

**BRUXELLES  
FORMATION**



former pour l'emploi

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

Enquête 2021 (sortants 2019)



– OCTOBRE 2021 –

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 Sonecom

Service Études et Statistiques :

[SES@bruxellesformation.brussels](mailto:SES@bruxellesformation.brussels)

[www.bruxellesformation.brussels](http://www.bruxellesformation.brussels)

# SOMMAIRE

<b>1</b>	Introduction .....	5
<b>2</b>	Méthodologie et récolte des données .....	6
	2.1. Méthodologie.....	6
	2.2. Questionnaire.....	6
	2.3. Récolte des données de l'enquête 2021 .....	8
<b>3</b>	Analyse .....	11
	3.1. Profil des répondants et de la population.....	11
	3.2. Motifs d'entrée en formation .....	15
	3.3. Motivation en formation .....	17
	3.4. Emploi dans l'année suivant la sortie de formation.....	21
	3.5. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation.....	36
	3.6. Certificat, attestation, diplôme ou brevet.....	40
	3.7. Aide à la recherche d'emploi.....	41
	3.8. Effets du coronavirus sur l'après-formation .....	44
<b>4</b>	Conclusion.....	55
<b>5</b>	Références.....	60
<b>6</b>	Annexes.....	61
	6.1. Questionnaire enquête 2021 .....	61
	6.2. Classification des questions ouvertes pour l'enquête 2021.....	68



## 1

## INTRODUCTION

(1) Formation qualifiante, aptitudes professionnelles spécifiques, formation par le travail et perfectionnement.

(2) 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.

(3) 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.

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

(5) 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.

(6) Cet indicateur distingue la proportion de stagiaires qui ont trouvé un emploi dans le premier trimestre, dans le deuxième trimestre ou dans le second semestre qui suit la fin de la formation.

(7) Indicateurs de transition formation-emploi - Méthodologie, balises et analyses – Novembre 2020 ; <https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2020/12/8.%20AA%20201127.08%20-%20Analyse%20des%20indicateurs%20de%20transition%20Formation-Emploi%202020-%20Annexe%201.pdf>

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<sup>1</sup> à Bruxelles Formation et chez ses partenaires. Elle existe depuis 2019 dans sa forme actuelle<sup>2</sup>.

L'enquête a été développée parallèlement aux quatre premiers indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris, soit : le taux de sortie positive<sup>3</sup>, le taux de sortie vers l'emploi<sup>4</sup>, la durabilité de l'emploi<sup>5</sup> et le délai d'obtention du premier emploi après la formation<sup>6</sup>. Ces indicateurs sont calculés sur base de données administratives et font l'objet d'un rapport distinct<sup>7</sup>. 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 au moins 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 2021 est composée des chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante en 2019, à Bruxelles Formation et chez ses partenaires. Pour ces personnes, l'après-formation a été marqué par la crise sanitaire du coronavirus. Lors de la mise en œuvre de l'enquête il a donc été décidé d'ajouter une question sur l'impact ressenti de la crise du coronavirus sur quatre aspects de l'après-formation : la recherche d'emploi, la reprise d'études ou de formation, l'exercice de l'emploi et le maintien dans l'emploi.

Dorénavant, les enquêtes seront organisées tous les deux ans. La prochaine enquête aura lieu en 2023 et interrogera les chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante à Bruxelles Formation et chez ses partenaires en 2021.

Le reste du rapport se répartit en trois sections. La première est consacrée à la méthodologie et à la récolte des données. La deuxième section présente l'analyse des réponses de l'enquête 2021. La troisième section conclut.

# 2

## MÉTHODOLOGIE ET RÉCOLTE DES DONNÉES

### 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 et perfectionnement) à Bruxelles Formation ou chez un partenaire au cours de l'année N-2.

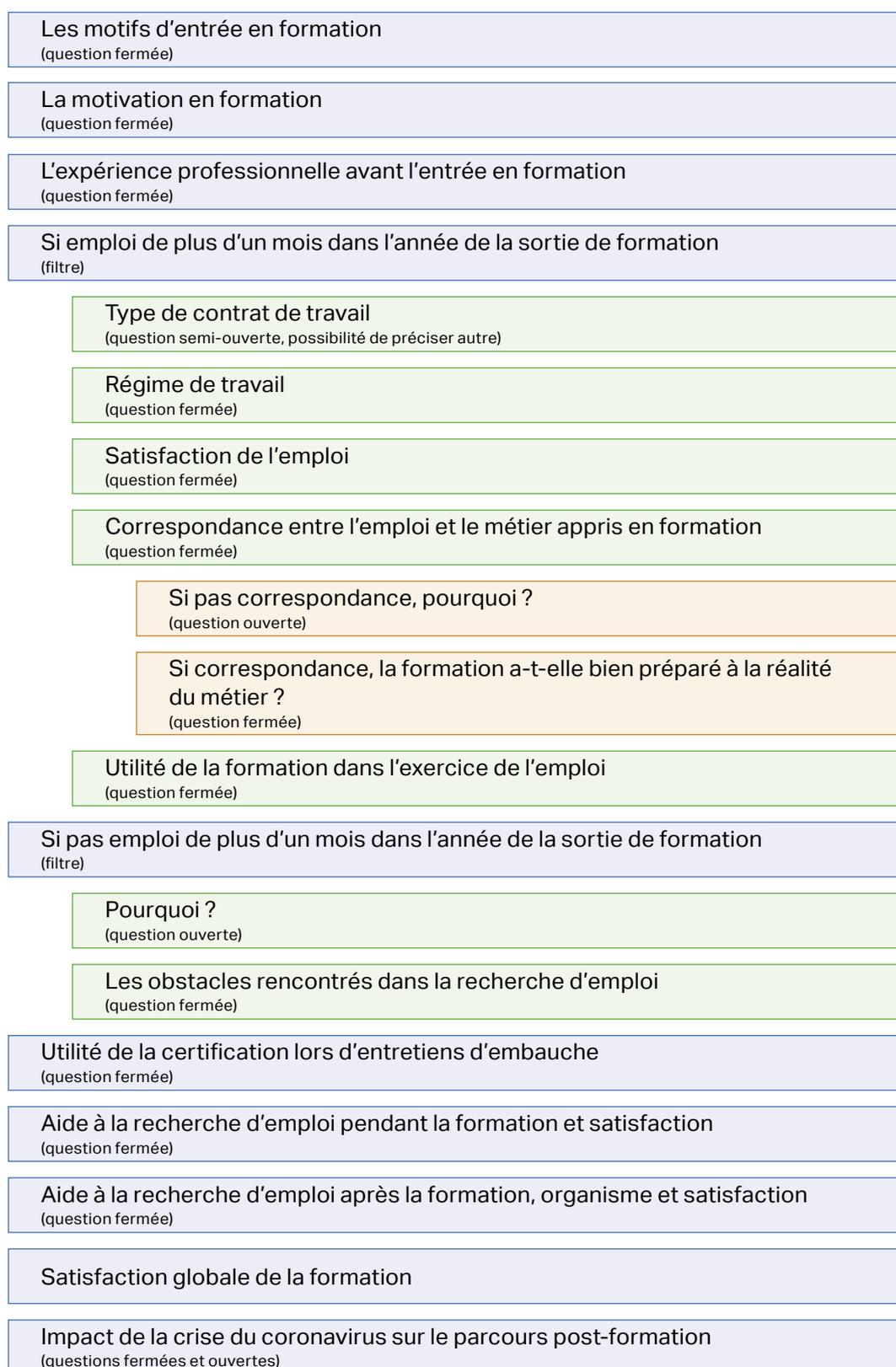
### 2.2. QUESTIONNAIRE

---

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 présente un résumé du déroulement du questionnaire avec les thèmes abordés.

Le questionnaire utilisé pour l'enquête 2021 (annexe 5.1) est presque identique à celui utilisé les années précédentes. Une question a été ajoutée en fin de questionnaire sur les effets de la crise sanitaire du coronavirus sur 4 aspects du parcours post-formation : la recherche d'emploi, la reprise d'études ou de formation, l'exercice de l'emploi et le maintien dans l'emploi. Quelques questions ont fait l'objet d'une reformulation, mais gardent la même signification. Une question a changé d'échelle : la question "Ce que vous avez appris en formation vous servait-il dans cet emploi ?" est passée d'une échelle à deux modalités (« Oui », « Non ») à une échelle à quatre modalités (« Tout à fait », « Plutôt oui », « Plutôt non » et « Pas du tout »).

Figure 1. Schéma du questionnaire de l'année 2021



## 2.3. RÉCOLTE DES DONNÉES DE L'ENQUÊTE 2021

La population visée par l'enquête 2021 se compose de 4.021 chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante chez Bruxelles Formation ou ses partenaires entre janvier et décembre 2019.

L'organisation de l'enquête 2021 a été confiée au bureau d'études Sonecom. La récolte de données pour les sortants 2019 a eu lieu entre le 20 janvier et le 27 février 2021. 1.820 anciens stagiaires ont répondu à l'enquête parmi les 4.021 visés (tableau 1). Le taux de réponse par rapport à la population visée est de 45,3%. Pour les formations de Bruxelles Formation, il est de 47,4% par rapport à 41,4% pour les partenaires. Le taux de réponse chez les partenaires est plus faible qu'à Bruxelles Formation, car, d'une part, les stagiaires des partenaires sont plus difficilement joignables (le taux de réponse par rapport aux coordonnées disponibles est de 46,6% et celui de Bruxelles Formation de 50,0%), et, d'autre part, les numéros de téléphone sont plus souvent manquants ou erronés chez les partenaires (11,2% chez les partenaires et 5,3% à Bruxelles Formation). Le taux de réponse est un peu plus élevé que dans l'enquête précédente<sup>1</sup> où il était de 42,0%.

**Tableau 1. Rapport de récolte des données – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)**

Enquête	Total		Bruxelles Formation		Partenaires	
	N	% pop. ciblée	N	% pop. ciblée	N	% pop. ciblée
Population visée	4.021	100,0%	2.595	100,0%	1.426	100,0%
Coordonnées disponibles	3.723	92,6%	2.457	94,7%	1.267	88,9%
Répondants	1.820	45,3%	1.229	47,4%	591	41,4%
Refus	195	4,9%	138	5,3%	57	4,0%

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

(1) Qui avait eu lieu sur deux ans, en 2019 et 2020.

Le tableau 2 compare les personnes interrogées avec le total de la population cible sur base des caractéristiques individuelles disponibles. Concernant l'âge, les jeunes de moins de 25 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). L'échantillon reste néanmoins représentatif et une pondération n'est pas nécessaire.

**Tableau 2. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles - Enquête insertion 2021 (sortants 2019)**

Sexe	% enquête	% population
Femmes	48,9%	47,2%
Hommes	51,1%	52,8%
<b>Classes d'âge à l'entrée en formation</b>		
Moins de 25 ans	17,9%	20,8%
25-29 ans	19,1%	19,2%
30-34 ans	16,8%	16,6%
35-44 ans	26,5%	25,1%
45-54 ans	15,6%	14,5%
55 ans et plus	4,1%	3,8%
<b>Niveau d'études</b>		
Faible*	19,5%	24,0%
Moyen**	24,9%	25,3%
Élevé***	17,1%	15,0%
Autres	38,5%	35,8%
<b>Nationalité</b>		
Belge	61,7%	62,7%
UE	11,8%	12,1%
Autre ou inconnu	26,5%	25,2%
<b>Durée de chômage avant l'entrée en formation</b>		
Moins de 6 mois	23,8%	24,7%
De 6 à 11 mois	17,9%	16,7%
De 1 à < 2 ans	18,4%	19,5%
2 ans et +	34,6%	34,2%
Inconnue ou indéterminée	5,3%	5,0%

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

Dans l'enquête 2021, 16 domaines de formation sont présents. Le tableau 3 compare les répondants à l'enquête et la population ciblée selon les domaines de formation. Les domaines sont bien représentés dans l'enquête et il n'y a pas de pondération nécessaire.

**Tableau 3. Répartition de la population interrogée et ciblée sur base du domaine de formation du Cadre Commun de Programmation - Enquête insertion 2021 (sortants 2019)**

Domaines de formation	Enquête		Population ciblée	
	N	%	N	%
Gestion, Management et Administration	454	24,9%	1.007	25,0%
Informatique, ICT et Économie numérique	303	16,6%	685	17,0%
Construction	176	9,7%	413	10,3%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	173	9,5%	366	9,1%
Transport et Logistique	167	9,2%	357	8,9%
Horeca	139	7,6%	305	7,6%
Commerce	129	7,1%	304	7,6%
Industries technologiques	87	4,8%	186	4,6%
Sécurité et Prévention	72	4,0%	155	3,9%
Automobile et Mobilité urbaine	26	1,4%	54	1,3%
Culture et Arts du spectacle	25	1,4%	52	1,3%
Nettoyage	26	1,4%	41	1,0%
Tourisme et Événementiel	10	0,5%	33	0,8%
Habillement et Confection	12	0,7%	26	0,6%
Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires	15	0,8%	22	0,5%
Environnement, Agriculture, Animaux, Nature	6	0,3%	15	0,4%

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

## 3

## ANALYSE

Dans cette section, les résultats globaux (pour l'ensemble des répondants dans les 16 domaines) sont présentés et les résultats par domaine 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 co-organisée avec un employeur, etc.) très différentes et propres à chaque domaine. Les résultats globaux se rapportent toujours aux 16 domaines couverts, mais pour la décomposition par domaine, seuls les neuf domaines ayant plus de 30 répondants sont pris en compte.

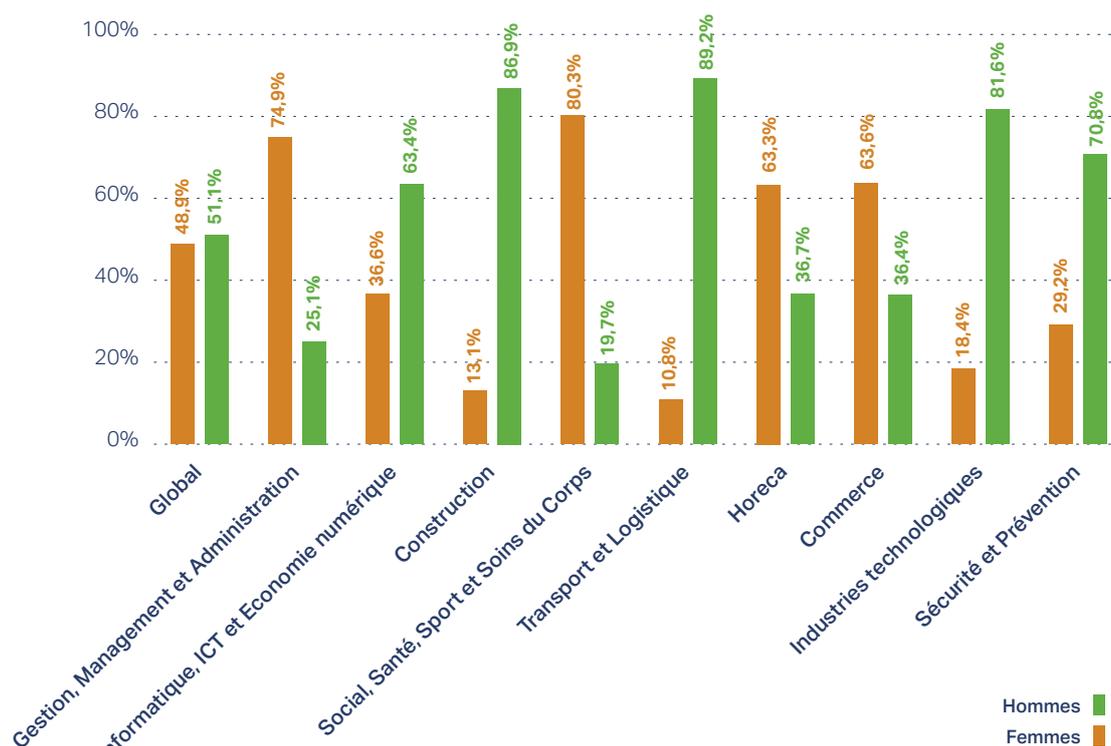
### **3.1. PROFIL DES RÉPONDANTS ET DE LA POPULATION**

---

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

Tous domaines confondus (ensemble des répondants, soit 16 domaines), il y a 48,9% de répondants de sexe féminin (figure 2). Ce pourcentage est légèrement supérieur à celui de l'enquête précédente (44,9%). Deux domaines de formation ont une proportion élevée de stagiaires de sexe féminin : « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » avec 80,3% et « Gestion, Management et Administration » avec 74,9%. Quatre domaines sont, quant à eux, essentiellement masculins : « Transport et Logistique » avec 89,2% d'hommes, « Construction » avec 86,9%, « Industries technologiques » avec 81,6% et « Sécurité et Prévention » avec 70,8%.

Figure 2. Genre des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)



Source : Bruxelles Formation

Dans les domaines « Commerce », « Sécurité et Prévention », « Informatique, ICT et Économie numérique » et « Industries technologiques », la part de jeunes répondants (moins de 30 ans) est plus élevée que dans les autres domaines (tableau 4). Dans les domaines « Horeca », « Transport et Logistique » et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », il y a une part élevée de répondants de la classe d'âge 35-44 ans. Dans les domaines « Transport et Logistique », « Gestion, Management et Administration » et « Construction », la part de répondants de plus de 45 ans est plus élevée que dans les autres domaines.

Tableau 4. Classes d'âge des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)

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	11,7%	15,4%	18,3%	30,4%	18,3%	5,9%
Informatique, ICT et Économie numérique	23,8%	24,8%	16,8%	19,8%	10,9%	4,0%
Construction	17,0%	17,6%	15,9%	25,0%	18,8%	5,7%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	11,0%	15,6%	20,8%	32,4%	16,2%	4,0%
Transport et Logistique	9,6%	13,2%	13,8%	34,1%	24,0%	5,4%
Horeca	16,5%	17,3%	15,1%	36,7%	13,7%	0,7%
Commerce	35,7%	29,5%	15,5%	10,1%	7,8%	1,6%
Industries technologiques	26,4%	18,4%	17,2%	21,8%	13,8%	2,3%
Sécurité et Prévention	30,6%	27,8%	13,9%	20,8%	5,6%	1,4%
<b>Global</b>	<b>17,9%</b>	<b>19,1%</b>	<b>16,8%</b>	<b>26,5%</b>	<b>15,6%</b>	<b>4,1%</b>

Source : Bruxelles Formation et Actiris

Tous domaines confondus, 19,5% des répondants ont un niveau d'études faible à l'entrée en formation, 24,9% un niveau moyen, 17,1% un niveau élevé et 38,5% un niveau de diplôme « Autre » (inconnu ou études effectuées à l'étranger) (tableau 5). Les domaines « Horeca » et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » ont un pourcentage élevé de répondants avec un diplôme « Autre » par rapport aux autres domaines. Les domaines « Informatique, ICT et Économie numérique », « Gestion, Management et Administration » et « Industries technologiques » ont, quant à eux, une part élevée de répondants avec un niveau d'études moyen ou élevé par rapport aux autres domaines. Les domaines « Sécurité et Prévention » et « Transport et Logistique » ont un pourcentage élevé de répondants avec un niveau d'études faible par rapport aux autres domaines.

**Tableau 5. Niveau d'études des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)**

Domaines	Faible*	Moyen**	Elevé***	Autre****
Gestion, Management et Administration	14,5%	27,3%	24,9%	33,3%
Informatique, ICT et Économie numérique	13,2%	31,7%	32,7%	22,4%
Construction	21,6%	22,7%	16,5%	39,2%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	24,3%	11,0%	1,2%	63,6%
Transport et Logistique	28,7%	24,0%	7,8%	39,5%
Horeca	14,4%	10,8%	2,2%	72,7%
Commerce	23,3%	32,6%	9,3%	34,9%
Industries technologiques	20,7%	32,2%	21,8%	25,3%
Sécurité et Prévention	29,2%	36,1%	15,3%	19,4%
<b>Global</b>	<b>19,5%</b>	<b>24,9%</b>	<b>17,1%</b>	<b>38,5%</b>

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 du domaine « Informatique, ICT et Économie numérique » 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 », « Construction » et « Horeca », les répondants ont une durée de chômage proportionnellement plus longue (davantage de « 2 ans et plus »).

