2% des emplois principaux occupés dans l'année suivant la sortie de formation sont des CDI, 32,0% des CDD et 12,8% de l'intérim (tableau 7). Deux domaines de formation, « Industries technologiques » et « Sécurité et Prévention », ont un pourcentage de CDI élevé par rapport aux autres, avec respectivement 65,6% et 75,4%. Pour le domaine « Sécurité et Prévention », des partenariats spécifiques dans l'organisation de la formation agents de sécurité (avec des employeurs comme la STIB ou G4S) peut expliquer en partie ce pourcentage élevé de CDI. Les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et « Commerce » ont par contre une proportion élevée de CDD par rapport aux autres domaines (respectivement 53,4% et 50,8%). Cette observation concorde avec les informations sur les offres d'emploi publiées par Actiris, notamment pour des fonctions comme aide-soignant ou vendeur¹. Enfin, la proportion d'intérim est relativement élevée dans trois domaines : « Construction » (24,4%), « Transport et Logistique » (19,9%) et « Horeca » (19,0%).

Tableau 7. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)

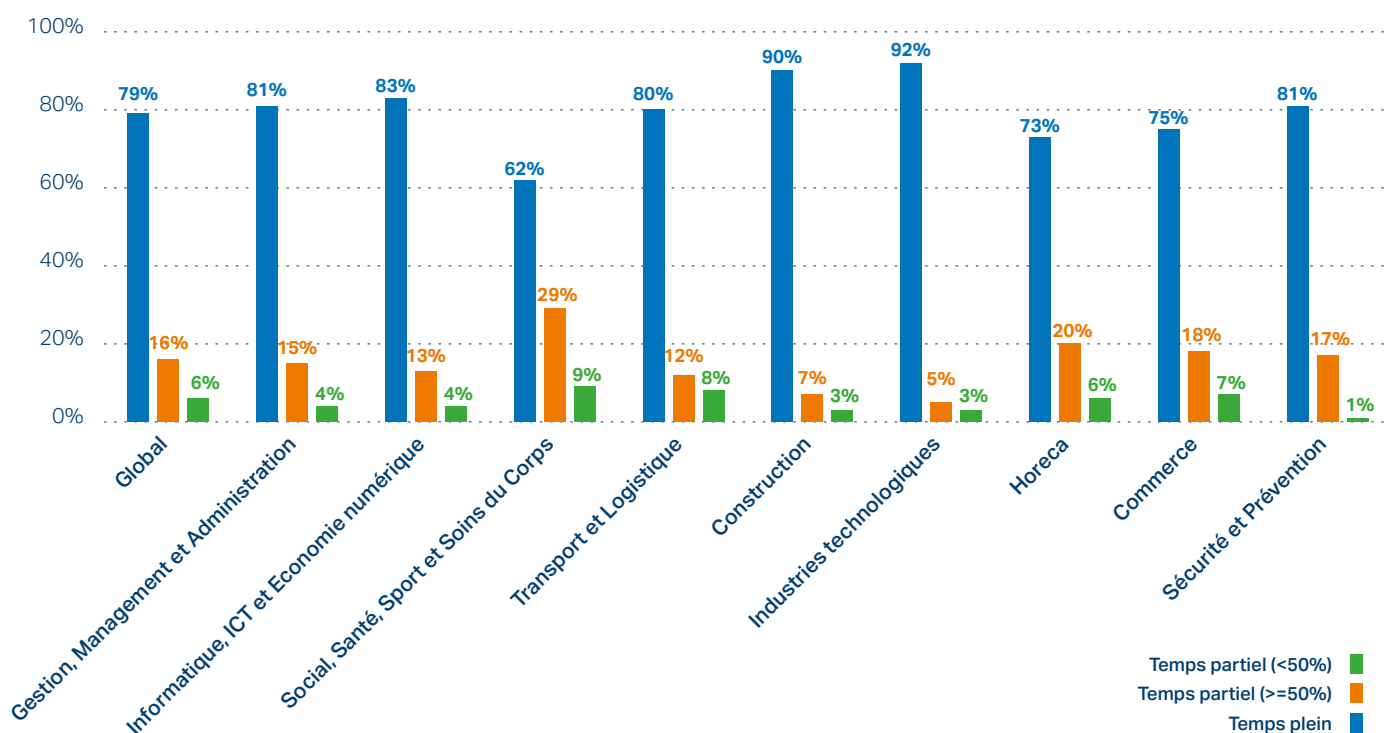
| Domaine | CDI | CDD | Intérim | Indépendant | Autre |
|---|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| Gestion, Management et Administration | 53,6% | 28,2% | 11,4% | 1,4% | 5,5% |
| Informatique, ICT et Economie numérique | 48,6% | 25,4% | 13,3% | 5,0% | 7,7% |
| Social, Santé, Sport et Soins du Corps | 26,3% | 53,4% | 6,0% | 0,8% | 13,5% |
| Transport et Logistique | 47,1% | 28,7% | 19,9% | 2,2% | 2,2% |
| Construction | 36,7% | 25,6% | 24,4% | 4,4% | 8,9% |
| Industries technologiques | 65,6% | 16,7% | 6,3% | 5,2% | 6,3% |
| Horeca | 38,0% | 31,6% | 19,0% | 1,3% | 10,1% |
| Commerce | 32,8% | 50,8% | 13,1% | 1,6% | 1,6% |
| Sécurité et Prévention | 75,4% | 21,7% | 1,4% | - | 1,4% |
| Global | 46,2% | 32,0% | 12,8% | 6,5% | 2,5% |

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

(1) imtb.actiris.be

En ce qui concerne le régime de travail, le temps plein constitue la norme dans tous les domaines (figure 6). Il concerne 79% des emplois tous domaines confondus (17 domaines). Les deux domaines avec les pourcentages de temps plein les plus élevés sont « Construction » et « Industrie technologique ». Dans trois domaines, « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Horeca » et « Commerce », la proportion de temps partiel est relativement élevée. Il y a un lien significatif entre le régime de travail et le sexe des répondants.¹ Il y a également un lien significatif avec le domaine de formation et la classe d'âge des répondants. Les femmes sont significativement plus souvent en temps partiel que les hommes. Le temps partiel est significativement plus élevé dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Horeca » et « Commerce » que dans les autres domaines. Sur La proportion de contrats à temps partiel est également significativement plus élevée dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et « Horeca ». La proportion de répondants à temps partiel augmente significativement avec l'âge. Il n'y a pas de lien significatif avec le niveau d'études.

Figure 6. Répartition entre temps partiel et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)



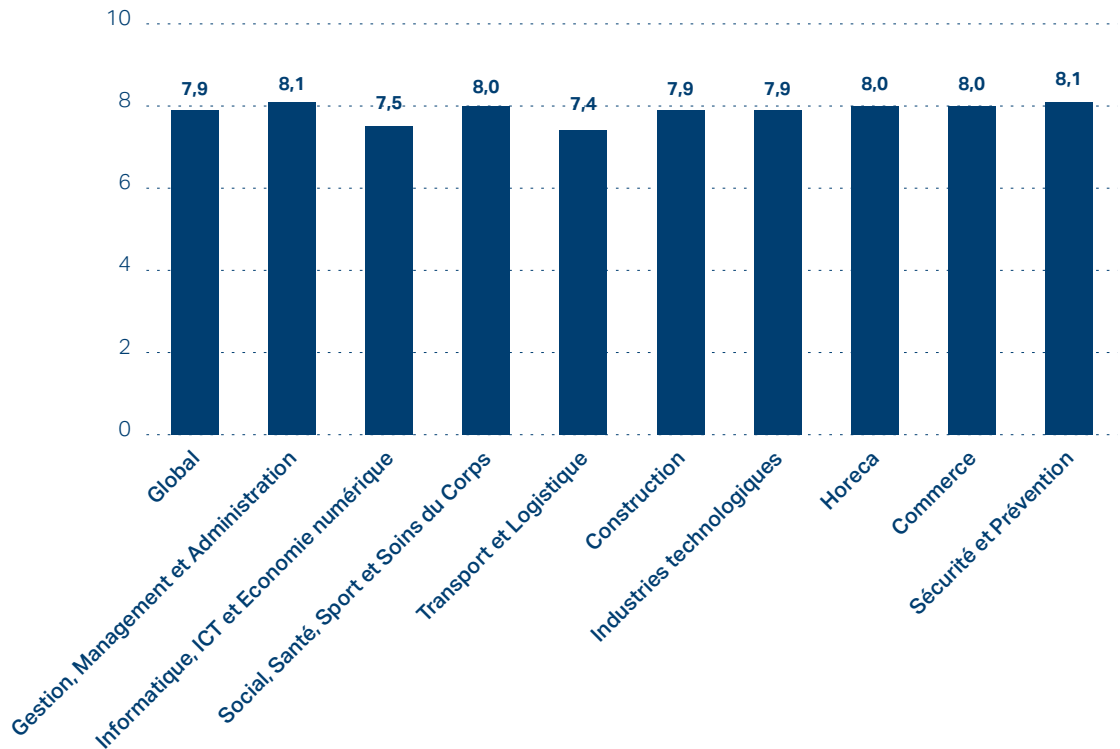
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

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

Satisfaction de l'emploi

En ce qui concerne la satisfaction globale des répondants par rapport à leur emploi principal, dans sept domaines sur neuf, la satisfaction moyenne varie entre 7,9 et 8,1/10 (figure 7). La satisfaction moyenne est plus faible pour deux domaines, « Transport et Logistique » avec 7,4/10 et « Informatique, ICT et Economie numérique » avec 7,5/10.

Figure 7. Satisfaction globale moyenne de l'emploi principal par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)



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

Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur différents aspects liés à leur emploi. Pour chaque domaine, une matrice importance-satisfaction¹ nous a permis de déterminer les aspects de la satisfaction par rapport à l'emploi qui ont une influence positive ou négative sur la satisfaction globale². L'ambiance au travail (avec les collègues et/ou les supérieurs directs) est un point fort (influence positive sur la satisfaction) dans cinq domaines sur neuf : « Gestion, Management et Administration », « Informatique, ICT et Economie numérique », « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Transport et Logistique » et « Commerce ». Les horaires de travail constituent un point fort dans trois domaines : « Gestion, Management et Administration », « Informatique, ICT et Economie numérique » et « Industries technologiques ». Les tâches à accomplir influencent positivement la satisfaction dans trois domaines : « Transport et Logistique » et « Construction ». En ce qui concerne les points faibles, les tâches à accomplir influencent négativement la satisfaction dans six domaines sur neuf : « Gestion, Management et Administration », « Informatique, ICT et Economie numérique », « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Industries technologiques », « Commerce » et « Sécurité et Prévention ». La quantité de travail à accomplir est un point faible dans cinq domaines : « Informatique, ICT et Economie numérique », « Social,

(1) Matrice qui combine, pour chaque composante de la satisfaction, la note de satisfaction avec l'importance (mesurée par le coefficient de corrélation) de chaque composante dans la satisfaction globale.

(2) La matrice se trouve dans la section « Emploi dans l'année suivant la sortie de formation » de chaque domaine soit dans le présent rapport ou dans le rapport de l'enquête 2019 disponible en ligne.

Santé, Sport et Soins du Corps », « Construction », « Horeca » et « Sécurité et Prévention ». Le salaire a une influence négative dans quatre domaines : « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Transport et Logistique », « Horeca » et « Commerce ». L'ambiance au travail constitue un point négatif dans quatre domaines : « Construction », « Industries technologiques », « Horeca » et « Sécurité et Prévention ». Pour terminer, les horaires de travail ont une influence négative en « Transport et Logistique ».

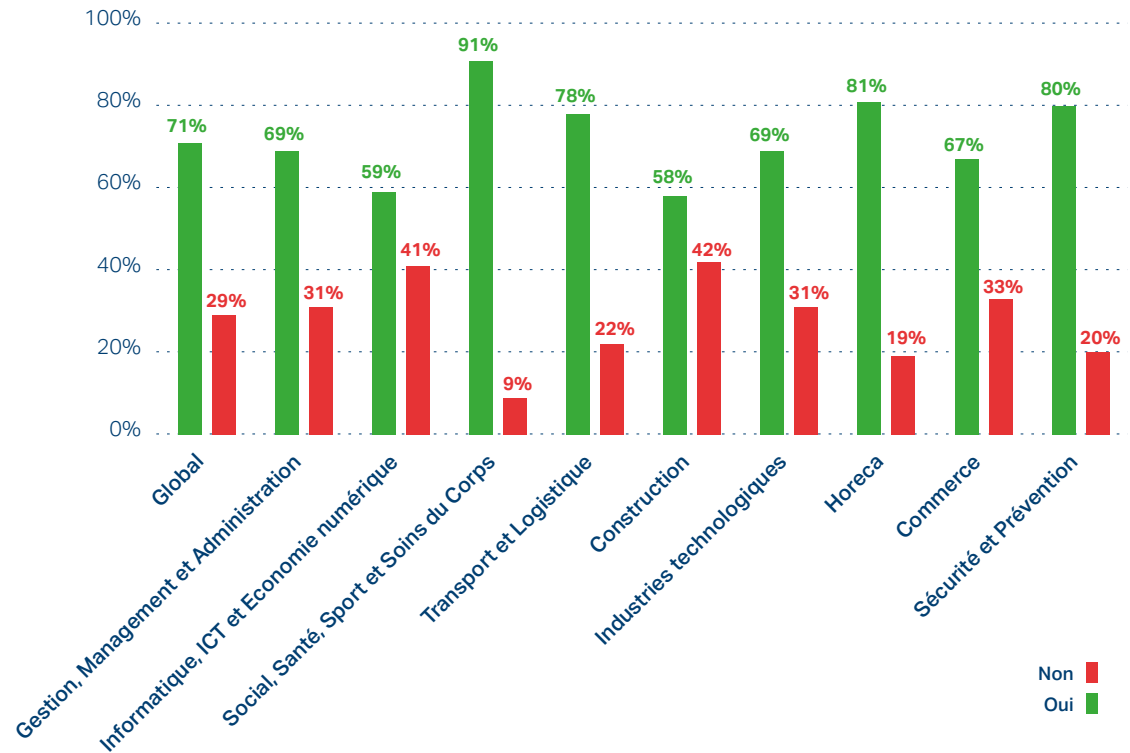
Adéquation formation/emploi

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

Globalement, 71% des répondants disent avoir exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal de l'année suivant la sortie de formation (figure 8). Les quatre domaines de formation où le pourcentage de répondants ayant exercé le métier appris en formation est le plus élevé sont : « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (91%), « Horeca » (81%), « Sécurité et Prévention » (80%) et « Transport et Logistique » (78%). En ce qui concerne « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », cela pourrait s'expliquer par le fait que ces métiers du social sont des métiers de vocation (aide-soignant, aide familial) pour lesquels il existe une forte demande. Pour « Sécurité et Prévention », le partenariat avec la Stib et G4S dans la formation agent de sécurité peut une nouvelle fois expliquer le pourcentage élevé de répondants exerçant le métier. Pour « Transport et Logistique », le secteur étant partie prenante dans la formation (notamment au niveau du prêt des camions servant à l'apprentissage) et les formations (notamment poids lourds) débouchant sur une compétence de conduite très concrète, on peut supposer un lien formation-emploi très étroit. À l'inverse, deux domaines, « Construction » et « Informatique, ICT et Economie numérique », ont un pourcentage plus faible de répondants ayant exercé le métier appris en formation (58% et 59% respectivement). Pour « Construction », on peut supposer que ce n'est pas parce que le répondant dit ne pas exercer le métier appris en formation qu'il ne travaille pas dans le secteur, un ouvrier sur un chantier (surtout les plus jeunes) pouvant parfois être mis à contribution pour des tâches plus polyvalentes. Pour « Informatique, ICT et Economie numérique », ce sont davantage des compétences qui sont apprises en formation plutôt qu'une fonction proprement dite, ceci pourrait expliquer le plus faible pourcentage. Il existe un lien significatif avec le sexe, la classe d'âge et le niveau d'études des répondants ainsi qu'avec le domaine de formation¹. La proportion de répondants exerçant le métier appris en formation est significativement plus élevée chez les femmes et les répondants âgés entre 30 et 44 ans. Par contre, la proportion est significativement moins élevée pour les répondants avec un niveau d'études élevé.

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

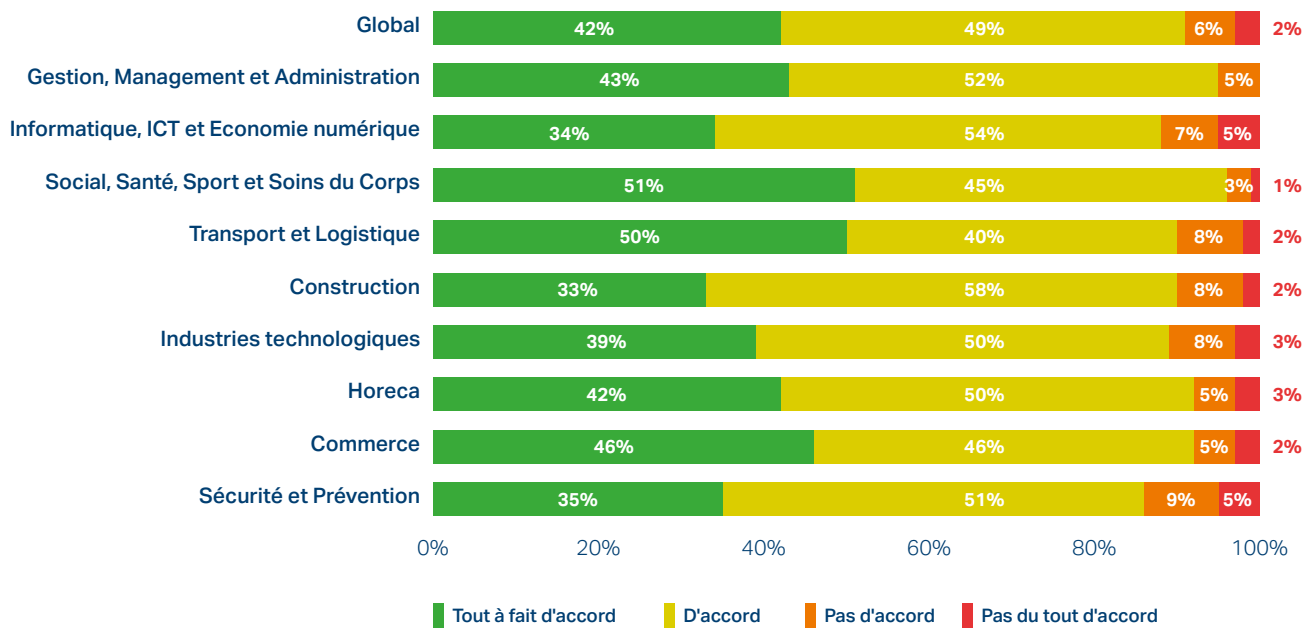
Figure 8. Emploi principal en lien avec la formation par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)



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

Il a été demandé aux personnes ayant exercé le métier appris en formation si la formation les avait bien préparés à la réalité du métier. Tous domaines confondus, 91% des répondants sont soit tout à fait d'accord soit d'accord (figure 9). Le pourcentage de répondants étant tout à fait d'accord ou d'accord est le plus élevé dans quatre domaines de formation : « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Gestion, Management et Administration », « Commerce » et « Horeca ». Dans deux domaines, « Sécurité et Prévention » et « Informatique, ICT et Economie numérique », le pourcentage de personnes n'étant pas d'accord ou pas du tout d'accord est plus élevé, respectivement de 14% et 12%.

Figure 9. La formation prépare bien à la réalité du métier par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)



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

Une question ouverte permettait aux répondants de s'exprimer sur l'absence de lien entre la formation apprise et le métier exercé. La figure 10 synthétise les réponses apportées à cette question, après reclassement. Sur les 323 stagiaires n'ayant pas exercé le métier appris en formation, 322 ont répondu à la question. Certains d'entre eux ont apporté plusieurs éléments d'explication. La raison la plus souvent avancée pour expliquer l'absence de lien entre la formation et l'emploi occupé est « une autre opportunité d'emploi » (un tiers des personnes qui ont répondu à cette question). Si on fait abstraction de la catégorie « non réponse », la seconde catégorie la plus citée, soit près d'un quart des réponses apportées à cette question, est que le stagiaire n'a pas trouvé d'emploi dans un métier en lien avec la formation suivie. Ces deux catégories occupent les deux premières places du classement dans chaque domaine, tantôt l'une, tantôt l'autre, mais sont toujours les deux plus citées. Toutefois, la catégorie « Autre opportunité d'emploi » est particulièrement marquée dans le domaine « Gestion, management et administration » (44,9% des raisons mentionnées).

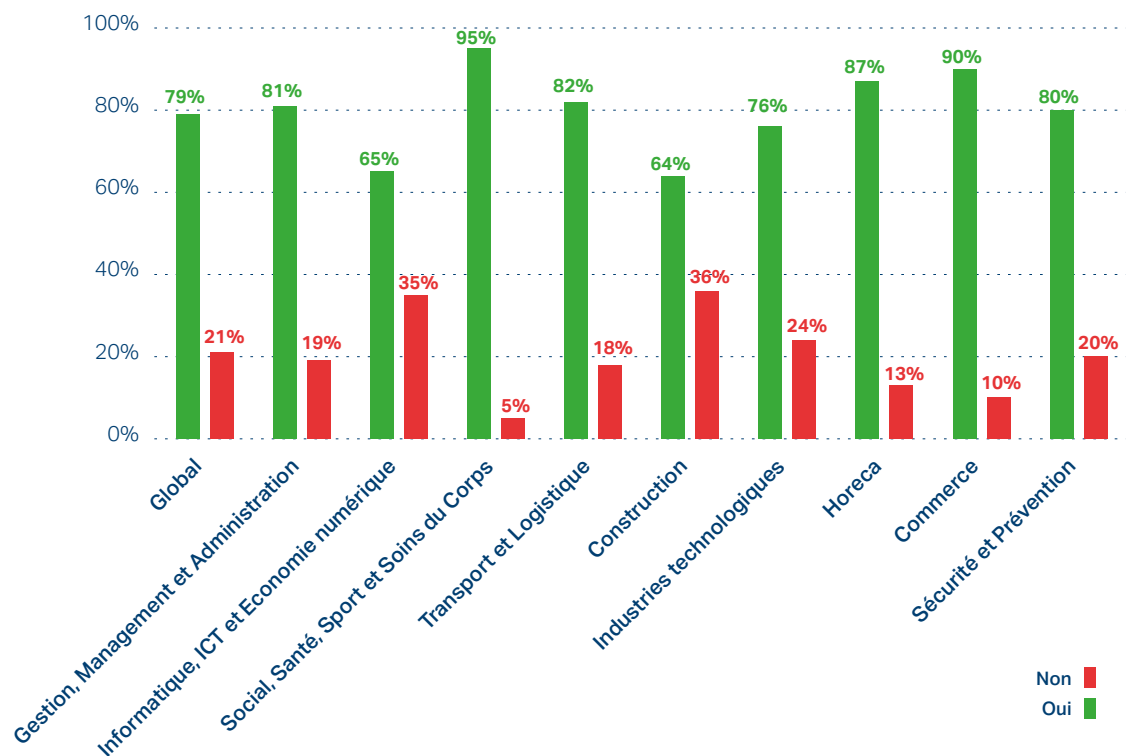
Figure 10. Raisons de l'absence de lien emploi/formation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)

| Raisons | Global enquêtes 2019-2020 | % |
|--|---------------------------|--------------|
| Autre opportunité d'emploi | 97 | 30,1% |
| Autre opportunité d'emploi | 97 | 30,1% |
| Pas de réponse | 87 | 27,0% |
| Affirme l'absence de lien | 48 | 14,9% |
| Nuance l'absence de lien | 22 | 6,8% |
| Non réponse | 15 | 4,7% |
| Ne sait pas | 2 | 0,6% |
| Pas trouvé d'emploi dans le métier | 74 | 23,0% |
| Pas trouvé | 31 | 9,6% |
| Candidature infructueuse | 9 | 2,8% |
| Le marché du travail | 15 | 4,7% |
| Manque de qualification ou d'expérience | 13 | 4,0% |
| Manque de connaissance en langue | 6 | 1,9% |
| Manque de réseau professionnel | 1 | 0,3% |
| Pas le permis de conduire - pas de voiture | 3 | 0,9% |
| Discrimination supposée | 4 | 1,2% |
| Pas le bon statut pour l'emploi | 1 | 0,3% |
| Raisons liées à l'âge | 1 | 0,3% |
| Ne veut/peut pas exercer le métier | 38 | 11,8% |
| Métier ne convient pas ou plus | 15 | 4,7% |
| Fait la formation pour d'autres objectifs qu'exercer le métier | 10 | 3,1% |
| Nouveau projet professionnel/privé | 13 | 4,0% |
| Raisons liées à la formation | 27 | 8,4% |
| Manquement de la formation | 14 | 4,3% |
| Formation inachevée ou échec aux épreuves | 13 | 4,0% |

Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Catégories créées après reclassification des réponses à la question ouverte (plusieurs choix possibles)

Il a également été demandé aux répondants s'ils trouvaient que ce qu'ils avaient appris en formation était utile pour l'exercice de leur l'emploi. Globalement, 79% des répondants trouvent que ce qu'ils ont appris en formation est utile pour l'exercice de leur emploi (figure 11). Les trois secteurs où le pourcentage est le plus élevé sont : « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (95%), « Commerce » (90%) et « Horeca » (87%). C'est également dans ces trois secteurs que les répondants ayant exercé le métier appris en formation jugeaient que la formation les avait bien préparés à la réalité du métier. Par rapport aux autres domaines, « Construction » et « Informatique, ICT et Economie numérique » ont un pourcentage relativement élevé de répondants qui estiment que ce qu'ils ont appris en formation ne leur sert pas dans l'exercice de l'emploi (36% et 35% respectivement).

Figure 11. Utilité de la formation pour l'emploi par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)



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

3.6. RAISONS DE NON-EMPLOI DANS L'ANNÉE SUIVANT LA SORTIE DE FORMATION

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

La figure 12 présente les réponses récoltées lors de la question ouverte après classification¹. Toutes les personnes n'ayant pas travaillé (soit 500) ont répondu à la question. Certaines personnes ont apporté plusieurs éléments d'explication. Les réponses les plus nombreuses concernent le processus de recherche d'emploi (44,4% des explications avancées) et plus particulièrement le manque de qualification ou d'expérience. La deuxième catégorie (près d'un cinquième des explications) est la reprise d'une autre activité (dans la grande majorité des cas, la reprise de formation ou d'études), puis juste derrière, les motifs personnels (raisons familiales ou problèmes de santé). Dans tous les domaines, la catégorie « recherche d'emploi » est la plus citée. Elle atteint des proportions particulièrement importantes dans le domaine « Construction » (61,4%), également essentiellement pour un manque de qualification ou d'expérience.

Figure 12. Raisons de non emploi – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)

| Raisons | Global enquêtes 2019-2020 | % |
|---|---------------------------|--------------|
| Recherche d'emploi | 222 | 44,4% |
| Manque de qualification ou d'expérience | 61 | 12,2% |
| Candidature infructueuse | 52 | 10,4% |
| Raisons liées à l'âge | 38 | 7,6% |
| Manque de connaissance en langue | 33 | 6,6% |
| Le marché du travail | 28 | 5,6% |
| Le poste ne convient pas | 22 | 4,4% |
| Pas de permis de conduire - pas de voiture | 11 | 2,2% |
| Manque de réseau professionnel | 4 | 0,8% |
| Discrimination supposée (autre que l'âge) | 4 | 0,8% |
| Pas le bon statut pour l'emploi | 3 | 0,6% |
| Surqualification | 2 | 0,4% |
| Autres activités | 94 | 18,8% |
| Reprise d'études ou de formation | 81 | 16,2% |
| Lancement comme indépendant | 12 | 2,4% |
| Bénévolat | 1 | 0,2% |
| Situation personnelle | 88 | 17,6% |
| Raisons familiales | 48 | 9,6% |
| Problème de santé | 40 | 8,0% |
| Permis de séjour, de travail ou demandeur d'asile | 1 | 0,2% |
| Non réponse | 75 | 15,0% |
| Non réponse | 75 | 15,0% |
| Blocage lié à la formation | 28 | 5,6% |
| Manquement de la formation | 20 | 4,0% |
| Formation inachevée ou échec aux épreuves | 8 | 1,6% |
| Pas de recherche ou insuffisante | 20 | 4,0% |
| Pas de recherche ou recherche insuffisante | 20 | 4,0% |

Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Catégories créées après reclassification des réponses à la question ouverte (plusieurs choix possibles)

(1) La classification est expliquée à l'annexe 7.2.

En ce qui concerne les obstacles, tous domaines confondus, celui avec lequel le plus de répondants sont d'accord est « Vous n'avez pas assez d'expérience dans le métier recherché » (41,2%), suivi de « Vous n'avez pas assez de connaissances en langue » (38,0%), « Vous avez suivi une autre formation ou repris des études » (29,4%) et « Il n'y a pas assez d'offres d'emploi ou trop de postulants dans le métier recherché » (28,8%) (tableau 8). Dans cinq domaines sur neuf, l'obstacle avec lequel le plus de répondants sont d'accord est le manque d'expérience dans le métier recherché. Mais c'est surtout dans les domaines « Sécurité et Prévention », « Industries technologiques », « Informatique, ICT et Economie numérique » et « Construction » que cet obstacle revient le plus. Le manque de connaissances en langue (surtout le néerlandais) est également un obstacle que beaucoup de répondants identifient dans six des neuf domaines considérés : « Sécurité et Prévention », « Industries technologiques », « Gestion, Management et Administration », « Informatique, ICT et Economie numérique », « Horeca » et « Commerce ». Dans le domaine « Commerce », l'obstacle signalé par le plus de répondants est « Il n'y a pas assez d'offres d'emploi ou trop de postulants dans le métier recherché ». Il n'y a pas de lien entre la proportion de répondants étant d'accord avec l'obstacle « Vous n'avez pas assez d'expérience dans le métier recherché » et le sexe des répondants¹. Il existe par contre un lien avec l'âge et le niveau d'études. Les répondants de moins de 30 ans sont significativement plus concernés par cet obstacle ainsi que les répondants avec un niveau d'études moyen.

Tableau 8. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi* par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)

| | Vous n'avez pas assez d'expérience dans le métier recherché | Vous n'avez pas assez de connaissances en langue | Vous avez suivi une autre formation ou repris des études | Il n'y a pas assez d'offres d'emploi ou trop de postulants dans le métier recherché |
|--|--|---|---|--|
| Gestion, Management et Administration | 44,9% | 48,3% | 32,2% | 30,5% |
| Informatique, ICT et Economie numérique | 51,5% | 44,7% | 35,9% | 38,8% |
| Social, Santé, Sport et Soins du Corps | 25,0% | 18,8% | 35,9% | 20,3% |
| Transport et Logistique | 25,6% | 25,6% | 7,7% | 15,4% |
| Construction | 49,1% | 22,8% | 22,8% | 19,3% |
| Industries technologiques | 61,1% | 47,2% | 41,7% | 19,4% |
| Horeca | 30,4% | 39,1% | 13,0% | 26,1% |
| Commerce | 33,3% | 46,7% | 26,7% | 56,7% |
| Sécurité et Prévention | 70,0% | 70,0% | 20,0% | 40,0% |
| Global | 41,2% | 38,0% | 29,4% | 28,8% |

Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Plusieurs choix possibles

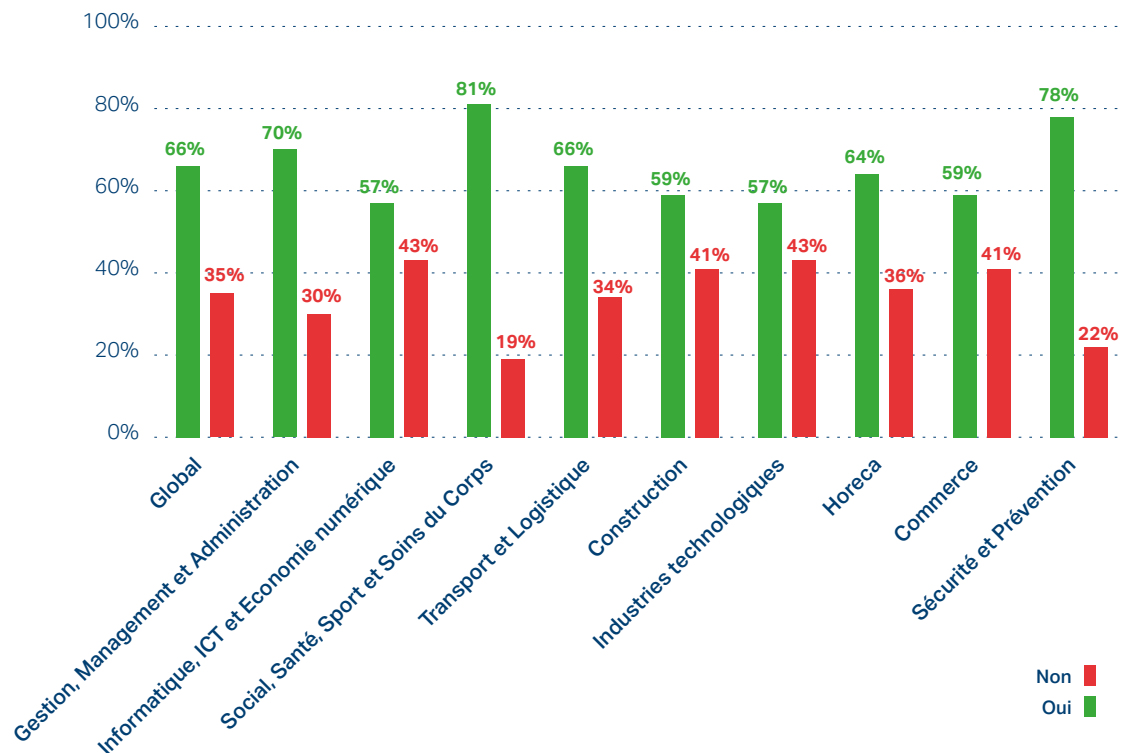
*Dans le questionnaire, la question comprend 10 obstacles, seuls les 4 les plus choisis sont repris dans le tableau

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

3.7. CERTIFICAT, ATTESTATION, DIPLÔME OU BREVET

Il a été demandé aux personnes si disposer d'une certification à l'issue de leur formation était utile lors d'entretiens d'embauche. Globalement, 65,5% des répondants ont trouvé leur certification utile. Dans deux domaines, « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et « Sécurité et Prévention », le pourcentage de personnes ayant trouvé leur certification utile est élevé par rapport aux autres domaines (81% et 78%) (figure 13).

Figure 13. Utilité du certificat, attestation, diplôme ou brevet lors d'un entretien d'embauche par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)



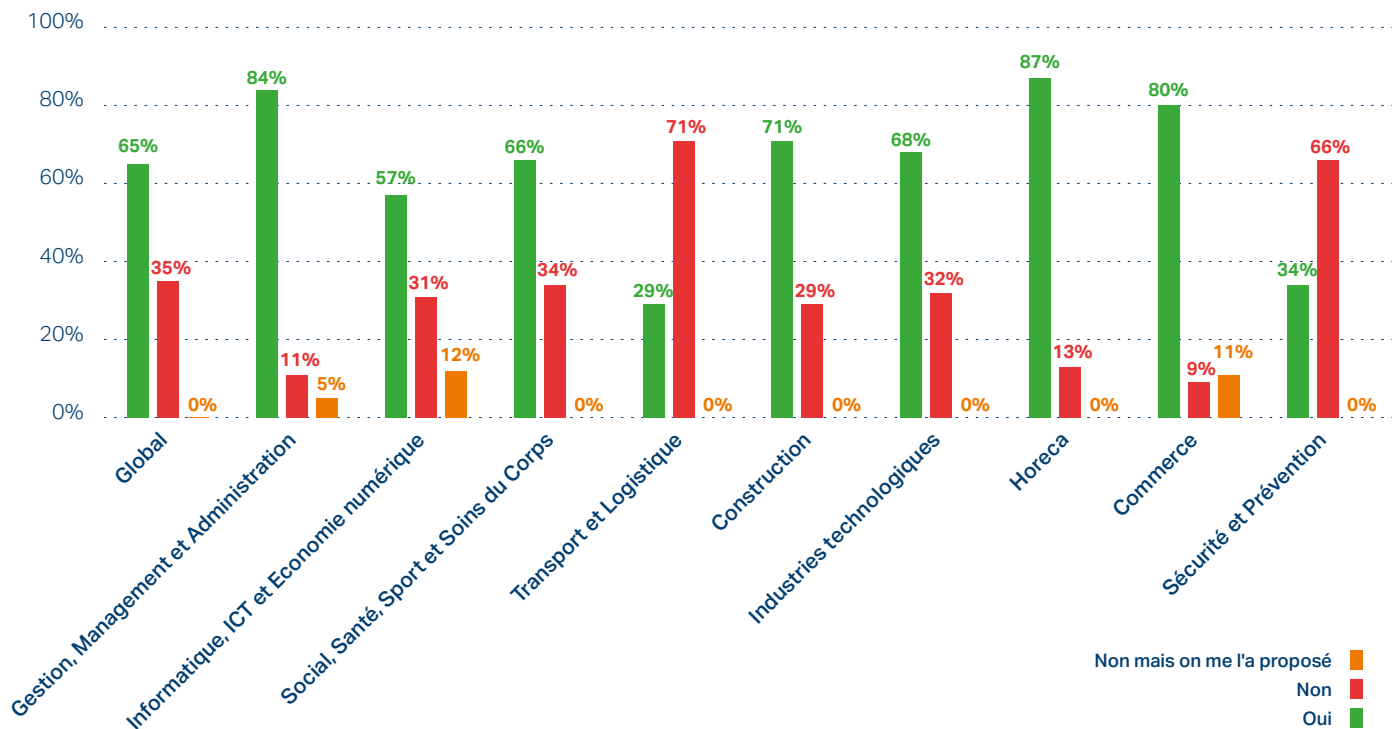
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

3.8. AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI

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

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), globalement, 65% des répondants disent en avoir bénéficié. Les trois domaines dans lesquels le plus de personnes ont reçu de l'aide sont « Horeca » (87%), « Gestion, Management et Administration » (84%) et « Commerce » (80%). Dans deux domaines, « Transport et Logistique » et « Sécurité et Prévention », une part moins importante de répondants ont bénéficié de cette aide. Dans ces deux domaines, les raisons mentionnées précédemment (les secteurs/employeurs sont parties prenantes dans l'organisation des formations et il existe un lien étroit avec le marché du travail et les métiers appris en formation) pourraient expliquer un besoin moins élevé en matière d'aide à la recherche d'emploi. Notons également que la note de satisfaction moyenne pour cette aide varie entre 7,7/10 (« Informatique, ICT et Economie numérique ») et 8,6/10 (« Sécurité et Prévention ») (figure 15).

