

La formation en entreprise (FPIE) : un tremplin vers l'emploi ?

Mai 2020

Rapport rédigé par le Service Études et Statistiques de Bruxelles Formation
Secrétariat au 02/371.74.13 ou personne de contact c.remy@bruxellesformation.brussels

Pour contacter le Service Relations Entreprises qui s'occupe des FPIE :

Tél : 02/371.74.81 ou 02/371.73.34 ou 02/371.76.32

fpie@bruxellesformation.brussels

<https://www.bruxellesformation.brussels/services-aux-entreprises/proposer-un-stage/fpi-en-entreprise/>

Table des matières

Résumé	4
Introduction générale.....	2
1. Contextualisation.....	2
2. Problématisation.....	3
3. Approches méthodologiques	5
3.1. Méthodologie qualitative.....	5
3.2. Méthodologie quantitative.....	6
4. Cadres analytiques.....	7
4.1. L'approche par les capacités	7
4.2. Les dynamiques motivationnelles en formation.....	10
4.3. Les marchés transitionnels du travail	10
5. Structure du rapport.....	11
Partie I : Représentations, vécus et expériences de FPIE. Analyse des entretiens semi-directifs	13
Introduction	13
1. L'entrée dans le dispositif de FPIE	14
1.1. Quelle connaissance de la FPIE par les stagiaires ?	14
1.2. Quelle(s) motivation(s) à faire une FPIE ?	16
1.3. Quelle liberté de choix par rapport à la FPIE ?	22
2. Le déroulement de la FPIE.....	23
2.1. Quel encadrement par l'entreprise ?.....	23
2.2. Quel accompagnement par les agents de Bruxelles Formation ?	25
2.3. Quelles difficultés rencontrées lors de la FPIE ?.....	28
3. Les résultats effectifs suite à la FPIE	37
3.1. Des contrats de FPIE interrompus ?	37
3.2. Quels types d'emploi après le contrat d'emploi obligatoire ?	43
3.3. Le contrat de FPIE comme tremplin vers l'emploi ?.....	48
Conclusion.....	49
Partie II : Enquête téléphonique auprès des stagiaires. Analyse des données statistiques	52
Introduction	52
1. Description des dimensions du modèle de Sen	54
1.1. Les ressources.....	54
1.2. Les facteurs de conversion	61
1.3. La liberté de choix via les opportunités.....	68

1.4. Les fonctionnements.....	71
2. Evolution de l’insertion dans l’emploi	80
2.1. Situation des ex-stagiaires à plusieurs moments T	80
2.2. Évolution de la situation des bénéficiaires	84
2.3. Regard sur l’évolution et les statuts par des chronogrammes.....	86
3. Les transitions.....	91
4. Réponses aux questions de recherche.....	95
4.1. Hypothèses liées aux ressources.....	95
4.2. Hypothèses liées aux facteurs de conversion	97
4.3. Hypothèses liées à la liberté de choix.....	99
4.4. Hypothèses liées à l’égalité d’accès aux ressources	100
Conclusion.....	102
Conclusions générales	108
Bibliographie	111
Annexe 1	113

Résumé

La présente étude évalue la relation entre la FPIE et l'emploi en identifiant les facteurs explicatifs qui s'y rapportent. L'étude poursuit plusieurs objectifs.

Il s'agit premièrement de répondre aux questions suivantes : quelle relation existe-t-il entre le fait de faire une FPIE et d'aller à l'emploi ? L'expérience de FPIE aide-t-elle à stabiliser un individu dans une entreprise ou dans un emploi rémunéré ? En quoi une expérience positive ou négative de FPIE peut-elle influencer la trajectoire d'insertion socioprofessionnelle (réorientation professionnelle, arrêt, ralentissement, éloignement de l'emploi, etc.) ?

Il s'agit deuxièmement d'objectiver l'expérience vécue par les stagiaires qui ont réalisé une FPIE (ouvrir la « boîte noire » de la FPIE) en essayant de comprendre : comment la FPIE se déroule-t-elle pour les stagiaires ? Comment est-elle vécue par les stagiaires et les entreprises ? Quelles sont les perceptions/représentations des stagiaires et des entreprises à propos du dispositif ? La FPIE est-elle perçue comme une mesure de formation ou d'emploi ?

Et, troisièmement, l'étude a pour but de proposer en interne des mesures à préconiser pour soutenir la FPIE en termes d'accompagnement des stagiaires en entreprise et par Bruxelles Formation, de bonnes conditions pour être dans une optique « formative », de qualité de la FPIE et de bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises et de points de vigilance par rapport au dispositif FPIE.

L'analyse et la structuration des données empiriques prendront appui sur trois cadres théoriques. D'abord, l'approche par les capacités d'Amartya Sen aidera à prendre en considération la « capacité ou capacité » d'un individu qui s'appuie elle-même sur les facteurs de conversion des ressources, l'espace des possibles, la liberté de choix et les résultats / fonctionnements effectifs. Ensuite, le référentiel de Philippe Carré sur les dynamiques motivationnelles en formation permettra d'identifier les facteurs d'engagement d'un individu dans la FPIE en lien avec les ressorts motivationnels à l'emploi. Et, enfin, la théorie des marchés transitionnels du travail de Bernard Gazier offrira la possibilité de qualifier un dispositif d'aide de formation ou d'emploi comme transition de qualité ou pas pour les individus qui y recourent.

Ces trois cadres se complètent en ce sens où le premier aide à comprendre la dynamique de la FPIE en analysant les expériences des individus ainsi que les interactions entre l'individu, l'entreprise et Bruxelles Formation (niveau méso) tandis que le deuxième fait un focus sur les motivations du stagiaire (niveau micro) et le troisième permet de faire une analyse globale du dispositif FPIE (niveau macro).

La collecte des données empiriques combine à la fois la méthode qualitative (entretiens semi-directifs avec les conseillers pédagogiques, quelques stagiaires et quelques entreprises) et la méthode quantitative (statistiques sur base d'un échantillon de stagiaires ; enquête téléphonique). Les détails méthodologiques sont présentés dans l'introduction générale.

Le volet qualitatif a été réalisé par le Service Études et Statistiques. L'intérêt de cette partie est de poser la problématique ainsi que de nuancer les analyses chiffrées par les représentations, vécus et expériences des stagiaires, des conseillers et des entreprises à propos de la FPIE. Ce matériau a été collecté par l'organisation de rencontres individuelles avec les personnes concernées par la thématique de la FPIE.

Concrètement, cette partie est consacrée à l'entrée dans le dispositif de FPIE avec la question de la connaissance ou non de la FPIE, de la motivation lors de l'engagement et de la liberté de choix par rapport à ce type de contrat. Le déroulement de la formation est détaillé ensuite avec la dimension de l'accompagnement au sein de l'entreprise, de l'encadrement par les conseillers et des difficultés

rencontrées lors de la FPIE. Et, enfin, la dernière partie traite la question des résultats effectifs suite à la réalisation d'une FPIE.

Le volet statistique a été confié au bureau d'études Sonecom. L'échantillon est constitué de 426 individus ayant effectué une formation en entreprise en 2017. Concrètement, cette partie s'attèle à décrire les données à partir des dimensions du modèle de Sen qui sont les ressources, les facteurs de conversion, la liberté de choix via les opportunités et les fonctionnements subjectifs et objectifs. Ensuite, un point sera fait sur l'évolution de l'insertion dans l'emploi en s'appuyant sur la situation à différents moments, l'évolution dans le temps et les transitions. Enfin, chaque hypothèse posée à partir du modèle de Sen est vérifiée.

La fin du rapport contient les conclusions des volets qualitatif et quantitatif.

Introduction générale

1. Contextualisation

Le présent rapport d'étude porte sur le dispositif des formations en entreprise (FPIE, anciennement FPI), dont la gestion a été entièrement confiée à Bruxelles Formation à partir du 1^{er} janvier 2017 alors qu'elle était auparavant gérée conjointement avec Actiris. Depuis ce moment, Actiris s'occupe de la promotion du dispositif dans son éventail des mesures d'emploi et de formation à destination des employeurs et des chercheurs d'emploi.

Bruxelles Formation, plus particulièrement le Service Relations Entreprises et les Centres de formation, prend en charge la gestion administrative, juridique, relationnelle, contractuelle et pédagogique de ces contrats de formation en entreprise où un chercheur d'emploi est engagé par un employeur pour réaliser une formation – l'apprentissage d'un métier – au sein de celle-ci, chapeautés par Bruxelles Formation.

Les Plans de développement annuel (PDA) de Bruxelles Formation prévoient depuis plusieurs années des objectifs ambitieux sur la mesure de FPIE et ce, en application des mesures liées au Plan de Formation 2020 et au contrat de gestion. Le Plan de Formation 2020 prévoit une augmentation de 900 stagiaires formées en entreprises. En terme de résultat, en 2019, 2.236 usagers ont bénéficié d'un stage en entreprise, à concurrence de 1.514 en 2014 : il y a donc eu une augmentation de 47,7% de personnes formées en l'espace de quatre années.

La FPIE vise l'engagement de chercheurs d'emploi en leur donnant la formation nécessaire pour répondre au profil requis pour une offre d'emploi précise. Le chercheur d'emploi suit cette formation chez un employeur qui s'engage à l'embaucher pour une durée au minimum aussi longue que celle de la formation. Ainsi, ce dispositif permet à l'employeur de passer le cap de l'embauche en diminuant le coût de la formation nécessaire pour avoir un employé opérationnel.

Le dispositif vise donc théoriquement des chercheurs d'emploi proches de l'emploi et à qui il manque uniquement certaines compétences pour pouvoir être engagés dans ces situations particulières où l'employeur ne trouve pas d'autre candidat. Les conditions d'éligibilité pour la FPIE ne dépendent donc pas du chercheur d'emploi mais de l'offre d'emploi à laquelle elle est rattachée. La particularité de la FPIE est donc qu'il n'y a pas de conditions de diplôme, de durée de chômage ou d'âge limite pour y participer.

Ce dispositif de FPIE répond aux objectifs fixés par Riga où la première priorité européenne pour 2015-2020 est la promotion de la formation par le travail. Par ailleurs, Bruxelles Formation a dans ses missions d'intérêt général la collaboration avec les secteurs professionnels et les entreprises, notamment par le développement de formations en entreprise. Dans les objectifs stratégiques du Contrat de gestion de l'Institut est mentionné que la formation intègre dans la mesure du possible des stages en entreprise et développe des contrats de formation favorisant l'apprentissage en milieu de travail. Bruxelles Formation veille au développement et à l'évaluation des pratiques de stage et s'assure de leur plus-value pour l'acquisition de compétences professionnelles. Une des priorités en 2018 portait sur le développement de la formation en entreprise de type FPIE.

En 2018, une étude est réalisée par le Bureau fédéral du plan, Actiris et l'ibsa sur l'impact des dispositifs permettant l'acquisition d'une première expérience professionnelle. Y est notamment repris et évalué le dispositif de FPIE sur un échantillon de jeunes de moins de 30 ans. L'objectif de l'étude est de voir si

la participation au dispositif a permis une sortie plus rapide vers l'emploi. L'étude montre que la FPI est très représentée dans les secteurs de la vente, du conseil, de l'informatique, de la restauration, des taxis, de la sécurité privée et des centres d'appel. Il est peu représenté dans le secteur de la construction, probablement en raison de l'existence du dispositif « l'emploi tremplin construction ».

Parmi les personnes qui ont effectué une FPI en 2015, la proportion de jeunes est importante et s'élève à 65% de l'effectif. Cette proportion a peut-être un peu fléchi avec le temps. L'analyse d'impact montre la présence d'effets hétérogènes selon le niveau d'étude, avec un impact positif pour les plus faiblement qualifiés et un impact négatif pour les hautement qualifiés et ce, sans effet de genre. De la sorte, la FPI aurait donc un effet négatif sur leurs sorties vers l'emploi pour les hautement qualifiés. Au lieu de participer à la FPI, les bénéficiaires auraient pu profiter de cette période pour chercher un emploi, ce qui leur aurait permis de s'insérer plus rapidement dans le monde du travail. La présente enquête statistique permettra de confirmer ou de nuancer ces constats.

Par ailleurs, une autre enquête est sortie en 2018 sur la relation entre le stage, la formation en entreprise et l'emploi, réalisée par le Service Études et Statistiques. Elle a mis en exergue les facteurs qui jouent un rôle sur la relation entre stage (stage d'achèvement, stage linguistique, stage d'acculturation et formation en entreprise précédée d'une formation professionnalisante) et emploi, par la mobilisation des méthodologies quantitatives et qualitatives.

Le volet quantitatif de ce rapport d'étude montre un lien entre satisfaction du stage et satisfaction de la formation mais aussi un lien entre le fait d'être à l'emploi et la satisfaction du stage. En effet, les personnes qui ont reçu une proposition d'emploi sur leur lieu de stage et qui travaillent actuellement sont systématiquement et très logiquement plus positives que les personnes qui n'ont pas eu de proposition sur leur lieu de stage mais travaillent néanmoins à l'heure actuelle ou les personnes qui ne travaillent pas. Par contre, l'enquête quantitative ne permet pas de déterminer le sens du lien entre stages et emploi. Ainsi, les stagiaires se montrent-ils plus positifs parce qu'on leur a proposé un emploi sur leur lieu de stage ou se sont-ils vus offrir un emploi en raison de leur état d'esprit plus positif ?

Quant à lui, le volet qualitatif montre que le stagiaire gagne en confiance en lui à chaque étape de son parcours, pour autant qu'elle se déroule bien ou qu'il sache rebondir en cas de difficulté. Cette confiance passe par le fait de pratiquer le métier en situation réelle de travail, d'être mis à l'épreuve tant au niveau de ses savoirs théoriques que pratiques mais aussi de ses attitudes et ses motivations. Le stagiaire est pris dans une spirale positive. Pratiquer le métier aide aussi à intégrer progressivement les codes du milieu professionnel.

Une des recommandations de l'enquête était de faire un focus sur l'ensemble des formations en entreprise, précédée ou non d'une formation qualifiante préalable. C'est l'occasion de regarder comment ce dispositif a évolué. Le présent rapport d'étude a pour objectif de saisir en profondeur les mécanismes qui se jouent derrière les constats ci-dessus. Plus concrètement, il s'agit d'une part de comprendre les liens qui existent entre le fait de faire une FPIE et d'aller à l'emploi et d'autre part, de rendre compte de l'expérience vécue par les stagiaires en entreprise.

2. Problématisation

L'objet d'étude concerne la formation en entreprise (FPIE). D'après la note du 13 janvier 2015, réalisée par le Conseil Économique et Social en Région de Bruxelles-Capitale, qui contient des fiches descriptives à l'attention des travailleurs / employeurs sur les stages et formations en entreprise en Région bruxelloise, les caractéristiques de la formation professionnelle individuelle d'intégration en entreprise (FPIE) sont celles-ci :

- Elle permet à un chercheur d'emploi de suivre une formation professionnelle dans une entreprise destinée à acquérir, par la pratique, l'expérience et la qualification nécessaires pour occuper un emploi dans une entreprise, ASBL ou autorité administrative.
- Elle permet à un employeur de former lui-même un chercheur d'emploi afin qu'il corresponde au profil professionnel recherché tout en bénéficiant d'avantages financiers.
- L'entreprise doit désigner un référent pédagogique et établir un plan de formation.
- L'entreprise doit engager le candidat dans la profession apprise immédiatement après la fin de la FPIE. Le contrat d'engagement doit être d'une durée au moins égale à la durée de la formation.
- La durée est de 4 semaines à 6 mois, temps plein ou mi-temps (si le chercheur d'emploi travaille à temps partiel).

En complément à cette définition, il est important de préciser que le contrat est signé par le stagiaire, l'entreprise et Bruxelles Formation. Le stagiaire reçoit de l'entreprise une prime de productivité. Cette prime est donc additionnée aux éventuelles allocations de chômage / CPAS. Elle est exonérée de cotisations de sécurité sociale mais est soumise au précompte professionnel. Le but est d'assurer un revenu suffisant aux bénéficiaires durant la période de formation. Les frais de déplacement du stagiaire entre son domicile et son lieu de travail ainsi que son assurance contre les accidents du travail et sur le chemin du travail sont à la charge de l'employeur.

Si la personne a un statut de chercheur d'emploi, elle est considérée par Actiris comme un chercheur d'emploi en formation donc exempt de recherche d'emploi active. Une des parties peut mettre fin au contrat si l'employeur ou le stagiaire ne respecte pas ses engagements. L'employeur ne doit pas fournir de contrat de travail si le contrat de formation est arrêté dans un délai raisonnable avant le terme de celui-ci.

Certains agents au sein de l'Institut – dénommés les conseillers pédagogiques (CP) au sein du Service Relations Entreprises et dans les Centres de formation (parfois dénommés dans les Centres les délégués relations entreprises) – ont pour mission d'être intermédiaires entre la personne sous contrat FPIE (le stagiaire) et l'entreprise, c'est-à-dire de fournir des informations, des conseils, un accompagnement, d'être le point de contact en cas de difficultés, etc.

La demande de contrat FPIE vient soit de la part de l'employeur soit de la part du stagiaire. Le Service Relations Entreprises est en charge de l'examen de la demande. Le conseiller prend les renseignements pour la constitution du contrat puis, il va en entreprise pour lire les clauses du contrat et répondre aux questions éventuelles par rapport à ce projet de FPIE. Le contrat est signé par les trois parties-prenantes qui sont le stagiaire, l'entreprise et Bruxelles Formation.

La présente étude contient plusieurs objectifs. Premièrement, évaluer la relation entre la FPIE et l'emploi en identifiant les facteurs explicatifs qui s'y rapportent :

- Quelle relation existe-t-il entre le fait de faire une FPIE et d'aller à l'emploi ?
- L'expérience de FPIE aide-t-elle à stabiliser un individu dans une entreprise ou dans un emploi rémunéré ?
- En quoi une expérience positive ou négative de FPIE peut-elle influencer la trajectoire d'insertion socioprofessionnelle (réorientation professionnelle, arrêt, ralentissement, éloignement de l'emploi, etc.) ?

Deuxièmement, objectiver l'expérience vécue par les stagiaires qui ont réalisé une FPIE (ouvrir la « boîte noire » de la FPIE) :

- Comment la FPIE se déroule-t-elle pour les stagiaires ?
- Comment est-elle vécue par les stagiaires et les entreprises ?

- Quelles sont les perceptions/représentations des stagiaires et des entreprises à propos du dispositif ?
- La FPIE est-elle perçue comme une mesure de formation ou d'emploi ?

Troisièmement, proposer en interne des mesures à préconiser pour soutenir la FPIE en termes :

- D'accompagnement des stagiaires en entreprise et par Bruxelles Formation
- De bonnes conditions pour être dans une optique « formative »
- De qualité de la FPIE et de bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises
- De points de vigilance par rapport au dispositif FPIE

La réponse à ces questions est nécessaire à la compréhension de l'environnement dans lequel Bruxelles Formation évolue tant au niveau des attentes/motivations des entreprises que celles des stagiaires et à l'adaptation, selon les constats, de l'encadrement des stagiaires par les agents de Bruxelles Formation. L'enquête doit permettre de comprendre la manière dont les facteurs organisationnels, institutionnels, individuels (dont motivationnels), de marché, etc. interfèrent sur cette question de la relation entre FPIE et emploi.

3. Approches méthodologiques

La collecte des données empiriques combine à la fois la méthode qualitative (entretiens semi-directifs avec les conseillers pédagogiques, des stagiaires et des entreprises) et la méthode quantitative (statistiques sur base d'un échantillon de stagiaires). Les méthodes qualitatives aident à rendre compte de la complexité de la réalité dans son entièreté tandis que les méthodes quantitatives permettent, par l'exploitation et la production de chiffres, une réduction de la complexité de la réalité. Les deux focales sont inversées, opposées mais surtout complémentaires car la première permet d'obtenir l'ensemble des points de vue et des facteurs explicatifs d'une même réalité à travers les discours alors que la deuxième permet d'avoir une photographie d'une situation à un temps t à travers les chiffres.

3.1. Méthodologie qualitative

L'entretien semi-directif, individuel et en face à face, a été utilisé dans les rencontres avec les stagiaires, les conseillers pédagogiques et les entreprises qui ont accueilli des stagiaires. Les entretiens ont duré entre trente minutes et une heure trente, selon la personne rencontrée. Vingt-cinq stagiaires ont été choisis dans une liste de sortants d'une FPIE (partie formation) de Bruxelles Formation en novembre ou décembre 2018. Huit conseillers pédagogiques ont été rencontrés dans la précédente étude sur la relation entre stage et emploi. Ici, huit conseillers, issus du Service Relations Entreprises ou des pôles, ont été à nouveau interrogés.

Dans la précédente étude, huit entreprises ont été rencontrées dont six ont accueillis des stagiaires en FPIE. Les entretiens seront exploités plus en profondeur. Ces entreprises appartiennent au secteur de l'informatique, Horeca, transport et logistique, technologique, graphisme et nettoyage. Elles sont de très petites tailles pour la plupart d'entre elles sauf deux qui sont de grandes tailles. Des informations sur les pratiques de FPIE ont aussi été collectées auprès des entreprises rencontrées dans le cadre des récents dossiers d'opportunité car certaines d'entre elles utilisaient la FPIE pour engager des nouveaux collaborateurs.

En entretien, les thèmes principaux variant selon le statut avec les personnes interviewées sont la connaissance ou non du dispositif FPIE, le recrutement de personnel, le déroulement du contrat de FPIE, l'encadrement en entreprise, les difficultés rencontrées et les solutions trouvées, le parcours avant et

après la FPIE, le déroulement des collaborations entre Bruxelles Formation et l'entreprise ainsi que le rôle des conseillers pédagogiques.

La validité de l'enquête qualitative ne passe pas par une représentativité de l'échantillon mais par la variété de celui-ci, qui correspond à la prise en compte de tous les possibles. L'épuisement de la diversité du réel et la profondeur du matériau discursif constituent des signaux de saturation des données (répétitions multiples dans les discours) et, par conséquent, de validité de l'enquête.

Les dires des personnes interrogées sont anonymisés par souci de confidentialité. Les extraits d'entretiens repris dans ce rapport sont fidèles aux propos tenus par les personnes interrogées, avec par moment les interventions de l'intervieweuse mises entre parenthèses. De la sorte, dans les extraits apparaîtront les difficultés d'expression en français, le terme FPI/PFI au lieu de FPIE par exemple, etc. Le terme « stagiaire » désigne tant les femmes que les hommes. Au besoin, le genre est précisé dans les propos.

3.2. Méthodologie quantitative

La méthodologie utilisée est l'enquête téléphonique, moyen permettant d'accéder à quasiment l'ensemble de la population-cible. Pour cette enquête, l'année de référence de la cohorte de bénéficiaires sortants est 2017. À cet effet, Bruxelles Formation a communiqué au Bureau Sonecom un fichier de 1.144 contacts ayant réalisé un stage dans le cadre de la formation à Bruxelles Formation. Le critère de sélection est la sortie d'un stage en 2017, qui peut être précédé ou non d'une formation qualifiante. L'enquête est donc réalisée entre 1,5 et 2,5 ans après le stage. Le Bureau Sonecom a interrogé ces personnes par voie téléphonique (durée moyenne de 22 minutes) de mi-août à mi-octobre 2019 en trois vagues successives.

La mission de collecte s'est clôturée le 31 octobre 2019 avec 431 enquêtes réalisées, ce qui correspond à un taux de réussite global sur l'ensemble de la population de 37,67%. Sur l'ensemble des stagiaires (1144), seuls 664 répondants (58%) ont effectivement pu être contactés. Parmi les 1144 stagiaires, 94 (8%) ont refusé de répondre, 431 (38%) ont accepté de participer et complété le questionnaire (immédiatement ou lors d'un rendez-vous convenu) et 139 (12%) ont été atteints mais n'étaient pas disponibles sur le moment, souhaitaient fixer des rendez-vous ou que l'on retente plus tard et n'ont plus pu être contactés malgré de nombreuses tentatives (catégorie « absents résiduels »).

Parmi les 480 stagiaires (42%) qui n'ont pu être joints, on retrouve 188 numéros erronés (16%), 124 numéros manquants (11%), 29 numéros ne correspondant pas au stagiaire référencé (3%) et 139 numéros appelés qui n'ont jamais décroché le téléphone (12%) (catégorie « absents résiduels »). En prenant en considération ces informations, le taux de participation est donc de 65%. Sur base de leur complétude, 426 enquêtes ont finalement été validées.

Résultats obtenus pour chacune des vagues de contact :

	Vague 1		Vague 2		Vague 3		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Enquêtes réalisées	152	36,28%	145	39,62%	134	37,33%	431	37,67%
Nombre de refus	27	6,44%	40	10,93%	27	7,52%	94	8,22%
Absents résiduels	111	26,49%	89	24,32%	78	21,73%	278	24,30%
Hors-quota ¹	14	3,34%	13	3,55%	2	0,56%	29	2,53%
Numéros manquants	44	10,50%	34	9,29%	46	12,81%	124	10,84%
N° erroné	71	16,95%	45	12,30%	72	20,06%	188	16,43%
Nombre total de stagiaires	419	100%	366	100%	359	100%	1144	100%

La marge d'erreur est de 3,76% pour l'ensemble des variables testées (genre, âge, niveau d'étude, nationalité, formation préalable, FPIE menée à terme). La répartition obtenue ne se distingue pas significativement de la répartition dans la population de référence. Il n'est pas nécessaire de redresser l'échantillon donc les résultats n'ont pas été pondérés. Seules les analyses où le lien est significatif entre les variables sont mentionnées dans le rapport.

4. Cadres analytiques

L'analyse et la structuration des données empiriques prendront appui sur trois cadres théoriques. D'abord, l'approche par les capacités d'Amartya Sen aidera à prendre en considération la « capacité ou capacité » d'un individu qui s'appuie elle-même sur les facteurs de conversion des ressources, l'espace des possibles, la liberté de choix et les résultats / fonctionnements effectifs. Ensuite, le référentiel de Philippe Carré sur les dynamiques motivationnelles en formation permettra d'identifier les facteurs d'engagement d'un individu dans la FPIE en lien avec les ressorts motivationnels à l'emploi. Et, enfin, la théorie des marchés transitionnels du travail de Bernard Gazier offrira la possibilité de qualifier un dispositif d'aide de formation ou d'emploi comme transition de qualité ou pas pour les individus qui y recourent.

Ces trois cadres se complètent en ce sens où le premier aide à comprendre la dynamique de la FPIE en analysant les expériences des individus ainsi que les interactions entre l'individu, l'entreprise et Bruxelles Formation (niveau méso) tandis que le deuxième fait un focus sur les motivations du stagiaire (niveau micro) et le troisième permet de faire une analyse globale du dispositif FPIE (niveau macro).

4.1. L'approche par les capacités

L'approche par les capacités (Sen, 2000), s'inscrivant dans une perspective évaluative, souligne l'insuffisance des approches par les droits ou par les ressources (mise à disposition d'outils). Elle propose une alternative à la mesure économique du bien-être par les ressources en capitaux. Elle permet d'évaluer les situations et les arrangements sociaux à partir d'un double critère : les « fonctionings », c'est-à-dire les fonctionnements, les réalisations et les accomplissements effectifs, et l'étendue de la « liberté réelle » (Sen, 1990). L'ensemble des réalisations n'a de sens qu'associé à l'ensemble des alternatives sur lesquelles un individu peut se prononcer.

¹ Numéro ne correspondant pas au stagiaire.

C'est cet espace des choix « réellement possibles » (c'est-à-dire l'ensemble des accomplissements et des cours de vie qu'un individu a la possibilité réelle d'atteindre parmi ceux auxquels il accorde de la valeur) que Sen (2000) va appeler la « capability » (capacité ou capabilité) d'un individu. La « capability » est alors « l'ensemble des opportunités dont dispose un individu, une organisation ou une institution pour réaliser ses choix d'existence » (Lefèvre, 1997, p.12). Ainsi, l'approche par les capacités peut mettre en évidence « le fait que deux personnes peuvent avoir des opportunités substantielles très différentes même si elles disposent du même ensemble de ressources » (Sen, 2000, p.154) et inversement. De même que deux personnes dotées de capacités (capacités) réelles similaires peuvent, en choisissant des stratégies différentes pour exercer leurs libertés, aboutir à des résultats strictement différents (Sen, 1993, p.221).

La liberté d'un individu correspond au fait « d'effectuer un choix entre différentes options de vie qu'il peut réellement mener et auxquelles il a des raisons d'accorder de la valeur » (Bonvin et Farvaque, 2008, p.52-53). Cette liberté est essentielle à cerner en ce sens où il s'avère différent de réaliser un « cours de vie » par choix ou par absence de choix. Par exemple, suivre une formation professionnelle par choix ou en raison d'un manque d'opportunités n'aboutit pas à un résultat identique en termes de capacités (Idem, p.51). Un chômeur qui est contraint d'accepter un programme de formation, sous peine de perdre son droit aux prestations, ne dispose pas de réelles options de sortie ou de contestation (Idem, 2007, p.13), ce qui pose question quand une politique de formation ou d'emploi se veut aussi être une politique de développement des capacités (Corteel et Zimmermann, 2007, p.31).

D'après Sen, elle doit s'évaluer selon deux axes principaux qui sont l'« aspect d'opportunité » qui recouvre les opportunités réelles de succès qui s'offrent à l'individu et l'« aspect processus » qui fait référence à la liberté de décision entre différentes opportunités de valeur. L'« aspect processus » met en exergue l'autonomie d'un individu face à la réalisation de choix individuels et l'« immunité » face aux interférences des autres. La conversion des ressources en résultats met en évidence l'ensemble des « capacités » ou « capabilités » (Sen, 1990) dont dispose un individu. Ces « capabilités » constituent des déclinaisons de la liberté pour un individu ou un organisme de procéder à un choix face à une situation.

L'approche par les capabilités est régulièrement mobilisée dans le champ d'étude des politiques publiques mettant en place des dispositifs au bénéfice de publics cibles (Verhoeven, Orianne et Dupriez, 2007 ; De Munck et Zimmermann., 2008), dont celles de formation et d'insertion professionnelle. L'ambition est de dépasser l'approche « ressourciste » (mise à disposition d'outils) en questionnant les conditions d'émergence de capacités et opportunités réelles.

Pour Sen, la complexité vient de la conversion. Il identifie trois « facteurs de conversion » de natures diverses (Bonvin et Farvaque, 2008, p.49) à savoir : des facteurs strictement personnels (l'aptitude intellectuelle, le sexe, l'âge, les caractéristiques physiques, etc.), des facteurs sociaux (normes sociales et religieuses, rôles et statuts, stéréotypes sociaux discriminants, etc.) ou encore des facteurs externes et environnementaux (opportunités géographiques, institutionnelles, politiques ou culturelles).

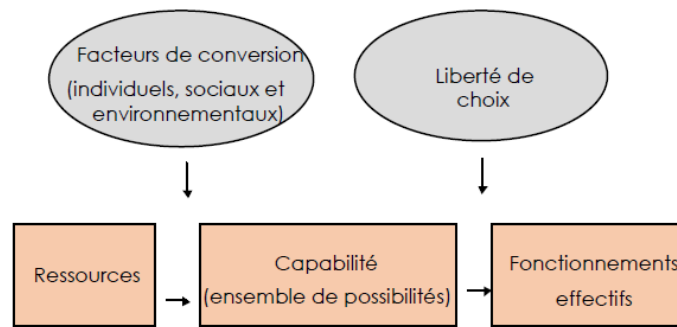


Figure : Dimensions constitutives de l'AC
Source : Verhoeven, Orianne, Dupriez (2007)

En regard des différents concepts, il s'agit lors de l'analyse du matériau empirique :

1. De prendre en considération, non seulement les ressources octroyées aux individus (dispositif de FPIE, accompagnement par Bruxelles Formation, encadrement formatif de l'entreprise, etc.), mais aussi leur « espace des possibles » ainsi que les fonctionnements effectifs atteints qui peuvent être objectifs, tels que par exemple l'acquisition de nouvelles compétences lors de la réalisation de la FPIE, la pérennité dans l'entreprise où la FPIE s'est déroulée, l'accès à un emploi plus stable et durable suite à la FPIE ; ou subjectifs tels que le vécu et les impressions à propos de la FPIE.
2. De prendre en considération les facteurs de conversion, qu'ils soient personnels (caractéristiques personnelles), sociaux (entourage social, connexion institutionnelle) ou environnementaux (dans ce cadre-ci la mobilité, usage des technologies, caractéristiques en lien avec le marché du travail), permettant à un individu de convertir des ressources / droits en apprentissages et aptitudes effectives (au sein du système de formation/insertion professionnelle), mais aussi, par la suite, en « cours de vie qu'ils ont des raisons de valoriser », par l'accès à l'emploi notamment.
3. De réfléchir au statut de la liberté de choix et à ses conditions d'exercice ainsi qu'aux capacités acquises par les stagiaires à travers leur expérience de FPIE.

Il existe plusieurs types de capacités. Il y a la « capability for work » qui est la liberté réelle pour un individu de choisir un travail pour lequel il a des raisons de l'estimer. Ainsi, il doit être en mesure d'avoir la liberté d'accepter ou de refuser un travail mais également la liberté de participer effectivement à la définition de ce qu'est le travail, c'est-à-dire son contenu, son organisation, les conditions et le mode de rémunération, etc. ; tout cela à l'aune de la qualité (Bonvin, 2012, p.13). C'est le fait d'avoir la possibilité pour un individu de choisir l'option « exit » qui démontre la capacité, en ayant un filet de sécurité décent.

Une autre capacité est la « capability for voice » entendue comme la capacité d'exprimer son opinion et ses pensées en les incluant dans le processus de débat public » (*Idem*, p.15). Les conditions de cette capacité sont l'égalité d'accès au processus de délibération, la publicité de celui-ci et la liberté d'expression de chacun. La « capability for voice » a été déclinée en différentes formes par Remy (2016, p.71) à partir des travaux d'Urfalino (2005) qui sont la capacité d'expression (donner son avis, argumenter), la capacité de délibération (situation de décision collective, décider d'une action à entreprendre) et la capacité de négociation (situation de désaccord, discuter pour trouver un accord ou un compromis).

Ce cadre théorique permet d'ouvrir la boîte noire de la FPIE pour comprendre en profondeur ce qui se déroule en termes de processus, d'interactions, de vécus, de perceptions, de représentations, de ressources, de liberté de choix, de possibilités à la fois pour les stagiaires (principalement), les

conseillers pédagogiques et les entreprises ainsi que les capacités acquises par les stagiaires dans le cadre de la FPIE.

4.2. Les dynamiques motivationnelles en formation

Dans son modèle des dynamiques motivationnelles, Carré (1998, 2001) identifie dix motifs d'engagement en formation qu'il classe selon deux axes orthogonaux. Le premier axe distingue les motifs à orientation intrinsèque ou extrinsèque. Les motifs intrinsèques trouvent leur satisfaction dans le fait même d'être en formation (ex. : « je suis entré en formation pour apprendre des contenus intéressants »), tandis que les motifs extrinsèques se réfèrent à des objectifs qui sont extérieurs à la formation, mais que celle-ci a pour fonction de permettre d'atteindre (ex. : « je suis entré en formation pour les bénéfices financiers que j'en retirerai »). Sur un second axe, Carré répartit les motifs selon qu'ils s'orientent vers l'apprentissage ou vers la participation. Ainsi, il indique si le mobile de la formation vise l'acquisition de connaissances (apprentissage) ou plutôt la simple inscription et/ou présence au sein d'un groupe (participation).



De cette façon, Carré identifie dix motifs d'engagement en formation, trois intrinsèques et sept extrinsèques, chacun étant focalisé sur un aspect particulier du rapport à la formation: épistémique (pour le savoir en lui-même), socio-affectif (pour rencontrer d'autres personnes), hédonique (pour participer à l'ambiance), économique (pour un bénéfice économique direct ou indirect), prescrit (par obligation ou contrainte), dérivatif (pour échapper à autre chose), opératoire professionnel (pour acquérir des compétences dans le cadre de son emploi), opératoire personnel (pour développer des compétences utiles à un projet personnel), identitaire (pour l'image de soi) et vocationnel (pour répondre à un projet de mobilité professionnelle).

Ce cadre permet d'identifier chez le public cible – les stagiaires – les facteurs d'engagement dans la formation en entreprise et leurs liens avec à la fois les ressorts motivationnels à l'emploi et la rupture potentielle du contrat de FPIE.

4.3. Les marchés transitionnels du travail

Dans ses travaux sur les marchés transitionnels du travail, inscrits dans la lignée de Schmid (1995), Gazier (2005) étudie les « transitions » qu'une personne peut accomplir au sein du marché du travail et autour de celui-ci, pour identifier les transitions souhaitables et leur associer de nouveaux droits. Les marchés transitionnels correspondent à « l'aménagement systématique et négocié de l'ensemble des positions temporaires de travail et d'activités dans un pays ou une région » (Idem, p.131). Ces positions temporaires constituent les transitions, c'est-à-dire tous les écarts possibles par rapport à l'emploi régulier à temps plein.

Ainsi, les marchés transitionnels organisent les « transitions » à travers la recherche de nouveaux espaces et de nouvelles modalités de confrontations de l'offre et de la demande, à propos de nouveaux objets de négociation : les positions temporaires d'activité (Gazier, 2008, p.118). Gazier repère les transitions favorables à l'initiative et aux revenus des travailleurs pour les promouvoir et décourager les « mauvaises » transitions, celles qui conduisent à l'exclusion ou l'appauvrissement.