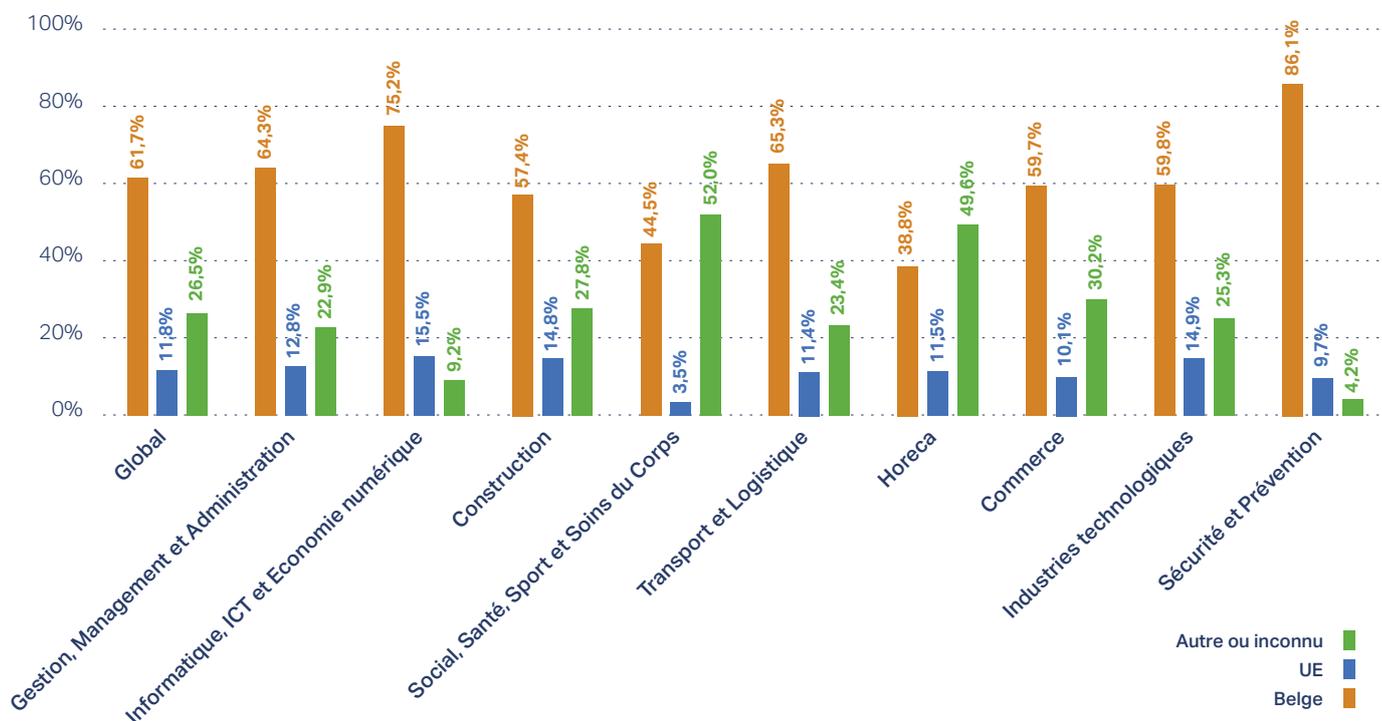
Tableau 6. Durée de chômage des stagiaires interrogés au moment de l'entrée en formation par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)

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	21,8%	18,5%	19,6%	34,4%	5,7%
Informatique, ICT et Économie numérique	31,4%	19,5%	18,2%	22,4%	8,6%
Construction	27,8%	10,2%	14,2%	39,8%	8,0%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	19,1%	15,0%	17,9%	46,8%	1,2%
Transport et Logistique	10,2%	16,2%	25,7%	46,1%	1,8%
Horeca	26,6%	20,1%	14,4%	38,8%	0,0%
Commerce	30,2%	20,2%	13,2%	30,2%	6,2%
Industries technologiques	26,4%	23,0%	18,4%	19,5%	12,6%
Sécurité et Prévention	25,0%	26,4%	22,2%	18,1%	8,3%
<b>Global</b>	<b>23,8%</b>	<b>17,9%</b>	<b>18,4%</b>	<b>34,6%</b>	<b>5,3%</b>

Source : Bruxelles Formation

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

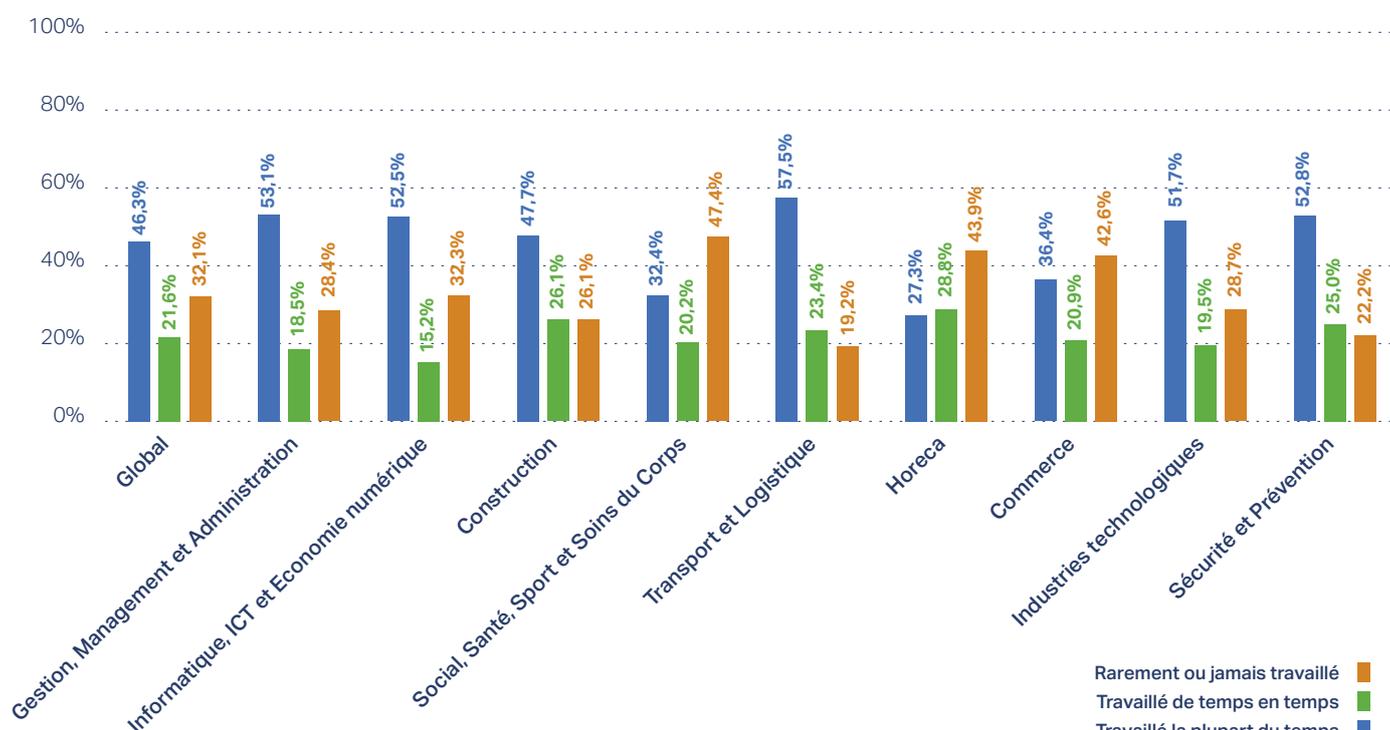
Figure 3. Nationalité des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)



Source : Bruxelles Formation

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 (16 domaines), 46,3% des répondants disent avoir travaillé au moins la moitié du temps, 21,6% ont travaillé entre 10% et 49% du temps et 32,1% ont travaillé moins de 10% du temps. Ces pourcentages sont proches de ceux de l'enquête précédente. Les répondants du domaine « Transport et Logistique » répondent plus souvent avoir travaillé plus de la moitié du temps. Dans les secteurs « Horeca », « Commerce » et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », il y a proportionnellement plus de répondants disant avoir travaillé moins de 10% du temps 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 – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)**

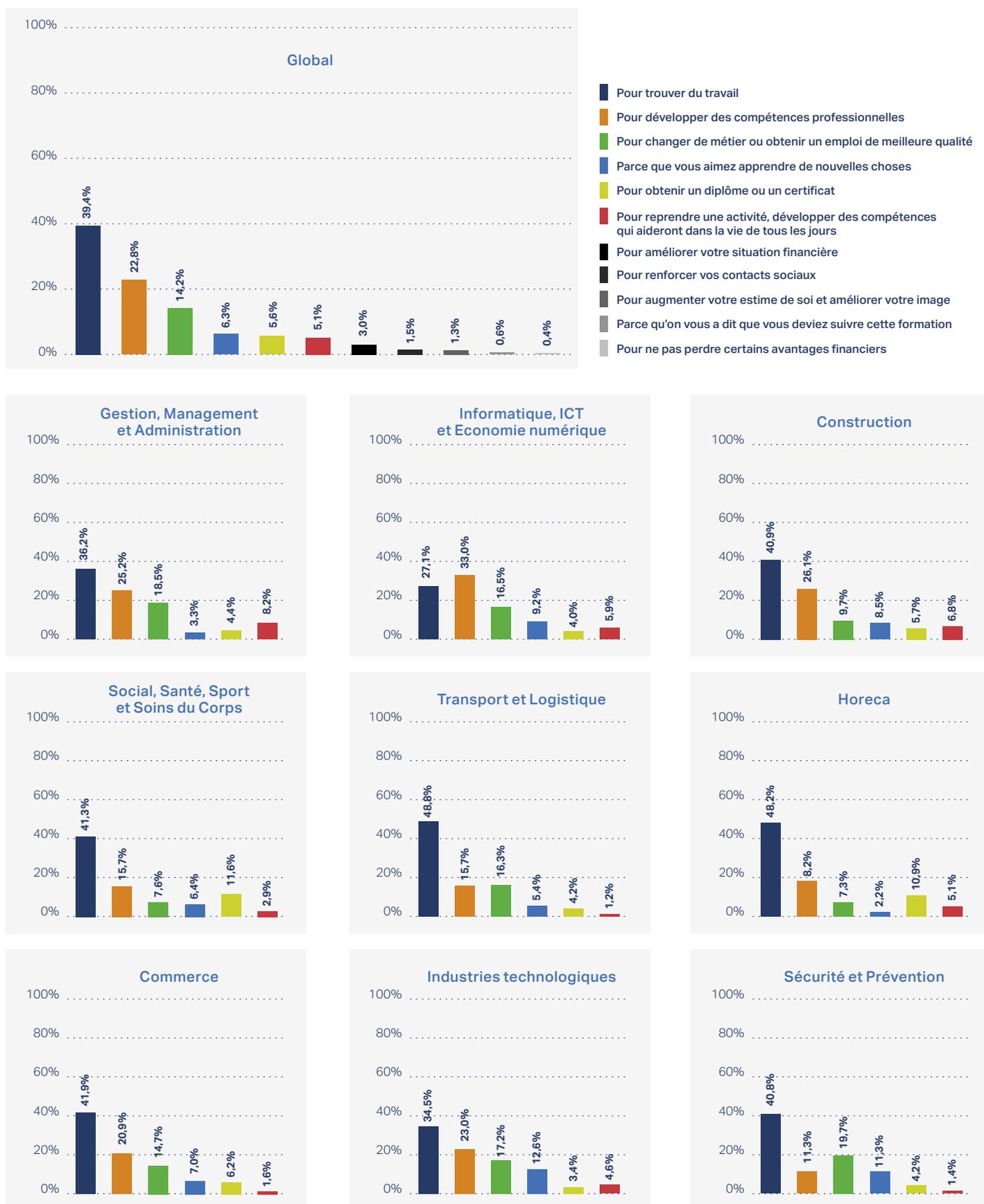


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

### 3.2. MOTIFS D'ENTRÉE EN FORMATION

Tous domaines confondus, le motif principal d'entrée en formation est « Pour trouver du travail » (39,4%), suivi par « Pour développer des compétences professionnelles » (22,8%) (figure 5). Le même classement avait été observé dans l'enquête précédente. Les motifs prescrits (avoir été obligé) et dérivatifs (pour ne pas perdre des avantages financiers) sont les moins choisis. Dans huit domaines sur les neuf comportant plus de 30 répondants, le motif principal d'entrée en formation est « Pour trouver du travail ». Dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique », le motif principal est « Pour développer des compétences professionnelles ». Le motif « Pour obtenir un diplôme ou un certificat » obtient un score assez élevé dans les deux domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (11,6%) et « Horeca » (10,9%). Le motif « Parce que vous aimez apprendre de nouvelles choses » est davantage choisi dans les domaines « Industries Technologiques » (12,6%) et « Sécurité et Prévention » (11,3%).

Figure 5. Motif d'entrée en formation principal des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)



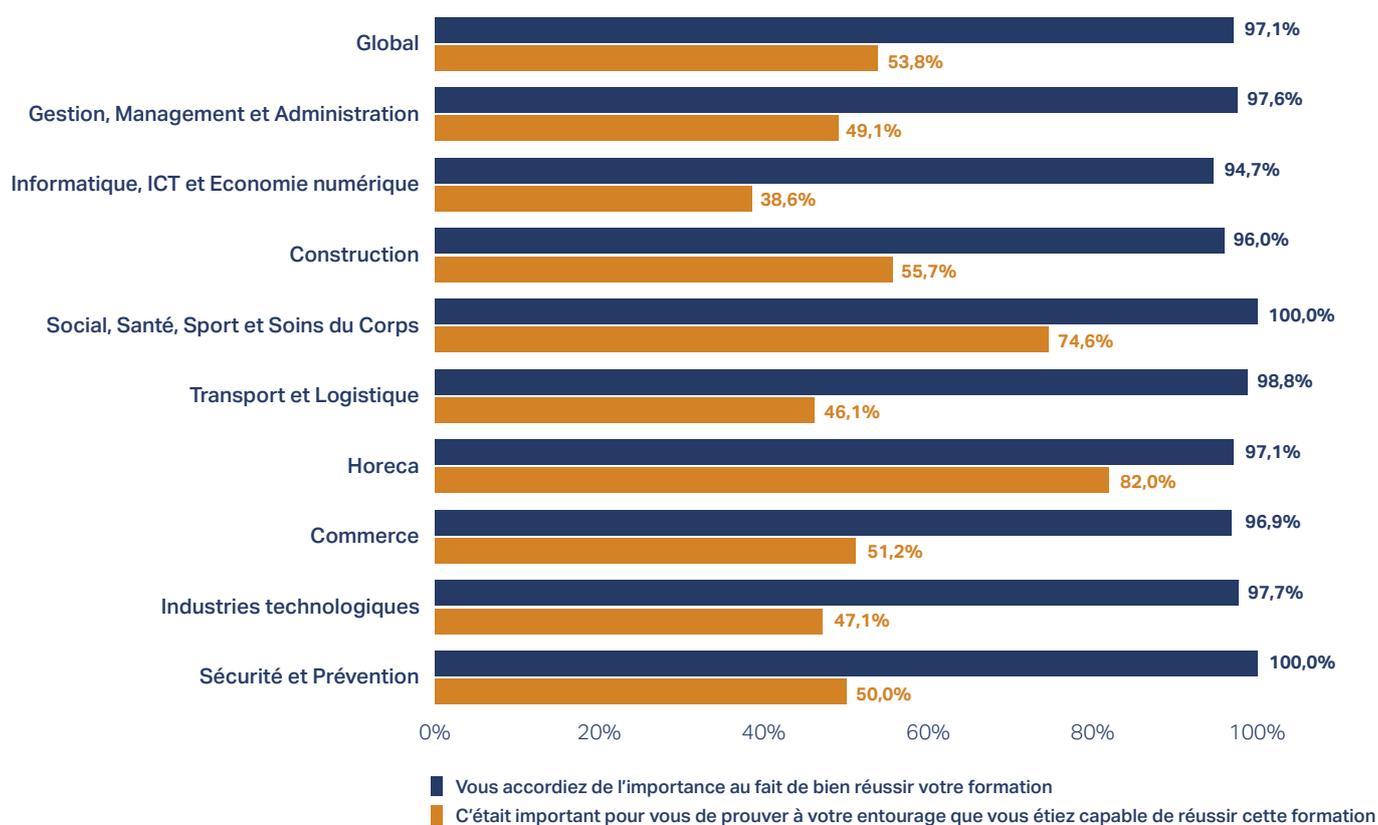
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle  
Réponse unique

### 3.3. MOTIVATION EN FORMATION

Les questions concernant la motivation en formation s'articulent autour de cinq axes : l'importance perçue, l'intérêt perçu, l'utilité perçue, l'efficacité personnelle et l'engagement en formation.

En ce qui concerne l'importance perçue de la formation, les anciens stagiaires étaient amenés à se prononcer sur deux affirmations : « Vous accordez de l'importance au fait de bien réussir votre formation » et « C'était important pour vous de prouver à votre entourage que vous étiez capable de réussir cette formation ». Globalement, 97,1% des répondants disent accorder de l'importance au fait de bien réussir leur formation (figure 6). Dans les neuf domaines comportant plus de 30 répondants, ce pourcentage est également supérieur à 90%. En ce qui concerne la deuxième affirmation, 53,8% des répondants disent que c'était important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir la formation. Ce pourcentage est proportionnellement plus élevé dans deux domaines, « Horeca » avec 82,0% et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » avec 74,6%. Ce pourcentage est, par contre, le plus faible dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique » (38,6%).

Figure 6. Importance perçue des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)\*

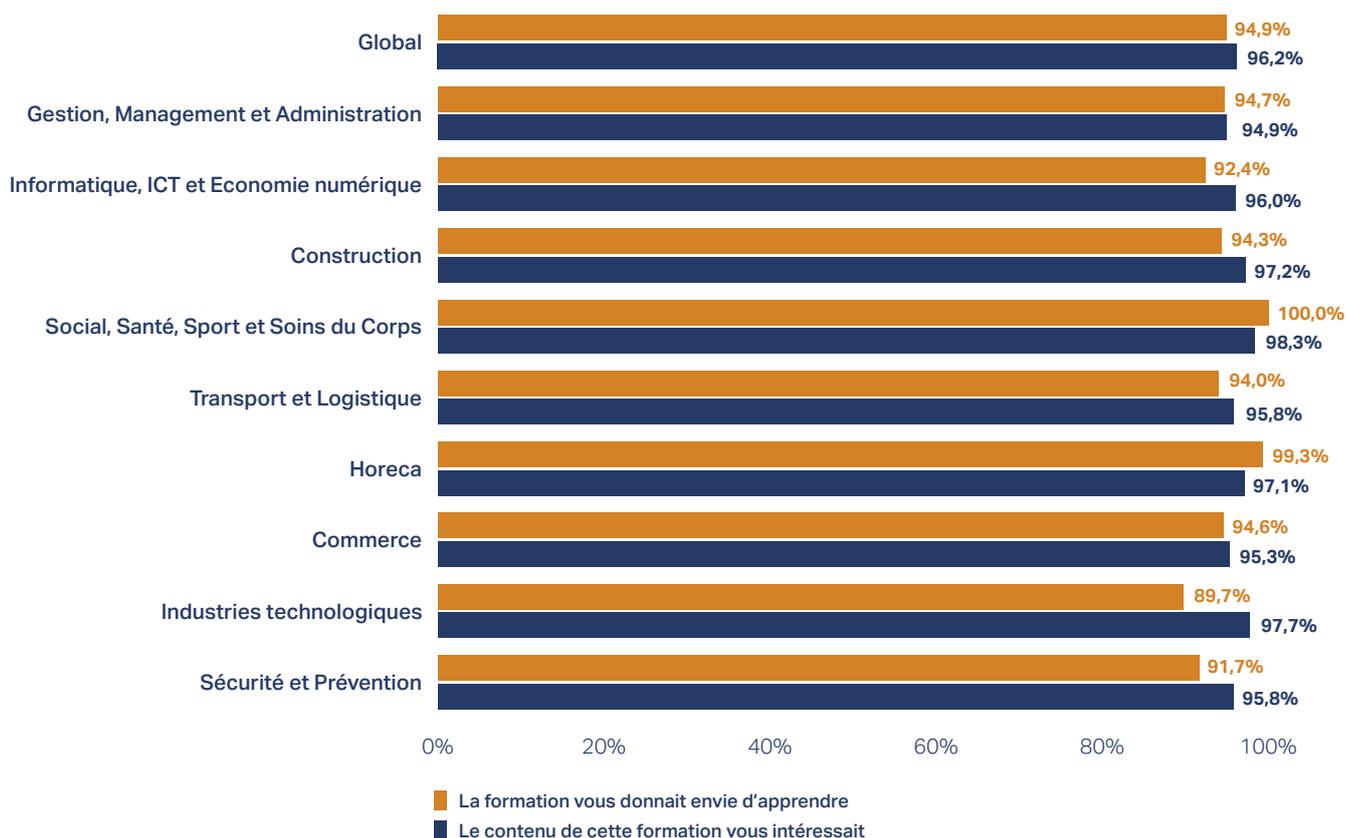


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle  
Réponse unique

\*Il y a trois modalités de réponses aux affirmations : « Plutôt oui », « Plutôt non » et « Sans avis ». Seul le pourcentage de personnes ayant répondu « Plutôt oui » est reporté

Deux affirmations ont été soumises aux anciens stagiaires concernant l'intérêt perçu : « La formation vous donnait envie d'apprendre » et « Le contenu de cette formation vous intéressait ». Globalement, 94,9% et 96,2% des stagiaires répondent « Plutôt oui » à ces deux affirmations (figure 7). Par domaine, il n'y a pas de fortes variations par rapport aux pourcentages globaux.

**Figure 7. Intérêt perçu des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)\***



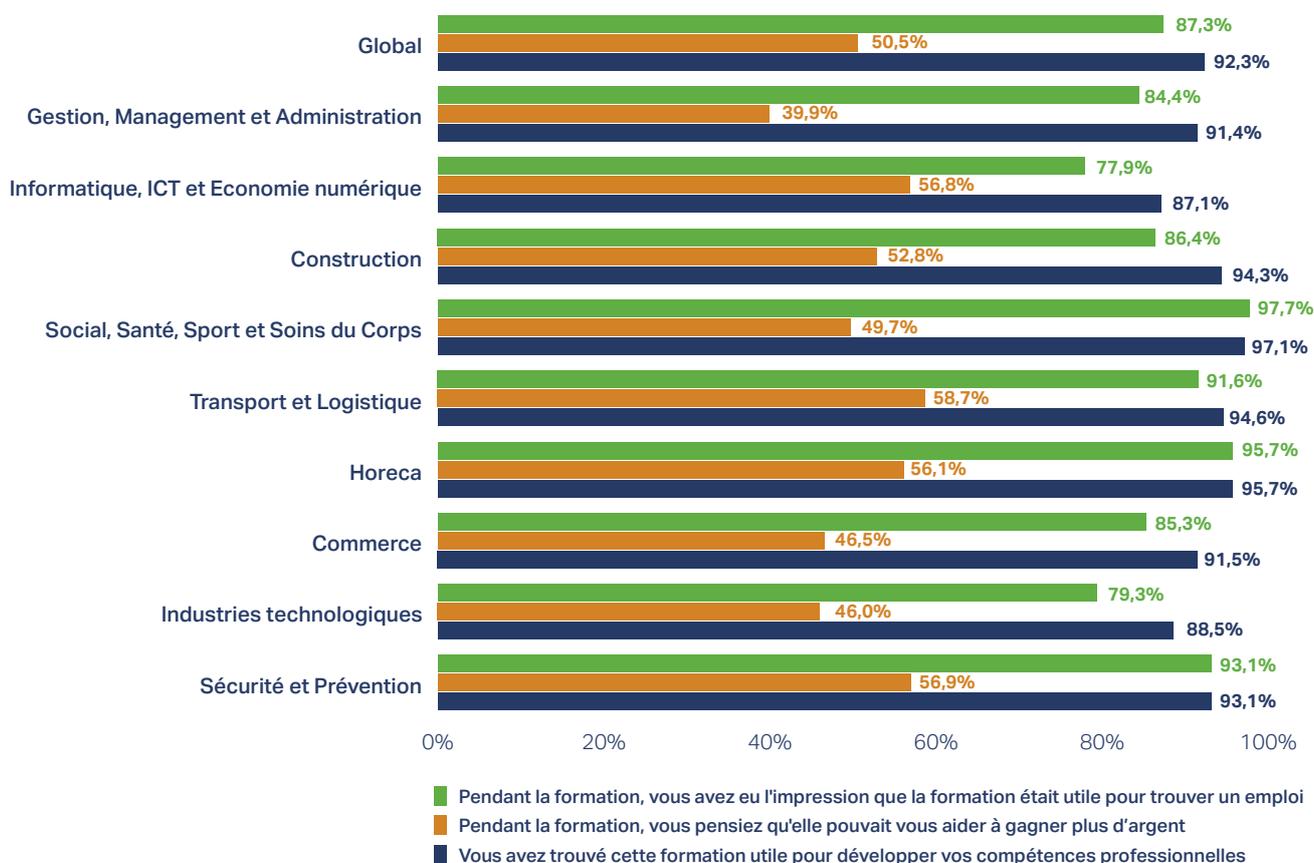
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle  
Réponse unique

\*Il y a trois modalités de réponses aux affirmations : « Plutôt oui », « Plutôt non » et « Sans avis ». Seul le pourcentage de personnes ayant répondu « Plutôt oui » est reporté

L'utilité perçue est analysée au travers de trois affirmations : « Pendant la formation, vous avez eu l'impression que la formation était utile pour trouver un emploi », « Pendant la formation, vous pensiez qu'elle pouvait vous aider à gagner plus d'argent » et « Vous avez trouvé cette formation utile pour développer vos compétences professionnelles ». Globalement, 87,3% des répondants ont eu l'impression, pendant la formation, que la formation était utile pour trouver un emploi (figure 8). Pour cette affirmation, on observe des variations entre domaines. Quatre domaines ont un pourcentage plus élevé de personnes répondant « Plutôt oui » à l'affirmation sur l'utilité de la formation pour trouver un emploi : « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (97,7%), « Horeca » (95,7%), « Sécurité et Prévention » (93,1%) et « Transport et Logistique » (91,6%). Deux domaines ont un pourcentage plus faible : « Informatique, ICT et Économie numérique » (77,9%) et « Industries technologiques » (79,3%). Les trois autres domaines ont un pourcentage proche de la moyenne. Concernant la deuxième affirmation, 50,5% de l'ensemble des répondants pensaient,

pendant la formation, que la formation pouvait les aider à gagner plus d'argent. Quatre domaines ont un pourcentage élevé par rapport aux autres : « Transport et Logistique » (58,7%), « Sécurité et prévention » (56,9%), « Informatique, ICT et Économie numérique » (56,8%) et « Horeca ». (56,1%). Un domaine a, quant à lui, un pourcentage plus faible que les autres, « Gestion, Management et Administration » avec 39,9%. Enfin, concernant la troisième affirmation, globalement, 92,3% des participants à l'enquête ont trouvé la formation utile pour développer leurs compétences. Dans les domaines « Informatique, ICT et Économie numérique » et « Industries technologiques », ce pourcentage est plus faible que dans les autres domaines (87,1% et 88,5%).