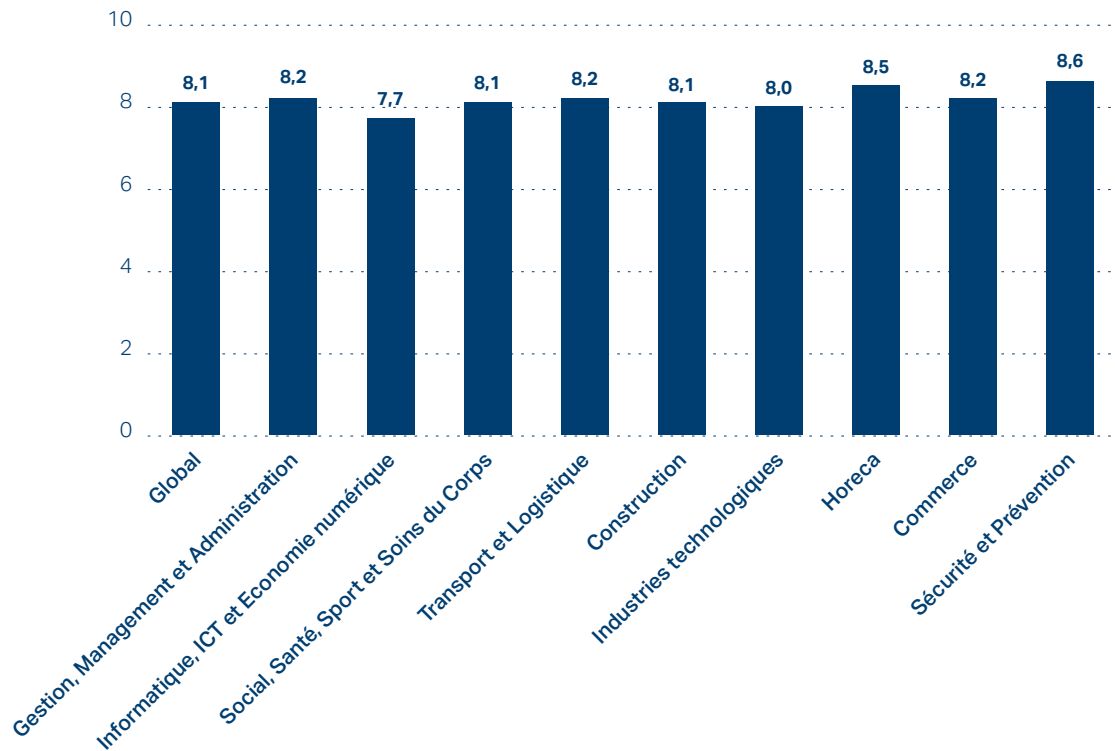
Figure 14. Aide à la recherche d'emploi avant la formation par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)



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

La question a été modifiée entre les enquêtes 2019 et 2020. L'item «Non mais on me l'a proposé» a été ajouté en 2020. C'est pour cette raison qu'il apparaît à 0,0% pour les domaines interrogés en 2019 et pour l'ensemble des répondants

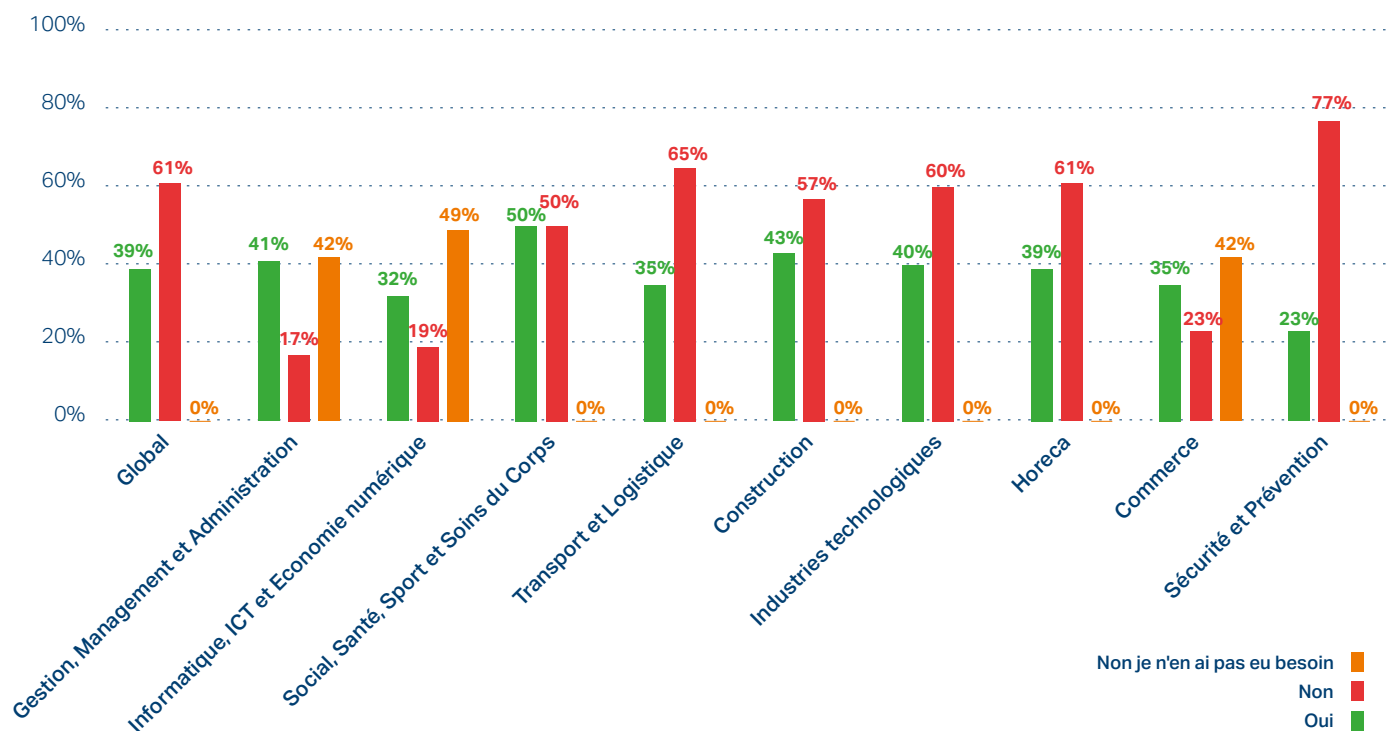
Figure 15. Cote de satisfaction moyenne pour l'aide reçue pendant la formation par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)



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

Tous domaines confondus, 39% des répondants disent avoir bénéficié d'une aide à la recherche d'emploi après la formation (figure 16). Les cinq domaines où le plus de répondants ont bénéficié d'une aide à la recherche d'emploi après la formation sont « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Construction », « Gestion, Management et Administration », « Industries Technologiques » et « Horeca ». Pour ces cinq domaines, l'organisme principal qui a octroyé l'aide est « Actiris ». La note de satisfaction moyenne pour cette aide varie entre 7,3/10 (« Informatique, ICT et Economie numérique ») et 8,4/10 (Horeca) (figure 15).

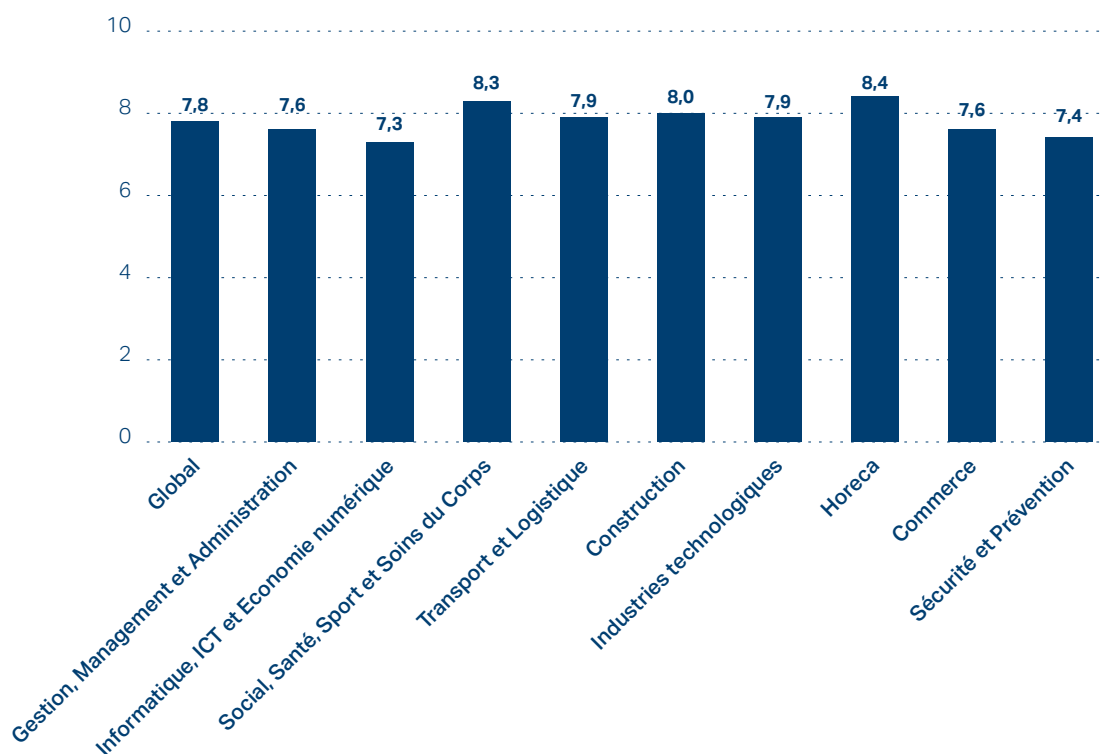
Figure 16. Aide à la recherche d'emploi après la formation par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)



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

La question a été modifiée entre les enquêtes 2019 et 2020. L'item « Non je n'en ai pas eu besoin » a été ajouté en 2020. C'est pour cette raison qu'il apparaît à 0,0% pour les domaines interrogés en 2019 et pour l'ensemble des répondants.

Figure 17. Cote de satisfaction moyenne pour l'aide reçue après la formation par domaine du cadre commun de programmation – Enquêtes insertion 2019 (sortants 2017) et 2020 (sortants 2018)



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

4

RÉCOLTE DES DONNÉES DE L'ENQUÊTE 2020

La population visée par l'enquête 2020 se compose de 1.711 chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante chez Bruxelles Formation ou les partenaires entre janvier et décembre 2018 dans un des six domaines ciblés par les enquêtes 2020, soit :

- Gestion, Management et Administration
- Informatique, ICT et Economie numérique
- Commerce
- Culture et Arts du spectacle
- Tourisme et Événementiel
- Education, Formation et Pédagogie

Les chercheurs d'emploi formés dans les autres domaines ont été interrogés dans l'enquête 2019 et le rapport est disponible sur le site de Bruxelles Formation.

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

L'organisation des enquêtes 2020 a été confiée au bureau d'études AQRate. La récolte de données pour les sortants 2018 a eu lieu entre le 10 et le 21 février 2020. 740 anciens stagiaires ont répondu à l'enquête parmi les 1.711 visés (tableau 9). Le taux de réponse par rapport à la population visée est de 43,2% pour les domaines couverts. Pour les formations de Bruxelles Formation, le taux de réponse est de 47,6% par rapport à 33,6% chez les partenaires. Le taux de réponse chez les partenaires est plus faible qu'à Bruxelles Formation, non parce que les stagiaires répondent moins (le taux de réponse par rapport aux coordonnées disponibles est de 51,9% et celui de Bruxelles Formation de 54,2%), mais car les numéros de téléphone sont plus souvent manquants ou erronés (12,1% à Bruxelles Formation contre 35,5% chez les partenaires).

Tableau 9. Rapport de récolte des données – Enquête insertion 2020 (sortants 2018)

| Enquête | Total | | Bruxelles Formation | | Partenaires | |
|-------------------------|-------|---------------|---------------------|---------------|-------------|---------------|
| | N | % pop. ciblée | N | % pop. ciblée | N | % pop. ciblée |
| Population visée | 1.711 | 100,0% | 1.178 | 100,0% | 533 | 100,0% |
| Coordonnées disponibles | 1.380 | 80,7% | 1.035 | 87,9% | 345 | 64,7% |
| Répondants | 740 | 43,2% | 561 | 47,6% | 179 | 33,6% |
| Refus | 197 | 11,5% | 152 | 12,9% | 45 | 8,4% |

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

Le tableau 10 compare les personnes interrogées avec le total de la population cible sur base des caractéristiques individuelles disponibles. Il y a légèrement moins de femmes parmi les répondants que dans la population ciblée. Concernant l'âge, les jeunes de moins de 30 ans répondent proportionnellement moins à l'enquête que leurs aînés. Le taux de réponse est également plus bas chez les personnes avec un niveau d'études faible (maximum le secondaire inférieur) et avec une durée de chômage de 2 ans et plus.

Tableau 10. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles - Enquête insertion 2020 (sortants 2018)

| Sexe | % enquête | % population |
|---|-----------|--------------|
| Femmes | 58,0% | 60,1% |
| Hommes | 42,0% | 39,9% |
| Classes d'âge à l'entrée | | |
| Moins de 25 ans | 18,6% | 21,2% |
| 25-29 ans | 21,5% | 24,3% |
| 30-34 ans | 18,9% | 17,5% |
| 35-44 ans | 23,5% | 22,3% |
| 45-54 ans | 13,9% | 11,3% |
| 55 ans et plus | 3,5% | 3,4% |
| Niveau d'études | | |
| Faible* | 16,2% | 20,1% |
| Moyen** | 32,3% | 30,3% |
| Élevé*** | 26,4% | 23,0% |
| Autres | 25,1% | 26,7% |
| Nationalité | | |
| Belge | 66,8% | 67,3% |
| UE | 12,8% | 13,4% |
| Autre ou inconnu | 20,4% | 19,2% |
| Durée de chômage avant l'entrée en formation | | |
| Moins de 6 mois | 27,0% | 25,8% |
| De 6 à 11 mois | 16,9% | 17,1% |
| De 1 à < 2 ans | 21,1% | 19,1% |
| 2 ans et + | 28,1% | 32,1% |
| Inconnue ou indéterminée | 6,9% | 5,9% |

Source : Bruxelles Formation, Actiris et Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

*Primaire, Secondaire inférieur

**Secondaire supérieur, Apprentissage

***Supérieur non-universitaire, Universitaire

****Autres études ou études indéterminées ainsi que l'ensemble des études effectuées à l'étranger

Le tableau 11 compare ces mêmes personnes selon les domaines de formation. Le domaine « Gestion, Management et Administration » est légèrement surreprésenté parmi les répondants (taux de réponse plus élevé que dans les autres domaines). Par contre, le domaine « Commerce » est sous-représenté (taux de réponse plus faible que dans les autres domaines).

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

Tableau 11. Répartition de la population interrogée et ciblée sur base du domaine de formation- Enquête insertion 2020 (sortants 2018)

| Domaines de formation | Enquête | | Population ciblée | |
|---|---------------|------------|-------------------|--------------|
| | % | N | % | N |
| Gestion, Management et Administration | 45,7% | 338 | 43,3% | 741 |
| Informatique, ICT et Economie numérique | 38,4% | 284 | 38,0% | 650 |
| Commerce | 12,3% | 91 | 14,8% | 254 |
| Culture et Arts du spectacle | 2,3% | 17 | 1,9% | 32 |
| Tourisme et Événementiel | 1,1% | 8 | 1,6% | 28 |
| Education, Formation et Pédagogie | 0,3% | 2 | 0,4% | 6 |
| Total | 100,0% | 740 | 100,0% | 1.711 |

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

5

ANALYSE DES DOMAINES DE L'ENQUÊTE 2020

Cette section est consacrée à l'analyse des réponses de l'enquête par domaine de formation.

Les domaines visés dans cette enquête 2020 pour les personnes sorties de formation en 2018 sont au nombre de six :

- « Gestion, Management et Administration » : 388 répondants
- « Informatique, ICT et Economie numérique » : 284 répondants
- « Commerce » : 91 répondants
- « Culture et Arts du spectacle » : 17 répondants
- « Tourisme et Evénementiel » : 8 répondants
- « Education, Formation et Pédagogie » : 2 répondants

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

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

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Evénementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

5.1. DOMAINE « GESTION, MANAGEMENT ET ADMINISTRATION »

5.1.1. Eléments de cadrage

Sur les 741 personnes de la population ciblée, 338 ont été interrogées (tableau 12). La majorité de ces personnes a suivi une formation à Bruxelles Formation (244 sur 338), le reste se partage entre l'ISP (71 personnes) et la Promotion Sociale (22 personnes).

Tableau 12. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »

| Domaine de formation | Enquêtes | Population ciblée | Taux de réponse |
|--|------------|-------------------|-----------------|
| Bruxelles Formation | 244 | 490 | 49,8% |
| Partenariat ISP | 71 | 200 | 35,5% |
| Partenariat Promotion Sociale | 22 | 46 | 47,8% |
| Partenariat formation pour personnes handicapées | 1 | 5 | 1/5 |
| Total | 338 | 741 | 45,6% |

Source : Bruxelles Formation

Les formations concernées sont reprises dans le tableau 13 avec à chaque fois la population visée et le nombre de répondants. Ce domaine comprend, entre autres, les formations des lignes de produits « Secrétariat », « Management », « Comptabilité » et « Gestion ».

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

Tableau 13. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »

| Ligne de produits | Intitulé de formation | Enquêtes | Popula- tion ciblée | Taux de réponse |
|-------------------|--|------------|------------------------|--------------------|
| Accueil/Réception | Accueil réception | 3 | 8 | 3/8 |
| | Techniques d'accueil | 12 | 21 | 12/21 |
| | Total | 15 | 29 | 51,7% |
| Call Center | Help-desk | 3 | 9 | 3/9 |
| | Total | 3 | 9 | 3/9 |
| Comptabilité | Aide-comptable/assistant comptable | 8 | 20 | 8/20 |
| | Employé comptable/agent en comptabilité | 23 | 44 | 52,3% |
| | Pratique compt. & fisc/resp/ comptabilité générale | 13 | 21 | 13/21 |
| | Technicien en comptabilité et tva | 5 | 13 | 5/13 |
| | Total | 49 | 98 | 50,0% |
| Gestion | Consultant en titres-services | 10 | 19 | 10/19 |
| | Gestion des ressources humaines | 7 | 12 | 7/12 |
| | Gestion financière | 6 | 17 | 6/17 |
| | Gestionnaire du personnel et du payroll | 14 | 24 | 14/24 |
| | Gestionnaire en recrutement et en sélection | 2 | 4 | 2/4 |
| | Total | 39 | 76 | 51,3% |
| Management | Gestion de projet (project manager) | 15 | 23 | 15/23 |
| | Gestion du non-marchand | 5 | 9 | 5/9 |
| | Gestion hospitalière et maison de retraite | 10 | 13 | 10/13 |
| | Management-gestion pratique de l'entreprise | 8 | 19 | 8/19 |
| | Marketing et gestion de l'évène- ment | 6 | 14 | 6/14 |
| | Marketing interactif | 6 | 10 | 6/10 |
| | Total | 50 | 88 | 56,8% |
| Secrétariat | Agent administratif dans le domaine de la santé | 15 | 29 | 15/29 |
| | Assistant manager | 5 | 9 | 5/9 |
| | Collaborateur-employé administratif | 3 | 11 | 3/11 |
| | Employé administratif | 36 | 92 | 39,1% |
| | Employé administratif des services commerciaux | 14 | 41 | 34,1% |
| | Employé commercial | 5 | 8 | 5/8 |
| | Employé en bureautique | 47 | 131 | 35,9% |
| | Employé en bureautique commercial | 6 | 23 | 6/23 |
| | Employé en bureautique comptable | 10 | 22 | 10/22 |
| | Employé/e administratif/ve en res- sources humaines | 12 | 23 | 12/23 |
| | Office manager trilingue | 8 | 9 | 8/9 |
| | Secrétaire | 9 | 15 | 9/15 |
| | Secrétaire juridique | 8 | 20 | 8/20 |
| | Suite bureautique | 4 | 8 | 4/8 |
| Total | 182 | 441 | 41,3% | |
| Total | | 338 | 741 | 45,6% |

Source : Bruxelles Formation

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Evénementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

5.1.2. PROFIL DES RÉPONDANTS ET DE LA POPULATION

La répartition des répondants et de la population ciblée selon leurs caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 14. Les femmes sont majoritaires et représentent 76,9% des répondants. Par rapport aux autres domaines, le domaine « Gestion, Management et Administration » a une part importante de répondants avec un niveau d'études élevé.

Tableau 14. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »

| Sexe | % enquête | % population |
|---|-----------|--------------|
| Femmes | 76,9% | 79,6% |
| Hommes | 23,1% | 20,4% |
| Classes d'âge à l'entrée | | |
| Moins de 25 ans | 13,3% | 13,8% |
| 25-29 ans | 21,0% | 24,0% |
| 30-34 ans | 22,5% | 18,9% |
| 35-44 ans | 27,8% | 26,7% |
| 45-54 ans | 12,7% | 13,4% |
| 55 ans et plus | 2,7% | 3,2% |
| Niveau d'études | | |
| Faible* | 15,1% | 19,4% |
| Moyen** | 35,5% | 33,5% |
| Élevé*** | 25,1% | 22,1% |
| Autres**** | 24,3% | 25,0% |
| Nationalité | | |
| Belge | 67,2% | 68,4% |
| UE | 13,0% | 12,4% |
| Autre ou inconnue | 19,8% | 19,2% |
| Durée de chômage avant l'entrée en formation | | |
| Moins de 6 mois | 21,9% | 18,9% |
| De 6 à 11 mois | 18,3% | 17,1% |
| De 1 à < 2 ans | 24,3% | 20,9% |
| 2 ans et + | 28,1% | 37,2% |
| Inconnue ou indéterminée | 7,4% | 5,8% |

Source : Bruxelles Formation et Actiris

*Primaire, Secondaire inférieur

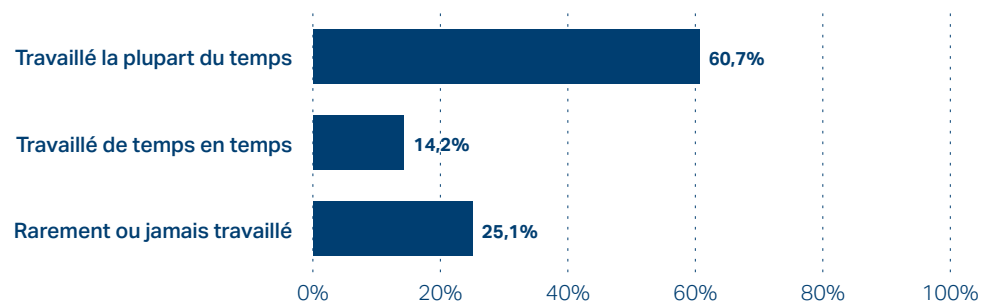
**Secondaire supérieur, Apprentissage

***Supérieur non-universitaire, Universitaire

****Autres études ou études indéterminées ainsi que l'ensemble des études effectuées à l'étranger

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur leur parcours professionnel avant la formation : si elles ont travaillé la plupart du temps, de temps en temps ou rarement/jamais. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement sur quelle période avant la formation la question portait (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 18 pour le domaine « Gestion, Management et Administration ». Parmi les répondants, 60,7% ont travaillé la plupart du temps avant leur entrée en formation, 14,2% ont travaillé de temps en temps et 25,1% disent avoir rarement ou peu travaillé. Le pourcentage de répondants qui indiquent avoir travaillé la plupart du temps est relativement élevé par rapport aux autres domaines.

Figure 18. Intensité de travail avant l'entrée en formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »

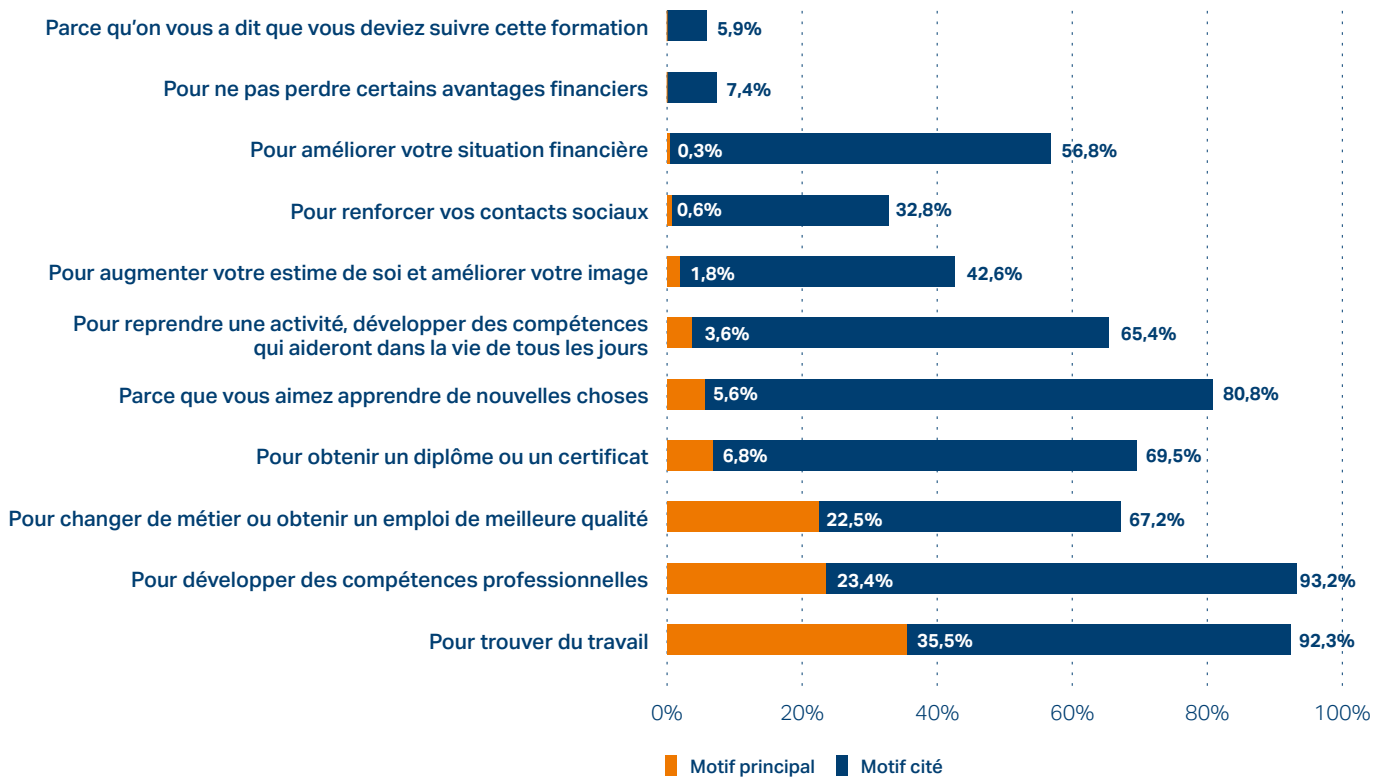


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

5.1.3. MOTIFS D'ENTRÉE EN FORMATION

Dans le domaine « Gestion, Management et Administration », le motif d'entrée en formation principal (premier choix) du plus grand nombre est « Pour trouver du travail » (figure 19). Par contre, ce n'est pas le plus cité. Le motif d'entrée en formation le plus cité est « Pour développer des compétences professionnelles » et il arrive en deuxième position comme motif principal. Le motif « Pour changer de métier ou obtenir un emploi de meilleure qualité » arrive en troisième position en tant que premier choix. Le troisième motif le plus cité, mais qui arrive seulement en cinquième position en tant que premier choix, est « Parce que vous aimez apprendre de nouvelles choses ». Les motifs prescrits (avoir été obligé) et dérivatifs (pour ne pas perdre des avantages financiers) sont les moins cités. Il n'y a pas de lien significatif entre le choix du motif « Pour trouver un travail » et le sexe.¹ Il n'y a pas de lien non plus avec l'âge et le niveau d'études.

Figure 19. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »



Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Plusieurs choix possibles pour motif cité, réponse unique pour motif principal

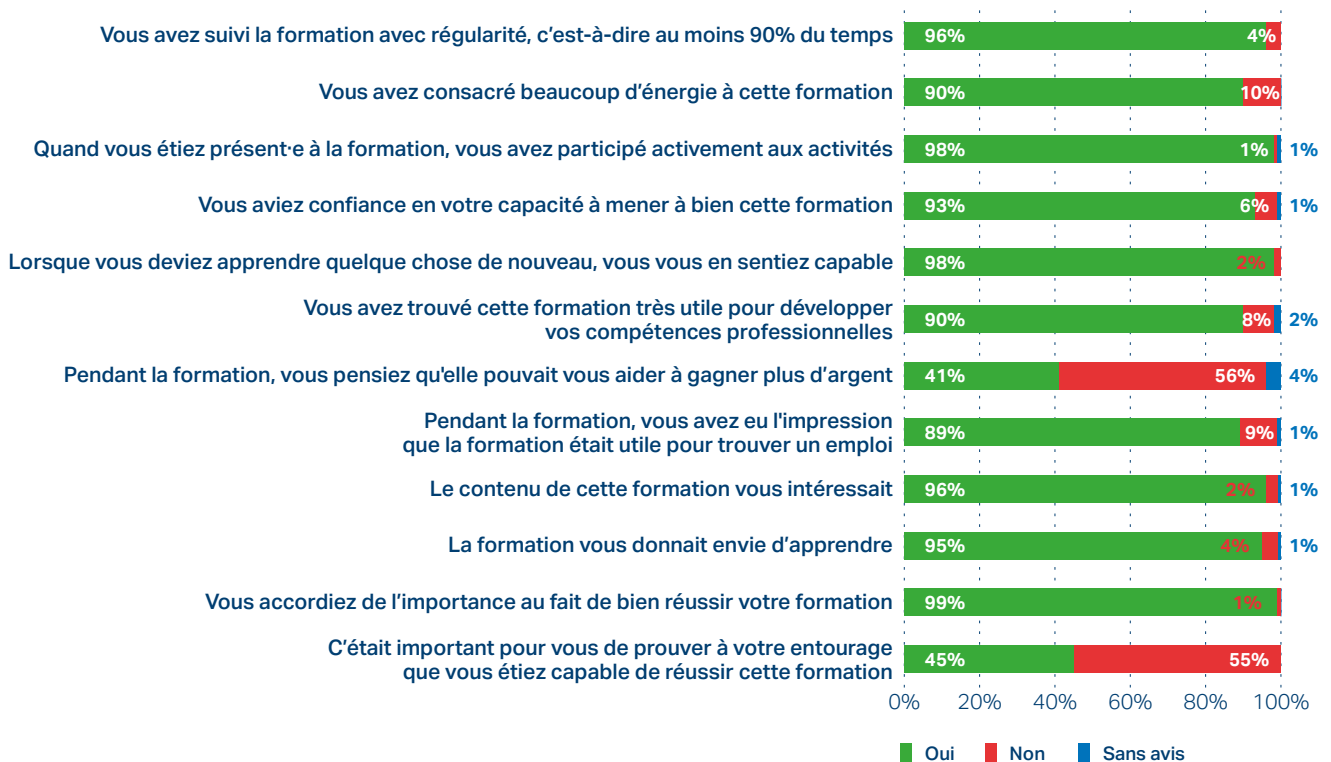
(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

5.1.4. La motivation en formation

La motivation pendant la formation est un facteur clé dans le processus d'apprentissage en formation. Dans le questionnaire, il a été demandé aux répondants de se prononcer sur une série de 12 affirmations portant sur la motivation. Les résultats sont représentés dans la figure 20.

99% des répondants sont d'accord pour dire qu'ils accordaient de l'importance au fait de bien réussir la formation. La motivation est davantage intrinsèque étant donné que 55% des répondants estiment que ce n'était pas important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir. En ce qui concerne la formation, 95% des répondants sont d'accord pour dire que la formation leur donnait envie d'apprendre, 96% qu'elle les intéressait et 90% qu'elle était très utile pour développer leurs compétences professionnelles. 89% des répondants trouvent la formation très utile pour trouver un emploi et 41% pensaient que la formation pouvait les aider à gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en ses capacités, 98% des répondants se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation et 93% avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, les répondants étaient engagés dans la formation, 98% ont participé activement aux activités, 90% sont d'accord pour dire qu'ils ont consacré beaucoup d'énergie à la formation et 96% affirment avoir suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps).

Figure 20. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »



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

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

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

Dans le domaine « Gestion, Management et Administration », 220 des 338 répondants disent avoir travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation professionnalisante. Ces chiffres issus de l'enquête sont donnés à titre indicatif car l'objectif de l'enquête n'est pas de produire des taux d'insertion en emploi puisque ceux-ci sont disponibles par ailleurs, via des données administratives et calculés dans les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris. Le tableau 15 reprend une partie de ces indicateurs stratégiques pour les personnes sorties de formation en 2017¹ dans le domaine « Gestion, Management et Administration ».

Tableau 15. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris et Bruxelles Formation – Sortants 2017* domaine « Gestion, Management et Administration »

| | | |
|---|--|-------|
| Taux de sortie positive (% total) | | 74,2% |
| Taux de sortie vers l'emploi (% total)** | Tout emploi | 59,1% |
| | Emploi min. 1 mois | 54,0% |
| Durabilité dans l'emploi (% emploi)*** | Encore à l'emploi 12 mois plus tard | 56,9% |
| | Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur | 37,3% |
| Délai d'entrée en emploi (% emploi)*** | 0-3 mois | 50,8% |
| | 3-6 mois | 20,5% |
| | 6-12 mois | 28,7% |

Sources : calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

*Sortants 2016 pour la durabilité dans l'emploi

** Indicateurs calculés pour toutes les formations de Bruxelles Formation et des partenaires

*** Indicateurs calculés pour toutes les formations professionnalisantes de Bruxelles Formation et des partenaires

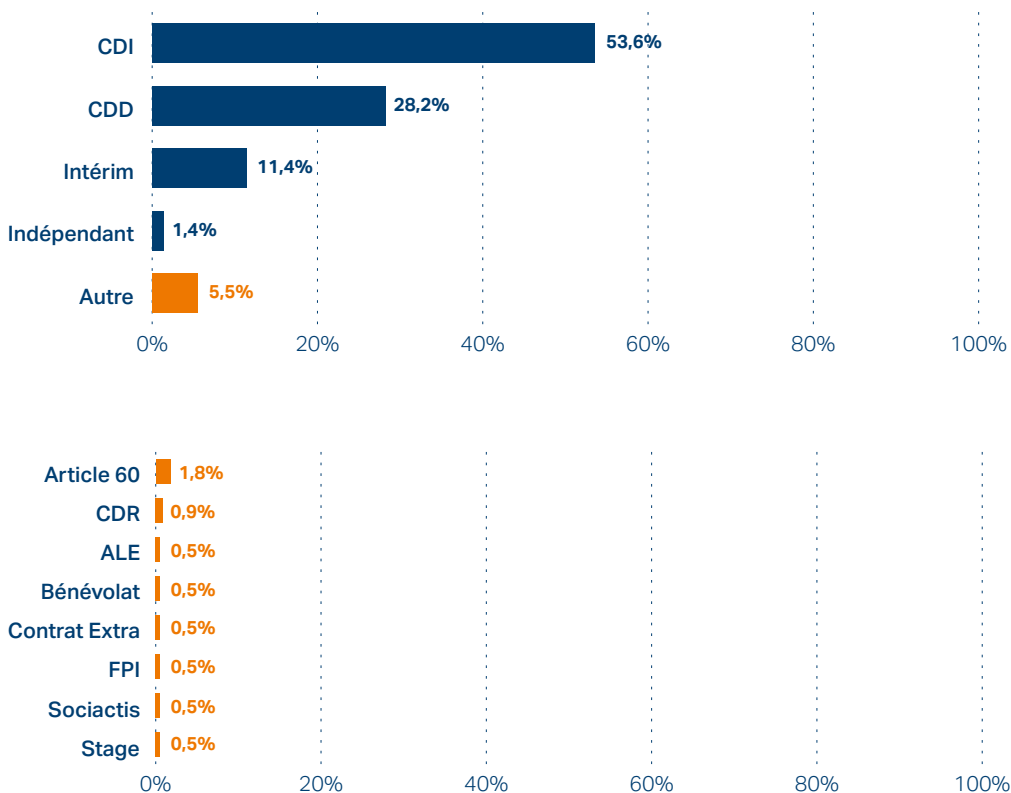
Pour revenir à l'enquête, les sous-sections qui suivent traitent du contrat et du régime de travail, de la satisfaction de l'emploi et de l'adéquation formation/emploi. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire l'emploi le plus long chez le même employeur.