Levêque, Oriane et Pichault (2010, p.9) ont mis en évidence des dimensions de qualité, applicables à tous les processus de transition, indépendamment de la situation de départ t et de celle d'arrivée $t+n_6$. Pour être de qualité, une transition doit :

- Être le résultat d'un choix mais si toutefois elle est subie, qu'il soit possible de l'anticiper (c'est-à-dire la liberté de choix) ;
- Bénéficier d'un accompagnement et que celui-ci réponde à différents critères de qualité (rapidité de mise en place, efficacité, décentralisation, cohérence, fréquence de suivi, non-discrimination) (c'est-à-dire les ressources) ;
- Être un minimum sécurisée (c'est-à-dire les facteurs de conversion) ;
- Ouvrir la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences (c'est-à-dire les fonctionnements et les résultats).

Ces quatre indicateurs d'analyse d'une transition font référence aux concepts de l'approche par les capacités de Sen, en termes de liberté, de ressources, de facteurs de conversion et de résultats. Ils aideront à qualifier la FPIE comme transition de qualité ou non, c'est-à-dire de voir si la FPIE constitue une bonne transition ou une transition critique pour les stagiaires qui recourent à ce dispositif dans leur parcours d'insertion socioprofessionnelle. Ce cadre analytique permettra une analyse plus globale du dispositif de la FPIE pour définir si le passage par ce dispositif est ou non « capacitant » pour le stagiaire.

5. Structure du rapport

Au niveau de sa structure, la première partie du rapport est consacrée au volet qualitatif tandis que la deuxième partie s'intéresse aux résultats de l'enquête statistique.

Le volet qualitatif a été réalisé par le Service Études et Statistiques. L'intérêt de cette partie est de poser la problématique ainsi que de nuancer les analyses chiffrées par les représentations, vécus et expériences des stagiaires, des conseillers pédagogiques et des entreprises à propos de la FPIE. Ce matériau a été collecté par l'organisation de rencontres individuelles avec les personnes concernées par la thématique de la FPIE.

Concrètement, cette partie est consacrée à l'entrée dans le dispositif de FPIE avec la question de la connaissance ou non de la FPIE, de la motivation lors de l'engagement et de la liberté de choix par rapport à ce type de contrat. Le déroulement de la formation est détaillé ensuite avec la dimension de l'accompagnement au sein de l'entreprise, de l'encadrement par les conseillers et des difficultés rencontrées lors de la FPIE. Et, enfin, la dernière partie traite la question des résultats effectifs suite à la réalisation d'une FPIE.

Le volet statistique a été confié au bureau d'études Sonecom. L'échantillon est constitué de 426 individus ayant effectué une formation en entreprise en 2017. Concrètement, cette partie s'attèle à décrire les données à partir des dimensions du modèle de Sen qui sont les ressources, les facteurs de conversion, la liberté de choix via les opportunités et les fonctionnements subjectifs et objectifs. Ensuite, un point sera fait sur l'évolution de l'insertion dans l'emploi en s'appuyant sur la situation à différents moments, l'évolution dans le temps et les transitions. Enfin, chaque hypothèse posée à partir du modèle de Sen est vérifiée.

La fin du rapport contient les conclusions générales des parties qualitatives et quantitatives. Des mesures à préconiser ont été élaborées et gardées en interne afin d'améliorer les pratiques de formations en entreprise.

Avant d'entrer dans le cœur du sujet, nous tenons à remercier le Bureau Sonecom pour leur travail et leur professionnalisme. Nous souhaitons également adresser nos remerciements à toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à cette étude : d'abord, l'ensemble des participants de l'enquête, à savoir les anciens stagiaires de Bruxelles Formation, les conseillers et les entreprises ; et ensuite, le comité de pilotage de l'étude pour leur aide, leurs idées et leurs conseils.

Partie I

Représentations, vécus et expériences de FPIE

Analyse des entretiens semi-directifs

Introduction

Cette partie porte sur le matériau qualitatif à savoir les entretiens semi-directifs, individuels, menés avec les stagiaires, les conseillers pédagogiques et les entreprises. L'expérience des stagiaires sera prioritairement et amplement détaillée. Cette partie comporte des analyses sur l'entrée dans le dispositif de FPIE (connaissance du dispositif, motivations et liberté de choix), le déroulement de la FPIE (encadrement en entreprise, accompagnement par les conseillers et difficultés rencontrées en entreprise) et les résultats effectifs suite à la FPIE (interruptions du contrat, types d'emploi, la FPIE comme tremplin vers l'emploi).

Avant d'entrer dans le cœur du matériau, quelques informations doivent être données sur le profil des stagiaires interrogés en entretien individuel. Ainsi, le groupe comporte :

- 9 femmes et 16 hommes ;
- 5 personnes entre 21 et 24 ans, 12 personnes entre 25 et 34 ans, 4 personnes entre 35 et 44 ans, 4 personnes entre 45 et 50 ans ;
- 16 de nationalité belge, 3 italiens, 2 marocains, 1 camerounais, 1 roumain, 1 espagnol et 1 français ;
- 8 diplômés des primaires ou du secondaire inférieur ou autres études, 12 diplômés du secondaire supérieur ou d'un apprentissage et 5 diplômés du supérieur non universitaire ;
- 14 en couple dont 5 sans enfant, 2 avec un enfant, 6 avec deux enfants et 1 avec trois enfants ; 11 célibataires/séparés dont 7 sans enfant, 3 avec un enfant et 1 avec trois enfants
- 3 FPIE suite à une formation qualifiante
- 4 en vente (alimentaire, optique, commercial), 4 ouvriers en industrie technologique (construction), 3 Horeca, 2 en nettoyage (vitres et extérieur), 3 employés administratifs, 3 en gestion, 2 en informatique, 2 en logistique, 1 employée technique (dessinateur industriel) et 1 esthéticienne
- 8 ruptures de contrat et 17 contrats sans interruption

Dans les personnes rencontrées, il s'avère que deux ont effectué une formation en entreprise comme développeur informatique dans la même entreprise et que trois autres ont travaillé ensemble dans la même entreprise de construction. Cette coïncidence a permis de conforter les expériences et vécus par rapport au déroulement de la FPIE dans l'entreprise concernée. Ainsi, les expériences vécues positivement ont été confirmées d'un discours à l'autre. Il en est de même pour les expériences chargées de difficultés et vécues plus négativement par les stagiaires.

L'annexe 1 reprend les différentes caractéristiques socio-démographiques par stagiaire. Un pseudonyme a été donné pour chacun des stagiaires rencontrés. Pour chaque extrait d'entretien, il est donc possible de retrouver le profil socio-démographique du stagiaire qui s'exprime.

1. L'entrée dans le dispositif de FPIE

Cette partie concerne l'entrée des stagiaires dans le dispositif de FPIE. Plusieurs thèmes seront abordés à savoir quelle est la connaissance de la FPIE par les stagiaires, quelles sont les motivations des stagiaires à signer un contrat de FPIE et quelle est la liberté de choix réelle des stagiaires dans le fait d'effectuer une FPIE, en lien avec les différentes formes de capability for voice.

1.1. **Quelle connaissance de la FPIE par les stagiaires ?**

Il est intéressant de savoir si les stagiaires qui ont effectué une FPIE connaissaient ou non le dispositif préalablement à l'entretien d'embauche et à la signature du contrat. Parmi les 25 stagiaires interviewés, seuls 9 d'entre eux connaissaient ce dispositif. Ils ont découvert la FPIE principalement par trois sources d'information, qui peuvent être d'origine institutionnelle ou personnelle.

Premièrement, cinq d'entre eux ont obtenu l'information de la part des formateurs dans le cadre d'une formation effectuée à Bruxelles Formation, de type soit qualifiante soit aptitude professionnelle spécifique.

« J'ai trouvé une formation sur Dorifor de développeur. Il y a six mois de formation professionnalisante. J'ai fait une petite prolongation puis à la fin de la formation, on m'a proposé une FPI. J'ai accepté directement puis j'ai travaillé après ici. À la fin de la formation, il y a une personne de Bruxelles Formation qui explique les possibilités auxquelles on a droit, c'est-à-dire les stages First, les FPI. Je savais que j'avais droit. Et de toute façon, mon employeur était au courant. Lui-même m'a proposé ça spontanément. C'était bien précisé dans l'offre d'emploi... » (Auguste)

« On a passé trois mois de formation à Bruxelles Formation déjà, et nous sommes allés passer six mois en entreprise, cela fait au total neuf mois. (Intervieweuse : Et comment vous êtes-vous retrouvé dans cette entreprise-là. Pourquoi celle-là ? Est-ce qu'il y avait une offre ?) Exactement, c'était la seule entreprise, en fait, qui proposait une offre de formation en entreprise. C'était la seule. Parce que normalement, les autres formations n'en proposent pas. Les autres formations généralement, c'est quelques semaines de stage tout simplement. » (Désiré)

Autant les stagiaires dans la filière informatique distinguent clairement la FPIE dans leur parcours de formation/d'insertion socioprofessionnelle, autant les choses apparaissent moins clairement pour les stagiaires ayant faits une aptitude professionnelle spécifique. Plusieurs éléments peuvent expliquer cela. D'abord, il se peut que l'information ait été transmise mais, qu'elle n'ait pas été comprise ou mémorisée par les stagiaires. Ensuite, certains stagiaires sont d'origine étrangère donc la compréhension et l'expression en français n'est pas aisée. Ils cernent moins facilement les fonctionnements des dispositifs en Belgique. Dans leurs propos, ils mélangent la formation au sein de Bruxelles Formation et la formation en entreprise et, le terme FPIE leur est tout simplement inconnu. Et, enfin, leur expérience de FPIE a été difficile donc ils n'ont pas l'impression d'avoir réalisé une formation en entreprise mais bien d'avoir été dans un emploi où ils se sont sentis exploités.

Deuxièmement, deux autres stagiaires ont découvert la FPIE par un agent d'Actiris, soit leur conseiller emploi soit une personne intermédiaire qui leur a apporté des informations à un moment donné dans leur processus d'insertion. C'est notamment en cherchant des informations sur les conditions d'admission pour bénéficier du plan Activa que le dispositif FPIE est apparu comme une alternative à ce plan si la personne ne correspondait pas aux caractéristiques requises. C'est parfois à force de persévérance, voire par chance, que les personnes obtiennent des informations sur la FPIE.

« Je voulais demander la carte Activa car les patrons jouent beaucoup là-dessus. C'est une fois en rencontrant une dame que j'ai discuté pour voir si c'est possible la carte Activa. Elle m'a dit non donc elle m'a dit d'aller voir pour la FPI. Sinon, tout le temps où je suis allé là-bas (à Actiris), personne ne m'en a parlé. [...] si cette dame-là ne m'avait pas dit ça, je n'aurais pas eu ça, la FPI. Les gens ne connaissent pas ça. Il y a beaucoup de gens chez Actiris mais, il n'y a pas beaucoup de gens qui donnent les renseignements. » (Iyana)

« J'ai connu le concept de la formation en entreprise quand j'ai fait un coaching chez Actiris. On a discuté de cela et on m'a dit que c'était quand même intéressant car l'employeur peut former le futur employé. C'était présenté comme cela. » (Adriana)

Et, troisièmement, les deux derniers qui connaissaient le dispositif de FPIE ont effectué eux-mêmes des démarches pour s'informer sur les mesures d'aide à l'embauche octroyées par l'État aux entreprises ainsi que les conditions d'accès pour entrer dans ces dispositifs. Ces recherches ont débouché notamment sur le dispositif de FPIE. Une des deux personnes a entendu parlé de la FPIE par une collègue lors d'un précédent emploi en tant qu'étudiant. Elle s'est renseignée pour voir si elle pourrait en bénéficier. De la sorte, les deux stagiaires ont utilisé ce dispositif-là pour se faire engager par l'employeur de leur choix, en mentionnant le fait qu'ils ne leur coûteraient pas trop cher les premiers mois.

« Quand je suis arrivé à l'autre filiale, j'avais juste proposé à mon employeur de faire un stage en entreprise pour voir un peu comment ça se passait, pour en quelque sorte donner un coup de main. J'ai fait ce stage pendant 2, 3 mois, c'est un stage officieux. C'est vraiment juste pour moi. Au bout de 2 mois, la région a fait un appel d'offre pour la gestion de trois organismes. Si on répond à cet appel d'offres, on peut avoir un salaire. Avec des collègues, on a répondu à l'appel et on a eu de quoi se payer. Le FPI est rentré là-dedans car c'était une bonne manière d'avoir un salaire correct. (C'est vous qui avez proposé la FPI ?) Oui, c'est moi. En fait, j'avais fait un plan Rosetta avant. J'essaie de sauter un peu de plan en plan proposé par l'État. Ce n'est pas pour arnaquer l'État mais, c'est bien que ce soit proposé. Le Rosetta par exemple c'était à l'entreprise Y. J'avais fait un plan Rosetta avec eux la première année. Après, ils m'ont engagé en CDI. Ici, j'ai fait une FPI de 6 mois. » (Loudji)

« Je connaissais la FPI car j'ai une collègue qui a travaillé en FPI quand j'étais serveur dans le café (étudiant). Je connaissais ce que c'était. La société connaissait aussi donc elle m'en a parlé. On m'a expliqué comment ça se passe. Avant que je travaille ici, je savais ce que c'était ce type de formation. Il fallait juste que je m'inscrive (à Actiris) et que je passe pour aller chez eux. » (Oksana)

Les autres personnes ne connaissent pas du tout la FPIE avant la rencontre avec l'entreprise et la signature du contrat. Elles cherchaient un emploi et l'offre à laquelle elles ont répondu correspondait à une FPIE. Cette information était parfois mentionnée dans le descriptif de l'offre mais ce n'était pas toujours le cas. C'est lors de l'entretien d'embauche que les personnes découvrent que l'offre d'emploi n'est pas une offre classique.

« Et puis arrive le marché de l'emploi. Et là ça commence la galère, on va dire que c'est vraiment très difficile à trouver en esthétique. Pour ma part en tout cas, je trouve. [...] Pourtant j'en ai fait des entretiens, je peux vous le dire. J'suis pas quelqu'un qui cherchait une fois par semaine, je suis vraiment tous les jours, voilà d'abord parce que je voulais vraiment travailler et ça commençait à faire beaucoup, donc voilà, j'ai pas trouvé grand-chose. Malheureusement. (Même pas de petit remplacement ou un peu d'intérim ?) Intérim, moi, personnellement ça m'intéressait pas. [...] C'était vraiment pas le but premier. Et ben après, j'ai posté une annonce sur... (C'était sur quel site ?) J'avais vu une annonce sur Actiris. [...] C'était pas très clair. Et moi comme je voulais tellement travailler. Et quand elle m'a proposé la FPI, je savais même pas que ça existait. Je savais pas du tout ce que c'était. Elle m'a expliqué

en un coup de vent. L'esthéticienne, la patronne. Et donc, moi, même les prix, enfin le salaire, franchement, 10€ de l'heure, même si c'était pas, pas beaucoup, je trouve, personnellement. Je me suis dit « bah tant pis », c'est le premier emploi, pour commencer ça va me faire de l'expérience... Moi en fait je voulais, je voulais vraiment travailler. Donc voilà, on a fait le contrat. » (Sara)

« C'est toujours plus compliqué d'intégrer une fiduciaire, dans le sens où la fiduciaire sait pertinemment qu'elle va perdre du temps à vous former et du coup, vous payer un salaire alors que vous lui servez qu'à 25%, on va dire, plus ou moins. Donc vraiment on est très limité quand on arrive, les premiers mois en tout cas. Et du coup, c'est vrai que c'est un problème de trouver un premier emploi en fiduciaire. J'ai, donc, j'ai cherché en vain jusqu'à ce que je trouve l'entreprise z, sauf que là on propose un contrat FPI. (Oui, et vous connaissiez la FPI avant ?) Pas du tout. Pas du tout, et tout de suite, j'ai vu ça comme une espèce d'avantage fiscal ou un truc dans le genre pour payer moins de cotisations sociales. (Oui, et pour vous pas spécialement d'avantages ?) Bah, à ce moment-là je voyais pas l'avantage clairement pour moi. Sauf que j'ai enfin une place dans une fiduciaire. Mais sinon, non, quand je comparais avec mes anciens collègues de classe qui avaient, eux, trouvé une place ou en fiduciaire, par chance, ou dans une société, leur contrat de travail était clairement plus avantageux. » (Amir)

« En fait, j'avais ma tante qui a travaillé ici. Donc, j'ai entendu qu'il y avait déjà des laveurs de vitres. Donc elle a fait sorte que... qu'ils m'engagent. Mais comme je ne connaissais pas le métier, on m'a proposé de faire une formation de six mois. Et puis, on a fait tous (sic) les démarches, quand on a fait tous (sic) les démarches, j'ai commencé à faire ma formation. » (Sahin)

Dans certaines circonstances, le dispositif inquiète certaines personnes en ce sens où n'ayant pas connaissance de ce dispositif, elles s'interrogent au rapport à sa légalité. Les personnes d'origine étrangère, même issues du pays d'à côté, ont tendance à être plus fortement concernées par cette réaction que les personnes autochtones. Dans ce cas-là, les personnes ne savent pas à quoi correspond Bruxelles Formation. Puis, elles ne comprennent pas la présence d'un organisme intermédiaire dans le contrat de travail. Elles ne cernent pas non plus le rôle de Bruxelles Formation de manière plus globale et, ce apparemment au-delà des explications données par les agents de l'Institut.

« Parce que moi, je pensais que ce fameux monsieur qui venait de la FPI, je pensais que c'était une entreprise à part. En fait, ça venait de là. J'ai pas compris ce que venait faire Bruxelles Formation dans cette formation. En fait, moi je pensais que Bruxelles Formation c'était vraiment pour les gens qui sortent du chômage ou qui sont au chômage, qui veulent faire une formation. Je pensais que c'était ça. Mais du coup, j'ai pas trop compris mais comme tout était écrit et il y avait des courriers. Et puis, il y avait aussi ce fameux, les mails, du coup, qui arrivaient tout ça. Je comprenais que bon, apparemment, il y avait un lien entre les deux. Après, je n'ai pas cherché à comprendre parce qu'honnêtement, je voulais vraiment commencer cette formation et la terminer, quoi. » (Florence)

Dans ces cas-là, le contact avec un agent de Bruxelles Formation est indispensable et son travail de « traducteur » donc mettre en mots, donner des explications, démystifier les clauses du contrat et le fonctionnement du dispositif de FPIE s'avère crucial.

1.2. Quelle(s) motivation(s) à faire une FPIE ?

Les stagiaires qui font une FPIE sont poussés par des motivations différentes. Pour aider à distinguer la motivation à entrer dans ce dispositif, nous nous appuyons sur les dix motifs d'engagement en formation de Carré (1998, 2001). Pour rappel, chaque critère de motivation est focalisé sur un aspect particulier du rapport à la formation. Il y a le motif épistémique (pour le savoir en lui-même), socio-affectif (pour rencontrer d'autres personnes), hédonique (pour participer à l'ambiance), économique (pour un bénéfice économique direct ou indirect), prescrit (par obligation ou contrainte), dérivatif (pour

échapper à autre chose), opératoire professionnel (pour acquérir des compétences dans le cadre de son emploi), opératoire personnel (pour développer des compétences utiles à un projet personnel), identitaire (pour l'image de soi) et vocationnel (pour répondre à un projet de mobilité professionnelle).

1.2.1. Le motif prescrit sous-jacent et prioritaire

La question de la motivation n'est pas évidente à étudier, même avec la proposition de catégories faite par Carré. Généralement, les stagiaires évoquent leurs motivations subtilement dans leurs discours, ce qui rend difficile l'identification d'un critère d'engagement. Parfois, ils en mentionnent plusieurs alors que d'autres stagiaires ne se réfèrent à aucun motif a priori. Nous avons tenté de relever tout de même le critère motivationnel principal dans chaque discours.

En ligne de fond, un autre critère d'engagement se situe aux côtés de ce motif principal. En quelque sorte, ce dernier domine tous les autres. Pour un grand nombre de stagiaires, il s'agit de la dimension prescrite à savoir « l'obligation ou la contrainte » de faire une FPIE. La réelle liberté de choix est interrogée ici car la FPIE n'est pas choisie en tant que telle par les stagiaires. Ce point sera approfondi ultérieurement. La dimension « prescrite » tient au fait que la formation est liée à une offre d'emploi. Elle peut aussi être liée dans un certain nombre de cas à la dimension économique au sens où les individus ont besoin d'une rentrée financière pour payer leur logement, leurs factures, les frais de santé, les dépenses liées aux enfants, etc. Pour certains stagiaires, il y a « urgence » de trouver un emploi rémunéré. Les motifs peuvent aussi s'interconnecter.

Parmi dix motifs d'engagement en formation de Carré, seuls six motifs sont identifiés dans les discours des stagiaires, à côté de l'engagement « prescrit ». Deux motifs sont évoqués plus de fois que les autres à savoir le critère économique pour dix personnes et le critère vocationnel pour sept personnes. Les quatre autres motifs sont le critère opératoire professionnel pour trois personnes, le critère épistémique pour deux personnes, le critère identitaire pour deux personnes et le critère opératoire personnel pour une personne.

1.2.2. Le motif économique pour dix stagiaires

Le motif principal évoqué par une dizaine de stagiaires est le bénéfice économique direct ou indirect de la FPIE. L'objectif initial des stagiaires était d'entrer sur le marché de l'emploi pour avoir un revenu plus élevé que ce qu'ils avaient auparavant. Dans ce cas-là, le travail est devenu simplement un synonyme des termes salaire ou revenu (Ferrerias, 2007, p.67). Pour sept stagiaires sur dix, la FPIE n'a pas été choisie en tant que telle. Il s'avère que l'offre d'emploi était une offre de formation en entreprise. Les quelques jeunes appartenant à ce groupe sont dans une recherche d'émancipation financière par rapport à leurs parents, avec pour projet d'avoir à terme un logement à eux et d'être autonomes. Voici quelques extraits :

« Mais bon moi, je voulais travailler pour, voilà, avoir mon chez moi, partir de chez mes parents et tout, donc... Et que la dame, où j'ai été faire le FPI-là, m'a dit qu'elle voulait bien engager et qu'elle cherchait parce qu'elle voulait agrandi son salon. Moi, ça m'arrangeait parce qu'elle habitait même pas à cent mètres de chez moi. C'était vraiment, vraiment tout près de chez moi, donc moi je me suis dit : « c'est vraiment une chance ça » donc je me suis présentée. » (Sara)

« J'ai été engagée là-bas car j'ai vu une annonce sur Facebook qui a circulée dans le quartier. Et, je me disais que ce n'était pas mal ce magasin bio. Le fait que ça soit un magasin bio, ça réduit le champ des personnes intéressées. J'ai 2 ans d'expérience dans la vente puis je me disais qu'il y avait un avantage à être à temps plein, que les horaires convenaient pour mon enfant. [...] Pour la vente, j'ai besoin de

critères éthiques. Avant, je travaillais dans un magasin de jouets, des jouets en bois, qui limite le Made in China. Je préfère vendre des choses qui contribuent à un monde meilleur. » (Marie)

« (Au départ, ce n'est pas vous qui avez choisi la FPIE ?) Non ce n'est pas moi. C'est l'employeur. Moi, c'était chercher du travail. Je voulais travailler absolument. Je voulais avoir un poste sûr. Mais on m'a proposé la FPIE et j'ai accepté. On m'a dit que comme j'étais au chômage, je n'aurais pas à payer les impôts taxes pendant 6 mois. On m'a dit que j'aurais un complément à mon chômage. Donc j'ai dit OK. De 500 € au chômage, on passe à 1600 € donc on ne dit pas non. » (Lucio)

1.2.3. Le motif vocationnel pour sept stagiaires

Le motif vocationnel correspond au souhait pour un individu de concrétiser un projet de mobilité professionnelle. Le terme « vocationnel » est à entendre au sens de « mobilité », « changement », « destination privilégiée ». Deux types d'individus entrent dans cette catégorie. Il y a d'abord les personnes qui ont pour objectif de changer de secteur d'activité ou de métier, à un moment donné dans leur carrière professionnelle, même au tout début. Et, enfin, il y a les personnes qui ont un rêve d'enfant et/ou un regret d'avoir arrêté en cours de route leurs études secondaires ou supérieures. La FPIE apparaît alors comme une belle opportunité d'opérer une bifurcation dans le parcours et/ou de se former dans le domaine initialement souhaité et de travailler dans ce domaine-là. Voici quelques extraits :

« J'ai décidé en avril dernier de commencer une formation en dessinateur industriel, avec Bruxelles Formation. Mon responsable de formation m'a proposé de faire ce stage FPIE même si je n'avais pas fini ma formation. J'ai réfléchi. Je me disais que ça pouvait aider. Donc j'ai dit oui. J'ai commencé le 1er septembre 2018. Ça a duré trois mois. Puis, les trois mois suivants, j'étais employée de la société qui m'a employée pour faire le stage. [...] Je viens de Roumanie, y a deux ans. [...] J'ai beaucoup réfléchi. Je me disais que si j'arrêtais ma formation, je n'allais plus la reprendre. J'étais vraiment au milieu de la formation. Le stage, au niveau de la rémunération salariale, il n'était pas terrible non plus. Je me disais que j'allais apprendre un métier sur place. En formation, on apprend des choses mais ce n'est pas la même chose que sur le terrain. Ça me permettait de me mettre dans le bain, de voir comment ça se passe dans le milieu professionnel. Donc pour finir, ça m'a aidée. Je savais qu'il fallait faire des concessions pour travailler. [...] Pour les personnes qui ont besoin d'un changement comme moi, c'est intéressant. Dans ma situation, je n'avais pas beaucoup d'expérience et j'avais vraiment envie de faire un changement de direction dans ma carrière. C'était positif. » (Adriana)

« J'ai eu beaucoup, beaucoup de regrets parce que l'optique c'était un domaine qui me tenait vraiment à cœur, que je voulais vraiment poursuivre là-dedans, mais j'ai pas eu ma chance. J'ai eu un peu difficile. Donc j'ai donc toujours eu un regret envers cette formation pas achevée. Entretemps, j'ai eu une connaissance qui travaille dans l'entreprise, c'est elle qui m'a dit, en fait, qu'ils engagent des vendeurs en optique. Ça m'a vraiment fait plaisir, ça m'a ouvert une porte. Et je suis venue, j'ai postulé et c'est là qu'on m'a proposé, en fait, la formation FPI. » (Fatima)

« (Par rapport à votre parcours professionnel, vous souhaitiez devenir manager à un moment donné ?) Oui quand je cherchais un emploi quand j'étais demandeur d'emploi, c'est ce que je voulais faire. Il était temps pour moi d'avancer, de monter une marche, d'avancer dans le magasin. Ça m'a pris quelques mois car je n'avais pas à le regarder à la base. Je l'ai passé au sein de la société. J'ai pris des cours de néerlandais ici. Il y a 1 an je ne parlais pas un mot de néerlandais mais non, avec les deux mois et demi à Gand. » (Arturo)

1.2.4. Le motif opératoire professionnel pour trois stagiaires

Le motif d'engagement évoqué par trois stagiaires, des jeunes hommes, est le fait d'acquérir des compétences dans le cadre de leur emploi. Sortant d'une formation qualifiante, ils souhaitent approfondir leurs compétences dans leur domaine respectif, à savoir l'informatique pour deux d'entre eux (nous reprendrons un extrait uniquement) ou la comptabilité pour la troisième personne.

« J'étais dans une Haute école de Bruxelles et puis je suis devenu non finançable. J'ai décidé de partir en cours du soir. J'ai rencontré un ami qui m'a dit qu'il y a une formation, qui fait ce que je voulais faire. (Ah oui, c'était quoi ?) Formation de développeur pour apprendre le langage, pour le développement mobile. Du coup, j'ai été là-bas et j'aimais la manière d'enseignement et j'ai décidé de rester et j'ai fait ça pendant le jour, de 9h jusqu'à 17 heures. Et après je partais en cours du soir. (Et après ça, vous avez fait quoi ?) Je continue toujours avec cette entreprise. J'ai fait plusieurs choses au sein de l'entreprise. (Et c'est à ce moment-là que vous étiez en contrat formation en entreprise ?) Non après, j'ai fait une formation de six mois, après trois mois de, trois mois de stage, ils ont augmenté le temps, qui a été plus ou moins six mois encore et après, ils ont décidé de nous offrir un contrat pour les gens qui étaient compétents. Et voilà je suis resté, j'ai décidé de continuer avec eux. J'ai fait quatre ans au sein de l'entreprise. J'ai fait que ça et voilà, c'est pour ça que j'ai décidé de rester, parce que c'était tout le temps apprendre, apprendre, apprendre. (C'est ce qui vous intéressait ?) Parce qu'il y a d'autres entreprises, on se réveille le matin, on fait la même chose. On arrive à la maison, tout le temps la même chose, on fait les mêmes tâches. Ici, c'était pas ça, c'était tout le temps apprendre et comment est-ce qu'on peut apprendre hors de mon travail. Comment est-ce qu'on peut s'améliorer tout seul. » (Ronald)

« Donc voilà moi, j'ai, je suis diplômé en comptabilité, en bachelier compta. Et donc l'année passée, je cherchais du travail, une première expérience donc, et je voulais essentiellement m'orienter en fiduciaire, donc en, dans un bureau comptable. Je voulais pas aller en société et malheureusement, c'est les emplois les moins courants, en fait. Quand on est junior c'est toujours plus compliqué d'intégrer une fiduciaire, dans le sens où la fiduciaire sait pertinemment qu'elle va perdre du temps à vous former et du coup, à vous payer un salaire alors que vous lui servez qu'à 25%, on va dire plus ou moins. Donc vraiment on est très limité quand on arrive, les premiers mois en tout cas. Et du coup, c'est vrai que c'est un problème de trouver un premier emploi en fiduciaire. » (Amir)

1.2.5. Le motif épistémique pour deux stagiaires

Deux stagiaires ont effectué la FPIE avec le motif d'engagement épistémique, c'est-à-dire pour le savoir en lui-même. Un des deux est enchanté par l'entreprise qui l'a accueilli en formation alors que l'autre est très déçu, ce qui l'a même poussé à mettre fin à son contrat. La déception peut être grande tant par rapport à l'emploi que la formation espérée. Dans ce cadre-ci, le jeune stagiaire s'attendait à une formation d'un mois dans les cuisines de l'entreprise, une formation comme il pourrait en recevoir dans un centre de formation. Il ne pensait pas devoir être autonome et efficace après quelques jours, comme demandé par l'employeur. La représentation de la FPIE est erronée dans ce cas-ci, même si à juste titre, la dénomination « formation en entreprise » pourrait laisser entrevoir d'autres conceptions.

« J'ai eu beaucoup de chance. Ici, j'apprends plein de choses. Pour moi, c'est une chance car ce taf-là (travail), je n'aurais pas pu le faire sans ça. Je n'aurais pas eu le temps de me former, c'est-à-dire financièrement, à être manager. Il y a des choses qui s'apprennent à l'école ou en cours, en formation. [...] Pour moi, c'était une grande chance donc des trucs comme ça, il en faut plus pour les gens qui ne sont pas formés. Ça a duré six mois. [...] C'est vraiment au jour le jour que ça s'apprend. Après, je suis monté sur la gestion des stocks. Il y a un flux au niveau de la gestion de stock mais par moment, il y a des ratés. » (Loudji)

« Donc c'était vraiment... ils expliquaient... normalement, on avait un mois de formation. Ils nous ont expliqué trois jours et puis, on devait se débrouiller tout seul quoi. Donc, c'est pas le genre de truc... Enfin, moi j'appelle pas ça une formation, à ce moment-là. [...] j'ai pas terminé cette formation parce que j'ai remarqué que le secteur de l'Horeca et de la restauration rapide me plaisaient pas du tout. Donc, j'ai stoppé à ce moment-là, après je dirais deux semaines et demi. » (Marc)

1.2.6. Le motif identitaire pour deux stagiaires

Deux stagiaires se sont engagés dans la FPIE pour un motif identitaire, ce qui correspond à l'image de soi. Une stagiaire évoque la difficulté d'avoir une identité de chômeur, c'est-à-dire la pression sociale à assumer et les obstacles à surmonter. De plus, l'absence totale de diplôme ne l'aide pas dans sa recherche d'emploi. Ne sachant ni lire ni écrire, être engagée sous un contrat FPIE constitue une grande opportunité pour elle d'apprendre et d'avoir, enfin, une identité de travailleuse. La deuxième stagiaire est également satisfaite d'avoir une identité de travailleuse car elle a longtemps été exclue du marché du travail en raison de problème de santé.

« Malheureusement, je n'ai pas pu faire des formations pour aller plus loin même si c'est quelque chose que j'aime. Sans études car en Afrique on ne nous a pas mis à étudier. Malheureusement, j'étais bloquée là-dessus. Tout ce que je vois, j'apprends vite parce que j'aime. Si, ça allait plus vite car je connaissais déjà même si je ne connais pas tout ce qu'ils mettent dans les sandwiches, parce qu'il y a beaucoup de choses. [...] Une formation dans l'Horeca, je serai empêchée à cause des études. J'aimerais bien mais quand on arrive là-bas, qu'on sait pas écrire où lire, on n'est pas capable. [...] Pour les gens comme moi qui n'ont pas de diplôme, c'est très dur. Pourtant j'ai vraiment envie, j'ai envie de travailler. Il y a tellement d'obstacles, le miroir qu'on vous renvoie c'est d'attendre le chômage ou le CPAS. Je ne crache pas dessus. J'ai apprécié car ça m'a aidée pendant le temps où je ne travaillais pas, pour les enfants. Pour moi, c'est quelque chose qui enlève la dignité de la personne. C'est très dur. Parce que parfois là-dedans, on rencontre des gens qui disent qu'on profite où qu'on ne vaut rien. Quand la dame m'a proposé la FPI, ça a tout changé pour moi, ça m'a donné espoir. » (Iyana)

« Si je n'avais pas eu mon accident de travail, je travaillerais dans le bâtiment car j'ai fait plein de formation dans le bâtiment. J'ai eu une hernie discale pendant 1 an et j'ai dû m'arrêter de travailler pendant 10 ans. J'arrivais à porter le lourd et à bien travailler donc ce domaine était fait pour moi. Je suis tombé et je me suis fracturé quelque chose donc je ne peux plus porter. Tout ce que j'ai appris dans le bâtiment ne me sert plus à rien. Ça arrive, il y a des catastrophes comme ça. J'ai connu pire que ça car il y a des gens qui sont tombés et qui sont morts, et moi je suis toujours vivant. J'ai de la chance. La formation pour moi, c'est sûr que ... par exemple pour moi, je n'arrivais pas à tenir debout et à porter. Je parle pour mon domaine car il y a tous les autres domaines où je ne peux pas y arriver comme l'informatique car je n'ai pas étudié. (Comment avez-vous trouvé votre premier poste ici de livreur ?) Par l'article 60. J'ai eu du mal à trouver un emploi, à revenir sur le marché du travail à cause de ma santé. Le chômage m'a exclu. On m'a envoyé au CPAS. Le CPAS donne des contrats comme ça. Un contrat pour la réinsertion. Ils m'ont envoyé dans une autre société mais le gars était vraiment casse-pieds donc je l'ai envoyé bouler. C'était un peu risqué pour moi car comme j'étais au CPAS, je suis resté 1 mois puis ils se sont débrouillés pour me trouver ici. Ça me convient ici. Il n'y a rien de difficile donc j'arrive à le faire. Les collègues sont sympas. J'ai eu peur car j'ai eu des douleurs dans le dos pendant 2 ans et j'ai peur que ça me reprenne. C'est vraiment le boulot le plus facile où on ne fait rien, comme chauffeur, où on ne porte pas. J'suis quand même étonné car ici il y a parfois des sacs de 25 ou 30 kg et j'arrive à les porter et donc j'ai retrouvé ma santé. » (Youssef)

1.2.7. Le motif opératoire personnel pour un stagiaire

Un seul stagiaire, jeune, évoque le motif d'engagement de type opératoire personnel par rapport à la FPIE. Il se sert de la FPIE pour développer des compétences utiles à un projet personnel, qui a tout de même un caractère professionnel. Il a besoin de financement et de compétences très précises dans la gestion et la création d'un site internet. Avant de signer son contrat de FPIE, il a informé la directrice de son souhait de se lancer comme indépendant et de créer sa société dès la fin de sa FPIE.

« J'ai besoin du budget pour financer mon projet. Mon projet n'est pas fini mais enfin voilà mais, je me sens plus ou moins prêt pour y aller. Dès que c'est fini ici, j'y vais. (Et votre projet personnel à vous, c'est quoi ?) C'est tout ce qui concerne le développement web, un e-commerce. Ça n'a rien à voir avec la rénovation mais ce sera du commerce de détail. De la vente de produits. » (Oksana)

1.2.8. Les motifs des stagiaires sur la matrice de Carré

Les dix motifs d'engagement en formation sont répartis sur une matrice. Nous allons voir comment sont répartis les stagiaires dans celle-ci. Pour rappel, le premier axe définit l'intérêt que l'individu a à entrer en formation. Les motifs intrinsèques trouvent leur satisfaction dans le fait même d'être en formation (ex. : « je suis entré en formation pour apprendre des contenus intéressants »), tandis que les motifs extrinsèques se réfèrent à des objectifs qui sont extérieurs à la formation, mais que celle-ci a pour fonction de permettre d'atteindre (ex. : « je suis entré en formation pour les bénéfices financiers que j'en retirerai »). Sur un second axe, Carré répartit les motifs selon qu'ils s'orientent vers l'apprentissage ou vers la participation. Ainsi, il indique si le mobile de la formation vise l'acquisition de connaissances (apprentissage) ou plutôt la simple inscription et/ou présence au sein d'un groupe (participation).