**Figure 8. Utilité perçue des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)\***



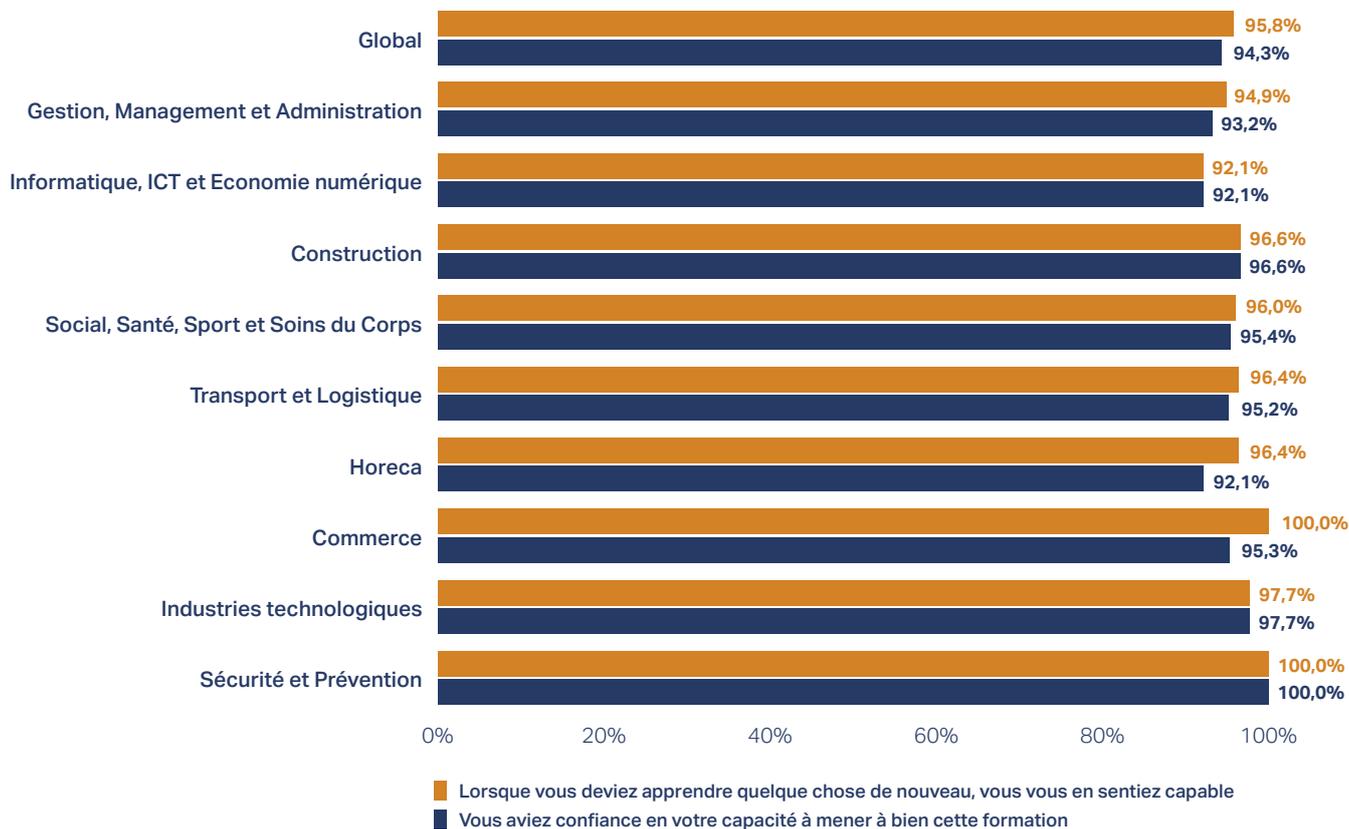
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle  
Réponse unique

\*Il y a trois modalités de réponses aux affirmations : « Plutôt oui », « Plutôt non » et « Sans avis ». Seul le pourcentage de personnes ayant répondu « Plutôt oui » est reporté

L'efficacité personnelle constitue la croyance qu'a un individu en sa capacité de réaliser une tâche. Dans le questionnaire, elle est approchée via deux affirmations : « Lorsque vous deviez apprendre quelque chose de nouveau, vous vous en sentiez capable » et « Vous aviez confiance en votre capacité à mener à bien cette formation ». En ce qui concerne la première affirmation, globalement, 95,8% des individus répondent « Plutôt oui ». Deux domaines ont une proportion plus faible que les autres de répondants qui se sentaient capables d'apprendre de nouvelles choses : « Gestion, Management et Administration » et « Informatique, ICT et Économie numérique » (94,9% et 92,1%). Globalement, 94,3%

des répondants ont répondu « Plutôt oui » à l'affirmation « Vous aviez confiance en votre capacité à mener à bien cette formation ». Trois domaines ont un pourcentage plus faible que les autres : « Gestion, Management et Administration » (93,2%), « Informatique, ICT et Économie numérique » (92,2%) et « Horeca » (92,1%).

**Figure 9. Efficacité personnelle des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)\***

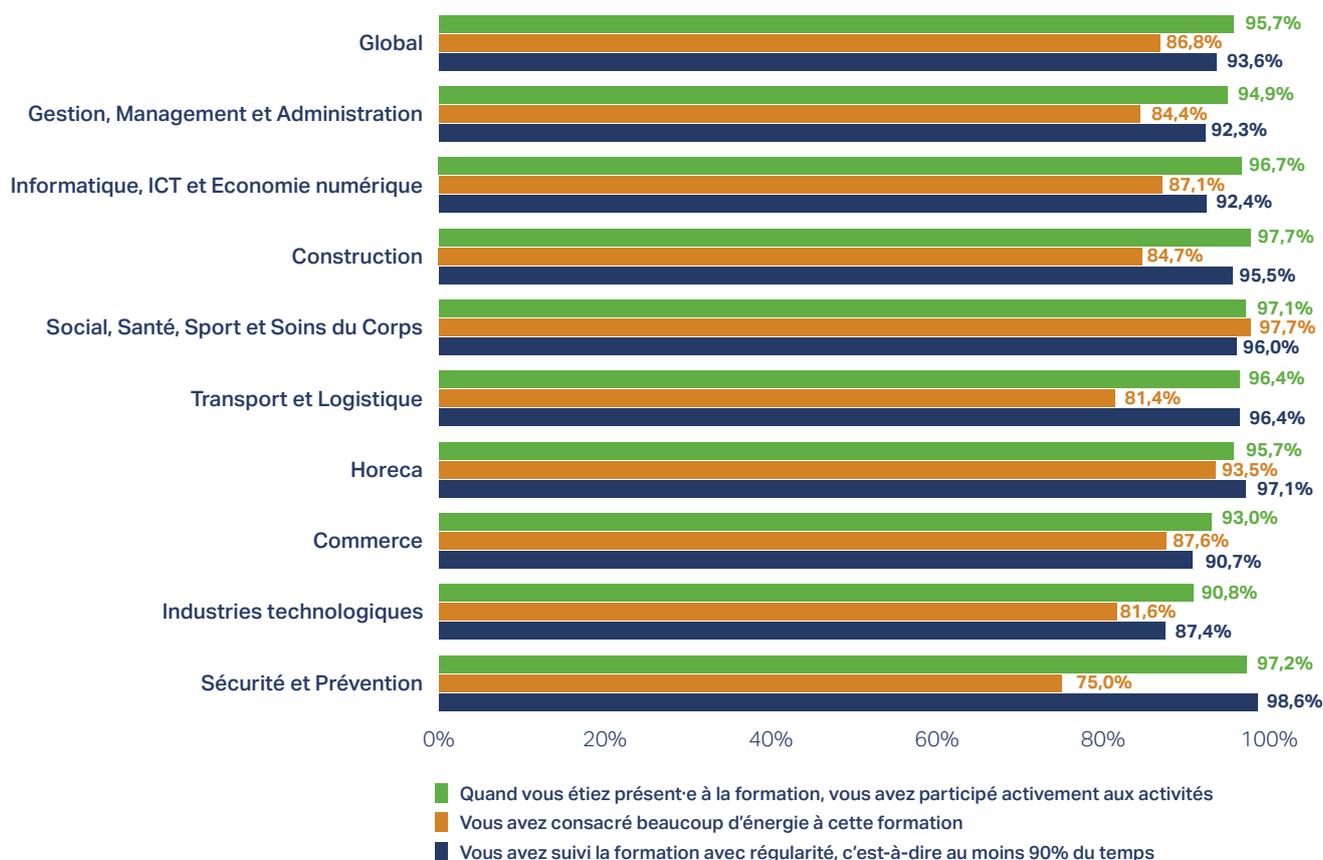


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle  
Réponse unique

\*Il y a trois modalités de réponses aux affirmations : « Plutôt oui », « Plutôt non » et « Sans avis ». Seul le pourcentage de personnes ayant répondu « Plutôt oui » est reporté

L'engagement en formation est apprécié sur base de trois affirmations : « Quand vous étiez présent·e à la formation, vous avez participé activement aux activités », « Vous avez consacré beaucoup d'énergie à cette formation » et « Vous avez suivi la formation avec régularité, c'est-à-dire au moins 90% du temps ». 95,7% des personnes répondent « Plutôt oui » à l'affirmation « Quand vous étiez présent·e à la formation, vous avez participé activement aux activités ». Dans les domaines « Industries technologiques » et « Commerce », ce pourcentage est plus faible que dans les autres domaines (90,8% et 93,0%). Globalement, 86,8% des répondants disent avoir consacré beaucoup d'énergie à leur formation. Dans les deux domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et « Horeca », ce pourcentage est plus élevé que dans les autres domaines (97,7% et 93,5%). Enfin, 96,6% des personnes disent avoir suivi la formation avec régularité. Ce pourcentage est plus faible dans les deux domaines « Industries technologiques » et « Commerce » par rapport aux autres domaines (87,4% et 90,7%).

Figure 10. Engagement en formation des stagiaires interrogés par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)\*



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

\*Il y a trois modalités de réponses aux affirmations : « Plutôt oui », « Plutôt non » et « Sans avis ». Seul le pourcentage de personnes ayant répondu « Plutôt oui » est reporté

### 3.4. EMPLOI DANS L'ANNÉE SUIVANT LA SORTIE DE FORMATION

Globalement, 1.207 des 1.820 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 7 reprend une partie de ces indicateurs stratégiques pour les personnes sorties de formation en 2019.

**Tableau 7. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris et Bruxelles Formation – Sortants 2019\***

<b>Taux de sortie positive (% total)</b>		70,4%
<b>Taux de sortie vers l'emploi (% total)**</b>	Tout emploi	59,9%
	Emploi min. 1 mois	52,4%
<b>Durabilité dans l'emploi (% emploi)***</b>	Encore à l'emploi 12 mois plus tard	63,8%
	Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur	39,3%
<b>Délai d'entrée en emploi (% emploi)***</b>	0-3 mois	54,4%
	3-6 mois	20,7%
	6-12 mois	24,9%

Sources : calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

\*Sortants 2018 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

Globalement, 39,3% des emplois principaux occupés dans l'année suivant la sortie de formation sont des CDI, 27,9% des CDD, 17,6% de l'intérim, 10,0% des contrats « Autre » et 5,3% des indépendants (tableau 8). En comparaison de l'enquête précédente (qui s'est déroulée sur deux ans, 2019 et 2020), on observe une baisse des CDI et des CDD qui représentaient respectivement 46,2% et 32,0% des contrats. L'intérim et les contrats d'un autre type sont, quant à eux, en hausse par rapport à l'enquête précédente (12,8% et 6,5%). Dans l'enquête 2021, le domaine « Sécurité et Prévention » a un pourcentage de CDI élevé par rapport aux autres domaines (72,6%). 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. Le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » a, quant à lui, une proportion élevée de CDD par rapport aux autres domaines (42,1%). Cette observation concorde avec les informations sur les offres d'emploi publiées par Actiris, notamment pour des fonctions comme aide-soignant<sup>1</sup>. La proportion d'intérim est relativement élevée dans deux domaines : « Transport et Logistique » (26,4%) et « Horeca » (23,4%). La proportion de contrats « Autre » est élevée en « Horeca » par rapport aux autres domaines (18,1%). En comparaison de l'enquête précédente, on observe une baisse du pourcentage de CDI dans quatre domaines : « Gestion, Management et Administration » (53,6% dans l'enquête précédente et 43,7% dans l'actuelle), « Transport et Logistique » (47,1% dans l'enquête précédente et 39,7% dans l'actuelle), « Industries technologiques » (65,6% dans l'enquête précédente et 50,0% dans l'actuelle) et « Horeca » (38,0% dans l'enquête précédente et 24,5% dans l'actuelle). Par contre, dans le domaine « Commerce », le pourcentage de CDI augmente (32,8% dans l'enquête précédente contre 36,9% dans l'actuelle) et le pourcentage de CDD diminue (50,8% dans l'enquête précédente et 32,1% dans l'actuelle). L'intérim a augmenté dans tous les domaines mis à part en « Informatique, ICT et Économie numérique ». Dans le domaine « Construction », on observe une forte hausse du pourcentage d'indépendants (4,4% dans l'enquête précédente et 19,3% dans l'actuelle) et de contrat d'un autre type (8,9% dans l'enquête précédente et 13,3% dans l'actuelle). Le pourcentage de contrats

(1) imtb.actiris.be

d'un autre type est également en hausse dans tous les autres domaines. Ces évolutions sont la conséquence de la crise sanitaire du coronavirus : baisse des CDI dans les secteurs non essentiels et hausse des CDI dans le secteur du commerce ayant comparativement moins souffert de la crise.

**Tableau 8. 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 – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)**

Domaine	CDI	CDD	Intérim	Indépendant	Autre
Gestion, Management et Administration	43,7%	27,8%	16,3%	3,7%	8,6%
Informatique, ICT et Économie numérique	47,4%	24,0%	11,5%	8,3%	8,9%
Construction	31,1%	20,7%	15,6%	19,3%	13,3%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	28,1%	42,1%	14,9%	0,9%	14,0%
Transport et Logistique	39,7%	26,4%	26,4%	3,3%	4,1%
Horeca	24,5%	34,0%	23,4%	0,0%	18,1%
Commerce	36,9%	32,1%	19,0%	2,4%	9,5%
Industries technologiques	50,0%	17,7%	16,1%	6,5%	9,7%
Sécurité et Prévention	72,6%	12,9%	11,3%	1,6%	1,6%
<b>Global</b>	<b>39,3%</b>	<b>27,9%</b>	<b>17,6%</b>	<b>5,3%</b>	<b>10,0%</b>

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

### Les variables ayant un impact sur la probabilité d'avoir un CDI

Cet encadré présente les résultats d'une analyse multivariée visant à déterminer l'effet de variables de profil (genre, âge, etc.) et du domaine de formation sur la probabilité d'être en CDI dans l'année suivant la sortie de formation.

Pour chaque personne ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation, une variable dichotomique a été créée afin de déterminer si elle travaillait avec un CDI ou si elle travaillait avec un autre type de contrat (CDD, intérim, indépendant ou autre). Une régression logistique a été estimée afin de déterminer l'effet des six variables suivantes sur le travail en CDI : le sexe, l'âge d'entrée en formation, le diplôme, la durée de chômage, la nationalité et le domaine de la formation. Ces variables à elles seules ne sont pas suffisantes pour expliquer ce qui fait qu'une personne obtient un CDI. Il manque par exemple des variables sur l'employabilité de la personne (difficilement observables), ou sur les pratiques de recrutement propres à chaque secteur mais les variables utilisées sont celles dont nous disposons dans nos bases de données, et l'analyse nous permet tout de même de mettre en avant des effets intéressants de ces variables sur la probabilité d'être en CDI.

Les hypothèses de la régression logistique sont la linéarité du modèle logistique pour les variables explicatives continues, l'absence de multicollinéarité et l'absence d'observations aberrantes ayant une forte influence sur les estimations. L'hypothèse de linéarité a été vérifiée pour les deux variables continues (l'âge et la durée de chômage).

Les résultats de la régression logistique sont repris dans le tableau X. Toutes choses égales par ailleurs, il apparaît qu'un niveau de diplôme élevé augmente la probabilité d'avoir un CDI par rapport à un niveau de diplôme faible. Avoir suivi une formation dans le domaine « Horeca » ou dans un domaine de moins de 30 répondants (labellisé « Autres ») diminue la probabilité d'avoir un CDI par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ». Par contre, la probabilité d'avoir un CDI est plus élevée pour les personnes sorties de formation dans les domaines « Sécurité et Prévention » et « Industries technologiques » par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ».

**Tableau 9. Estimation d'une régression logistique pour un travail en CDI**

Variable dépendante : CDI				
	Coefficients	Écart-type	Khi-2 de Wald (z)	Pr(> z )
Constante	-0,351	0,311	-1,131	0,258
Sexe				
Femme	Référence			
Homme	0,037	0,151	0,242	0,808
Âge à l'entrée en formation	0,002	0,007	0,279	0,781
Diplôme				
Niveau faible	Référence			
Niveau moyen	-0,106	0,195	-0,543	0,587
Niveau élevé	0,482	0,217	2,225	0,026**
Niveau autre	-0,130	0,209	-0,624	0,533
Durée de chômage (mois)	-0,002	0,002	-0,847	0,397
Nationalité				
Belge	Référence			
UE	0,046	0,201	0,227	0,820
Autre ou inconnue	-0,305	0,190	-1,611	0,107
Domaine de formation				
Gestion, Management et Administration	Référence			
Autres	-0,928	0,332	-2,799	0,005***
Informatique, ICT et Économie numérique	-0,033	0,212	-0,153	0,878
Construction	-0,370	0,258	-1,438	0,150
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	-0,365	0,264	-1,381	0,167
Transport et Logistique	0,005	0,257	0,020	0,984
Horeca	-0,591	0,289	-2,044	0,041**
Commerce	-0,114	0,274	-0,416	0,677
Industries technologiques	0,536	0,317	1,693	0,091*
Sécurité et Prévention	1,188	0,332	3,583	0,000***

Nombre d'observations : 1.137

Null deviance : 1.521,2 (1.136 degrés de liberté)

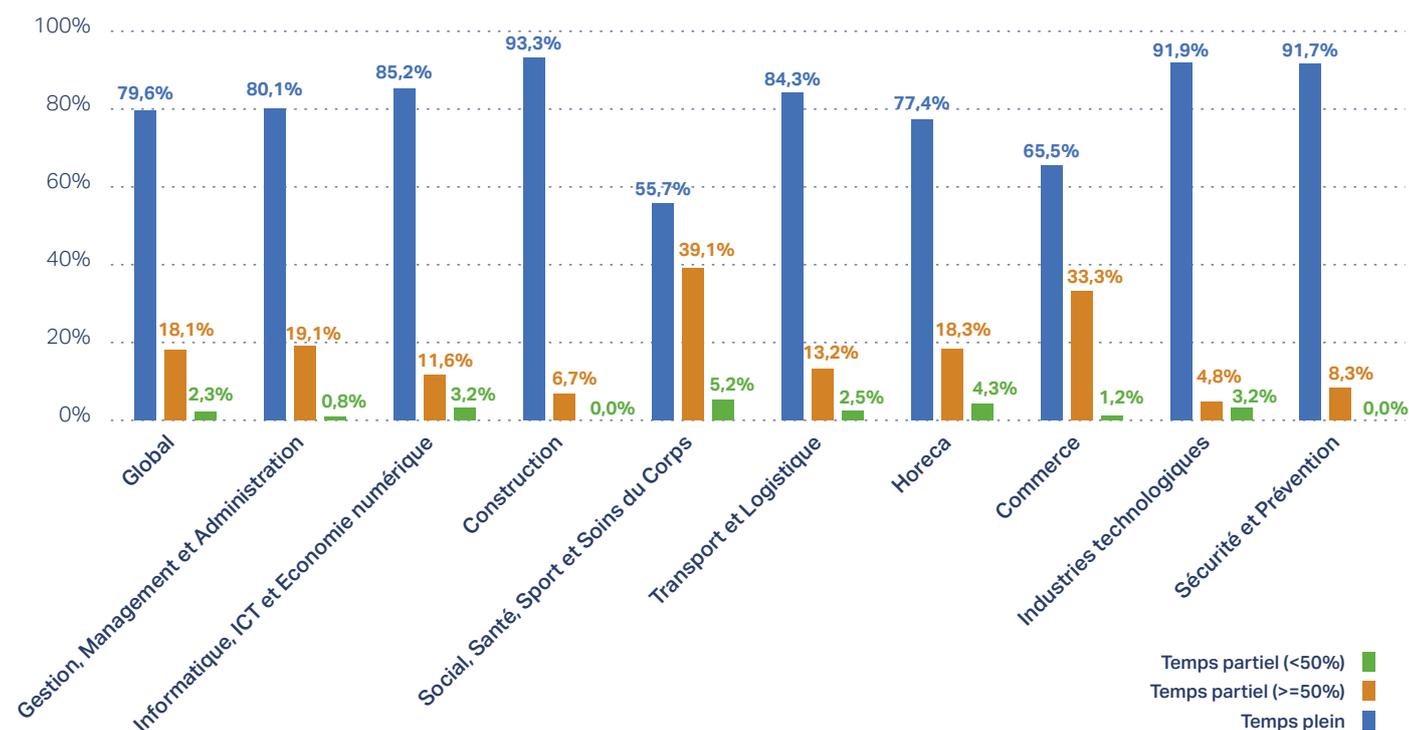
Residual deviance : 1.437,0 (1.119 degrés de liberté)

Pourcentage prédit correctement : 26,0%

Signif. Codes : 0,01 \*\*\*, 0,05 \*\*, 0,10\*

En ce qui concerne le régime de travail, le temps plein constitue la norme dans tous les domaines (figure 11). Il concerne 79,6% des emplois tous domaines confondus. Ce pourcentage est proche de celui de l'enquête précédente (78,7%). Les trois domaines avec le pourcentage de temps plein le plus élevé sont « Construction » (93,3%), « Industries technologiques » (91,9%) et « Sécurité et Prévention » (91,7%). Dans deux domaines, « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et « Commerce », la proportion de temps partiel est relativement élevée (44,3% et 34,5%). Par rapport à l'enquête précédente, on observe une hausse des temps partiels dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (38,3% dans l'enquête précédente et 44,3% dans l'actuelle) et « Commerce » (24,6% dans l'enquête précédente et 34,5% dans l'actuelle). C'est, par contre, le temps plein qui est en hausse dans les domaines « Horeca » (73,4% dans l'enquête précédente et 77,4% dans l'actuelle) et « Sécurité et Prévention » (81,2% dans l'enquête précédente et 91,7% dans l'actuelle).