(1) Les indicateurs pour les sortants 2018 ne sont pas encore parus au moment de la rédaction du rapport.

Contrat de travail et régime de travail

La figure 21 reprend le type de contrat de travail de l'emploi principal pour les personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation. La moitié des personnes ont travaillé en CDD (53,6%) et 28,2% en CDI. L'intérim représente 11,4% des emplois. Dans la catégorie « Autre », qui représente 5,5% des emplois, on retrouve essentiellement des contrats Article 60.

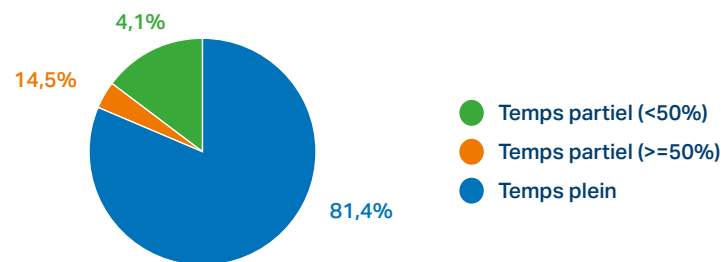
Figure 21. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »



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

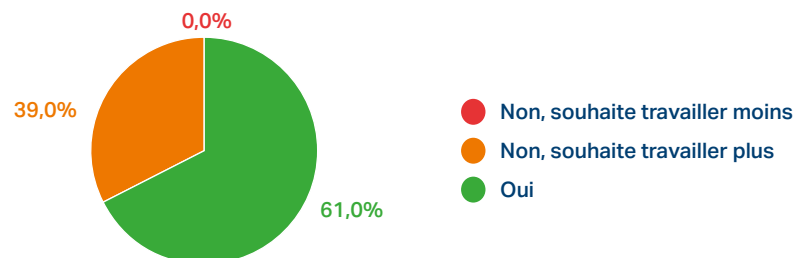
En ce qui concerne le régime de travail, 81,4% travaillaient à temps plein, 14,5% à temps partiel égal ou supérieur à 50% et 4,1% à temps partiel inférieur à 50% (figure 22). Il y a un lien significatif avec le sexe des répondants : la proportion de temps partiel est significativement plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Il n'y a pas de lien avec l'âge ni avec le niveau d'études. Parmi les personnes travaillant à temps partiel, 61,0% ont choisi ce régime de travail et 39,0% souhaiteraient travailler plus (figure 23). Comme point de comparaison, 91,6% des personnes travaillant à temps plein sont satisfaites de leur régime de travail.

Figure 22. Répartition entre temps partiel et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »



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

Figure 23. Pour les contrats à temps partiel, régime de travail souhaité – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »

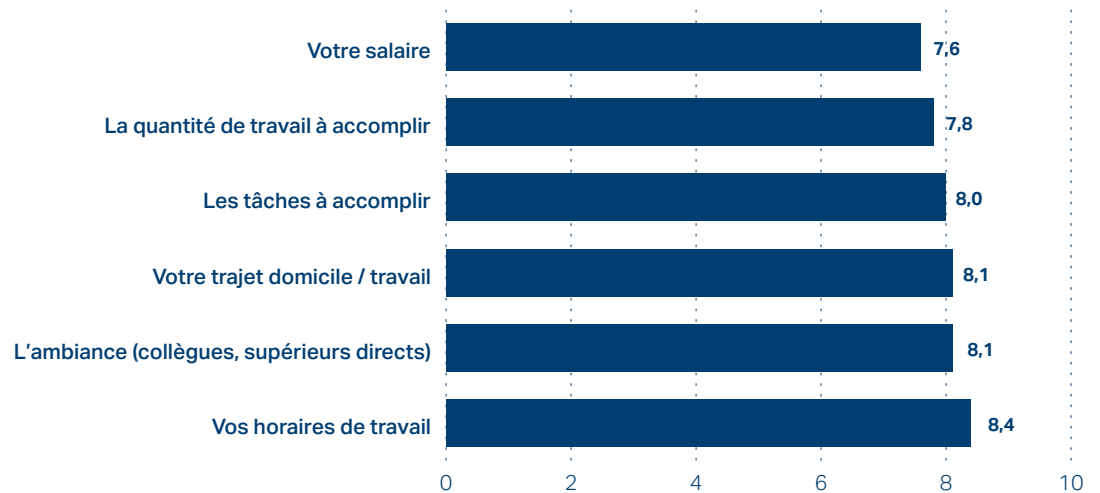


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note de satisfaction globale est de 8,1/10. Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur six aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 24.

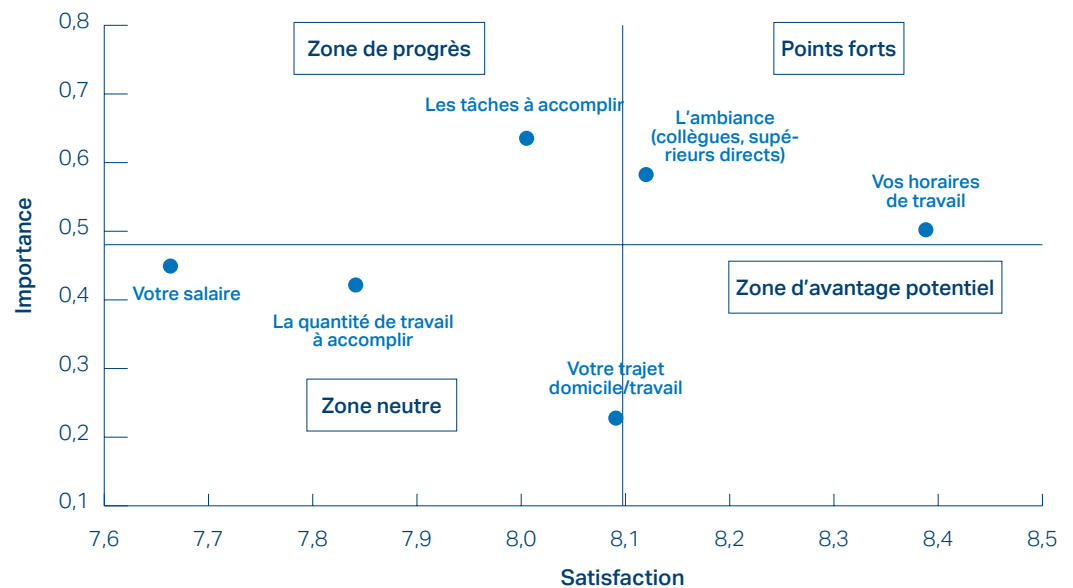
Figure 24. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »



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

La matrice importance-satisfaction permet de déterminer les aspects de la satisfaction par rapport à l'emploi qui ont une influence positive ou négative sur la satisfaction globale de l'emploi. Cette matrice combine, pour chaque composante de la satisfaction, la note de satisfaction avec l'importance (mesurée par le coefficient de corrélation) de chaque composante dans la satisfaction globale. La matrice importance-satisfaction est représentée dans figure 25. Les horaires de travail et l'ambiance au travail ont une influence positive sur la satisfaction car ils ont une note de satisfaction moyenne relativement élevée (8,4 et 8,1) et jouent un rôle important dans la satisfaction globale (forte corrélation). Par contre, les tâches à accomplir ont une influence négative car ils ont un rôle important dans la satisfaction (forte corrélation) mais ont une note de satisfaction moyenne relativement basse par rapport à la satisfaction globale (8,0/10).

Figure 25. Matrice importance-satisfaction pour l'emploi principal – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »



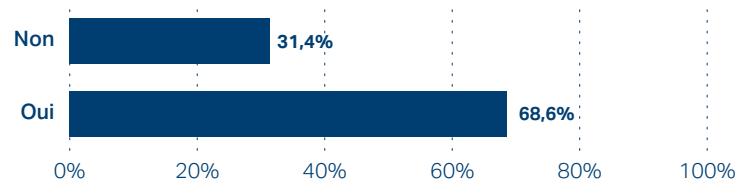
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
La ligne de délimitation verticale correspond à la note de satisfaction globale moyenne. La ligne de délimitation horizontale correspond à la médiane des coefficients de corrélation.

Adéquation formation/emploi

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

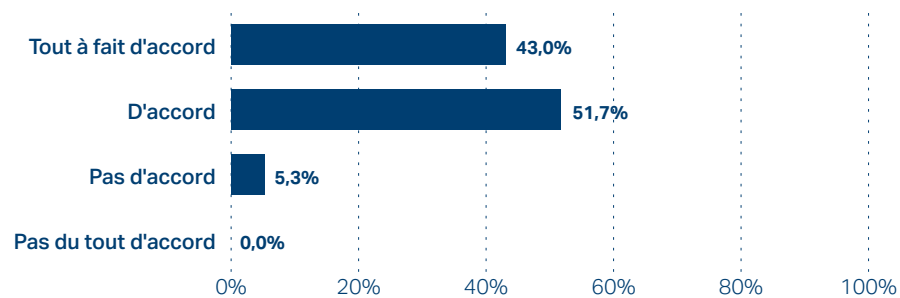
Parmi les personnes ayant travaillé, 68,5% ont exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 26). Il n'y a pas de lien significatif avec le sexe, la classe d'âge et le niveau d'études.¹ Il a été demandé à ces personnes si la formation les avait bien préparées à la réalité du métier : 43,0% répondent qu'elles sont tout à fait d'accord, 51,7% sont d'accord, 5,3% ne sont pas d'accord et aucune n'est pas du tout d'accord (figure 27).

Figure 26. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »



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

Figure 27. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »



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

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

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

Parmi les 31,4% de personnes n'ayant pas exercé le métier appris en formation, 69 ont apporté des précisions sur cette absence de lien dans une question ouverte. Les réponses à la question ouverte après classification se trouvent dans la figure 28.¹ Près de la moitié des répondants (45%) ont eu une autre opportunité d'emploi (ex. « *Call center donc pas dans le domaine, salaire élevé donc à saisir* ». Un quart dit ne pas avoir trouvé d'emploi dans le métier (ex. « *N'a pas continué le stage car pas de débouchés après, les sociétés engagent très peu* ») ; on note également que 7% des personnes qui ont répondu à cette question ouverte ne veulent ou ne peuvent pas exercer le métier appris en formation (ex. « *Ne voulait pas travailler dans ce domaine. Elle a repris confiance en elle avec la formation et a postulé ailleurs* »).

Figure 28. Raisons de l'absence de lien emploi/formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »

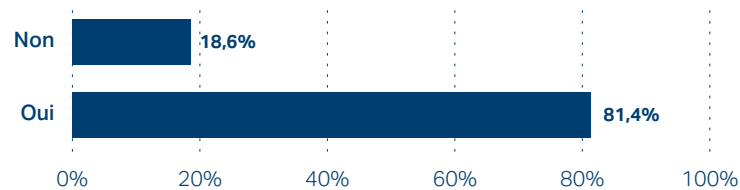
| Raisons | Effectifs | % |
|--|-----------|--------------|
| Autre opportunité d'emploi | 31 | 44,9% |
| Autre opportunité d'emploi | 31 | 44,9% |
| Pas trouvé d'emploi dans le métier | 18 | 26,1% |
| Pas trouvé | 7 | 10,1% |
| Le marché du travail | 6 | 8,7% |
| Manque de qualification ou d'expérience | 5 | 7,2% |
| Candidature infructueuse | 2 | 2,9% |
| Manque de connaissance en langue | 1 | 1,4% |
| Raisons liées à l'âge | 1 | 1,4% |
| Non réponse | 12 | 17,4% |
| Affirme l'absence de lien | 5 | 7,2% |
| Nuance l'absence de lien | 4 | 5,8% |
| Non réponse | 3 | 4,3% |
| Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier | 5 | 7,2% |
| Nouveau projet professionnel ou privé | 3 | 4,3% |
| Métier ne convient plus ou pas | 1 | 1,4% |
| Fait la formation pour d'autres objectifs qu'exercer le métier | 1 | 1,4% |
| Raisons liées à la formation | 3 | 4,3% |
| Manquement de la formation | 2 | 2,9% |
| Formation inachevée ou échec aux épreuves | 1 | 1,4% |

Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Catégories créées après reclassification des réponses à la question ouverte (plusieurs choix possibles)

(1) La classification est expliquée à l'annexe 7.2.

Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier appris en formation. C'est ce qui se vérifie ici car 81,4% des personnes ayant travaillé trouvent que ce qu'elles ont appris en formation est utile dans l'emploi occupé (figure 29).

Figure 29. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »



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

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

Parmi les 338 répondants, 118 n'ont pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation dans le domaine « Gestion, Management et Administration ». Deux questions ont été posées à ces personnes. Une question ouverte « Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ? » et une question fermée sur les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi.

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

La figure 30 présente les réponses récoltées lors de la question ouverte après classification¹. 118 anciens stagiaires ont expliqué pourquoi ils n'ont pas ou peu occupé d'emploi. Pour 43% d'entre eux, la raison est liée à la recherche d'emploi : manque de qualification ou d'expérience, manque de connaissances en langues et discrimination liée à l'âge sont les motifs les plus cités (ex. « A postulé n'a pas été prise, pense que c'est dû au fait qu'elle n'est pas du pays, ne parle pas bien la langue et son âge ».) Un répondant sur cinq n'a pas ou peu travaillé car il s'est orienté vers d'autres activités. Ces activités concernent majoritairement la reprise d'études ou de formation (ex. « A compris qu'il n'aimait pas cette formation et a décidé de suivre une autre formation, reprise d'études (graduat). La formation n'était pas son objectif de vie »).

Figure 30. Raisons de non emploi – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »

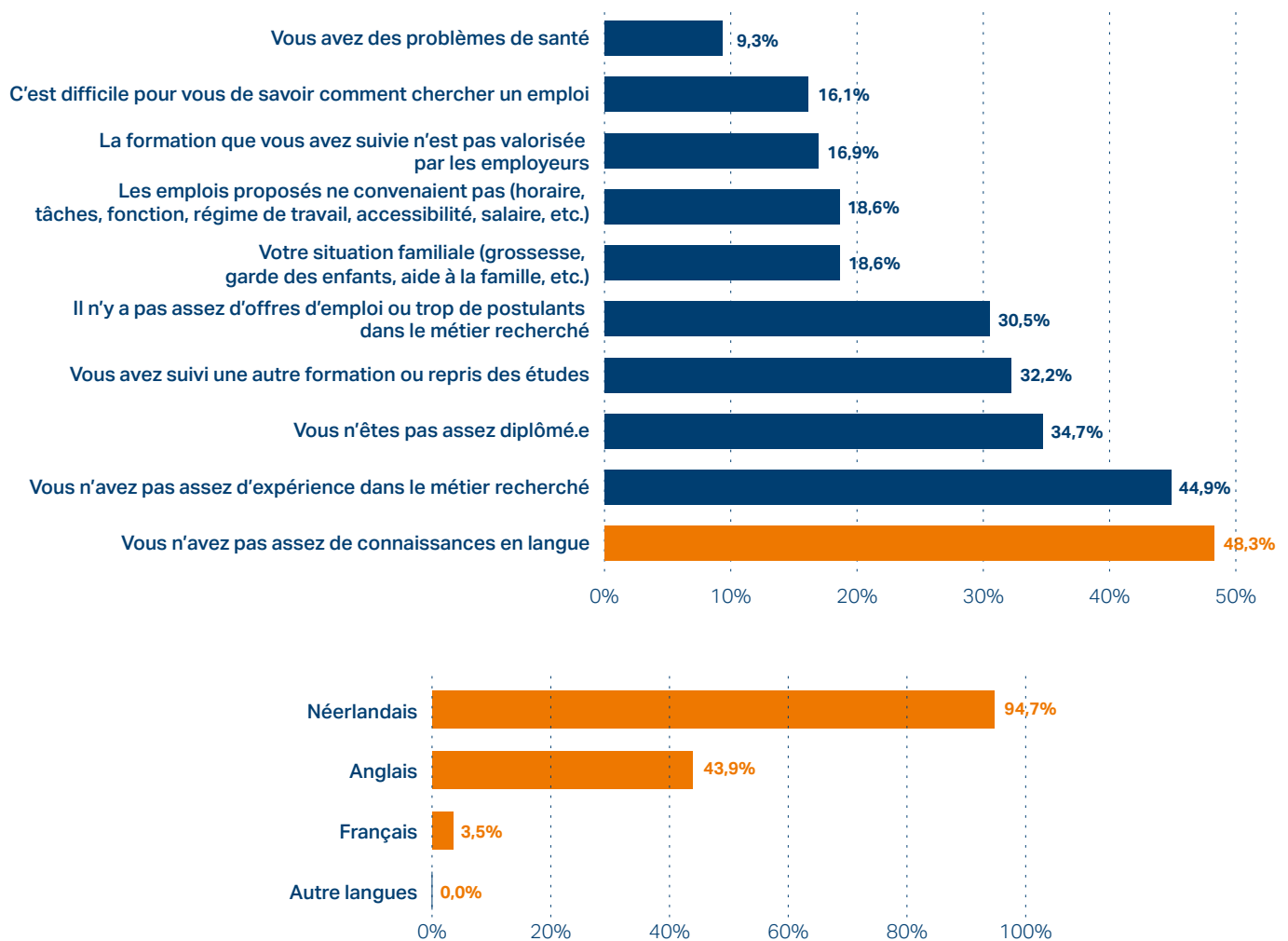
| Raisons | Effectifs | % |
|--|-----------|--------------|
| Recherche d'emploi | 51 | 43,2% |
| Manque de qualification ou d'expérience | 18 | 15,3% |
| Manque de connaissance en langue | 14 | 11,9% |
| Raisons liées à l'âge | 12 | 10,2% |
| Candidature infructueuse (pas de raison ou autre raison) | 10 | 8,5% |
| Le poste ne convient pas | 3 | 2,5% |
| Discrimination supposée (autre que l'âge) | 2 | 1,7% |
| Le marché du travail | 1 | 0,8% |
| Autres activités | 24 | 20,3% |
| Reprise d'études ou de formation | 21 | 17,8% |
| Lancement comme indépendant | 2 | 1,7% |
| Bénévolat | 1 | 0,8% |
| Non réponse | 24 | 20,3% |
| Non réponse | 24 | 20,3% |
| Situation personnelle | 14 | 11,9% |
| Raisons familiales | 11 | 9,3% |
| Problème de santé | 3 | 2,5% |
| Pas de recherche | 5 | 4,2% |
| Pas de recherche ou recherche insuffisante | 5 | 4,2% |
| La formation | 5 | 4,2% |
| Manquement de la formation | 5 | 4,2% |

Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Catégories créées après reclassification des réponses à la question ouverte (plusieurs choix possibles)

(1) La classification est expliquée à l'annexe 7.2.

Ensuite, il est demandé aux répondants de se positionner par rapport à une série de dix obstacles potentiels à la recherche d'emploi. La figure 31 reprend le pourcentage de répondants concernés par chaque obstacle. Le manque de connaissance en langue arrive en premier avec 48,3% des répondants. Le néerlandais revient le plus souvent, cité par 94,7% des personnes estimant avoir un manque de connaissance en langue. Arrive ensuite l'anglais cité par 43,9% des personnes. Les autres obstacles à la recherche d'emploi les plus cités sont le manque d'expérience dans le métier (44,9%), l'insuffisance de diplôme (34,7%), la reprise d'études et de formation (32,2%) et le manque d'offres d'emploi (30,5%). Il n'y a pas de lien significatif entre l'obstacle le plus cité, soit le manque de connaissance en langue, et le sexe, l'âge et le niveau d'études des répondants.¹

Figure 31. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »



Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Plusieurs choix possibles

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

5.1.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

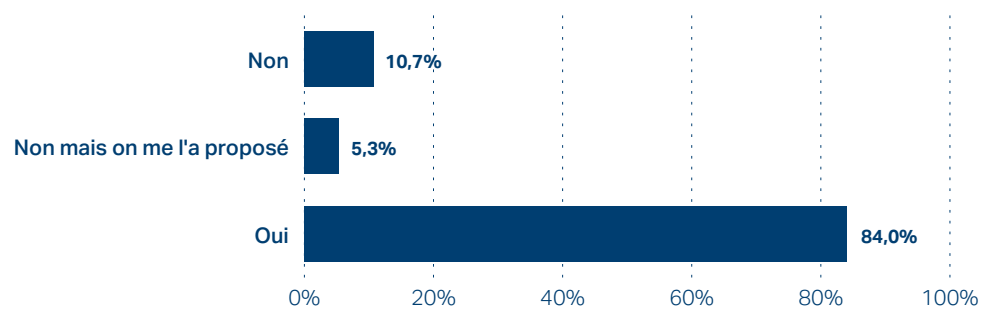
Dans le domaine « Gestion, Management et Administration », 70,2% des personnes qui ont reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet et qui ont eu un entretien d'embauche trouvent que leur certification leur a été utile.

5.1.8. Aide à la recherche d'emploi

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

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), 84,0% des répondants disent en avoir bénéficié et 5,3% n'en ont pas reçue même si on leur en a proposé (figure 32). Les personnes ayant bénéficié d'une aide pendant la formation expriment une satisfaction moyenne de 8,2/10.

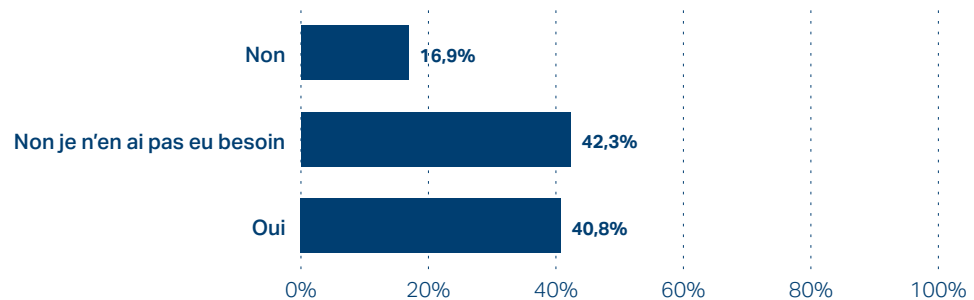
Figure 32. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »



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

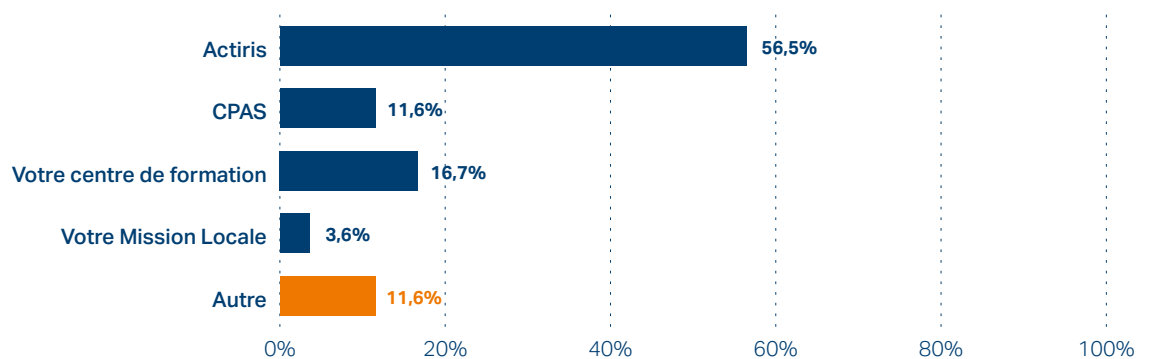
40,8% des personnes interrogées ont bénéficié d'une aide à la recherche d'emploi après la formation et 42,3% n'ont pas bénéficié d'aide mais estimaient ne pas en avoir besoin (figure 33). Les personnes ayant bénéficié d'une aide lui donnent une note de satisfaction moyenne de 7,6/10. Il a ensuite été demandé aux répondants d'indiquer quel était l'organisme ayant apporté cette aide (le principal s'il y en a eu plusieurs). Le premier organisme est Actiris avec 56,5%, suivi des centres de formation avec 16,7% et des CPAS avec 11,6% (figure 34). Dans la catégorie « Autre », le dispositif Duo for a job et les agences intérim sont cités à plusieurs reprises.

Figure 33. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »



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

Figure 34. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Gestion, Management et Administration »



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

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Evénementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

5.2. DOMAINE « INFORMATIQUE, ICT ET ECONOMIE NUMÉRIQUE »

5.2.1. Eléments de cadrage

Sur les 650 personnes de la population ciblée, 284 ont été interrogées. Les formations concernées par l'enquête dans le domaine se partagent essentiellement entre Bruxelles Formation (un peu plus de 3/4 des formations) et le partenariat ISP (un peu moins d'1/4 des formations). Cependant, parmi les répondants, le partenariat ISP est sous-représenté suite à un taux de réponse nettement plus bas que celui des personnes ayant suivi leur formation à Bruxelles Formation (27,6% contre 49,0%). Le tableau 16 reprend ces informations.

Tableau 16. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »

| Domaine de formation | Enquêtes | Population ciblée | Taux de réponse |
|--|------------|-------------------|-----------------|
| Partenariat ISP | 42 | 152 | 27,6% |
| Bruxelles Formation | 241 | 492 | 49,0% |
| Partenariat Promotion sociale | 1 | 6 | 1/6 |
| Partenariat formation pour personnes handicapées | - | - | - |
| Total | 284 | 650 | 43,7% |

Source : Bruxelles Formation

Le domaine se compose de trois lignes de produits, « Communicative », « Industries graphiques » et « Informatique ». Le nombre de produits de formation étant élevé, ceux-ci ne sont pas repris dans le tableau 17. La ligne de produits la plus importante en termes de population et de répondants est « Informatique » (182 répondants sur les 284 du domaine).

Tableau 17. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »

| Ligne de produits | Enquêtes | Population ciblée | Taux de réponse |
|-----------------------|------------|-------------------|-----------------|
| Communicative | 77 | 166 | 46,4% |
| Industries graphiques | 25 | 51 | 49,0% |
| Informatique | 182 | 433 | 42,0% |
| Total | 284 | 650 | 43,7% |

Source : Bruxelles Formation

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

5.2.2. Profil des répondants et de la population

La répartition des répondants et de la population ciblée selon les caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 18. Il y a plus d'hommes que de femmes dans le domaine (63,7% d'hommes contre 36,3% de femmes parmi les répondants du domaine). Les personnes de moins de 35 ans sont sous-représentées dans l'enquête (taux de réponse plus faible) tandis que les personnes de 45 ans et plus sont surreprésentées. Les niveaux d'études « faible » et « autres » sont sous-représentés. Le domaine a une part élevée de répondants avec un niveau d'études élevé par rapport aux autres domaines.

Tableau 18. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »

| Sexe | % enquête | % population |
|---|-----------|--------------|
| Femmes | 36,3% | 37,7% |
| Hommes | 63,7% | 62,3% |
| Classes d'âge à l'entrée | | |
| Moins de 25 ans | 20,8% | 22,2% |
| 25-29 ans | 22,9% | 25,5% |
| 30-34 ans | 15,8% | 17,8% |
| 35-44 ans | 18,7% | 18,6% |
| 45-54 ans | 16,5% | 11,5% |
| 55 ans et plus | 5,3% | 4,3% |
| Niveau d'études | | |
| Faible* | 15,8% | 17,2% |
| Moyen** | 31,3% | 29,4% |
| Élevé*** | 31,7% | 28,0% |
| Autre**** | 21,1% | 25,4% |
| Nationalité | | |
| Belge | 72,2% | 70,0% |
| UE | 12,7% | 14,8% |
| Autre ou inconnu | 15,1% | 15,2% |
| Durée de chômage avant l'entrée en formation | | |
| Moins de 6 mois | 32,7% | 32,8% |
| De 6 à 11 mois | 16,2% | 16,3% |
| De 1 à < 2 ans | 16,2% | 16,5% |
| 2 ans et + | 26,1% | 26,8% |
| Inconnue ou indéterminée | 8,8% | 7,7% |

Source : Bruxelles Formation et Actiris

*Primaire, Secondaire inférieur

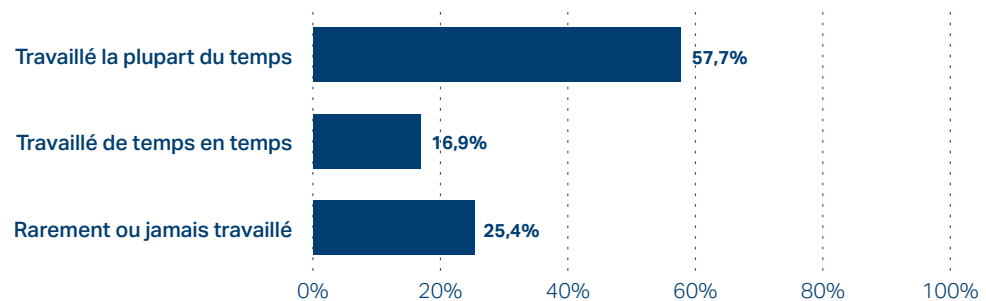
**Secondaire supérieur, Apprentissage

***Supérieur non-universitaire, Universitaire

**** Autres études ou études indéterminées ainsi que l'ensemble des études effectuées à l'étranger

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur leur parcours professionnel avant la formation : si elles ont travaillé la plupart du temps, de temps en temps ou rarement/jamais. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement des précisions sur la période (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 35 pour le domaine « Informatique, ICT et Economie numérique ». Parmi les répondants, 57,7% ont travaillé la plupart du temps, 16,9% ont travaillé de temps en temps et 25,4% disent avoir rarement ou pas travaillé avant leur entrée en formation. Ce domaine a un pourcentage élevé de répondants disant avoir travaillé la plupart du temps comparé aux autres.

Figure 35. Intensité de travail avant l'entrée en formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »

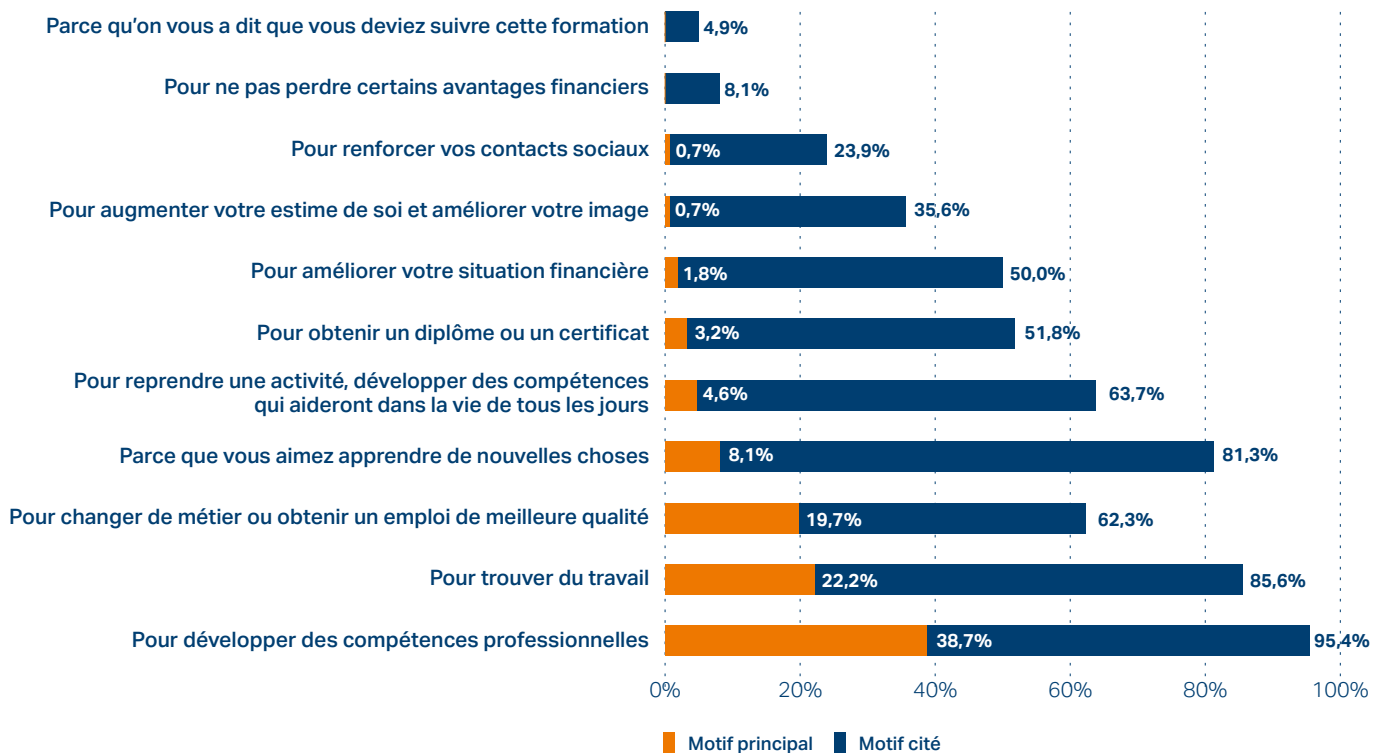


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

5.2.3. Motifs d'entrée en formation

Dans le domaine « Informatique, ICT et Economie numérique », le motif d'entrée en formation le plus cité et qui est également le motif principal (premier choix) du plus grand nombre est « Pour développer des compétences professionnelles » (figure 36). Le deuxième motif principal et également le deuxième le plus cité est « Pour trouver du travail ». La troisième raison principale est « Pour changer de métier ou obtenir un emploi de meilleure qualité » et la quatrième « Parce que vous aimez apprendre de nouvelles choses ». Il y a un lien significatif entre le fait de choisir comme motif principal « Pour développer des compétences professionnelles » et le diplôme ; les répondants avec un niveau d'études élevé sont significativement plus nombreux que les autres à choisir ce motif.¹ Il n'y a pas de lien significatif avec le sexe et l'âge.

Figure 36. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »



Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Plusieurs choix possibles pour motif cité, réponse unique pour motif principal

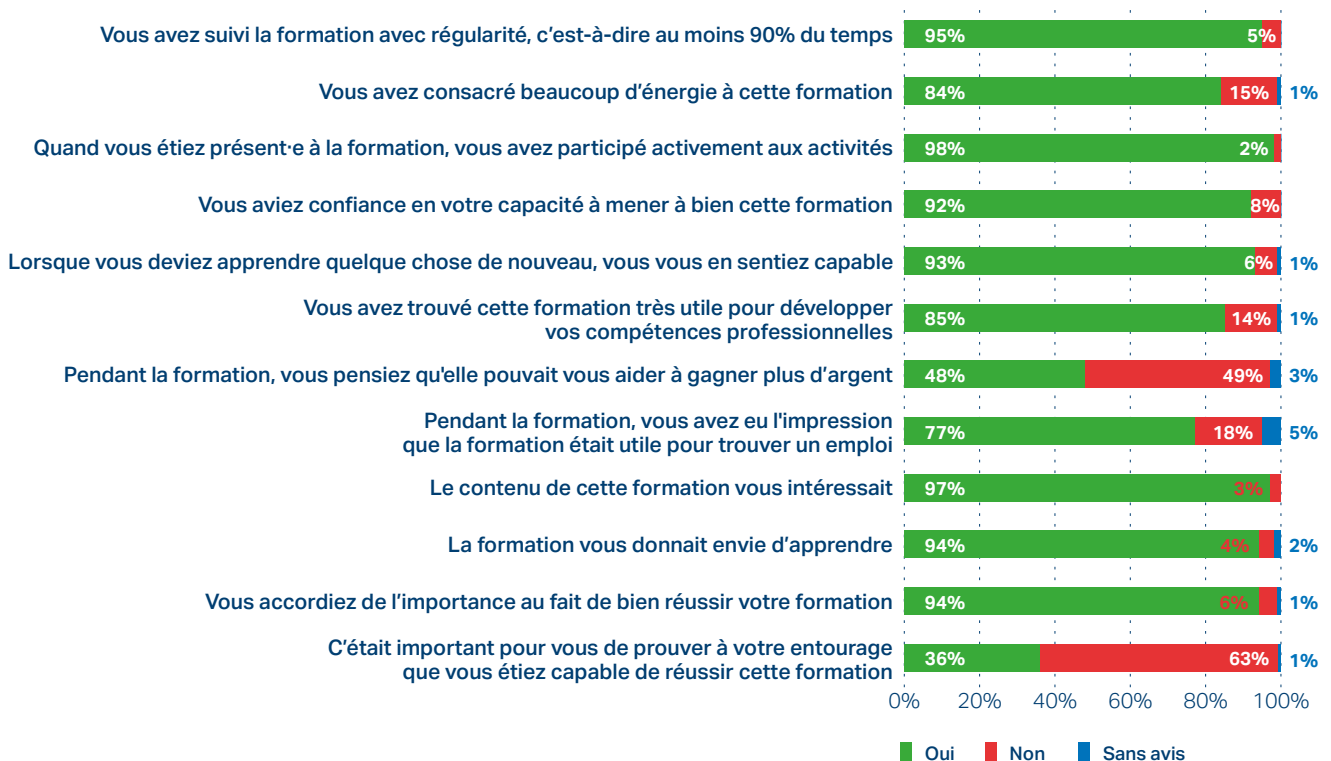
(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

5.2.4. La motivation en formation

La motivation pendant la formation est un facteur clé dans le processus d'apprentissage. Dans le questionnaire, il a été demandé aux répondants de se prononcer sur une série de 12 affirmations portant sur la motivation.

Les résultats sont représentés dans la figure 37. 94% des répondants sont d'accord pour dire qu'ils accordaient de l'importance au fait de bien réussir la formation. La motivation est davantage intrinsèque étant donné que 63% des répondants estiment que ce n'était pas important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir. En ce qui concerne la formation, 94% des répondants sont d'accord pour dire que la formation leur donnait envie d'apprendre et 97% qu'elle les intéressait. 85% des répondants trouvaient la formation très utile pour développer leurs compétences professionnelles. 77% des répondants trouvent la formation utile pour trouver un emploi et 48% pensaient que la formation pouvait les aider à gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en ses capacités, 93% des répondants se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation et 92% avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, 84% sont d'accord pour dire qu'ils ont consacré beaucoup d'énergie à la formation, 98% ont participé activement aux activités et 95% également ont suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps).