Les stagiaires ont plutôt tendance à se situer en grande majorité sur la partie gauche de la matrice. La motivation à faire une FPIE s'appuie sur les motifs extrinsèques de celle-ci, c'est-à-dire les bénéfices économiques directs ou indirects, le fait d'entrer dans le marché du travail, le fait d'augmenter ses chances d'avoir un emploi (stable) par la suite, le fait de « sortir » de la logique du chômage (faible revenu, recherche d'emploi, contrôle institutionnel, pression sociale, etc.). Seules deux personnes ayant un motif épistémique se situent à droite dans la matrice. Elles ont un intérêt intrinsèque au sens où elles font la FPIE principalement pour la formation en elle-même.

La répartition s'effectue différemment sur l'autre axe : elle est plus équilibrée. De la sorte, treize stagiaires sont tournés vers l'apprentissage donc vers le contenu de la FPIE, au fait d'apprendre de nouvelles connaissances et compétences, et douze stagiaires sont orientés vers la participation, ce qui correspond plutôt à la simple inscription et/ou présence au sein d'un groupe.

1.3. Quelle liberté de choix par rapport à la FPIE ?

La FPIE n'est pas une formation classique au sens où la personne a la liberté d'en choisir une parmi d'autres. En général, la FPIE est « imposée » à la personne. La dimension « prescrite » de la FPIE est importante, sous-jacente à toute autre motivation. Les personnes choisissent initialement un emploi, pas une formation, car elles ont besoin d'un travail rémunéré. La particularité de la FPIE, voire peut-être sa force et sa faiblesse, c'est son caractère dual, c'est-à-dire d'être à la fois une mesure de formation et une mesure d'embauche. Dans leurs discours, les stagiaires qualifient ce dispositif plutôt comme une mesure permettant à l'employeur d'avoir des avantages financiers qu'une formation en tant que telle.

« Je me suis complètement pliée aux exigences financières des patrons. Ça faisait 6 mois que le magasin était là donc ils n'avaient pas d'argent donc il fallait un contrat Activa ou autre. Pour avoir le contrat Activa, il fallait que je passe par la formation en entreprise. C'était tout bénéfice pour eux. Moi, à la limite je ne gagnais pas très bien. Pour un temps plein, je gagnais 1100 €. J'avais 100 € d'achat dans le magasin comme compensation par mois mais ce n'est pas vraiment juste à mon avis au niveau des calculs. » (Marie)

Parmi les vingt-cinq interrogés, seuls trois stagiaires ont réellement choisi d'effectuer une FPIE en la proposant à leur employeur ou d'un commun accord avec lui. Trois autres stagiaires ont « presque choisi » leur FPIE dans le sens où cette proposition par l'employeur était en adéquation avec leur projet personnel et professionnel. Six autres ont effectué une FPIE suite à la réalisation d'une formation au sein de Bruxelles Formation. Et les treize autres stagiaires n'ont « pas choisi » ce dispositif de FPIE. L'offre d'emploi à laquelle ils ont répondu avait cette particularité-là. De la sorte, le choix est à alternative simple pour l'individu : c'est à prendre ou à laisser.

Dans le cas de la FPIE « non-choisie », il est difficile de parler de réelle liberté de choix car les personnes sont mises devant le fait accompli. Refuser la proposition signifie en général pour elles de rester entièrement bénéficiaires d'allocations du chômage ou du CPAS ou sans aucune ressource financière. De plus, certaines personnes cherchaient un emploi depuis plusieurs mois donc leur liberté de choix face au contrat de FPIE est en quelque sorte fortement réduite à « j'accepte la FPIE » ou « je reste encore entièrement au chômage/CPAS ». Comme l'ont très bien souligné Bonvin et Farvaque (2008, p.52-53), il est différent de réaliser un « cours de vie » par choix ou par absence de choix. De la sorte, suivre une formation professionnelle – dans ce cas-ci une FPIE – par choix ou en raison d'un manque d'opportunités n'aboutit pas à un résultat identique en termes de capacités (Idem, p.51).

Les stagiaires ont peu la possibilité d'utiliser leurs capacités de négociation et de délibération lors de l'établissement du contrat de FPIE. Les conseillers pédagogiques les invitent à s'exprimer en posant toutes les questions qu'ils ont en tête à propos de la formation en entreprise. Mais, la marge de manœuvre des stagiaires est limitée. Ils sont à même de créer cet espace pour laisser les stagiaires utiliser leur capacité d'expression. Quelques rares stagiaires ont eu la possibilité de négocier et de délibérer certains aspects de leur contrat afin de faire une réinsertion dans l'emploi progressive et/ou en adéquation avec leurs attentes.

Par exemple, Florence a pu négocier son temps de travail pour mieux conjuguer son emploi à sa vie de famille. Vivant en Belgique depuis dix ans avec son mari et ses deux enfants, il était essentiel pour elle que les clauses du contrat et les possibilités réelles d'engagement par la suite soit posées à minima en toute clarté.

« Je savais pas qu'il y avait une formation. Elle (la directrice) m'a dit : « voilà, le poste est là. Mais du coup, si c'est O.K. pour vous, ce que moi je pense faire, c'est m'inscrire pour justement pouvoir bénéficier d'une formation de trois mois. Pour moi, ce sera un peu ma façon de vous connaître, de voir

un peu comment vous travaillez. » Puis si c'est O.K., on fait un contrat. Donc je savais que c'était avec la promesse que si c'est O.K., j'ai un contrat à durée indéterminée, ce n'est pas un contrat de six mois ou de trois mois, parce que moi je ne voulais pas ça. [...] Elle m'a bien expliqué que la formation, je n'allais pas cotiser, je n'allais pas avoir non plus pour les vacances, c'est vraiment une formation. Comme je suis en entreprise, je vais être payée comme une personne normale mais bon, elle donne un pourcentage, l'autre pourcentage était donné par le syndicat ou l'ONEM. Et donc, tout ça, je savais dans quoi je m'embarquais, donc je me suis dit, bon, je fais ce petit sacrifice de trois mois mais avec pratiquement, la sécurité que derrière, j'ai un contrat. Si je fais bien mon travail, et tout va bien. Donc voilà, ça a été vraiment, les cartes ont été mises à plat sur table et je savais dans quoi je m'aventurais et elle aussi. Donc oui, j'ai voulu vraiment être claire là-dessus. Oui, ça a été une première expérience mais finalement très positive, très, très positive. [...] Après voilà, enfin, disons, j'ai commencé avec 25 heures. Donc ça fait un moment que je travaille 20, 30 heures semaine. Et je pense que je vais rester avec 30 heures semaines, effectivement, parce que bon disons, avec mon mari à temps plein, et il y a les deux enfants aussi et je n'ai pas vraiment de famille ici. [...] La patronne est fort flexible. » (Florence)

2. Le déroulement de la FPIE

La FPIE est vécue différemment par chaque stagiaire. Parmi les personnes rencontrées, l'expérience a été soit très positive soit très négative. Les personnes interviewées ont voulu faire passer un message pour inviter à réaliser une FPIE ou mettre en garde contre la FPIE. Ce message est fonction du type d'encadrement fourni par l'entreprise.

2.1. Quel encadrement par l'entreprise ?

L'encadrement varie d'une entreprise à l'autre. A minima une personne référente est désignée dans l'entreprise pour encadrer le stagiaire. Selon la nature des tâches et le fonctionnement au sein de l'entreprise, le stagiaire peut avoir plusieurs personnes référentes. Certains stagiaires se sont bien sentis encadrés alors que d'autres non. Puis, le besoin d'encadrement fluctue aussi selon le tempérament du stagiaire et la nature des tâches à réaliser. Aucune distinction ne peut être faite au niveau du secteur ou des caractéristiques de l'entreprise par rapport à la qualité de l'encadrement du stagiaire.

De plus, un faible encadrement ne signifie pas que le stagiaire qualifie son expérience de FPIE de difficile. Par contre, il s'interroge sur la dimension formative de la FPIE et ne souhaite pas signer un autre contrat de ce type. On peut voir une tension dans le dispositif de FPIE en ce sens où l'aspect formatif s'articule par moment de manière peu harmonieuse avec la dimension emploi, réduisant ainsi la FPIE à une simple mesure d'aide à l'embauche. En revanche, ceux pour qui l'encadrement était de qualité seraient prêts à signer un nouveau contrat de FPIE.

La majorité des ruptures de contrat est tout de même observée dans le cas d'un encadrement formatif absent ou peu présent. Le type d'encadrement influence visiblement le déroulement de la FPIE et son issue ainsi que, par conséquent, le parcours d'insertion professionnelle du stagiaire (cf. point 3.1. Des contrats de FPIE interrompus ?). Les entreprises ne sont peut-être pas suffisamment conscientes de cet effet-là.

2.1.1. Bien encadrés et bien formés...

Parmi les vingt-cinq stagiaires, quatorze d'entre eux estiment avoir eu un bon encadrement de la part de l'entreprise. Même si le travail devait être accompli, le temps pour l'apprentissage était prévu. Dans les entretiens, les stagiaires qui parlent de formation le font parce qu'ils ont réellement eu une formation

organisée par l'entreprise (journée avec un formateur, stage dans une autre filiale, parrainage, réunion d'apprentissage, etc.). Voici quelques exemples de vécu de stagiaires.

« Ils étaient très, très, contents de mon travail, de mon comportement avec les clients et directement, donc, quand a commencé la formation, je me suis dit « ouh là là », les difficultés reprennent. Tout ce qui est mathématique, en fait je suis quelqu'un qui déteste les maths. Et là j'ai eu difficile, je me suis dit, je vais, je vais peut-être pas le faire, mais récemment le gérant, ici en magasin, c'est lui qui m'a vraiment repris en main. Chaque jour, on venait ici, il me donnait une heure de temps, pour tout faire avec moi, vraiment tout ce que j'avais difficile. Donc, je comptais sur lui, et c'est lui qui m'aidait. [...] (Et dès que vous avez une question alors ou quelque chose d'un peu plus ?) Mon gérant, il est vraiment tout le temps disponible, même mon autre collègue. Mais je préfère toujours passer par le gérant si vraiment j'ai pas de réponse et que c'est urgent, j'appelle mon autre collègue et on a toujours arrangé nos problèmes. Même ne serait-ce que par téléphone. [...] Je la referais (la FPIE) avec grand plaisir même. Ça m'a ouvert une porte, j'avais perdu espoir, donc. Et je suis très, très, satisfaite, les conditions et tout ce qui suit, franchement moi ça m'arrangeait, de A jusqu'à Z. » (Fatima)

« En gros, je suivais mon boss partout. L'apprentissage se fait avec quelques formations mais surtout avec la pratique. Il y a beaucoup où l'on apprend par nous-mêmes. Je n'apprenais pas à faire un objet avec un outil mais, j'apprenais vraiment à me rendre utile pour l'atelier, comme la gestion des différents logiciels. C'est mon boss qui me l'a montré dans le cas concret. Il y a quelques personnes qui sont là dans l'atelier régulièrement qui avait des problèmes de machine et comme j'avais la carte de banque, je devais régler ce problème de machine. Avec le gars, on a réussi en travaillant à deux sur la machine à la réparer. J'ai appris sur le tas, parce que mon boss parfois était surmené donc sur d'autres trucs. » (Loudji)

« (Quand vous aviez une question, ils étaient là pour vous répondre ?) Oui ils étaient là tous. Pour ça, il n'y a pas de problème, que ce soit moi ou la jeune étudiante. Il n'y a pas de problème. Ils ont vraiment la patience. Ils comprennent. Pour ça, je vois qu'ils n'ont pas travaillé ailleurs. Ils ont toujours leurs principes, le respect. D'ailleurs, c'est pas comme ça. Ici, si tu te trompes, c'est pas grave. Ça casse, c'est pas grave. Pour quelqu'un qui veut vraiment travailler, c'est un bon endroit. Il ne casse pas la personne. » (Iyana)

« (Et vous avez eu quoi comme accompagnement ? Il y avait un coach, un formateur ?) Déjà, il y avait mon chef qui était derrière moi et j'avais mes collègues quand je travaillais que... ils m'ont appris comment se tenir, comment tirer. Et chaque jour j'étais avec une autre équipe pour laver les vitres. Voilà, à force de faire cela, ils m'ont fait la formation et j'ai appris. [...] (L'autre personne, enfin le collègue en question, vous expliquait, (voilà, c'est ça) vous essayiez et il vous corrigeait) ? Il montrait, quand je tirais, il me montrait mes défauts, je refaisais, je recommençais... Comme lui faisait la nacelle, moi je le surveillais, il fallait un piquet et comme il y avait un piquet, il me laissait les rez-de-chaussée, tous les rez-de-chaussée, donc je prenais l'escabelle, je faisais à la rue, rez-de-chaussée, j'avais tout le temps de quoi apprendre. Je faisais, je retirais, je faisais, je retirais. Et au fur et à mesure, t'attrapes le système. » (Sahin)

« C'est vraiment très chouette et la FPI a été le petit tremplin pour pouvoir... qu'il m'explique tout et ça, c'est très chouette. Il (le patron qui est son mari) a pu dégager du temps pour pouvoir m'expliquer. Ce n'était pas pour avoir de l'expérience car j'en ai dans un autre secteur. Là, c'était vraiment plus pour se permettre de prendre le temps de me former. On a bien délimité les rôles de chacun. On a pris le temps de faire des réunions qu'on aurait pas eu le temps si je lui avais coûté ce que je lui coûte actuellement par mois. Ça aurait été : « fais ci, fais ça » alors qu'ici, on a vraiment pris le temps de se mettre à table et de dire : « toi, tu responsable ça. En quoi consiste ça ? ». On a tout expliqué, les rôles

de chacun, c'est important que la structure soit transparente. On sait ce que chacun doit faire, il n'y a pas de non-dits. » (Audrey)

Les entreprises rencontrées en entretien individuel mentionnent toutes qu'elles ont porté attention à l'encadrement des stagiaires, en désignant un tuteur et/ou en organisant le travail en binôme. Par ailleurs, elles n'avoueraient peut-être pas qu'elles n'ont pas encadré correctement les stagiaires. Certaines entreprises organisaient également des évaluations et auto-évaluations régulièrement.

2.1.2. Pas suffisamment encadrés voire formés...

Onze stagiaires sur les vingt-cinq rencontrés en entretien individuel estiment qu'ils ont été peu voire pas du tout encadrés au sein de l'entreprise. Dans ce cas-là, ils qualifient l'expérience de FPIE plutôt sous le vocable du travail que celui de formation. La FPIE s'apparente tout simplement à un travail avec un encadrement parfois peu présent voire absent. Un des stagiaires s'est même senti un peu seul lors de la FPIE.

« Pendant les 3 premiers mois, j'ai commencé ma formation, à travailler normalement comme si de rien n'était. [...] C'est la polyvalence permanente. Dès que j'arrive, je peux être en caisse, être en salle ou au grill. (Cela signifie qu'il y avait quelqu'un pour vous apprendre ?) Comme j'ai déjà exercé le métier, c'était entre guillemets un refresh. Sinon, quand on est nouveau, on est suivi pendant une bonne quinzaine de jours. Les premiers trois ou quatre jours, on est en binôme tout le temps avec quelqu'un. Puis, les trois premières semaines, on vous laisse progressivement seul pour vous habituer au rush... » (Lucio)

« Ça ne m'a pas plu le fait que les patrons ne soient pas là, qu'ils ne respectent pas le critère de la formation. C'était un contrat de 6 mois au départ. Au début, je pensais que le fait qu'ils me laissent seule était un signe de confiance, qu'ils étaient contents de moi. À la longue, j'ai vu toutes les exigences qu'ils avaient. Je ne pouvais pas répondre à tout. » (Marie)

« J'imagine que d'habitude, il y a une sorte de parrain mais comme je travaillais chez le client, j'étais un peu toute seule donc j'ai dû m'adapter à la situation. J'étais chez le client principal, je pense, donc je devais travailler ici et pas dans la société. J'ai juste passé mon entretien d'embauche dans la société mais l'activité se passe chez le client. » (Adriana)

« En réalité, il n'y avait personne pour nous accompagner. Il n'y avait personne pour nous accompagner. Et justement, en fait, le problème, le problème qui se posait était réellement, que quand nous sommes arrivés en entreprise, ce qu'on nous demandait, c'était la productivité et donc, voilà, on nous disait : « de toute façon vous êtes là pour produire ». Et personne n'avait le temps de nous montrer quoi que ce soit. Personne. Personne. C'est ça qui rendait quelque peu le stage particulier parce qu'il fallait apprendre seul. Parfois, quand on avait des difficultés, il fallait aller demander à un collègue, qui lui également n'avait pas le temps de nous expliquer parce qu'il fallait qu'il fasse des métrés, donc c'était compliqué. C'était compliqué. » (Désiré)

L'encadrement du stagiaire par l'entreprise d'accueil constitue pourtant un aspect essentiel dans le déroulement de la FPIE et influence fortement l'expérience vécue par le stagiaire.

2.2. Quel accompagnement par les agents de Bruxelles Formation ?

2.2.1. Du point de vue des stagiaires

Les stagiaires ont un contact avec un agent de Bruxelles Formation lors de la signature du contrat. Une rencontre est bien souvent organisée avec l'employeur, le stagiaire et le conseiller pédagogique. Le cadre

de collaboration est posé et les règles clarifiées pour tous. Dans le cas où l'entreprise engage beaucoup de stagiaires, la signature du contrat s'effectue en séance collective, Par la suite, peu de contacts sont établis, surtout si tout se déroule bien.

« (Par rapport à Bruxelles Formation, donc, vous les avez vus au moment de la signature du contrat, est-ce que vous les avez vus aussi à d'autres moments, est-ce qu'il y a eu un moment d'évaluation ou non ?) Non, du tout. C'était la première fois et la dernière fois qu'on s'est vus, le jour où on a signé le contrat, c'est tout. (Et une fois arrivé en juillet, la boucle sera bouclée. Est-ce que vous savez si vous devrez les revoir ou pas ?) Jusqu'à maintenant on ne m'a rien dit, mais normalement pas. » (Fatima)

« Tous les candidats, oui on était tous ensemble. (Donc oui, en collectif quoi). Oui c'est vraiment, ils nous avaient donné rendez-vous à tout le monde. Et puis chacun avait son contrat et ils nous expliquaient petit à petit, mais ils n'allaient pas vraiment dans les détails. S'ils feuilletaient, ils disaient : « oui, voilà ce que vous devrez faire ça, ça, ça... » Les règles et tout ça. (C'est peut-être beaucoup d'informations en même temps aussi ?) Voilà, et c'est surtout, vu qu'on était un groupe de 15, si t'as une question, ben tu vas hésiter à la poser parce que tu te dis, j'ai pas envie de ralentir le groupe pour une question qui me concerne juste moi ou des trucs comme ça. Donc je pense que, c'était un peu un défaut ça, que le contrat, je trouve, il devait se faire individuellement. » (Marc)

« J'avais la madame de Bruxelles Formation pour voir si ça allait bien, si ça se passait bien, si on avait des questions. Elle m'a appelé pour voir comment ça se passait. » (Lucio)

Les stagiaires disent ne pas avoir besoin de Bruxelles Formation quand tout se passe bien. En revanche, un contact avec un conseiller est (serait) nécessaire quand le stagiaire rencontre un problème persistant (tension relationnelle, non-paiement, exploitation, absence de formation, etc.). De plus, la présence d'un conseiller semble cruciale en cas d'interruption de contrat car le stagiaire doit gérer la rupture et se réorienter. Certains stagiaires se sont bien sentis soutenus pendant le moment de la rupture, d'autres moins notamment parce que la rupture s'est faite en dehors de la période de formation. Que l'interruption se fasse pendant la période de formation ou la période d'emploi obligatoire, cela reste une rupture à devoir gérer pour le stagiaire qui, lui, ne distingue pas les temps différents du contrat.

« J'ai vu Bruxelles Formation au moment du contrat puis il a fallu faire un avenant car j'ai changé de régime. Le conseiller nous a envoyé des documents à signer et à renvoyer. Puis quand ça n'a pas été, je ne sais plus quand c'était, je dirais aux trois quarts de la formation peut-être, après 4 mois, j'ai appelé le conseiller et j'ai envoyé un mail pour avoir une trace écrite. On avait des contacts par mail et par téléphone. Il était très présent. [...] J'ai trouvé que c'était quelqu'un de très sympa, très humain et très professionnel. Il m'a demandé clairement si les patrons étaient à mes côtés. J'ai dit non. [...] Puis à la fin, je ne pense pas qu'on a dû se voir. J'ai juste rempli un certificat de rupture, un C95 ou quelque chose comme ça. On s'est vu à la signature uniquement. » (Marie)

« Ce qui m'a intrigué, c'est que mon responsable de stage n'est jamais venu sur place, (donc la personne de Bruxelles Formation), n'est jamais venu sur place, par exemple, me faire une visite ou... Peut-être parce qu'il m'a dit : « mais vous êtes surqualifié, je suis sûr que vous faites bien votre job. Ils leur ont remis aussi après trois mois, donc le rapport, c'était très positif, il m'a appelé au téléphone, il m'a dit : « ils sont contents de vous. » Après trois mois. (Et donc, en fait, vous l'avez vu au moment de la signature, c'est ça ?) C'est tout. (C'est tout, et puis après quand vous êtes revenu parce que ça n'allait pas). Non même pas (juste par téléphone peut-être), juste téléphone, je l'ai appelé tout de suite, il est revenu vers moi et m'a dit : « oui, je vous confirme que... » Je lui ai dit : « J'ai mon C4, ils m'ont renvoyé, quoi. » » (Soan)

L'une ou l'autre personne d'origine étrangère donc peu familière avec le fonctionnement des institutions belges, n'a pas bien compris le rôle de Bruxelles Formation dans ce contrat. Elles sont alors moins

enclines à interpellier les conseillers en cas de problème. Elles disent qu'elles l'auraient quand même fait car elles avaient le numéro de l'agent qu'elles ont rencontré lors de la signature du contrat.

Les stagiaires mentionnent qu'un accompagnement plus rapproché de la part des conseillers et un rappel des modalités de collaboration pourraient éviter l'apparition de difficultés ultérieures, comme l'explique une stagiaire. « *Bruxelles Formation aurait pu peut-être poser un peu plus le cadre, ou un peu plus avertir les parties de la réalité, d'insister sur le fait que l'employeur doit être là pour former l'employé. [...] Bruxelles formation peut être celui qui a peu plus... celui qui a les pieds sur terre, qui joue un rôle d'avertisseur, de s'adapter à la situation de l'entreprise et d'anticiper ce qui pourrait se produire de manière empathique.* » (Marie)

Dans cette optique, certains stagiaires souhaiteraient une visite du conseiller dans l'entreprise en milieu de FPIE, soit pour montrer leur environnement de travail, soit pour clarifier à nouveau le cadre ou pour régler les premiers problèmes.

2.2.2. Du point de vue des conseillers pédagogiques

Les conseillers pédagogiques doivent gérer beaucoup de demandes de contrat de FPIE. Le nombre de dossiers par an et par conseiller pédagogique du Service Relations Entreprises s'élève à environ 250 contrats, ce qui est considérable pour pouvoir assurer la qualité requise au niveau de l'accompagnement des stagiaires. Le nombre de contrats FPIE à suivre par les conseillers dans les centres est moindre. Les conseillers s'occupent de réaliser le contrat et de suivre sa mise en œuvre. Certains contrats sont traités rapidement car toute l'information est à disposition alors que d'autres prennent beaucoup plus de temps, jusqu'à deux semaines.

Les conseillers organisent une rencontre avec l'entreprise et le stagiaire pour la signature du contrat. Ce moment est indispensable pour clarifier les droits et les obligations de chaque partie-prenante. La signature s'effectue parfois sur le bord d'un évier, dans l'arrière cuisine, sur un coin du plan de travail. Le nombre de contrats étant important, les conseillers n'ont pas l'occasion d'effectuer systématiquement un suivi rapproché du stagiaire par, notamment, des visites en entreprise. La profusion de dossiers à gérer amène certains d'entre eux se qualifier d'ailleurs plutôt de réactifs que proactifs car les demandes et les problèmes à gérer sont nombreux. Certains conseillers dans les pôles essaient de réaliser au minimum une visite en entreprise pendant la période de formation.

« *Mais bon de temps en temps, on passe mais on n'a vraiment pas le temps. On n'a vraiment pas l'occasion (de passer pendant) et de suivre et de s'inquiéter de comment ça se passe. (C'est vrai que certains stagiaires auraient aimé, mais c'était plus pour les personnes qui ont eu des difficultés en fait.) Très clairement, on leur dit qu'ils peuvent nous contacter et qu'on se rend disponible. [...] c'est un peu une tristesse pour nous de ne pas pouvoir suivre le stagiaire. Mais pour cela, il faudrait qu'on soit beaucoup plus, et que le nombre de dossiers qu'on ait soit moindre. On n'a aucune prise sur le nombre des dossiers puisque ça c'est un abreuvoir...* » (CP 1)

Lors de la signature du contrat, les conseillers pédagogiques invitent tant les stagiaires que les employeurs à poser toutes leurs questions afin de clarifier tout et d'anticiper les éventuelles difficultés. Ils sont parfois amenés à avoir des contacts réguliers avec certains employeurs depuis plusieurs années car ils engagent régulièrement des stagiaires sous le statut de FPIE. Cette collaboration rapprochée aide à instaurer une relation de confiance entre conseiller pédagogique et employeur.

« *On a un programme pédagogique qui a son importance, mais aux yeux de l'entreprise, le programme c'est... décoratif. Donc quand je fais une FPI, le programme pédagogique pour moi est réduit au minimum. Je fais confiance à l'entreprise dans sa démarche de vouloir prendre quelqu'un. Ça pour moi,*

c'est hyper important, j'attire beaucoup d'attention à ce que ce ne soit pas juste pour quelques mois. Le stagiaire, j'essaie de m'assurer qu'il est vraiment intéressé de travailler. » (CP 7)

Les conseillers pédagogiques se rendent disponibles quand les stagiaires ou les entreprises rencontrent des difficultés pendant le déroulement du contrat (problème de paiement, difficultés relationnelles, souhait d'interruption du contrat, etc.). Les conseillers essaient d'anticiper ces problèmes en repérant les stagiaires et les entreprises qui s'imprègnent moins bien des tenants et des aboutissants du dispositif de FPIE. Par contre, objectiver ces situations problématiques n'est pas toujours évident pour les conseillers pédagogiques. Les décisions prises peuvent évidemment influencer le parcours des stagiaires.

« J'essaie souvent de remettre les choses à plat. Donc ça m'arrive d'aller sur place, d'aller voir l'employeur et le stagiaire, d'essayer de définir encore une période tampon où on balise un peu les choses. Ça m'arrive de temps en temps avec plus ou moins de réussite. [...] Je suis allé avec une stagiaire, parce qu'il y avait moyen d'arranger son dossier de chômage rapidement et la dame à l'accueil qui remplit le document, en discutant elle dit : « Ah, mais c'est vous qui travaillez pour Bruxelles Formation ? » Je dis « oui. » Elle me dit « Ah, c'est pour vous qu'on remplit le papier. Et c'est quoi en fait ? » Elle ne savait pas. » (CP 4)

« Mais c'est vrai que parfois, tu peux te dire : « tiens, avec cette personne-là, ça va être plus difficile. » Et donc, il y a aussi des entreprises où je me dis O.K. celle-là, ça va être un peu plus dur. Et donc là alors j'essaie d'être plus présente, demander des évaluations, d'être plus cadrante. [...] Quand le stagiaire dit qu'il n'a pas été encadré et qu'il n'a pas été ceci, comment tu veux objectiver ça ? C'est vraiment pas facile. Et il faut savoir que quand ça se passe mal entre l'entreprise et le stagiaire, t'as des versions tout à fait contradictoires. Il est très difficile de savoir la vérité. Tu peux demander des documents, mais il y a des choses qui sont objectivables et d'autres qui ne le sont juste pas. [...] Du coup effectivement, quand l'entreprise qui dit d'une part : « il ne respecte pas tel ou tel point », le stagiaire qui te dit : « oui, je me fais harceler. » Tu te retrouves dans une situation où tu dois trancher et lorsque tu tranches, ça veut dire « pas de contrat de travail pour la personne » donc. » (CP 3)

Un outil en ligne permet une gestion plus aisée et plus rapide des contrats avec les employeurs. Cet outil peut aussi envoyer des courriels de rappel notamment pour inciter les employeurs à effectuer une évaluation avec le stagiaire, après un mois de FPIE par exemple. Il devrait alléger le travail administratif des conseillers pédagogiques, ce qui les aiderait à libérer du temps pour faire un accompagnement plus approfondi, régulier, de qualité avec une vraie dimension pédagogique et de soutien auprès des stagiaires. Les conseillers auraient aussi plus de temps pour gérer les situations plus délicates comme notamment les problèmes importants en entreprise et les ruptures de contrat. Les objectifs définis pour la FPIE sont quantitatifs, laissant la dimension qualitative un peu de côté alors qu'elle est cruciale, entre autres dans le déroulement du parcours d'insertion des individus. La pression du nombre peut entraver la qualité. Selon certains conseillers, le manque de qualité au niveau de l'accompagnement pourrait se traduire à un moment donné par des plaintes de stagiaires, ce qui provoquerait des changements dans la prise en charge de ces derniers.

2.3. Quelles difficultés rencontrées lors de la FPIE ?

L'étude sur la relation entre stage, formation en entreprise et emploi (Bruxelles Formation, 2018) a notamment montré la présence de difficultés lors du stage ou de la formation en entreprise. Du côté des employeurs, les problèmes avec les stagiaires relèvent du savoir-être (manque d'autonomie, du dynamisme (paraît peu motivé même s'il l'est dans le fond), d'une proactivité, d'une intégration dans l'équipe, d'une arrivée tardive de manière répétitive voire absentéisme (pour maladie ou autre, sans

justificatif...), du manque de respect du cadre (arriver à l'heure, justifier ses absences, respecter le ROI...), etc.

Et, du côté des stagiaires, ces derniers peuvent rencontrer des problèmes d'organisation dans l'entreprise (absence du maître de stage et personne ne prend le relais, pas de matériel pour le stagiaire (ex : pas d'ordinateur), le stagiaire s'ennuie...), problèmes liés à une personne : le maître de stage est « mauvais » (problème de communication, pas d'objectif de formation, ne donne pas du travail au stagiaire...) ou encore des problèmes au niveau du respect du cadre et du contrat (stagiaire travaillant 45h/semaine, tâches ne faisant pas partie du contrat...).

Nous verrons dans quelle mesure ces difficultés persistent ou pas dans la présente étude. On peut remarquer que les personnes qui n'ont pas rencontré de difficultés sont celles qui ont (« presque ») choisi délibérément de réaliser une FPIE. Celles qui se sont retrouvées en quelque sorte devant le fait accompli n'ont pas pu anticiper les difficultés potentielles d'un contrat de FPIE.

2.3.1. Ce n'était pas une formation...

Malgré la dénomination du dispositif – formation en entreprise –, les stagiaires n'ont pas eu l'impression d'être formés par l'entreprise qui les a engagés. Ils ont dû soit se débrouiller seuls soit ont eu droit à un rapide accompagnement les premiers jours puis ils se sont retrouvés seuls.

« Quand j'ai vu que la formation était sur le terrain et donc c'était pas vraiment : « on te formait » mais « t'apprenais en travaillant. » C'est pas un truc qui m'a beaucoup plu. Et ça, je l'ai vu, parce que quand il m'avait dit formation, je m'attendais à ce que soit dans des cuisines ou à l'écart, qu'on nous apprenne à faire les choses rapidement. Enfin, pour mon exemple, je suis arrivé le premier jour et direct on m'a mis un stand tout seul, et on m'a dit : « oui tu dois faire ça comme ça, comme ça, comme ça, » et puis le gars est parti il m'a laissé tout seul quoi. Donc, j'étais vachement stressé et j'avais jamais fait ça avant, donc j'arrivais pas à gérer mon temps, à faire tout bien, il me manquait quelques trucs parfois, donc ça c'est des trucs que j'aime pas du tout. Je préfère qu'une personne soit là pour me former, et que son temps soit consacré à la formation de jeunes, plutôt que il est dans son travail et on lui dit : « oui, tu dois lui apprendre à faire ça comme ça, comme ça, comme ça, » et que le gars, il va te dire comment faire mais après il va pas regarder si tu fais bien, si tu y arrives, si tu as pas des problèmes ou quoi. » (Marc)

« (Est-ce que vous avez vraiment eu l'impression d'être en formation ?) Pas du tout. Je connaissais tous les soins, je savais tout faire. Le seul truc que moi je demandais d'apprendre c'était parce que elle, elle était spécialisée dans la pédicure médicale. Et ça, j'avais pas eu la formation à l'efp, il fallait faire un an en plus et il fallait payer plus. Donc, ben, moi je voulais apprendre, qu'elle m'apprenne ça. Elle m'a pas trop appris, je vais pas vous mentir, j'ai presque rien appris. Les soins du visage, après cinq mois je ne les connaissais pas du tout, je savais pas les faire. Je ne connaissais pas les routines avec les produits, je connaissais rien. Oui, voilà pour les pédicures, un jour son assistante elle avait un problème avec sa voiture donc elle ne pouvait pas venir. Elle m'a dit « faut vraiment que... j'ai besoin de toi le lendemain. » Je dis « oui, mais moi je n'ai jamais pratiqué de pédicure. » Donc ce que j'ai fait, c'est demander qu'elle me passe un bistouri, c'est avec ça qu'on fait les pédicures médicales. J'ai dit « bah, si vous savez me prêter un, je vais m'entraîner le soir sur ma mère. » Je me suis entraînée, je suis quelqu'un qui apprend vite. J'ai regardé une vidéo Internet pour regarder comment elle tenait la chose et bon, j'ai été à tâtons, je ne voulais pas blesser ma maman non plus {Rires}. » (Sara)

2.3.2. Ce n'était pas les tâches initialement prévues...

Lors de la réalisation de la FPIE, au bout de quelques semaines ou quelques mois, selon la durée du contrat, les stagiaires ont été contraints de réaliser des tâches non mentionnées dans le contrat initial ou justement proscrites dans le contrat, comme par exemple l'ouverture ou la fermeture du magasin/de l'entreprise seul.

« C'est un travail où il ne fallait pas beaucoup de qualifications, que c'était très basique, on m'a donné vite beaucoup de responsabilités en dehors de ce pourquoi j'étais engagé initialement. (Ça se traduisait comment ?) Quand j'arrive, j'arrive le premier donc je faisais l'ouverture. Je devais dés-enclencher l'alarme, tout ouvrir, allumer les lumières et lancer tout ce qu'il faut le matin. Ce n'est pas grand-chose non plus mais c'était plus que ce pourquoi j'étais engagé au départ. » (Pierre)

« En fait, elle me laissait ouvrir et que normalement je ne pouvais pas le faire. Ça, je savais pas. Donc, ça bah je l'avais déjà fait dans mon ancien travail, mais bon. Moi, personnellement, ça ne me dérangeait pas. Mais apparemment, j'ai appris que je ne pouvais pas le faire. [...] niveau horaire, j'ai appris que je devais avoir les horaires à l'avance, je n'ai jamais eu mes horaires à l'avance. C'était du cas par cas, jour par jour. (Holà, c'est pas facile pour s'organiser quand-même). Pas facile du tout. » (Sara)

2.3.3. Ce n'était pas une bonne relation...

Certains stagiaires ont rencontré des difficultés relationnelles soit avec l'employeur soit avec des collègues. Ces situations se sont présentées quel que soit le profil du stagiaire. Certaines personnes d'origine étrangère avaient l'impression que le manque de respect était lié à leur nationalité. Quand la relation n'est pas bonne avec l'employeur ou les collègues, il est difficile pour les stagiaires de qualifier cette expérience professionnelle de positive et satisfaisante, ce qui peut être compréhensible.

« Il fallait vraiment faire plein de trucs dans ce magasin. Le patron m'appelle pour me dire que les colis étaient mal rangés hier, que c'était n'importe quoi. Je lui dis que je suis avec des clients. Et le patron me dit "Quand je te parle, tu m'écoutes". C'était vraiment le cliché du patron chiant. Il m'appelle alors que j'ai des clients et je dis que je vais raccrocher. Je raccroche puis il m'envoie un texto en me disant « tu ne raccrocheras plus jamais au nez quand je te parle ». Je me disais que ce n'était vraiment pas chouette. Il n'y avait pas une bonne ambiance. Ça ne me plaisait pas d'être seule tout le temps. » (Marie)

« (Et quand il y a eu le certificat médical donc vous avez été absente, enfin j'imagine ?) Un mois, presque, trois semaines. Et encore, je vous ai pas dit ça, mais le médecin, mon médecin, voulait me prolonger, parce qu'il a vu que j'étais pas encore en état et moi j'ai dit « non », parce que je savais que ça allait faire des problèmes. [...] Elle (l'employeur) a cru que je mentais. [...] (Et alors là, ça s'est passé comment ?) Pas un mot, c'était froid. « Bonjour », « au revoir », c'est tout. Les basiques. Je faisais mes clientes et après je rentrais à la maison. » (Sara)

« Par exemple, aujourd'hui, j'ai des travailleurs qui font le carrelage. Je suis dans la pièce d'à côté car ce sont des appartements. Donc je les vois rentrer et sortir. Comme il y avait du carrelage là où je travaillais, ça me gênait donc j'ai poussé le carrelage. Je l'ai mis devant la porte. Quelqu'un rentre et me demande ce que je fais et il me dit : « apparemment, tu mets des matériaux devant la porte pour bloquer la porte ». Pour dire quelque chose, ils font des accusations. (C'est plutôt un discours négatif que positif ?) Les nouveaux, ils ne les acceptent pas trop. » (Mohamed)

2.3.4. Ce n'était pas adapté à mon profil...

Certains stagiaires ont réalisé une FPIE dans un domaine déjà connu au sens où ils avaient déjà une formation, un diplôme ou une expérience professionnelle là-dedans. De la sorte, ils ont eu l'impression de ne rien apprendre et que la FPIE n'était pas nécessaire à leur profil. Les conseillers pédagogiques observent aussi que certains contrats de FPIE devraient plutôt être des contrats d'emploi car les stagiaires ont déjà le profil, l'expérience et les compétences pour réaliser le travail demandé.