**Figure 11. Répartition entre temps plein et temps partiel des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)**



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

### **Les variables ayant un impact sur la probabilité d'être à temps plein**

Cet encadré présente les résultats d'une analyse multivariée visant à déterminer l'effet des variables de profil (genre, âge, etc.) et du domaine de formation sur la probabilité d'être dans un emploi à temps plein dans l'année suivant la sortie de formation.

Pour chaque personne ayant travaillé dans l'année de sortie de formation, une variable dichotomique a été créée afin de déterminer si elle travaillait à temps plein ou à temps partiel. Une régression logistique a été estimée afin de déterminer l'effet des six variables suivantes sur le travail à temps plein : le sexe, l'âge d'entrée en formation, le diplôme, la durée de chômage, la nationalité et le domaine de la formation. Ces variables à elles seules ne sont pas suffisantes pour expliquer ce qui fait qu'une personne travaille à temps plein. Il manque par exemple des variables sur la situation familiale de la personne, mais les variables utilisées sont celles dont nous disposons dans nos bases de données, et l'analyse nous permet tout de même de mettre en avant des effets intéressants de ces variables sur la probabilité d'être à temps plein.

Les hypothèses de la régression logistique sont la linéarité du modèle logistique pour les variables explicatives continues, l'absence de multicollinéarité et l'absence d'observations aberrantes ayant une forte influence sur les estimations. L'hypothèse de linéarité a été vérifiée pour les deux variables continues (l'âge et la durée de chômage).

Les résultats de la régression logistique sont repris dans le tableau 10. Toutes choses égales par ailleurs, les hommes ont une probabilité plus élevée de travailler à temps plein que les femmes. L'âge a, quant à lui, un impact négatif sur la probabilité de travailler à temps plein : plus une personne est âgée, moins elle a de chance de travailler à temps plein. La probabilité de travailler à temps plein est plus élevée dans les domaines « Construction » et « Industries technologiques » par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ». Elle est par contre plus faible dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Commerce » et dans les domaines de moins de 30 répondants (labellisé « Autres ») par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ».

**Tableau 10. Estimation d'une régression logistique pour un travail à temps plein**

Variable dépendante : travail à temps plein				
	Coefficients	Écart-type	Khi-2 de Wald (z)	Pr(> z )
Constante	2,125	0,391	5,438	0,000***
Sexe				
Femme	Référence			
Homme	0,458	0,181	2,531	0,011**
Âge à l'entrée en formation	-0,018	0,009	-2,003	0,045**
Diplôme				
Niveau faible	Référence			
Niveau moyen	-0,265	0,254	-1,042	0,297
Niveau élevé	-0,166	0,289	-0,576	0,565
Niveau autre	-0,289	0,260	-1,110	0,267
Durée de chômage (mois)	-0,001	0,002	-0,437	0,662
Nationalité				
Belge	Référence			
UE	0,118	0,264	0,447	0,655
Autre ou inconnue	-0,036	0,222	-0,162	0,871
Domaine de formation				
Gestion, Management et Administration	Référence			
Autres	-0,865	0,322	-2,682	0,007***
Informatique, ICT et Économie numérique	0,076	0,276	0,276	0,783
Construction	1,017	0,425	2,396	0,017**
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	-1,072	0,276	-3,886	0,000***
Transport et Logistique	0,030	0,333	0,090	0,929
Horeca	-0,190	0,320	-0,593	0,553
Commerce	-0,897	0,300	-2,994	0,003***
Industries technologiques	1,157	0,627	1,845	0,065*
Sécurité et Prévention	0,592	0,510	1,161	0,246

Nombre d'observations : 1.137

Null deviance : 1.521,2 (1.136 degrés de liberté)

Residual deviance : 1.437,0 (1.119 degrés de liberté)

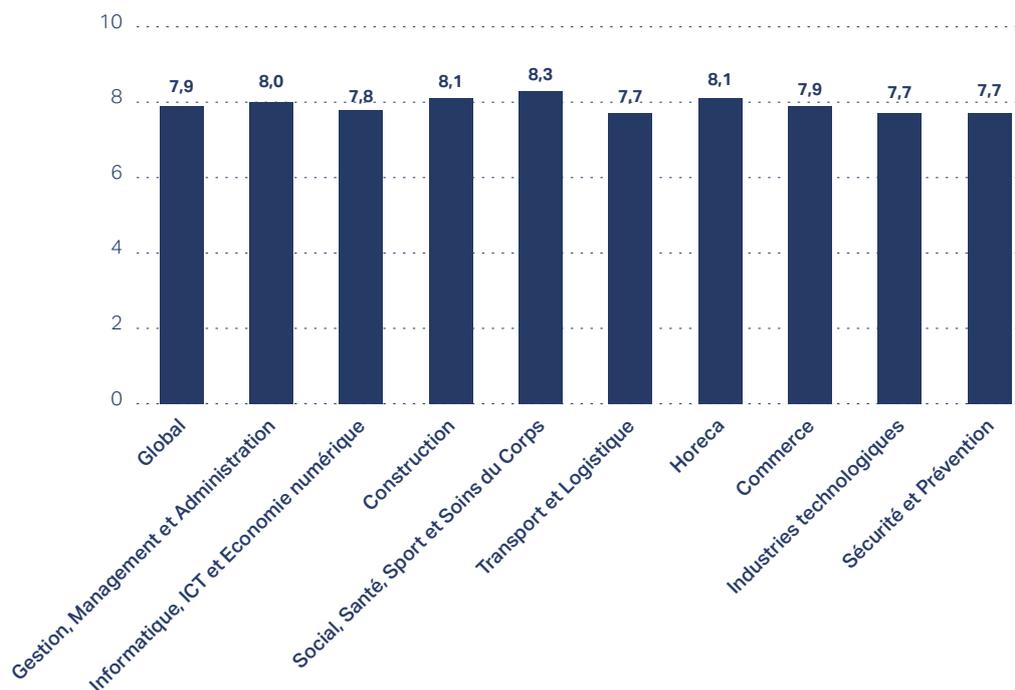
Pourcentage prédit correctement : 26,0%

Signif. Codes : 0,01 \*\*\*, 0,05 \*\*, 0,10\*

## Satisfaction de l'emploi

La satisfaction globale des répondants par rapport à leur emploi principal est de 7,9/10 tous domaines confondus (figure 12). Dans l'enquête précédente, la satisfaction moyenne était également de 7,9/10. La satisfaction moyenne est plus élevée dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » par rapport aux autres domaines.

**Figure 12. Satisfaction globale moyenne de l'emploi principal par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)**



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-satisfaction<sup>1</sup> 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 globale (figure 13). L'ambiance au travail (avec les collègues et/ou les supérieurs directs) est un point fort (influence positive sur la satisfaction) dans six domaines sur neuf : « Gestion, Management et Administration », « Informatique, ICT et Économie numérique », « Construction », « Transport et Logistique », « Commerce » et « Industries technologiques ». Les horaires de travail constituent un point fort dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique ». La quantité de travail à accomplir influencent positivement la satisfaction dans le domaine « Sécurité et prévention ». En ce qui concerne les points faibles, les tâches à accomplir influencent négativement la satisfaction dans tous les domaines sauf « Sécurité et Prévention ». La quantité de travail à accomplir est un point faible dans cinq domaines : « Gestion, Management et Administration », « Construction », « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Horeca », « Commerce ». Le salaire a une influence négative dans deux domaines : « Horeca » et « Industries technologiques ». Pour terminer, les horaires de travail ont une influence négative dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et « Sécurité et Prévention ».

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

Figure 13. Matrice Importance/satisfaction pour l'emploi principal par domaine de formation– Enquête insertion 2021

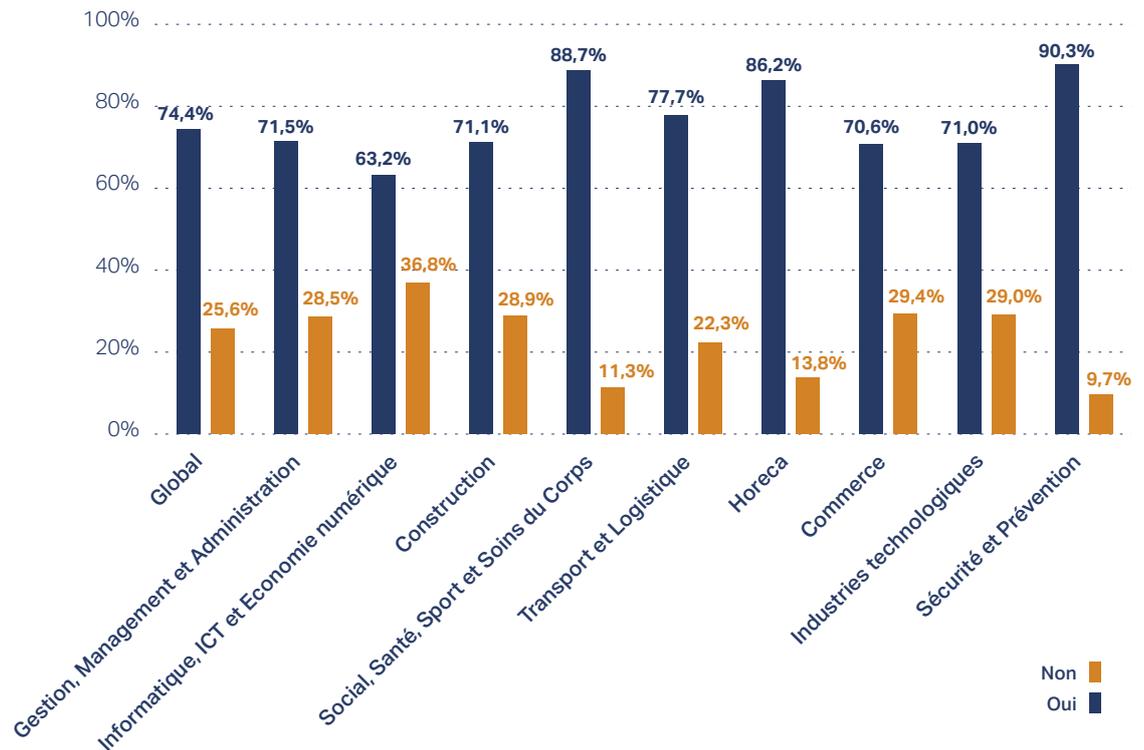


## Adéquation formation/emploi

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 (Béduwé et al., 2007). Pour la formation professionnelle, on peut néanmoins s'attendre à ce que les compétences spécifiques soient plus nombreuses que les compétences généralistes et il reste intéressant de se poser la question du lien entre le métier appris en formation et l'emploi.

Globalement, 74,4% des répondants disent avoir exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal de l'année suivant la sortie de formation (figure 14). Ce pourcentage est proche de celui de l'enquête précédente (71,2%). Les quatre domaines de formation où le pourcentage de répondants ayant exercé le métier appris en formation est le plus élevé sont : « Sécurité et Prévention » (90,3%), « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (88,7%), « Horeca » (86,2%), et « Transport et Logistique » (77,7%). 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, le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique » a un pourcentage plus faible de répondants ayant exercé le métier appris en formation (63,2%). Dans ce domaine, ce sont davantage des compétences qui sont apprises en formation plutôt qu'une fonction proprement dite, ceci pourrait expliquer le plus faible pourcentage. Il est à noter qu'une partie des personnes affirmant ne pas exercer le métier appris en formation nuancent, par la suite, l'absence de lien estimant que leur emploi est en partie lié à la formation (8,5% des personnes ayant répondu à la question ouverte analysée page 33).

Figure 14. Exercice du métier appris en formation dans l'emploi principal par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)



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

### Les variables ayant un impact sur la probabilité d'exercer le métier appris en formation

Cet encadré présente les résultats d'une analyse multivariée visant à déterminer l'effet de variables de profil (genre, âge, etc.) et du domaine de formation sur la probabilité d'exercer le métier appris en formation dans l'emploi principal de l'année suivant la sortie de formation.

Pour chaque personne ayant travaillé dans l'année de sortie de formation, une variable dichotomique a été créée afin de déterminer si elle exerçait le métier appris en formation dans son emploi principal ou pas. Une régression logistique a été estimée afin de déterminer l'effet des six variables suivantes sur le l'exercice du métier : le sexe, l'âge d'entrée en formation, le diplôme, la durée de chômage, la nationalité et le domaine de la formation. Ces variables à elles seules ne sont pas suffisantes pour expliquer ce qui fait qu'une personne exerce le métier appris en formation, mais les variables utilisées sont toutes celles dont nous disposons dans nos bases de données et l'analyse nous permet tout de même de mettre en avant des effets intéressants.

Les hypothèses de la régression logistique sont la linéarité du modèle logistique pour les variables explicatives continues, l'absence de multicollinéarité et l'absence d'observations aberrantes ayant une forte influence sur les estimations. L'hypothèse de linéarité a été vérifiée pour les deux variables continues (l'âge et la durée de chômage).

Les résultats de la régression logistique sont repris dans le tableau 11. Toutes choses égales par ailleurs, l'âge a un impact négatif sur la probabilité d'exercer le métier appris en formation dans l'emploi principal. La probabilité d'exercer le métier appris en formation est plus élevée dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Horeca » et « Sécurité et Prévention » par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ». Elle est par contre plus faible dans les domaines « Informatique, ICT et Économie numérique » par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ».

**Tableau 11. Estimation d'une régression logistique pour l'exercice du métier appris en formation dans l'emploi principal**

Variable dépendante : exercice du métier				
	Coefficients	Écart-type	Khi-2 de Wald (z)	Pr(> z )
Constante	1,700	0,344	4,936	0,000***
Sexe				
Femme	Référence			
Homme	-0,155	0,166	-0,935	0,350
Âge à l'entrée en formation	-0,023	0,008	-2,930	0,003***
Diplôme				
Niveau faible	Référence			
Niveau moyen	0,123	0,215	0,572	0,568
Niveau élevé	0,073	0,236	0,309	0,757
Niveau autre	0,264	0,232	1,136	0,256
Durée de chômage (mois)	-0,001	0,002	-0,483	0,629
Nationalité				
Belge	Référence			
UE	-0,065	0,218	-0,299	0,765
Autre ou inconnue	0,131	0,212	0,615	0,539
Domaine de formation				
Gestion, Management et Administration	Référence			
Autres	-0,067	0,315	-0,214	0,830
Informatique, ICT et Économie numérique	-0,471	0,225	-2,093	0,036**
Construction	-0,066	0,272	-0,242	0,808
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	1,033	0,344	2,998	0,003***
Transport et Logistique	0,406	0,292	1,390	0,165
Horeca	0,727	0,348	2,091	0,036**
Commerce	-0,157	0,295	-0,530	0,596
Industries technologiques	-0,040	0,347	-0,115	0,908
Sécurité et Prévention	1,188	0,467	2,541	0,011**

Nombre d'observation : 1.141

Null deviance: 1.295,7 (1.140 degrés de liberté)

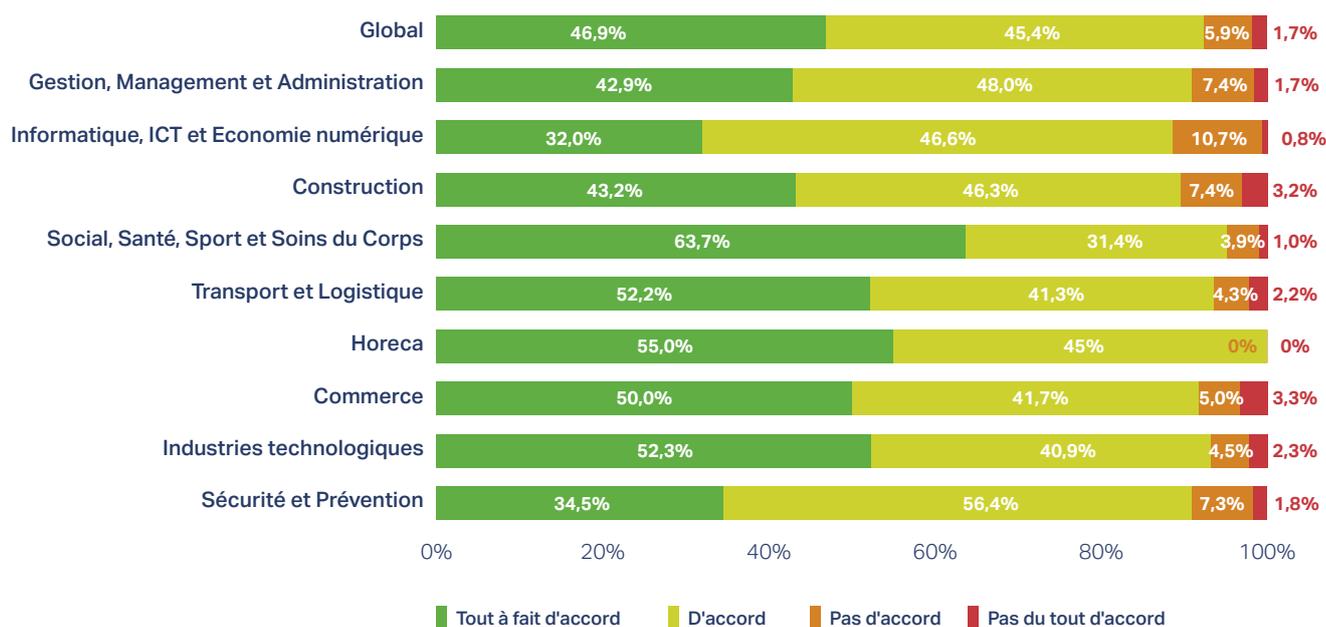
Residual deviance: 1.233,9 (1.123 degrés de liberté)

Pourcentage prédit correctement : 24,9%

Signif. codes: 0,01 \*\*\*, 0,05 \*\*, 0,10\*

Il a été demandé aux personnes ayant exercé le métier appris en formation si la formation les avait bien préparées à la réalité du métier. Tous domaines confondus, 92,4% des répondants sont soit « Tout à fait d'accord », soit d' « Accord » (figure 15). Ce pourcentage est proche de celui de l'enquête précédente (91,5%). Le pourcentage de répondants étant « Tout à fait d'accord » ou d' « Accord » est le plus élevé dans quatre domaines de formation : « Horeca », « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Transport et Logistique » et « Industries technologiques ».

**Figure 15. La formation prépare bien à la réalité du métier par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)**



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. L'ensemble des 306 stagiaires n'ayant pas exercé le métier appris en formation ont répondu à la question. La figure 16 synthétise les réponses, après reclassement<sup>1</sup>. On note tout d'abord deux faits :

- La forte proportion de « non-réponse » (un répondant sur quatre). Dans cette catégorie, on retrouve les anciens stagiaires qui réaffirment l'absence de lien entre le métier appris en formation et l'emploi occupé, sans apporter d'explication concrète, ainsi que ceux qui ne peuvent expliquer cette absence de lien.
- 8,5% des personnes qui ont répondu qu'ils n'exerçaient pas le métier appris en formation nuancent par la suite cette absence de lien : « Le métier était lié à la formation, car il y avait du contact avec des clients, mais ce n'était pas le métier appris en formation » (Employé commercial). Ce résultat doit être pris en compte dans l'analyse de la question précédente sur l'exercice du métier appris en formation.

Les anciens stagiaires expliquent majoritairement l'absence de lien entre le métier appris et l'emploi occupé par le fait qu'ils ont eu une autre opportunité d'emploi (27,5% des réponses apportées). Ce choix de saisir une autre opportunité peut être lié à un be-

(1) La classification est expliquée à l'annexe 5.2.2.

soin financier : « Il voulait travailler au plus vite et avait besoin d'argent. Il avait fait des recherches dans le métier appris en formation, mais il n'a rien trouvé » - (Développeur d'application-spécialisation mobile), ou tout simplement se justifie par une expérience antérieure dans cet autre domaine : « Il avait déjà un diplôme d'électricité donc ce métier était en lien avec son premier diplôme » - (Ventilation : dimensionnement et pose). Mis à part les non-réponses, c'est ensuite le fait de ne pas avoir trouvé d'emploi dans le métier qui explique cette absence de lien : « Car je n'ai pas trouvé d'emploi dans la vente » - (Vendeur-réassortisseur). On peut citer également la catégorie « Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier », qui rassemble 10% des personnes qui ont répondu à cette question, essentiellement parce que le métier ne convient plus ou pas, ou parce que l'ancien stagiaire a de nouveaux projets : « J'ai repris des études tout de suite après la formation » - (Vente – conseil au client en soins du visage). Les résultats de la cohorte 2019 sont tout à fait similaires à ceux des cohortes 2017 et 2018.