Figure 37. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »



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

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

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

Dans le domaine « Informatique, ICT et Economie numérique », 181 des 284 répondants ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation professionnalisante. Ces chiffres issus de l'enquête sont donnés à titre indicatif car l'objectif de l'enquête n'est pas de produire des taux d'insertion en emploi puisque ceux-ci sont disponibles par ailleurs, via des données administratives et calculés dans les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris. Le tableau 19 reprend une partie de ces indicateurs stratégiques pour les personnes sorties de formation en 2017¹ dans le domaine « Informatique, ICT et Economie numérique ».

Tableau 19. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris – Bruxelles Formation – Sortants 2017 domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »

| | | |
|---|--|-------|
| Taux de sortie positive (% total) | | 76,9% |
| Taux de sortie vers l'emploi (% total)** | Tout emploi | 60,1% |
| | Emploi min. 1 mois | 50,4% |
| Durabilité dans l'emploi (% emploi)*** | Encore à l'emploi 12 mois plus tard | 70,2% |
| | Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur | 40,6% |
| Délai d'entrée en emploi (% emploi)*** | 0-3 mois | 46,7% |
| | 3-6 mois | 24,8% |
| | 6-12 mois | 28,5% |

Sources : calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

*Sortants 2016 pour la durabilité dans l'emploi

** Indicateurs calculés pour toutes les formations de Bruxelles Formation et des partenaires

*** Indicateurs calculés pour toutes les formations professionnalisantes de Bruxelles Formation et des partenaires

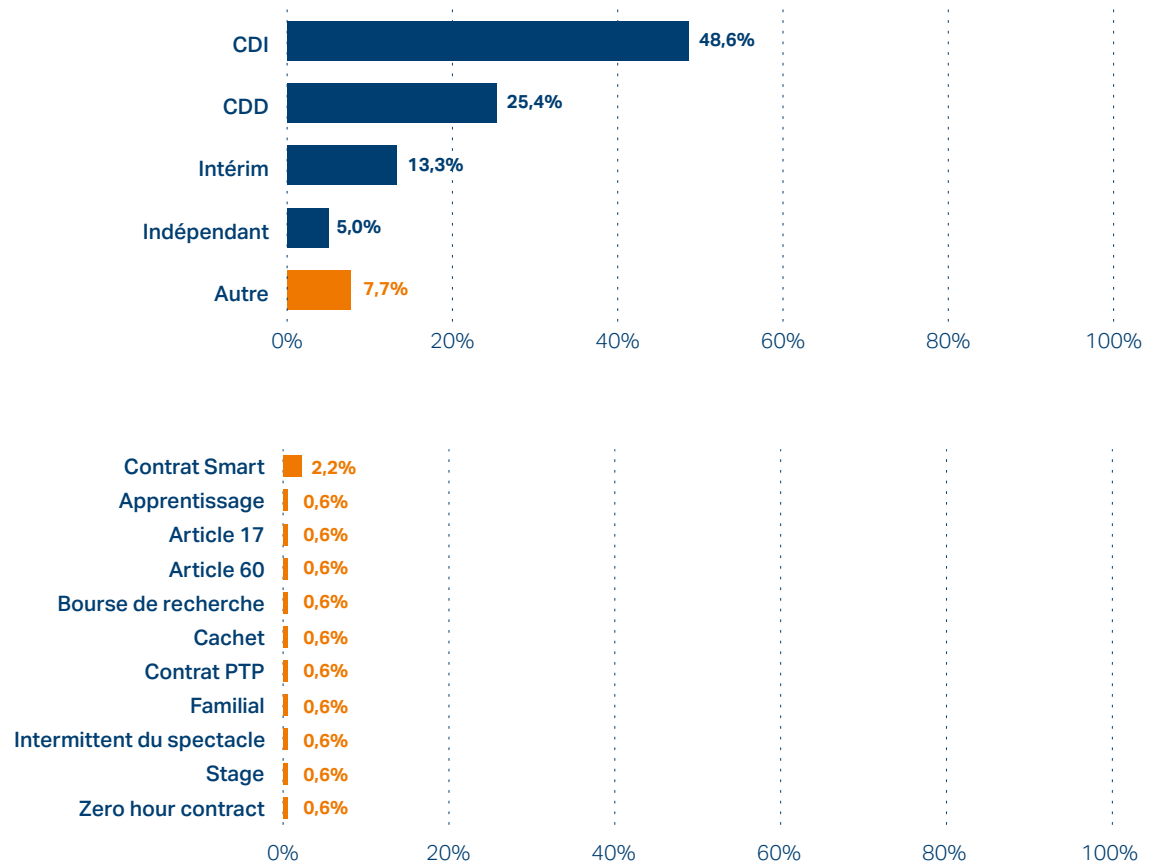
Pour revenir à l'enquête, les sous-sections qui suivent traitent du contrat et du régime de travail, de la satisfaction de l'emploi et de l'adéquation formation/emploi. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire l'emploi le plus long chez le même employeur.

(1) Les indicateurs pour les sortants 2018 ne sont pas encore parus au moment de la rédaction du rapport.

Contrat de travail et régime de travail

Les CDI représentent 48,6% des emplois principaux, les CDD 25,4%, l'intérim 13,3% et les indépendants 5,0%. Dans la catégorie « Autre », on retrouve notamment des contrats SMART.

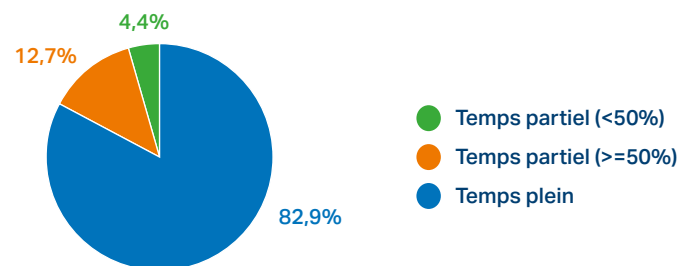
Figure 38. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »



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

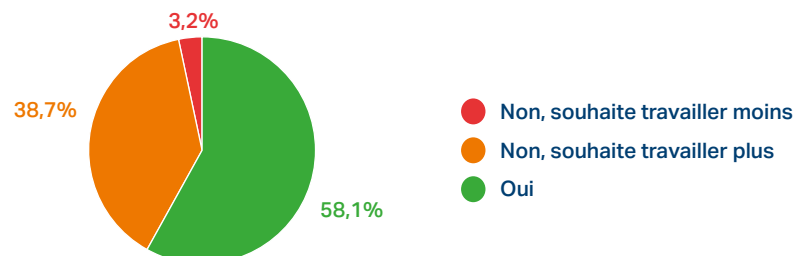
En ce qui concerne le régime de travail, les contrats à temps plein représentent 82,9% des emplois, les emplois d'au moins un mi-temps 12,7% et les emplois inférieurs à un mi-temps 4,4% (figure 39). Il y a un lien significatif avec l'âge, les personnes de moins de 30 ans sont plus nombreuses que les autres à travailler à temps plein. Il n'y a pas de lien significatif avec le sexe ou le niveau d'études. Parmi les personnes travaillant à temps partiel, 58,1% ont choisi ce régime de travail et 38,7% souhaitent travailler plus (figure 40). Comme point de comparaison, 88,0% des personnes travaillant à temps plein sont satisfaites de leur régime de travail.

Figure 39. Répartition entre temps partiel et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »



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

Figure 40. Pour les contrats à temps partiel, régime de travail souhaité – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »

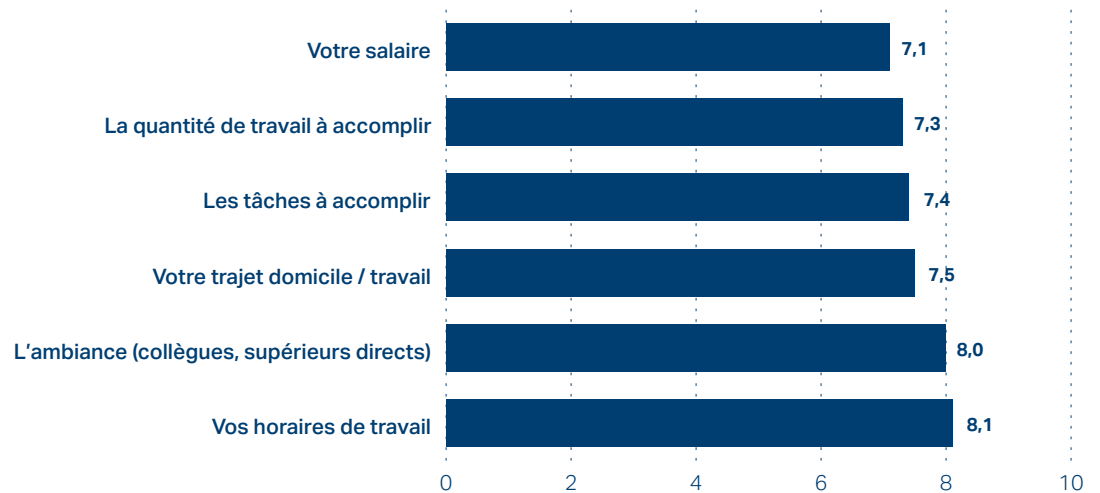


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note de satisfaction globale est de 7,5/10 et est relativement faible comparée aux autres domaines. Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur six aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 41.

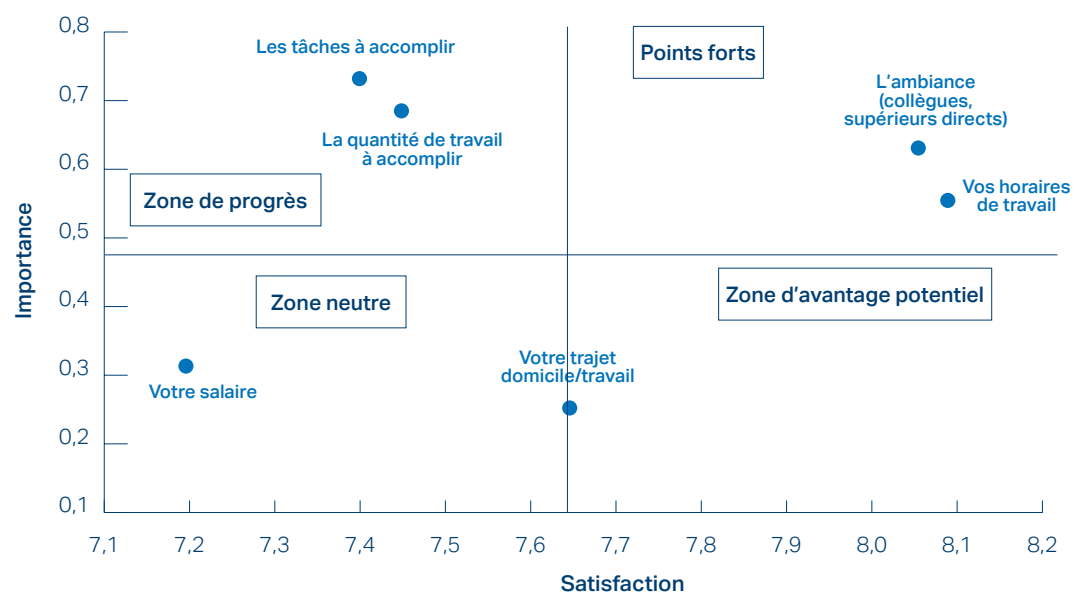
Figure 41. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »



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

La matrice importance-satisfaction permet de déterminer les aspects de la satisfaction par rapport à l'emploi qui ont une influence positive ou négative sur la satisfaction globale de l'emploi. Cette matrice combine, pour chaque composante de la satisfaction, la note de satisfaction avec l'importance (mesurée par le coefficient de corrélation) de chaque composante dans la satisfaction globale. La matrice importance-satisfaction est représentée dans la figure 42. L'ambiance au travail et les horaires de travail influencent positivement la satisfaction dans l'emploi car ils jouent un rôle important dans la satisfaction globale (forte corrélation) et ont une note de satisfaction supérieure à la moyenne. Par contre, les aspects liés aux tâches à accomplir et à la quantité de travail sont dans la zone de progrès, c'est-à-dire qu'ils jouent un rôle important dans la satisfaction (forte corrélation) mais qu'ils ont une note de satisfaction moyenne relativement basse par rapport à la satisfaction globale (7,3 et 7,4/10).

Figure 42. Matrice importance-satisfaction pour l'emploi principal – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »



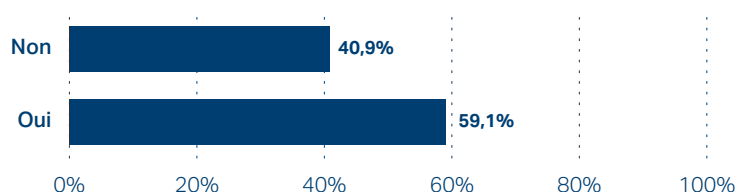
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
La ligne de délimitation verticale correspond à la note de satisfaction globale moyenne. La ligne de délimitation horizontale correspond à la médiane des coefficients de corrélation.

Adéquation formation/emploi

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

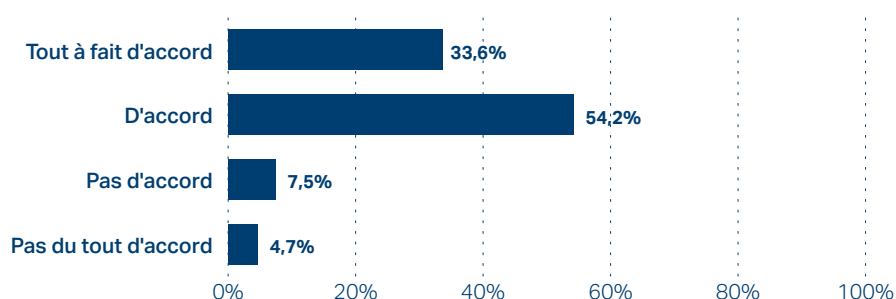
Parmi les personnes ayant travaillé, 59,1% ont exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 43). Ce pourcentage est relativement faible comparé aux autres domaines peut-être parce que, dans le domaine informatique, ce sont davantage des compétences qui sont apprises en formation plutôt qu'un métier. Il n'y a pas de lien entre le fait d'exercer le métier appris en formation et le genre des stagiaires.¹ Il n'y a pas de lien non plus avec l'âge et le niveau d'études. Il a été demandé aux personnes qui ont exercé le métier appris en formation si la formation les avait bien préparées à la réalité du métier et 33,6% répondent qu'ils sont tout à fait d'accord, 54,2% sont d'accord, 7,5% ne sont pas d'accord et 4,7% pas du tout d'accord (figure 44).

Figure 43. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »



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

Figure 44. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »



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

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

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

Les répondants n'ayant pas exercé le métier (soit 74 répondants) ont tous expliqué l'absence de lien dans une question ouverte. La figure 45 présente les réponses récoltées lors de la question ouverte après classification¹. Un tiers des répondants expliquent cette absence de lien par une autre opportunité d'emploi (ex. « A reçu une offre d'emploi CDI avant la fin du stage »). Près d'un répondant sur cinq n'a pas trouvé d'emploi dans le métier (ex. « Parce que le marché de l'emploi est difficile - encore plus quand c'est le premier emploi ») ; ensuite vient la catégorie de ceux qui ne peuvent ou ne veulent plus exercer le métier appris en formation, soit 18% (ex. « Ne correspondait pas à ce qu'elle voulait faire mais cela l'a aidée à savoir ce qu'elle voulait »).

Figure 45. Raisons de l'absence de lien emploi/formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »

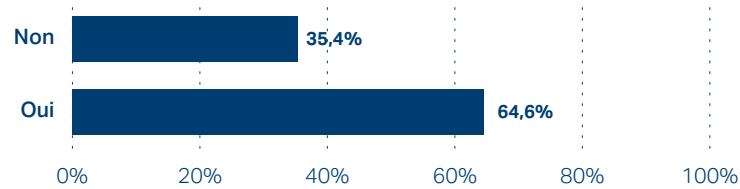
| Raisons | Effectifs | % |
|--|-----------|--------------|
| Autre opportunité d'emploi | 27 | 36,5% |
| Autre opportunité d'emploi | 27 | 36,5% |
| Pas trouvé d'emploi dans le métier | 14 | 18,9% |
| Pas trouvé | 5 | 6,8% |
| Manque de qualification ou d'expérience | 3 | 4,1% |
| Le marché du travail | 2 | 2,7% |
| Pas le permis de conduire - pas de voiture | 2 | 2,7% |
| Discrimination supposée (autre que l'âge) | 2 | 2,7% |
| Manque de connaissance en langue | 1 | 1,4% |
| Pas le bon statut pour l'emploi | 1 | 1,4% |
| Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier | 13 | 17,6% |
| Nouveau projet professionnel ou privé | 7 | 9,5% |
| Fait la formation pour d'autres objectifs qu'exercer le métier | 4 | 5,4% |
| Métier ne convient plus ou pas | 2 | 2,7% |
| Non réponse | 12 | 16,2% |
| Affirme l'absence de lien | 6 | 8,1% |
| Nuance l'absence de lien | 4 | 5,4% |
| Non réponse | 2 | 2,7% |
| Raisons liées à la formation | 8 | 10,8% |
| Manquement de la formation | 4 | 5,4% |
| Formation inachevée ou échec aux épreuves | 4 | 5,4% |

Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Catégories créées après reclassification des réponses à la question ouverte (plusieurs choix possibles)

(1) La classification est expliquée à l'annexe 7.2.

Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier appris en formation. 64,6% des personnes ayant travaillé trouvent que ce qu'elles ont appris en formation est utile dans l'emploi occupé (figure 46).

Figure 46. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »



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

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

Parmi les 284 répondants, 103 n'ont pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation dans le domaine « Informatique, ICT et Economie numérique ». Deux questions ont été posées à ces personnes. Une question ouverte « Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ? » et une question fermée sur les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi.

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

La figure 47 présente les réponses récoltées lors de la question ouverte après classification¹. 103 anciens stagiaires ont expliqué pourquoi ils n'avaient pas (ou peu) travaillé. La catégorie la plus citée (par un tiers des personnes ayant répondu à cette question ouverte) est celle liée à la recherche d'emploi et les premiers motifs sont : la discrimination liée à l'âge et le manque de qualification ou d'expérience (ex. « *Ne trouve pas de travail en tant que junior (compliqué). Manque d'expérience* »). Ensuite, un quart d'entre eux ont repris une autre activité, majoritairement des études ou une formation (ex. « *Cette formation l'a réorienté et du coup il reprend des études dans le même milieu* »). Près d'un répondant sur cinq explique cette absence d'emploi par des raisons personnelles : raisons familiales ou problèmes de santé (ex. « *Son père est tombé malade et du coup il a dû s'en occuper* »).

Figure 47. Raisons de non emploi – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »

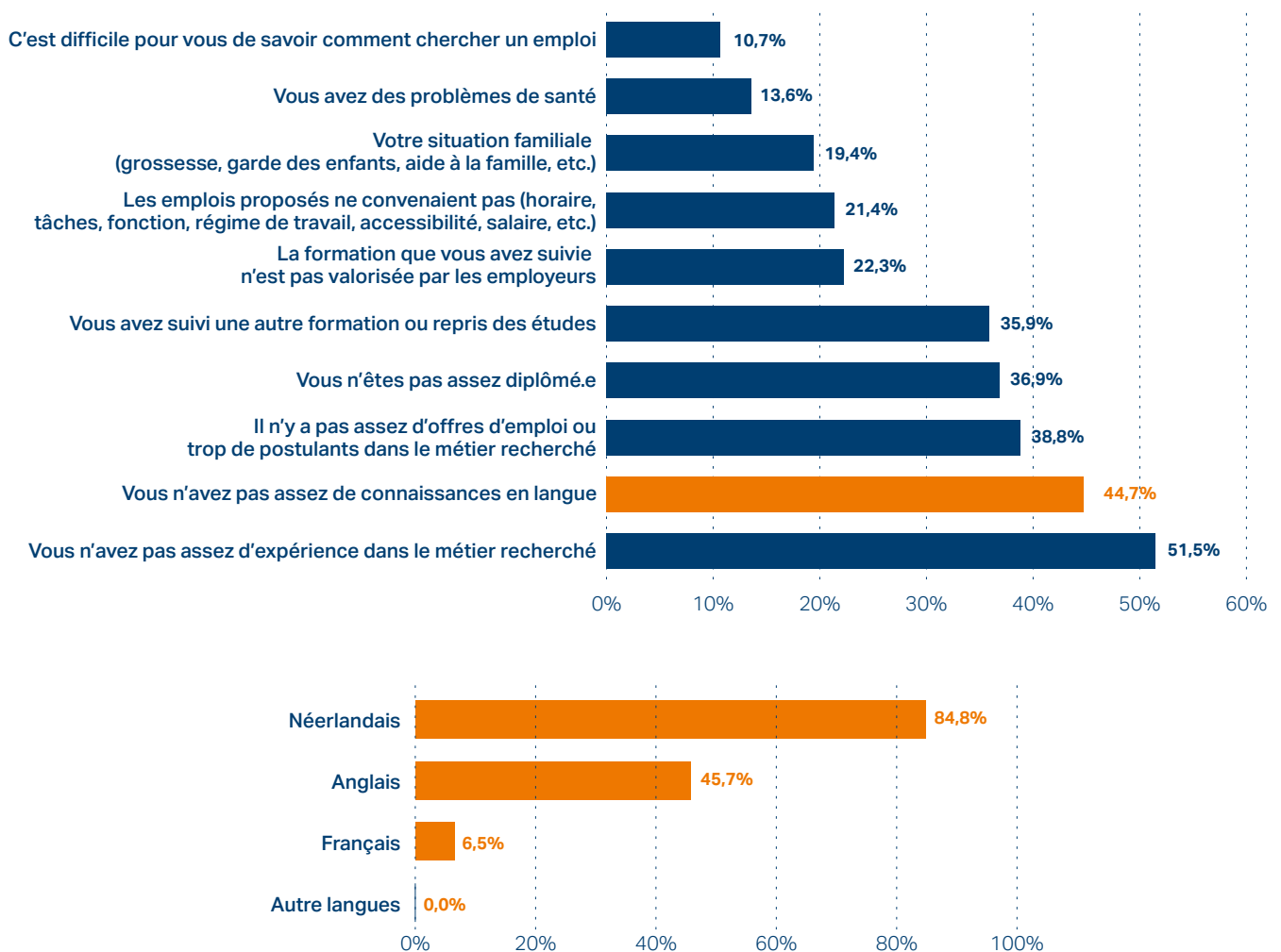
| Raisons | Effectifs | % |
|--|-----------|--------------|
| Recherche d'emploi | 38 | 36,9% |
| Raisons liées à l'âge | 11 | 10,7% |
| Manque de qualification ou d'expérience | 9 | 8,7% |
| Le marché du travail | 6 | 5,8% |
| Candidature infructueuse (pas de raison ou autre raison) | 5 | 4,9% |
| Manque de connaissance en langue | 4 | 3,9% |
| Le poste ne convient pas | 3 | 2,9% |
| Discrimination supposée (autre que l'âge) | 2 | 1,9% |
| Surqualifié(e) | 2 | 1,9% |
| Manque de réseau professionnel | 1 | 1% |
| Pas le permis de conduire - pas de voiture | 1 | 1% |
| Pas le bon statut pour l'emploi | 1 | 1% |
| Autres activités | 27 | 26,2% |
| Reprise d'études ou de formation | 21 | 20,4% |
| Lancement comme indépendant | 6 | 5,8% |
| Situation personnelle | 19 | 18,4% |
| Raisons familiales | 11 | 10,7% |
| Problème de santé | 8 | 7,8% |
| Non réponse | 14 | 13,6% |
| Non réponse | 14 | 13,6% |
| La formation | 9 | 8,7% |
| Manquement de la formation | 6 | 5,8% |
| Formation inachevée ou échec aux épreuves | 3 | 2,9% |
| Pas de recherche | 4 | 3,9% |
| Pas de recherche ou recherche insuffisante | 4 | 3,9% |

Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Catégories créées après reclassification des réponses à la question ouverte (plusieurs choix possibles)

(1) La classification est expliquée à l'annexe 7.2.

Ensuite, il est demandé aux répondants de se positionner par rapport à une série de dix obstacles potentiels à la recherche d'emploi. La figure 48 reprend le pourcentage de répondants concernés par chaque obstacle. L'obstacle le plus cité est le manque d'expérience dans le métier avec 51,5% des répondants. Arrive en deuxième position le manque de connaissances en langue, surtout le néerlandais et l'anglais, cité par 44,7% des personnes. Plus d'un tiers des personnes citent également le déficit d'offres d'emploi ou l'abondance de postulants et le manque de diplôme. Plus d'un tiers des répondants disent aussi avoir repris des études ou une formation. Il existe un lien significatif entre le fait de considérer « le manque d'expérience » comme obstacle et l'âge des répondants.¹ Les répondants de moins de 30 ans citent davantage cet obstacle que les autres classes d'âge. Il n'y a, par contre, pas de lien significatif avec le genre et le niveau d'études des répondants.

Figure 48. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »



Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Plusieurs choix possibles

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

5.2.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

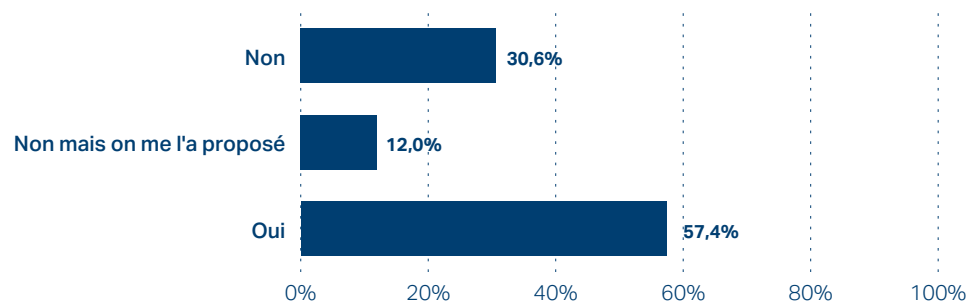
Dans le domaine « Informatique, ICT et Economie numérique », 57,1% des personnes qui ont reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet et qui ont eu un entretien d'embauche, trouvent que leur certification leur a été utile.

5.2.8. Aide à la recherche d'emploi

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

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), 57,4% des répondants disent en avoir bénéficié (figure 49) et expriment une satisfaction moyenne de 7,7/10. La note de satisfaction moyenne est relativement basse comparé aux autres domaines de formation. 12% des répondants n'ont pas bénéficié d'aide mais disent qu'on leur en a néanmoins proposé.

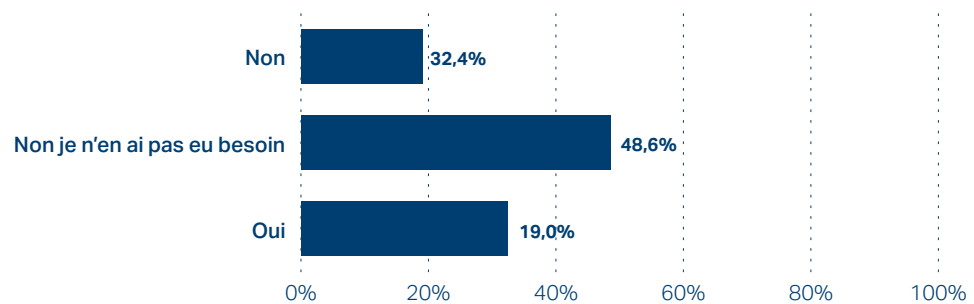
Figure 49. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »



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

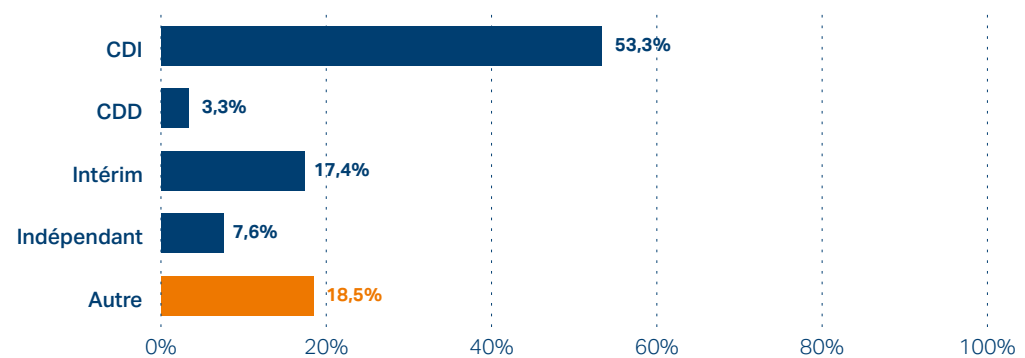
32,6% des personnes interrogées disent avoir bénéficié d'une aide à la recherche d'emploi après la formation (figure 50) et lui donnent une note de satisfaction de 7,3/10. La note de satisfaction moyenne est également relativement basse comparé aux autres domaines de formation. 48,6% disent qu'ils n'ont pas eu besoin d'aide à la recherche d'emploi. Il a ensuite été demandé aux répondants ayant bénéficié d'aide quel était l'organisme qui a apporté l'aide (le principal s'il y en a eu plusieurs). Le premier organisme est Actiris avec 53,3%, suivi des centres de formation avec 17,4%, des Missions locales avec 7,6% et des CPAS avec 3,3% (figure 51).

Figure 50. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »



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

Figure 51. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Informatique, ICT et Economie numérique »



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

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

5.3. DOMAINE « COMMERCE »

5.3.1. Eléments de cadrage

Sur les 254 personnes de la population ciblée, 91 ont été interrogées. La majorité des formations visées par l'enquête se sont déroulées à Bruxelles formation (168 sur 254) mais le domaine est présent également chez les partenaires de la Promotion Sociale et de l'ISP. Le tableau 20 donne la répartition entre Bruxelles Formation, la Promotion Sociale et l'ISP.

Tableau 20. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Construction »

| Domaine de formation | Enquêtes | Population ciblée | Taux de réponse |
|--|-----------|-------------------|-----------------|
| Bruxelles Formation | 61 | 168 | 36,3% |
| Partenariat Promotion Sociale | 16 | 46 | 34,8% |
| Partenariat ISP | 14 | 40 | 35,0% |
| Partenariat formation pour personnes handicapées | - | - | - |
| Total | 91 | 254 | 35,8% |

Source : Bruxelles Formation

Les lignes de produits des formations concernées sont reprises dans le tableau 21 avec, à chaque fois, la population visée et le nombre de répondants. Le domaine est composé de deux lignes de produits : « Représentation commerciale » et « Vente ». La ligne de produits « Vente » a une population visée quatre fois plus grande que « Représentation commerciale » mais un nombre de répondants un peu plus de trois fois supérieur (en effet, le taux de réponse est plus faible en « Vente »).

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

Tableau 21. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »

| Ligne de produits | Intitulé de formation | Enquêtes | Popula- tion ciblée | Taux de réponse |
|----------------------------|--|-----------|------------------------|--------------------|
| Représentation commerciale | Account manager | 6 | 9 | 6/9 |
| | Agent de commerce international | 5 | 11 | 5/11 |
| | Assistant import/export | 2 | 8 | 2/8 |
| | Délégué commercial | 3 | 10 | 3/10 |
| | Employé acheteur industriel | 5 | 9 | 5/9 |
| | Shop manager | 1 | 4 | 1/4 |
| | Total | | 22 | 51 |
| Vente | Accueil et communication orientés client | 5 | 22 | 22,7% |
| | Caissier vendeur | 8 | 16 | 8/16 |
| | Conseiller service clientèle | 16 | 50 | 32,0% |
| | Techniques de vente et de communication | 0 | 5 | 0/5 |
| | Vendeur | 16 | 46 | 34,8% |
| | Vendeur en alimentation biologique | 3 | 10 | 3/10 |
| | Vendeur en téléphonie et multimédia | 3 | 9 | 3/9 |
| | Vendeur-réassortisseur | 18 | 45 | 40,0% |
| | Total | | 69 | 203 |
| Total | | 91 | 254 | 35,8% |

Source : Bruxelles Formation

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Evénementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

5.3.2. Profil des répondants et de la population

La répartition des répondants et de la population ciblée selon les caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 22. Dans la population ciblée, il y a 60,6% de femmes et 39,4% d'hommes mais les proportions se rapprochent de la parité chez les répondants avec 56% de femmes (les femmes sont légèrement sous-représentées). Les jeunes de moins de 25 ans sont sous-représentés parmi les répondants tandis que les 30 ans et plus sont surreprésentés. Les personnes avec un niveau d'études faible sont sous-représentées et celles avec un niveau d'études « Autre » sont surreprésentées. Les personnes de nationalité belge sont sous-représentées tandis que les personnes de nationalité « Autre ou inconnue » sont surreprésentées.

Tableau 22. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles – – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »

| Sexe | % enquête | % population |
|---|-----------|--------------|
| Femmes | 56,0% | 60,6% |
| Hommes | 44,0% | 39,4% |
| Classes d'âge à l'entrée | | |
| Moins de 25 ans | 30,8% | 38,2% |
| 25-29 ans | 23,1% | 23,2% |
| 30-34 ans | 17,6% | 14,2% |
| 35-44 ans | 16,5% | 16,9% |
| 45-54 ans | 9,9% | 5,5% |
| 55 ans et plus | 2,2% | 2,0% |
| Niveau d'études | | |
| Faible* | 20,9% | 28,3% |
| Moyen** | 25,3% | 26,0% |
| Élevé*** | 12,1% | 10,6% |
| Autre**** | 41,8% | 35,0% |
| Nationalité | | |
| Belge | 49,5% | 57,1% |
| UE | 7,7% | 10,2% |
| Autre ou inconnue | 42,9% | 32,7% |
| Durée de chômage avant l'entrée en formation | | |
| Moins de 6 mois | 31,9% | 29,1% |
| De 6 à 11 mois | 17,6% | 20,1% |
| De 1 à < 2 ans | 23,1% | 19,3% |
| 2 ans et + | 26,4% | 28,7% |
| Inconnue ou indéterminée | 1,1% | 2,8% |

Source : Bruxelles Formation et Actiris

*Primaire, Secondaire inférieur

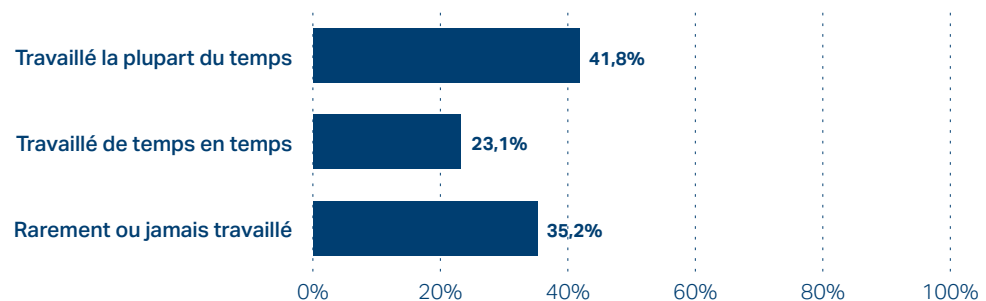
**Secondaire supérieur, Apprentissage

***Supérieur non-universitaire, Universitaire

**** Autres études ou études indéterminées ainsi que l'ensemble des études effectuées à l'étranger

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur leur parcours professionnel avant la formation : si elles ont travaillé la plupart du temps, de temps en temps ou rarement/jamais. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement sur quelle période avant la formation la question portait (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 52 pour le domaine « Commerce ». Parmi les répondants, 41,8% ont travaillé la plupart du temps avant leur entrée en formation, 23,1% ont travaillé de temps en temps et 35,2% disent avoir rarement ou pas travaillé.