« Il y a toute la réflexion sur les secteurs qui peuvent avoir accès... ou des fonctions. Voilà puéricultrice, normalement pour pouvoir être engagée comme puéricultrice, il faut avoir le diplôme de puéricultrice. Alors quel est le sens de faire une FPI de puéricultrice, si la personne a déjà son diplôme ? Alors, on transforme et on revoit le même programme, en disant auxiliaire de l'enfance ou aide-puéricultrice, mais le programme n'a pas changé. [...] Il y a peut-être des réflexions à avoir. » (CP 1)

Commercial depuis 22 ans, il a quand même accepté un contrat de FPIE comme commercial à 52 ans. L'aspect formation prend appui sur la familiarisation avec un nouveau produit à vendre. À part cela, rien ne justifie pour cette personne le fait d'être sous contrat de FPIE.

« Moi, j'ai commencé à faire des entreprises et j'étais dans l'entrepreneuriat à partir de 24 ans. Aujourd'hui, quand on a des gosses, on a des engagements, on ne peut plus jouer avec ça. Et voilà, donc, ou bien vous êtes trop qualifié. Quelqu'un m'a dit : « vous devez diminuer votre CV. » Je dis, non, toutes les choses que j'ai faites pendant 22 ans, dire que je n'ai pas fait ça. Moi je trouve que, je trouve qu'avoir quelqu'un expérimenté, c'est une chance. [...] (Vous avez toujours été dans le commercial ?) Oui. (En faisant différents secteurs, j'imagine). Les secteurs de l'hôtellerie, le tourisme, l'événementiel. Et puis là, étant donné que je n'ai pas trouvé, j'ai accepté ce poste dans les sociétés de logistique et de transport. » (Soan)

À refaire, la stagiaire ci-dessous ne signerait plus de contrat de FPIE. En effet, elle a réalisé une FPIE dans un salon d'esthétique alors qu'elle est diplômée en esthétique, qu'elle a effectué des stages dans le domaine et également eu un emploi dans un salon.

« Dans mon cas, je ne pense pas que je referais. Parce que ben, comme je l'ai dit, moi, à part si j'apprends des nouvelles choses, si c'est un nouveau salon, ou avec des nouvelles techniques, pourquoi pas ? Mais non sinon je ne pense pas. (Oui, vous n'avez pas appris des choses en fait, la formule n'était pas...). C'était pas adapté dans mon cas en fait. (Non, vous auriez dû avoir un contrat normal). Oui mais elle voulait pas payer plus, c'est ça. » (Sara)

Face à ce constat de non nécessité de formation, les stagiaires ont l'impression que leur employeur a simplement opté pour la formule de FPIE pour avoir un employé à prix réduit.

2.3.5. Ce n'était pas payé... à temps

Malgré les bonnes intentions du dispositif de mettre des chercheurs d'emploi au travail et de leur garantir une formation, ces FPIE pourraient être considérées comme des « Mcjobs » au sens de McQuaid et Lindsay (2002, 2004) et ce, en raison de leur précarité d'emploi et salariale. En plus de cela, certains stagiaires ne reçoivent pas une des parties due par leur employeur ou par l'ONEM, ce qui les amène à vivre dans des conditions de vie plus précaires. Dans la lignée des propos de McQuaid et Lindsay, ce type de contrat pourrait être qualifié de « Mccontrat » au sens où les stagiaires connaissent une situation de précarité financière suite aux problèmes de paiement, qui ne sont précisément pas rares.

« Pour qu'il (l'employeur) paie déjà mon plan FPI, enfin avec 15 jours, trois semaines de retard. Moi, je lui ai dit : « écoute, si je dois faire comment le jour que tu m'engages, quoi, le jour que tu m'engages,

moi je dois être payé, avoir mon salaire. J'ai une femme, j'ai deux enfants, je ne peux pas. J'ai une famille, je ne peux pas non plus. » (Oui, vous ne pouvez pas attendre, vous avez un logement à payer). Il y a un ancien ouvrier, que j'ai appris après, il est parti à cause de ça. » (Peter, 39 ans)

« Le seul problème que j'ai eu avec le FPI, c'est au niveau du paiement. On m'avait pas bien expliqué tout cela donc j'ai eu des problèmes pendant 3 mois et demi. Mes papiers n'étaient pas en ordre. Il manquait un papier de Bruxelles Formation qui n'a pas été envoyé à la société. Ça a duré des mois où la société renvoyait la balle à Bruxelles Formation disait qui renvoyait la balle au Forem (à l'ONEM), qui renvoyait la balle à... Donc j'ai passé des matinées à aller au Forem (à l'ONEM) pour expliquer. [...] J'étais seulement payé en janvier. Et encore, j'ai de la chance car ma mère appelait le Forem (l'ONEM) parce que je faisais énormément d'heures. Je n'avais vraiment plus le temps de m'occuper de ça donc heureusement que ma mère a pu faire les démarches. [...] La société a payé encore deux mois et demi entièrement alors que c'était à l'ONEM à payer. C'était un peu compliqué. Je continue à remettre une carte de chômage bien compliqué mais ça aussi, on ne m'avait pas expliqué à Bruxelles Formation comment faire avec mes cartes de chômage. C'est un point à améliorer. J'ai dû beaucoup me débrouiller par moi-même. [...] Je suis retrouvé chez ma mère au moment du FPI. » (Arturo, 29 ans)

Face aux problèmes de paiement, les institutions sont bien évidemment mobilisées dont le référent auprès de Bruxelles Formation ainsi que l'ONEM et parfois les syndicats. Le stagiaire contacte le conseiller pédagogique s'il a bien compris qu'il pouvait interpellé en cas de problème. Face à ces impasses, des tensions avec les agents de Bruxelles Formation peuvent apparaître suite à ces situations aberrantes, comme l'envoi d'un document au stagiaire mais non reçu par celui-ci, ou des informations non transmises, etc.

« La dame de Bruxelles Formation était très gentille. Elle m'a dit que je devais recevoir une réponse de l'ONEM mais je n'ai jamais reçu de réponse. Elle m'a un peu engueulé un jour en me disant ne pas avoir reçu la réponse de ma part mais si je n'ai pas reçu la réponse par courrier, je ne peux pas lui répondre. Après, elle devait me rappeler ; on s'est un peu pris la tête avec ça. Vu que je n'étais pas payé, on a essayé de trouver une solution avec mon chef mais il n'y en avait pas. Et puis quand j'ai été à l'ONEM, on m'a dit qu'on me les avait envoyés. Mais, je ne les ai jamais reçus. » (Arturo, 29 ans)

« (Vous avez eu des contacts avec Bruxelles Formation et Actiris. D'autres institutions ?) Les syndicats (rire) ... comme j'étais au chômage, il y a une partie par l'employeur et une partie par le syndicat. C'était pour le paiement que j'avais des contacts avec eux. C'est un soulagement d'être sorti de cela. » (Adriana, 34 ans)

« (Donc, vous avez vu régulièrement alors des personnes de Bruxelles Formation ?) Oui, même si je n'ai pas beaucoup vu, il y avait beaucoup d'appels, on s'appelait souvent. Comme j'avais des problèmes avec l'ONEM qui ne me payait pas très vite... parce que la moitié, c'était ma société qui payait et la moitié, c'est l'ONEM qui payait. Et comme il y avait toujours des problèmes, pendant cinq, six mois, pour avoir mes paies. J'avais jamais à l'heure. Toujours en retard d'une semaine, deux semaines. (C'est de la part de l'ONEM que c'était en retard ?) Exactement ! » (Sahin, 25 ans)

Des incompréhensions par rapport au calcul du paiement sont présentes dans l'esprit des stagiaires. Plusieurs stagiaires ont évoqué des problèmes de comptabilisation au niveau du nombre de jours de travail et, par conséquent, du montant de l'allocation de chômage, notamment quand la personne se retrouve au chômage suite à une interruption de contrat. De plus, les stagiaires doivent parfois faire face à des différences entre le nombre d'heures de travail fixées dans le contrat et le nombre d'heures prestées réellement.

« Entretemps, comment ça se fait qu'on travaille 180 jours, nous sommes seulement déclarés 90 jours, donc je n'ai pas pu bénéficier du chômage parce que si j'avais fait mes 180 jours, j'aurais pu, donc, avoir une rémunération du chômage. Donc voilà je, vraiment je... » (Soan, 52 ans)

« Parce que sur le futur contrat de formation, en fait, on disait qu'on devait arrêter de travailler à deux heures et demi. Mais alors, il y a des jours où on était obligés d'arrêter de travailler à 5 heures. Et malheureusement, toutes ces heures en plus n'étaient pas payées du tout. » (Désiré, 37 ans)

Ces extraits montrent bien la complexité du système ainsi que l'illogisme d'être à l'emploi dans une entreprise en étant en partie payé par la caisse d'allocation de chômage et la difficulté pour les stagiaires de secouer les institutions pour régler ce problème de paiement. La solution trouvée par les jeunes quant aux absences ou retards de paie est de continuer à / retourner vivre chez leurs parents. Pour les autres, plus âgés ou sans famille sur place, ils se résignent ou pas.

2.3.6. Du point de vue des entreprises

Certaines entreprises, au début de la collaboration dans le cadre d'une FPIE, ne s'y retrouvent pas toujours dans les différentes institutions (Bruxelles Formation, Actiris, VDAB) ni dans les différents dispositifs d'aide à l'embauche. Elles mettent en évidence la lenteur institutionnelle ainsi que la difficulté d'obtenir les informations souhaitées. En effet, les institutions se renvoient par moment la balle ou les services sont injoignables, d'où l'importance d'avoir une personne relais, un conseiller pédagogique attitré.

« Au moment de la fin du contrat, j'ai voulu appeler Bruxelles Formation mais la personne que je devais avoir était apparemment en congé. Le numéro que j'appelais ne donnait sur rien. Donc un suivi à ce niveau-là aurait été bien. Comme c'était la fin du contrat, je me disais qu'il y avait des choses à faire mais je ne savais pas quoi. Elle m'avait dit qu'elle partait et qu'il y aurait quelqu'un d'autre pour me répondre mais il n'y a pas eu. La téléphoniste m'a dit qu'il y avait un problème de téléphonie. J'ai fait comme j'imaginai que je devais faire puis j'ai appris par après que je devrai envoyer une copie du contrat. À part ça, tout s'est très bien passé. » (Entreprise Logistique)

Une autre entreprise rencontrée, dans le secteur informatique cette fois-ci, mentionne qu'elle a dû « s'accrocher » au départ pour intégrer la logique du système de FPIE et toutes les démarches à entreprendre. Les échanges avec les conseillers pédagogiques s'effectuent essentiellement par téléphone et courriel. Avec le temps, les démarches sont plus aisées. L'entreprise met cela sur le compte de la confiance interpersonnelle avec les conseillers.

Parmi les autres difficultés potentielles, il y a la durée de la FPIE. Une entreprise ci-dessous raconte son expérience au niveau du recrutement par la formule de la FPIE où elle a eu de bons et de moins bons candidats. Elle propose aux candidats six mois de formation et, donner un avis définitif sur un candidat avant la fin de cette temporalité est parfois difficile. Elle souhaiterait pouvoir mettre un terme à un contrat après la période de formation.

« Je m'occupe des laveurs de vitre. On forme en interne notre personnel. J'ai quelques contrats de FPIE. J'en ai eu trois ou quatre. Il y en a pour qui ça ne prend pas et les autres ça fonctionne très bien. Mon expérience est mitigée. C'est avantageux pour nous financièrement car ce n'est pas trop cher. La personne apprend donc elle n'est pas aussi rapide qu'un travailleur normal. À la base, c'est un bon recrutement qui est important. Si on ne recrute pas la bonne personne, après 6 mois, ça n'ira pas. S'il y a une chose que je peux reprocher au système, c'est que si après un mois l'évaluation est positive, je dois garder la personne jusqu'à la fin. Il y a une évaluation après 3 mois mais je ne peux pas changer. J'ai eu un stagiaire qui était plus lent. Je voyais qu'il faisait beaucoup de traces sur les vitres. Je pensais que c'était de la dextérité et qu'il allait apprendre mais ce n'est jamais venu. À la fin du stage, je lui ai

donné un contrat de 6 mois mais après je ne l'ai pas gardé car ça n'allait toujours pas. J'aurais aimé ne pas poursuivre à la fin de la période de formation. Le délai pour dire si ça va ou pas donc 3 mois, c'est très court. On devrait pouvoir donner un oui ou un non après 6 mois de stage. C'est pour éviter les fraudes. Ce serait peut-être mieux 4 mois. On prend les personnes pour 6 mois. [...] Dans les FPI, il y a des gens pas sérieux, qui sont tout le temps malade et qui se rendent compte que ce n'est pas leur domaine. Il y en a à qui j'ai donné un contrat à la suite du stage. J'ai eu des personnes qui ont été conseillé par Bruxelles Formation et il y a des gens qui ont postulé chez moi. » (Entreprise de nettoyage)

Les entreprises souhaitent de « bons » stagiaires, c'est-à-dire ceux qui vont s'adapter à l'entreprise et convenir au poste de travail. Leur processus de recrutement est méticuleux car elles craignent l'échec et de devoir mettre un terme à un contrat FPIE.

« Je prends le cas du monsieur qu'on est en train de tester en soudure. Je vais le prendre deux mois en CDD. Il va peut-être être bien ou pas. Si je ne l'engage pas, il va rester au chômage avec ses origines et tout. Ça peut nuire au système FPI. J'ai eu le cas l'année passée avec une secrétaire qui n'a pas réussi à s'adapter à notre manière de faire. C'était encore en intérim donc on n'a pas eu de soucis. J'ai simplement arrêté sa demande de FPI qui était partie. Comme on va chercher des gens qui sont en difficulté depuis un certain temps, donner de l'espoir pour pas le reprendre après, je ne trouve pas ça bien. Quand on leur dit qu'on les prend d'abord en intérim pendant un mois. On va voir si ça va de part et d'autre. On fait une FPI suivi d'un CDI. C'est différent de dire qu'on engage en FPI puis que ça ne marche pas. Puis, on appelle Bruxelles Formation pour arrêter. C'est un échec pour la personne et pour nous aussi. Le seul point noir, c'est que je me doute qu'un jour j'aurai un échec. » (Entreprise Technologique)

« Avec le deuxième, on avait un bon contact humain mais il n'était pas suffisamment précis dans son travail au niveau des ingrédients, de l'hygiène, etc. On a fortement insisté là-dessus. Au final, on s'est dit qu'on n'allait pas l'engager. Il n'avait pas atteint le niveau qu'il aurait dû en six mois de stage. Mais, on a gardé contact avec lui. Il nous rend souvent service. Il a eu entre temps un emploi dans le secteur, dans un Food truck. [...] On en a eu une, une fois, qui est partie d'elle-même. Elle avait un caractère assez fort et elle ne s'entendait pas du tout avec la cuisinière qu'on avait à l'époque. Ce n'est pas qu'elle ne s'entendait mais elle prenait très mal les remarques. Elle prenait tout pour des remarques alors que la cuisinière donnait des consignes, des choses à faire. C'est un aspect plus social qui n'allait pas trop. C'est elle qui est partie d'elle-même. Elle a quitté un jour son poste car elle s'était disputée avec la cuisinière. On lui a dit que ça n'allait pas être possible. On ne peut pas réagir comme ça quand on est responsable d'un poste. Elle comprenait mais elle ne voulait pas se retrouver à nouveau dans la cuisine avec elle. » (Entreprise Horeca)

Les entreprises rencontrées évoquent le fait qu'elles ne comprennent pas pourquoi certaines grandes entreprises de restauration rapide utilisent le système de FPIE car elles estiment que les stagiaires n'ont pas besoin d'une formation pour exercer le métier. Utiliser le dispositif de FPIE à mauvais escient le déforce et peut augmenter les chances d'interruption de contrat.

« Il y a des entreprises qui profitent du système. Elles les engageaient quatre mois puis ça n'allait pas donc elle prenait un autre. Ce n'est pas du tout le cas ici. C'est une mesure qui est tip top adaptée à mon secteur. Tous les FPI ont été engagés en CDI après. Il y a peut-être des secteurs plus particuliers. Je ne vais pas engager de commercial en FPI. Être commercial, c'est plus du métier que de la formation quelque part. Tandis qu'ici les métiers pour lesquels j'ai engagé, il y a le studio où il y a du graphisme et de la mise en page. Six mois de formation, c'est très bien. » (Entreprise Graphisme)

Le contrat de FPIE est sous certains aspects précarisant pour les stagiaires, ce qui pousse d'ailleurs certaines entreprises à réduire la durée de la FPIE. Certaines en ont bien conscience et voient la chance

qu'elles ont de pouvoir « tester » une personne pendant six mois puis, de combiner après la période d'emploi obligatoire avec le plan Activa.

« Ce que je trouve dommage dans la FPI par rapport au stagiaire, c'est que s'il est malade, c'est une procédure compliquée où il doit aller à la mutuelle. Je trouve que ça ne va pas. Puis, il reste sur un statut de chercheur d'emploi donc les six mois de FPI ne participent pas à avoir des jours de congé l'année d'après. Je suis employeur mais là, je parle plutôt au nom des stagiaires. Ce n'est pas logique car ils ont travaillé comme les autres. Les jeunes qui sortent de l'école n'ont pas droit aux congés jeunes car ils ont fait une FPI. Ça peut faire un peu exploitation. » (Entreprise Technologique)

« Avant, on faisait une FPIE de six mois puis, on est passé à trois mois car ce n'est pas très juste par rapport aux autres (travailleurs) vu qu'il (le stagiaire) n'a pas droit aux congés payés ni à la prime. C'est même lui (le stagiaire) qui nous a alerté en nous disant que ce n'était pas très équitable. Au bout d'un moment, il fait le même travail qu'un autre donc il est formé. Au début, on leur compte des heures en plus, ils sont suivis sur le terrain, avec un retour d'expérience. Donc six mois, c'est trop long. C'est bien pour nos finances mais finalement, on prend des gens qui n'ont pas le chômage donc ça ne change pas grand-chose. Ça nous a sauvé à un moment où les finances étaient plus difficiles. » (Entreprise Logistique)

« Il y a toujours un peu le côté ingrat du stage. Pour le stagiaire, c'est qu'on n'est pas toujours prêt à les engager après. Ça dépend de leur attitude. On peut bien travailler mais parallèlement ne pas être fait pour ce métier-là. Dans l'Horeca, il y a une certaine dynamique, un certain état d'esprit, une précision, un rythme soutenu qui fait que même quelqu'un de bonne volonté, qui apprend bien n'est pas toujours fait pour ça donc ce n'est pas un beau profil à engager par après. » (Entreprise Horeca)

« Je fais en sorte que les six mois de stage correspondent au plan Activa, que ça puisse se combiner pour avoir droit au plan pendant 3 ans. Pour se développer en tant qu'entreprise, la FPI est vraiment une belle mesure. Elle permet de former une personne à son entreprise. » (Entreprise Graphisme)

2.3.7. Du point de vue des conseillers pédagogiques

Parmi les difficultés rencontrées par les conseillers pédagogiques, la première tient dans la répartition des tâches entre Actiris et Bruxelles Formation et, plus particulièrement, au fait que la mesure de FPIE est promue par les services d'Actiris comme une mesure d'aide à l'embauche, parmi tant d'autres. Les conseillers mentionnent qu'ils n'ont pas de prise sur la manière dont les agents d'Actiris prônent la mesure mais que cette première prise de contact et d'information est importante pour la suite de la collaboration avec les entreprises.

« C'est Actiris qui vend la mesure et quand ça nous arrive, le stagiaire est déjà trouvé. Donc il y a déjà tout un travail préalable. Et on ne sait pas comment Actiris, on ne sait pas comment chaque consultant vend la mesure. Et comment les employeurs la comprennent. Donc un jour, j'envoie une première estimation financière, sans revenus du stagiaire et l'employeur dit : « et vous ne donnez rien vous alors ? » Il a fallu commencer à tout réexpliquer, tous les avantages de la mesure. » (CP 1)

« Tous les contacts, c'est Actiris, c'est notre partenaire pour la FPIE, c'est clair mais eux, ont un objectif encore plus chiffré. C'est clair, les consultants d'Actiris, ils sont les premiers contacts avec les employeurs pour proposer toutes les mesures. Eux, c'est les commerciaux quoi. C'est clairement des commerciaux et nous, on vend la FPIE à un employeur sans en parler dans les moindres détails, puisque c'est à nous de le faire mais du coup, leur intérêt, eux, c'est de faire un chiffre. Plus que nous, nous voilà, on va répondre à la demande mais... On n'est pas des commerciaux, quoi ! » (CP 2)

La deuxième difficulté concerne l'aspect chiffré de la politique de FPIE ainsi que la finalité initiale de cette mesure. Les objectifs définis pour la FPIE, au sein de Bruxelles Formation sont principalement quantitatifs, laissant la dimension qualitative de côté alors qu'elle est cruciale, notamment pour le bon déroulement du parcours d'insertion des individus. La pression du nombre peut entraver la qualité au niveau de l'encadrement des stagiaires et des entreprises. Les conseillers ont d'ailleurs peu de temps pour faire des visites en entreprise pendant le déroulement de la FPIE. La seule (presque) fois où ils vont en entreprise, c'est pour la signature du contrat. La localisation du Service Relations Entreprises à Uccle n'aide pas les conseillers à se déplacer en entreprise, vu les temps de trajets nécessaires par rapport à une localisation au centre de Bruxelles. De plus, le dispositif de FPIE a initialement comme but la formation mais elle est plutôt présentée aux employeurs comme une mesure d'aide à l'embauche.

« Il y a des gens derrière, on n'est pas que sur un contrat. Et c'est vrai que comme il y a beaucoup de demandes, il faut faire attention en fait. Tu ne te rends pas compte de ce qui se passe et puis, une stagiaire en pleurs, O.K. d'accord. Donc, c'est bien, la mesure, elle grossit, grossit mais on n'est pas assez en fait pour faire du qualitatif. [...] Fondamentalement, historiquement, la FPIE a été créée pour pallier un manque de formation. Maintenant c'est, tout le monde utilise la FPIE. Il y a des postes, c'est clair : coiffeuses, esthéticiennes, les filles elles sont formées. C'est juste qu'il faut payer une FPIE pour avoir les avantages fiscaux mais c'est présenté comme ça par Actiris. » (CP 2)

« C'est toute l'ambiguïté de la FPI. C'est un contrat de travail déguisé. Sur papier, c'est un contrat de formation. Tu vois, le fait que ce soit Actiris qui vende la FPI, et tout ce qui est mis en place autour, c'est un contrat d'embauche déguisé. Et nous on doit faire en sorte, entre guillemets, que ça ne le soit pas totalement, donc on a un peu un discours bizarre, je trouve, parfois. Même les stagiaires ne sont pas dupes. Et bien sûr qu'il y a des boîtes qui forment correctement. » (CP 4)

Les conseillers doivent lors de l'élaboration du contrat et de la signature de celui-ci clarifier à nouveau toutes les informations, les droits et les obligations de chacun. Ils sont également amenés à éclaircir tous les questionnements et les fausses représentations à propos de la FPIE. Lors de l'élaboration du contrat, les conseillers doivent être en lien avec l'ONEM, par l'intermédiaire du stagiaire, afin d'obtenir des informations sur ses allocations en vue d'établir le montant à payer par l'employeur.

Cette étape prend du temps en raison de la nouvelle réglementation RGPD et du nouveau processus mis en place par l'ONEM. Les conseillers confirment aussi les problèmes de paiement liés à la partie allocation de chômage rencontrés par les stagiaires lors du déroulement de la FPIE. Idéalement, les collaborations avec l'ONEM et Actiris devraient être renforcées pour simplifier les démarches administratives et obtenir plus rapidement les informations correctes.

Les conseillers doivent gérer les difficultés rencontrées par les stagiaires lors de la FPIE ainsi que les ruptures de contrat. Les collaborations avec certains employeurs ne sont pas évidentes car ils ne cernent pas bien les composantes de la FPIE, notamment la dimension formation et apprentissage.

« Dans mon expérience, j'ai eu des stagiaires en FPI pour lesquels ça s'est très mal passé. On était dans une situation où le patron voulait clairement profiter du stagiaire, sans passer à la suite par une mise en contrat CDD. J'ai un stagiaire où le patron est insupportable donc il n'arrivait pas au rendez-vous qui était prévu pour amener le stagiaire sur chantier, il lui demandait de traverser Bruxelles car il changeait d'endroit de rendez-vous, de travailler le samedi mais il n'y avait au final pas de récupération par la suite, les conditions de travail étaient mauvaises. Le contrat a été cassé avant que je ne me rende sur chantier. » (CP 8)

Les situations d'abus sont difficiles à gérer par les conseillers. Une collaboration rapprochée avec le service juridique est nécessaire pour faire face à ces situations et tenter de les anticiper voire de les éviter.

3. Les résultats effectifs suite à la FPIE

Cette partie concerne la sortie de la FPIE et la suite du parcours professionnel des stagiaires. La sortie de la FPIE est précipitée pour certaines personnes en ce sens où le contrat est interrompu. Nous regarderons les raisons et la manière dont cet événement est géré par les stagiaires. Y seront interrogés les liens existants entre la liberté de choix par rapport au fait de réaliser une FPIE, la motivation du stagiaire et l'interruption du contrat de FPIE ainsi que la sécurisation des individus dans leur parcours d'insertion professionnelle. Nous nous centrerons ensuite sur les personnes qui ont réalisé leur contrat de FPIE dans son entièreté y compris la période d'emploi obligatoire pour voir ce qu'elles sont devenues six mois plus tard. Le dernier point de cette partie portera sur le dispositif de FPIE comme tremplin vers l'emploi.

3.1. Des contrats de FPIE interrompus ?

Certaines FPIE ne se déroulent pas bien, ce qui entraîne la rupture du contrat. D'après les conseillers pédagogiques, Bruxelles Formation seule peut décider in fine de mettre fin au contrat. L'employeur ou le stagiaire qui souhaite arrêter la FPIE interpelle un conseiller pour faire part de sa requête. Par leur rôle d'intermédiaire entre le stagiaire et l'employeur, les conseillers essaient de voir si cette décision est irréversible ou pas. Après avoir analysé le problème, ils proposent soit un ultime essai en fixant de nouvelles règles à l'une ou à l'autre partie-prenante ou aux deux, soit il approuve le constat et donnent les modalités de fin de contrat.

Parmi les vingt-cinq stagiaires interrogés en face à face, huit ont connu une rupture de contrat. La proportion de rupture est plus importante que dans l'échantillon de l'enquête statistique. Cela est dû au fait que les stagiaires ont envie de témoigner leur vécu afin d'éviter à d'autres personnes de vivre la même situation. Il peut y avoir en quelque sorte un effet d'aubaine. De plus, sont considérées dans cette partie les ruptures en période de formation, pendant du contrat d'emploi et aussi lors du passage entre les deux. Les ruptures pendant le contrat d'emploi ne sont pas reprises par Bruxelles Formation dans sa base de données. Nous en tenons compte ici car cette interruption du contrat influence le parcours de l'individu. Ce dernier est amené à devoir gérer la situation difficile et à rebondir vers un autre emploi.

Le fait d'avoir un nombre conséquent de ruptures de contrat donne une bonne indication sur les différents problèmes rencontrés par les stagiaires. Les ruptures se font dans différents secteurs : la vente, l'Horeca, le nettoyage, la construction et l'esthétique. Sur les huit ruptures, cinq proviennent de la part du stagiaire tandis que trois ont été actées par l'employeur. Il y a trois femmes et cinq hommes. Ces stagiaires sont pour moitié en couple et l'autre non ; avec ou sans enfants. Trois stagiaires étaient dans des entreprises où le nombre de recrutement de stagiaires en FPIE était important, aux alentours de dix à quinze personnes par an. La rupture du contrat chamboule le parcours d'insertion socioprofessionnelle ce qui amène les individus à devoir se réorienter et gérer la situation difficile.

3.1.1. Rupture pendant la période de formation

Une première situation concerne Marie, 34 ans. Marie quitte un emploi à mi-temps à durée indéterminée pour un autre emploi à temps plein qui s'avère être un contrat de FPIE. Elle souhaitait augmenter son temps de travail. Etant déjà dans le secteur de la vente, elle connaît un peu le métier. Toute enthousiaste, après une réunion pour la signature du contrat à l'atmosphère très légère, elle débute sa FPIE en vente dans une petite boutique. Ce lieu lui convient car il est proche de son domicile, de ses valeurs et l'aménagement des horaires lui permet de s'occuper de son enfant de six ans qu'elle élève seule. Tout se déroule bien les premiers jours puis le vent tourne...

« J'étais payée comme vendeuse. Ça s'est transformé en gérante plutôt. Je devais être à la caisse, réassortir, conseiller des clients, être une vendeuse en fait. Ce que les patrons cherchaient en fait, c'est que je les remplace. Ils étaient deux patrons. Je devais réassortir le stock, faire les commandes à la place des patrons. Et en plus de tenir le magasin, tenir propre le magasin. Le zéro déchet fait beaucoup de crasses. C'était beaucoup trop de tâches. Je ne suis restée que 4 mois là-bas. Au bout d'une semaine à 10 jours, j'étais toute seule. [...] À la longue, j'ai vu toutes les exigences qu'ils avaient. Je ne pouvais pas répondre à tout. Je pense que j'ai fait un petit burn out. Je ne mangeais plus et je pleurais dans la réserve sur le temps de midi. Chacun est différent mais c'est comme ça que j'ai géré. » (Marie)

Marie a eu une discussion avec les patrons en début de FPIE pour dire ce qui n'allait pas. Des efforts ont été faits au tout début puis la situation s'est à nouveau dégradée. Marie a décidé d'interrompre le contrat après quatre mois alors qu'il lui restait deux mois de formation. Elle a interpellé Bruxelles Formation pour faire part de la situation et de sa décision. Elle s'est sentie soutenue par le conseiller qui a demandé si les patrons étaient présents pour l'encadrer. Sa réponse négative a enclenché les démarches vers la rupture de contrat. Suite à cette situation difficile, sa conseillère du CPAS l'a soutenue dans sa réorientation. Diplômée d'un master en bande dessinée, Marie a finalement décidé de reprendre et terminer son agrégation, qu'elle a arrêtée pour cause de grossesse, pour se tourner vers l'enseignement.

Un autre stagiaire a également arrêté son contrat car il ne s'est pas senti encadré, ni formé. À 21 ans, avec son diplôme de l'enseignement secondaire inférieur spécialisé, Marc signe un contrat de FPIE dans l'Horeca pour se former dans ce métier et ce, après avoir longuement hésité parmi des métiers très variés. Un grand nombre de stagiaires signent ce contrat avec l'entreprise qui recrute. Marc est déçu car il réalise que le contrat de FPIE correspond plutôt à un emploi qu'à une formation. De plus, il se rend compte qu'il n'aime pas l'environnement de la restauration rapide. Sa représentation de la formation en entreprise ne correspond pas à la réalité qu'il vit en entreprise. Ce décalage le pousse à arrêter la FPIE très rapidement. L'employeur a géré la rupture avec Bruxelles Formation, au dépend de Marc.

« Certains étaient comme moi, à se retrouver tout seul à un endroit et à devoir gérer ce truc tout seul. C'était assez compliqué. [...] C'est moi, j'ai stoppé mais sur mon contrat j'avais pas le droit. Donc moi j'ai dit que je préférais stopper net et pas, juste pas à venir parce que sur mon contrat, il était mis que je devais rester un mois. Donc au bout de deux semaines, j'ai dit clairement que je préférais arrêter net. Et j'ai eu des soucis à cause de ça. J'ai plusieurs formations qui m'ont refusé, parce qu'ils avaient dans mon dossier une lettre de Bruxelles Formation comme quoi j'avais abandonné une formation. Donc ça m'a un peu ennuyé. [...] J'y suis repassé un jour, on était un groupe de 15 qui était l'équipe. Donc, quand j'ai vu que deux qui étaient encore là, je me suis dit que le reste a pas tenu non plus. » (Marc)

Suite à cet épisode difficile, Marc souhaite plutôt intégrer une formation qu'un emploi. Il préfère prendre le temps d'apprendre un métier plutôt que de vivre l'environnement pressant du travail. Il est très fortement hésitant quant à son orientation. Tous les métiers lui passent par la tête sans avoir une représentation concrète des conditions de ceux-ci. Comme l'expérience a été difficile avec Bruxelles Formation et s'accompagne de refus en formation, Marc souhaite suivre sa formation avec un autre organisme.

Une stagiaire a connu une rupture de contrat pendant la période de formation, suite notamment à un problème de santé. Diplômée en assistante pharmacie puis en esthétique de l'efp, Sara a un peu exercé le métier d'esthéticienne dans un salon pendant ces stages. Elle a connu ensuite une période de chômage pendant plus d'un an. Ce contrat de FPIE, trouvé sur le site d'Actiris, a été l'occasion de remettre le pied à l'étrier, même si elle connaissait bien le métier. Son objectif était d'apprendre la pédicure médicale. Le salon était très proche de chez elle, ce qui était un avantage. Par contre, la rémunération de dix euros par heure ne lui semblait pas très élevée mais, Sara voulait avoir une première expérience d'emploi.

« J'en garde pas une bonne expérience, malheureusement. Je sais pas si c'est dû à la FPIE ou si c'est dû au salon. [...] La dame a fini le contrat avant. D'ailleurs, j'avais demandé qu'elle finisse le contrat avant. Voilà, parce que moi je suis pas quelqu'un qui tombe malade souvent. Mais malheureusement là, cette année... J'ai eu une pneumonie. Donc, ce n'est vraiment pas quelque chose de, c'est pas une petite grippe quoi. C'est vraiment quelque chose d'assez grave quand même quand on est plus âgé. Et, voilà, elle m'a pas crue. Elle a cru que je mentais. Pourtant mon père a été remettre en main propre, c'est moi qui lui ai demandé à mon papa, parce que je vis avec mes parents encore, pour l'instant. J'ai dit : « non papa, envoie pas par fax, comme c'est pas loin, s'il te plaît va remettre de ma part, directement sur le lieu. » C'était vraiment, on est restés toute la nuit à l'hôpital. J'ai dit, le lendemain quand on est sortis c'était vers 8 heures/9 heures, j'ai dit : « va, va lui donner, comme ça c'est clair, elle sait déjà, elle peut déjà peut-être s'organiser pour la journée. » Parce que je sais qu'en esthétique, ça va vite quoi. Si il manque une personne, on est un peu dans la mouise. » (Sara)

Suite à cette absence pour maladie, la relation entre la patronne et la stagiaire s'est dégradée jusqu'à provoquer la rupture. Une évaluation a été faite par la patronne. Sara n'était pas d'accord avec ce qui était écrit dans le document mais elle l'a quand même signé. Elle a fait part de tous les événements au conseiller en qui elle avait confiance. Cette rupture lui a donné l'impression de revenir à la case départ. Sara n'avait plus envie de travailler dans l'esthétique. D'autant plus qu'elle n'a pas appris grand-chose lors de la FPIE. Elle ne souhaitait pas non plus revivre une longue période au chômage comme elle a connu précédemment.

Après quelques mois, Sara a trouvé un emploi comme vendeuse conseillère en maquillage dans une grande surface. Le fait d'être à l'emploi l'a redynamisée par rapport à son projet initial qui est d'ouvrir un salon d'esthétique. Son objectif est d'économiser suffisamment d'argent, d'où le logement chez les parents, pour pouvoir devenir esthéticienne indépendante complémentaire dans un premier temps puis progressivement devenir totalement indépendante.

Un autre stagiaire a également eu des problèmes de santé pendant sa période de formation, après trois mois alors que la formation durait six mois. De plus, la formation ne se déroulait pas bien dans le sens où il était seul sur le chantier pour réaliser le travail. Lors de la FPIE, le patron ne payait pas en temps et en heure, ce qui posait problème au stagiaire pour le paiement de son loyer, de ses factures, faire vivre sa famille (une femme et deux enfants) et payer les frais d'avocat pour des problèmes de garde d'enfant avec sa précédente femme. Peter a été en incapacité de travail pendant trois semaines suite à un problème de dos. Il ne s'est pas senti soutenu par Bruxelles Formation, contrairement à la stagiaire précédente.