**Figure 16. Raisons de ne pas avoir exercé l'emploi appris en formation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)**

Raisons	Effectifs	%
<b>Autre opportunité d'emploi</b>	<b>84</b>	<b>27,5%</b>
Autre opportunité d'emploi	84	27,5%
<b>Non réponse</b>	<b>80</b>	<b>26,1%</b>
<b>Pas trouvé d'emploi dans le métier</b>	<b>62</b>	<b>20,3%</b>
Pas trouvé	29	9,5%
Manque de qualification ou d'expérience	10	3,3%
Candidature infructueuse	8	2,6%
Le marché du travail avec Covid	4	1,3%
Manque de connaissance en langue	4	1,3%
Raisons liées à l'âge	4	1,3%
Le marché du travail	3	1,0%
Pas le permis de conduire - pas de voiture	1	0,3%
Pas le bon statut pour l'emploi	1	0,3%
Discrimination supposée	1	0,3%
<b>Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier</b>	<b>29</b>	<b>9,5%</b>
Métier ne convient plus ou pas	13	4,2%
Nouveau projet professionnel/privé	11	3,6%
Fait la formation pour d'autres objectifs qu'exercer le métier	5	1,6%
<b>Nuance l'absence de lien</b>	<b>26</b>	<b>8,5%</b>
<b>Raisons liées à la formation</b>	<b>25</b>	<b>8,2%</b>
Formation inachevée ou échec aux épreuves	15	4,9%
Manquement de la formation	10	3,3%
<b>Total répondants distincts</b>	<b>306</b>	

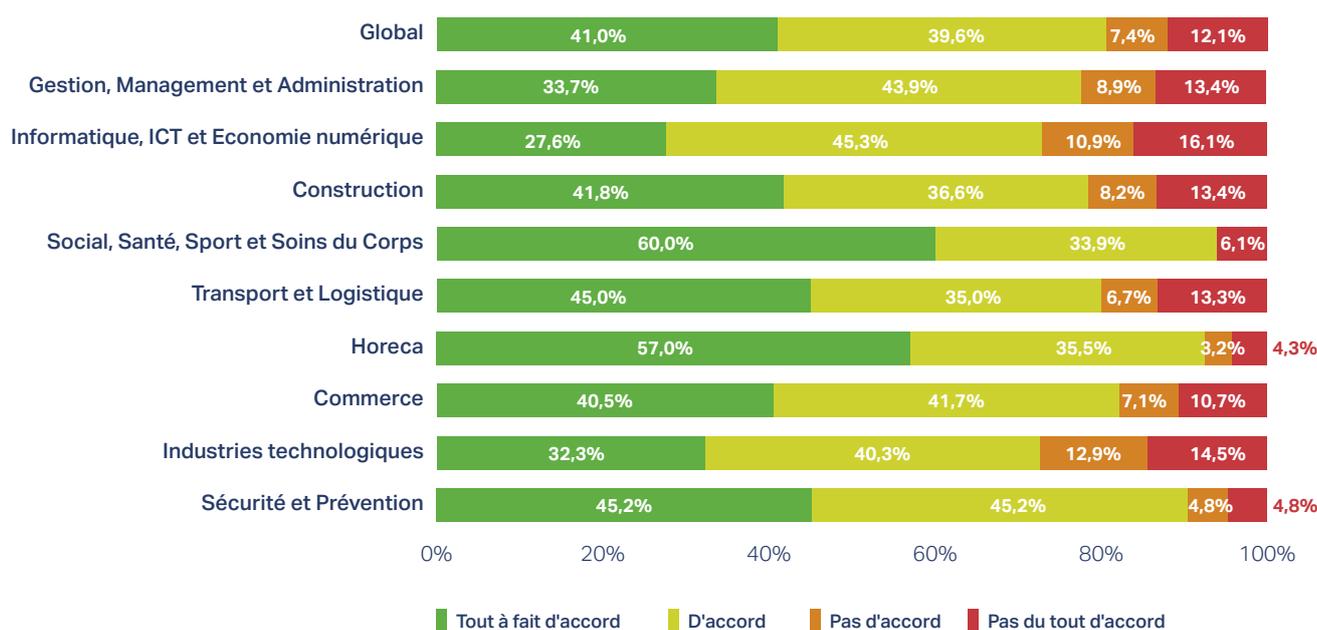
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle  
Catégories créées après reclassification des réponses à la question ouverte (plusieurs choix possibles)

Lorsque l'on analyse la situation par domaine (uniquement pour les domaines dans lesquels au moins 10 personnes ont répondu à cette question ouverte), voici ce qu'on peut mettre en évidence :

- Dans le domaine « Commerce » (26 répondants), les deux principales catégories sont inversées : c'est la catégorie « Pas trouvé d'emploi dans le métier » qui est la plus citée : « À *cherché dans ce secteur, mais n'arrivait pas à trouver* » - (Account manager), suivie de la catégorie « Autre opportunité d'emploi » : « *Elle a cherché dans beaucoup de magasins, mais elle n'a jamais été choisie. Et puis une opportunité s'est présentée à elle* » - (Vendeur en alimentation biologique).
- Dans le domaine « Construction » (38 répondants), la catégorie « non-réponse » est la plus importante. Mis à part cette catégorie, la première est « Autre opportunité d'emploi », suivie par « Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier », essentiellement car le métier ne convient plus ou pas : « *Grâce à mon stage, je me suis rendu compte que le métier de carreleur était très dur physiquement et très mal payé par rapport à l'énergie investie* » - (Carreleur).

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 emploi. Globalement, 80,6% des répondants répondent « Tout à fait » ou « Plutôt oui » à la question « Ce que vous avez appris en formation vous servait-il/sert-il dans cet emploi » (figure 17). Ce pourcentage est proche de celui de l'enquête précédente (79,0%). Les trois domaines où le pourcentage est le plus élevé sont : « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (93,9%), « Horeca » (92,5%) et « Sécurité et prévention » (90,3%). Dans ces trois domaines, les répondants ayant exercé le métier appris en formation jugeaient également que la formation les avait bien préparés à la réalité du métier. Par rapport aux autres domaines, « Industries technologiques » et « Informatique, ICT et Économie numérique » ont un pourcentage relativement élevé de personnes qui répondent « Plutôt non » ou « Pas du tout » (27,4% et 27,1% respectivement).

**Figure 17. Utilité de la formation pour l'emploi par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)**



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

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

Deux questions ont été posées aux personnes ayant travaillé moins 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.

Parmi les 613 stagiaires qui n'ont pas ou peu travaillé, 557 ont répondu à la question ouverte. Pour commencer l'analyse de cette question, la figure 18 présente le « nuage de mots » qui en résulte. Parmi les mots prépondérants, on retrouve cette année, dans l'explication au fait de ne pas avoir trouvé d'emploi, le mot « coronavirus » et la chaîne de mots « crise sanitaire ».

Figure 18. Nuage de mot pour la question ouverte sur les raisons de non emploi – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)



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

La figure 19 présente les réponses récoltées lors de la question ouverte après classification<sup>1</sup>. La crise sanitaire du coronavirus a, très logiquement, été ajoutée aux catégories créées lors des précédentes enquêtes et se trouve dans la catégorie « La recherche d'emploi ».

Plus de la moitié des anciens stagiaires ayant répondu à cette question ouverte expliquent le fait de ne pas avoir travaillé (ou peu travaillé) par une recherche d'emploi qui n'a pas abouti. Parmi les raisons majoritairement évoquées (un répondant sur cinq), on retrouve la crise sanitaire du coronavirus : « La raison principale, c'est le coronavirus, car toutes les manifestations culturelles sont à l'arrêt » - (Placement équipements techniques spectacle/événementiel). La catégorie suivante est celle de la situation personnelle (un répondant sur cinq), avec majoritairement des « problèmes de santé » évoqués (hors covid). Lorsque l'on analyse la situation par domaine (uniquement pour les domaines dans lesquels au moins 10 personnes ont répondu à cette question ouverte), voici ce qu'on peut mettre en évidence :

(1) La classification est expliquée à l'annexe 5.1.1.

- Dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique » (95 répondants), la seconde catégorie la plus citée n'est pas « La situation personnelle », mais « Autres activités » avec la sous-catégorie « Reprise d'études ou de formation ».
- Dans le domaine Construction (36 répondants), c'est également la catégorie « Recherche d'emploi » qui est la plus citée, mais la sous-catégorie « Coronavirus » n'a pas autant d'importance que pour l'ensemble des répondants. La majorité de ces anciens stagiaires expliquent leur situation de non-emploi essentiellement par un manque de qualification ou d'expérience.

Figure 19. Raisons de non emploi (question ouverte) – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)

Raisons	Effectifs	%
<b>La recherche d'emploi</b>	<b>310</b>	<b>55,7%</b>
Coronavirus	120	21,5%
Manque de qualification ou d'expérience	60	10,8%
Candidature infructueuse	49	8,8%
Raisons liées à l'âge	46	8,3%
Manque de connaissance en langue	34	6,1%
Le marché du travail	25	4,5%
Pas le permis de conduire - pas de voiture	10	1,8%
Le poste ne convient pas	10	1,8%
Discrimination supposée (autre que l'âge)	9	1,6%
Manque de réseau professionnel	2	0,4%
Surqualification	1	0,2%
Pas le bon statut pour l'emploi	1	0,2%
<b>Situation personnelle</b>	<b>107</b>	<b>19,2%</b>
Problèmes de santé	52	9,3%
Raisons familiales	48	8,6%
Problème logement/déménagement	8	1,4%
Casier judiciaire/problèmes administratifs	2	0,4%
Permis de séjour, permis de travail, demandeur d'asile	1	0,2%
<b>Autres activités</b>	<b>91</b>	<b>16,3%</b>
Reprise d'études ou de formation	83	14,9%
Lancement comme indépendant	5	0,9%
Bénévolat	2	0,4%
Validation des compétences	1	0,2%
<b>Non-réponse</b>	<b>44</b>	<b>7,9%</b>
<b>Blocage lié à la formation</b>	<b>29</b>	<b>5,2%</b>
Manquement de la formation	20	3,6%
Formation inachevée ou échec aux épreuves	9	1,6%
<b>Pas de recherche ou recherche insuffisante</b>	<b>23</b>	<b>4,1%</b>
<b>Total répondants distincts</b>	<b>557</b>	

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)

Dans l'enquête précédente, la catégorie « La recherche d'emploi » était également la plus citée (par 44,4% des répondants). La sous-catégorie « Coronavirus » n'étant logiquement pas présente, c'était le « Manque de qualification ou d'expérience » qui d'après les répondants était la principale raison pour expliquer l'absence d'emploi. La deuxième catégorie était celle des « Autres activités » (18,8%), avec la sous-catégorie « Reprise d'études ou de formation ».

En ce qui concerne la question fermée sur les obstacles, tous domaines confondus, celui avec lequel le plus de répondants sont d'accord est « Le coronavirus » (69,4%, tableau 12). Cette modalité de réponse a été ajoutée dans l'enquête 2021. En effet, pour les personnes sorties de formation à partir de mars 2019, la recherche d'emploi dans l'année suivant la sortie de formation s'est déroulée en partie en période de crise sanitaire. Les obstacles suivants les plus choisis sont « Vous n'avez pas assez d'expérience dans le métier recherché » (41,8%), « Vous n'avez pas assez de connaissances en langue » (34,5%), « Il n'y a pas assez d'offres d'emploi ou trop de postulants dans le métier recherché » (29,8%), « Vous n'êtes pas assez diplômé.e » (24,5%), « Vous avez suivi une autre formation ou repris des études » (23,1%). Le manque d'expérience dans le métier recherché est surtout présent dans les domaines « Commerce », « Informatique, ICT et Économie numérique », « Gestion, Management et Administration » et « Industries technologiques » (respectivement 67,5%, 48,5%, 46,7% et 45,8% des répondants ont rencontré cet obstacle). Le manque de connaissances en langue intervient surtout dans les domaines « Gestion, Management et Administration » (48,2%) et « Commerce » (45,0%). Dans les domaines « Sécurité et Prévention », et « Construction », davantage de répondants que dans les autres domaines sont d'accord avec l'obstacle « Il n'y a pas assez d'offres d'emploi ou trop de postulants dans le métier recherché » (respectivement 40,0% et 37,8%). Il y a davantage de répondants ayant repris des études ou une formation dans les domaines « Informatique, ICT et Économie numérique » et « Commerce » (36,4% et 35,0%). Dans le domaine « Horeca », 34,1% des répondants sont d'accord avec l'affirmation « C'est difficile pour vous de savoir comment chercher un emploi ». Cette dernière observation est potentiellement liée à la baisse de l'activité économique dans le secteur suite à la crise sanitaire du coronavirus.

Tableau 12. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)

	Global	Gestion, Management et Administration	Informatique, ICT et Économie numérique	Construction	Social, Santé, Sport et Soins du Corps	Transport et Logistique	Horeca	Commerce	Industries technologiques	Sécurité et Prévention
<b>Le coronavirus</b>	69,4%	75,6%	61,6%	67,6%	64,8%	61,4%	73,2%	67,5%	66,7%	80,0%
<b>Vous n'avez pas assez d'expérience dans le métier recherché</b>	41,8%	46,7%	48,5%	37,8%	18,5%	34,1%	31,7%	67,5%	45,8%	40,0%
<b>Vous n'avez pas assez de connaissances en langue</b>	34,5%	48,2%	30,3%	32,4%	22,2%	22,7%	22,0%	45,0%	25,0%	30,0%
<b>Il n'y a pas assez d'offres d'emploi ou trop de postulants dans le métier recherché</b>	29,8%	32,5%	22,2%	37,8%	29,6%	15,9%	26,8%	32,5%	29,2%	40,0%
<b>Vous n'êtes pas assez diplômé.e</b>	24,5%	29,9%	31,3%	18,9%	24,1%	15,9%	17,1%	10,0%	25,0%	30,0%
<b>Vous avez suivi une autre formation ou repris des études</b>	23,1%	18,8%	36,4%	18,9%	25,9%	6,8%	17,1%	35,0%	25,0%	30,0%
<b>C'est difficile pour vous de savoir comment chercher un emploi</b>	20,7%	21,3%	19,2%	24,3%	13,0%	22,7%	34,1%	25,0%	16,7%	0,0%
<b>Votre situation familiale (grossesse, garde des enfants, aide à la famille, etc.)</b>	17,7%	19,3%	10,1%	13,5%	35,2%	13,6%	17,1%	22,5%	20,8%	0,0%
<b>Les emplois proposés ne convenaient pas (horaire, tâches, fonction, régime de travail, accessibilité, salaire, etc.)</b>	17,5%	16,2%	18,2%	16,2%	20,4%	18,2%	17,1%	32,5%	8,3%	10,0%
<b>Vous avez des problèmes de santé</b>	16,0%	18,3%	16,2%	10,8%	11,1%	15,9%	14,6%	15,0%	8,3%	10,0%
<b>La formation que vous avez suivie n'est pas valorisée par les employeurs</b>	10,9%	10,7%	15,2%	24,3%	0,0%	6,8%	0,0%	20,0%	12,5%	0,0%

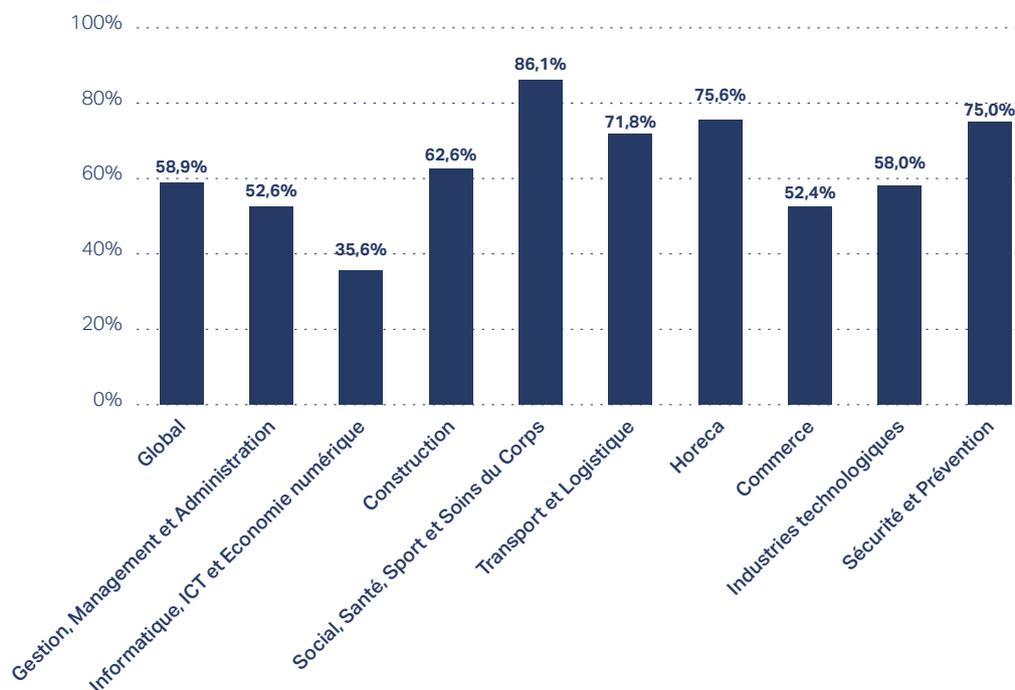
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle  
Plusieurs choix possibles

### 3.6. 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.

Parmi les personnes ayant reçu une certification et ayant eu un entretien d'embauche, 58,9% des répondants ont trouvé leur certification utile (figure 20). Dans trois domaines, « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Horeca » et « Sécurité et Prévention », le pourcentage de personnes ayant trouvé leur certification utile est élevé par rapport aux autres domaines (86,1%, 75,6% et 75,0%). Par contre dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique », ce pourcentage est beaucoup plus faible que dans les autres domaines (35,6%).

**Figure 20. Utilité du certificat, attestation, diplôme ou brevet lors d'un entretien d'embauche par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)**



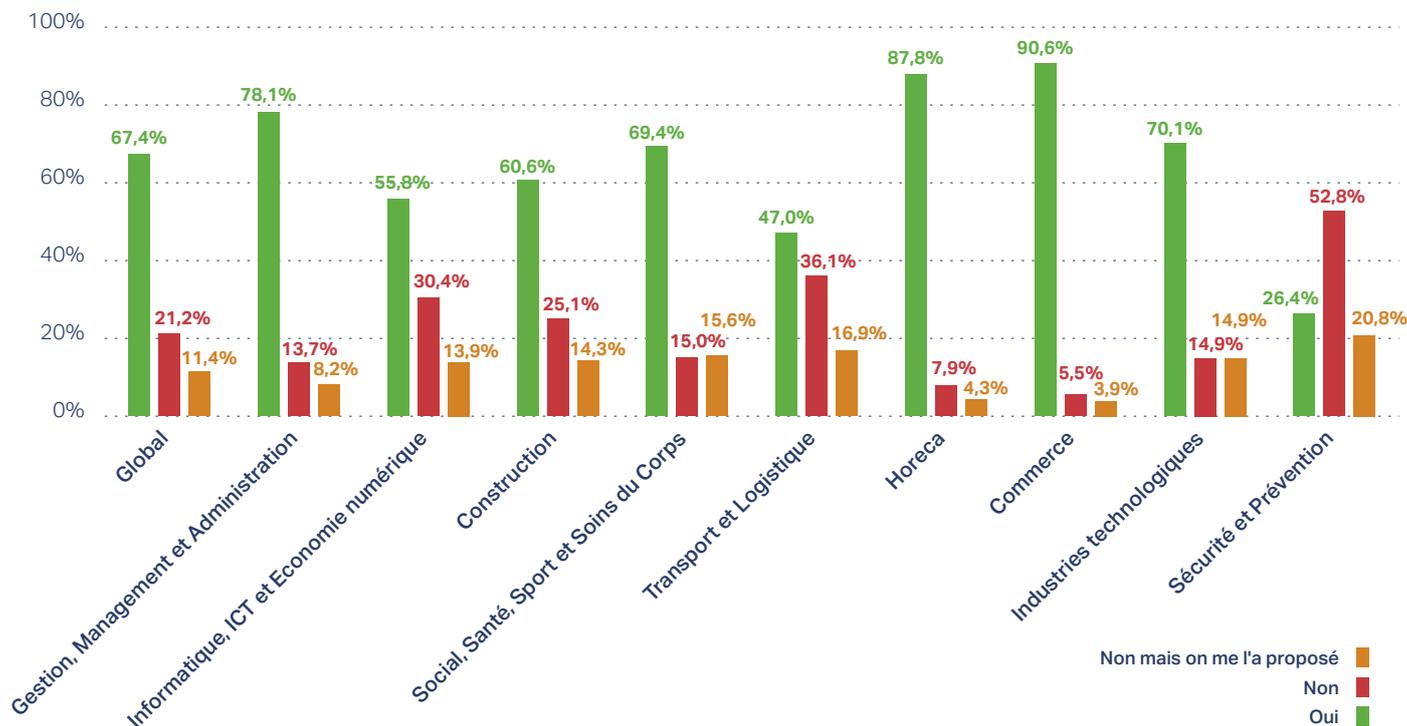
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle

### 3.7. 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.

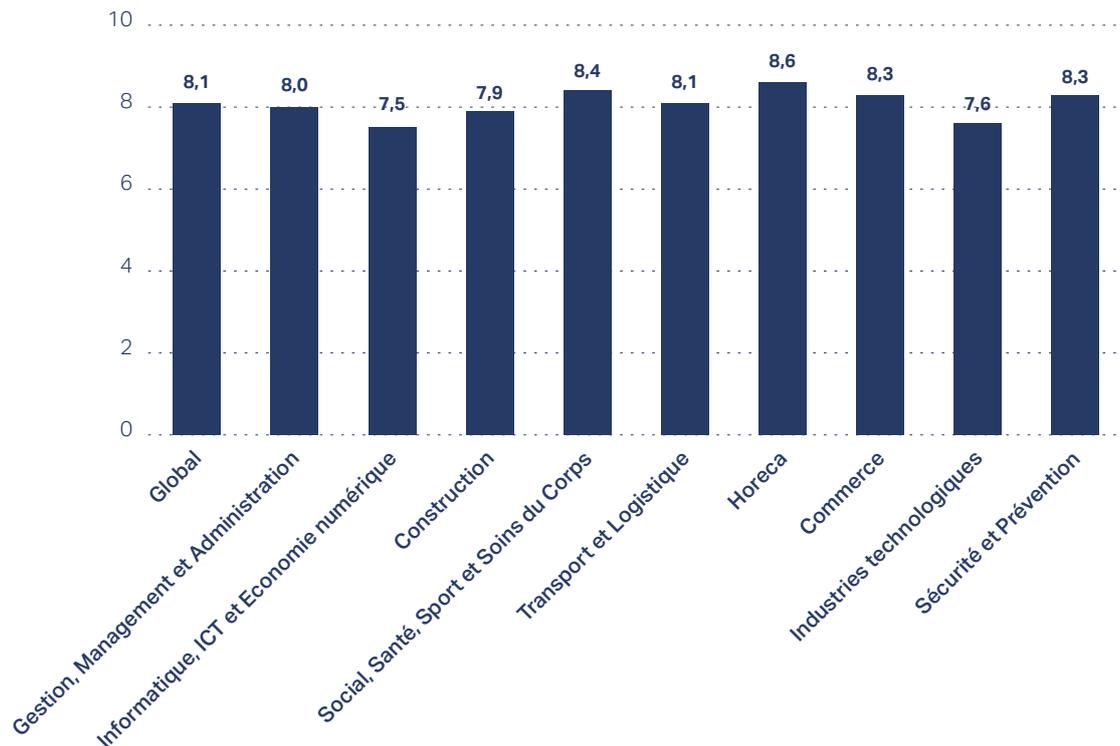
En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (écriture de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), globalement, 67,4% des répondants disent en avoir bénéficié (figure 21). Ce pourcentage est proche de celui de l'enquête précédente (65,4%). Les trois domaines dans lesquels le plus de personnes ont reçu de l'aide sont « Commerce » (90,6%) « Horeca » (87,8%) et « Gestion, Management et Administration » (78,1%). 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 le métier appris en formation) pourraient expliquer un besoin moins élevé en matière d'aide à la recherche d'emploi (les stagiaires accédant à l'emploi avant d'avoir eu besoin de cette aide). Notons également que la note de satisfaction moyenne pour cette aide varie entre 7,5/10 (« Informatique, ICT et Économie numérique ») et 8,6/10 (« Horeca ») (figure 22).