Figure 52. Intensité de travail avant l'entrée en formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »

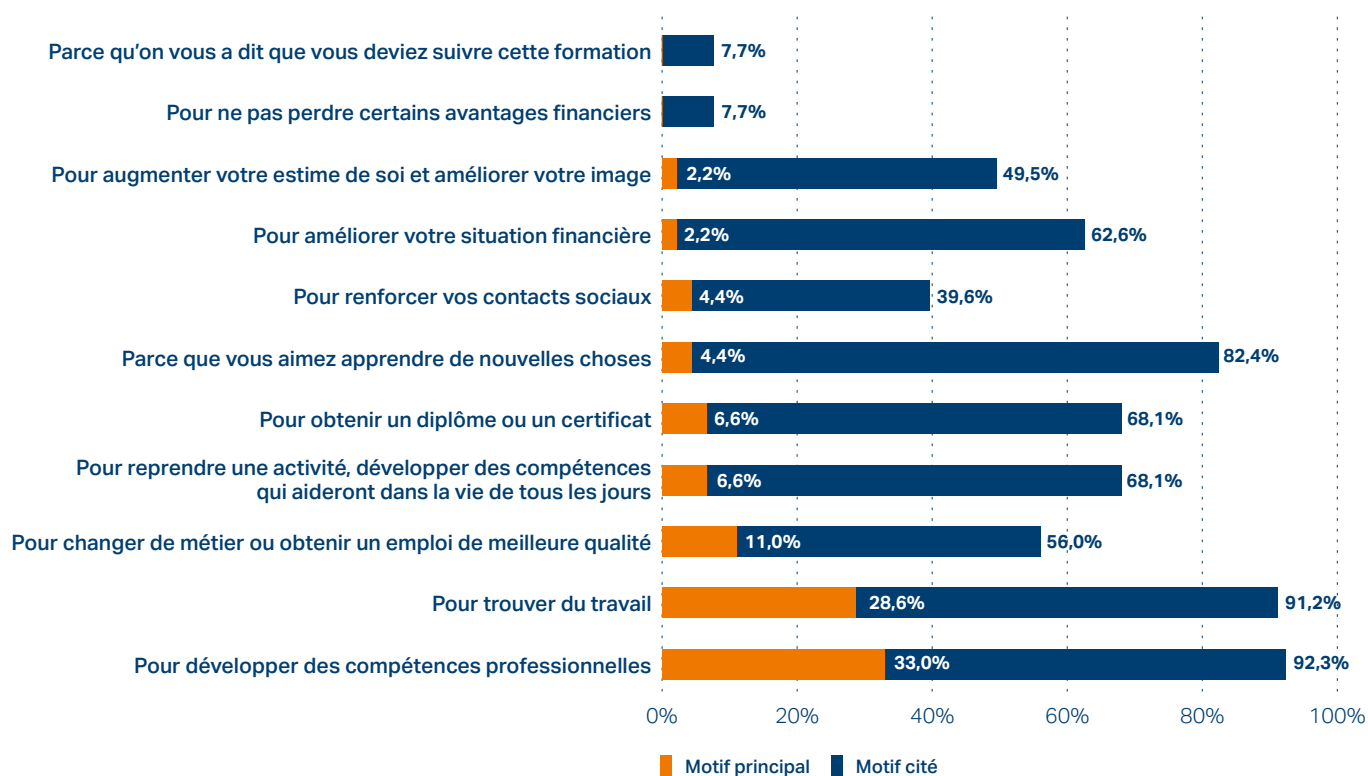


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

5.3.3. Motifs d'entrée en formation

Dans le domaine « Commerce », le motif d'entrée en formation le plus cité et qui est également le motif principal (premier choix) du plus grand nombre est « Pour développer des compétences professionnelles » (figure 53). Le deuxième motif principal (premier choix) et également le deuxième plus cité est « Pour trouver du travail ». Le motif « Parce que vous aimez apprendre de nouvelles choses » est le troisième le plus cité mais n'est pas un des motifs principaux d'entrée en formation. Les motifs prescrits (avoir été obligé) et dérivatifs (pour ne pas perdre des avantages financiers) sont les moins cités. Il y a un lien significatif entre le choix du motif principal « Pour développer des compétences professionnelles » et le niveau d'études.¹ Les répondants avec un niveau d'études faible ou autre (études indéterminées ou effectuées à l'étranger) choisissent significativement moins ce motif que les répondants avec un niveau d'études moyen ou élevé. Il n'y a par contre pas de lien avec le genre des répondants. Le lien avec les classes d'âge ne peut pas être établi car il n'y a pas assez de répondants par classe d'âge.

Figure 53. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »



Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Plusieurs choix possibles pour motif cité, réponse unique pour motif principal

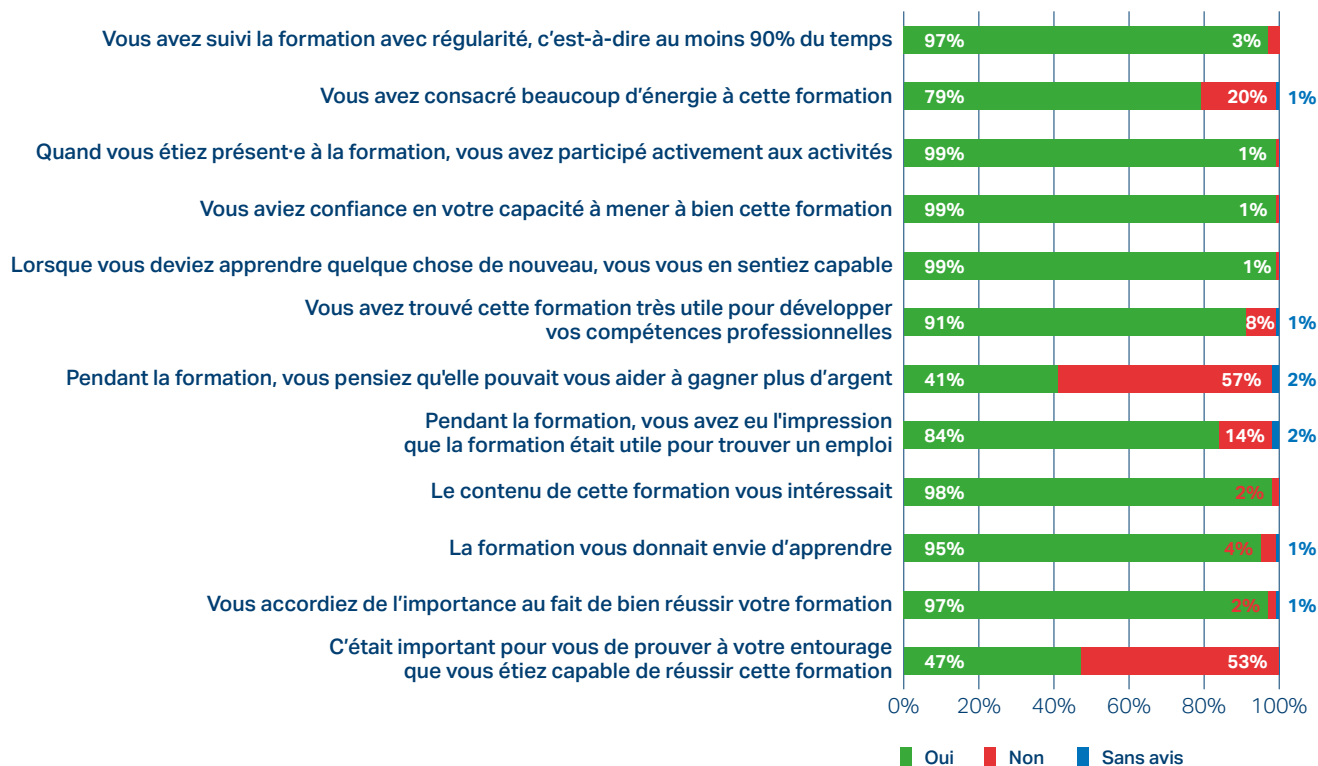
(1) Test d'indépendance du Khi carré, marge d'erreur de 10%.

5.3.4. La motivation en formation

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

97% des répondants sont d'accord pour dire qu'ils accordaient de l'importance au fait de bien réussir la formation. La motivation est davantage intrinsèque étant donné que 53% des répondants estiment que ce n'était pas important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir. En ce qui concerne la formation, 95% des répondants sont d'accord pour dire que la formation leur donnait envie d'apprendre et 98% qu'elle les intéressait. 91% des répondants trouvaient la formation utile pour développer leurs compétences professionnelles. 84% des répondants trouvent la formation utile pour trouver un emploi. 41% pensaient que la formation les aiderait à gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en ses capacités, 99% des répondants se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation et également 99% avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, les répondants considéraient qu'ils étaient engagés dans la formation, 79% sont d'accord pour dire qu'ils ont consacré beaucoup d'énergie à la formation, 99% estiment avoir participé activement aux activités et 97% ont suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps).

Figure 54. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »



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

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

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

Dans le domaine « Commerce », 61 personnes parmi les 91 répondants ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation professionnalisante. Ces chiffres issus de l'enquête sont donnés à titre indicatif car l'objectif de l'enquête n'est pas de produire des taux d'insertion en emploi puisque ceux-ci sont disponibles par ailleurs, via des données administratives et calculés dans les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris. Le tableau 23 reprend une partie de ces indicateurs stratégiques pour les personnes sorties de formation en 2017¹ dans le domaine « Gestion, Management et Administration ».

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

| | | |
|---|--|-------|
| Taux de sortie positive (% total) | | 74,6% |
| Taux de sortie vers l'emploi (% total)** | Tout emploi | 71,1% |
| | Emploi min. 1 mois | 60,6% |
| Durabilité dans l'emploi (% emploi)** | Encore à l'emploi 12 mois plus tard | 52,3% |
| | Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur | 30,7% |
| Délai d'entrée en emploi (% emploi)** | 0-3 mois | 49,7% |
| | 3-6 mois | 22,1% |
| | 6-12 mois | 28,2% |

Sources : calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

*Sortants 2016 pour la durabilité dans l'emploi

** Indicateurs calculés pour toutes les formations de Bruxelles Formation et des partenaires

*** Indicateurs calculés pour toutes les formations professionnalisantes de Bruxelles Formation et des partenaires

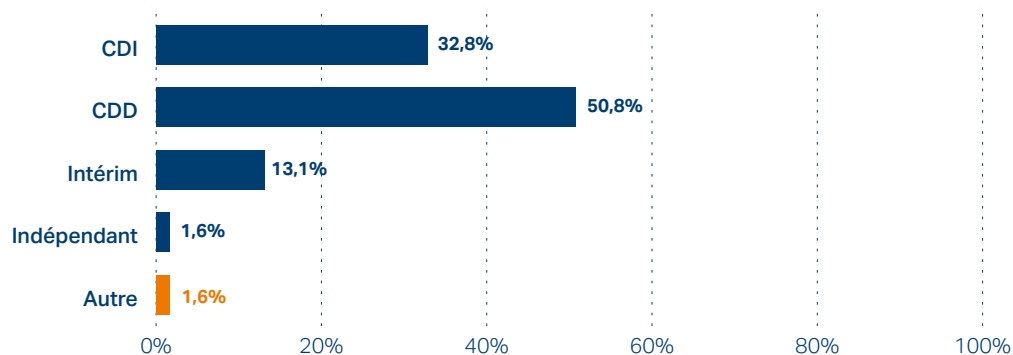
Pour revenir à l'enquête, les sous-sections qui suivent traitent du contrat et du régime de travail, de la satisfaction de l'emploi et de l'adéquation formation/emploi. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire l'emploi le plus long chez le même employeur.

(1) Les indicateurs pour les sortants 2018 ne sont pas encore parus au moment de la rédaction du rapport.

Contrat de travail et régime de travail

Les CDI représentent 32,8% des emplois principaux, les CDD 50,8%, l'intérim 13,1% et les indépendants 1,6%. Dans la catégorie « Autre », on retrouve des contrats PTP. La proportion de CDD est élevée par rapport aux autres domaines.

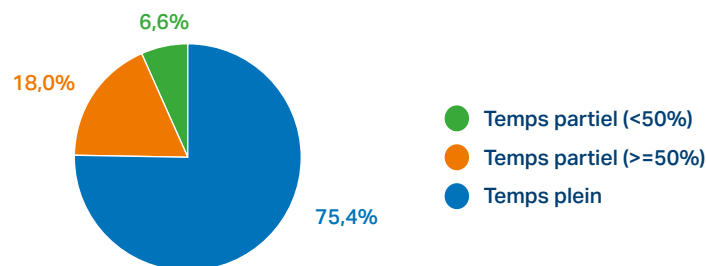
Figure 55. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »



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

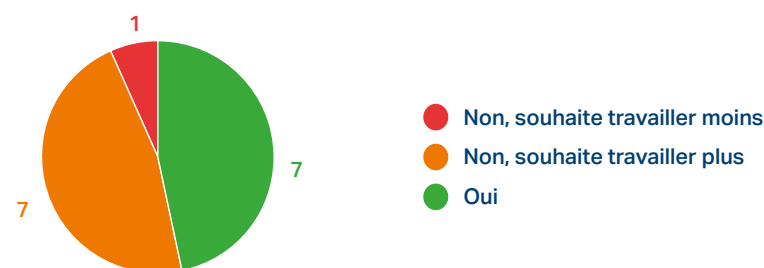
Parmi ces personnes, 75,4% travaillaient à temps plein, 18,0% à temps partiel égal ou supérieur à 50% et 6,6% à temps partiel inférieur à 50% (figure 56). La proportion de temps partiel est relativement élevée par rapport aux autres domaines. Il n'y a pas de lien significatif avec le genre et l'âge des répondants.¹ Le lien avec le niveau d'études ne peut pas être établi car il n'y a pas assez de répondants par niveau d'études. Parmi les 15 personnes travaillant à temps partiel, sept ont choisi ce régime de travail et sept autres souhaitent travailler plus (figure 57). Comme point de comparaison, 93,5% des personnes travaillant à temps plein sont satisfaites de leur régime de travail.

Figure 56. Répartition entre temps partiel et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »



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

Figure 57. Pour les contrats à temps partiels, régime de travail souhaité – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »



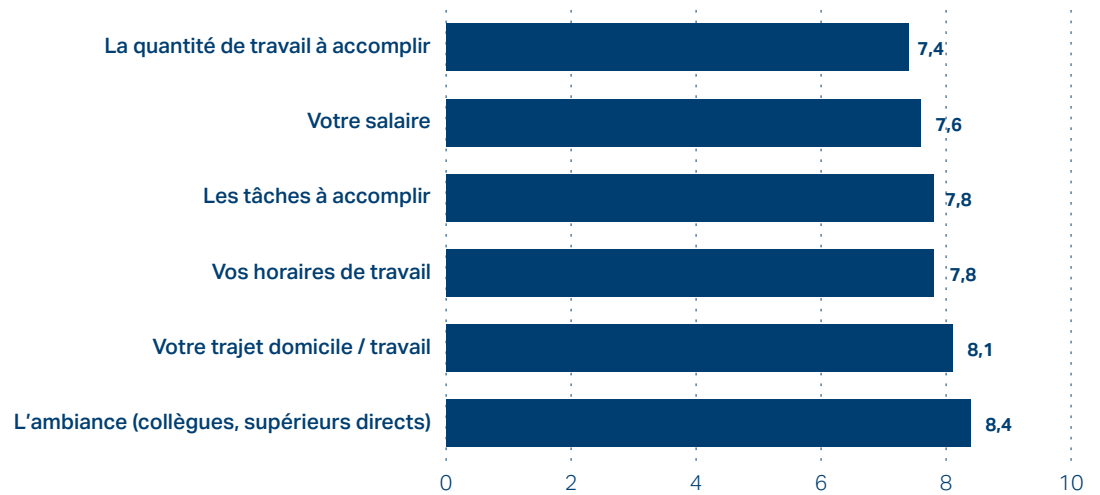
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

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

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note de satisfaction globale est de 8,0/10. Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur six aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 58.

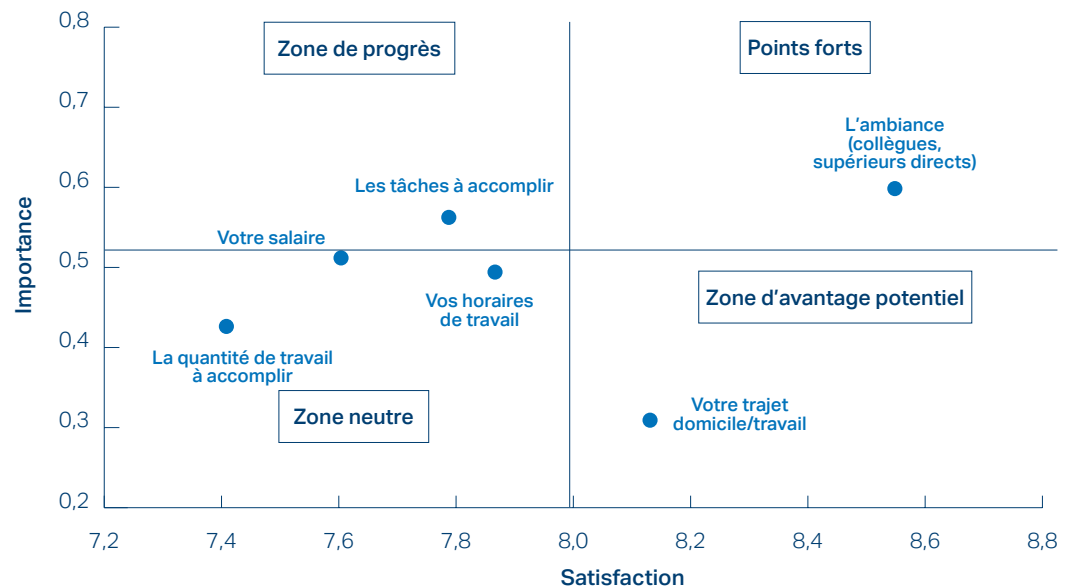
Figure 58. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »



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

La matrice importance-satisfaction permet de déterminer les aspects de la satisfaction par rapport à l'emploi qui ont une influence positive ou négative sur la satisfaction globale de l'emploi. Cette matrice combine, pour chaque composante de la satisfaction, la note de satisfaction avec l'importance (mesurée par le coefficient de corrélation) de chaque composante dans la satisfaction globale. La matrice importance-satisfaction est représentée dans figure 59. L'ambiance au travail influence positivement la satisfaction dans l'emploi car elle joue un rôle important dans la satisfaction globale (forte corrélation) et a une note de satisfaction supérieure à la moyenne. Par contre, les aspects liés aux tâches à accomplir et au salaire sont dans la zone de progrès, c'est-à-dire qu'ils jouent un rôle important dans la satisfaction (forte corrélation) mais ont une note de satisfaction moyenne relativement basse par rapport à la satisfaction globale (7,8 et 7,6/10).

Figure 59. Matrice importance-satisfaction pour l'emploi principal – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »¹



Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
La ligne de délimitation verticale correspond à la note de satisfaction globale moyenne. La ligne de délimitation horizontale correspond à la médiane des coefficients de corrélation.

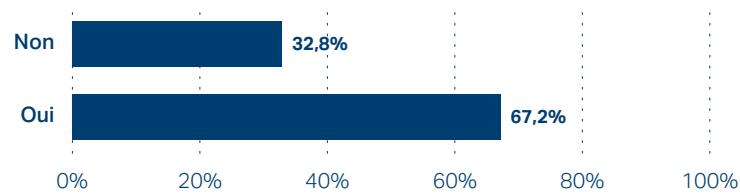
Adéquation formation/emploi

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

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

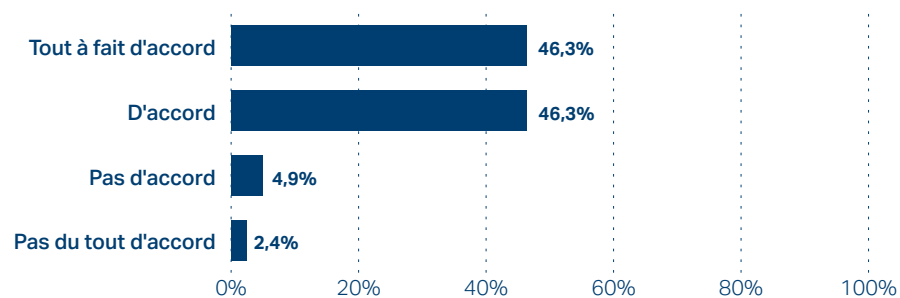
Parmi les personnes ayant travaillé, 67,2% ont exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 60). Il n'y a pas de lien significatif avec le genre et l'âge des répondants.¹ Le lien avec le niveau d'études ne peut pas être établi car il n'y a pas assez de répondants par niveau d'études. Il a été demandé aux personnes qui ont exercé le métier appris en formation si la formation les avait bien préparées à la réalité du métier et 46,3% répondent qu'ils sont tout à fait d'accord, 46,3% également sont d'accord, 4,9% ne sont pas d'accord et 2,4% pas du tout d'accord (figure 61).

Figure 60. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »



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

Figure 61. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »



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

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

Les répondants n'ayant pas exercé le métier (soit 20 répondants) ont tous expliqué l'absence de lien dans une question ouverte. La figure 62 présente les réponses récoltées lors de la question ouverte après classification¹. La principale catégorie citée est une « autre opportunité d'emploi », pour sept des 20 répondants (ex. « *plusieurs propositions, a pris le premier qui a rappelé et qui convenait* »). Vient ensuite la catégorie « Pas trouvé d'emploi dans le métier », notamment par manque de connaissance en langue, de qualification ou d'expérience, ou pour discrimination supposée, autre que l'âge (ex. « *Manque d'expérience et difficultés en langues* »).

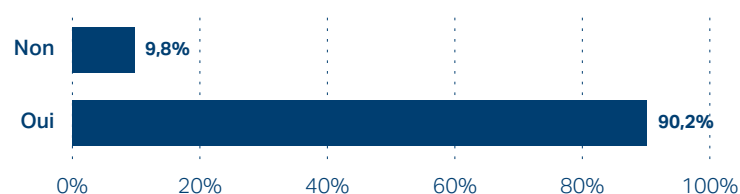
Figure 62. Raisons de l'absence de lien emploi/formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »

| Raisons | Effectifs | % |
|--|-----------|--------------|
| Autre opportunité d'emploi | 7 | 35,0% |
| Autre opportunité d'emploi | 7 | 35,0% |
| Pas trouvé d'emploi dans le métier | 6 | 30,0% |
| Pas trouvé | 3 | 15,0% |
| Manque de connaissance en langue | 1 | 5,0% |
| Manque de qualification ou d'expérience | 1 | 5,0% |
| Discrimination supposée (autre que l'âge) | 1 | 5,0% |
| Candidature infructueuse (pas de raison ou autre raison) | 1 | 5,0% |
| Non réponse | 6 | 30,0% |
| Affirme l'absence de lien | 3 | 15,0% |
| Nuance l'absence de lien | 2 | 10,0% |
| Non réponse | 1 | 5,0% |
| Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier | 1 | 5,0% |
| Métier ne convient plus ou pas | 1 | 5,0% |

Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Catégories créées après reclassification des réponses à la question ouverte (plusieurs choix possibles)

Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier appris en formation. 90,2% des personnes ayant travaillé trouvent que ce qu'elles ont appris en formation est utile dans l'emploi occupé.

Figure 63. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »



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

(1) La classification est expliquée à l'annexe 7.2.

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

Parmi les 91 répondants, 30 n'ont pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation dans le domaine « Commerce ». Deux questions ont été posées à ces personnes. Une question ouverte « Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ? » et une question fermée sur les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi.

La figure 64 présente les réponses à la question ouverte après classification¹. 30 répondants ont expliqué pourquoi ils avaient peu ou pas travaillé sur la période étudiée. La catégorie la plus citée est liée à la recherche d'emploi (plus de la moitié des répondants), la principale raison étant une candidature infructueuse (ex. « Madame n'a jamais reçu de réponses à ses entretiens mais elle ne sait pas pourquoi »). Vient ensuite la catégorie de la situation personnelle : cinq répondants sur 30 évoquent des motifs familiaux comme raison pour ne pas avoir travaillé, ou peu (ex. « Elle a un enfant en bas âge, donc pas d'emploi qui convient pour s'occuper de son fils »).

Figure 64. Raisons de non emploi – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »

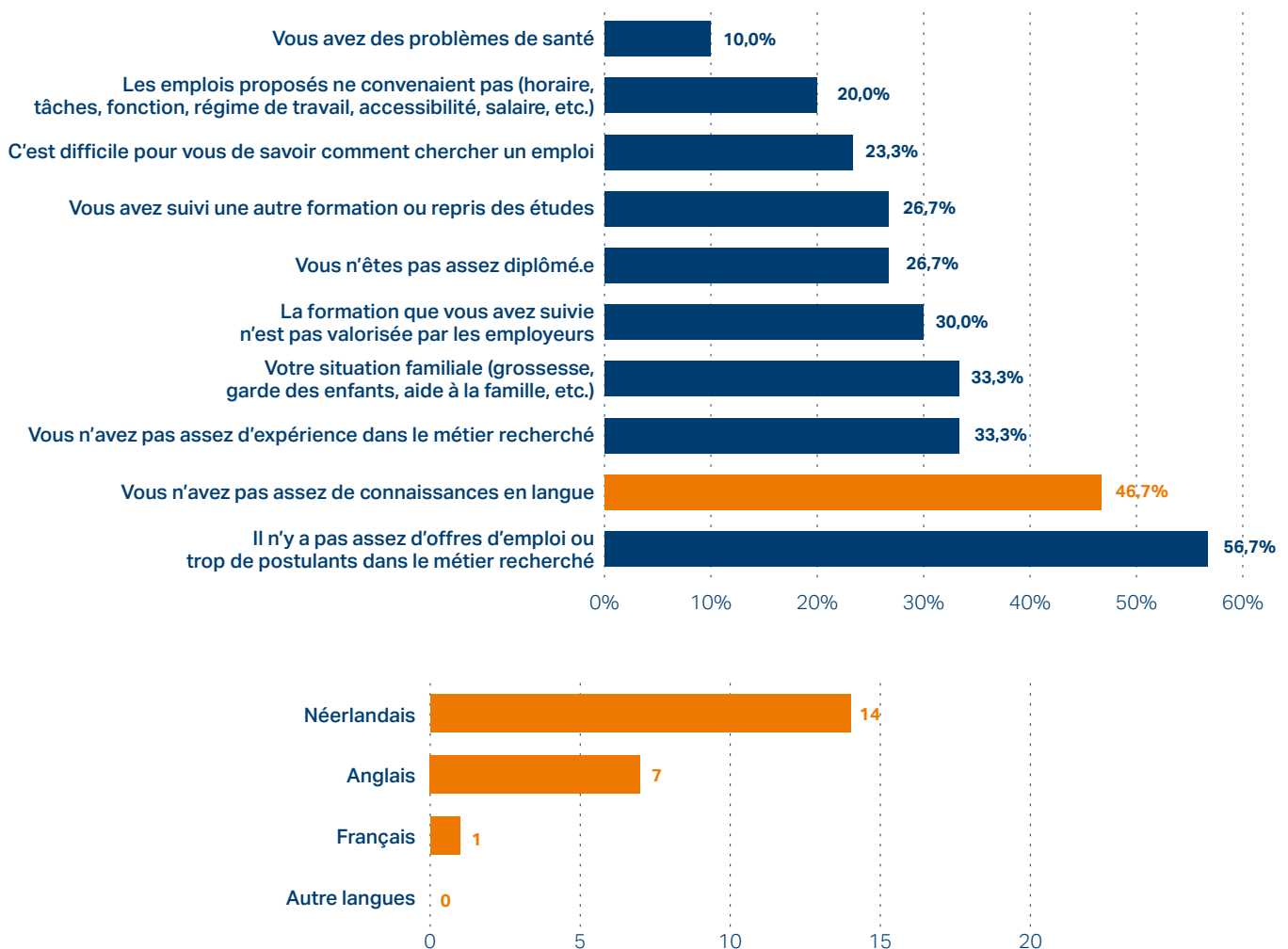
| Raisons | Effectifs | % |
|--|-----------|--------------|
| Recherche d'emploi | 17 | 56,7% |
| Candidature infructueuse (pas de raison ou autre raison) | 4 | 13,3% |
| Manque de connaissance en langue | 3 | 10,0% |
| Manque de qualification ou d'expérience | 3 | 10,0% |
| Le poste ne convient pas | 3 | 10,0% |
| Le marché du travail | 2 | 6,7% |
| Raisons liées à l'âge | 2 | 6,7% |
| Situation personnelle | 6 | 20,0% |
| Raisons familiales | 5 | 16,7% |
| Problème de santé | 1 | 3,3% |
| Non réponse | 4 | 13,3% |
| Non réponse | 4 | 13,3% |
| Autres activités | 2 | 6,7% |
| Reprise d'études ou de formation | 2 | 6,7% |
| Pas de recherche | 1 | 3,3% |
| Pas de recherche ou recherche insuffisante | 1 | 3,3% |
| La formation | 1 | 3,3% |
| Manquement de la formation | 1 | 3,3% |

Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Catégories créées après reclassification des réponses à la question ouverte (plusieurs choix possibles)

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

Ensuite, il est demandé aux répondants de se positionner par rapport à une série de dix obstacles potentiels à la recherche d'emploi. La figure 65 reprend le pourcentage de répondants concernés par chaque obstacle. Le manque d'offres d'emploi ou le nombre trop élevés de postulants dans le métier appris en formation arrive en premier avec 56,7% des répondants rencontrant cet obstacle. Le deuxième obstacle, qui concernent 46,7% des répondants, est le manque de connaissances en langue, surtout le néerlandais et l'anglais. Arrivent ensuite, le manque d'expérience (33,3%) et la situation familiale (33,3%). Il n'y a pas assez de répondants de sexe masculin pour établir le lien avec l'obstacle le plus cité.¹ Il n'y a également pas assez d'observations dans chaque classe d'âge et niveau d'études pour établir un lien.

Figure 65. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »



Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Plusieurs choix possibles

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

5.3.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

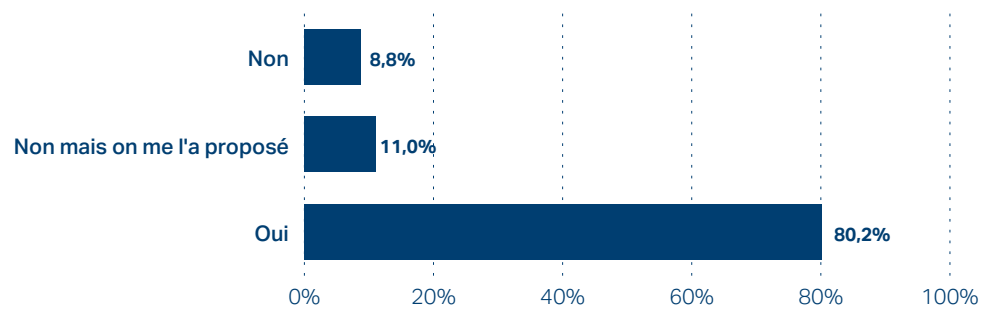
Dans le domaine « Commerce », 59,4% des personnes qui ont reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet et qui ont eu un entretien d'embauche trouvent que leur certification leur a été utile.

5.3.8. Aide à la recherche d'emploi

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

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), 80,2% des répondants disent en avoir bénéficié (figure 66) et expriment une satisfaction moyenne de 8,2/10.

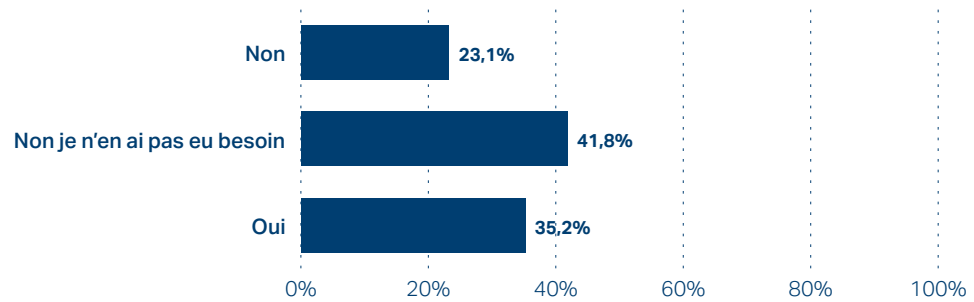
Figure 66. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »



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

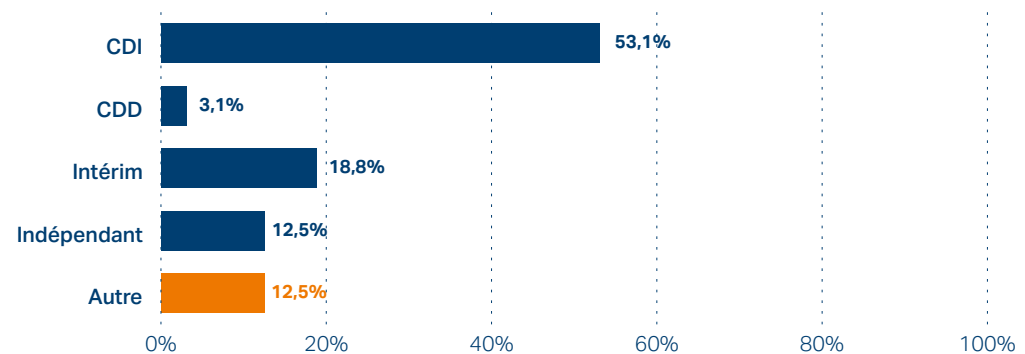
35,2% des personnes interrogées disent avoir reçu une aide à la recherche d'emploi après la formation (figure 67) et lui donnent une note de satisfaction de 7,6/10. Il a ensuite été demandé aux répondants quel était l'organisme ayant apporté cette aide (le principal s'il y en a eu plusieurs). Le premier organisme est Actiris avec 53,1% suivi des centres de formation avec 18,8% (figure 68).

Figure 67. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »



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

Figure 68. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Commerce »



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

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

5.4. DOMAINE « CULTURE ET ARTS DU SPECTACLE »

5.4.1. Eléments de cadrage

Sur les 32 personnes de la population ciblée, 17 ont été interrogées. Les formations visées par l'enquête étaient pour plus de 2/3 dispensées par Bruxelles formation et pour 1/3 dispensées par le partenariat ISP. Le tableau 24 donne la répartition entre Bruxelles Formation et l'ISP.

Tableau 24. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »

| Domaine de formation | Enquêtes | Population ciblée | Taux de réponse |
|--|-----------|-------------------|-----------------|
| Partenariat ISP | 4 | 10 | 4/10 |
| Bruxelles Formation | 13 | 22 | 13/22 |
| Partenariat Promotion sociale | - | - | - |
| Partenariat formation pour personnes handicapées | - | - | - |
| Total | 17 | 32 | 53,1% |

Source : Bruxelles Formation

Les deux formations visées par l'enquête font partie de la ligne de produits « Techniques de spectacle ». La répartition de la population visée et des répondants est reprise dans le tableau 25.

Tableau 25. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »

| Ligne de produits | Intitulé de formation | Enquêtes | Population ciblée | Taux de réponse |
|-------------------------|--|-----------|-------------------|-----------------|
| Techniques de spectacle | Placement d'équipements techniques du spectacle et de l'événementiel | 4 | 10 | 4/10 |
| | Techniques spécifiques de doublage | 13 | 22 | 13/22 |
| | Total | 17 | 32 | 53,1% |
| Total | | 17 | 32 | 53,1% |

Source : Bruxelles Formation

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Evénementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

5.4.2. Profil des répondants et de la population

La répartition des répondants et de la population ciblée selon les caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 26. Les hommes sont majoritaires dans le domaine. Les personnes de moins de 35 ans sont sous-représentées par rapport au 35 ans et plus (taux de réponse plus faible).

Tableau 26. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »

| Sexe | % enquête | % population |
|---|-----------|--------------|
| Femmes | 7/17 | 40,6% |
| Hommes | 10/17 | 59,4% |
| Classes d'âge à l'entrée | | |
| Moins de 25 ans | 2/17 | 15,6% |
| 25-29 ans | 0/17 | 15,6% |
| 30-34 ans | 2/17 | 15,6% |
| 35-44 ans | 11/17 | 46,9% |
| 45-54 ans | 2/17 | 6,3% |
| 55 ans et plus | - | - |
| Niveau d'études | | |
| Faible* | 1/17 | 6,3% |
| Moyen** | 5/17 | 25,0% |
| Élevé*** | 8/17 | 50,0% |
| Autres | 3/17 | 18,8% |
| Nationalité | | |
| Belge | 11/17 | 75,0% |
| UE | 6/17 | 25,0% |
| Autre ou inconnu | - | - |
| Durée de chômage avant l'entrée en formation | | |
| Moins de 6 mois | 1/17 | 15,6% |
| De 6 à 11 mois | 0/17 | 12,5% |
| De 1 à < 2 ans | 4/17 | 18,8% |
| 2 ans et + | 12/17 | 53,1% |
| Inconnue ou indéterminée | - | - |

Source : Bruxelles Formation et Actiris

*Primaire, Secondaire inférieur

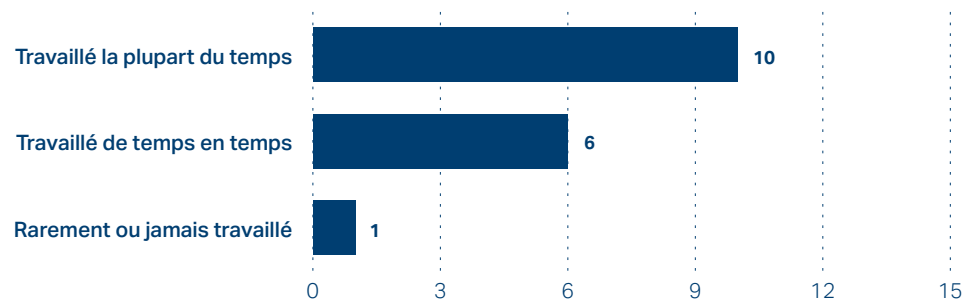
**Secondaire supérieur, Apprentissage

***Supérieur non-universitaire, Universitaire

**** Autres études ou études indéterminées ainsi que l'ensemble des études effectuées à l'étranger

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur leur parcours professionnel avant la formation : si elles ont travaillé la plupart du temps, de temps en temps ou rarement/jamais. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement sur quelle période avant la formation la question portait (dans les six mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 69 pour le domaine « Culture et Arts du spectacle ». Parmi les 17 répondants, dix ont travaillé la plupart du temps, six ont travaillé de temps en temps et un dit avoir rarement ou peu travaillé.