« C'est un ami depuis des années qui avait ouvert sa société et qui m'avait proposé, je connaissais même pas ce plan FPI. Lui m'avait dit : « écoute, c'est un plan de formation. Voilà, tu touches ton chômage. Moi, je te paie une compensation par mois et après le stage de six mois, je t'engage six mois puis, soit je te garde, soit voilà je te licencie, quoi. » Donc normalement, le 20 décembre, il devait m'engager. Le mois d'octobre ou novembre, je ne sais plus exactement, il a mis fin à mon contrat. Parce que j'ai eu une incapacité de travail pendant trois semaines. Donc, c'est lui qui a mis fin à mon contrat. J'ai essayé de contacter les responsables de Bruxelles Formation, ben une personne très impolie, m'a jamais répondu, j'attends toujours qu'elle me réponde. Le seul message que j'ai eu, « oui, monsieur y, donc le patron, a décidé de mettre fin à votre contrat. » Je dis ouais, mais bon, moi j'étais en incapacité de travail. » (Peter)

Depuis la rupture, Peter reçoit une allocation de la mutuelle. A quarante ans, avec un diplôme de l'enseignement spécialisé, il est à la recherche d'un emploi, ce qui n'est pas chose aisée d'autant plus qu'il ne se sent pas apaisé par rapport à cette mauvaise expérience de FPIE. Lors de l'entretien, il était toujours en attente d'une réponse de Bruxelles Formation à propos de son cas.

3.1.2. Rupture lors du passage vers le contrat d'emploi obligatoire

Deux autres stagiaires ont aussi eu une expérience négative les premiers mois dans une entreprise du bâtiment. Ce contrat de FPIE faisait suite à une formation au sein de Bruxelles Formation. Il était proposé à une douzaine de stagiaires. La période de formation ne se déroule pas bien car l'entreprise ne leur donne pas assez de travail ou les surcharge sans l'encadrement d'une personne expérimentée. Les deux stagiaires d'origine étrangère ont même dit ne pas avoir été bien traités par leurs collègues. Cette mauvaise atmosphère et ce manque d'encadrement les ont poussés tous deux à refuser le contrat d'emploi faisant suite à la période de formation.

« Et puis finalement au début octobre, ils m'ont mis en arrêt de formation. Ça a duré deux mois. Je me suis dit : « deux mois qui te mettent à l'arrêt, t'avais un travail stable qui te mettait pas à l'arrêt. T'as deux enfants, t'as une femme. Est-ce que t'es sûr de ton choix ? [...] mi-décembre, il me téléphone et me dit : « oui voilà, tu peux revenir ». Je dis : « ah bon ? Je dis « et pour quelle raison je vais revenir, moi ? Après deux mois et une semaine d'arrêt. J'ai rien appris ». Et le contrat est censé être signé le 26 décembre. La veille des vacances de Noël. On est censé signer le contrat. Et là, j'ai senti l'entourloupe, j'ai dit : « non ». » (Mohamed)

Mohamed a initialement démissionné de son précédent emploi, en boucherie, pour changer d'orientation et faire un métier dont les horaires sont plus conciliables avec une vie de famille. Il a des craintes par rapport à sa recherche d'emploi, notamment dû à un passif judiciaire qui le déforce face aux employeurs. Il se laisse deux possibilités : soit entrer dans un processus de réorientation ou alors faire les démarches pour revenir chez son ancien patron.

Un de ses collègues de FPIE a connu la même situation. Par crainte de représailles, Désiré n'a pas osé interpellé plus tôt Bruxelles Formation pour l'informer du vécu de ce groupe de stagiaires dans cette entreprise. Les engagements massifs de stagiaires sous contrat de FPIE posent tout de même question par rapport à leur capacité d'encadrement et de formation réelle des candidats.

« (Et qu'est-ce que vous avez eu comme contact avec Bruxelles Formation ? À quel moment est-ce que vous avez informé de cette situation-là ? Est-ce que vous avez vu quelqu'un de Bruxelles Formation pour le contrat, pour une évaluation ou autre ?). Non, personne. Personne. Et, en fait, le problème avec le patron de cette entreprise, c'est que lui n'aimait pas que les ouvriers viennent se plaindre à Bruxelles Formation. Chaque fois que quelqu'un se plaignait, ben, quelques jours après, c'était le C4 (rires) [...] En fait, j'ai seulement dû négocier avec eux parce que, c'est évident, je n'étais pas seul. Je n'étais pas seul, parce que dans l'entreprise, ils ont mis plus de vingt personnes dehors, déjà. Bon moi, j'ai décidé de ne plus continuer parce que, de toute évidence, je savais que tôt ou tard ça devait être le même sort. Parce que le groupe qui nous a précédé, sur douze personnes, il y a que deux qui sont restées. » (Désiré)

Après avoir quitté la FPIE, Désiré a directement cherché un emploi. Quelques mois plus tard, il a passé des tests pour entrer dans une société de transport. En complément de son diplôme en génie civil à l'étranger, il sera formé en interne de l'entreprise. Malgré l'expérience difficile, il a l'air d'avoir su rebondir et se réorienter par rapport au stagiaire précédent qui ne sait pas encore quelle direction donner à sa carrière professionnelle.

3.1.3. Rupture pendant le contrat d'emploi obligatoire

Deux stagiaires ont eu une rupture du contrat pendant la période d'emploi obligatoire. Cette rupture soudaine les a complètement déstabilisés. La première personne, 25 ans vivant seule avec un enfant de six ans, a signé un contrat de FPIE dans une société de nettoyage. La période de formation s'est bien déroulée ainsi que la période d'emploi obligatoire, jusqu'à ce qu'elle ait un accident de travail. Malgré

une bonne évaluation, Caroline n'aura pas de prolongation de contrat. Sa carrière professionnelle est chamboulée, avec un handicap physique à gérer.

« J'ai une très bonne évaluation mais à cause de mon accident, je n'ai plus d'emploi. On n'est pas sûr d'être renouvelé. J'étais censé signer mon contrat parce que j'avais une bonne évaluation mais maintenant j'attends mon C4. (Que faisiez-vous là-bas comme tâches ?) Je faisais le balayage. C'était un grand dépôt. Tout le monde était content de moi. Je trouve ça dommage. [...] Je resterai avec un handicap. Je ne sais plus plier le doigt. J'ai une fracture au doigt et j'ai perdu la sensibilité. Et pour travailler, on a besoin de deux mains. J'ai 18 séances de kiné à faire encore. » (Caroline)

Dans l'entreprise de la FPIE, Caroline avait la possibilité de passer son permis de conduire. Ce projet est mis de côté. Elle a une sensation d'injustice par rapport au traitement des femmes car dans son entreprise, les femmes avaient des contrats plus précaires (FPIE, CDD) que les hommes (CDI). Malgré cela, Caroline aimait bien son emploi. Comme elle travaillait tôt matin, à 6h, elle avait engagé une nounou pour s'occuper de son fils. Ayant uniquement le diplôme de primaire, elle a fait avant sa FPIE plein de petits boulots pour s'en sortir financièrement. Motivée pour retrouver un nouvel emploi, Caroline a déjà été suivre des séances d'information à Actiris. Par contre, elle a l'impression de devoir « tout reprendre à zéro » et que la vie est difficile. Elle n'a pas contacté Bruxelles Formation ; elle a rencontré un conseiller uniquement lors de la signature du contrat de FPIE. Elle vit pour l'instant avec une allocation de la mutuelle.

La deuxième personne n'a pas eu d'accident de travail mais, elle a été licenciée pour restructuration apparemment. Commercial depuis 22 ans, Soan a accepté quand même un contrat de FPIE comme commercial à 52 ans. Il est marié avec deux enfants.

« Mon contrat FPI ? Écoutez, moi je suis en fait très déçu, je n'ai pas terminé. Je trouve que l'employeur n'a pas respecté ses engagements. J'ai travaillé pendant six mois avec tout ce qui incombe comme désagrément. J'ai travaillé 180 jours, pour avoir 90 jours seulement pour le chômage, etc. Mais comme j'ai de l'expérience, 22 ans d'expérience, j'ai accepté. Quand on m'a proposé ça, j'ai accepté et je me suis dit : « j'ai rien à perdre, j'ai tout à gagner ». J'ai passé six mois à apprendre et à commercialiser un produit que je ne connaissais pas. J'ai réussi à faire entrer des contrats. Mon employeur m'a remis à la fin du contrat FPI, un contrat. Donc moi, je pensais que c'était une obligation quand même de me garantir au moins six mois de travail à temps plein, et où il va payer, bien sûr, ce qu'il doit payer quand même, une rémunération, alors. J'ai commencé, en décembre, presque un mois et demi et il m'a été arrêté le contrat. (Sans raison particulière ?). Il a évoqué une restructuration et que je n'ai pas atteint les objectifs commerciaux. [...] Sans préavis, je devais quitter dans l'heure qui suit. Donc il m'a donné une semaine de préavis payé, non presté. J'avais appelé mon gestionnaire (Bruxelles Formation), il n'a rien pu faire. » (Soan)

Soan se plaisait bien dans cette entreprise et il s'est beaucoup investi dans son travail, ce qui a généré beaucoup de déception. Il a interpellé son syndicat qui lui a dit ne rien pouvoir faire dans ce cas-là, que l'employeur n'a en réalité aucune obligation à le garder pendant cette période d'emploi « obligatoire ». Cette rupture de contrat a été gérée par un conseiller qui a été étonné de la situation et a dit au stagiaire qu'il était tombé sur les deux ou trois pourcents d'entreprises où le contrat n'est pas confirmé. Soan est tellement déçu qu'il souhaiterait que ce dispositif de FPIE ne soit pas accessible aux personnes de plus de 40 ans afin qu'elles ne vivent pas cette situation difficile, qu'il qualifie d'humiliante.

Depuis cette rupture de contrat, Soan est au chômage ; cela faisait presque six mois au moment de l'entretien. Toujours fort troublé par la situation, il recherche un autre emploi mais il craint de ne pas en retrouver un en raison de son âge. Soan accumule hélas les refus des employeurs. Vu ce qu'il a vécu, il ne souhaite aucunement refaire une FPIE. Ce passage de nouveau par l'allocation de chômage, réduite

vu que tous les jours prestés ne sont pas comptabilisés (plusieurs stagiaires évoquent cette situation), fait que les conditions de vie sont plus précaires pour lui au moment de l'enquête.

3.1.4. Liberté de choix, motivation et rupture : quels liens ?

Pour rappel, parmi les vingt-cinq interrogés, seuls trois stagiaires ont réellement choisi d'effectuer une FPIE en la proposant à leur employeur ou de commun accord avec lui. Trois autres stagiaires ont « presque choisi » leur FPIE dans le sens où cette proposition par l'employeur entraînait tout de même en adéquation avec leur projet personnel et professionnel. Six autres ont effectué une FPIE suite à la réalisation d'une formation au sein de Bruxelles Formation. Et les treize autres stagiaires n'ont « pas choisi » ce dispositif de FPIE.

Parmi les interruptions de contrat, six personnes sont dans la catégorie « pas choisi » et deux « suite à une formation ». La sensation ressentie par le stagiaire de liberté de choix ou de non-choix n'a pas particulièrement de lien dans le déroulement de la suite des événements, notamment au niveau d'une potentielle rupture du contrat. Autant de stagiaires sont présents dans la catégorie « non choisi » ont mené à terme leur contrat de FPIE.

Pour rappel, parmi les dix motifs d'engagement en formation de Carré, seuls six motifs sont identifiés dans les discours des stagiaires, à côté de l'engagement « prescrit ». Deux motifs sont évoqués plus de fois que les autres à savoir le critère économique pour dix personnes et le critère vocationnel pour sept personnes. Les quatre autres motifs sont le critère opératoire professionnel pour trois personnes, le critère épistémique pour deux personnes, le critère identitaire pour deux personnes et le critère opératoire personnel pour une personne. Au niveau de la motivation, sur les huit interruptions de contrat six stagiaires se sont engagés initialement pour un motif économique, un seul l'a fait pour le motif vocationnel et un autre pour le motif épistémique.

Beaucoup de stagiaires ont évoqué le motif économique, ce qui fait référence à la dimension instrumentale du travail, c'est-à-dire qu'il sert à « gagner sa vie ». Selon Ferreras (2008), cette dimension n'est pas suffisante. Le rapport au travail doit aussi s'accompagner de la dimension expressive. Cette dernière correspond au sens du travail, c'est-à-dire au fait pour un travailleur d'être inclus dans un tissu social, d'être utile à la société, d'être autonome dans sa capacité à mener sa vie et de faire un travail intéressant (Idem, p.71).

La liberté de choix, le motif d'engagement et le rapport au travail font référence au stagiaire, à sa responsabilité individuelle. Aux côtés de ceux-ci se trouvent la responsabilité de l'entreprise et l'environnement dans lequel elle évolue. Si l'on regarde les raisons évoquées par les stagiaires, ils parlent de tensions relationnelles avec l'employeur, du fait d'être seul et/ou de ne rien apprendre, des tensions liées à la désorganisation du travail et de restructuration. Que la rupture ait été décidée par l'employeur ou par le stagiaire, ces raisons ont trait en partie à la dimension expressive (le manque de sens) en interaction avec la responsabilité de l'entreprise (au manque de respect des obligations et aux imprévus liés à son environnement).

3.1.5. Quid de la sécurisation des individus dans leur parcours d'insertion ?

Les personnes qui ont vécu une rupture constituent en quelque sorte les « désabusés » (Frétigné, 2004) du dispositif de FPIE. Ces situations posent clairement la question de la sécurisation des individus dans leur parcours d'insertion socioprofessionnelle, surtout quand un dispositif ne dispose pas vraiment de filets de sécurité. Pour les stagiaires, la capability for work est mise à mal car il s'agit d'un retour à la case départ, voire même d'une régression dans leur parcours comme le disent certains d'entre eux.

Ces stagiaires ont eu l'impression de manquer de considération et, par moment, que l'employeur profite un peu de la situation. *« Pour l'employeur, c'est bien de faire une période de test pas très cher donc il n'engage pas trop. Par contre, s'il engage des personnes pas chères puis qu'après il ne leur propose pas de CDI, ça ne va pas. Il profite vraiment du système. » (Loudji).* Les conseillers pédagogiques affirment également qu'une expérience de FPIE ne se déroulant pas bien au point d'aboutir à la rupture déstabilise les stagiaires. Certains d'entre eux s'interrogent sur les actions à entreprendre dans ce cas-là.

« Il y a des entreprises qui ont compris le truc car c'est intéressant financièrement. Ce n'est pas anormal car chacun va l'envisager selon son point de vue et pour la défense de ces intérêts. Pour Bruxelles Formation, c'est le contenu pédagogique qui compte et pour Actiris, ce sera la lutte contre le chômage. Ça tend à être le cas chez Bruxelles Formation aussi car on entend qu'il faut augmenter les cadences. Puis, pour l'employeur, ce sera simplement la réalité économique. Ce n'est pas confortable non plus pour les conseillers FPI. [...] Il y a possibilité pour Bruxelles Formation de ne plus collaborer avec elles (les entreprises). C'est rare. Il y en a peut-être deux ou trois avec lesquelles on a arrêté de bosser. [...] Si c'est la première expérience pour le stagiaire, c'est une expérience marquante. C'est mieux qu'elle se passe bien. Si on veut vraiment être « account », devons-nous nous occuper des ruptures ? Ne faudrait-il pas un service médiation qui occuperait une demi-douzaine de personnes ? » (CP 6)

Dans le cas où l'expérience de FPIE aboutit à une rupture, les personnes sont obligées de rebondir et de se réorienter. Les arrêts de contrats évoqués sont pour la plupart en dehors du champ d'action des conseillers pédagogiques dans le sens où les stagiaires ont terminé leur période de formation. Pourtant, s'il y a un moment important où les personnes doivent se sentir soutenues, c'est bien à ce moment-là. Cette expérience négative est surmontée plus aisément par les personnes qui ont un tempérament battant ou courageux ; ce l'est moins pour les personnes qui sont plus fragiles et ont moins de ressources. Les individus sont laissés seuls à eux-mêmes. Les conseillers tentent de réorienter les stagiaires mais...

« Un truc auquel on a réfléchi aussi, c'est après les ruptures, réorienter. On réoriente vers Actiris, mais ce n'est pas toujours un suivi... » (CP 3)

Les stagiaires ne peuvent s'appuyer que sur leurs ressources personnelles (facteurs de conversion individuels). Ils n'ont pas de ressources liées au marché de l'emploi et du travail à leur disposition (facteurs de conversion environnementaux) pour les aider à dépasser cette situation difficile. Les marchés et les institutions n'équipent pas les individus qui sont alors par conséquent entièrement et uniquement responsables de leur situation. Bruxelles Formation n'a pas mis en place d'encadrement particulier. Elle ne propose pas a minima une séance de soutien et de réorientation qui serait pourtant bien nécessaire pour les stagiaires qui vivent une rupture dans leur parcours et qui doivent entreprendre rapidement une bifurcation forcée.

3.2. Quels types d'emploi après le contrat d'emploi obligatoire ?

Pour les personnes qui n'ont pas connu de rupture de contrat, que deviennent-elles après la période d'emploi obligatoire ? Sur les dix-sept personnes, treize ont un emploi dans l'entreprise où elles ont effectué leur FPIE dont huit sont sous contrat à durée indéterminée (une personne travaille dans une entreprise cliente), cinq ont un contrat à durée déterminée aussi chez le même employeur dont deux potentiellement auraient un contrat à durée indéterminée par la suite. Puis, une personne a un contrat Activa ou à durée déterminée, ce n'était pas encore décidé lors de l'enquête. Une personne lance son projet d'indépendant. Et, deux personnes sont au chômage car elles ont pour projet de recommencer des études, ce qui les a amenées à refuser toutes les deux un contrat à durée indéterminée.

3.2.1. Vers une réelle stabilisation dans l'emploi

Pour huit personnes interrogées, l'entreprise où elles ont réalisé une FPIE leur a proposé un contrat à durée indéterminée. L'expérience fut positive à la fois pour l'entreprise et pour le stagiaire. Voici quelques exemples.

Ronald, jeune homme de 26 ans en couple avec un enfant, a effectué une FPIE comme développeur dans une toute petite entreprise d'informatique. Cette entreprise utilise le dispositif de FPIE pour recruter ses futurs collaborateurs. Ronald mentionne qu'il est arrivé au bon moment, qu'il a de bonnes compétences et qu'il est satisfait de son expérience là-bas. Avant le contrat de FPIE, il a réalisé un stage de trois mois dans l'entreprise, suite à une formation qualifiante donnée par Bruxelles Formation. Il savait à quoi il s'engageait en signant le contrat de FPIE et l'expérience fut positive tout au long de son parcours.

« Six mois de FPI. Et juste après j'ai eu mon CDI. (Ah ! donc là vous êtes en CDI alors, depuis quand ?) Depuis décembre. (Et ça, c'est quelque chose qu'ils vous avaient dit au départ que c'était possible ?) Non même pas, je croyais même pas, je croyais même pas. C'est une entreprise qui commençait, qui savait pas où on allait. Maintenant juste après, eux ils avaient besoin des gens. Et voilà, comme moi j'étais compétent et que je voulais aussi travailler pour eux, j'ai décidé de rester. Voilà c'était le moment, quoi. » (Ronald)

Audrey, 34 ans, mariée et mère de deux enfants en bas âge, a décidé de faire une bifurcation dans sa carrière pour travailler dans la vidéo avec son mari alors qu'elle est modéliste de formation. Elle refait des études d'ingénieur du son puis elle devient la première employée de son mari. Le dispositif de FPIE lui a permis de prendre le temps de se former et de se familiariser avec le milieu et le métier. Après le contrat de FPIE, elle est passée sous contrat à durée indéterminée. La FPIE les a aidés à se lancer dans leur projet de « faire équipe ensemble ».

« Moi, c'est un peu un cas particulier parce que je travaille avec mon mari. J'ai fait les études de modélisme-stylisme et j'ai travaillé pendant 10 ans [...] J'avoue qu'à la naissance de mon fils, je ne voyais plus de sens à mon métier de modéliste. Ça me plaisait plus. Mon mari m'avait déjà proposé avant de faire équipe avec lui, dans la vidéo. J'ai dit ok mais je reprends des études donc j'ai fait un ingénieur du son à la naissance de ma fille. Puis voilà, j'ai eu fini en septembre passé. Puis, il fallait un peu me former sur le terrain. (C'est comme ça que vous avez eu l'opportunité de faire une FPI ?) On s'est un peu demandé comment faire car on n'est pas très au courant des... et puis, je ne sais pas comment mon mari est tombé là-dessus. Il me l'a proposé et j'ai dit : "bah oui c'est génial car je débarque dans un tout autre milieu". Si on a le temps de se former un peu plus relax dans le sens où on n'a pas trop de coûts. [...] Je prends aussi tout le côté administratif de la structure [...] C'était seulement 3 mois. C'était un peu juste quoi. » (Audrey)

Lucio, 46 ans, marié avec deux enfants, a décroché un contrat de FPIE pour devenir manager dans une entreprise de restauration rapide. Il connaît le secteur car il a déjà travaillé auparavant dans l'entreprise mère. Il a également travaillé dans plein d'autres secteurs à l'étranger comme le gardiennage, l'aviation et la vente. Il explique tout le processus qu'il a suivi pour enfin avoir un contrat stable.

« J'étais au chômage donc j'essayais de me renseigner pour trouver du travail. Ce qu'il y a c'est que j'avais déjà travaillé dans un fastfood avant. En cherchant du travail, par Actiris, je suis tombé sur l'annonce pour travailler ici. J'ai pris contact avec le manager qui m'a expliqué que comme j'étais au chômage, il y avait moyen de faire une formation en entreprise. [...] Je suis là depuis le 1er juillet. [...] J'ai eu trois mois de formation, puis trois mois de contrat puis depuis janvier, je suis en stage de six mois, stage que la société fait avant de nous donner un CDI. C'est comme ça que ça se passe. Normalement, à partir de juillet, je devrais être engagé en CDI. » (Lucio)

Arturo, 29 ans, célibataire sans enfant, explique son parcours d'insertion dans l'emploi et les étapes par lesquelles il est passé pour obtenir un contrat à durée indéterminée chez l'employeur qui l'a formé grâce à la FPIE.

« J'ai démarré ici mais pas dans ce magasin-ci. J'ai démarré à Ixelles. J'ai commencé le 21 mai. Ça va faire un an. C'était une FPI de 4 mois. Donc 4 mois de formation, 4 mois de contrat d'emploi puis j'ai eu un CDI. (Et vous avez changé de magasin ?) Non, je voulais rester à Ixelles. C'était prévu que je sois en formation à Ixelles. Ici, je suis candidat shop manager pour être gérant de magasin à terme. Il était prévu ensuite que je parte poursuivre ma formation ailleurs donc j'ai été à Gand. J'ai fait deux mois et demi à Gand. On a ouvert un nouveau magasin là-bas. Et depuis mars, je suis ici. On a ouvert ce nouveau magasin-ci. (Donc vous êtes gérant ici ?) Non, il y a un gérant. Il y a des assistants. C'est dans la perspective d'ouvrir de nouveaux magasins dont un en 2020 et ce sera pour moi normalement. C'est une formation qui dure un an et demi au moins au sein de la société. (Au départ, c'est ce que vous vouliez ?) Je voulais évoluer. À la base, j'ai postulé chez A et c'est comme ça que je suis venu ici par une FPI. C'est là qu'on a introduit la demande. C'était déjà prévu depuis le début qu'à la fin de la FPI, j'avais un CDI. (C'est eux qui vous l'ont proposé ?) Oui. (Vous avez répondu à une offre d'emploi ?) Oui, j'ai répondu à une offre d'emploi chez A. La recruteuse de la filiale a eu mon cv et elle m'a recontacté pour travailler dans la filiale. J'avais un cv intéressant car j'ai déjà travaillé pendant 7 ans chez un traiteur. J'avais déjà un bagage mais il fallait une formation pour apprendre le fonctionnement ici, la théorie. Ce n'est pas tout à fait la même chose. Le fonctionnement, on n'a pas le même ici que là où j'étais avant. C'est ça la formation. » (Arturo)

3.2.2. Encore un contrat temporaire

Cinq stagiaires ont obtenu un contrat à durée déterminée suite à leur FPIE, dont deux auraient potentiellement par la suite un contrat à durée indéterminée. Et, une personne n'était pas encore informée du type de contrat proposé par son employeur au moment de l'enquête. Les stagiaires qui cumulent les contrats temporaires sont bien conscients de ce qui se joue derrière pour l'employeur. Ils souhaitent obtenir un contrat plus stable par la suite.

Saffana, 26 ans, en couple sans enfant, a réalisé son rêve d'enfance de travailler dans une agence bancaire grâce à la FPIE. Elle a l'espoir d'obtenir à un moment donné un contrat à durée indéterminée. La FPIE s'est bien déroulée et l'agence a besoin de renfort donc elle a l'impression que son contrat à durée déterminée pourrait déboucher sur un contrat à durée indéterminée.

« Il faut dire les choses franco, c'est un moyen aussi d'avoir du personnel sans les charges salariales et le contrat. Il y a ce côté-là aussi, il ne faut pas dire qu'il n'y est pas. Donc moi, via les six mois, j'avais fait par le stage first qui est un peu la même chose que la FPIE, à part que c'est Actiris qui paie. [...] (Donc là, vous êtes toujours dans la banque ?) Oui, en CDD. C'est jusqu'en décembre. La première chose que le directeur m'a dit c'est qu'il n'y a pas de place. Mais ça dépend pour qui. Il y en a juste quelqu'un qui après la FPIE a eu droit à un CDD puis un CDI. [...] Mais ils ont dit qu'il y avait trop de monde donc ils ont eu besoin d'un deuxième stagiaire en back office. Maintenant, lui (l'ancien stagiaire), il est parti donc je fais un peu son travail. J'espère bien sûr qu'il y aura derrière un CDI mais... » (Saffana)

Youssef, divorcé sans enfant, 49 ans, qui a été longtemps en arrêt de travail pour raison de santé a eu l'occasion de bifurquer d'un emploi de livreur à un emploi de réceptionniste de colis au sein de la même société grâce à la FPIE. Ancien article 60, il passe par une FPIE puis un contrat CDD et peut-être un CDI au final...

« Ça fait deux ans que je travaille ici. D'abord j'ai été engagé par le biais de l'article 60 (comme chauffeur livreur). Après un an, quand le contrat a été terminé, ils ont décidé de m'engager. Avant de

m'engager, j'étais simplement chauffeur ici [...] Quand mon contrat a été terminé, la personne ici est partie. Il a changé de pays donc il a arrêté le contrat. Quand il est parti, comme j'avais déjà travaillé un an un peu ici, pour eux, c'était plus logique de me garder que d'engager quelqu'un d'autre pour ce poste-là (réception des colis). Donc moi du coup, j'ai hérité de ce poste. Alors à ce moment-là, on m'a formé car on travaille avec un système qui permet d'encoder les livres. [...] Le contrat a duré six mois avec Bruxelles Formation. (Vous avez fini la formation quand ?) En décembre puis là, je suis en CDD jusque juin. Ils feront à mon avis un CDI... » (Youssef)

Une autre stagiaire, Iyana, n'avait pas encore l'information au moment de l'enquête à propos du type de contrat que l'employeur allait lui proposer. À 46 ans, elle fait une FPIE dans un petit snack, après une longue période de chômage et après avoir quitté un emploi où l'employeur était maltraitant. Iyana n'a pas l'air d'être inquiète de ne pas savoir ce qui l'attend comme type de contrat le mois prochain. Elle est déjà très satisfaite de son expérience de FPIE et de s'être réconciliée avec le milieu du travail. Elle élève seule ses trois enfants. Les deux plus grands ramènent un peu d'argent à la maison par leur travail d'étudiant.

« C'était six mois plus six mois donc je suis encore là pour l'instant. C'est jusque juin, et c'est fini. Maintenant, c'est à moi de voir si je veux continuer. [...] Ils sont d'accord donc on va voir. (Ça veut dire qu'ils vous proposent un autre contrat ?) Oui, oui, bien sûr. Ils vont me proposer un autre type de contrat moi je ne sais pas quoi encore. J'attends de voir. J'aime bien mais je ne sais pas si je vais toujours aimer car les anciens (les patrons) qui m'ont pris pour mon stage, ils sont partis. Ce sont des autres qui ont repris. » (Iyana)

Fatima, 31 ans, mariée sans enfant, a eu l'opportunité de réaliser une FPIE dans la vente en optique, après avoir été vendeuse dans différents types de magasin. C'était son rêve malgré le fait qu'elle n'ait pas réussi ses études à cause des mathématiques. Fatima a effectué une FPIE d'un an qui s'est très bien déroulée. Elle a pu apprendre le métier. Elle a la possibilité de poursuivre dans ce magasin-là mais le type de contrat n'était pas encore défini au moment de l'enquête. De plus, elle a pour projet d'être peut-être un jour elle-même gérante d'un magasin.

« Bon, d'après ce qu'ils me disent, ils sont très, très, contents de moi et qu'ils veulent me garder si moi je ne change pas d'avis et que je suis contente. [...] Lui (le gérant), il me dit : « Toi, dans deux ans je te vois avec ton magasin, gérante de ton propre magasin ». Je dis : « oui, même moi, je pense que deux ans, c'est peu ». Il me dit : « non, dans deux ans, je peux te voir dans un magasin toute seule. C'est toi qui gères... ». (Ça c'est bien, ça veut dire qu'il voit vraiment le potentiel). Ça m'encourage à donner plus, mais vraiment avec le cœur ! » (Fatima)

3.2.3. Retour sur les bancs d'école

Deux stagiaires ont décidé de refuser le contrat à durée indéterminée proposé par l'entreprise où ils ont effectué leur FPIE pour poursuivre des études et réaliser une spécialisation. Tous deux sont célibataires sans enfant, ayant 24 ans pour l'un et 26 ans pour l'autre. Ils ont un diplôme de l'enseignement supérieur et perçoivent une allocation de chômage. Ils ont fait une FPIE dans la logistique et dans une société fiduciaire.

Le premier stagiaire, Amir, a explicité son projet de spécialisation à son employeur en lui annonçant qu'il ne signerait pas le contrat à durée indéterminée. Il a souhaité initialement trouver un emploi dans le domaine du fiduciaire. Diplômé d'un baccalauréat en comptabilité, il a mis presque un an à trouver un emploi, qui s'est au final avéré être un contrat de FPIE. Il vit en colocation avec des anciens collègues du baccalauréat.

« Voilà, moi c'était plutôt, et je lui ai expliqué, je lui ai dit que voilà j'avais comme objectif dans la vie de passer des agrégations de l'Institut des experts comptables et que ça n'aurait pas été possible dans sa boîte à lui. Du coup, voilà. Parce qu'à côté de ça, je fais un master à l'UCL, donc c'est un master en sciences de gestion à finalité expertise comptable et fiscalité, et qui, à terme, pourrait me faire dispenser des examens entrants à l'IEC. Donc, il me suffirait de trouver alors un maître de stage pour pouvoir commencer mes stages d'agrégation à l'Institut des experts comptables. (Oui, ça veut dire que c'est la formation et ça reporte un peu l'entrée dans l'emploi ? Ou pas, ou vous faites ça en parallèle ?) Je fais ça en parallèle, c'est en cours du soir, c'est en trois ans mais là, c'est ma deuxième première. Cette fois-ci, ce sera la bonne, normalement. Mais donc voilà, même la deuxième j'ai pas, si je trouve un boulot je vais donner priorité à mon boulot, parce que l'expérience prime au-dessus, au-dessus du master, ça c'est clair. » (Amir)

Le refus du contrat est appuyé notamment aussi par le fait que l'atmosphère dans l'entreprise s'est dégradée suite à des tensions entre les collègues. Puis, Amir n'apprécie pas les secteurs pour lesquels le fiduciaire travaille à savoir la construction, le transport et la restauration. Ces sociétés sont compliquées à gérer, selon lui, car les gérants sont étrangers et leur comptabilité est peu organisée.

Le deuxième stagiaire, Pierre, était déjà en train de faire son master lors de la FPIE. Le contrat de FPIE s'est bien déroulé. C'est l'entreprise qui lui a proposé ce type de contrat, qu'il a accepté car il n'a pas exercé auparavant le métier de magasinier. Pierre a souhaité être à l'emploi pour être indépendant financièrement et ne pas devoir vivre chez ses parents. Il a la possibilité de retourner dans le nid parental mais il préfère être autonome. Il a décidé de ne pas signer le contrat à durée indéterminée proposé par l'entreprise car il souhaite trouver un emploi plus en lien avec ce qu'il fait comme étude en cours du soir. C'est en suivant les cours du soir que Pierre a été informé par ses collègues de classe des types d'emploi qu'il pourrait effectuer.

« J'ai fait six mois de contrat FPI puis, j'ai fait six mois de contrat normal. Et là c'est moi qui ai décidé de ne pas continuer car je fais des études en cours du soir. Je termine mon master quoi. Je voulais trouver un boulot conciliable avec le master. J'ai fait un an donc je vois plus ou moins ce que je pourrais trouver comme boulot. Je vais essayer de trouver un boulot qui peut se concilier avec mon master car là, je faisais magasinier sans qualification. Les horaires étaient tip-top pour que je puisse suivre les cours. » (Pierre)

3.2.4. Vers le statut d'indépendant

Un stagiaire, Oksana, a pour projet depuis plusieurs années de créer sa société. Dès lors, il a profité du contrat de FPIE pour développer les compétences nécessaires à son projet professionnel personnel, à mettre les fonds de côté pour se mettre à son compte et progressivement créer son projet d'e-commerce. Avant de signer le contrat FPIE, Oksana a clairement expliqué ses ambitions à la directrice de l'entreprise afin d'éviter les malentendus ultérieurement.

« De base, j'ai toujours eu envie de créer ma société. Mais bon, j'ai besoin de budget pour ça. J'ai parlé avec la patronne qui est très à l'écoute. Elle m'a dit que ce serait très varié pour apprendre beaucoup de choses. La partie qui m'intéresse vraiment, le développement, le site internet, elle m'a dit que je pourrais faire ça pour moi, c'est gagnant-gagnant. Ça rejoint ce que je veux donc c'est pour ça que je suis venu ici, pour travailler et pour financer mon projet personnel. (C'est un projet que vous voyez à court terme alors ?) Oui parce que je vais partir d'ici, prendre un numéro de TVA et je vais faire ma société. En fait, c'est l'inverse parce que je savais que ça allait durer ici juste le temps de la FPI. [...] Il n'y a ni une attente que je reste ici ni... si, je reste, ils sont contents et moi, je suis content. C'est juste que j'ai d'autres projets. Je veux absolument faire mon truc. On va voir. (Il faut essayer...) Ça fait un

peu peur mais il faut le faire. Ça va être un peu difficile car je n'aurai plus de rentrée d'argent après ça donc il va falloir que je me fie à moi-même. Depuis février, je fais des nuits blanches. Je ne me plains pas mais je sais que c'est beaucoup de travail et je ne vais pas pouvoir tenir longtemps comme ça. » (Oksana)

Pour se lancer dans son projet, Oksana est retournée vivre chez sa mère, malgré le fait qu'il soit en couple. Proche de la trentaine, il a un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Il a essayé la psychologie à l'université qu'il n'a pas réussi. Il a l'impression d'avoir fait des choix d'études peu en lien avec ce qu'il souhaitait faire. Le contrat de FPIE a été l'occasion de remettre à l'honneur son projet de société et de réellement suivre l'orientation qu'il souhaite. Oksana a refusé le contrat à durée indéterminée proposé par l'entreprise où il a fait sa FPIE comme commercial. Sans ce projet personnel, il aurait accepté de prolonger son contrat dans cette entreprise-là car la FPIE s'est très bien passée. Il aimait la dynamique de l'équipe, le travail et la philosophie de l'entreprise.

3.3. Le contrat de FPIE comme tremplin vers l'emploi ?

L'expérience des stagiaires montrent que la moitié d'entre eux a obtenu un emploi dans l'entreprise où la FPIE a été réalisée. Les contrats sont principalement de type indéterminé ; les autres sont de type déterminé ou subsidié. Pour les autres stagiaires, une grande partie d'entre eux ont connu une rupture et quelques-uns ont repris des études ou se sont lancés comme indépendants.

Le passage par une FPIE aide tout de même une partie des stagiaires à se stabiliser dans l'emploi ou à redéfinir leur projet professionnel par la reprise d'étude ou à devenir indépendant. Dans ce cas, la transition peut être qualifiée de qualité au sens de Levêque, Orianne et Pichault (2010) car les stagiaires ont pu anticiper les conséquences de la FPIE au-delà du fait qu'elle soit ou non le résultat d'un choix. Ils ont bénéficié d'un accompagnement de qualité suffisante et ils se sont sentis sécurisés pendant cette étape de leur parcours qui leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences.

Par contre, pour les stagiaires pour lesquels la FPIE ne les a pas stabilisés dans l'emploi, la transition peut être qualifiée ici de critique sur deux aspects, à la fois l'accompagnement et la sécurité. L'aspect accompagnement en ce sens où celui-ci ne répond pas aux critères de qualité requis pour aider l'individu à surmonter l'épreuve, c'est-à-dire la rupture de contrat. De la sorte, ce sont les ressources qui sont mises en question ainsi que la « sécurité » pendant la transition car elle n'est pas suffisamment garantie.