Figure 21. Aide à la recherche d'emploi avant la formation par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)



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

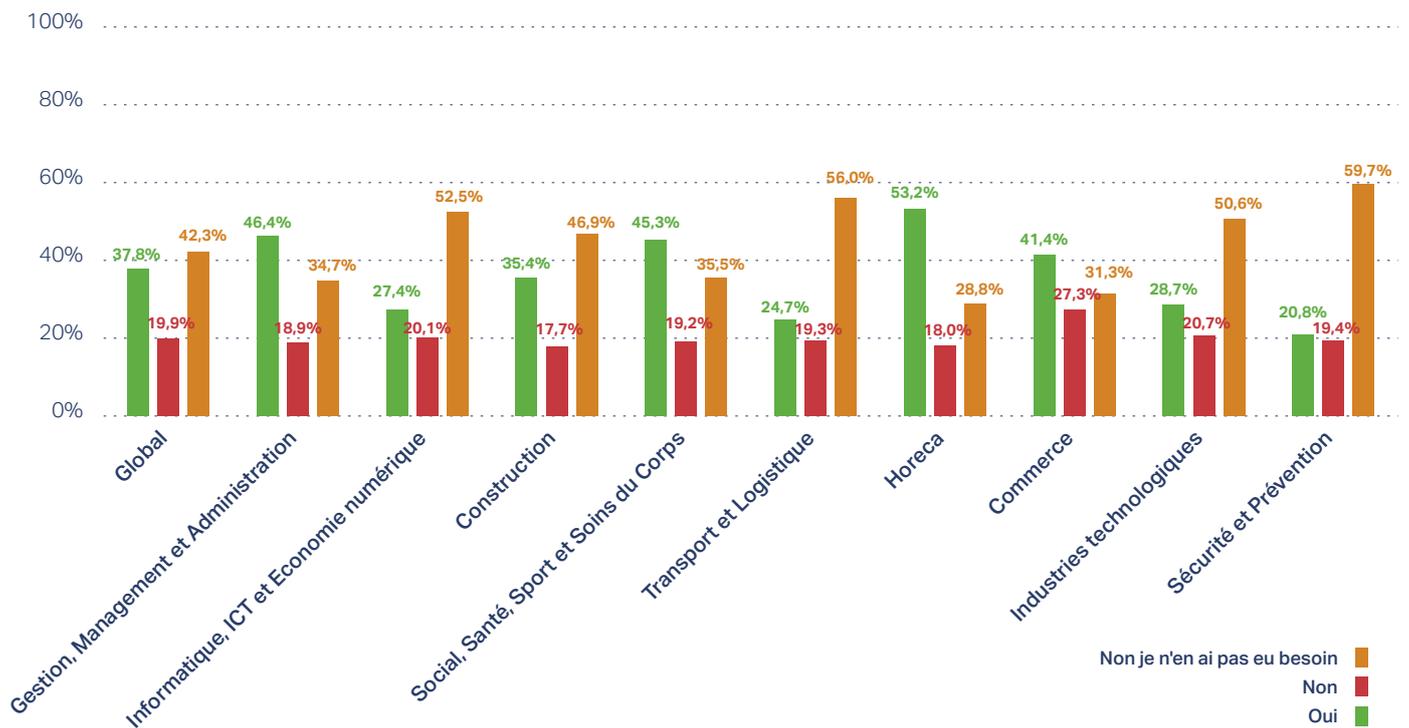
Figure 22. Cote de satisfaction moyenne pour l'aide reçue pendant la formation par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)



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

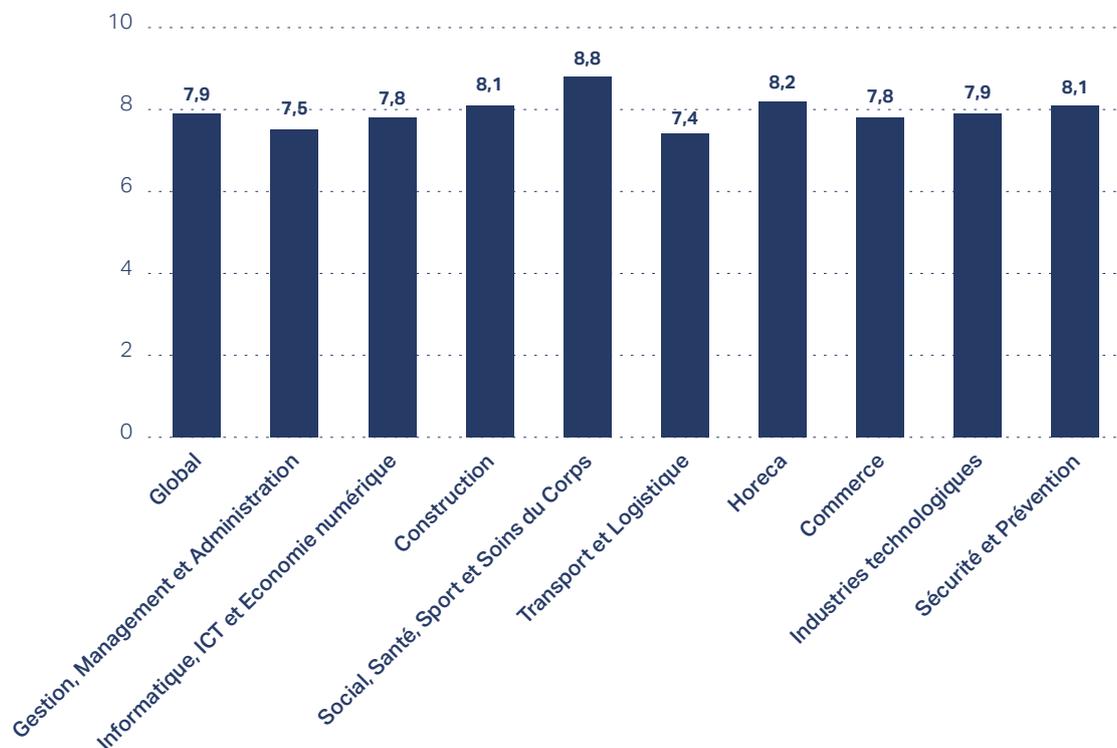
Tous domaines confondus, 37,8% des répondants disent avoir bénéficié d'une aide à la recherche d'emploi après la formation (figure 23). Ce pourcentage s'élevait à 38,6% dans l'enquête précédente. C'est dans le domaine « Horeca » que le plus de répondants ont bénéficié d'une aide après la formation (53,2%) et l'organisme principal qui a accordé l'aide est Actiris. Dans les domaines « Sécurité et Prévention » et « Transport et Logistique », davantage de répondants disent ne pas avoir eu besoin d'aide à la recherche d'emploi après la formation que dans les autres domaines (59,7% et 56,0%). La note de satisfaction moyenne pour cette aide varie entre 7,4/10 (« Transport et Logistique ») et 8,8/10 (« Social, Santé, Sport et Soins du Corps ») (figure 24).

Figure 23. Aide à la recherche d'emploi après la formation par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)



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

Figure 24. Cote de satisfaction moyenne pour l'aide reçue après la formation par domaine du cadre commun de programmation – Enquête insertion 2021 (sortants 2019)



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

### 3.8. EFFETS DU CORONAVIRUS SUR LE PARCOURS APRÈS-FORMATION

---

La cohorte interrogée en 2021 est composée des chercheurs d'emploi sortis de formation en 2019. Pour ces personnes, l'après-formation a été marqué par la crise sanitaire du coronavirus. Lors de la mise en œuvre de l'enquête, il a donc été décidé d'ajouter une question sur l'impact ressenti de la crise du coronavirus sur quatre aspects de l'après-formation :

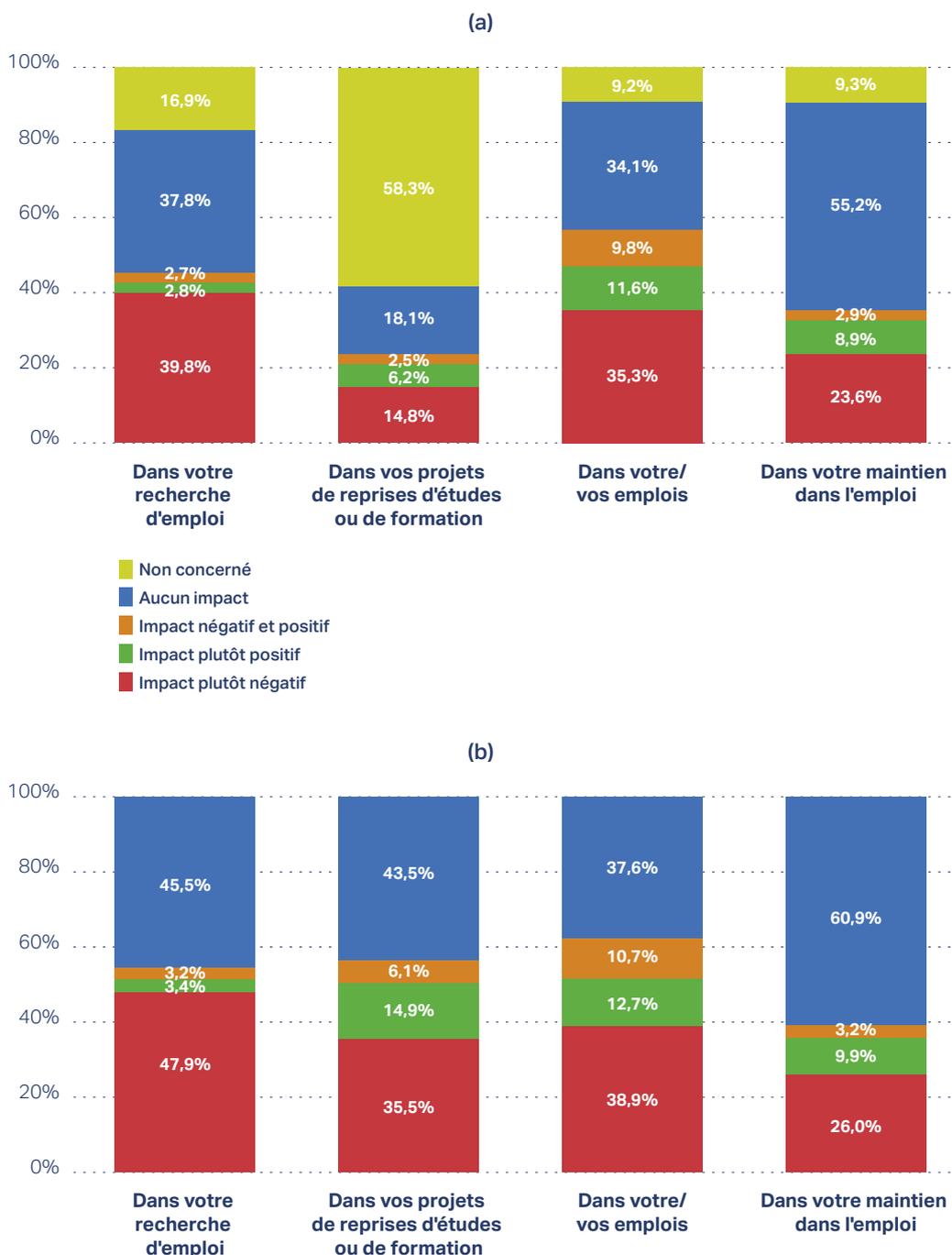
- La recherche d'emploi
- La reprise d'études ou de formation
- L'exercice de l'emploi
- Le maintien dans l'emploi

Pour chacun de ces quatre aspects, les personnes interrogées étaient invitées à se positionner dans une question fermée sur la nature de l'impact (impact plutôt négatif, impact plutôt positif, impact négatif et positif, aucun impact ou non concerné) et pouvaient ensuite expliciter leur réponse dans une question ouverte.

La modalité de réponse « non concerné » est présente pour chaque aspect de l'après-formation. En effet, les personnes qui n'ont pas cherché d'emploi répondront « non concerné » pour l'aspect recherche d'emploi et ainsi de suite pour les autres aspects.

Les résultats des quatre questions fermées sont repris dans la figure 25. Elle contient deux graphiques, le graphique (a) donne le pourcentage de répondants en prenant en compte toutes les modalités (impact plutôt négatif, impact plutôt positif, impact négatif et positif, aucun impact ou non concerné) alors que le graphique (b) ne prend pas en compte les « non concernés » pour le calcul des pourcentages. Le graphique (a) nous permet de connaître le pourcentage de répondants qui ne sont pas concernés et le graphique (b) nous permet de connaître l'impact de la crise parmi les personnes concernées. L'aspect de l'après-formation pour lequel le plus de répondants mentionnent un impact négatif du coronavirus est la recherche d'emploi (graphique (b)). En effet, 47,9% des répondants concernés par la recherche d'emploi disent que le coronavirus a eu un impact négatif sur celle-ci. Cependant, il y a presque autant de personnes, 45,5%, rapportant que le coronavirus n'a pas eu d'impact sur leur recherche d'emploi. Très peu de répondants citent un impact positif ou un impact négatif et positif. En ce qui concerne la reprise d'études ou de formation, 58,3% des répondants ne sont pas concernés (graphique (a)). Parmi les concernés, 43,5% disent que le coronavirus n'a pas eu d'impact, 35,5% rapportent un impact négatif, 14,9% un impact positif et 6,1% un impact négatif et positif (graphique (b)). À propos de l'exercice de l'emploi, 38,9% des répondants concernés mentionnent un impact négatif, 37,6% aucun impact, 12,7% un impact positif et 10,7% un impact négatif et positif (graphique (b)). Enfin, pour le maintien dans l'emploi, 60,9% des répondants concernés disent qu'il n'y a pas eu d'impact du coronavirus, 26,0% rapportent un impact négatif et 9,9% un impact positif (graphique (b)).

Figure 25. Impact du coronavirus sur l'après-formation - Enquête insertion 2021 (sortants 2019)



Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle  
(a) pourcentages calculés non concernés compris (b) pourcentages calculés sans les non concernés

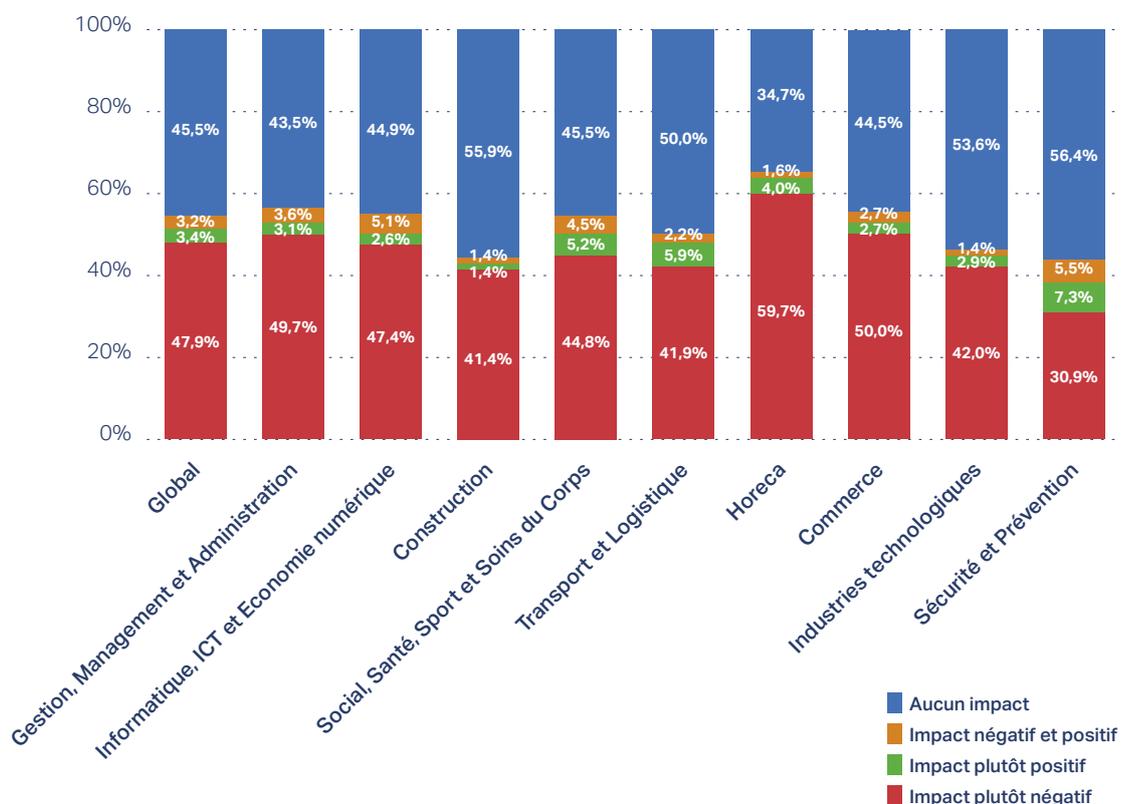
Les quatre sections suivantes permettent d'analyser les réponses en détail<sup>1</sup> pour chacun des aspects de l'après-formation.

(1) Seuls les domaines où au moins 30 personnes ont répondu à la question sont analysés.

## L'impact du coronavirus sur la recherche d'emploi

Sans surprise, le domaine « Horeca » a été particulièrement touché par la crise sanitaire du coronavirus (figure 26). En effet, 59,7% des anciens stagiaires concernés disent que la crise a eu un impact négatif sur leur recherche d'emploi. Trois autres domaines ont également un pourcentage élevé de personnes rapportant un impact négatif de la crise : « Commerce » avec 50,0%, « Gestion, Management et Administration » avec 49,7% et « Informatique, ICT et Économie numérique » avec 47,4%. Au contraire, dans quatre domaines de formation, « Sécurité et Prévention », « Construction », « Transport et Logistique » et « Industries technologiques », le pourcentage de stagiaires rapportant un impact négatif de la crise est moindre (respectivement 30,9%, 41,4%, 41,9% et 42,0%). La part de répondants mentionnant que le coronavirus a eu un impact positif sur leur recherche d'emploi est la plus élevée dans les domaines de la « Sécurité et Prévention », « Transport et Logistique » et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (respectivement 7,3%, 5,9% et 5,2%). En « Sécurité et Prévention », « Informatique, ICT et Économie numérique » et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », davantage de personnes disent que la crise du coronavirus a eu un impact positif et négatif sur leur recherche d'emploi (5,5%, 5,1% et 4,5% respectivement).

Figure 26. Impact du coronavirus sur la recherche d'emploi par domaine de formation (pourcentages calculés sans les non concernés) - Enquête insertion 2021 (sortants 2019)



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

On distingue plusieurs types d'impacts de la crise sanitaire sur la recherche d'emploi dans les réponses apportées à la question ouverte. La figure 27 présente les résultats après classification<sup>1</sup>. L'impact le plus cité par les répondants à cette question (ils sont 482) est celui sur la situation économique (74,7% des réponses), essentiellement, on s'en doute, négatif : « *Moins d'offres d'emploi* » - (Initiation bureautique et Internet), « *Y'a plus rien qui marche, et il n'y a plus rien qui est ouvert dans mon secteur* » - (Serveur barman). Certains, peu, estiment toutefois que l'impact a été positif sur la situation économique : « *L'agence d'intérim l'appelait énormément durant la période de coronavirus* » - (Aide-soignante). La seconde catégorie est l'impact sur le processus de recherche d'emploi, rendu plus difficile : recrutement exclusivement en ligne, fermeture des services d'aide à la recherche d'emploi, etc. : « *Fermeture de beaucoup d'entreprises donc entretien par téléphone compliqué* » - (Installateur électricien résidentiel) ; « *Plus accès aux offres d'emploi ou aides à la recherche d'emploi* » (Employé comptable – agent en comptabilité). Dans cette catégorie, on note que 11 anciens stagiaires font clairement référence à la fracture numérique : « *Car tout se fait en ligne, mais je ne sais pas utiliser Internet* » - (Aide familiale). On relève que près de 10% des répondants mentionnent un impact négatif sur leur santé, mentale essentiellement, et physique : « *Elle a peur de rechercher un emploi et d'attraper le coronavirus, car elle a des enfants à charge* » - (Employé logistique des services de douane) ; certains mentionnent à l'inverse, un effet « boostant », remobilisateur et donc positif sur leur santé mentale : « *C'était l'occasion de se réinventer et de changer totalement d'orientation* » - (Pratique du référencement SEO-SEA).