Figure 69. Intensité de travail avant l'entrée en formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »

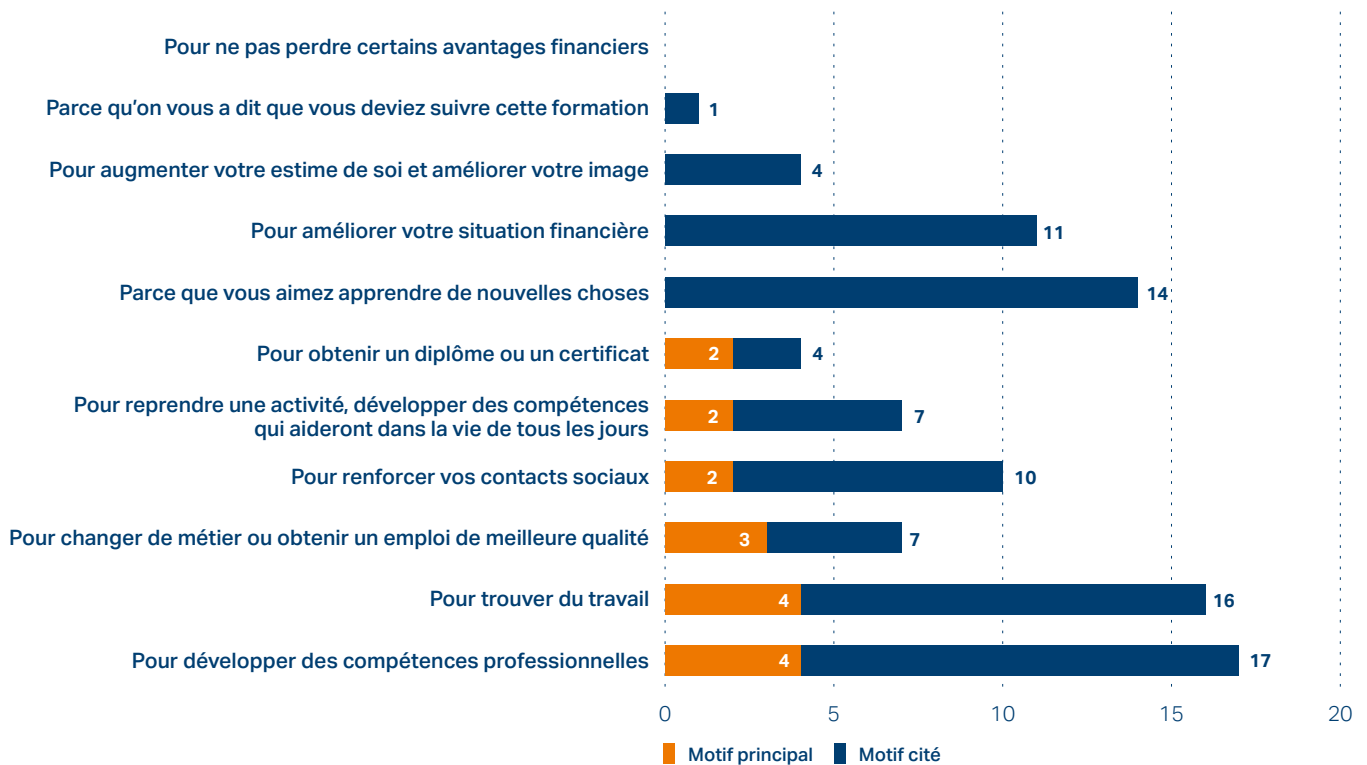


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

5.4.3. Motifs d'entrée en formation

Dans le domaine « Culture et Arts du spectacle », le motif d'entrée en formation le plus cité et qui est également le motif principal (premier choix) du plus grand nombre est « Pour développer des compétences professionnelles ». Le deuxième motif principal (premier choix) est « Pour trouver un travail ». Les raisons « Parce que vous aimez apprendre de nouvelles choses » et « Pour améliorer votre situation financière » sont beaucoup citées mais n'apparaissent pas comme raison principale.

Figure 70. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »



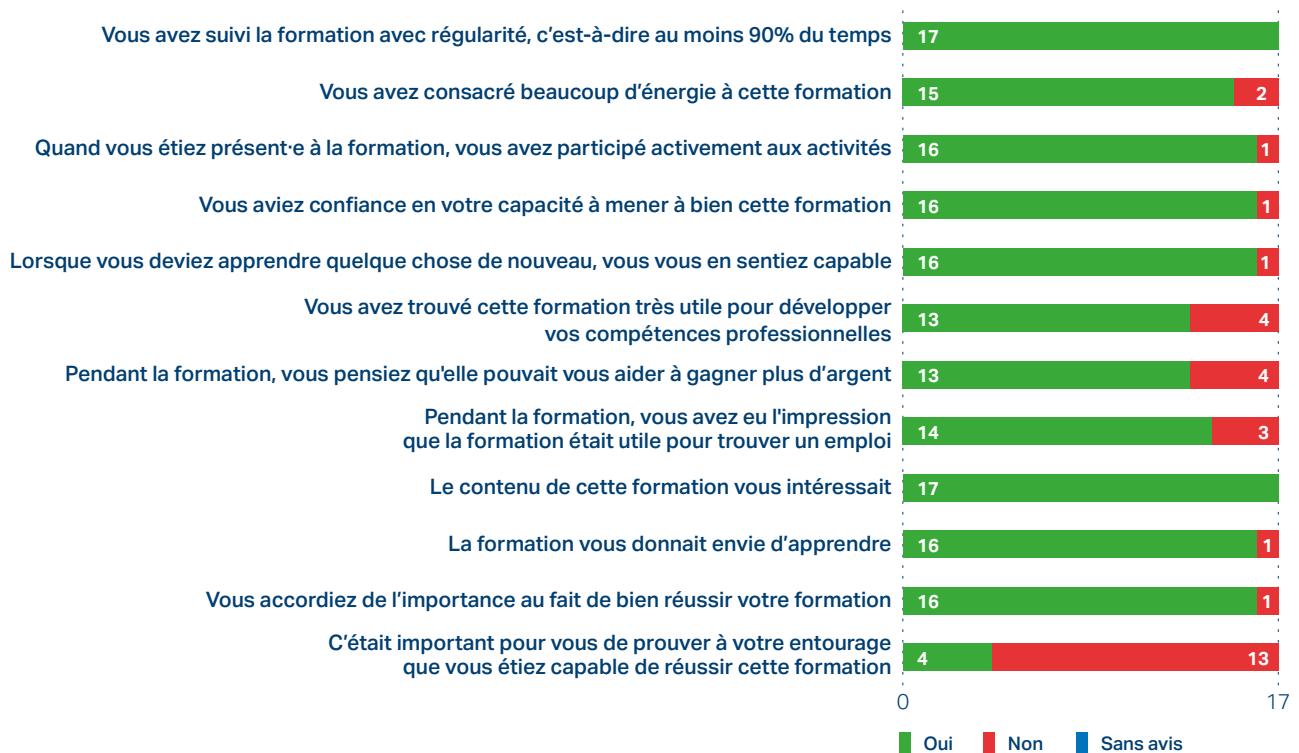
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Plusieurs choix possibles pour motif cité, réponse unique pour motif principal

5.4.4. La motivation en formation

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

16 répondants sur 17 sont d'accord pour dire qu'ils accordaient de l'importance au fait de bien réussir la formation. La motivation est davantage intrinsèque étant donné que 13 répondants sur 17 estiment que ce n'était pas important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir. En ce qui concerne la formation, 16 répondants sur 17 sont d'accord pour dire que la formation leur donnait envie d'apprendre et ils disent tous que la formation les intéressait. 13 répondants sur 17 trouvaient la formation très utile pour développer leurs compétences professionnelles. 14 répondants sur 17 trouvaient la formation utile pour trouver un emploi et 13 pensaient que la formation pouvait les aider à gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en ses capacités, 16 répondants se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation et 16 également avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, les répondants étaient engagés dans la formation, 15 sur 17 sont d'accord pour dire qu'ils ont consacré beaucoup d'énergie à la formation, 16 ont participé activement aux activités et ils ont tous suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps).

Figure 71. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »



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

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

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

Dans le domaine « Culture et Arts du spectacle », tous les 17 répondants ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de la formation professionnalisante. Ces chiffres issus de l'enquête sont donnés à titre indicatif car l'objectif de l'enquête n'est pas de produire des taux d'insertion en emploi puisque ceux-ci sont disponibles par ailleurs, via des données administratives et calculés dans les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris. Le tableau 27 reprend une partie de ces indicateurs stratégiques pour les personnes sorties de formation en 2017¹ dans le domaine « Culture et Arts du spectacle ».

Tableau 27. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris – Bruxelles Formation – Sortants 2017* domaine « Culture et Arts du spectacle »

| | | |
|--|--|-------|
| Taux de sortie positive (% total)** | | 45,0% |
| Taux de sortie vers l'emploi (% total)*** | Tout emploi | 81,8% |
| | Emploi min. 1 mois | 36,4% |
| Durabilité dans l'emploi (% emploi)** | Encore à l'emploi 12 mois plus tard | 20,0% |
| | Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur | 20,0% |
| Délai d'entrée en emploi (% emploi)*** | 0-3 mois | 25,0% |
| | 3-6 mois | 50,0% |
| | 6-12 mois | 25,0% |

Sources : calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

*Sortants 2016 pour la durabilité dans l'emploi

** Indicateurs calculés pour toutes les formations de Bruxelles Formation et des partenaires

*** Indicateurs calculés pour toutes les formations professionnalisantes de Bruxelles Formation et des partenaires

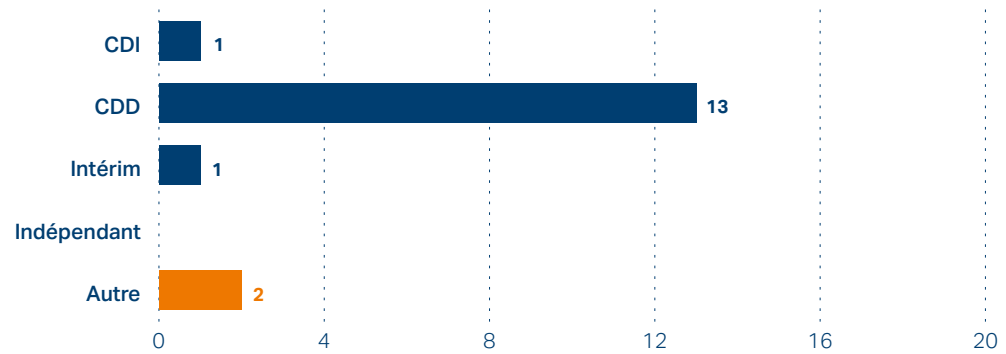
Pour revenir à l'enquête, les sous-sections qui suivent traitent du contrat et du régime de travail, de la satisfaction de l'emploi et de l'adéquation formation/emploi. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire l'emploi le plus long chez le même employeur.

(1) Les indicateurs pour les sortants 2018 ne sont pas encore parus au moment de la rédaction du rapport.

Contrat de travail et régime de travail

Dans le domaine « Culture et Arts du spectacle », 13 personnes parmi les 17 répondants ont un CDD.

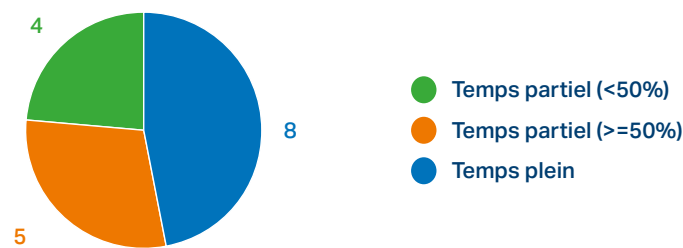
Figure 72. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »



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

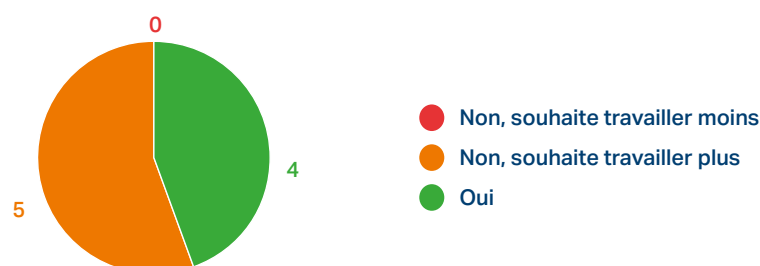
En ce qui concerne le régime de travail, huit des 17 répondants ont travaillé à temps plein, cinq à temps partiel égal ou supérieur à 50% et quatre à temps partiel inférieur à 50% (figure 73). Parmi les neuf personnes travaillant à temps partiel, quatre ont choisi ce régime de travail et cinq souhaitent travailler plus (figure 74).

Figure 73. Répartition entre temps partiel et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »



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

Figure 74. Pour les contrats à temps partiels, régime de travail souhaité – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »

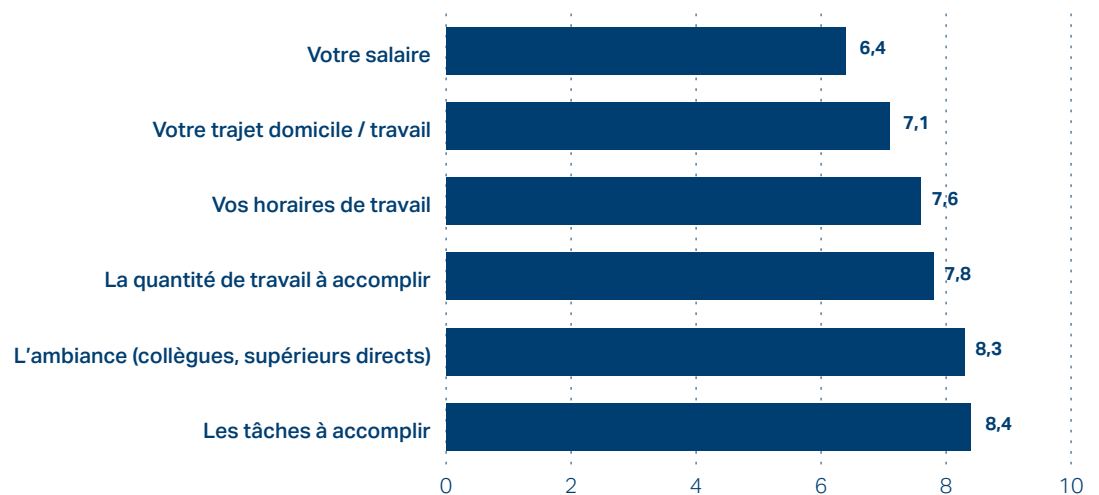


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note de satisfaction globale est de 8,0/10. Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur huit aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 75. Les deux aspects de l'emploi les mieux cotés sont « Les tâches à accomplir » et l'« ambiance (collègues, supérieurs directs) » (8,4 et 8,3/10). L'aspect le moins bien coté est le salaire avec 6,4/10.

Figure 75. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »



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

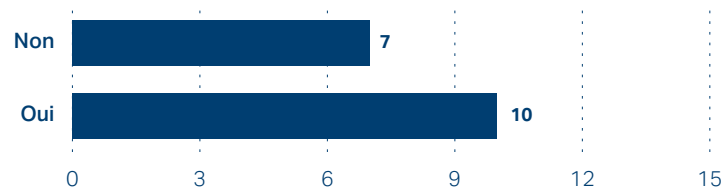
Etant donné le peu de répondants, il n'est pas possible de réaliser la matrice importance-satisfaction pour le domaine « Culture et Arts du spectacle ».

Adéquation formation/emploi

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

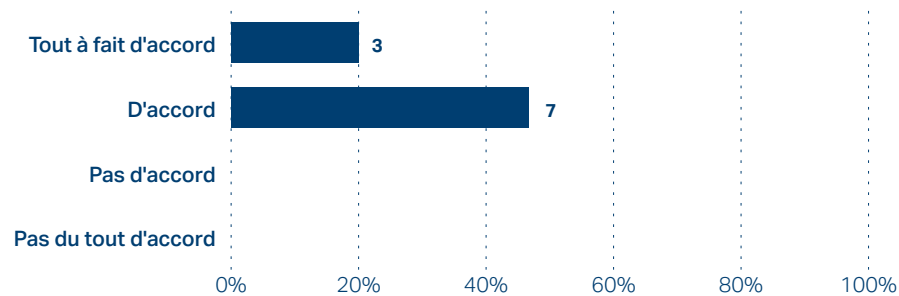
Parmi les 17 personnes ayant travaillé, dix ont exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 76). Il a été demandé à ces personnes si la formation les avait bien préparés à la réalité du métier, sept parmi les dix sont d'accord et les trois autres sont tout à fait d'accord (figure 77).

Figure 76. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »



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

Figure 77. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »

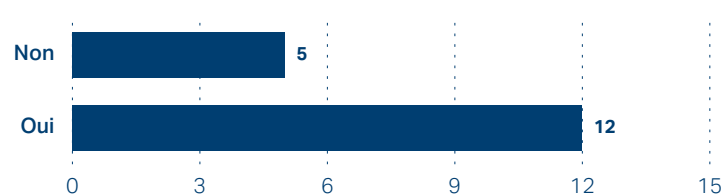


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Les sept personnes n'ayant pas exercé le métier appris en formation ont toutes apporté des précisions dans une question ouverte. La principale raison est que les anciens stagiaires n'ont pas trouvé d'emploi en lien avec la formation suivie, soit cinq des sept répondants (ex. « *Travail très spécifique, n'a pas encore trouvé un travail en lien avec la formation*¹ »). Les deux autres ont eu une autre opportunité d'emploi (ex. « *Reste dans l'artistique, le seul qu'il ait trouvé* »).

Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier appris en formation. 12 personnes sur les 17 ayant travaillé trouvent que ce qu'elles ont appris en formation est utile dans l'emploi occupé (figure 78).

Figure 78. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »



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

(1) Formation : Techniques spécifiques de doublage

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

Les 17 répondants du domaine ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation, il n'y a donc pas de réponse aux questions sur le non-emploi.

5.4.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

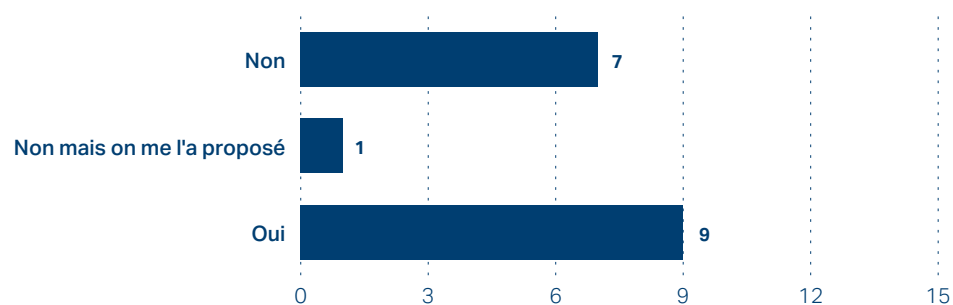
Dans le domaine « Culture et Arts du spectacle », deux personnes sur les sept qui ont reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet et qui ont eu un entretien d'embauche trouvent que leur certification leur a été utile.

5.4.8. Aide à la recherche d'emploi

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

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), neuf répondants sur 17 disent en avoir bénéficié (figure 79) et expriment une satisfaction moyenne de 8,0/10.

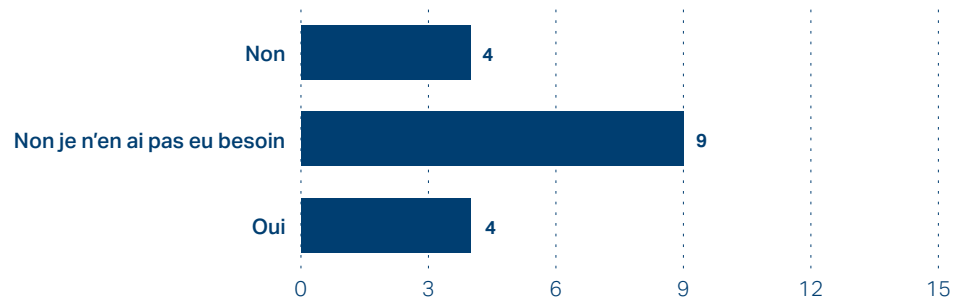
Figure 79. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »



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

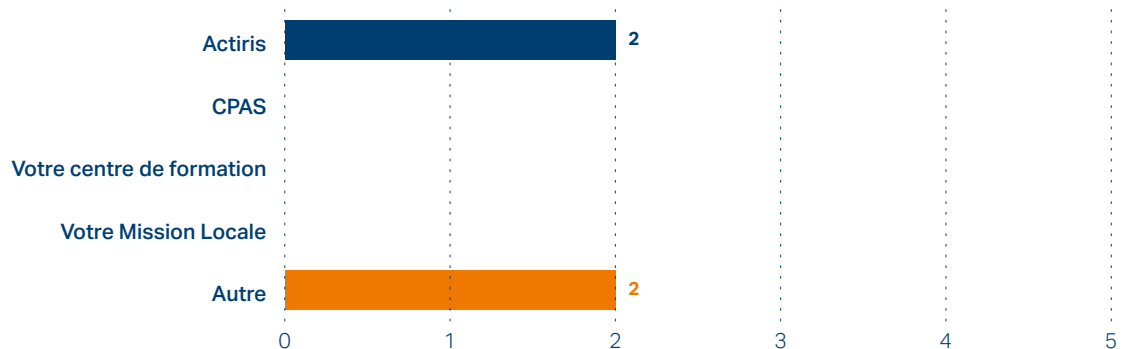
Quatre personnes sur les 17 interrogées disent avoir reçu une aide à la recherche d'emploi après la formation (figure 80) et lui donnent une note de satisfaction de 7,0/10. Il a ensuite été demandé aux répondants quel était l'organisme ayant apporté cette aide (le principal s'il y en a eu plusieurs). Deux personnes sur les quatre ayant bénéficié d'aide citent Actiris et deux autres des agences intérim (catégorie « Autre »).

Figure 80. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »



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

Figure 81. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Culture et Arts du spectacle »



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

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

5.5. DOMAINE « TOURISME ET ÉVÉNEMENTIEL »

5.5.1. Eléments de cadrage

Sur les 28 personnes de la population ciblée, huit ont été interrogées. Les formations professionnalisantes dans le domaine « Tourisme et Événementiel » sont organisées chez les partenaires ISP et à Bruxelles Formation. Le tableau 28 donne la répartition entre Bruxelles Formation et l'ISP.

Tableau 28. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »

| Domaine de formation | Enquêtes | Population ciblée | Taux de réponse |
|--|----------|-------------------|-----------------|
| Partenariat ISP | 4 | 13 | 4/13 |
| Bruxelles Formation | | | |
| Partenariat Promotion sociale | 4 | 15 | 4/15 |
| Partenariat formation pour personnes handicapées | - | - | - |
| Total | 8 | 28 | 8/28 |

Source : Bruxelles Formation

La formation ciblée par l'enquête est « Agent en tourisme » de la ligne de produits « Tourisme » (tableau 29).

Tableau 29. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »

| Ligne de produits | Intitulé de formation | Enquêtes | Population ciblée | Taux de réponse |
|-------------------|-----------------------|----------|-------------------|-----------------|
| Tourisme | Agent en tourisme | 8 | 28 | 8/28 |
| | Total | 8 | 28 | 8/28 |
| Total | | 8 | 28 | 8/28 |

Source : Bruxelles Formation

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

5.5.2. Profil des répondants et de la population

La répartition des répondants et de la population ciblée selon les caractéristiques individuelles est présentée dans le tableau 30. Six répondants sur huit sont de sexe féminin et quatre sur huit ont moins de 25 ans.

Tableau 30. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »

| Sexe | % enquête | % population |
|---|-----------|--------------|
| Femmes | 6/8 | 22/28 |
| Hommes | 2/8 | 6/28 |
| Classes d'âge à l'entrée | | |
| Moins de 25 ans | 4/8 | 13/28 |
| 25-29 ans | 2/8 | 8/28 |
| 30-34 ans | 1/8 | 3/28 |
| 35-44 ans | 0/8 | 2/28 |
| 45-54 ans | 1/8 | 2/28 |
| 55 ans et plus | - | - |
| Niveau d'études | | |
| Faible* | 4/8 | 14/28 |
| Moyen** | 2/8 | 5/28 |
| Élevé*** | - | - |
| Autres | 2/8 | 9/28 |
| Nationalité | | |
| Belge | 5/8 | 17/28 |
| UE | 1/8 | 6/28 |
| Autre ou inconnu | 2/8 | 5/28 |
| Durée de chômage avant l'entrée en formation | | |
| Moins de 6 mois | 2/8 | 7/28 |
| De 6 à 11 mois | 1/8 | 4/28 |
| De 1 à < 2 ans | 2/8 | 8/28 |
| 2 ans et + | 3/8 | 8/28 |
| Inconnue ou indéterminée | 0/8 | 1/28 |

Source : Bruxelles Formation et Actiris

*Primaire, Secondaire inférieur

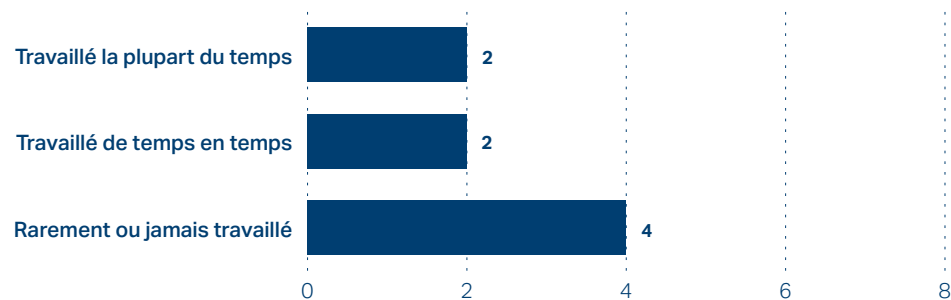
**Secondaire supérieur, Apprentissage

***Supérieur non-universitaire, Universitaire

**** Autres études ou études indéterminées ainsi que l'ensemble des études effectuées à l'étranger

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur leur parcours professionnel avant la formation : si elles ont travaillé la plupart du temps, de temps en temps ou rarement/jamais. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement sur quelle période avant la formation la question portait (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 82 pour le domaine « Tourisme et Événementiel ». Parmi les huit répondants, quatre disent avoir rarement ou peu travaillé avant leur entrée en formation, deux ont travaillé de temps en temps et deux ont travaillé la plupart du temps.

Figure 82. Intensité de travail avant l'entrée en formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »

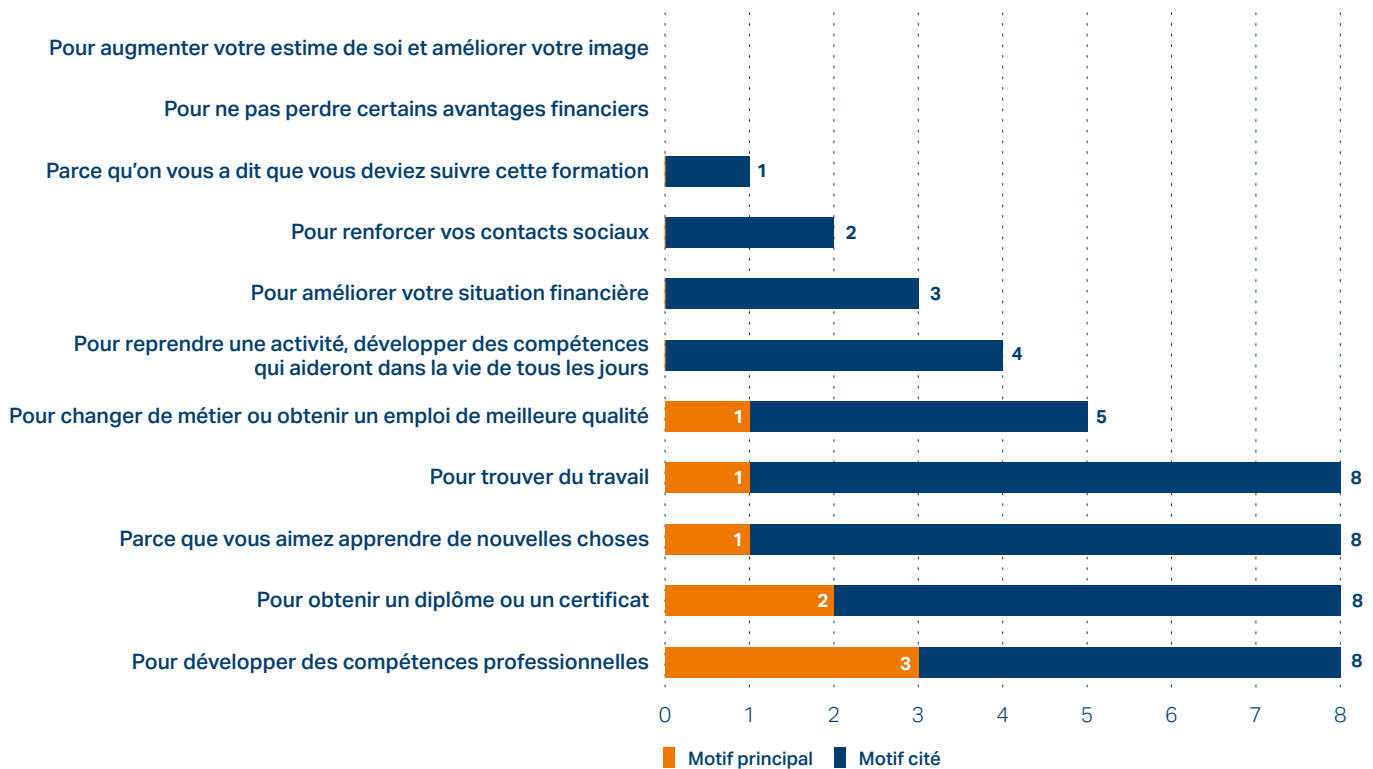


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

5.5.3. Motifs d'entrée en formation

Dans le domaine « Tourisme et Événementiel », le motif principal d'entrée en formation (premier choix) est « Pour développer des compétences professionnelles » (figure 83). Le deuxième motif le plus choisi comme « premier choix » est « Pour obtenir un diplôme ou un certificat ». Arrivent ensuite en tant que premier choix « Pour trouver du travail » et « Parce que vous aimez apprendre de nouvelles choses ».

Figure 83. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »



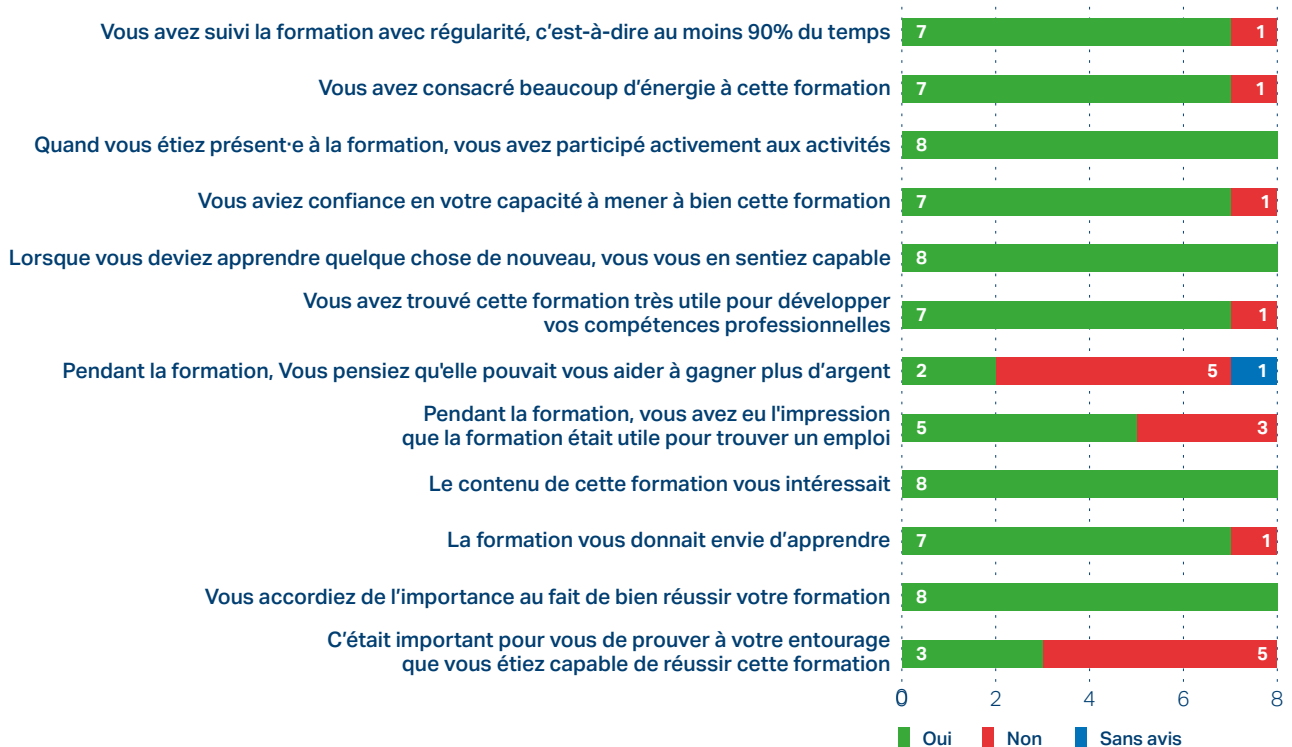
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Plusieurs choix possibles pour motif cité, réponse unique pour motif principal

5.5.4. La motivation en formation

La motivation pendant la formation est un facteur clé dans le processus d'apprentissage en formation. Dans le questionnaire, il a été demandé aux répondants de se prononcer sur une série de 12 affirmations portant sur la motivation. Les résultats sont représentés dans la figure 84.

Tous les huit répondants sont d'accord pour dire qu'ils accordaient de l'importance au fait de bien réussir la formation. En ce qui concerne la formation, sept répondants sur huit sont d'accord pour dire que la formation leur donnait envie d'apprendre, huit qu'elle les intéressait et sept qu'elle est très utile pour développer leurs compétences professionnelles. Cinq répondants sur huit trouvaient la formation utile pour trouver un emploi et deux pensaient que la formation les aiderait à gagner plus d'argent. En ce qui concerne la confiance en leurs capacités, tous les huit se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses en formation et sept sur huit avaient confiance en leur capacité à mener à bien leur formation. Enfin, les répondants étaient engagés dans la formation, sept des huit répondants sont d'accord pour dire qu'ils ont consacré beaucoup d'énergie à la formation, sept également ont suivi la formation avec régularité (au moins 90% du temps) et tous les huit ont participé activement aux activités.

Figure 84. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »



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

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Evénementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

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

Dans le domaine « Tourisme et Evénementiel », trois personnes parmi les huit répondants ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de la formation professionnalisante. Ces chiffres issus de l'enquête sont donnés à titre indicatif car l'objectif de l'enquête n'est pas de produire des taux d'insertion en emploi puisque ceux-ci sont disponibles par ailleurs, via des données administratives et calculés dans les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris. Le tableau 31 reprend une partie de ces indicateurs stratégiques pour les personnes sorties de formation en 2017¹ dans le domaine « Tourisme et Evénementiel ».

Tableau 31. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris – Bruxelles Formation – Sortants 2017* domaine « Tourisme et Evénementiel »

| | | |
|--|--|-------|
| Taux de sortie positive (% total)** | | 65,8% |
| Taux de sortie vers l'emploi (% total)*** | Tout emploi | 39,3% |
| | Emploi min. 1 mois | 35,7% |
| Durabilité dans l'emploi (% emploi)*** | Encore à l'emploi 12 mois plus tard | 33,3% |
| | Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur | 16,7% |
| Délai d'entrée en emploi (% emploi)*** | 0-3 mois | 10,0% |
| | 3-6 mois | 10,0% |
| | 6-12 mois | 80,0% |

Sources : calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

*Sortants 2016 pour la durabilité dans l'emploi

** Indicateurs calculés pour toutes les formations de Bruxelles Formation et des partenaires

*** Indicateurs calculés pour toutes les formations professionnalisantes de Bruxelles Formation et des partenaires

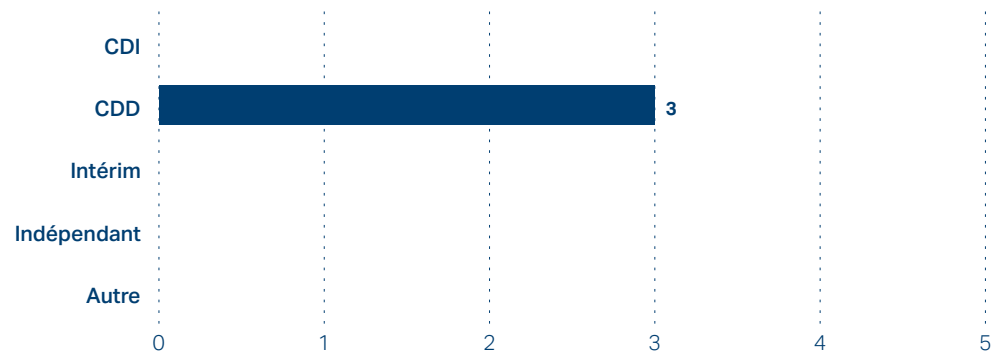
Pour revenir à l'enquête, les sous-sections qui suivent traitent du contrat et du régime de travail, de la satisfaction de l'emploi et de l'adéquation formation/emploi. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire l'emploi le plus long chez le même employeur.

(1) Les indicateurs pour les sortants 2018 ne sont pas encore parus au moment de la rédaction du rapport.

Contrat de travail et régime de travail

En ce qui concerne le type de contrat de travail de l'emploi principal, les trois personnes ayant travaillé avaient un CDD (figure 85).

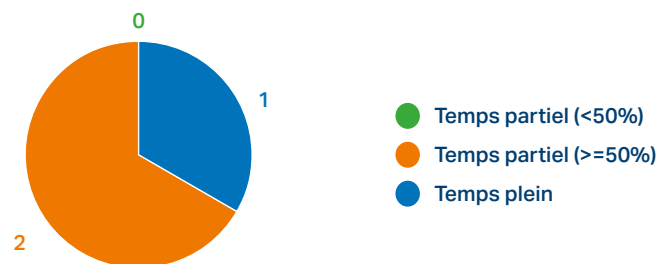
Figure 85. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »



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

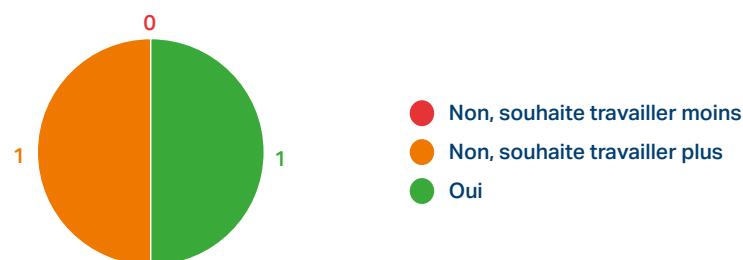
Concernant le régime de travail, deux des trois personnes ayant travaillé étaient à temps partiel et la troisième personne travaillait à temps plein (figure 86). Parmi les deux personnes travaillant à temps partiel, une a choisi ce régime de travail et l'autre souhaitait travailler plus (figure 87).