Les personnes utilisant le dispositif de FPIE, de manière choisie ou imposée, cherchent à réintégrer l'emploi et à se stabiliser. Le défi est d'autant plus grand pour certains profils de personne comme les jeunes sans expérience, les personnes au-dessus de 45 ans, les personnes d'origine étrangère et les femmes seules avec charge de famille. Bref, entrer dans l'emploi peut constituer une fameuse épreuve pour un grand nombre de personnes. Dans cette optique, la FPIE est considérée comme un tremplin vers l'emploi plus que comme une formation en tant que telle. Elle est alors une ressource saisie par les individus qui la convertissent en résultat, c'est-à-dire au fait d'être à l'emploi. La FPIE est alors une opportunité supplémentaire pour l'entrée sur le marché du travail.

« (Et si vous aviez eu le choix entre un contrat FPI et un contrat, par exemple, à durée déterminée sur six mois puis plus six mois on va dire ?) J'aurais bien-sûr pris le contrat à durée déterminée, ça c'est clair. C'est pas moi qui suis allé vers un FPI. Le FPI, on me l'a imposé et c'est pour ça que je l'ai pris, en fin de compte, je le regrette pas. Et comme je vous ai dit, je comprends l'employeur qui s'est dit, voilà qu'il allait trop perdre en engageant quelqu'un qui avait zéro expérience. Et croyez-moi, c'est vraiment un problème dans les fiduciaires. Systématiquement, on vous dit : « ah oui, mais on aurait préféré quelqu'un avec un an d'expérience », « oui, mais on aurait préféré quelqu'un avec deux ans d'expérience ». Et si personne vous donne la chance, on fait comment ? » (Amir)

Même si la FPIE constitue une opportunité pour être à l'emploi, ce dispositif interroge car dans les discours ressort en partie la question de la précarisation des stagiaires au sens d'être dans un emploi « précaire », une sorte de « *Mcjob* » (McQuaid et Lindsay, 2002, 2004). La FPIE constitue parfois le passage obligé pour accéder à un emploi plus stable. Ce dispositif permet d'augmenter la capability for work des individus même si la qualité du contrat en terme de sécurité sociale et de garantie d'emploi n'est pas présente.

« C'est ça le problème de la FPIE, c'est qu'il y a trois mois puis encore trois mois. Si le manager veut prendre une nouvelle personne, il peut le faire. Ça ne coûte pas cher. C'est un bon tremplin pour aider les gens mais pour être franc, c'est ça mon problème, on ne paye pas de taxes personnellement. C'est un supplément au chômage donc ça met du beurre dans les épinards. Il faut bien le dire mais il y a cette fameuse épée de Damoclès au-dessus de vous qui vous dit si le manager se lève demain du mauvais pied et qu'il vous dit qu'il arrête, quelle est l'issue ? Je me vois mal aller à la FGTB ou à Bruxelles Formation et dire qu'il ne veut plus de moi. On va me dire que c'est son choix. C'est cette incertitude-là, cette insécurité-là qui est un peu gênante. Même jusqu'à maintenant, on n'a toujours pas notre CDI donc on est toujours là à se demander si on continue ou pas. L'entreprise est là en train de nous pomper notre énergie, de nous prendre un maximum puis, quand elle sera gavée de nous, elle nous mettra dehors et prendra un autre. Eux aussi ça les arrange vu qu'ils ne payent pas de taxes non plus. Ça fait des avantages pour leur société. C'est ce qui se passe et c'est ce qu'ils font vu qu'il y a que trois CDI dans cette société-ci. Il y a des étudiants mais voilà. C'est un système qui est bien mais qui n'est pas infaillible à ce niveau-là. La victime dans l'histoire, c'est le stagiaire. » (Lucio)

Dans les discours des personnes interviewées, toutes mentionnent que la personne fragilisée dans ce dispositif est le stagiaire. Le contrat proposé n'offre pas les mêmes avantages qu'un contrat classique de travail à savoir les congés payés, la cotisation pour la pension, l'assurance maladie, etc. Et, s'il arrive une difficulté trop importante pendant la FPIE, le stagiaire doit assumer les conséquences de la rupture.

Conclusion

Cette partie s'appuie sur des entretiens réalisés avec vingt-cinq stagiaires, huit conseillers pédagogiques et une dizaine d'entreprises. Les rencontres ont duré entre une heure et une heure trente. Les stagiaires ne connaissent pas bien le dispositif de FPIE. Moins de la moitié en avait préalablement entendu parler, en général par le biais d'une formation effectuée au sein de Bruxelles Formation sinon par l'entourage ou parce qu'ils se sont renseignés sur les aides à l'embauche. Initialement, les stagiaires cherchaient un emploi donc ils sont surpris de découvrir que ce contrat est une formation et pas un contrat classique. Les personnes d'origine étrangère cernent peu les tenants et les aboutissants de ce dispositif, ni même le rôle de Bruxelles de Formation.

Les motivations à s'engager dans une FPIE varient d'un stagiaire à l'autre. La raison prioritaire et sous-jacente à toute autre est le motif prescrit en ce sens où le stagiaire est « obligé ou contraint » de faire la FPIE. La dimension « prescrite » tient au fait que la formation est liée à une offre d'emploi. Elle peut aussi être liée dans un certain nombre de cas à la dimension économique (besoin d'argent). Sinon, les motifs évoqués par les stagiaires sont pour dix d'entre eux le critère économique et pour sept d'entre eux le critère vocationnel. Les quatre autres motifs identifiés sont le critère opératoire professionnel pour trois personnes, le critère épistémique pour deux personnes, le critère identitaire pour deux personnes et le critère opératoire personnel pour une personne.

La motivation à faire une FPIE s'appuie sur les motifs extrinsèques de celle-ci, c'est-à-dire les bénéfices économiques directs ou indirects, le fait d'entrer dans le marché du travail, le fait d'augmenter ses chances d'avoir un emploi (stable) par la suite, le fait de « sortir » de la logique du chômage. Et, les

stagiaires s'engagent dans une FPIE, pour la moitié d'entre eux, pour l'aspect apprentissage (acquérir de nouvelles compétences) et l'autre moitié pour l'aspect participation (simplement être présent).

Parmi les vingt-cinq stagiaires interrogés, seuls trois ont réellement choisi d'effectuer une FPIE en la proposant à leur employeur ou d'un commun accord avec lui. Pour les autres, la FPIE est en quelque sorte « non-choisie ». Il est difficile de parler de réelle liberté de choix quand les personnes sont mises devant le fait accompli. Refuser la proposition signifie en général pour elles de rester entièrement bénéficiaires d'allocations du chômage ou du CPAS ou sans aucune ressource financière.

Quelques rares stagiaires ont eu la possibilité de négocier et de délibérer certains aspects de leur contrat pour faire une réinsertion progressive dans l'emploi et/ou avoir un contrat en adéquation avec leurs attentes. Sinon, les stagiaires ont peu la possibilité d'utiliser leurs capacités de négociation et de délibération lors de l'établissement du contrat de FPIE. Ces capacités-là confèrent aux stagiaires plus de capability for work car elles aident les individus à adapter au mieux leur emploi/FPIE par rapport à leurs attentes.

La FPIE est vécue différemment par chaque stagiaire. Parmi les personnes rencontrées, l'expérience a été soit très positive soit très négative. En entreprise, la moitié des stagiaires se sont bien sentis encadrés alors que l'autre moitié non. Peu d'encadrement signifie peu de formation. Une tension apparaît clairement dans le dispositif de FPIE car l'aspect formatif s'articule par moment de manière peu harmonieuse avec la dimension emploi, réduisant ainsi la FPIE à une simple mesure d'aide à l'embauche. Le type d'encadrement influence clairement le déroulement de la FPIE, son issue, et finalement, le parcours d'insertion professionnel du stagiaire. La majorité des ruptures de contrat est tout de même observée dans le cas d'un encadrement formatif absent ou peu présent.

Les conseillers pédagogiques doivent gérer beaucoup de demandes de contrat de FPIE. Le point d'attention est mis sur le moment de la signature du contrat. Ils profitent de l'occasion pour bien clarifier les droits et les obligations de chaque partie-prenante. Par contre, ils ont peu l'occasion de faire une visite en entreprise pendant le déroulement de la FPIE ou de réaliser un bilan d'évaluation en fin de contrat. Les conseillers se rendent disponibles par téléphone ou par courriel en cas de difficulté rencontrée par le stagiaire ou l'employeur. Objectiver une situation problématique n'est pas toujours évident pour les conseillers car la décision de rompre le contrat de FPIE a des conséquences importantes sur le parcours d'insertion professionnelle du stagiaire.

Les stagiaires qui n'ont pas rencontré de difficultés pendant la FPIE sont ceux qui ont (« presque ») choisi délibérément de réaliser une FPIE. Ceux qui se sont retrouvés en quelque sorte devant le fait accompli n'ont pas pu anticiper les difficultés potentielles d'un contrat de FPIE. Les difficultés principalement rencontrées par les stagiaires sont le fait que la dimension formation était absente, les tâches initialement prévues ont été modifiées, la relation avec l'employeur ou les collègues n'était pas bonne, la FPIE n'était pas adaptée au profil du stagiaire et la paie n'était pas donnée à temps.

Les entreprises, de leur côté, rencontrent également des difficultés comme, notamment, les démarches administratives à réaliser pour obtenir une FPIE. Puis, un temps de familiarisation avec les règles du dispositif est nécessaire. Les entreprises rencontrent parfois des candidats qui n'arrivent pas à acquérir les compétences demandées pour effectuer le métier donc elles sont amenées à stopper le contrat pendant la formation ou en fin de contrat obligatoire. Certaines d'entre elles souhaiteraient pouvoir mettre un terme au contrat à tout moment. Une de leur crainte principale est l'échec donc d'avoir recruté la mauvaise personne. Certaines entreprises se posent peu la question de la qualité de l'encadrement.

Les conseillers pédagogiques, eux, doivent gérer une mesure qui est diffusée par les services d'Actiris ; ils ne sont pas maîtres de la manière dont le dispositif est valorisé. Ils ont peu de temps pour réaliser un suivi régulier avec les stagiaires. Le nombre important de contrats à signer les oblige à se concentrer

essentiellement sur cette étape du parcours alors que les évaluations intermédiaires et finales sont toutes aussi cruciales dans la trajectoire d'insertion de l'individu. Le manque de collaboration étroite avec l'ONEm et Actiris n'aident pas les conseillers à effectuer correctement et rapidement leur travail d'élaboration des contrats. Par ailleurs, les conseillers doivent aussi gérer les contrats difficiles ainsi que régler les problèmes entre le stagiaire et l'employeur.

Parmi les vingt-cinq stagiaires interrogés en face à face, huit ont connu une rupture de contrat que ce soit pendant la période de formation, au niveau de la transition entre la période de formation et celle de l'emploi obligatoire ou pendant la période d'emploi obligatoire. Au niveau de la motivation, sur les huit interruptions de contrat six stagiaires se sont engagées initialement pour un motif économique, un seul l'a fait pour le motif vocationnel et un autre pour le motif épistémique. Dans le cas où l'expérience de FPIE abouti à une rupture, les personnes sont obligées de rebondir et de se réorienter. La *capability for work* est mise à mal car les stagiaires sont peu soutenus. Les arrêts de contrats évoqués sont pour la plupart en dehors du champ d'action des conseillers dans le sens où les stagiaires ont terminé leur période de formation. Pourtant, s'il y a un moment important où les personnes doivent se sentir soutenues, c'est bien à ce moment-là.

Pour dix-sept personnes qui n'ont pas connu de rupture de contrat, treize ont un emploi dans l'entreprise où elles ont effectué leur FPIE dont huit sont sous contrat à durée indéterminée (une personne travaille dans une entreprise cliente), cinq ont un contrat à durée déterminée aussi chez le même employeur dont deux potentiellement auraient un contrat à durée indéterminée ensuite. Puis, une personne a un contrat Activa ou à durée déterminée, ce n'était pas encore décidé lors de l'enquête. Une personne lance son projet d'indépendant et deux personnes sont au chômage ; elles ont pour projet de reprendre des études, ce qui les a amenées à refuser toutes les deux un contrat à durée indéterminée.

Le passage par une FPIE aide tout de même une partie des stagiaires à se stabiliser dans l'emploi ou à redéfinir leur projet professionnel par la reprise d'étude ou à devenir indépendant. La transition peut être qualifiée de qualité car les stagiaires ont pu anticiper les conséquences de la FPIE au-delà du fait qu'elle soit ou non le résultat d'un choix. Ils ont bénéficié d'un accompagnement de qualité suffisante et ils se sont sentis sécurisés pendant cette étape de leur parcours qui leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences.

Par contre, pour les stagiaires pour lesquels la FPIE ne les a pas stabilisés dans l'emploi, la transition peut être qualifiée ici de critique sur deux aspects, à la fois l'accompagnement et la sécurité. L'aspect accompagnement en ce sens où celui-ci ne répond pas aux critères de qualité requis pour aider l'individu à surmonter l'épreuve, c'est-à-dire la rupture de contrat. De la sorte, les ressources sont mises en question ainsi que la « sécurité » pendant la transition car elle n'est pas suffisamment garantie.

La FPIE est considérée comme un tremplin vers l'emploi plus que comme une formation en tant que telle. Elle est alors une ressource saisie par les individus qui la convertissent en résultat, c'est-à-dire au fait d'être à l'emploi. La FPIE constitue parfois le passage obligé pour accéder à un emploi plus stable. Ce dispositif permet d'augmenter la *capability for work* des individus même si la qualité du contrat en termes de sécurité sociale et de garantie d'emploi est absente.

Partie II

Enquête téléphonique auprès des stagiaires

Analyse des données statistiques

Introduction

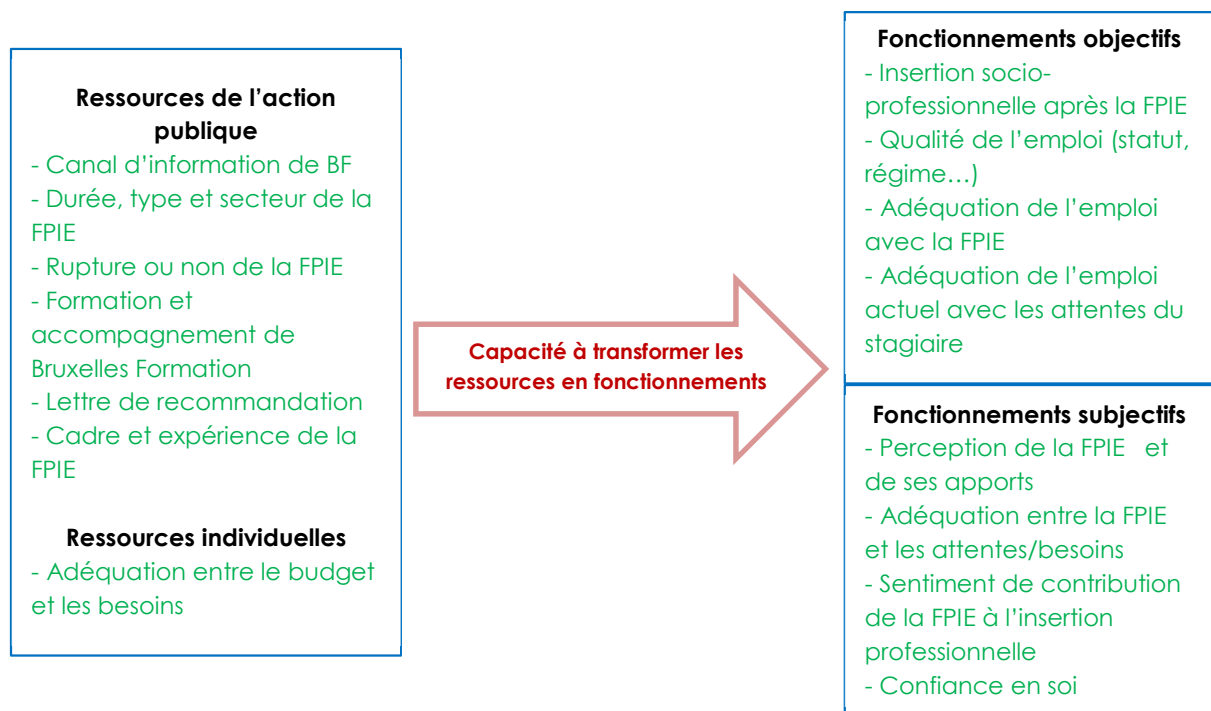
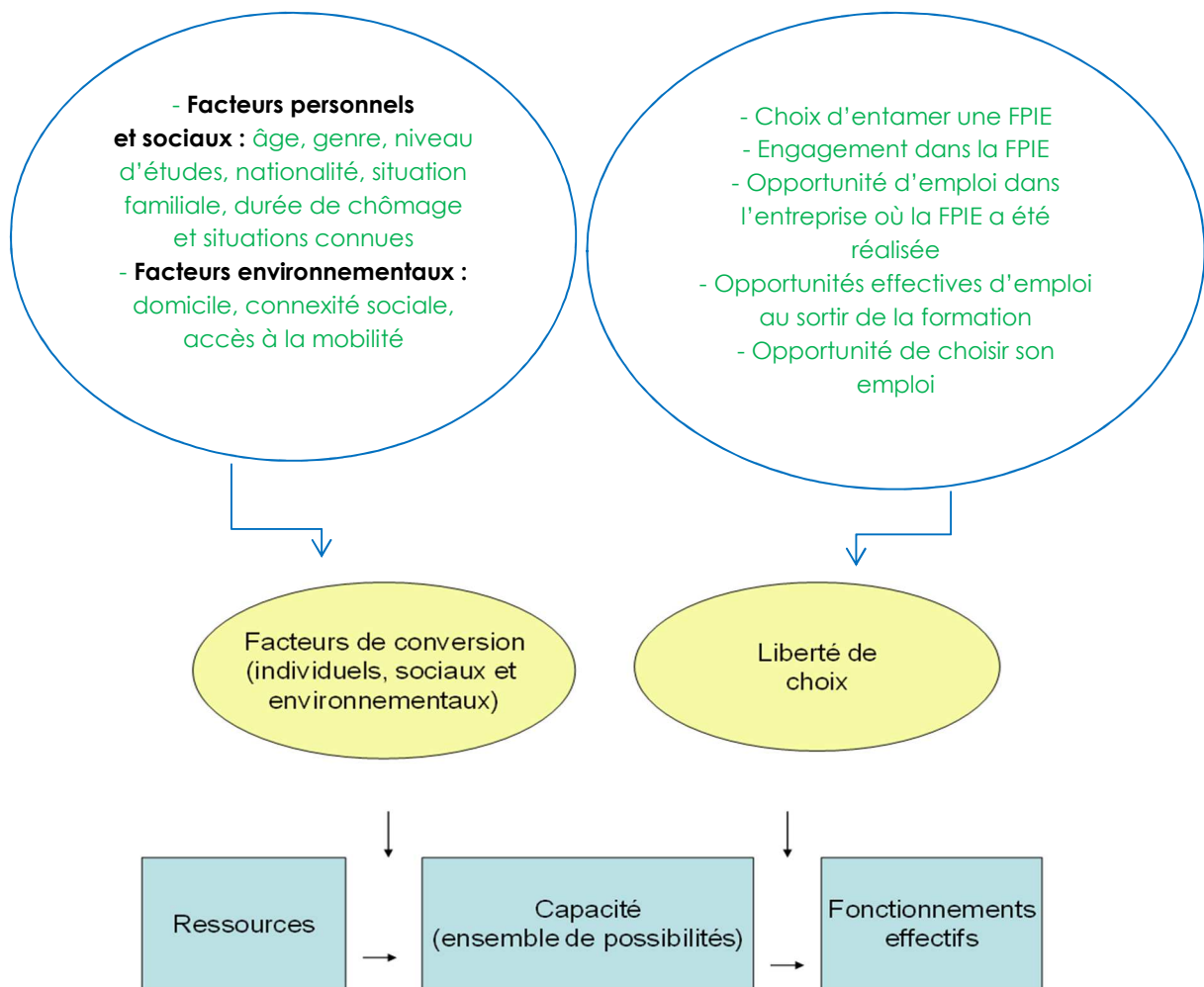
Cette partie est consacrée à l'analyse des résultats de l'enquête téléphonique auprès des stagiaires. L'échantillon est constitué de 426 individus ayant effectué une formation en entreprise en 2017.

Concrètement, cette partie s'attèle à décrire les données à partir des dimensions du modèle de Sen qui sont les ressources, les facteurs de conversion, la liberté de choix via les opportunités et les fonctionnements subjectifs et objectifs. Cette manière d'articuler les variables fait qu'elles ne sont pas présentées classiquement, c'est-à-dire dans l'ordre logique du questionnaire.

Ensuite, un point sera fait sur l'évolution de l'insertion dans l'emploi en s'appuyant sur la situation à différents moments, l'évolution dans le temps et les transitions. Enfin, chaque hypothèse posée à partir du modèle de Sen est vérifiée.

Des analyses statistiques bivariées seront faites entre les variables relatives aux différentes composantes du modèle de Sen. Une analyse multivariée sera également réalisée pour dégager les facteurs explicatifs les plus déterminants.

Avant d'entrer dans l'analyse, rappelons l'articulation des différentes variables en regard du modèle théorique proposé par Sen.



1. Description des dimensions du modèle de Sen

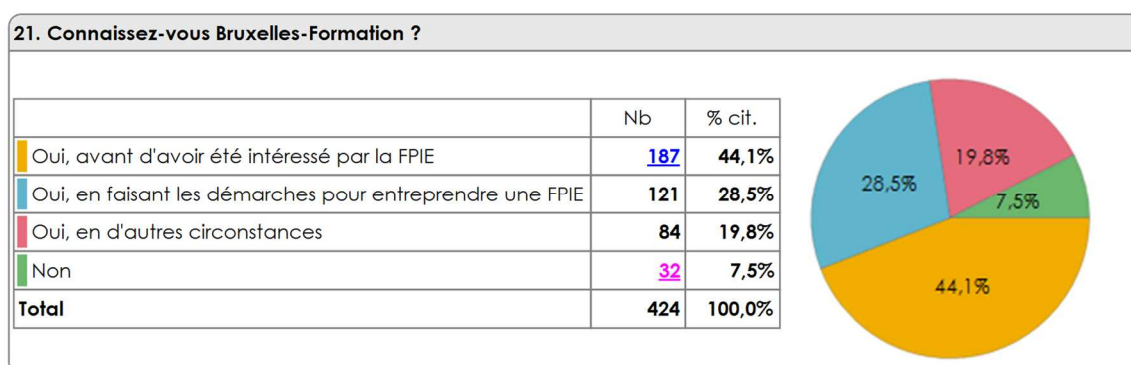
1.1. Les ressources

La ressource est assimilée à l'ensemble des informations, des dispositifs sociotechniques, des lieux et des personnes, mis à la disposition du chercheur d'emploi. Dans les ressources, on peut distinguer les ressources de l'action publique mises à disposition des individus et ses ressources personnelles (financières).

1.1.1. Ressources de l'action publique

1.1.1.1. Connaissance de Bruxelles Formation

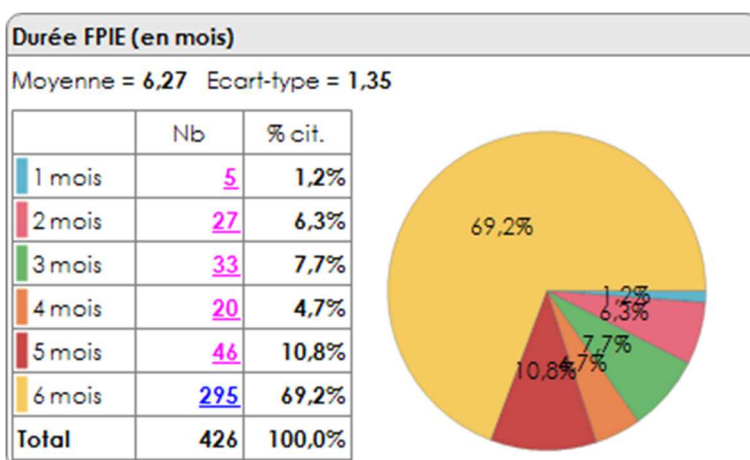
La première question quand on aborde les ressources de l'action publique porte sur la connaissance de Bruxelles Formation. Ainsi, seuls 7,5% des stagiaires déclarent ne pas connaître Bruxelles Formation. Ils sont par ailleurs 28,5% à avoir découvert son existence lors de leurs démarches pour entreprendre une FPIE.



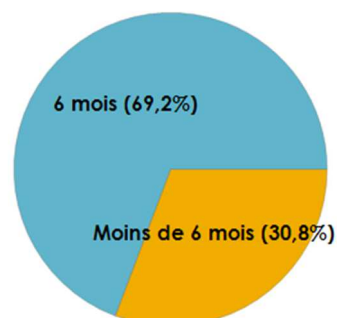
Seul l'âge est significativement corrélé à la connaissance de Bruxelles Formation avant la FPIE, celle-ci augmentant avec l'âge des stagiaires.

1.1.1.2. Caractéristiques de la FPIE

Durée de la FPIE



Dans près de 79,2% des cas, la formation professionnelle en entreprise a duré 6 mois².



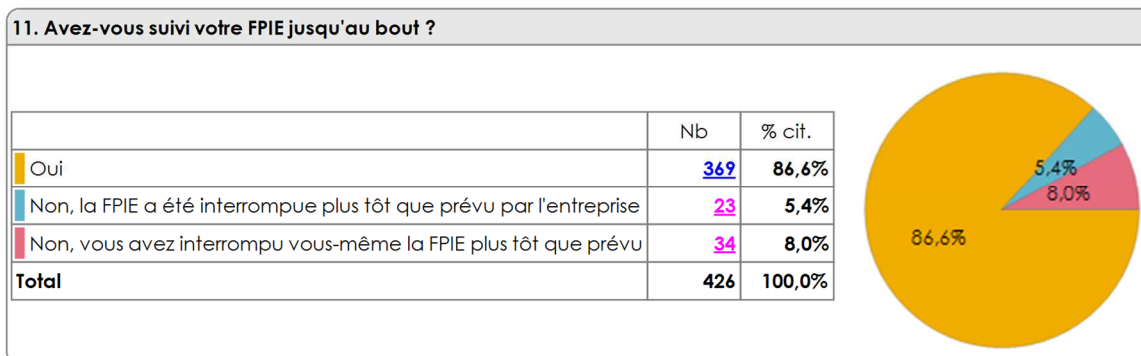
² Remarque : la catégorie FPIE 1 mois correspond aux FPIE d'un jour à un mois.

Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à réaliser des formations de courte durée (25,1% contre 35%).

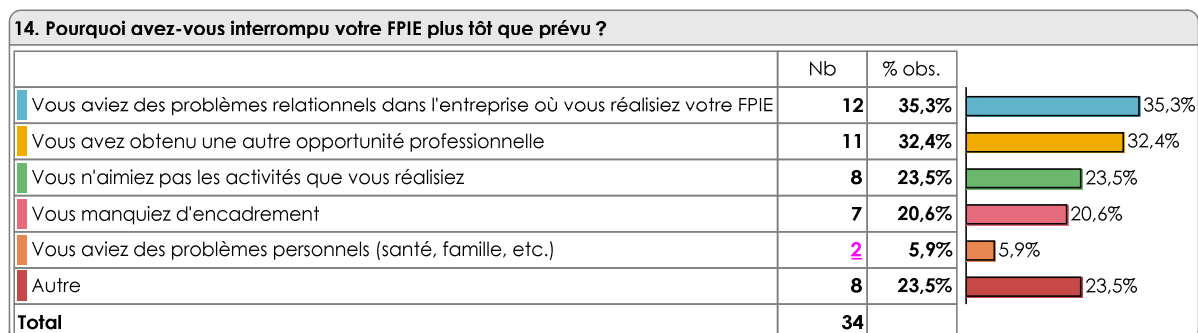
Durée de la FPIE selon le genre						
	Femme		Homme		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 6 mois	46	25,1%	85	35,0%	131	30,8%
6 mois	137	74,9%	158	65,0%	295	69,2%
Total	183	100,0%	243	100,0%	426	

$p = 0,03$; $\chi^2 = 4,75$; $ddl = 1$ (\$)
 La relation est significative.
 Les éléments sur (sous) représentés sont coloriés.

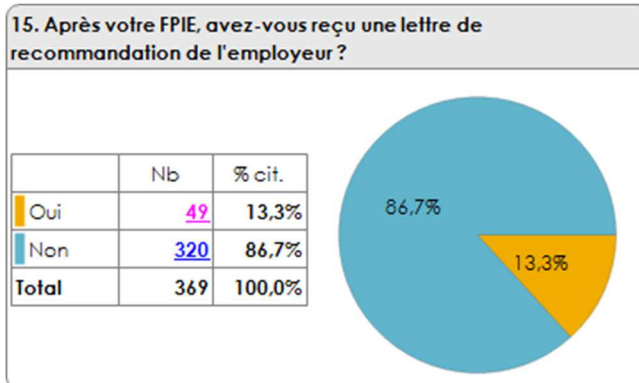
86,6% des stagiaires ont suivi leur formation en entreprise jusqu'au bout et la FPIE n'a été interrompue sur décision de l'employeur que dans 5,4% des cas.



Dans le cas des stagiaires ayant interrompu eux-mêmes leur FPIE (8%), la principale raison évoquée concerne les problèmes relationnels avec les membres de l'entreprise dans laquelle celle-ci était réalisée. La catégorie « Autre » reprend des expériences négatives où les stagiaires ont globalement eu le sentiment d'être exploités, notamment à cause du non-respect de leur travail (avis, charge, horaires) et de leurs droits (salaire, frais de déplacements).

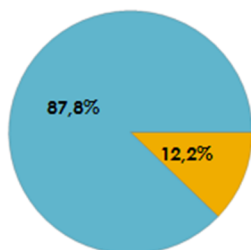


Seuls 13,3% des stagiaires ayant suivi leur FPIE jusqu'au bout déclarent avoir reçu une lettre de recommandation de leur employeur.



Type de FPIE : avec ou sans formation qualifiante

12,2% des stagiaires ont suivi une formation préalable à leur FPIE au sein de Bruxelles Formation et partenaires.



Type de FPIE selon le genre						
	Femme		Homme		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Formation BF	15	8,2%	37	15,2%	52	12,2%
Pas de formation BF	168	91,8%	206	84,8%	374	87,8%
Total	183	100,0%	243	100,0%	426	

$p = 0,03$; $\text{Khi}^2 = 4,81$; $\text{ddl} = 1$ (S)

La relation est significative.
Les éléments sur (sous) représentés sont coloriés.

Il y a une différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le type de FPIE suivie, les secondes étant proportionnellement moins nombreuses à avoir suivi une formation organisée par Bruxelles Formation avant leur stage en entreprise. C'est également le cas des stagiaires plus jeunes : la proportion de formation par Bruxelles Formation avant la FPIE augmentant avec l'âge.

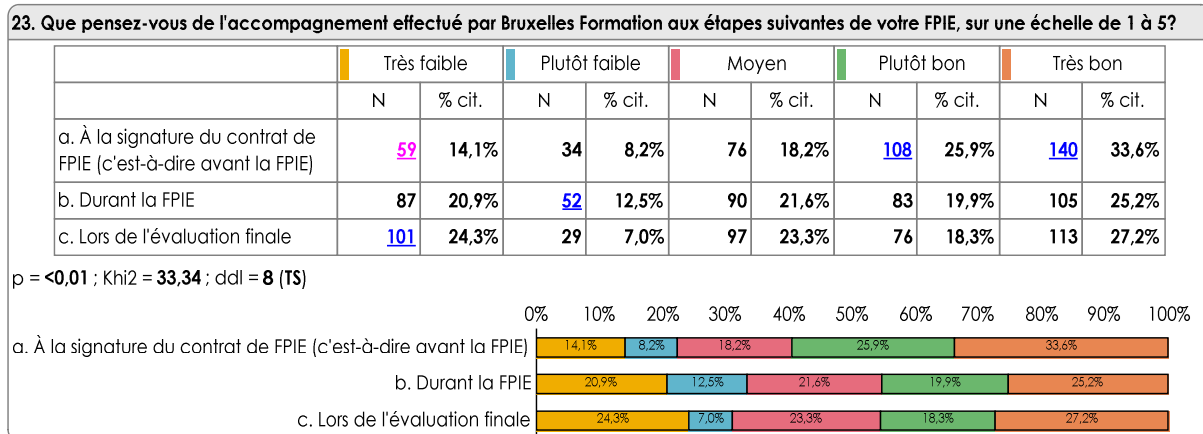
Type de FPIE selon l'âge au début de la FPIE										
	Moins de 25 ans		De 25 à 29 ans		De 30 à 39 ans		40 ans et plus		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Formation BF	5	4,7%	13	9,5%	19	16,5%	15	22,1%	52	12,2%
Pas de formation BF	101	95,3%	124	90,5%	96	83,5%	53	77,9%	374	87,8%
Total	106	100,0%	137	100,0%	115	100,0%	68	100,0%	426	

$p = 0,002$; $\text{Khi}^2 = 14,65$; $\text{ddl} = 3$ (TS)

La relation est très significative.
Les éléments sur (sous) représentés sont coloriés.

Accompagnement par les agents de Bruxelles Formation

Les stagiaires sont plus satisfaits de l'accompagnement au moment de la signature du contrat (33,6% très bon et 25,9% plutôt bon). Ils trouvent l'accompagnement faible en cours de FPIE (20,9% très faible et 12,5% plutôt faible). Il en est de même pour l'évaluation finale de la FPIE.



Cette question a également permis, en attribuant des poids négatifs ou positifs selon les avis exprimés, de constituer un indice global d'appréciation de l'accompagnement par Bruxelles Formation :

Variables	Poids accordés
Q23a, b et c	+ 1 : avis sur accompagnement perçu est « très bon » + 0,5 : avis sur accompagnement perçu est « plutôt bon » - 0,5 : avis sur accompagnement perçu est « plutôt faible » - 1 : avis sur accompagnement perçu est « très faible »
Si la note est inférieure à -0,5, l'appréciation de l'accompagnement est jugée négative ; elle est jugée moyenne si la note est comprise entre -0,5 et +0,5 et elle est considérée comme bonne au-delà de 0,5.	

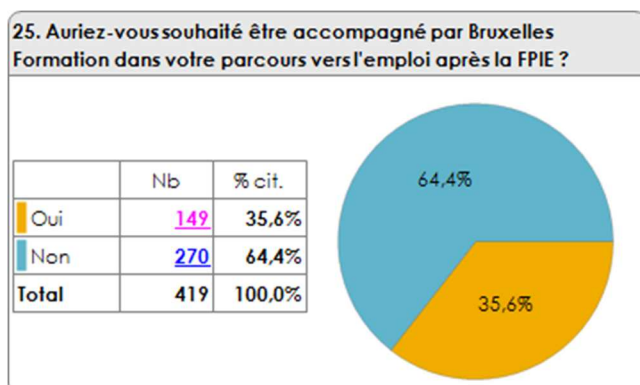
Appréciation globale de l'accompagnement par BF			
	Nb	% cit.	
Appréciation négative de l'accompagnement de BF	121	29,0%	29,0%
Appréciation moyenne de l'accompagnement de BF	96	23,0%	23,0%
Appréciation positive de l'accompagnement de BF	200	48,0%	48,0%
Total	417	100,0%	

À travers des analyses croisées, on constate que les femmes sont globalement plus positives vis-à-vis de cet accompagnement et que les hauts diplômés sont au contraire les plus critiques.

Lorsqu'ils avaient exprimé un avis négatif, il était demandé aux stagiaires ce qui pourrait améliorer cet accompagnement. La proposition de venue d'un agent de Bruxelles Formation au sein de l'entreprise dans laquelle se déroule la FPIE convainc 42,4% des stagiaires. Viennent ensuite les propositions relatives à des évaluations plus régulières et une meilleure information. La grande partie de la catégorie

« Autre » fait référence à un suivi plus régulier et à des contacts plus fréquents, à une plus grande présence de Bruxelles Formation.

24. Qu'est-ce qui aurait pu selon vous améliorer l'accompagnement de Bruxelles Formation au début, pendant et à la fin de votre FPIE ?			
	Nb	% obs.	
Une venue d'un agent de Bruxelles Formation dans l'entreprise	67	42,4%	42,4%
Des évaluations plus régulières	41	25,9%	25,9%
Davantage de conseils et d'informations	32	20,3%	20,3%
Une meilleure disponibilité par téléphone	28	17,7%	17,7%
Ne sait pas	17	10,8%	10,8%
Autre	62	39,2%	39,2%
Total	158		



35,6% des stagiaires auraient souhaité être accompagnés par Bruxelles Formation après leur FPIE. C'est une tendance qui est plus marquée chez les femmes (43,1%), les non-Belges (44,9%) et plutôt chez les stagiaires ayant effectué leur FPIE dans le domaine de la gestion (39,2%) que dans le domaine de l'information (19,6%).

Ce souhait est également corrélé au fait d'avoir terminé sa FPIE ou non : les stagiaires ne l'ayant pas terminée étant 61,4% à souhaiter un accompagnement quand les stagiaires ayant terminé leur FPIE ne sont plus que 32,5%.

Secteur et caractéristiques des entreprises accueillant des FPIE

Un quart des FPIE ont été réalisées dans le domaine « Gestion, Management et Administration ». Viennent ensuite les domaines suivants avec 18% de stages dans le domaine « Commerce » et 12% dans l'« Informatique, ICT et Economie numérique ». En ce qui concerne le secteur d'activité de l'entreprise dans lequel la FPIE a été réalisée, c'est le secteur commercial qui arrive en tête (21%), puis ceux de l'information-communication et de la construction (11% chacun).