Figure 27. Impact du coronavirus sur la recherche d'emploi (question ouverte) - Enquête insertion 2021 (sortants 2019)

Classification	Effectifs	%
<b>Situation économique liée à la crise sanitaire</b>	<b>360</b>	<b>74,7%</b>
Négatif	347	72,0%
Positif	15	3,1%
<b>Organisation de la recherche d'emploi</b>	<b>67</b>	<b>13,9%</b>
Fermeture/ralentissement des administrations et services supports	27	5,6%
Processus de recrutement plus lent/difficile	24	5,0%
Fracture numérique	11	2,3%
Charge familiale	6	1,2%
Positif (recherche plus facile)	2	0,4%
<b>Santé mentale et physique</b>	<b>44</b>	<b>9,1%</b>
Santé mentale/négatif	32	6,6%
Santé physique/négatif	11	2,3%
Santé mentale/positif	2	0,4%
<b>Pas utilisable/non-réponse</b>	<b>43</b>	<b>8,9%</b>
<b>Total répondants distincts</b>	<b>482</b>	

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)

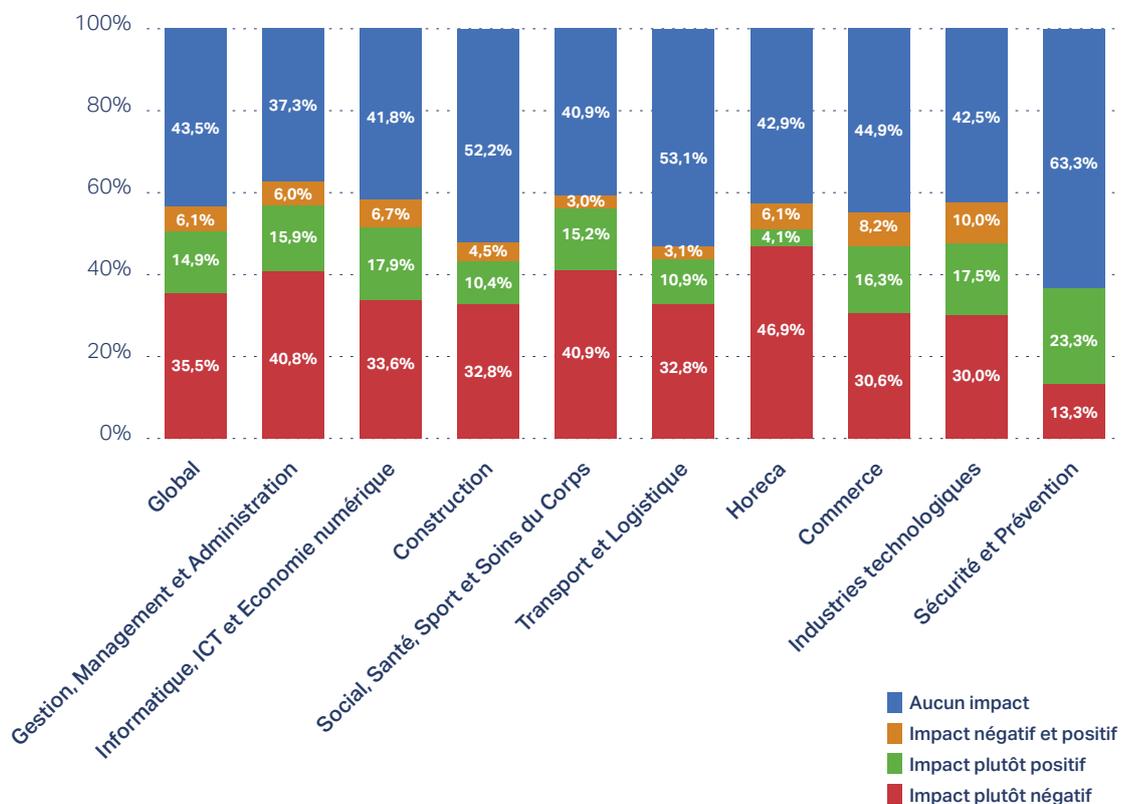
(1) La classification est expliquée à l'annexe 5.2.3.

Lorsque l'on analyse la situation par domaine (uniquement pour les domaines dans lesquels au moins dix personnes ont répondu à cette question ouverte), on remarque que seul le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps » (51 répondants) présente des résultats légèrement différents : la catégorie la plus citée est bien la situation économique, mais la deuxième est la santé mentale et physique, avec 16% des réponses, essentiellement pour l'impact négatif de la crise sur la santé mentale : « Confinement, stress lié à la pandémie, peur du virus » - (Aide-soignante).

### L'impact du coronavirus sur la reprise d'études et de formation

Le domaine de formation le plus touché est à nouveau « Horeca » où 46,9% des anciens stagiaires affirment que la crise du coronavirus a eu un impact négatif sur leur reprise d'études et de formation (figure 28). Viennent ensuite les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (40,9%) et « Gestion, Management et Administration » (40,8%). Le domaine le moins impacté négativement est à nouveau « Sécurité et Prévention » (13,3%). Notons que le pourcentage de personnes rapportant un impact positif du coronavirus sur leur reprise d'études et de formation est relativement élevé par rapport aux autres aspects de l'après-formation (recherche d'emploi, exercice de l'emploi et maintien en emploi).

Figure 28. Impact du coronavirus sur la reprise d'études et de formation par domaine de formation (pourcentages calculés sans les non concernés) - Enquête insertion 2021 (sortants 2019)



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

La figure 29 reprend les résultats de la question ouverte après classification<sup>1</sup> des réponses. Des 258 personnes ayant répondu, 40% mentionnent ne pas avoir repris de formation ou d'études comme ils le prévoyaient, essentiellement car la formation en question n'a pas été dispensée : « *Formation reportée* » - (Assistant chef d'équipe), « *Je voulais continuer mes études cette année, mais je n'ai pas pu m'inscrire à cause du coronavirus* » - (Installateur électricien résidentiel). La formation à distance ne convient pas à 7% des personnes qui ont répondu à cette question, dont quatre mentionnent explicitement leurs difficultés avec Internet : « *J'avais commencé une formation intensive en néerlandais, mais comme tout est à distance depuis le coronavirus et que je n'ai pas le matériel nécessaire, j'ai dû arrêter* » - (Employé en bureautique commercial). Un quart des répondants ont continué leur formation ou ont poursuivi leur parcours, mais 15% mentionnent des difficultés liées au « tout à distance » : « *Toutes les formations sont en ligne en ce moment, ce qui est très compliqué pour elle. Elle aimerait de nouveau avoir une formation sur place, car elle estime qu'on apprend mieux la matière* » - (Initiation bureautique et Internet). Ici aussi, quatre d'entre eux mentionnent clairement un problème de fracture numérique : « *Contexte plus stressant, car la connexion est parfois mauvaise* » - (Module Microsoft cof). La formation à distance a toutefois parfois des aspects positifs comme le fait de gérer plus facilement les horaires, d'avoir des formateurs plus facilement joignables, etc.

Il est enfin intéressant de voir que la crise sanitaire a pu avoir un effet positif sur la motivation des anciens stagiaires à se réorienter : « *À décidé de se réorienter et envisage de faire des études d'infirmier* » - (Assistant au responsable en logistique / eco et e-logisticien).

(1) La classification est expliquée à l'annexe 5.2.4

Figure 29. Impact du coronavirus sur la reprise d'études et de formation (question ouverte) - Enquête insertion 2021 (sortants 2019)

Nom	Effectifs	%
<b>Pas de reprise/décrochage</b>	<b>104</b>	<b>40,3%</b>
Formation non dispensée/nombre de participants limité	86	33,3%
Formation à distance ne convient pas	14	5,4%
dont fracture numérique	4	1,6%
<b>Reprise</b>	<b>67</b>	<b>26,0%</b>
Formation à distance négatif	35	13,6%
Dont fracture numérique	4	1,6%
Passage en tout à distance	25	9,7%
Formation à distance positif	6	2,3%
<b>Situation personnelle</b>	<b>54</b>	<b>20,9%</b>
Changement de projet - Réorientation	23	8,9%
Santé mentale négatif	21	8,1%
Santé physique négatif	5	1,9%
Raisons familiales	4	1,6%
Raisons économiques	1	0,4%
<b>Pas utilisable/non-réponse</b>	<b>35</b>	<b>13,6%</b>
<b>Total répondants distincts</b>	<b>258</b>	

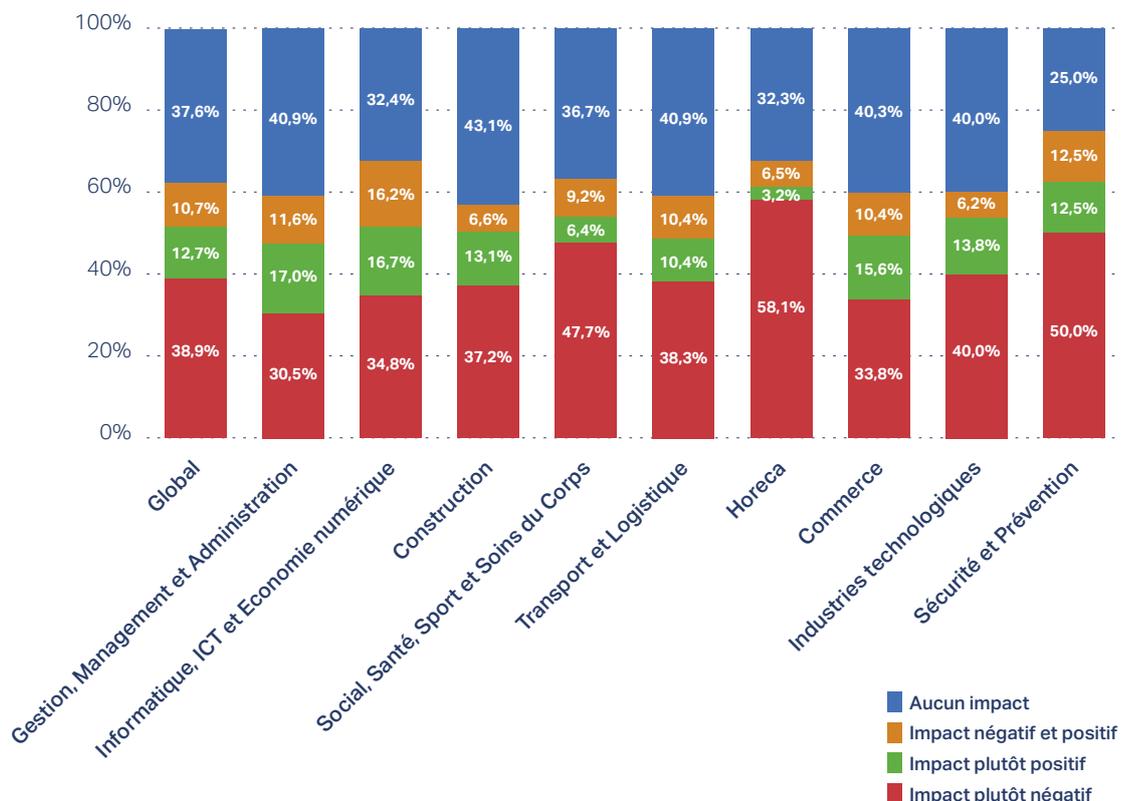
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle  
Catégories créées après reclassification des réponses à la question ouverte (plusieurs choix possibles)

Lorsque l'on analyse la situation par domaine (uniquement pour les domaines dans lesquels au moins dix personnes ont répondu à cette question ouverte), on note que seul le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique » a des résultats légèrement différents : la majorité des personnes ayant répondu à cette question (elles sont 47) mentionnent une reprise ou un maintien en formation, tout en estimant que le tout à distance a eu un effet négatif sur celle-ci : « Je suis des études en cours du soir, suivre les cours depuis la maison est bien au niveau des trajets et le négatif est qu'il y a moins d'interactions possibles. C'est-à-dire que ce n'est pas vraiment possible de poser des questions et de participer comme avant » - (L'essentiel des systèmes et réseaux).

### L'impact du coronavirus sur l'exercice de l'emploi

À nouveau, le domaine « Horeca » est le plus impacté négativement (figure 30). Dans ce domaine, 58,1% des anciens stagiaires disent que la crise a eu un impact négatif sur l'exercice de leur emploi. Arrivent ensuite « Sécurité et Prévention » avec 50,0% et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » avec 47,7%. Dans les domaines « Gestion, Management et Administration », « Informatique, ICT et Économie numérique » et « Commerce », une part non négligeable d'anciens stagiaires disent que la crise du coronavirus a eu un impact positif sur l'exercice de leur emploi. Dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique », il y a également un pourcentage élevé d'anciens stagiaires qui rapportent un impact aussi bien négatif que positif du coronavirus (16,2%).

Figure 30. Impact du coronavirus sur l'exercice de l'emploi par domaine de formation (pourcentages calculés sans les non concernés) - Enquête insertion 2021 (sortants 2019)



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

La figure 31 reprend les résultats de la question ouverte après classification<sup>1</sup> des 429 réponses. Pour la moitié des répondants, l'impact de la crise a été négatif sur les conditions de travail à cause du passage en télétravail, de la réorganisation du travail ou de la hausse /baisse de la charge de travail (avec un ressenti négatif) : « *Je travaille dans l'événementiel et on a moins de travail à faire* » - (Conducteur de chariot élévateur). Ensuite, pour 35,2% des répondants, le changement se traduit par une perte de revenu ou de travail : « *Temps plein passé en temps partiel. Non-obtention du CDI à cause de la crise sanitaire* » - (Chauffeur bus-car – pratique). Ils mentionnent d'ailleurs souvent le chômage économique. Enfin, pour 14,7% des répondants, la crise a eu un impact positif sur les conditions de travail notamment grâce au télétravail (gains de temps, moins de circulation, etc.).

(1) La classification est expliquée à l'annexe 5.2.5

Figure 31. Impact du coronavirus dans l'emploi (question ouverte) - Enquête insertion 2021 (sortants 2019)

Nom	Effectifs	%
<b>Conditions du travail négatif</b>	<b>211</b>	<b>49,2%</b>
Passage en télétravail	77	17,9%
Réorganisation du travail	74	17,2%
Charge de travail trop faible ou trop intense	68	15,9%
Formation dans l'emploi suspendue ou reportée	3	0,7%
Modification des tâches de travail	2	0,5%
<b>Revenu</b>	<b>160</b>	<b>37,3%</b>
Négatif : perte de travail	151	35,2%
Positif : hausse de l'activité	9	2,1%
<b>Conditions du travail positif</b>	<b>63</b>	<b>14,7%</b>
Passage en télétravail	46	10,7%
Charge de travail moins importante, plus intense	9	2,1%
Conditions de travail améliorées	6	1,4%
Modification des tâches de travail	2	0,5%
<b>Santé mentale et physique</b>	<b>34</b>	<b>7,9%</b>
Santé mentale négatif	21	4,9%
Santé physique négatif	10	2,3%
Santé mentale positif	4	0,9%
<b>Pas utilisable (dont affirmation que pas d'effet)</b>	<b>32</b>	<b>7,5%</b>
<b>Total répondants distincts</b>	<b>429</b>	

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)

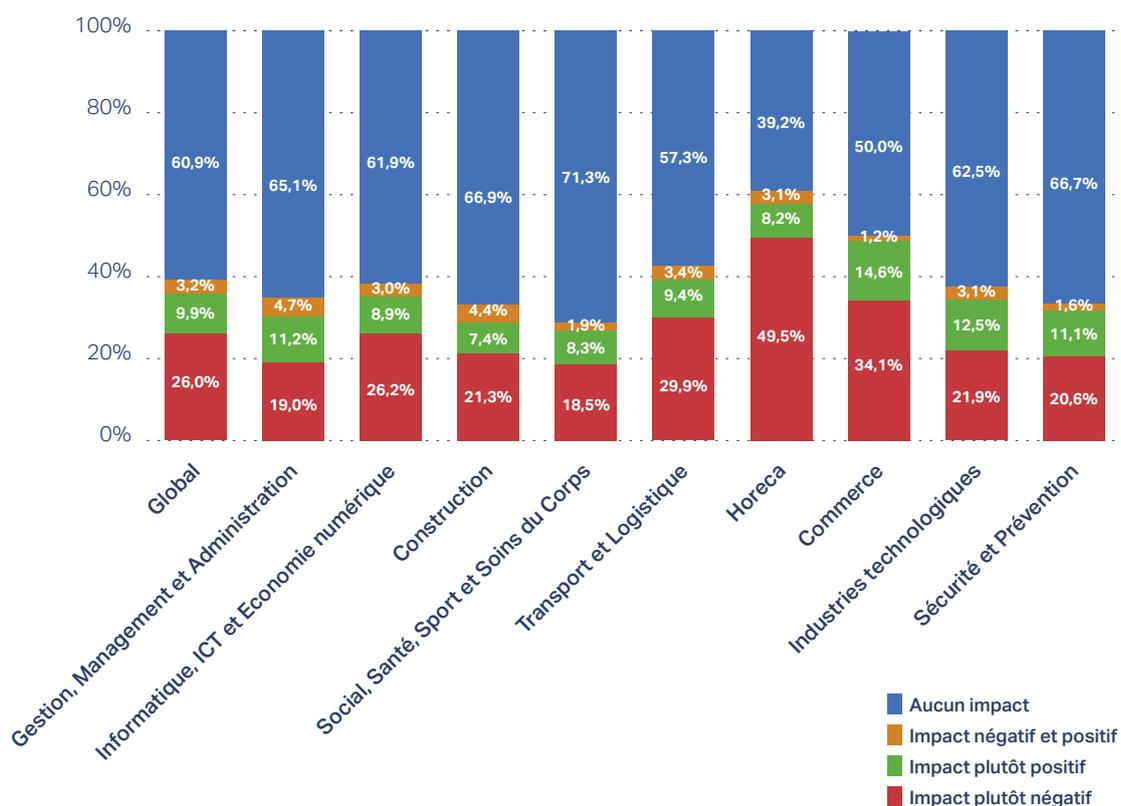
Lorsque l'on analyse la situation par domaine (uniquement pour les domaines dans lesquels au moins dix personnes ont répondu à cette question ouverte), on observe une variabilité assez importante de l'impact de la crise sur l'emploi :

- Dans le domaine « Construction » (44 répondants), la catégorie avec le plus de répondants (la moitié) est celle de l'impact négatif sur le revenu (dont la perte de travail) : « J'ai dû aller au chômage un mois après avoir commencé à travailler » - (Carreleur).
- Dans le domaine « Horeca » (26 répondants) c'est également l'impact sur le revenu qui est le plus cité, exclusivement un impact négatif, et ce par 81% des personnes ayant répondu à cette question : « Restaurant tombé en faillite, perte d'emploi » - (Collaborateur en cuisine diététique et végétale).
- Dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique » (84 répondants), la deuxième catégorie la plus citée n'est pas celle liée au revenu, mais « Les conditions de travail : positif », par 29% des répondants. Dans la quasi-exclusivité des cas, c'est lié au passage au télétravail : « Il peut rester chez lui, au calme, il ne supporte pas beaucoup le bruit » - (Développeur d'application J2EE-envir open source).
- Dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps » (49 répondants), le deuxième impact le plus cité est cette fois celui sur la santé mentale et physique, essentiellement un impact négatif sur la santé mentale : « Aspect psychologique qui a parfois été difficile pour elle » - (Aide-soignante).
- Enfin, dans le domaine « Transport et Logistique » (41 répondants), la catégorie la plus citée est celle de l'impact sur le revenu, quasi exclusivement négatif : « À cause de la crise, je suis au chômage pour le moment » - (Chauffeur taxi).

## L'impact du coronavirus sur le maintien en emploi

Sur cette question du maintien en emploi, le domaine « Horeca » est, à nouveau, le plus touché avec 49,5% des répondants rapportant un impact négatif (figure 32). Dans les autres domaines, l'impact est plus mitigé, le pourcentage de personnes rapportant que le coronavirus n'a pas eu d'impact sur leur maintien à l'emploi est relativement élevé (hormis l'Horeca, les proportions vont de 50,0% à 71,3%).

Figure 32. Impact du coronavirus sur le maintien en emploi par domaine de formation (pourcentages calculés sans les non concernés) - Enquête insertion 2021 (sortants 2019)



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

Les résultats de la question ouverte après classification<sup>1</sup> sont repris dans la figure 33, 195 personnes y ont répondu. Les trois quarts des répondants mentionnent un impact sur le revenu, exclusivement négatif, lié à la perte de l'emploi. On peut observer ces mêmes pourcentages et répartitions dans tous les domaines sauf dans le domaine « Horeca », où 25 des 26 répondants font part de cet impact négatif sur le revenu.

**Figure 33. Impact du coronavirus sur le maintien en emploi (question ouverte) - Enquête insertion 2021 (sortants 2019)**

Nom	Effectifs	%
<b>Revenu</b>	<b>146</b>	<b>74,9%</b>
Négatif/perte de travail	146	74,9%
<b>Pas utilisable</b>	<b>19</b>	<b>9,7%</b>
<b>Santé mentale ou physique</b>	<b>16</b>	<b>8,2%</b>
Santé mentale/négatif	7	3,6%
Santé mentale/positif	6	3,1%
Santé physique/négatif	3	1,5%
<b>Conditions de travail négatif</b>	<b>13</b>	<b>6,7%</b>
Réorganisation du travail	7	3,6%
Charge de travail trop faible ou trop intense	5	2,6%
Passage en télétravail	1	0,5%
<b>Conditions de travail positif</b>	<b>7</b>	<b>3,6%</b>
Conditions de travail améliorées	4	2,1%
Charge de travail moins importante ou plus intense	2	1,0%
Passage en télétravail	1	0,5%
<b>Total répondants distincts</b>	<b>195</b>	

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 5.2.6

# 4

## CONCLUSION

L'Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnelle a été mise en place en 2019<sup>1</sup> afin de recueillir de l'information sur l'insertion en emploi des demandeurs d'emploi sortis de formation professionnalisante à Bruxelles Formation et chez ses partenaires (ISP, Promotion Sociale et formation pour personnes handicapées).

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 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 au moins 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'impact de la crise du coronavirus sur la recherche d'emploi, la reprise d'études ou de formation, l'exercice de l'emploi et le maintien en emploi (question ajoutée dans l'enquête 2021)

L'enquête 2021 a sondé les chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante à Bruxelles Formation et chez ses partenaires en 2019. Pour ces personnes, l'après-formation a été marqué par la crise sanitaire du coronavirus. Le questionnaire a été modifié en conséquence : les questions existantes ont été adaptées et une question traitant de l'impact du coronavirus sur le parcours post-formation a été ajoutée.

La population visée compte 4.022 personnes, parmi lesquelles 1.820 ont répondu à l'enquête. Le taux de réponse par rapport à la population visée est de 45,3%. L'échantillon des répondants est représentatif de la population visée.

(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.

Dorénavant, les enquêtes seront organisées tous les deux ans. La prochaine enquête aura lieu en 2023 et interrogera les chercheurs d'emploi sortis de formation professionnelle à Bruxelles Formation et chez ses partenaires en 2021.

Le reste de cette conclusion est consacré à une synthèse des principaux résultats de l'enquête 2021.

### Les motifs d'entrée en formation

Tous secteurs confondus, le motif principal d'entrée en formation est « Pour trouver du travail », suivi de « Pour développer des compétences professionnelles ». Le même classement avait été observé dans l'enquête précédente.

### La motivation en formation

L'importance perçue de la formation (accorder de l'importance au fait de bien réussir), l'intérêt perçu (la formation donne envie d'apprendre et le contenu est intéressant) et l'utilité perçue de la formation (pour trouver un emploi et pour développer des compétences) sont élevés (plus de 87% des répondants étant d'accord). Par contre, seuls 50,5% des répondants pensaient que la formation allait leur permettre de gagner plus d'argent. Plus de 90% des répondants avaient confiance en leur capacité à mener à bien la formation et à apprendre de nouvelles choses. L'engagement en formation (présence, participation active, énergie dévolue à la formation) est également élevé (plus de 85% des répondants étant d'accord).