Figure 86. Répartition entre temps partiel et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »



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

Figure 87. Pour les contrats à temps partiels, régime de travail souhaité – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »

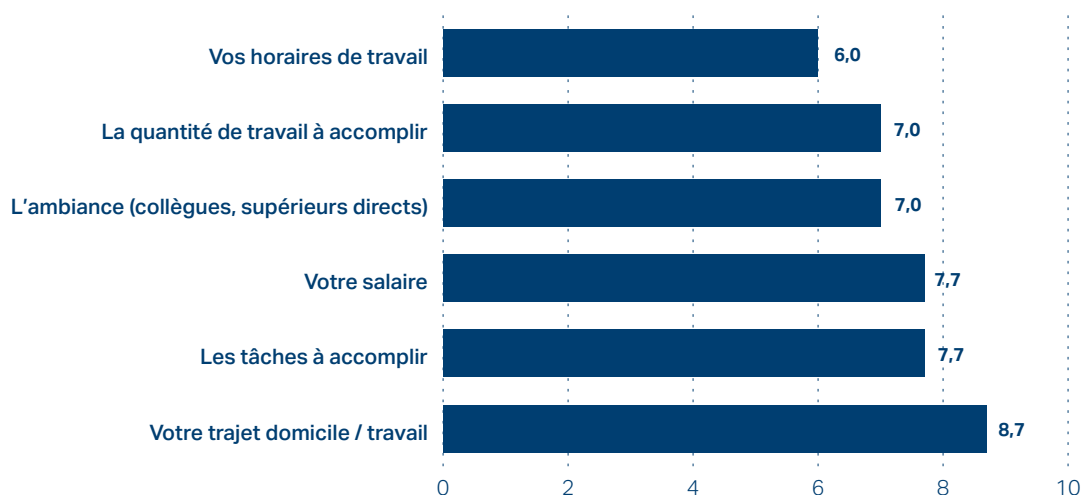


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note moyenne de satisfaction globale est de 7/10. Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur six aspects liés à leur emploi, leurs notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 88. L'aspect avec la note moyenne la plus élevée est « Votre trajet domicile/travail » avec une moyenne de 8,7/10. Deux aspects, « Les tâches à accomplir » et « Votre salaire », arrivent en deuxième position avec une note moyenne de 7,7/10. L'aspect le moins bien coté est « Vos horaires de travail » avec une note de 6,0/10.

Figure 88. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »



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

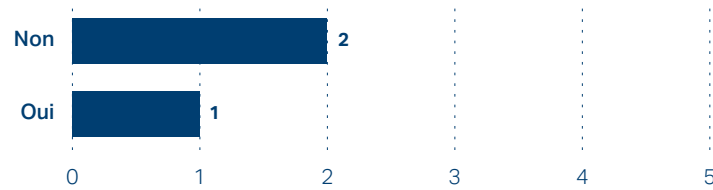
Il n'y a pas suffisamment de répondants pour réaliser la matrice importance-satisfaction.

Adéquation formation/emploi

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

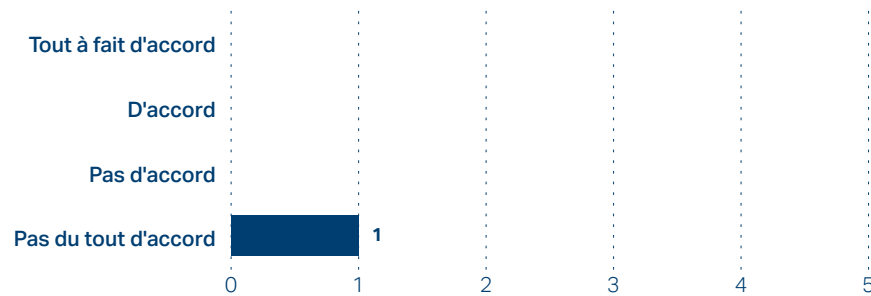
Parmi les trois personnes ayant travaillé, une a exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 89). Il a été demandé à cette personne si la formation l'avait bien préparée à la réalité du métier et elle a répondu « Pas du tout d'accord » (figure 90).

Figure 89. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »



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

Figure 90. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »

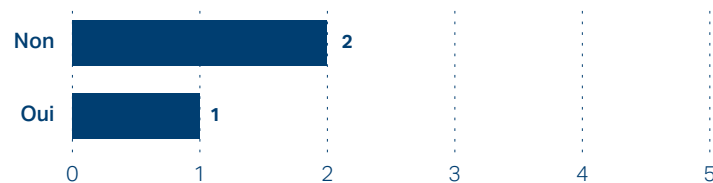


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Deux anciens stagiaires expliquent l'absence de lien entre la formation apprise et l'emploi occupé dans une question ouverte : l'un d'eux n'a pas trouvé d'emploi dans le métier, l'autre n'avait pas les connaissances requises en langues (ex. « Madame a beaucoup postulé mais à cause des langues (néerlandais) elle n'a pas été prise »).

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

Figure 91. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »



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

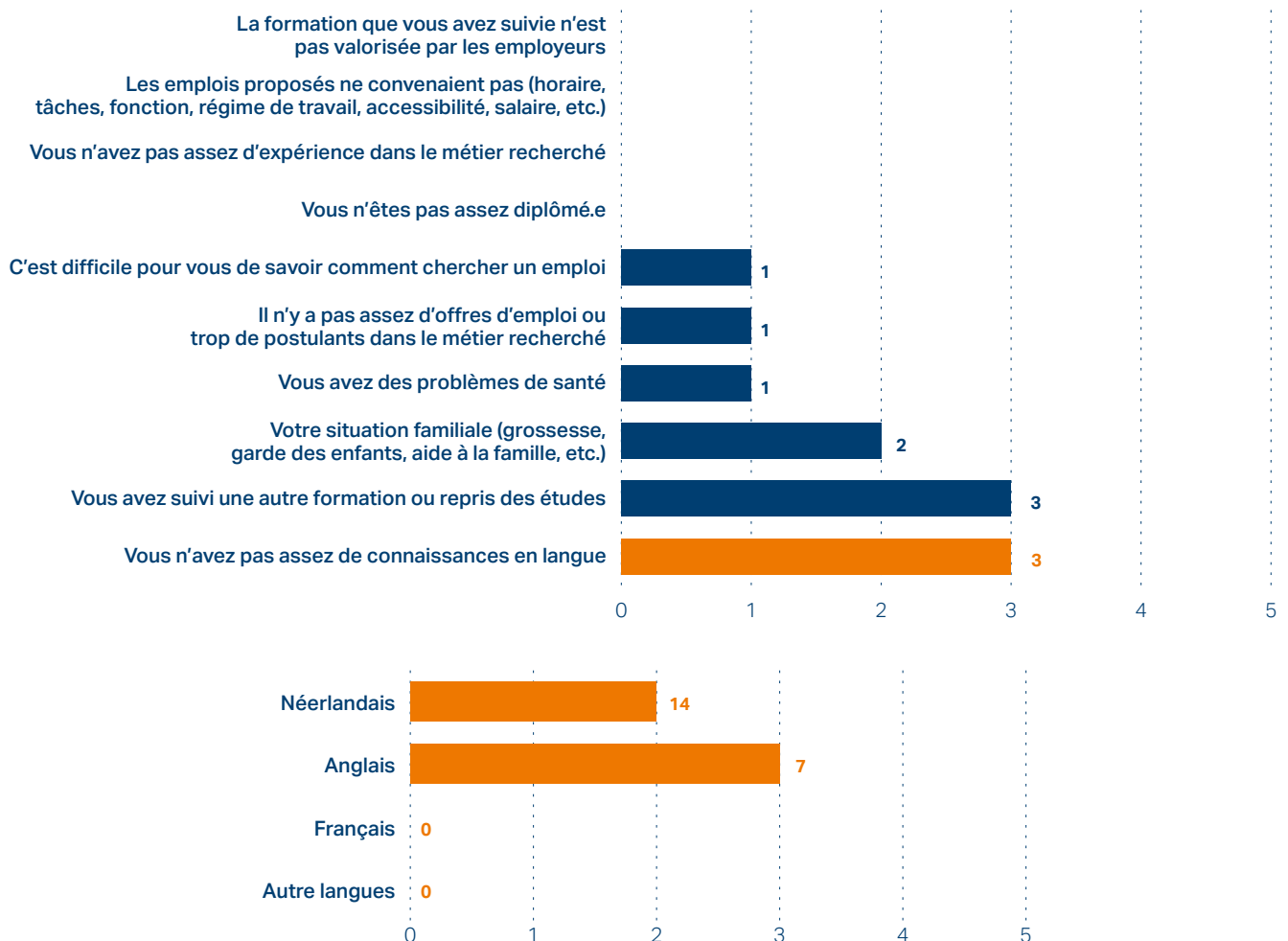
5.5.6. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation

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

Les cinq anciens stagiaires ont expliqué pourquoi ils n'avaient pas ou peu travaillé dans une question ouverte : deux évoquent des raisons familiales, deux autres une reprise d'études ou de formation (ex. « *Il a continué une autre formation pour obtenir le CESS* »). Un dernier l'explique par le manque de connaissances en langues.

Ensuite, il est demandé aux répondants de se positionner par rapport à une série de dix obstacles potentiels à la recherche d'emploi. La figure 92 reprend le nombre de répondants concernés par chaque obstacle. Deux obstacles sont cités par trois personnes sur cinq : le manque de connaissances en langues et la reprise d'études ou de formation. En ce qui concerne les langues, c'est l'anglais et le néerlandais qui sont cités.

Figure 92. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »



Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Plusieurs choix possibles

5.5.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

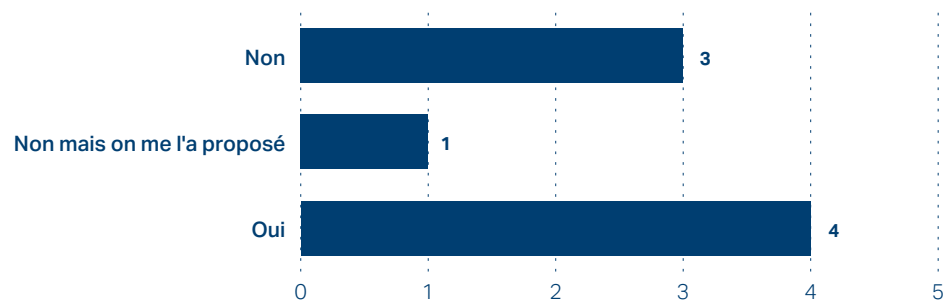
Dans le domaine « Tourisme et Événementiel », deux personnes sur les quatre qui ont reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet et qui ont eu un entretien d'embauche trouvent que leur certification leur a été utile.

5.5.8. Aide à la recherche d'emploi

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

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), quatre répondants sur huit disent en avoir bénéficié (figure 93) et expriment une satisfaction moyenne de 7,3/10.

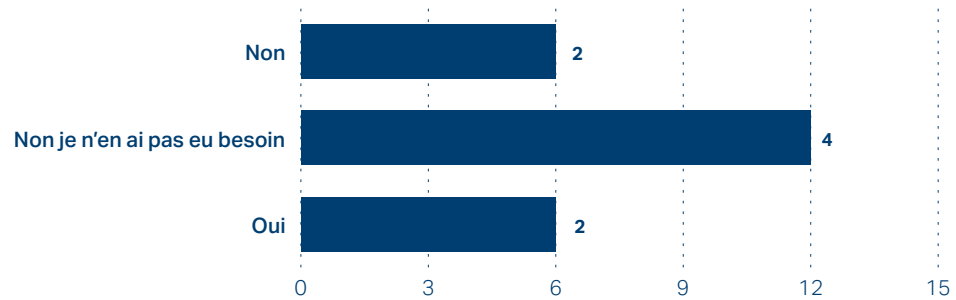
Figure 93. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »



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

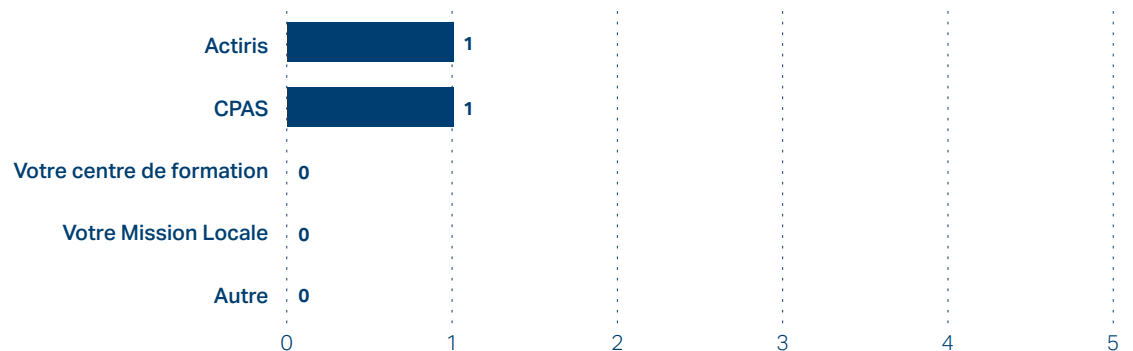
Deux personnes parmi les huit interrogées disent avoir reçu une aide à la recherche d'emploi après la formation (figure 94) et lui donnent une note de satisfaction moyenne de 9,0/10. Il a ensuite été demandé aux répondants quel était l'organisme ayant apporté cette aide (le principal s'il y en a eu plusieurs). Actiris et le CPAS ont été cités (figure 95).

Figure 94. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »



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

Figure 95. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Tourisme et Événementiel »



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

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Introduction | Méthodologie et questionnaire | Analyse globale | Récolte des données | Analyse des domaines | Conclusion | Références | Annexes |
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | | |
| Gestion, Management et Administration | Informatique, ICT et Economie numérique | Commerce | Culture et Arts du spectacle | Tourisme et Événementiel | Education, Formation et Pédagogie | | |

5.6. DOMAINE « EDUCATION, FORMATION ET PÉDAGOGIE »

5.6.1. Eléments de cadrage

Six personnes du domaine « Education, Formation et Pédagogie » étaient visées par l'enquête et deux ont répondu. Ces personnes avaient toutes suivi leur formation à Bruxelles Formation (tableau 32).

Tableau 32. Répartition de la population interrogée et ciblée et taux de réponse par type de partenaire – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Education, Formation et Pédagogie »

| Domaine de formation | Enquêtes | Population ciblée | Taux de réponse |
|--|----------|-------------------|-----------------|
| Bruxelles Formation | 2 | 6 | 2/6 |
| Partenariat ISP | - | - | - |
| Partenariat Promotion sociale | - | - | - |
| Partenariat formation pour personnes handicapées | - | - | - |
| Total | 2 | 6 | 2/6 |

Source : Bruxelles Formation

La formation suivie par les deux répondants est « Gestion et animation de la formation » (tableau 33).

Tableau 33. Répartition de la population interrogée et ciblée par formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Education, Formation et Pédagogie »

| Ligne de produits | Intitulé de formation | Enquêtes | Population ciblée | Taux de réponse |
|-------------------|--------------------------------------|----------|-------------------|-----------------|
| Formation | Gestion et animation de la formation | 2 | 6 | 2/6 |
| | Total | 2 | 6 | 2/6 |
| Total | | 2 | 6 | 2/6 |

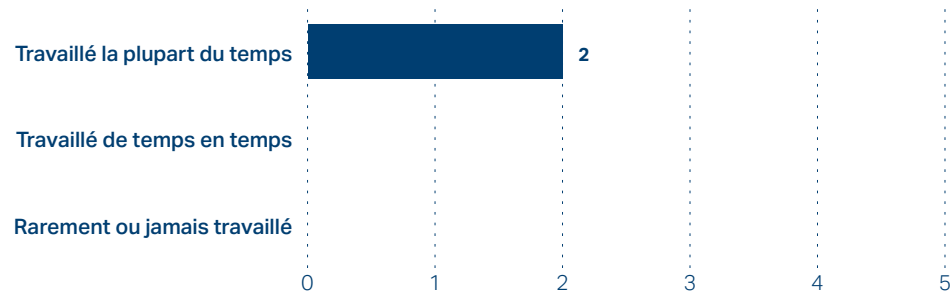
Source : Bruxelles Formation

5.6.2. Profil des répondants et de la population

Pour des raisons d'anonymat, le tableau avec la répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles n'est pas produit.

Dans l'enquête, les personnes interrogées sont invitées à répondre à une question sur leur parcours professionnel avant la formation : si elles ont travaillé la plupart du temps, de temps en temps ou rarement/jamais. Lors de l'administration du questionnaire, nous avons remarqué que les personnes demandaient régulièrement sur quelle période avant la formation la question portait (dans les 6 mois avant, dans l'année avant, etc.). Il est donc possible que certaines personnes fassent référence à l'ensemble de leur carrière alors que d'autres répondent pour les quelques mois avant leur entrée en formation. Les réponses à cette question se trouvent dans la figure 96 pour le domaine « Education, Formation et Pédagogie ». Les deux répondants disent avoir travaillé la plupart du temps.

Figure 96. Intensité de travail avant l'entrée en formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Education, Formation et Pédagogie »

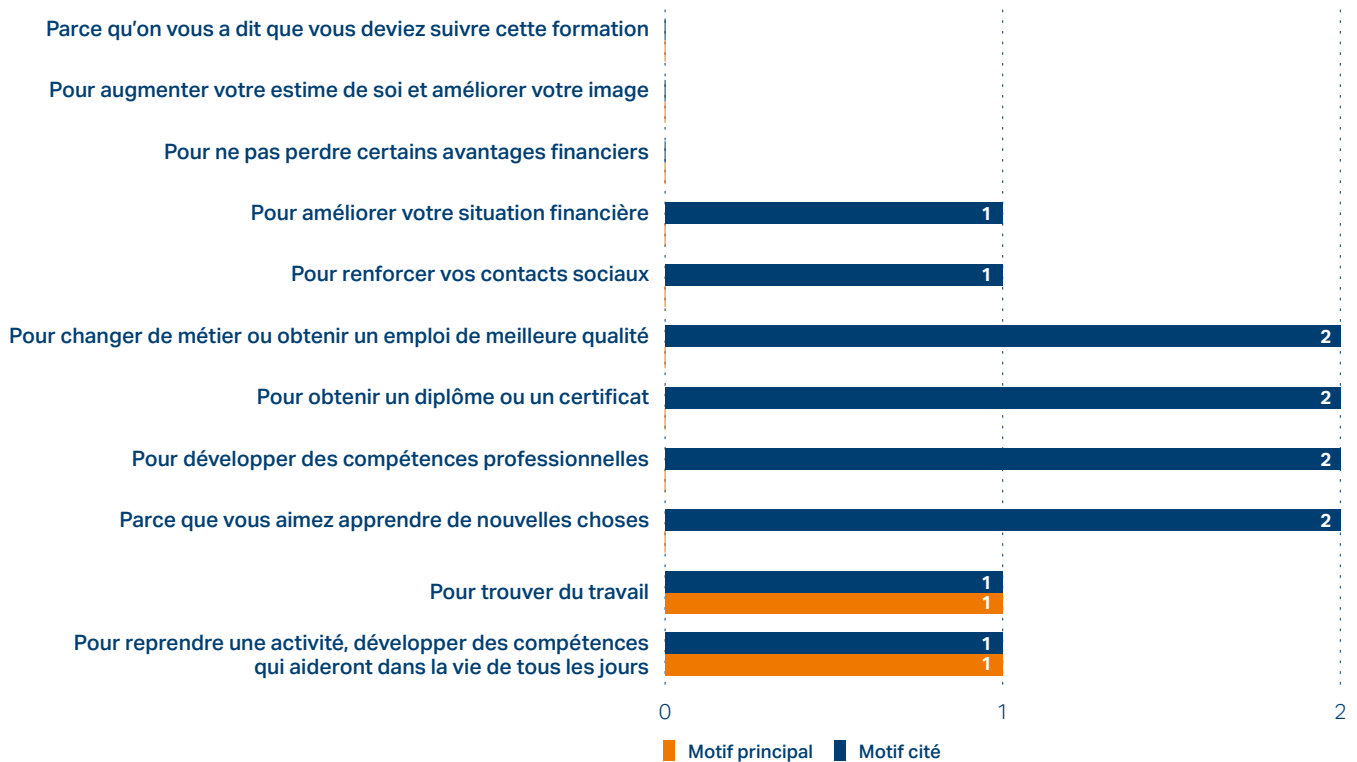


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

5.6.3. Motifs d'entrée en formation

Un répondant cite comme motif principal (premier choix) « Pour trouver du travail » et l'autre « Pour reprendre une activité, développer des compétences qui aideront dans la vie de tous les jours » (figure 97).

Figure 97. Motif d'entrée en formation cité et principal – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Education, Formation et Pédagogie »



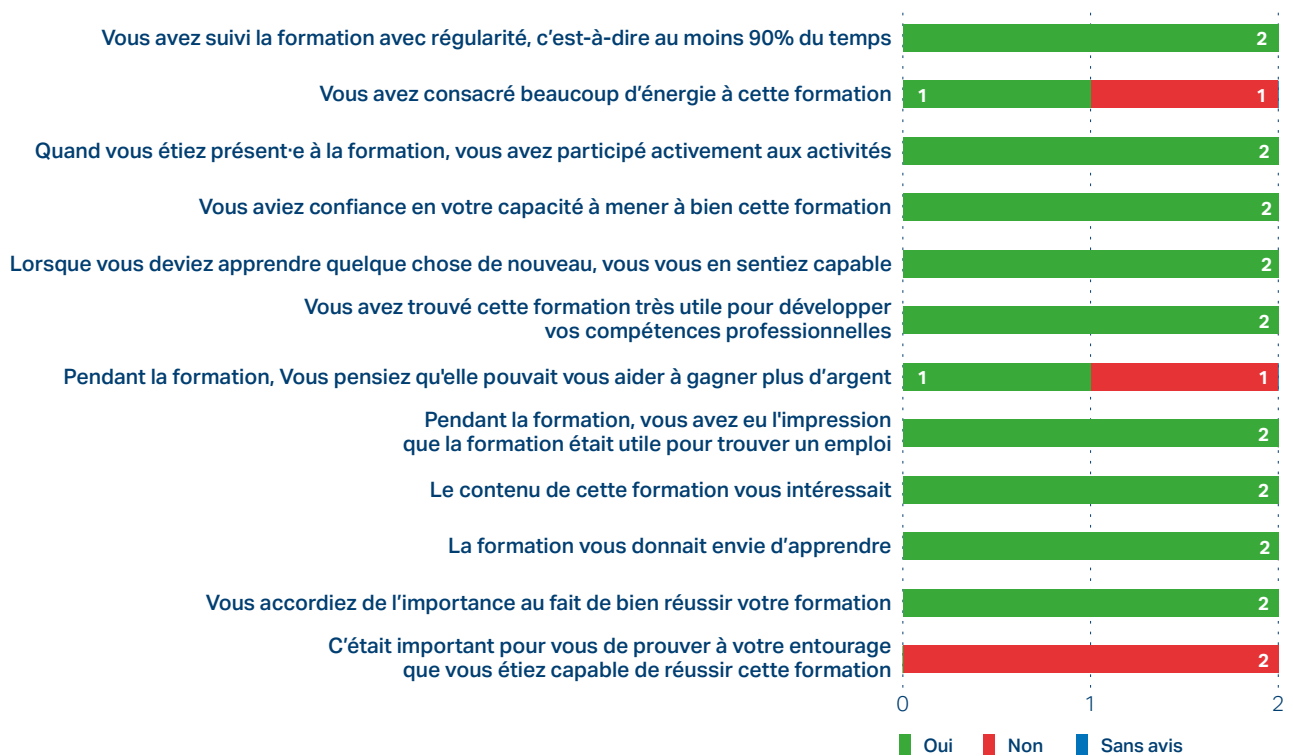
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle
Plusieurs choix possibles pour motif cité, réponse unique pour motif principal

5.6.4. La motivation en formation

La motivation pendant la formation est un facteur clé dans le processus d'apprentissage en formation. Dans le questionnaire, il a été demandé aux répondants de se prononcer sur une série de 12 affirmations portant sur la motivation. Les résultats sont représentés dans la figure 98.

Les deux répondants accordent de la valeur et de l'importance à la formation et se montrent impliqués pour neuf items sur les 12 de la question (figure 98).

Figure 98. Perception de la formation et attitude en formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Education, Formation et Pédagogie »



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

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

Dans le domaine « Education, Formation et Pédagogie », les deux répondants ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de la formation professionnalisante. Ces chiffres issus de l'enquête sont donnés à titre indicatif car l'objectif de l'enquête n'est pas de produire des taux d'insertion en emploi puisque ceux-ci sont disponibles par ailleurs, via des données administratives et calculés dans les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris. Le tableau 34 reprend une partie de ces indicateurs stratégiques pour les personnes sorties de formation en 2017¹ dans le domaine « Education, Formation et Pédagogie ».

Tableau 34. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris – Bruxelles Formation – Sortants 2017* domaine « Education, Formation et Pédagogie »

| | | |
|--|--|-------|
| Taux de sortie positive (% total)** | | 81,6% |
| Taux de sortie vers l'emploi (% total)*** | Tout emploi | 50,0% |
| | Emploi min. 1 mois | 30,0% |
| Durabilité dans l'emploi (% emploi)** | Encore à l'emploi 12 mois plus tard | 50,0% |
| | Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur | 25,0% |
| Délai d'entrée en emploi (% emploi)*** | 0-3 mois | 0,0% |
| | 3-6 mois | 66,7% |
| | 6-12 mois | 33,3% |

Sources : calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

*Sortants 2016 pour la durabilité dans l'emploi

** Indicateurs calculés pour toutes les formations de Bruxelles Formation et des partenaires

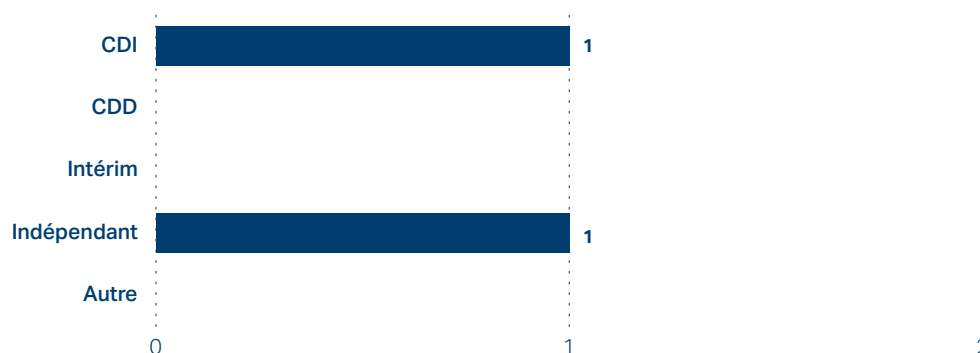
*** Indicateurs calculés pour toutes les formations professionnalisantes de Bruxelles Formation et des partenaires

Pour revenir à l'enquête, les sous-sections qui suivent traitent du contrat et du régime de travail, de la satisfaction de l'emploi et de l'adéquation formation/emploi. Pour les répondants ayant occupé plusieurs emplois dans l'année, les questions portent sur l'emploi principal, c'est-à-dire l'emploi le plus long chez le même employeur.

Contrat de travail et régime de travail

Un répondant a travaillé en CDI et l'autre en tant qu'indépendant.

Figure 99. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Education, Formation et Pédagogie »

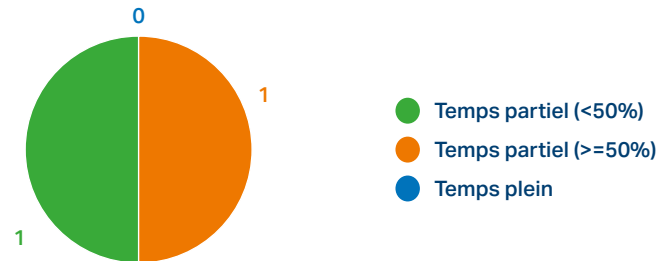


(1) Les indicateurs pour les sortants 2018 ne sont pas encore parus au moment de la rédaction du rapport.

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

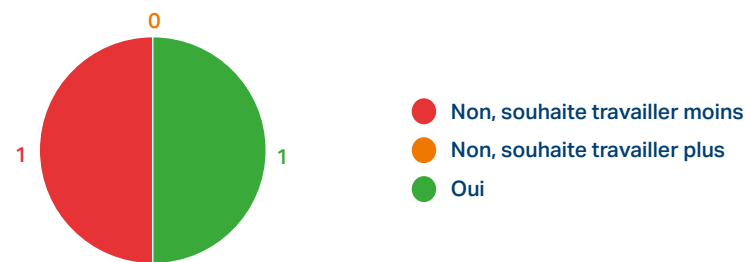
Les deux répondants ont travaillé à temps partiel (figure 100). Un répondant est satisfait de son régime de travail et l'autre aurait souhaité travaillé plus (figure 101).

Figure 100. Répartition entre temps partiel et temps plein des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Education, Formation et Pédagogie »



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

Figure 101. Pour les contrats à temps partiels, régime de travail souhaité – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Education, Formation et Pédagogie »

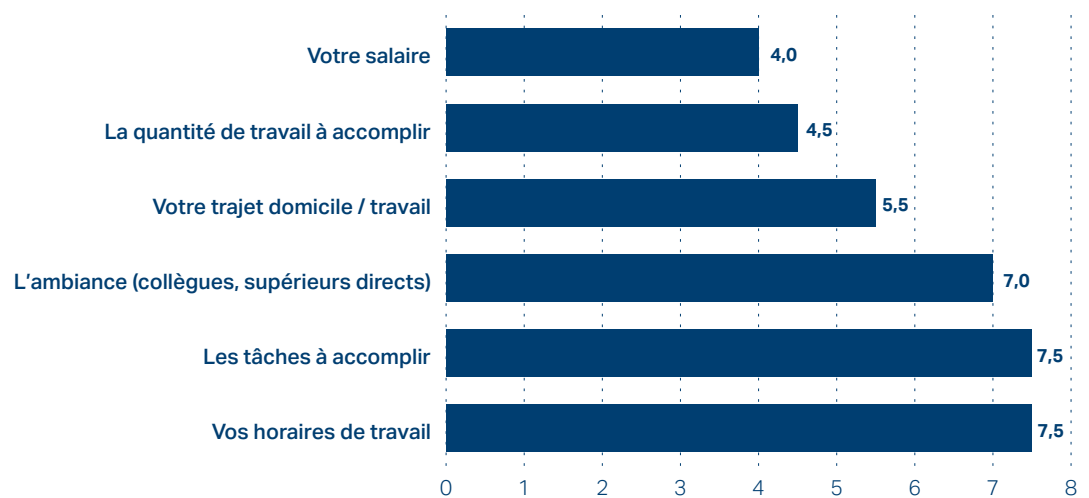


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

Satisfaction de l'emploi

Viennent ensuite les questions sur la satisfaction de l'emploi principal. La note moyenne de satisfaction globale est de 7,5/10. Les deux répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur huit aspects liés à leur emploi, les notes moyennes sur 10 sont reprises dans la figure 102. Les trois aspects les mieux cotés sont liés aux horaires de travail, aux tâches à accomplir et à l'ambiance au travail. Les deux aspects les moins bien cotés sont le salaire et la quantité de travail à accomplir.

Figure 102. Satisfaction moyenne des différents aspects liés à l'emploi principal – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Education, Formation et Pédagogie »



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

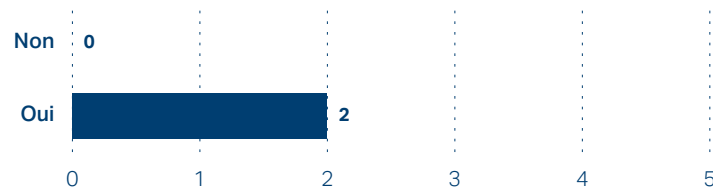
Il n'y a pas suffisamment de répondants pour réaliser la matrice importance-satisfaction.

Adéquation formation/emploi

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

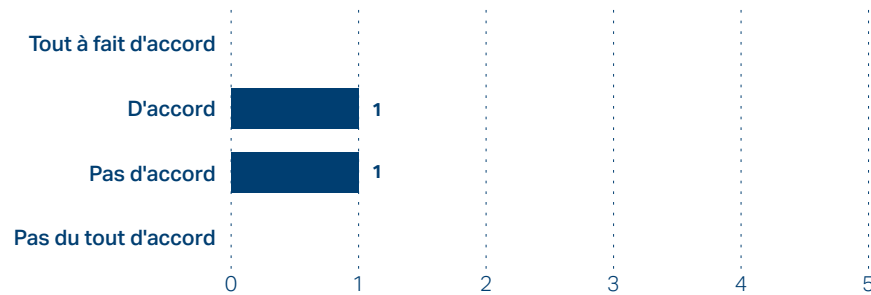
Les deux répondants ont exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal (figure 103). À la question de savoir si la formation les a bien préparés à la réalité du métier, un est d'accord et l'autre n'est pas d'accord (figure 104).

Figure 103. Emploi principal en lien avec la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Education, Formation et Pédagogie »



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

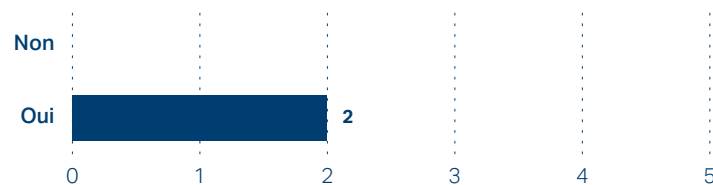
Figure 104. La formation prépare bien à la réalité du métier – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Education, Formation et Pédagogie »



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

Au-delà du lien entre la formation et l'emploi, on peut se poser la question de l'utilité de ce qui a été appris en formation pour l'exercice de l'emploi. En effet, il est possible que ce qui a été appris en formation soit utile même si l'emploi n'est pas directement en lien avec le métier appris en formation. Les deux répondants trouvent que ce qu'ils ont appris en formation est utile dans l'emploi occupé (figure 105).

Figure 105. Utilité de la formation pour l'emploi – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Education, Formation et Pédagogie »



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

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

Les deux répondants du domaine ont travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation, il n'y a donc pas de réponse aux questions sur le non-emploi.

5.6.7. Certificat, attestation, diplôme ou brevet

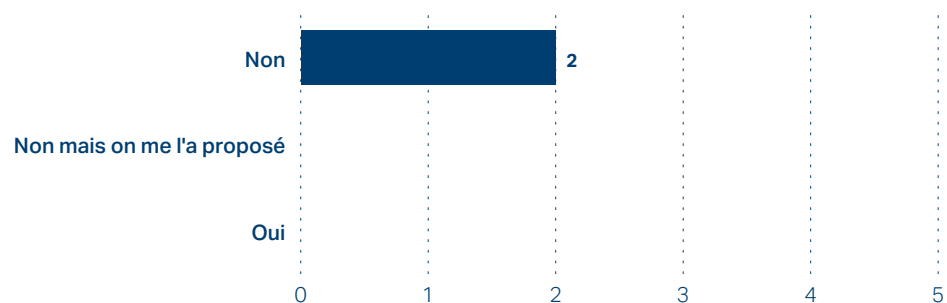
Dans le domaine « Education, Formation et Pédagogie », un des deux répondants a eu un entretien d'embauche et trouve que sa certification lui a été utile.

5.6.8. Aide à la recherche d'emploi

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

En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), les deux répondants disent ne pas en avoir bénéficié (figure 106).

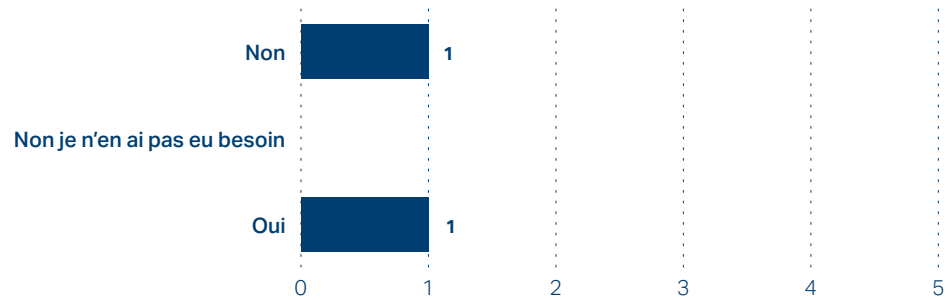
Figure 106. Aide à la recherche d'emploi avant la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Education, Formation et Pédagogie »



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

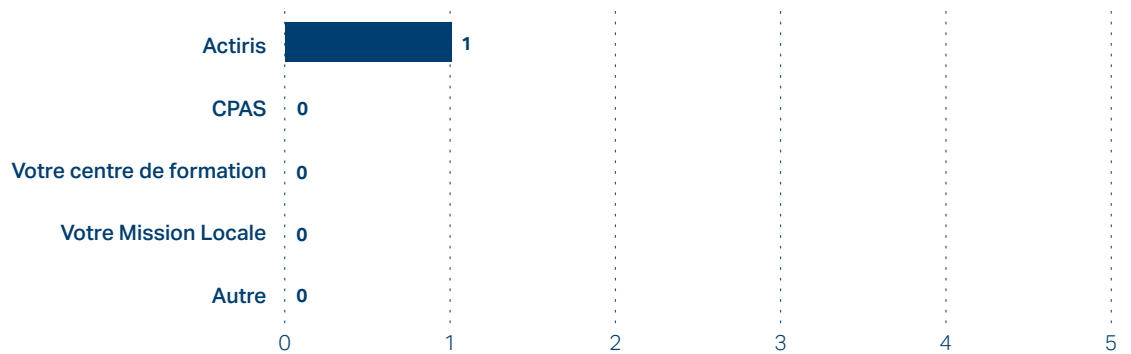
Une des deux personnes interrogées dit avoir reçu une aide à la recherche d'emploi après la formation (figure 107) et lui donne une note de satisfaction de 7,0/10. Cet aide lui a été octroyée par Actiris.