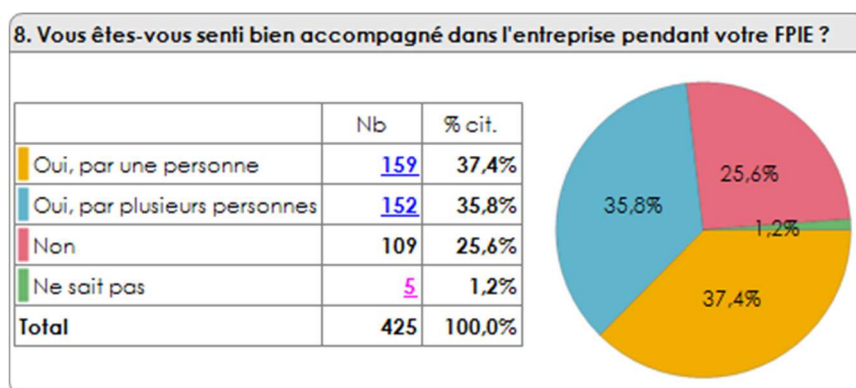
Le genre du stagiaire est corrélé à ces deux éléments, les femmes étant plus nombreuses dans le domaine « Gestion, Management et Administration » et les hommes dans le secteur de la construction.

La taille de l'entreprise dans laquelle a été réalisée la FPIE est très variable mais dans plus de trois quarts des cas, elle n'excédait pas les 50 travailleurs. Les analyses bivariées ont révélé que les stagiaires au faible niveau d'instruction étaient proportionnellement plus nombreux dans les entreprises de grande taille.

18. Combien de travailleurs comptait l'entreprise dans laquelle vous avez réalisé votre FPIE ?			
Hors NSP			
	Nb	% cit.	
Moins de 10 travailleurs	170	40,4%	
De 10 à 49 travailleurs	154	36,6%	
De 50 à 249 travailleurs	42	10,0%	
250 travailleurs et plus	55	13,1%	
Total	421	100,0%	

1.1.1.3. Expérience de la FPIE

Un stagiaire sur quatre ne s'est pas senti bien accompagné durant sa FPIE. Ni leurs caractéristiques individuelles ni celles de la FPIE réalisée n'ont de lien statistiquement significatif avec ce sentiment.

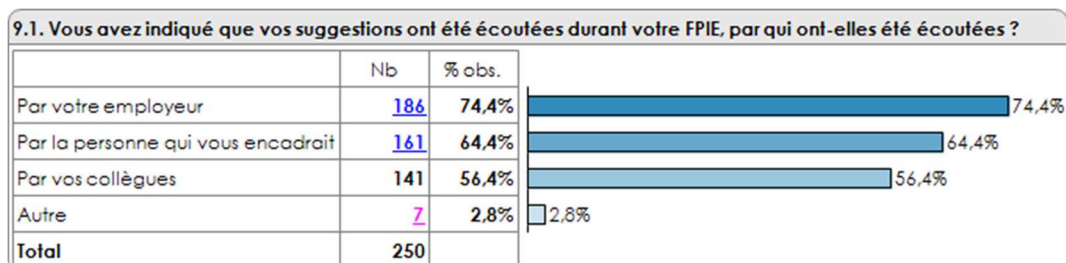


Les affirmations relatives à l'expérience de la FPIE avec lesquelles les stagiaires sont le plus d'accord concernent la suffisance du travail à effectuer et la prise de connaissance des réalités du métier ainsi que la bonne ambiance sur le lieu de stage et la disponibilité de la personne les encadrant.

9. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant votre expérience en FPIE?						
	Plutôt pas d'accord		Ni d'accord ni pas d'accord		Plutôt d'accord	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
f. Vous avez eu suffisamment de travail pour être occupé en permanence	34	8,0%	13	3,1%	379	89,0%
k. Vous avez pris connaissance des réalités du métier	40	9,4%	22	5,2%	363	85,4%
j. Il régnait une bonne ambiance sur votre lieu de FPIE	55	12,9%	26	6,1%	344	80,9%
c. La personne qui vous encadrait était disponible pour répondre à vos questions	60	14,1%	29	6,8%	337	79,1%
d. La personne qui vous encadrait communiquait les informations nécessaires de manière claire et régulière	73	17,1%	30	7,0%	323	75,8%
a. Vos suggestions ont été écoutées	117	27,5%	59	13,8%	250	58,7%
b. Vous avez participé aux décisions prises sur votre lieu de FPIE	153	36,2%	55	13,0%	215	50,8%
h. Vous avez l'impression que votre employeur s'est quelque peu servi de vous comme d'une main d'œuvre bon marché	183	43,0%	43	10,1%	200	46,9%
g. Votre employeur vous a confié d'autres tâches que celles qui figuraient dans votre contrat de FPIE	220	51,6%	33	7,7%	173	40,6%
e. Vous avez dû travailler plus d'heures que ce qui était fixé dans votre contrat	249	58,5%	26	6,1%	151	35,4%
i. Votre expérience en FPIE était difficile/pénible	307	72,1%	32	7,5%	87	20,4%

p = 0,00 ; Khi2 = 1081,35 ; ddl = 20 (TS)

Les 58,7% de stagiaires considérant que leurs suggestions ont été écoutées, l'ont surtout été par leur employeur, dans trois quarts des cas.



La durée de la FPIE est corrélée à l'affirmation selon laquelle le stagiaire a pu participer aux prises de décisions au sein de l'entreprise : ceux ayant réalisé une FPIE de moins de 6 mois se sont en effet sentis moins impliqués (40%) que ceux ayant réalisé une FPIE de 6 mois (55,6%).

Durée de la FPIE						
b. Vous avez participé aux décisions prises sur votre lieu de FPIE						
	Moins de 6 mois		6 mois		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Plutôt pas d'accord	58	44,6%	95	32,4%	153	36,2%
Ni d'accord ni pas d'accord	20	15,4%	35	11,9%	55	13,0%
Plutôt d'accord	52	40,0%	163	55,6%	215	50,8%
Total	130	100,0%	293	100,0%	423	

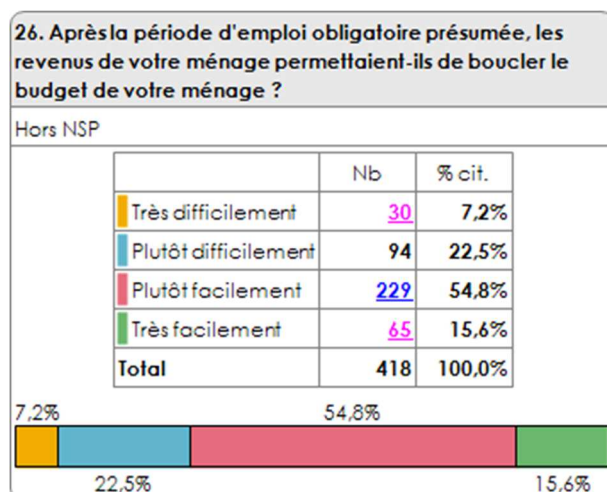
p = 0,01 ; Khi2 = 8,85 ; ddl = 2 (S)

La relation est significative.
Des modalités ont été regroupées Les éléments sur (sous) représentés sont coloriés.

Le genre est lui significativement lié à l'appréciation du dépassement du temps de travail fixé dans le contrat : les hommes étant plus nombreux (40%) que les femmes (30%) à considérer avoir dû travailler plus d'heures que celles prévues.

Finalement, la question de la bonne ambiance sur le lieu de stage est en lien avec l'âge et le niveau d'instruction des stagiaires : les plus jeunes ont une plus forte tendance à être positifs à cet égard, tout comme les personnes moyennement diplômées.

1.1.2. Ressources individuelles : adéquation entre les besoins et le budget



Les stagiaires sont 70,4% à déclarer qu'après la période d'emploi obligatoire présumée, les revenus de leur ménage leur permettaient de boucler facilement ou très facilement le budget du ménage.

Cette proportion est d'autant plus importante chez ceux ayant réalisé une FPIE de moins de 6 mois (78%) et chez les stagiaires ayant réalisé une FPIE dans le domaine de l'informatique (82%).

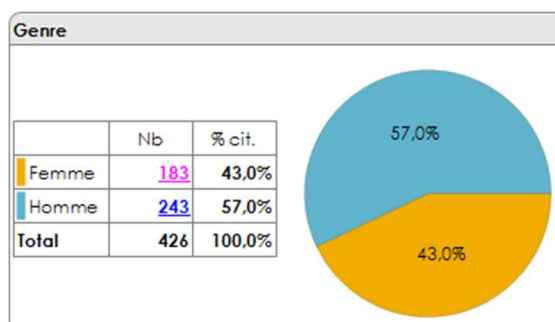
1.2. Les facteurs de conversion

Les facteurs de conversion sont des éléments propres au chercheur d'emploi et à la situation à laquelle il est confronté. Ils sont liés à l'appropriation des ressources. Par le prisme de ces facteurs de conversion, « les individus se montrent pleinement, modérément, peu voire pas du tout en mesure de valoriser les ressources mises à leur disposition pour se forger des capacités ou capacités » (Sonecom (2012)). Il existe les facteurs individuels et sociaux d'une part et les facteurs environnementaux d'autre part.

1.2.1. Facteurs individuels et sociaux

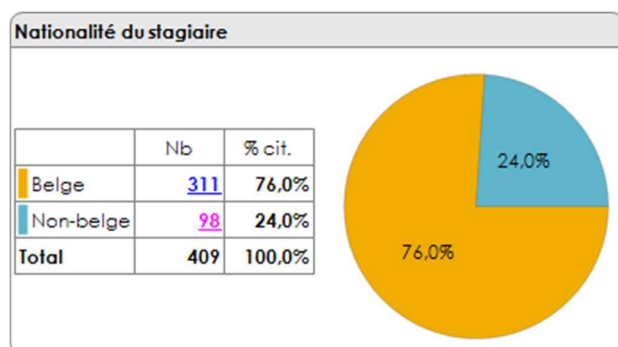
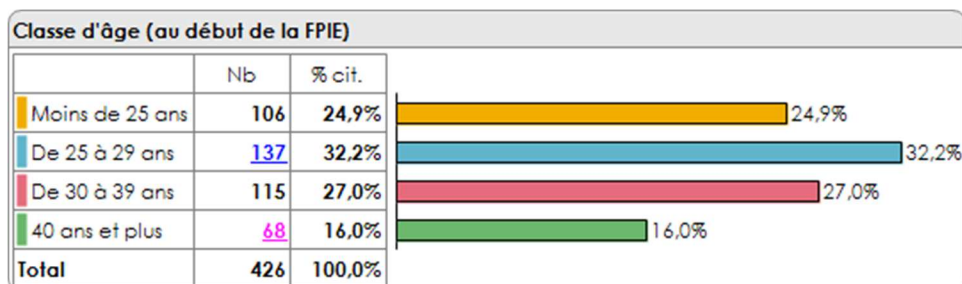
1.2.1.1. Caractéristiques individuelles et maîtrise des langues

Dans l'échantillon, 57% des personnes interrogées sont des hommes.



L'âge des stagiaires (au début de la FPIE) interrogés se situe entre 18 et 59 ans et la catégorie d'âge la plus représentée est celle des 25-29 ans, les plus de 40 ans, ne représentant que 16% de notre échantillon.

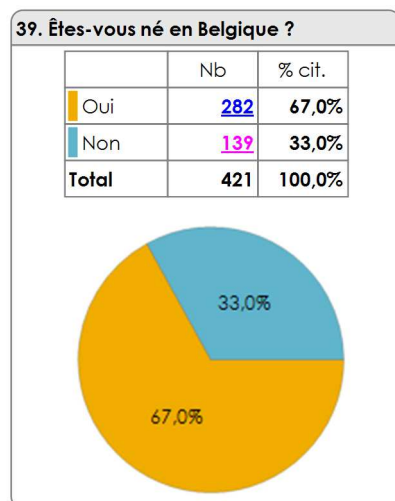
La moyenne d'âge est de 30 ans et la moitié des stagiaires interrogés avaient moins de 28 ans au début de leur FPIE.



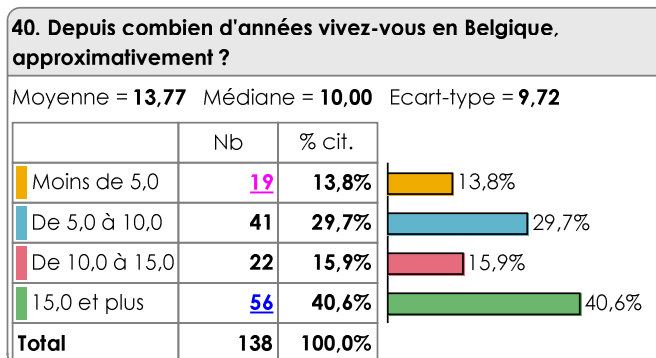
Nationalité

	Nb	% cit.
UE hors Belgique	60	61,2%
Hors UE	38	38,8%
Total	98	100,0%

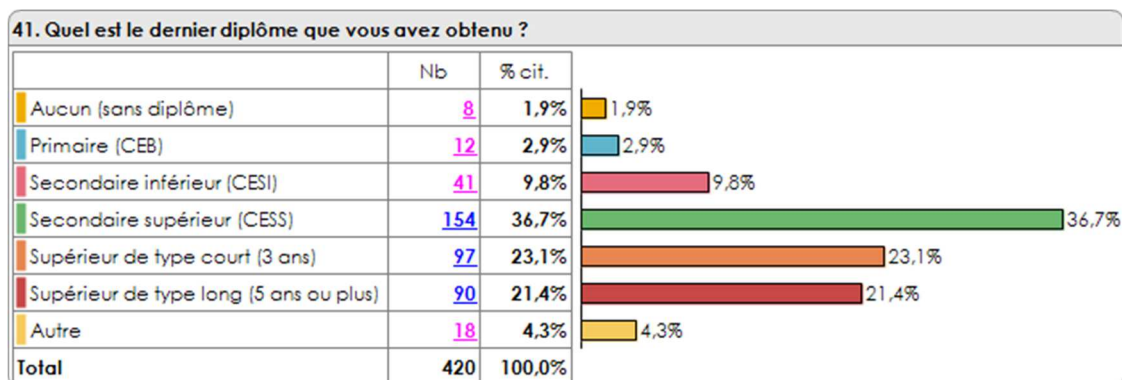
Parmi les stagiaires interrogés, plus des trois quarts sont de nationalité belge et les ressortissants de l'Union européenne représentent 61,2% des nationalités étrangères.



Par ailleurs, 67% des stagiaires déclarent être nés en Belgique. Quand ce n'est pas le cas, ils y résident en moyenne depuis 14 ans et pour 43,5% d'entre eux depuis moins de 10 ans.

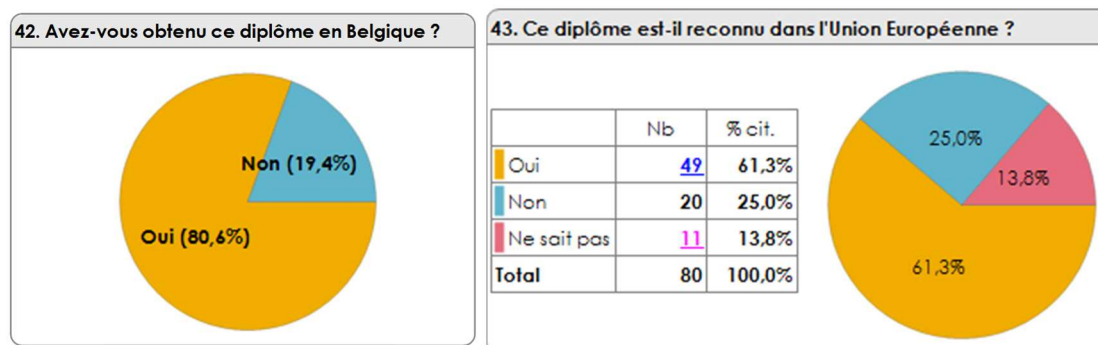


Plus de 36,7% des répondants déclarent que leur dernier diplôme obtenu est d'un niveau secondaire supérieur, 1,9% n'ont aucun diplôme et 44,5% ont un diplôme du supérieur (universitaire ou non).

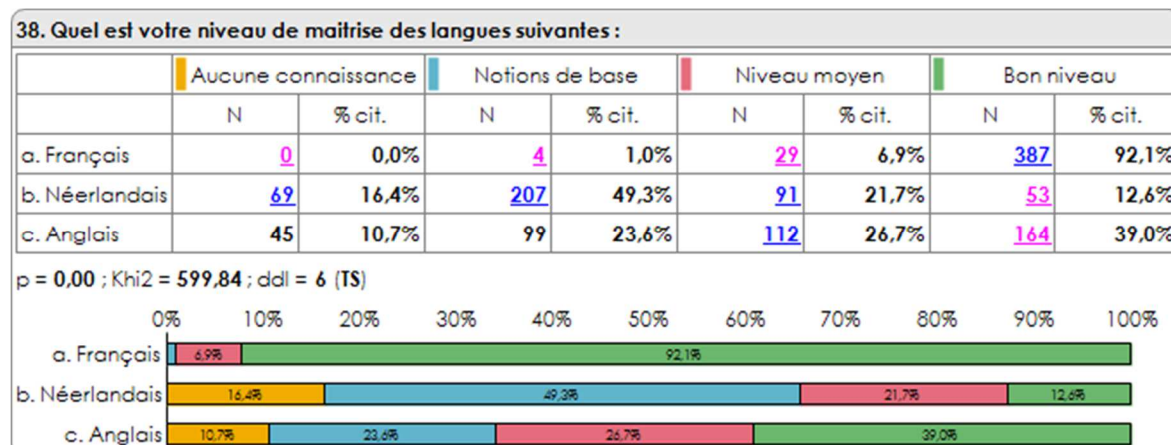


Un niveau de diplôme bas correspond aux diplômes du primaire, du secondaire inférieur et à l'absence de diplôme. Un niveau de diplôme moyen est le secondaire supérieur. Un niveau de diplôme haut désigne le diplôme du supérieur universitaire ou non.

80,6% des stagiaires interrogés déclarent que leur diplôme a été obtenu en Belgique et pour les 19,4% pour lesquels ce n'est pas le cas, 61,3% affirment que celui-ci est reconnu dans l'Union européenne.



Le français est la langue la mieux maîtrisée par les stagiaires, viennent ensuite l'anglais pour lequel ils déclarent avoir un niveau moyen à bon, puis le néerlandais pour lequel une partie importante d'entre eux déclarent posséder au maximum des notions de base. La maîtrise du néerlandais est particulièrement faible chez les stagiaires ayant réalisé leur FPIE dans le domaine de l'informatique et au contraire plus importante dans le domaine « Gestion, Management et Administration ».



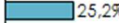
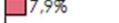
"Quel est votre niveau de maîtrise du néerlandais" selon le domaine de la FPIE								
	Commerce		Gestion, Management et Administration		Informatique, ICT et Economie numérique		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Aucune connaissance	9	12,0%	10	9,6%	13	26,0%	32	14,0%
Notions de base	34	45,3%	34	32,7%	29	58,0%	97	42,4%
Niveau moyen	23	30,7%	31	29,8%	5	10,0%	59	25,8%
Bon niveau	9	12,0%	29	27,9%	3	6,0%	41	17,9%
Total	75	100,0%	104	100,0%	50	100,0%	229	

p = <0,01 ; Khi2 = 29,52 ; ddl = 6 (TS)

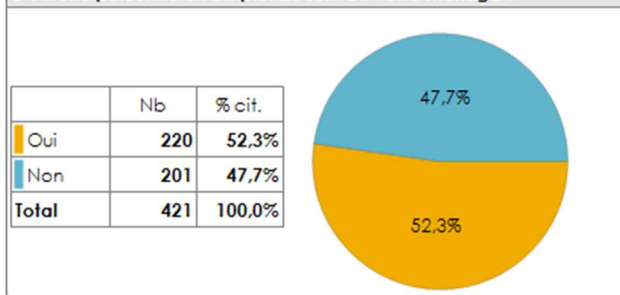
La relation est très significative.

Des modalités ont été regroupées Les éléments sur (sous) représentés sont coloriés.

1.2.1.2. Situation familiale

36. Avec qui viviez-vous à la sortie de la FPIE ?			
	Nb	% cit.	
 Vous viviez en couple (marié ou cohabitant avec votre partenaire) avec enfant(s)	94	22,5%	 22,5%
 Vous viviez en couple (marié ou cohabitant avec votre partenaire) sans enfant	105	25,2%	 25,2%
 Vous viviez seul(e) avec enfant(s)	33	7,9%	 7,9%
 Vous viviez seul(e) sans enfant	90	21,6%	 21,6%
 Vous viviez chez vos parents	61	14,6%	 14,6%
 Vous cohabitez avec d'autres personnes que votre partenaire ou vos parents (proches, amis, colocation)	34	8,2%	 8,2%
Total	417	100,0%	

37. En ce moment, indépendamment de votre situation personnelle, y a-t-il une personne en emploi au sein de votre ménage ?



Près de la moitié des stagiaires interrogés vivaient en couple, avec ou sans enfant(s), au moment de la sortie de leur FPIE quand 29,5% d'entre eux étaient au contraire isolés.

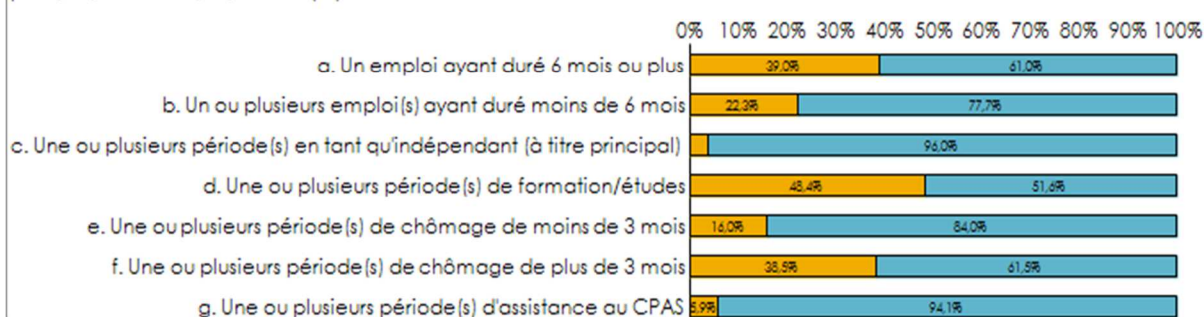
Les stagiaires étaient d'autre part un peu plus de la moitié à ne pas être la seule personne en emploi au sein de leur ménage au même moment.

1.2.1.3. Situations antérieures connues

1. Dans l'année qui a précédé le début de la FPIE, avez-vous connu les situations suivantes?

	Oui		Non	
	N	% cit.	N	% cit.
a. Un emploi ayant duré 6 mois ou plus	166	39,0%	260	61,0%
b. Un ou plusieurs emploi(s) ayant duré moins de 6 mois	95	22,3%	331	77,7%
c. Une ou plusieurs période(s) en tant qu'indépendant (à titre principal)	17	4,0%	409	96,0%
d. Une ou plusieurs période(s) de formation/études	206	48,4%	220	51,6%
e. Une ou plusieurs période(s) de chômage de moins de 3 mois	68	16,0%	358	84,0%
f. Une ou plusieurs période(s) de chômage de plus de 3 mois	164	38,5%	262	61,5%
g. Une ou plusieurs période(s) d'assistance au CPAS	25	5,9%	401	94,1%

p = 0,00 ; Khi2 = 414,96 ; ddl = 6 (TS)

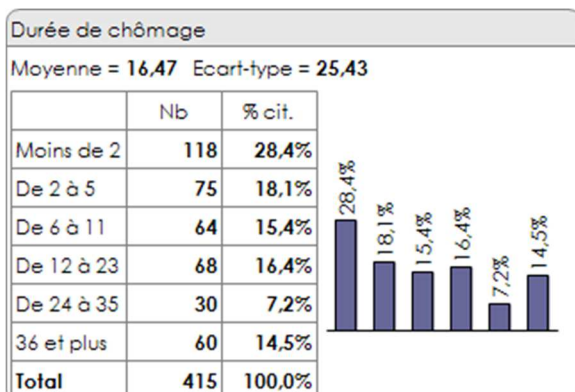


Les stagiaires sont 39% à avoir connu un emploi de plus de 6 mois dans l'année précédant leur FPIE et a contrario, ils sont 38,5% à avoir connu une ou plusieurs périodes de chômage de plus de 3 mois. Ils sont également près de la moitié à avoir suivi des études ou une formation.

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux (27%) que les femmes (16%) à avoir connu une ou plusieurs période(s) d'emploi de moins de 6 mois. C'est surtout sur la question des études et de la formation que des relations significatives apparaissent, celles-ci étant plus fréquentes chez les moins de 25 ans et chez les hauts diplômés.

Les périodes d'assistance au CPAS sont également plus fréquentes parmi les bas diplômés (16,4%). Le chômage de longue durée est moins répandu parmi les moins de 25 ans, ne cesse d'augmenter avec l'âge pour finalement concerner, dans l'année qui a précédé la FPIE, 72% des stagiaires de 40 ans et plus.

Ainsi, lorsque la durée moyenne du chômage précédant le stage en entreprise est de 16 mois et demi, elle est trois fois plus longue chez les 30-39 ans (24,1 mois) que chez les moins de 25 ans (7,8 mois).



Durée du chômage (en mois) selon l'âge au début de la FPIE

Durée de chômage

Moins de 25 ans	7,82
De 25 à 29 ans	13,47
De 30 à 39 ans	24,10
40 ans et plus	22,91
Total	16,47

p = <0,1% ; F = 9,95 (TS)

La relation est très significative.
Les éléments sur (sous) représentés sont coloriés.

Plus le niveau d’instruction est élevé et plus la période de chômage connue par le stagiaire est de courte durée.

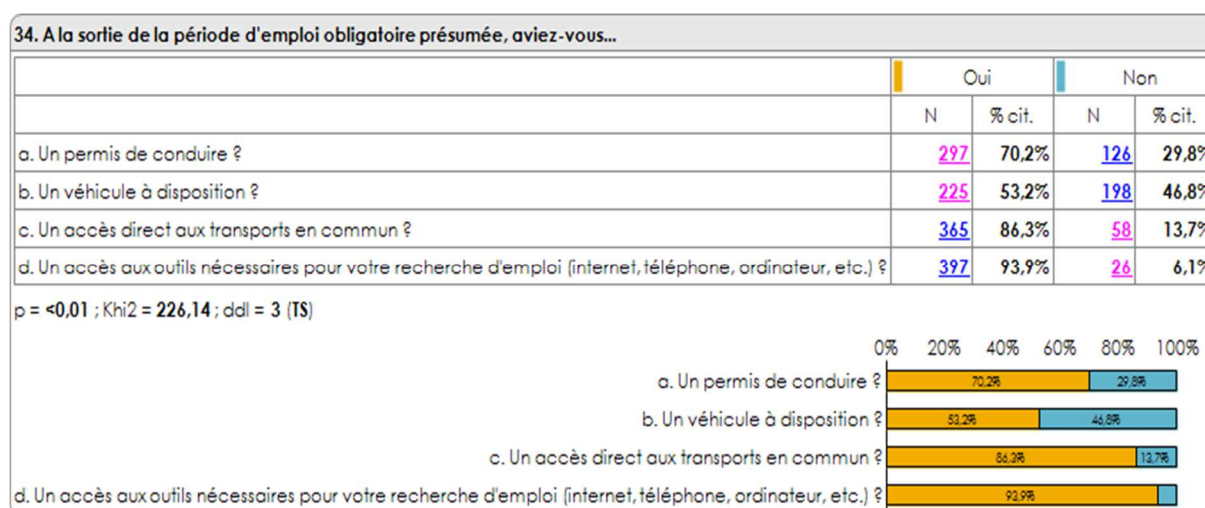
Durée du chômage (en mois) selon le niveau d’instruction	
Durée de chômage	
Bas	24,92
Moyen	14,97
Haut	13,40
Autre	19,53
Total	15,93

$p = 1,5\%$; $F = 3,55$ (S)

La relation est significative.
Les éléments sur (sous) représentés sont coloriés.

1.2.2. Facteurs environnementaux

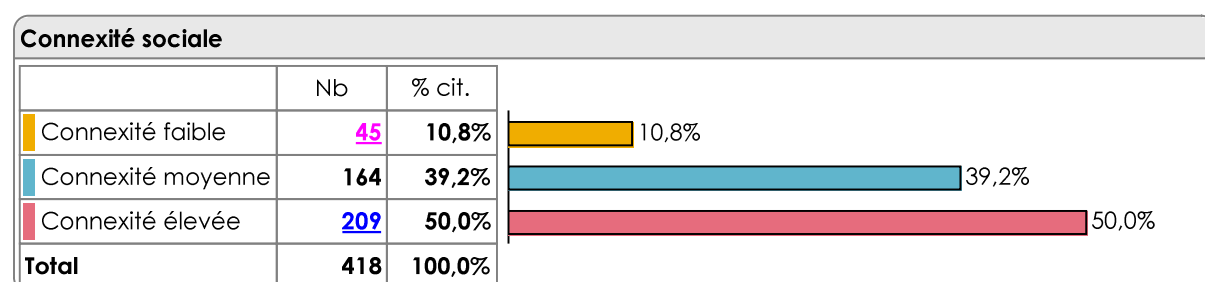
1.2.2.1. Mobilité et outils de recherche



Les stagiaires étaient 70,2% à disposer d’un permis de conduire à la sortie de la période d’emploi obligatoire présumée et 53,2% à disposer d’un véhicule. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux (77%) que les femmes (61%) à disposer d’un permis de conduire et l’âge joue également : la proportion de stagiaires en possédant un augmentant avec celui-ci.

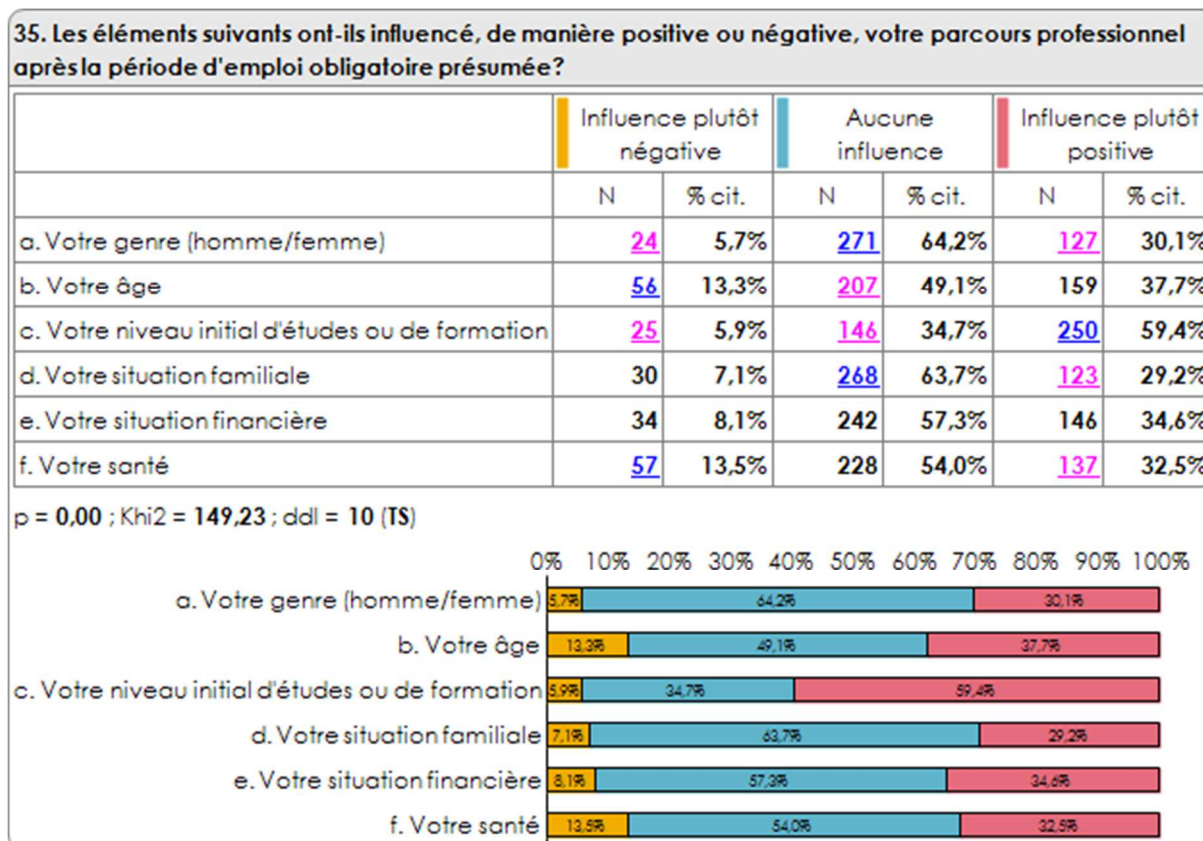
Les stagiaires avaient par ailleurs largement accès aux transports en commun (86,3%) et aux outils nécessaires pour la recherche d’emploi (93,9%).

1.2.2.2. Connexité sociale



Les stagiaires ont en moyenne évalué le nombre de leurs relations, en dehors de la famille, sur une échelle de 1 à 7, ce qui a permis de les catégoriser selon leur niveau de connexité sociale : faible (de 1 à 2), moyenne (de 3 à 5) ou élevée (de 6 à 7). Aucune des caractéristiques individuelles ou relatives à la FPIE testées ne sont corrélées à cette connexité sociale.

1.2.3. Influence subjective de critères objectifs



Lorsqu'ils étaient interrogés sur l'influence qu'ont selon eux, certaines de leurs caractéristiques sur leur parcours professionnel, les éléments les plus influents pointés concernent tout d'abord leur niveau initial d'études ou de formation, ensuite leur âge. Les hauts diplômés sont plus nombreux (74%) à estimer que leur niveau d'instruction influence positivement leur parcours professionnel.

Les plus jeunes (moins de 25 ans) sont plus nombreux à juger que l'âge exerce une influence positive quand c'est le contraire pour les plus de 40 ans.

Le genre et la situation familiale sont les caractéristiques perçues comme les moins influentes. Les femmes sont toutefois plus nombreuses que les hommes à juger que ces deux éléments exercent une influence plutôt négative (10,5%) sur leur parcours professionnel.

Relevons également que les bas diplômés sont proportionnellement très nombreux à considérer que leur état de santé influence négativement leur parcours professionnel.

Sur base de cette question relative à l'influence subjective attribuée à des caractéristiques objectives, nous avons construit un indicateur rendant compte de l'opinion globale qu'avaient les stagiaires sur l'influence de leurs propres caractéristiques quant à leur insertion professionnelle :

Variables	Poids accordés
Q35a, b, c, d, e, f	+ 1 : attribution d'une influence positive quant à une de ses caractéristiques - 1 : attribution d'une influence négative quant à une de ses caractéristiques
Si la note est inférieure à -1, la perception de l'influence de ses caractéristiques individuelles est jugée négative ; elle est jugée mitigée si la note est comprise entre -1 et 1 ; elle est considérée comme perçue positivement au-delà de 1.	

Influence subjective attribuée à ses caractéristiques personnelles sur son parcours professionnel			
	Nb	% cit.	
Influence perçue comme négative	26	6,2%	
Influence perçue comme mitigée	193	45,7%	
Influence perçue comme positive	203	48,1%	
Total	422	100,0%	

Il semblerait qu'en comparaison aux stagiaires ayant effectué une FPIE de moins de 6 mois, les stagiaires ayant effectué une FPIE de 6 mois perçoivent plus négativement leurs propres caractéristiques individuelles.

1.3. La liberté de choix via les opportunités

La liberté de choix est un cadre dépendant d'éléments valoriels et institutionnels qui détermine le champ des possibles, les capacités. Sa prise en compte permet d'accéder à l'étendue de la liberté réelle du choix, elle intervient dans le processus de réalisation des capacités. La liberté est ici comprise de manière positive, au sens que lui donne B. Zimmerman : « Deux acceptions de la liberté : une acception négative désignant l'absence d'entraves à l'action, et une acception positive requérant une capacité réelle d'action – capacité qui suppose tout à la fois l'existence d'opportunités et de moyens d'agir » (2008, p. 114). Enfin, notons que chez Sen, cette liberté n'est pas une fin en elle-même, elle est « transitive, elle vise un épanouissement substantiel » (De Munck, 2008, p. 25).

1.3.1. Décision d'entamer une FPIE et motivation à s'engager

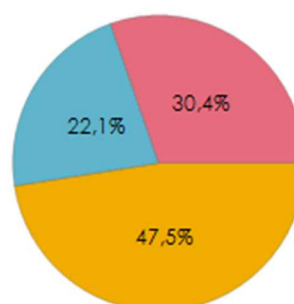
La majorité des stagiaires (59,6%) ayant suivi une FPIE ont eu connaissance du dispositif via l'employeur qui allait les engager. Ils sont par ailleurs 30,4% à déclarer que celle-ci leur a été imposée. Cette proportion est plus importante chez les hommes (35%) que chez les femmes (24%) et les stagiaires de nationalité belge ainsi que ceux ayant un niveau d'instruction plus élevé sont moins nombreux à déclarer avoir volontairement opté pour la FPIE.