### Le contrat de travail

Parmi les répondants ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation, 39,3% étaient en CDI, 27,9% en CDD et 17,6% en intérim. En comparaison de l'enquête précédente, on observe une baisse des CDI et des CDD et une hausse de l'intérim et des contrats d'un autre type.

Sur base d'une analyse multivariée des déterminants du contrat CDI (régression logistique multivariée), il apparaît que la probabilité d'avoir un CDI est plus élevée pour les personnes sorties de formation dans les domaines « Sécurité et Prévention » et « Industries technologiques ». Par contre, avoir suivi une formation dans le domaine « Horeca » diminue la probabilité d'avoir un CDI. Cette analyse met également en avant qu'un niveau de diplôme élevé augmente la probabilité d'avoir un CDI par rapport à un niveau de diplôme faible.

En comparaison de l'enquête précédente, on observe une hausse de l'intérim et des contrats d'un autre type dans la plupart des domaines et une baisse des CDI dans quatre domaines sur neuf (de plus de 30 répondants).

### Satisfaction du travail

La satisfaction globale par rapport à l'emploi principal est de 7,9/10 tous domaines confondus et elle est plus élevée dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » par rapport aux autres domaines.

## Le régime de travail

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 79,6% des emplois tous domaines confondus. Ce pourcentage est proche de celui de l'enquête précédente (78,7%).

Sur base d'une analyse multivariée (modèle logistique multivarié), il apparaît que la probabilité de travailler à temps plein est plus élevée dans les domaines « Construction » et « Industries technologiques ». Elle est, par contre, plus faible dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et « Commerce ». Il y a aussi un impact significatif du sexe et de l'âge. Les hommes ont une probabilité plus élevée de travailler à temps plein que les femmes. L'âge a, quant à lui, un impact négatif sur la probabilité de travailler à temps plein : plus une personne est âgée, moins elle a de chance de travailler à temps plein.

Par rapport à l'enquête précédente, on observe une hausse des temps partiels dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et « Commerce ». C'est, par contre, le temps plein qui est en hausse dans les domaines « Horeca » et « Sécurité et Prévention ».

## Le lien formation/emploi

Globalement, 74,4% des répondants ayant travaillé après la formation disent avoir exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal. Ce pourcentage est proche de celui de l'enquête précédente (71,2%).

Les anciens stagiaires expliquent majoritairement l'absence de lien entre le métier appris et l'emploi occupé par le fait qu'ils ont eu une autre opportunité d'emploi. Ensuite, mis à part les non-réponses, c'est le fait de ne pas avoir trouvé d'emploi dans le métier qui explique cette absence de lien, la volonté de ne pas exercer le métier ou un problème lié à la formation. Une partie des personnes (8,5%) affirmant ne pas exercer le métier appris en formation nuancent, par la suite, l'absence de lien estimant que leur emploi est en partie lié à la formation.

Sur base d'une analyse multivariée (modèle logistique), il apparaît que la probabilité d'exercer le métier appris en formation est plus élevée dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Horeca » et « Sécurité et Prévention ». Elle est par contre plus faible dans les domaines « Informatique, ICT et Économie numérique » par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ». De plus, l'âge a un impact négatif sur la probabilité d'exercer le métier appris en formation dans l'emploi principal : plus une personne est âgée, moins elle a de chance d'exercer le métier.

## Les raisons du non-emploi

Les personnes ayant peu ou pas travaillé donnent le plus souvent comme élément d'explication une recherche d'emploi inaboutie à cause principalement de la crise sanitaire du coronavirus et ensuite d'un manque de qualification ou d'expérience. La situation personnelle (raison de santé ou familiale) arrive en deuxième position et la reprise d'une autre activité (essentiellement reprise études et de formation) en troisième position.

Dans l'enquête précédente, la catégorie principale était également la recherche d'emploi inaboutie mais pas à cause du coronavirus (inexistant à l'époque) mais suite à un manque de qualification ou d'expérience. La deuxième catégorie était celle des autres activités avec la reprise d'études et de formation et la catégorie des motifs personnels arrivait en troisième position.

### La certification

Globalement, 58,9% 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.

### L'aide à la recherche d'emploi

En ce qui concerne l'aide à la recherche d'emploi, 67,4% des répondants disent en avoir bénéficié pendant la formation avec une satisfaction moyenne de 8,1/10 et 37,8% après la formation avec une satisfaction moyenne de 7,9/10. 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 s'explique 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'impact du coronavirus sur l'après-formation

Globalement, l'aspect de l'après-formation pour lequel le plus de répondants mentionnent un impact négatif du coronavirus est la recherche d'emploi (47,9%). Arrivent ensuite l'exercice de l'emploi (38,9%), la reprise d'études et de formation (35,5%) et le maintien dans l'emploi (26,0%). Cependant, le pourcentage de personnes qui rapportent que le coronavirus n'a pas eu d'impact reste relativement élevé : soit presque identique au pourcentage d'impact négatif, soit supérieur.

L'analyse des questions ouvertes permet de comprendre l'impact de la crise sur les différents aspects de l'après-formation. Concernant la recherche d'emploi, tous domaines confondus, les répondants citent en premier l'impact négatif de la crise sanitaire sur la situation économique (ralentissement ou arrêt de l'activité). Les autres éléments mis en avant (par ordre d'importance) sont le processus de recherche d'emploi rendu plus difficile (recrutement exclusivement en ligne, fermeture des services d'aide à la recherche d'emploi, etc.) et l'impact négatif sur la santé mentale et physique (peur d'attraper le virus, etc.). Pour ce qui est de la reprise d'études et de formation, l'impact le plus cité est l'impossibilité de reprendre des études ou une formation (formations reportées, nombre de places limitées, formation à distance ne convient pas, fracture numérique, etc.). Pour les personnes ayant repris des études ou une formation, beaucoup mentionnent les difficultés liées à la formation à distance (isolement, qualité pédagogique moindre, fracture numérique, etc.) alors que certains y voient un avantage (moins de trajets, etc.). En ce qui concerne l'exercice de l'emploi, sont mis en avant (par ordre d'importance) l'impact négatif sur les conditions de travail (réorganisation du travail, télétravail, hausse /baisse de la charge de travail), l'impact négatif sur le revenu (chômage économique, baisse de revenus, etc.) et l'impact positif sur les conditions de travail (gain de temps grâce au télétravail, etc.). Pour le maintien en emploi, c'est l'impact négatif sur le revenu qui est le plus cité.

L'analyse par domaine de formation révèle que le domaine « Horeca » est clairement celui sur lequel la crise du coronavirus a eu le plus d'impact négatif et cela dans les quatre aspects de l'après-formation. Est mise en avant la fermeture des hôtels, des restaurants et cafés ainsi que les mesures sanitaires strictes. Dans les domaines « Gestion, Management et Administration » et « Informatique, ICT et Économie numérique », un pourcentage relativement élevé de personnes rapportent un impact négatif de la crise sur la recherche d'emploi, mais il y a par contre plus de personnes (par rapport aux autres domaines) rapportant que la crise a eu un impact positif dans l'exercice de leur emploi grâce au télétravail. Dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », le pourcentage de répondants qui mentionnent un impact négatif du coronavirus sur l'exercice de l'emploi est plus élevé que dans les autres domaines. Cela s'explique par l'impact négatif du coronavirus sur la santé mentale et physique (peur d'attraper le coronavirus, faire face à des situations stressantes, etc.) et aussi par des conditions de travail plus difficiles (protocole sanitaire, charge de travail plus intense, etc.). Par contre, un pourcentage beaucoup plus élevé de personnes rapportent une absence d'impact ou un impact positif sur le maintien en emploi par rapport aux autres domaines. Dans le domaine « Sécurité et Prévention », le pourcentage de personnes disant que la crise n'a pas eu d'impact sur leur recherche d'emploi et sur leur maintien en emploi est plus élevé que dans les autres domaines. Par contre, dans ce domaine, le pourcentage de personnes rapportant un impact négatif dans l'exercice de l'emploi est relativement élevé. En effet, dans ce domaine, les personnes rapportent un impact négatif de la crise sanitaire sur les conditions de travail (port du masque, travail moins intense ou plus intense, etc.) et sur la santé mentale et physique.

5

## RÉFÉRENCES

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

## 6

## ANNEXES

**6.1. QUESTIONNAIRE ENQUÊTE 2021**

---

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 2019.

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 2019 Remercier la personne et clôturer le contact

## Nous allons maintenant nous intéresser spécifiquement à cette formation

### Q4a. Pourquoi avez-vous décidé d'entamer cette formation ?

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 ?

- 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

### Q4b. Parmi les raisons que vous m'avez citées quelle était la raison principale ?

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

		Plutôt oui	Plutôt 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 (c.-à-d. au moins la moitié du temps, 50% et plus)
- Travaillé de temps en temps (c.-à-d. entre 10 et 49% du temps, donc pas la majorité du temps)
- Rarement ou jamais travaillé (c.-à-d. moins de 10% du temps)

**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. Quels obstacles avez-vous rencontrés 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 ? (plusieurs réponses possibles)**

- 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 questions sur votre emploi principal, c'est-à-dire cet emploi le plus long durant l'année qui a suivi votre formation. Par Principal, nous entendons celui qui a duré le plus longtemps en temps chez le même employeur et qui a débuté dans l'année qui suit la fin de votre formation, c'est-à-dire entre (date de sortie et date de sortie + un an). Il se peut que vous l'exerciez toujours actuellement.**

**Q.14. Quel était le type de contrat de travail de cet emploi principal ?**

- 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. Cet emploi principal, 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. 0 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 ?**

- Pas du tout  
 Plutôt non  
 Plutôt oui  
 Tout à fait

**A TOUS**

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

- Oui  
 Non

**Q.19b. Avez-vous reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet à votre sortie de formation ?**

- Oui  
 Non

SI NON À Q19 OU Q20 PASSER EN Q20

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

- Oui  
 Non

**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, 0 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, 0 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. 0 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**

**Et pour terminer, une question par rapport au contexte actuel.**

**Q26. La crise sanitaire provoquée par le coronavirus a-t-elle eu un impact sur les aspects suivants dans votre parcours après la formation :**

	Oui, un impact plutôt négatif	Oui, un impact plutôt positif	Oui, un impact négatif et positif	Non, aucun impact	Non concerné	Quel(s) impact(s) ?
Dans votre recherche d'emploi	1	2	3	4	5	
Dans vos projets de reprise d'études ou de formation	1	2	3	4	5	
Dans votre/ vos emplois	1	2	3	4	5	
Dans votre maintien dans l'emploi	1	2	3	4	5	

**INSERER LA FORMULE DE REMERCIEMENTS ET CLÔTURE DE L'INTERVIEW**

## 6.2. Classification des questions ouvertes pour l'enquête 2021

---

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

**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.

#### 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.

##### 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.

##### 2. Marché du travail hors crise sanitaire du coronavirus

La recherche d'emploi n'aboutit pas en raison de difficultés liées au contexte économique. Ces difficultés se distinguent donc du profil des répondants ou de leurs compétences. Les raisons invoquées sont alors multiples : pas assez d'emploi (ou trop de postulants), difficultés à s'établir en tant qu'entrepreneur ou indépendant, etc.

##### 3. Crise sanitaire du coronavirus

Catégorie équivalente à la précédente, mais dans cas, le coronavirus est clairement identifié comme la cause du non-aboutissement de la recherche d'emploi.

##### 4. 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.

##### 5. 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, français et/ou anglais) comme attendu pour les postes.

##### 6. 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.

##### 7. 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. Cette insuffisance peut être supposée par la personne ou renvoyée par les employeurs au cours du recrutement.

## 8. 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. Cet excédent peut être supposé par la personne ou renvoyé par les employeurs au cours du recrutement.

## 9. Le poste ne convient pas

Ici, la recherche d'emploi n'aboutit pas sur un emploi souhaitable du point de vue du chercheur d'emploi (horaires, articulation vie privée-vie professionnelle, contenu, péniabilité physique, etc.).

## 10. Pas le bon statut pour l'emploi

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.

## 11. 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.

## 12. Discrimination supposée (autre que l'âge)

### B. Pas de recherche ou recherche insuffisante

#### 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.

## 13. 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.

## 14. 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.

#### D. Situation personnelle

## 15. 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, fragilité psychologique, etc.).

## 16. Raisons familiales

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

### 17. 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.

### 18. Problème de logement

## E. Autres activités

### 19. Reprise d'études ou de formation

La personne n'est pas disponible pour un emploi car elle a effectivement repris ou souhaite reprendre des formations et/ ou des études ou parce qu'elle est ou souhaite faire un stage (projet, réalisation de démarches pour accès ou inscription).

### 20. Lancement comme indépendant

La personne n'est pas disponible pour un emploi 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.

### 21. Bénévolat

La personne n'est pas disponible pour un emploi car elle s'investit désormais dans du travail bénévole.

### 22. Validation des compétences

## F. Non réponse

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

- Ne sait pas : la personne ne sait pas répondre à la question ou ne souhaite pas y répondre.
- Manque de précision : 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.
- Non-réponse : la personne ne répond pas à la question. On relève deux sortes de réponses récurrentes :
  - La personne « n'a pas trouvé de travail », mais n'apporte aucune explication supplémentaire.
  - 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 cependant pas savoir ce qui s'est passé au cours de l'année qui a suivi la fin de la formation.

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

**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.

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

#### 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.

#### 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, un métier en lien avec la formation n'est plus souhaitable pour la personne.

#### 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.

### 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 effectivement occupé.

### 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. Pour les catégories 5-14, les explications sont identiques à celles de la question ouverte 1 (A. la recherche d'emploi).

#### 4. Pas trouvé

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

#### 5. Le marché du travail hors crise sanitaire du coronavirus

#### 6. Crise sanitaire du coronavirus

#### 7. Manque de réseau professionnel

#### 8. Manque de connaissance en langue

#### 9. Manque de qualification ou d'expérience

#### 10. Pas le permis de conduire - pas de voiture

#### 11. Pas le bon statut pour l'emploi

- 12. Raisons liées à l'âge (santé, choix de vie ou discrimination supposée)
- 13. Discrimination supposée (autre que l'âge)
- 14. Candidature infructueuse (pas de raison évoquée ou autre raison)

#### **D. Raisons liées à la formation**

- 15. Manquement de la formation
- 16. Formation inachevée ou échec aux épreuves

#### **E. Nuance l'absence de lien**

La personne explique que l'emploi occupé était en partie lié à la formation, mais pas entièrement.

#### **F. Non réponse**

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

- **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
- **Ne sait pas** : la personne ne sait pas expliquer cette absence de lien.
- **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.

### **6.2.3. Question ouverte 3 : [La crise sanitaire provoquée par le coronavirus a-t-elle eu un impact dans votre recherche d'emploi?] Quel(s) impact(s) ?**

**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.

#### **A. Situation économique liée à la crise sanitaire**

##### **1. Négatif**

La personne met en avant une conjoncture défavorable à l'insertion sur le marché du travail :

- Difficultés spécifiques à un secteur (Horeca) ou crise économique globale (« tout est fermé », « c'est difficile pour tout le monde »)
- Impacts de la crise sur la recherche d'emploi : fin de contrat (sans perspectives), moins d'offres d'emploi, plus de concurrence entre les chercheurs d'emploi et candidatures infructueuses (refus, annulation de rendez-vous, interruption du recrutement)
- Appréhensions par rapport au travail, non pas en lien avec la crise sanitaire, mais avec ces éventuelles adaptations, telles que le télétravail.

##### **2. Positif**

Secteurs impactés positivement par la crise (plus de sollicitations des agences d'intérim, secteurs essentiels, etc.).

#### **B. Organisation de la recherche d'emploi**

##### **3. Processus de recrutement plus lent/difficile**

Délais, retard, rallongement du recrutement suite à la situation sanitaire, difficultés rencontrées pendant le recrutement (les entretiens à distance, etc.).

##### **4. Fermeture ou ralentissement des administrations et services supports**

Bâtiments d'Actiris fermés (pas d'accès aux salles informatiques, etc.), plus difficile d'obtenir une aide à la recherche d'emploi, agences intérim plus difficilement joignables, etc. (hors fracture numérique et fermeture des crèches et écoles).

##### **5. Fracture numérique (accès et usage)**

La personne n'a pas l'accès au matériel informatique ou ne sait pas utiliser l'outil informatique ou n'a pas accès à l'information.

##### **6. Charge familiale**

Dont fermeture des crèches et des écoles.

##### **7. Positif (recherche plus facile)**

## **C. Santé mentale et physique**

### **8. Santé physique/négatif**

Personne malade du coronavirus, en quarantaine, personnes se déclarant à risque (même si exprime de la peur), recherche dans un secteur à risque.

### **9. Santé mentale/négatif**

Impact psychologique de la crise (démotivation, dépression, stress, anxiété), maladie ou décès de proches, crainte de tomber malade ou de transmettre la maladie à ses proches sans pour autant faire mention de risque concret en lien avec sa propre santé ou son métier.

### **10. Santé mentale/positif**

Remobilisation, réorientation.

## **D. Pas utilisable/non-réponse**

Réponses imprécises ou hors sujet.

#### **6.2.4. Question ouverte 4 : [La crise sanitaire provoquée par le coronavirus a-t-elle eu un impact dans votre reprise d'études ou de formation?] Quel(s) impact(s) ?**

**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.

##### **A. Pas de reprise/décrochage**

###### **1. Formation à distance ne convient pas**

La personne n'apprécie pas la formation à distance.

###### **2. Fracture numérique**

La personne n'a pas l'accès au matériel pour la formation à distance ou ne sait pas utiliser l'outil informatique ou n'a pas accès à l'information sur les possibilités de formation qui se trouve en ligne.

###### **3. Formation non-dispensée/nombre de participants limité**

##### **B. Reprise**

###### **4. Formation à distance positif**

Gain de temps, cours enregistrés, etc.

###### **5. Formation à distance négatif**

Perte de motivation, difficulté d'ordre pédagogique/manque de suivi, sentiment d'isolement (hors fracture numérique).

###### **6. Fracture numérique**

La personne n'a pas l'accès au matériel pour la formation à distance ou ne sait pas utiliser l'outil informatique ou n'a pas accès à l'information sur les possibilités de formation qui se trouve en ligne.

###### **7. Constat du passage en tout à distance**

Information factuelle sans citer plus d'éléments d'explication.

##### **C. Situation personnelle**

###### **8. Changement de projet - réorientation**

Il s'agit de personnes qui en profitent pour faire autre chose (assez neutre souvent) ou sont en questionnement sur d'éventuels projets.

###### **9. Santé mentale négatif**

Peur d'attraper le coronavirus, peur de donner le coronavirus à ses proches.

### 10. Santé physique négatif

À eu le coronavirus ou fait partie des personnes à risque.

### 11. Raison familiale

## **D. Raison économique**

La personne n'a pas pu reprendre de formation, car sa situation économique ne lui permettait pas (ex : elle doit chercher un emploi, car elle n'a pas droit au chômage).

## **E. Pas utilisable/Non-réponse**

### **6.2.5. Question ouverte 5 : [La crise sanitaire provoquée par le coronavirus a-t-elle eu un impact dans votre emploi?] Quel(s) impact(s) ?**

**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.

#### **A. Revenu**

##### **1. Négatif : perte de travail**

Perte du travail, chômage économique/technique, entreprise fermée/arrêt de l'activité (temporairement ou définitivement), peu de clients/diminution du volume de l'activité, pas de CDI, cumul de CDD, passage en temps partiel.

##### **2. Positif : hausse de l'activité**

#### **B. Condition de travail négatif**

##### **3. Charge de travail trop faible ou trop intense**

Travaille moins, travaille davantage, effectif restreint, collègues positifs au coronavirus, ennui.

##### **4. Modification des tâches de travail**

Affecté à un autre poste, changement des tâches.

##### **5. Réorganisation du travail**

Devoir s'adapter aux nouvelles règles, contraintes familiales (garde enfant, etc.), contraintes sanitaires (geste barrière, port d'équipement sanitaire, désinfection, etc.).

##### **6. Formations dans l'emploi suspendues ou reportées**

##### **7. Passage en télétravail**

Manque de contacts sociaux, manque de formation, moins de suivi, problème d'équipement, travail pas adapté au télétravail, difficultés liées à l'articulation vie privée et professionnelle.

#### **C. Condition de travail positif**

##### **8. Charge de travail moins importante/plus intense**

L'ancien stagiaire est plus tranquille ou au contraire, a travaillé plus, mais il s'est senti utile.

##### **9. Modification des tâches de travail**

Le stagiaire a été affecté à un autre poste, ses tâches ont changé et ça lui a plu.

##### **10. Conditions de travail améliorées**

Moins de circulation sur la route, moins de trajets, moins de voyages.

#### 11. Passage en télétravail :

Moins de trajets, moins de dépenses, qualité de vie supérieure.

### **D. Santé mentale et physique**

#### 12. Santé physique/négatif

Malade du coronavirus, quarantaine, personnes se déclarant à risque.

#### 13. Santé mentale/ négatif

Impact psychologique de la crise (démotivation, dépression, stress, anxiété), maladie ou décès de proches, crainte de tomber malade ou de transmettre la maladie à ses proches, difficulté de se projeter dans l'avenir, isolement, solitude, incertitude sur le maintien à l'emploi.

#### 14. Santé mentale/positif :

Remobilisation, réorientation.

### **E. Pas utilisable (dont affirmation que pas d'effet)**

### **5.2.6. Question ouverte 5 : [La crise sanitaire provoquée par le coronavirus a-t-elle eu un impact dans votre maintien dans l'emploi?] Quel(s) impact(s) ?**

**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.

Les catégories sont identiques à la question précédente. Pour cette raison, les explications ne sont pas données, mais se trouvent dans la question précédente.

#### **A. Revenu**

1. Négatif : perte de travail
2. Positif : hausse de l'activité

#### **B. Condition du travail négatif**

3. Charge de travail trop faible ou trop intense
4. Modification des tâches de travail
5. Réorganisation du travail
6. Formations dans l'emploi suspendues ou reportées
7. Passage en télétravail

#### **C. Condition du travail positif**

8. Charge de travail moins importante/plus intense
9. Modification des tâches de travail
10. Conditions de travail améliorées
11. Passage en télétravail :

#### **D. Santé mentale et physique**

12. Santé physique/négatif
13. Santé mentale/ négatif
14. Santé mentale/positif :

#### **E. Pas utilisable (dont affirmation que pas d'effet)**

**BRUXELLES  
FORMATION**



former pour l'emploi