Figure 107. Aide à la recherche d'emploi après la formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Education, Formation et Pédagogie »



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

Figure 108. Organisme principal d'aide à la recherche d'emploi à la sortie de formation – Enquête insertion 2020 – Sortants 2018 – Domaine « Education, Formation et Pédagogie »



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

6

CONCLUSION

L'Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle a été mise en place en 2019¹ afin de recueillir de l'information sur l'insertion en emploi des demandeurs d'emploi sortis de formation professionnalisante à Bruxelles Formation et chez les partenaires (ISP, Promotion Sociale et formation pour personnes handicapées).

Les thématiques abordées dans l'enquête sont les suivantes :

- Les motifs d'entrée en formation
- La motivation en formation
- Le contrat de travail, le régime de travail, la satisfaction de l'emploi et le lien emploi/formation pour les personnes ayant travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la sortie de formation
- Les raisons du non-emploi et les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi pour les personnes ayant peu ou pas travaillé dans l'année suivant la sortie de formation
- L'utilité de la certification lors d'entretiens d'embauche
- L'aide à la recherche d'emploi pendant et après la formation

L'objectif de l'enquête n'est pas de produire des taux de sortie positive ou d'insertion en emploi puisque ceux-ci sont disponibles par ailleurs, via des données administratives, et calculés dans les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris. L'enquête complète ces indicateurs avec des informations qui ne sont pas disponibles administrativement.

Les premières enquêtes ont été réalisées sur deux ans. La population visée a été divisée en deux sur base du domaine de formation : 11 domaines de formation ont été couverts par l'enquête 2019² et six domaines par l'enquête 2020. En plus de l'analyse des résultats pour les domaines couverts en 2020, le rapport propose une analyse globale des enquêtes 2019 et 2020 afin de couvrir tous les domaines des formations professionnalisantes.

Au total, sur les deux années d'enquêtes, 1.623 personnes ont été interrogées (740 en 2020 et 883 en 2019) sur une population visée de 3.864 personnes (1.711 en 2020 et 2.153 en 2019). Le taux de réponse par rapport à la population visée s'élève à 42,0% (43,2% en 2020 et 41,0% en 2019).

Tous secteurs confondus, le motif principal d'entrée en formation est « Pour trouver du travail », suivi par « Pour développer des compétences professionnelles ».

(1) Entre 2004 et 2018, le parcours des chercheurs d'emploi sortis de formation qualifiante des centres de formation de Bruxelles Formation était analysé annuellement à travers les enquêtes Ulysse. Les rapports sont disponibles sur le site de Bruxelles Formation.

(2) Le rapport de l'Enquête 2019 est disponible en version électronique sur le site de Bruxelles Formation.

Globalement, 46,2% des emplois principaux occupés dans l'année suivant la sortie de formation sont des CDI, 32,0% des CDD et 12,8% de l'intérim. Deux domaines de formation, « Industries technologiques » et « Sécurité et Prévention », ont un pourcentage de CDI élevé par rapport aux autres. Pour le domaine « Sécurité et Prévention », des partenariats spécifiques dans l'organisation de la formation agents de sécurité (avec des employeurs comme la STIB ou G4S) peuvent expliquer en partie ce pourcentage élevé de CDI.

En ce qui concerne le régime de travail, le temps plein constitue la norme dans tous les domaines de plus de 30 répondants. Il concerne 79% des emplois tous domaines confondus. Les deux domaines avec les pourcentages de temps plein les plus élevés sont « Construction » et « Industries technologiques ». Dans trois domaines, « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Horeca » et « Commerce », la proportion de temps partiel est relativement élevée. Il y a un lien significatif entre le régime de travail et le sexe des répondants : les femmes sont significativement plus souvent en temps partiel que les hommes. De plus, la proportion de répondants à temps partiel augmente significativement avec l'âge.

Globalement, 71% des répondants ayant travaillé après la formation disent avoir exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal. Les quatre domaines de formation où les pourcentages de répondants ayant exercé le métier appris en formation sont les plus élevés sont : « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (91%), « Horeca » (81%), « Sécurité et Prévention » (80%) et « Transport et Logistique » (78%). La proportion de répondants exerçant le métier appris en formation est significativement plus élevée chez les femmes (majoritaires dans les deux premiers domaines précités) et chez les répondants âgés entre 30 et 44 ans. Par contre, cette proportion est significativement moins élevée pour les répondants avec un niveau d'études élevé par rapport aux autres niveaux d'études. Il a également été demandé aux répondants s'ils trouvaient que ce qu'ils avaient appris en formation était utile pour l'exercice de leur l'emploi. Globalement, 79% des répondants trouvent que c'est effectivement le cas.

Les personnes ayant peu ou pas travaillé donnent le plus souvent comme élément d'explication le manque de qualification ou d'expérience. Beaucoup disent également ne pas avoir travaillé car elles ont repris une formation ou des études. Le troisième élément explicatif le plus cité par les personnes ayant peu ou pas travaillé est d'ordre personnel (raisons familiales comme la garde des enfants ou des problèmes de santé).

Globalement, 65,5% des personnes qui ont reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet et qui ont eu un entretien d'embauche, trouvent que leur certification leur a été utile.

En ce qui concerne l'aide à la recherche d'emploi, 65% des répondants disent en avoir bénéficié pendant la formation avec une satisfaction moyenne de 8,1/10 et 39% après la formation avec une satisfaction moyenne de 7,8/10. La proportion de répondants ayant bénéficié d'aide après la formation est plus faible que la proportion de ceux ayant bénéficié d'aide pendant la formation. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'une partie des personnes ayant trouvé un emploi à la sortie de la formation n'a pas eu le temps ou le besoin de bénéficier d'aide. L'organisme principal ayant octroyé l'aide après la formation est Actiris, suivi par les centres de formation et les Missions locales.

7

RÉFÉRENCES

- Béduwé C., Espinasse J.-M. et Vincens J. (2007), « De la formation professionnelle à la professionnalité d'une formation ». *Formation Emploi*, 99, juillet-septembre 2007, pp. 103-121.

8

ANNEXES

8.1. QUESTIONNAIRE ENQUÊTE 2020

Bonjour,

Mon nom est _____ et je travaille pour la société AQ Rate. Nous réalisons actuellement une enquête pour Bruxelles Formation afin de savoir ce que sont devenues les personnes qui, comme vous, ont suivi une formation en 2018.

Acceptez-vous de répondre à mes questions, ceci ne durera pas plus d'une dizaine de minutes ?

Vos réponses resteront tout à fait anonymes et seront utilisées pour améliorer les services de Bruxelles-Formation et de ses partenaires.

Q.1. Avez-vous bien suivi la formation [INSERER LE NOM DE LA FORMATION] auprès de [INSERER BRUXELLES FORMATION OU NOM PARTENAIRE] ?

- Oui
- Non ► Remercier la personne et clôturer le contact

Q.2. Avez-vous bien terminé cette formation ou le stage en lien avec cette formation en [MOIS-ANNEE] ?

- Oui ► passer en Q4
- Non

Q.3. Quand avez-vous terminé cette formation ou ce stage ?

Enquêteur : notez le mois et l'année

► Si année différente de 2018 Remercier la personne et clôturer le contact

Nous allons maintenant nous intéresser spécifiquement à cette formation

Q4. Je vais vous lire une série de raisons d'entrer en formation, merci de m'indiquer lesquelles étaient les vôtres avant d'entrer en formation ?

Et parmi les raisons que vous m'avez citées quelle était la raison principale

- Parce que vous aimez apprendre de nouvelles choses
- Pour renforcer vos contacts sociaux
- Pour améliorer votre situation financière
- Pour reprendre une activité, pour développer des compétences qui vous aideront dans la vie de tous les jours
- Pour ne pas perdre certains avantages financiers (allocations de chômage, revenu minimum d'insertion, etc.)
- Pour développer des compétences professionnelles
- Pour augmenter votre estime de soi et améliorer votre image
- Pour obtenir un diplôme ou un certificat
- Pour trouver du travail
- Parce qu'on vous a dit que vous deviez suivre cette formation
- Pour changer de métier ou obtenir un emploi de meilleure qualité

Q5. Toujours par rapport à cette formation, êtes-vous d'accord avec chacune des affirmations que je vais vous lire ?

| | Oui | Non | Sans avis |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 Pendant la formation, avez-vous eu l'impression que la formation était utile pour trouver un emploi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 Le contenu de cette formation vous intéressait | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 Vous avez trouvé cette formation très utile pour développer vos compétences professionnelles | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 Pendant cette formation, vous pensiez qu'elle pouvait vous aider à gagner plus d'argent | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 La formation vous donnait envie d'apprendre | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 Vous accordiez de l'importance au fait de bien réussir votre formation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 C'était important pour vous de prouver à votre entourage que vous étiez capable de réussir cette formation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 Vous aviez confiance en votre capacité à mener à bien cette formation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 Lorsque vous deviez apprendre quelque chose de nouveau, vous vous en sentiez capable | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 Vous avez consacré beaucoup d'énergie à cette formation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 Vous avez suivi la formation avec régularité, c'est-à-dire au moins 90% du temps | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 Quand vous étiez présent·e à la formation, vous avez participé activement aux activités | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Q6. Sans tenir compte des jobs d'étudiants, avant cette formation, avez-vous ... ?

- Travaillé la plupart du temps
- Travaillé de temps en temps
- Rarement ou jamais travaillé

Nous allons maintenant parler de votre parcours après la formation.

Q7. Avez-vous travaillé depuis votre sortie de formation ou votre sortie de stage en [DATE SORTIE] ?

Tout emploi compte, même s'il n'est pas en lien avec la formation suivie

- Oui
 Non ► Passer en Q11a

Q8. Avez-vous travaillé entre [DATE SORTIE] et [DATE SORTIE + 12MOIS], soit dans l'année suivant votre sortie de formation ou de stage ?

- Oui
 Non ► Passer en Q10

Q.9. Pendant combien de mois avez-vous travaillé entre [DATE SORTIE] et [DATE SORTIE +12MOIS] ?

- __ mois (0 si moins d'1 mois)
 Si 0 ► passer en Q11
 Si autre que 0 ► Passer en Q13

Q.10. Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ?

PASSER EN Q12a

Q.11. Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas travaillé plus d'un mois dans l'année suivant la fin de la formation ?

Q.12a. Je vais vous citer une série d'obstacles que vous auriez pu rencontrer dans votre recherche d'emploi. Merci de m'indiquer ceux qui vous concernent ...

- Vous n'êtes pas assez diplômé.e
 Vous n'avez pas assez d'expérience dans le métier recherché
 La formation que vous avez suivie n'est pas valorisée par les employeurs
 Vous n'avez pas assez de connaissances en langue ► activer Q12.b
 Il n'y a pas assez d'offres d'emploi ou trop de postulants dans le métier recherché
 Les emplois proposés ne convenaient pas (horaire, trajet, tâches, salaire, etc.)
 C'est difficile pour vous de savoir comment chercher un emploi
 Vous avez des problèmes de santé
 Votre situation familiale (grossesse, garde des enfants, aide à la famille, etc.)
 Vous avez suivi une autre formation ou repris des études

Q.12.b. Vous avez déclaré ne pas avoir assez de connaissances en langue. Quelles langues vous posent problème ?

- Le français
- Le néerlandais
- L'anglais
- Autres

PASSEZ EN Q19

POUR SUIVRE ALORS SI EMPLOI DE MINIMUM 1 MOIS DANS LES 12 MOIS DE SORTIE (OUI à Q8 ET >0 à Q9)

Q.13. Concernant votre ou vos emplois dans l'année suivant votre sortie de formation ou de stage, combien de temps a duré votre emploi le plus long chez le même employeur ?

- <1 mois
- 1-6 mois
- >6 mois

Nous allons maintenant vous poser une série de question sur cet emploi le plus long chez le même employeur.

Q.14. Cet emploi était-il -

- Un contrat à durée indéterminée (CDI)
- Un intérim
- Un contrat à durée déterminée (CDD)
- Du travail en tant qu'indépendant
- Un emploi d'un autre type (précisez)

Q.15a. Durant ces 12 mois après votre sortie de formation, cet emploi, l'exerciez-vous à temps plein ou à temps partiel ?

- A temps plein
- A temps partiel (50% ou plus)
- A temps partiel (moins de 50%)

Q.15b. Ce régime de travail vous convenait-il ?

- Oui
- Non, je voulais travailler plus
- Non, je voulais travailler moins

Q.16a. A l'aide d'une note sur 10, veuillez indiquer dans quelle mesure vous étiez satisfait.e de cette emploi. 1 signifie que vous n'étiez pas du tout satisfait.e et 10 tout à fait satisfait.e

Q.16b. Toujours à l'aide d'une note sur 10, veuillez m'indiquer dans quelle mesure vous étiez satisfait.e de chacun des aspects suivant de cet emploi

| | |
|---|-----|
| Votre salaire | /10 |
| Le contenu de votre travail / les tâches à accomplir | /10 |
| L'ambiance (collègues, supérieurs directs) | /10 |
| Vos horaires de travail | /10 |
| Votre trajet domicile / travail | /10 |
| La charge de travail / la quantité de travail à accomplir | /10 |

Q.17a. Et dans le cadre de cet emploi exercez-vous le métier appris en formation ?

- Oui ► Passer en Q.17.c
 Non ► Passer en Q.17.b

Q.17b. Si non, pourquoi ?

PASSER EN Q18

Q.17c. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « la formation m'a bien préparé à la réalité du métier » ?

Merci de m'indiquer si vous n'êtes pas du tout d'accord, pas d'accord, d'accord ou tout à fait d'accord avec cette affirmation

- Pas du tout d'accord
 Pas d'accord
 D'accord
 Tout à fait d'accord

Q.18. Ce que vous avez appris en formation vous servait-il dans cet emploi ?

- Oui
 Non

A TOUS

Q.19a. Avez-vous eu des entretiens d'embauche depuis votre sortie de formation ?

- Oui ► Passer en Q.19.b
 Non ► Passer en Q.20

Q.19b. Pensez-vous que votre certificat [SI CECAF], attestation, diplôme ou brevet [SI PAS CECAF] a été utile lors d'entretien d'embauche ?

- Oui
 Non
 Vous n'avez pas obtenu de certificat, attestation, diplôme ou brevet

Q.20. Pendant votre formation, avez-vous reçu une aide pour l'écriture de CV, la préparation à l'entretien d'embauche, la rédaction d'une lettre de motivation, etc... ?

- Oui
- Non mais on me l'a proposé ► passer en Q22
- Non, on ne m'a pas proposé d'aide ► passer en Q22

Q21. A l'aide d'une note sur 10, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes satisfait.e de cette aide reçue pendant votre formation, 1 signifie que vous n'êtes pas du tout satisfait.e et 10 tout à fait satisfait.e. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre réponse

Q.22. Depuis votre sortie de formation, avez-vous bénéficié d'une aide à la recherche d'emploi, d'un suivi, d'un coaching ?

- Oui
- Non mais j'aurais aimé en bénéficier ► passer en Q25
- Non, je n'en ai pas eu besoin ► passer en Q25

Q.23. Après de quelle organisation avez-vous bénéficié de cette aide – reçue après votre sortie de formation ? Si vous avez reçu de l'aide de plusieurs organisations, merci d'indiquer celle que vous considérez comme la plus importante pour vous.

- Actiris, FOREM, VDAB
- CPAS
- Votre centre de formation
- Votre Mission Locale
- Autre – veuillez préciser

Q24. A l'aide d'une note sur 10, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes satisfait.e de cette aide à la recherche d'emploi, ce suivi, ce coaching, reçus après votre sortie de formation, 1 signifie que vous n'êtes pas du tout satisfait.e et 10 tout à fait satisfait.e. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre réponse

Q25. Avec le recul, quelle note de satisfaction globale sur 10 donneriez-vous à votre formation. 1 signifie toujours que vous n'êtes pas du tout satisfait.e et 10 que vous êtes tout à fait satisfait.e. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre réponse

INSERER LA FORMULE DE REMERCIEMENTS ET CLÔTURE DE L'INTERVIEW

8.2. Classification des questions ouvertes pour l'enquête 2020

7.2.1. Question ouverte 1 : Pour quelle(s) raison(s) pensez-vous ne pas avoir trouvé d'emploi dans l'année suivant la fin de la formation ?

Catégories

Plusieurs choix possibles :

A. La recherche d'emploi – processus de recrutement inabouti

1. Le marché du travail (trop de postulants, pas assez d'emplois, la crise)
2. Manque de réseau professionnel
3. Manque de connaissance en langue
4. Manque de qualification ou d'expérience
5. Surqualification
6. Pas le permis de conduire - pas de voiture
7. Le poste ne convient pas
8. Pas le bon statut pour l'emploi
9. Raisons liées à l'âge (santé, choix de vie ou discrimination supposée)
10. Discrimination supposée (autre que l'âge)
11. Candidature infructueuse (pas de raison évoquée ou autre raison)

B. Pas de recherche ou recherche insuffisante

C. Blocage lié à la formation

12. Manquement de la formation (pas de certificat, contenu inadapté, etc.)
13. Formation inachevée ou échec aux épreuves

D. Situation personnelle¹

14. Problèmes de santé
15. Raisons familiales
16. Permis de séjour, permis de travail, demandeur d'asile

E. Autres activités

17. Reprise d'études ou de formation
18. Lancement comme indépendant
19. Bénévolat

F. Non réponse

Logique de classement : une même observation peut se trouver dans plusieurs catégories. Cependant, si seulement une partie de l'observation se rapporte à la catégorie « non-réponse » (ne sait pas, floue, etc.), l'observation ne sera pas intégrée à la catégorie « non-réponse » en plus de la ou des catégories à laquelle/ auxquelles elle aura déjà été rattachée. Dans ce cas de figure, le classement dans la catégorie plus spécifique prime sur celui de la non-réponse, cela afin de ne pas ajouter un « bruit » supplémentaire peu pertinent.

« à noter que » : ajout de commentaire d'analyse supplémentaires pour soutenir la rédaction d'un commentaire final.

(1) Sous-catégorie proposée : réorientation/ changement de projet

A. La recherche d'emploi – processus de recrutement inabouti :

L'absence (ou le peu) d'emploi s'explique, selon les répondants, par le fait que la recherche d'emploi n'aboutit pas sur un emploi. La recherche d'emploi, considérée comme un processus, est comprise comme l'ensemble des démarches effectuées par les demandeurs d'emploi pour obtenir un emploi. Ces démarches répondent à celles contenues dans le processus de recrutement classique mis en place par les entreprises et vont de la consultation des offres aux phases finales de sélection pour un poste spécifique.

Cette inadéquation entre profil de chercheurs d'emploi et exigences fixées en termes de recrutement peut autant s'appuyer sur des expériences concrètes et vécues que sur des suppositions, autrement dit des tentatives d'explication effectuées par les répondants.

1. Candidature infructueuse

La recherche d'emploi n'aboutit pas à la suite d'une ou plusieurs candidatures pour des postes spécifiques. Les répondants sont confrontés à des réponses négatives ou à l'absence de réponse de la part des recruteurs.

À noter que : outre le constat de blocage suite au fait de postuler/ de chercher, il n'y a pas nécessairement d'éléments explicatifs.

2. Marché du travail

La recherche d'emploi n'aboutit pas en raison de difficultés structurelles (liés au contexte défini par la situation économique, les entreprises, les secteurs). Ces difficultés se distinguent donc du profil des répondants ou de leurs compétences. Les raisons invoquées sont alors multiples : pas assez de travail (globalement, par rapport à un contexte de crise, ou en termes de débouchés, par rapport à un métier ou un secteur d'activité), pas assez d'emploi (ou trop de postulants), etc. ou difficultés à s'établir en tant qu'entrepreneur ou indépendant (voir s'il faut en faire une catégorie pour les prochaines enquêtes).

3. Manque de réseau professionnel

La recherche d'emploi ne débouche pas sur un emploi en raison d'un réseau insuffisant ou peu pertinent en lien avec le secteur ou la fonction visée. Ce manque est d'autant plus pénalisant lorsqu'il est considéré comme incontournable pour obtenir un emploi (aspect « piston »).

4. Manque de connaissance en langue

La recherche d'emploi n'aboutit pas en raison d'une insuffisance personnelle par rapport à la maîtrise des langues (néerlandais et français) telle qu'attendue pour les postes.

À noter que, dans certains cas, cette insuffisance peut également avoir des effets sur la recherche d'emploi et son périmètre, mais ce n'est pas nécessairement relevé par les répondants.

5. Pas le permis de conduire - pas de voiture

La recherche d'emploi n'aboutit pas en raison du fait de ne pas avoir de permis de conduire ou du fait de ne pas avoir de voiture.

À noter que, cela affecte la mobilité et l'autonomie du chercheur d'emploi. Ce manque peut autant desservir la recherche d'emploi (en réduisant le périmètre de recherche), que le recrutement même (invalidation par les exigences liées aux postes).

6. Manque de qualification ou d'expérience

La recherche d'emploi n'aboutit pas en raison d'une insuffisance personnelle en termes de certification, de compétences professionnelles et/ou d'expérience. Il y a une inadéquation entre le profil de la personne et les emplois/ postes disponibles sur le marché du travail. Cette insuffisance peut être supposée par la personne ou renvoyée par les employeurs au cours du recrutement.

7. Surqualification

La recherche d'emploi n'aboutit pas en raison d'un « excédent » personnel en termes de certification, de compétences professionnelles et/ou d'expérience. Il y a une inadéquation entre le profil de la personne et les emplois/ postes disponibles sur le marché du travail. Cet excédent peut être supposée par la personne ou renvoyée par les employeurs au cours du recrutement.

8. Le poste ne convient pas

Ici, la recherche d'emploi n'aboutit pas sur un emploi souhaitable du point de vue du CE (et non plus les employeurs/ recruteurs). Dans ce sens, l'inadéquation s'appuie sur des critères personnels qui construisent l'image d'un travail souhaitable, envisageable (« travail de qualité ») et qui oriente la personne dans sa recherche d'emploi. Ces critères personnels peuvent être très variés : santé, pénibilité physique, horaires et articulation vie privée-vie professionnelle, contenu, etc.

9. Pas le bon statut pour l'emploi

La recherche d'emploi n'aboutit pas car il y a une inadéquation entre l'offre et la demande d'un emploi pour une question de statut. Il s'agit soit d'un statut détenu par la personne qui la prive d'une partie des emplois disponibles, soit d'emplois liés à un statut spécifique que la personne n'a pas.

10. Raisons liées à l'âge

La raison pour laquelle la recherche d'emploi n'aboutit pas renvoie à l'âge du répondant. Certaines explicitent davantage la raison, reliant l'âge comme problématique pour la recherche d'emploi en termes de santé, de choix de vie ou encore de discrimination supposée.

A noter que, en général, les réponses portent davantage sur le positionnement par rapport au marché de l'emploi que sur un poste en particulier.

11. Discrimination supposée (autre que l'âge)

B. Pas de recherche ou recherche insuffisante

La recherche d'emploi ne « décolle » pas des premières démarches effectuées par le chercheur d'emploi, en amont du processus. Il n'y a pas de confrontation directe ou consistante avec le monde de l'emploi.

Il peut autant s'agir :

- d'une insuffisance (ne pas avoir assez/bien fait) ;
- d'une focale accordée sur le temps de préparation à la recherche d'emploi.

C. Blocage lié à la formation

L'absence ou le peu d'emploi au cours de l'année suivant la fin de la formation s'explique par des éléments liés à la formation ou à des événements survenus au cours de la formation.

12. Manquement de la formation

La raison invoquée porte directement sur la formation et remet en cause sa qualité et/ou les engagements qui lient l'opérateur (ou le lieu de stage) au stagiaire. Les causes peuvent être diverses : contenu inadapté, manquement de la part du personnel encadrant, manque de suivi, manque de reconnaissance par les acteurs du secteur (par exemple pas de certificat, formation ou certificat de faible valeur pour les employeurs, etc.).

13. Formation inachevée ou échec aux épreuves

Si la formation ne permet pas d'aboutir à un emploi, c'est parce qu'elle n'a pas pu être achevée ou réussie par la personne. Il n'y a donc pas de remise en cause de la formation en tant que telle.

D. Situation personnelle

La personne n'est pas disponible/ en mesure d'occuper un emploi tel que conçu par la formation car des éléments d'ordre personnel la tiennent éloignée de la vie active.

14. Problèmes de santé

Les raisons personnelles qui expliquent l'absence ou le peu d'emploi sont liées à l'état de santé de la personne (santé en général, maladie, invalidité).

15. Raisons familiales

Les raisons personnelles qui expliquent l'absence ou le peu d'emploi sont d'ordre privé, et plus spécifiquement familial (en ce inclus la grossesse).

À noter que, passé le constat/présentation de la situation, ce type de réponse se présente davantage en termes d'obligation (la personne doit y faire face) que de choix : problèmes familiaux en général, charge familiale (articulation vie privée et vie professionnelle, décès).

16. Permis de séjour, permis de travail, demandeur d'asile

Les raisons personnelles qui expliquent l'absence ou le peu d'emploi sont d'ordre administratif et légal.

E. Autres activités

La personne n'est pas disponible pour occuper un emploi tel que conçu par la formation car elle s'engage dans d'autres activités :

17. Reprise d'études ou de formation

La personne n'est pas disponible pour un emploi tel que conçu par la formation car elle a effectivement repris ou souhaite reprendre des formations et/ ou des études (projet, réalisation de démarches pour accès ou inscription).

18. Lancement comme indépendant

La personne n'est pas disponible pour un emploi tel que conçu par la formation car elle se tourne désormais vers le travail indépendant. Elle se situe dans la phase de préparation avant de pouvoir officialiser ce statut, ce qui fait que ce n'est pas encore considéré comme un travail en soi.

19. Bénévolat

La personne n'est pas disponible pour un emploi tel que conçu par la formation car elle s'investit désormais dans du travail bénévole.

F. Non-réponse

Il y a différents types possibles de non-réponses (regroupés sous le même intitulé « non réponse » ici) :

- La personne **ne sait pas** répondre à la question ou ne souhaite pas y répondre
- La réponse apportée par la personne est **trop floue** ou ne contient pas assez d'éléments pour pouvoir la rattacher à une des catégories qui précèdent.
 - ▶ À noter que : c'est le cas de beaucoup de réponses, mais cela semble compliqué de demander à l'intervieweur d'intégrer cela au moment de la soumission du questionnaire.
 - ▶ Quelques observations auraient été plus simples à analyser si certains éléments de base se retrouvaient dans l'encodage réalisé par l'intervieweur : présence d'un sujet (est-ce le répondant, le contexte, le recruteur, etc.), présence d'un verbe (est-ce une situation ou une action, etc.)
- La personne **ne répond pas** à la question. Dans l'enquête de 2019, on relève deux sortes de réponses récurrentes :
 - La personne « n'a pas trouvé de travail », mais n'apporte aucune explication supplémentaire. Cela revient donc à affirmer la question posée. Même si elle touche à la recherche d'emploi, on ne peut affirmer que cela relève d'un processus qui n'aboutit pas (marché du travail ? Candidature infructueuse ?) plutôt que d'une non-recherche ou d'une recherche insuffisante.
 - ▶ À noter que : il serait intéressant d'inviter les enquêteurs à relancer face à cette réponse, « avez-vous une idée de la raison pour laquelle vous n'avez pas trouvé/ pu trouver d'emploi ? »
 - La personne indique *où elle en est aujourd'hui*, soit plus d'un an après la fin de la formation. Elle fait part de ses projets ou de ce qu'elle fait actuellement. On ne peut donc pas savoir ce qui s'est passé au cours de l'année qui a suivi la fin de la formation.

Remarque : nombre important de non-réponse (plus ou moins 1/8 des observations). Le questionnaire prépare-t-il bien pour formuler ce type de réponse (ordre logique, au vu des questions qui précèdent) ? Question (trop) gênante ? Question (trop) introspective (si la personne ne s'est pas posée la question auparavant, cela peut être désarçonnant) ?

7.2.2. Question ouverte 2 : [Et dans le cadre de cet emploi exercez-vous le métier appris en formation ?] Si non, pourquoi ?

Catégories

A. Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier

1. Nouveau projet professionnel/privé
2. Métier ne convient plus ou pas
3. Fait la formation pour d'autres objectifs qu'exercer le métier

B. Autre opportunité d'emploi

C. Pas trouvé d'emploi dans le métier

4. Pas trouvé
5. Le marché du travail (trop de postulants, pas assez d'emplois, la crise)
6. Manque de réseau professionnel
7. Manque de connaissance en langue
8. Manque de qualification ou d'expérience
9. Pas le permis de conduire - pas de voiture
10. Pas le bon statut pour l'emploi
11. Raisons liées à l'âge (santé, choix de vie ou discrimination supposée)
12. Discrimination supposée (autre que l'âge)
13. Candidature infructueuse (pas de raison évoquée ou autre raison)

D. Raisons liées à la formation

14. Manquement de la formation (pas de certificat, contenu inadapté, etc.)
15. Formation inachevée ou échec aux épreuves

E. Non réponse

16. Non réponse
17. Affirme l'absence de lien
18. Nuance l'absence de lien
19. Ne sait pas

Analyse des observations : chaque observation a été classée dans une seule catégorie, même si elle peut comporter plusieurs informations (à l'exception de celles expliquant les raisons d'une impasse dans la recherche d'emploi, voir infra). Le classement s'appuie sur la question suivante : quelle est la principale raison au fait de ne pas exercer un emploi en lien avec la formation. Cette raison principale se trouve plus souvent en amont dans la recherche d'emploi.

A. Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier

L'emploi occupé n'est pas en lien avec le métier appris en formation parce que ce métier n'est pas ou plus un projet constituant pour la personne, que ce soit en matière d'emploi ou même d'activité. Le répondant peut autant parler de renoncement (par rapport à ce qui a été appris en formation et au métier) que de nouvelle orientation.

À noter que : on présuppose un intérêt pour la formation à la base. Si l'intérêt de la personne change, ce n'est pas pour le contenu de la formation/ le fait de se former (a priori), mais bien pour l'exercice du métier en tant que tel.

1. Nouveau projet professionnel/privé

Ce qui a été appris en formation n'est plus pertinent par rapport au nouveau projet professionnel ou privé de la personne. La suite du parcours est bien souvent partagée, positive, porteuse pour le répondant.

2. Métier ne convient plus ou pas

Que ce soit à la suite directe de la formation ou bien au cours de la recherche d'emploi (et de l'apparition de nouveaux décalages entre vie privée et vie professionnelle), un métier en lien avec la formation n'est plus souhaitable pour la personne.

La personne met en avant des critères personnels qui construisent l'image d'un travail souhaitable, envisageable (« travail de qualité ») par rapport à laquelle le métier appris en formation/ les postes proposés en lien se révèlent incompatibles.

De la même manière que pour la catégorie « le travail ne convient pas » de la question ouverte « pourquoi pas ou peu de travail ? », les critères personnels peuvent être très variés : santé, pénibilité physique, horaires et articulation vie privée-vie professionnelle, contenu, etc.

3. Fait la formation pour d'autres objectifs qu'exercer le métier

La formation n'a jamais été suivie par la personne dans le but d'exercer le métier. Elle nourrit d'autres objectifs qui ne contribuent pas, ou en tout cas pas directement, l'activité professionnelle principale : pour soi, pour du travail occasionnel, etc.

B. Autre opportunité d'emploi

L'emploi occupé n'est pas en lien avec le métier appris en formation parce que la recherche d'emploi de la personne l'a conduite vers une opportunité concrète d'emploi qu'elle a préféré réaliser. Cette opportunité est plus importante que le fait d'avoir été dans l'impasse en matière de recherche d'emploi (en lien avec la formation, catégorie suivante). La personne n'a pas limité sa recherche d'emploi au seul domaine en lien avec la formation, voire l'a exclu de ses recherches (« je n'ai pas cherché dans le domaine en lien avec la formation »). Son explication se concentre sur l'emploi/ la fonction effectivement occupé.e.

Selon les réponses, la personne peut mettre en avant la nécessité absolue de saisir cette opportunité (d'avoir un travail, « n'importe lequel », etc. souvent associé à « on m'a proposé ») comme la préférence relative (meilleurs horaires, salaires, etc. plus souvent le résultat d'une action portée par le répondant). Dernier type d'information délivrée par des observations de la catégorie, certaines réponses expliquent que l'emploi a même été décroché en valorisant des compétences acquises en dehors de la formation (expériences professionnelles antérieures, etc.). Cependant, bien des réponses n'ajoutent pas d'information quant à l'appréciation de cette réorientation si bien qu'on ne peut définir pour l'ensemble des observations s'il s'agit plus d'un choix ou d'une nécessité.

C. Pas trouvé d'emploi dans le métier

L'emploi occupé n'est pas en lien avec le métier appris en formation parce que la recherche d'emploi n'a pas abouti dans ce sens. C'est l'impasse qui prime dans l'explication. Cela peut également témoigner d'une volonté à effectivement s'inscrire dans le métier appris et donc, finalement, d'une impuissance à y parvenir.

4. Pas trouvé

Il n'y a pas d'éléments explicatifs supplémentaires.

L'ensemble des sous-catégories suivantes mettent quant à elles en évidence une raison, une tentative d'explication au fait que la recherche d'emploi n'a pas permis d'aboutir à un métier en lien avec la formation. Toutes ces sous-catégories renvoient d'ailleurs directement à celles mobilisées dans la première question ouverture sur la raison du peu/pas d'emploi occupé au cours de l'année suivant la fin de la formation.

À noter que : concernant les observations en lien avec ces sous-catégories, une même observation peut être reprise dans plusieurs sous-catégories.

5. Le marché du travail (trop de postulants, pas assez d'emplois, la crise)

6. Manque de réseau professionnel

7. Manque de connaissance en langue

8. Manque de qualification ou d'expérience

9. Pas le permis de conduire - pas de voiture

10. Pas le bon statut pour l'emploi

11. Raisons liées à l'âge (santé, choix de vie ou discrimination supposée)

12. Discrimination supposée (autre que l'âge)

13. Candidature infructueuse (pas de raison évoquée ou autre raison)

D. Raisons liées à la formation

Le fait que l'emploi occupé ne soit pas en lien avec le métier appris en formation s'explique par des éléments liés à des événements survenus au cours de la formation. Les deux sous-catégories renvoient d'ailleurs directement à celles mobilisées dans la première question ouverture sur la raison du peu/pas d'emploi occupé au cours de l'année suivant la fin de la formation.

14. Manquement de la formation

La raison invoquée porte directement sur la formation et remet en cause sa qualité et/ou les engagements qui lient l'opérateur (ou le lieu de stage) au stagiaire. Les causes peuvent être diverses : contenu inadapté, manquement de la part du personnel encadrant, manque de suivi, manque de reconnaissance par les acteurs du secteur, etc.

15. Formation inachevée ou échec aux épreuves

Si la formation ne permet pas d'aboutir à un emploi, c'est parce qu'elle n'a pas pu être achevée ou réussie par la personne. Il n'y a donc pas de remise en cause de la formation en tant que telle.

E. Non réponse

Comme le nombre d'observations classées en non-réponse est de l'ordre d'un tiers de l'ensemble des réponses analysées, nous proposons différentes catégories afin de permettre une réflexion sur les questionnaires à venir.

► **Formulation de la question, meilleur cadrage des enquêteurs, cadrage de l'encodage ?**

Toutes ces catégories se définissent par le fait que la personne ne répond pas à la question de la raison de l'absence de lien entre le métier appris en formation et la fonction actuellement occupée.

- Affirme l'absence de lien : la personne souligne l'absence de lien, soit en affirmant que « ça n'a rien à voir », soit en donnant la fonction actuellement occupée. Il ne répond pas à la question, il ne fait que la reprendre en l'affirmant
 - *Est-ce un problème de relance (un cadrage de l'encodage pourrait-il aider, du genre « il n'y a pas de lien entre... PARCE QUE : ») ou est-ce un problème de formulation ?*
- Nuance l'absence de lien : l'absence de lien est plus relative qu'attendue : « pas tout, pas vraiment », etc. Il est alors impossible d'estimer si la personne occupe un emploi différent de celui appris en formation. Il est également impossible de déterminer si la raison de ce décalage est à attribuer à la formation (manquement de la formation) ou au travail effectivement occupé (qualité du travail, correspondance entre métier appris/métier annoncé dans l'offre d'emploi et fonction effectivement occupée).
 - *À noter que : crainte d'une part de jugement plus marquée de notre part dans ce point, peut-être exagérée. Réflexion sur décalage avec les contenus de la formation, puis sur le regroupement.*
- Ne sait pas : la personne ne sait pas expliquer cette absence de lien.
 - *A noter que : certaines réponses comprennent également d'autres éléments d'explications, mais qu'il est impossible de placer dans d'autres catégories car leur encodage est clairement incomplet*
- Non-réponse : ensemble des réponses incomplètes qu'il n'est pas possible de mettre dans l'une ou l'autre catégorie, y compris dans les précédentes sous-catégories de non-réponses.
 - *En priorité voir en matière d'encodage, saisie clairement incomplète*