3. Comment avez-vous eu connaissance du dispositif de formation en entreprise (FPIE) ?

	Nb	% cit.	
Via l'employeur qui vous a engagé en FPIE	254	59,6%	59,6%
Via un conseiller d'Actiris	71	16,7%	16,7%
Via un agent de Bruxelles Formation	48	11,3%	11,3%
Via un autre canal	32	7,5%	7,5%
Via votre entourage (amis, famille, etc.)	15	3,5%	3,5%
Via le site internet de Bruxelles Formation	6	1,4%	1,4%
Total	426	100,0%	

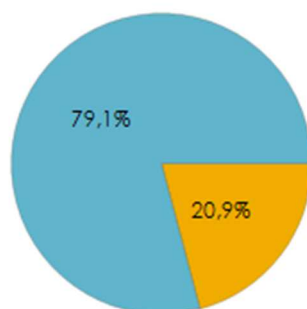
4. Avez-vous choisi volontairement de suivre cette FPIE ?

	Nb	% cit.
Oui	202	47,5%
Oui, mais la FPIE m'a été fortement recommandée	94	22,1%
Non, la FPIE m'a été imposée	129	30,4%
Total	425	100,0%



12. Durant la FPIE, vous est-il néanmoins venu à l'esprit d'arrêter la FPIE avant le terme prévu ?

	Nb	% cit.
Oui	77	20,9%
Non	292	79,1%
Total	369	100,0%



Parmi les stagiaires ayant suivi leur FPIE jusqu'au bout, 20,9% déclarent avoir songé à l'arrêter avant le terme prévu. Les principales raisons évoquées pour avoir continué sont la volonté de terminer ce qui avait été commencé et des questions financières.

La catégorie « Autre » dans les raisons de poursuivre la FPIE fait principalement référence à l'espoir ou à une promesse d'embauche ou à une expérience positive de stage.

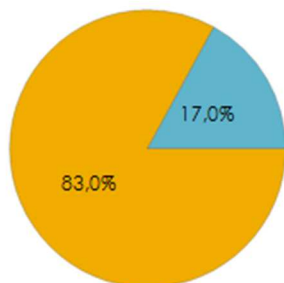
13. Qu'est-ce qui vous a permis de ne pas arrêter la FPIE ?

	Nb	% obs.	
Le souhait de terminer ce que vous aviez commencé	28	36,4%	36,4%
Les raisons financières, en raison du revenu que vous procurait la FPIE	25	32,5%	32,5%
Le souhait d'avoir une première expérience professionnelle à faire valoir	18	23,4%	23,4%
Le souhait d'acquérir des compétences	14	18,2%	18,2%
Autre	23	29,9%	29,9%
Total	77		

1.3.2. Opportunités effectives d'emploi depuis la formation et opportunité de choix

E1. La FPIE que vous avez suivie a-t-elle été suivie de la période d'emploi obligatoire normalement prévue (dont la fin présumée était le) ?

	Nb	% cit.
Oui	351	83,0%
Non	72	17,0%
Total	423	100,0%



Dans 17% des cas, la FPIE n'a pas été suivie par la période d'emploi obligatoire. Elle a été interrompue pour diverses raisons (opportunité d'emploi ailleurs, maladie, contrat ne rencontrant pas les attentes du stagiaires, engagement immédiat durant la FPIE, etc.).

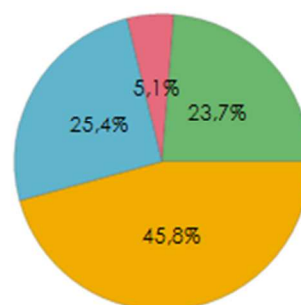
Aucune des caractéristiques individuelles ou des caractéristiques relatives à la FPIE ne sont

significativement corrélées à cette opportunité.

Moins d'un quart des stagiaires ayant suivi une formation professionnelle en entreprise déclarent ne pas avoir eu l'opportunité de travailler dans l'entreprise dans laquelle s'est déroulé leur stage après la période de formation obligatoire.

30. Après la période d'emploi obligatoire, avez-vous eu l'opportunité de commencer à travailler dans l'entreprise où vous aviez effectué votre FPIE et cet emploi obligatoire ?

	Nb	% cit.
Oui, et j'y travaille encore actuellement.	189	45,8%
Oui, j'ai commencé à y travailler immédiatement après la période d'emploi obligatoire, mais je n'y travaille plus.	105	25,4%
Oui, mais je n'ai finalement pas commencé à travailler dans cette entreprise	21	5,1%
Non	98	23,7%
Total	413	100,0%

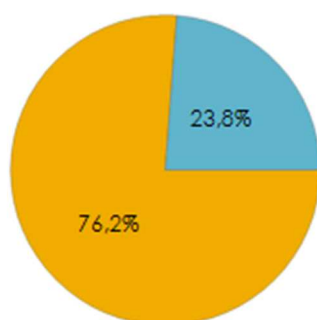


Cette opportunité est significativement corrélée au genre du stagiaire : les femmes étant plus nombreuses à déclarer ne pas avoir eu cette opportunité.

Notons également que tous les non-Belges ayant eu cette opportunité ont au minimum commencé à travailler, ou travaillent encore, dans l'entreprise au sein de laquelle ils ont réalisé la FPIE.

28. Depuis votre sortie de la période d'emploi obligatoire présumée, avez-vous eu une ou plusieurs opportunités d'emploi ?

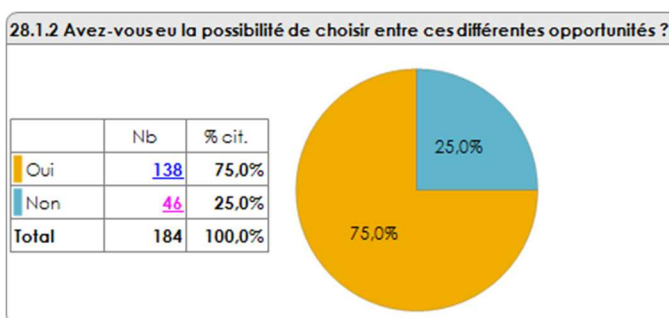
	Nb	% cit.
Oui	320	76,2%
Non	100	23,8%
Total	420	100,0%



Plus de trois stagiaires sur quatre ayant réalisé une FPIE déclarent avoir eu au minimum une opportunité d'emploi à la sortie de la période présumée d'emploi obligatoire.

Les stagiaires pour lesquels c'est le cas en ont eu en moyenne 3. Et ils sont 75% à déclarer, en cas d'opportunités multiples, avoir pu choisir entre celles-ci.

28.1 Si oui, combien ?		
Taux de réponse : 98,8%		
'Moins de 3' (186 observations)		
Moyenne = 2,99 Médiane = 2,00		
	Nb	% cit.
Moins de 3	186	58,9%
3 et plus	130	41,1%
Total	316	100,0%



Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à déclarer avoir eu plus de 3 opportunités d'emploi depuis la fin de la période présumée d'emploi obligatoire.

1.4. Les fonctionnements

Les fonctionnements effectifs sont les résultats, les réalisations effectives des individus. « Ces réalisations sont liées à l'individu, à sa situation, à ses valeurs, à ce que signifie pour lui le bien être. On ne peut guère énoncer des réalisations qui vaudraient universellement. Les réalisations ou fonctionnements sont potentiellement infinis. Ils sont faits d'actions, de comportements (doings) ainsi que d'état, de statuts (beings) » (Sonecom, 2012).

Le modèle de Sen nous conduit à traiter la question des fonctionnements (ou des résultats réellement atteints par les personnes bénéficiant d'une action de formation) dans une approche intégrative, pluraliste, afin d'inclure des indicateurs objectifs et subjectifs (Lefèvre, 1997). La seule dimension objective « masque toute une série de bénéfices davantage liés à la transformation de la personne dans sa subjectivité, ses représentations d'elle-même et du monde, ses perceptions et attitudes » (*Idem*, p.8). L'introduction d'indicateurs subjectifs favorise la prise en considération de la relativité des valeurs pour leur donner leur sens réel ainsi que pour rendre compte du sentiment vécu des personnes (Maurel, 2006, p.182).

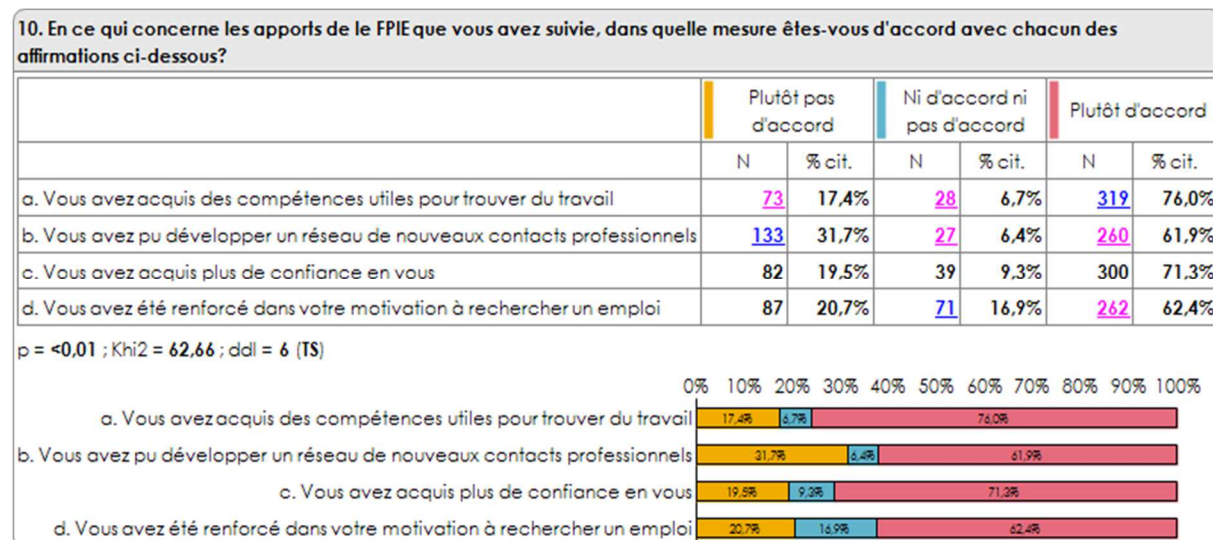
Dans les fonctionnements effectifs, nous étudions donc les fonctionnements subjectifs et les fonctionnements objectifs.

La notion de « type de sortie » qui sera mobilisée dans la partie consacrée aux fonctionnements objectifs permet d'étudier le parcours vers l'insertion socio-professionnelle dans une perspective plus large qu'une analyse focalisée sur la mise à l'emploi au sens strict. Elle permet de dépasser la dichotomie emploi/hors emploi en différenciant/hierarchisant les situations hors emploi. Seront ainsi distinguées, d'une part les situations d'emploi et les formes d'activités qui sont révélatrices en tant que telles d'une certaine insertion et/ou qui peuvent faciliter l'insertion socio-professionnelle, d'autre part les autres situations de non-emploi. Dans le cadre de cette enquête, les activités considérées comme favorisant l'insertion sont les reprises d'études, les formations professionnelles et les engagements bénévoles et volontaires. En effet, ces formes d'activités permettent de développer des compétences, des réseaux et/ou des formes de réflexivité pouvant faciliter l'insertion.

1.4.1. Fonctionnements subjectifs

1.4.1.1. Perception des apports de la FPIE

Quels sont les apports que les stagiaires attribuent à la FPIE ?



Plus des trois quarts des stagiaires s'accordent sur les apports de la FPIE quant à l'acquisition de compétences utiles pour trouver du travail et l'acquisition d'une meilleure confiance en soi. Ils sont au contraire plus nuancés en ce qui concerne la motivation à chercher un emploi et surtout sur la question du développement d'un réseau de contacts professionnels.

Nous avons créé, sur base de cette question, un indicateur rendant compte de l'intensité des apports attribués par les stagiaires à la FPIE :

Variables	Poids accordés
Q10a, b, c, d	+ 1 : « plutôt d'accord » avec un apport - 1 : « plutôt pas d'accord » avec un apport
Si la note est inférieure à -1, l'intensité des apports est considérée comme faible voire nulle ; elle est perçue comme moyenne si la note est comprise entre 1 et 2 ; et importante au-delà de 3.	

Intensité des apports reconnus à la FPIE

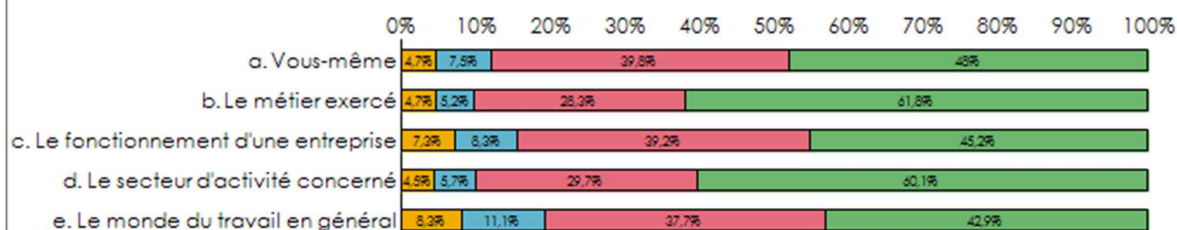
	Nb	% cit.	
Apports faibles voire nuls	110	26,2%	26,2%
Apports moyens	116	27,6%	27,6%
Apports importants	194	46,2%	46,2%
Total	420	100,0%	

Ils sont par ailleurs très nombreux à considérer avoir acquis des connaissances sur le métier exercé et sur le secteur d'activité concerné par leur FPIE, mais moins sur le fonctionnement d'une entreprise ou sur le monde du travail en général. Sur ce point, les moins de 25 ans sont proportionnellement plus nombreux que leurs aînés à considérer la FPIE comme un apprentissage du monde du travail en général (53% « Tout à fait d'accord »).

20. Dans le cadre de votre FPIE, avez-vous appris sur les éléments suivants ?

	Pas du tout d'accord		Plutôt pas d'accord		Plutôt d'accord		Tout à fait d'accord	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
a. Vous-même	20	4,7%	32	7,5%	169	39,8%	204	48,0%
b. Le métier exercé	20	4,7%	22	5,2%	120	28,3%	262	61,8%
c. Le fonctionnement d'une entreprise	31	7,3%	35	8,3%	166	39,2%	191	45,2%
d. Le secteur d'activité concerné	19	4,5%	24	5,7%	126	29,7%	255	60,1%
e. Le monde du travail en général	35	8,3%	47	11,1%	160	37,7%	182	42,9%

$p = <0,01$; $\chi^2 = 61,25$; $ddl = 12$ (TS)



1.4.1.2. La notion d'empowerment

Sur base de plusieurs questions, un indicateur relatif à la notion d'*empowerment* a été créé. Selon Le Bossé (2003), ce concept renvoie à la capacité des stagiaires à contrôler et influencer la réalité selon leurs attentes en tenant compte du contexte dans lequel l'individu agit :

Variables	Poids accordés
Q9a, b	+ 1 : « plutôt d'accord »
Q10c	+ 1 : « plutôt d'accord »
Q19a, b, c, d, f, g	+1 : par note attribuée égale ou supérieure à un score de 7

On fait ensuite la moyenne entre les résultats obtenus et si la note est inférieure à 0,36, le niveau d'empowerment est considéré comme faible ; il est perçu comme moyen si la note est comprise entre 0,36 et 0,7 ; et élevé au-delà de 0,7.

Niveau d'empowerment (capacitation, efficacité personnelle)

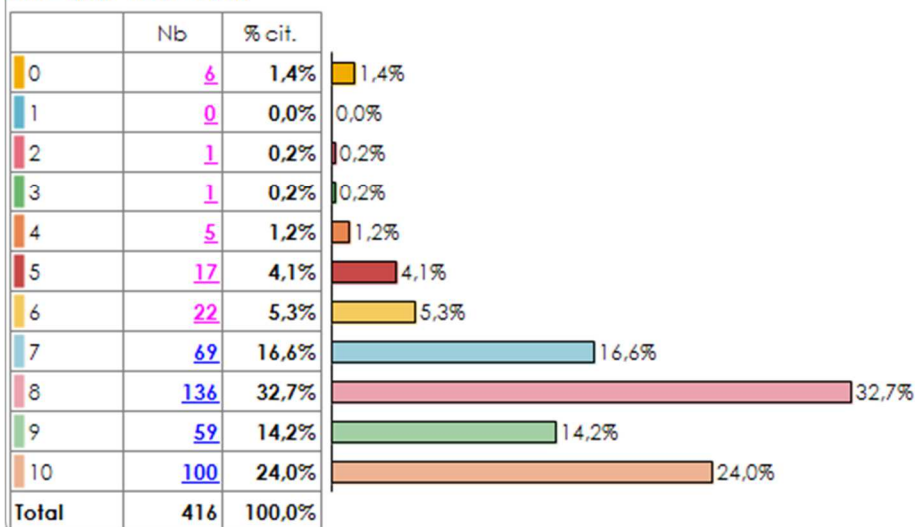
	Nb	% cit.
Empowerment faible	9	2,1%
Empowerment moyen	152	35,7%
Empowerment élevé	265	62,2%
Total	426	100,0%

1.4.1.3. Confiance en soi pour s'insérer dans le monde du travail

Les stagiaires étaient interrogés sur leur niveau de confiance (sur une échelle de 0 à 10) en leurs capacités pour s'insérer dans le monde professionnel. Ils s'attribuent en moyenne un score de 8,04, ce qui correspond également à la médiane. On observe que les hommes sont légèrement plus confiants (8,22) que les femmes (7,79).

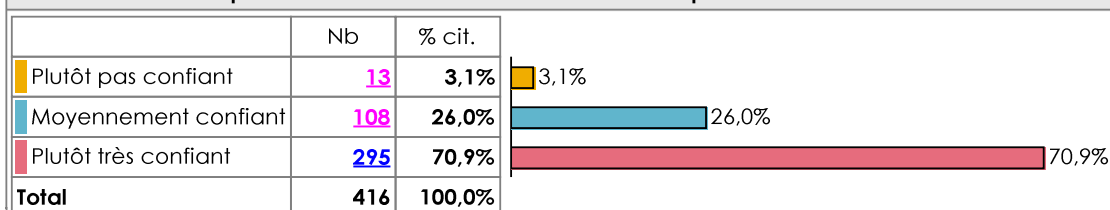
27. Depuis la fin de la période d'emploi obligatoire présumée, pourriez-vous indiquer dans quelle mesure vous avez confiance en vos capacités pour vous insérer dans le monde professionnel, sur une échelle allant de 0 à 10 (0 = « Pas du tout » et 10 = « Tout à fait ») ?

Moyenne = 8,04 Médiane = 8,00 Ecart-type = 1,77
Min = 0,00 Max = 10,00



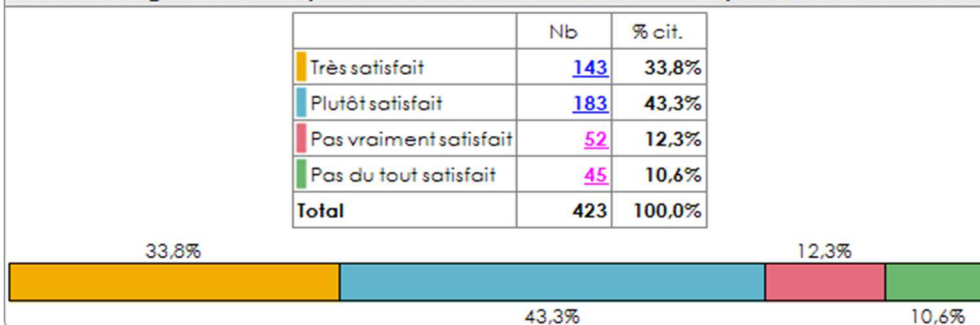
Cette question a fait l'objet d'une catégorisation en 3 groupes : ceux qui ne sont plutôt pas confiants (scores de 0 à 4), ceux qui sont moyennement confiants (scores de 5 à 7), ceux qui sont très confiants (score de 8 et plus).

Confiance en ses capacité à s'insérer dans le monde du travail post-FPIE



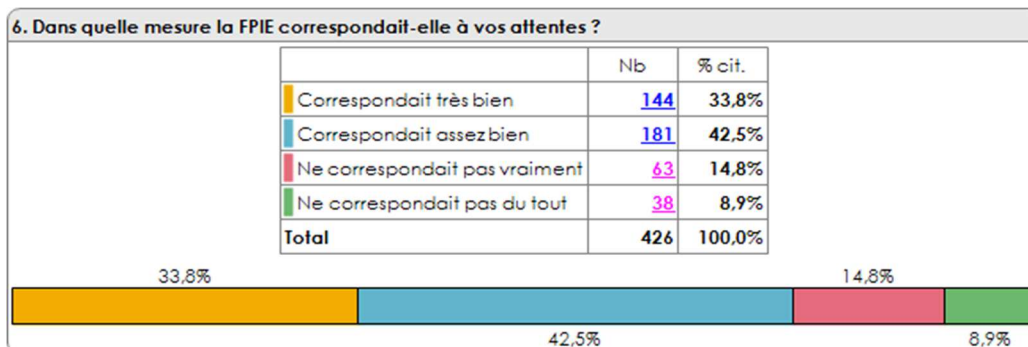
1.4.1.4. Correspondance de la FPIE aux besoins et aux attentes

5. De manière générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la FPIE que vous avez effectuée ?

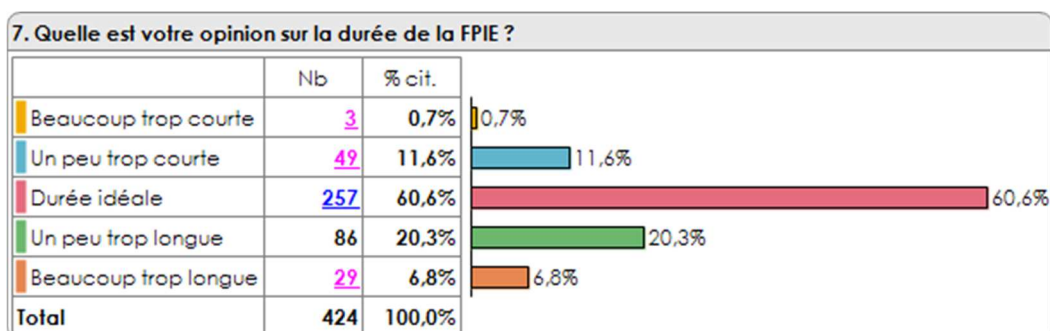


77,1% des stagiaires ayant réalisé une formation professionnelle en entreprise s'en déclarent satisfaits. Une très grande satisfaction est d'autant plus marquée chez les stagiaires ayant entamé celle-ci au-delà de leurs 40 ans et chez les stagiaires ayant un niveau moyen d'instruction.

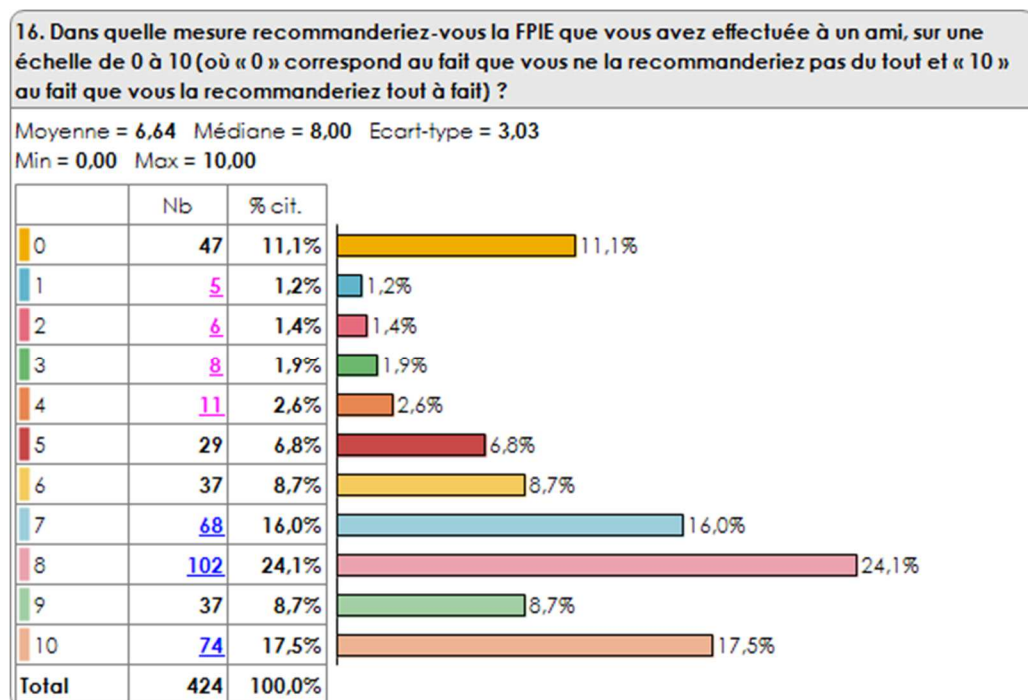
A contrario, ils sont tout de même près d'un quart à déclarer que la FPIE ne correspondait pas vraiment, voire pas du tout à leurs attentes. Aucune des caractéristiques individuelles ou relatives à la FPIE n'est corrélée à la satisfaction de ces attentes.



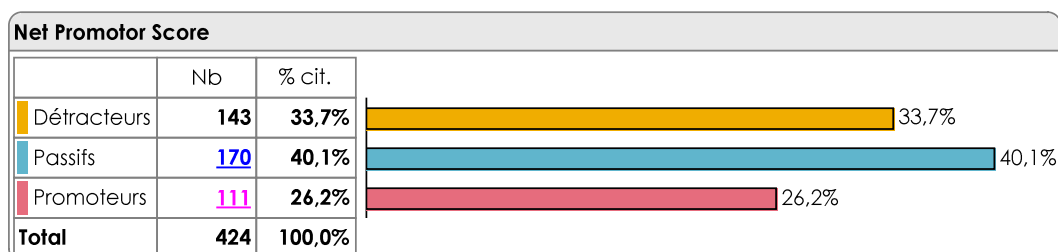
Plus de la moitié des stagiaires considèrent sa durée comme optimale mais ils sont également 27,1% à la trouver trop longue.



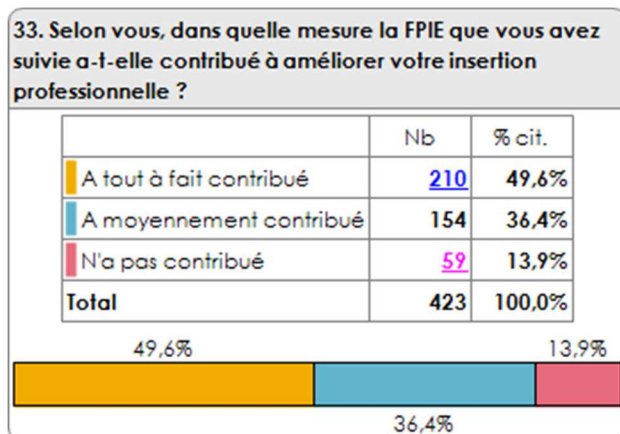
En moyenne, les stagiaires recommanderaient la FPIE à hauteur d'un score de 6,5 sur 10 et la moitié d'entre eux pour un score supérieur à 8.



Le Net Promotor Score est un indicateur de la propension de la recommandation, dans le cas présent de la FPIE par les stagiaires. Selon la note attribuée, les stagiaires sont classés dans l'une des trois catégories suivantes : détracteurs (de 0 à 6), passifs (7 ou 8), promoteurs (9 et 10). Le Net Promotor Score est ensuite calculé comme la soustraction du pourcentage de promoteurs et de détracteurs. Dans le cas présent, les détracteurs du dispositif représentent 33,7% des stagiaires interrogés, les passifs 40,1% et les promoteurs 26,2%. Ainsi, le NPS est de -8. Négatif, il signifie qu'il y a plus de détracteurs que de promoteurs, or pour être considéré comme bon, un NPS doit évidemment être positif.



1.4.1.5. Sentiment de contribution de la FPIE à l'insertion professionnelle



Près de la moitié des stagiaires s'accordent pour dire que leur formation professionnelle en entreprise a tout à fait contribué à leur insertion professionnelle et ils ne sont que 13,9% à déclarer le contraire, sauf pour les hauts diplômés qui sont 19%.

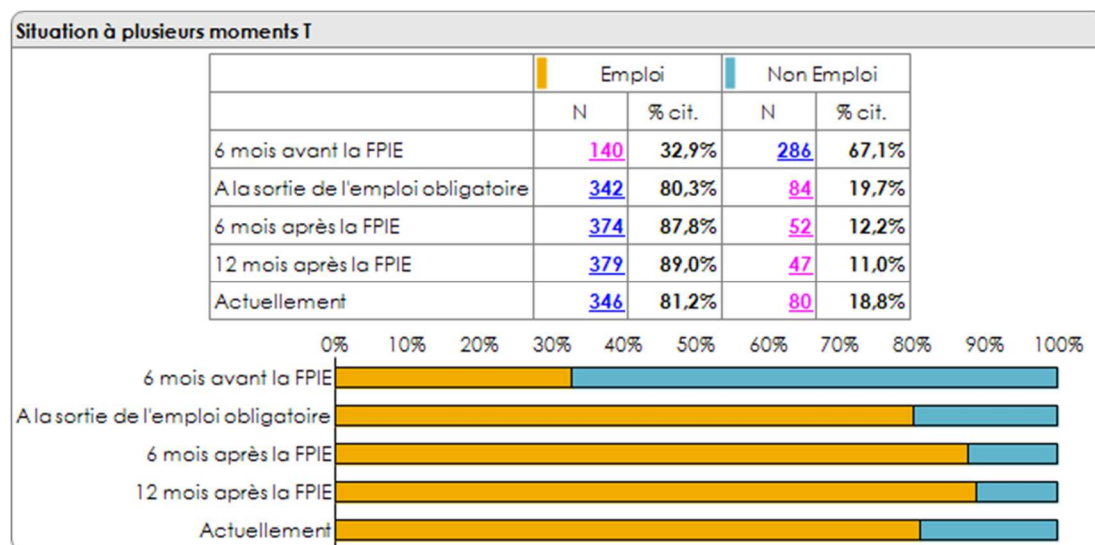
19. Pouvez-vous évaluer vos propres compétences et aptitudes quant aux affirmations suivantes en leur attribuant un score de 0 à 10?				
	Moyenne	Ecart-type	Médiane	Effectif
a. Vous avez signalé quand vous aviez des questions quant à une tâche donnée	8,44	1,84	9,00	425
b. Vous êtes arrivé à l'heure au travail, vous avez respecté les délais	9,15	1,26	10,00	425
c. Vous avez adapté votre comportement sans vous mettre en colère	8,40	1,85	9,00	423
d. Vous êtes resté amical avec les clients ou les collègues, même dans des circonstances difficiles	8,79	1,35	9,00	425
e. Vous avez appris des choses	8,36	2,10	9,00	425
f. Vous avez demandé du travail lorsque vous en aviez trop peu	6,89	3,41	8,00	419
g. Vous avez fait des propositions	7,12	2,54	8,00	424
h. Vous avez passé du temps avec vos collègues	8,31	2,31	9,00	425

En ce qui concerne leur auto-évaluation durant la FPIE, les scores les plus importants que s'attribuent les stagiaires sont relatifs au respect des délais et à leur attitude, quand les scores les moins importants sont eux attribués à l'esprit d'initiative des stagiaires vis-à-vis de leur charge de travail et en termes de propositions.

1.4.2. Fonctionnements objectifs

1.4.2.1. Situation et type de sortie des stagiaires

Le tableau suivant présente la répartition des stagiaires selon qu'ils soient en emploi ou hors emploi à différents moments. Avant la FPIE, un stagiaire sur trois seulement se trouvait en situation d'emploi. Cette proportion augmente très fortement à la sortie de l'emploi obligatoire (8 stagiaires sur 10) et près de 90% des stagiaires se trouvent en emploi 12 mois après la fin de cette période. Cette proportion diminue ensuite légèrement pour se situer au moment de l'enquête à 81,2%.

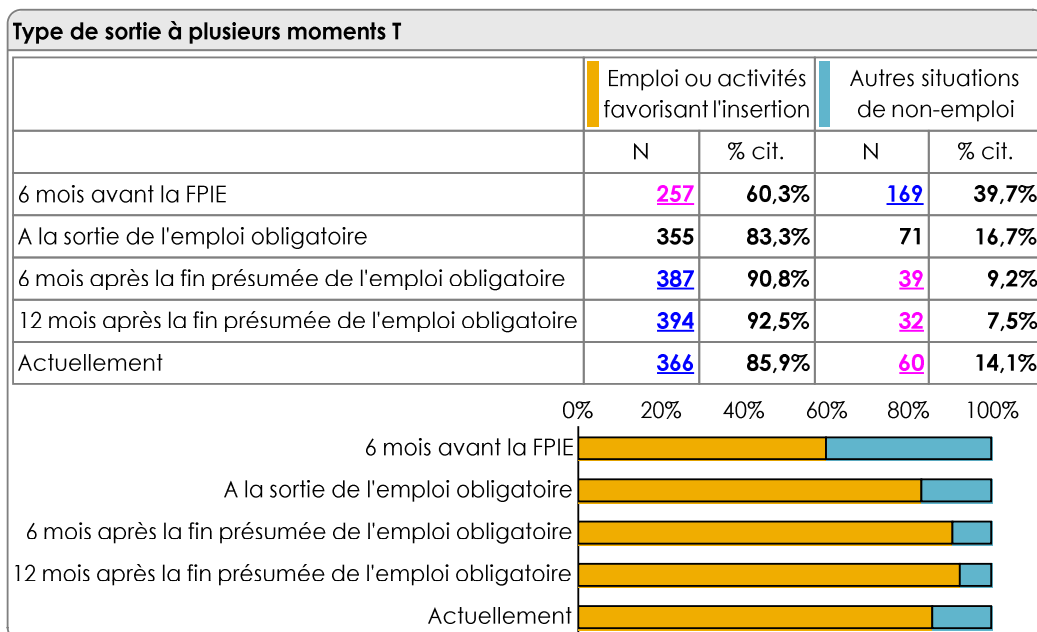


La situation des stagiaires 6 mois avant leur FPIE est fortement corrélée avec leur âge au début de celle-ci. En effet, les moins de 25 ans sont particulièrement peu nombreux (23%) à se trouver en emploi, situation qui est probablement à lier avec leur formation initiale.

Un autre lien significatif est celui du genre : les femmes sont au moment de la sortie de l'emploi obligatoire, proportionnellement moins nombreuses que les hommes à se trouver en emploi. Cet écart disparaît toutefois par la suite.

Notons également que les stagiaires au niveau d'instruction plus élevé sont proportionnellement plus nombreux à être en emploi 6 mois après la fin de leur période d'emploi obligatoire.

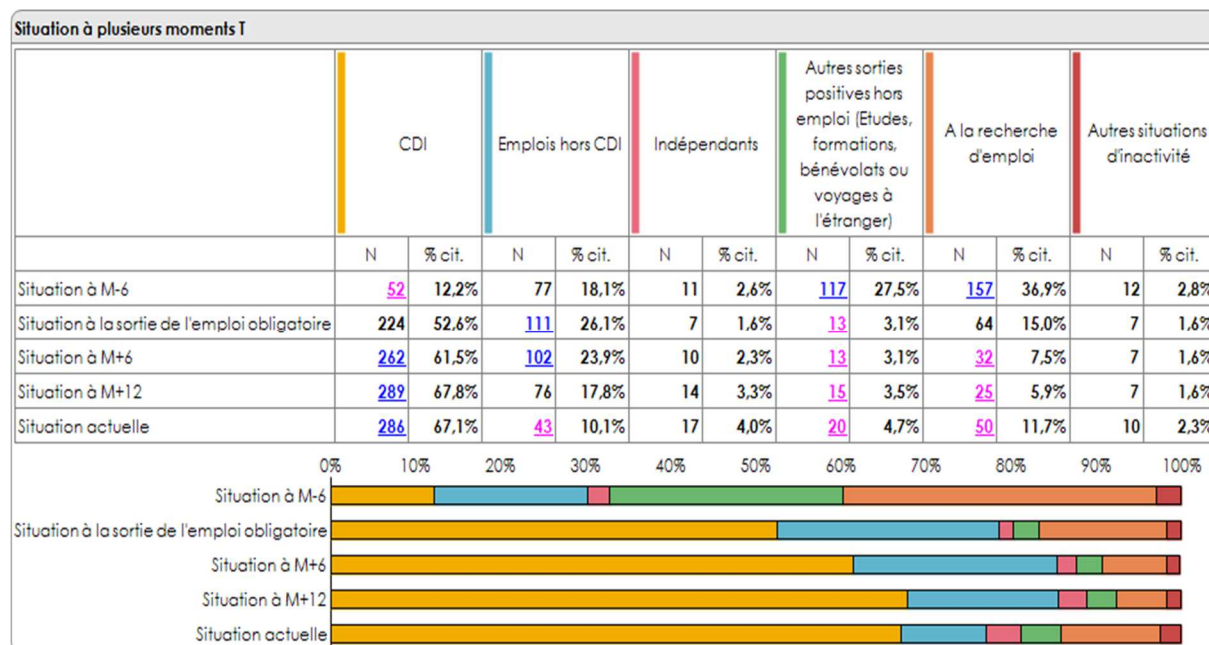
Au-delà de la distinction hors et en emploi, observons maintenant le « type de sortie » à différents moments. Ainsi, 6 mois avant leur FPIE, 60,3% des stagiaires ne se trouvent pas en situation d'emploi ou d'activités favorisant l'insertion et cette proportion atteint 90,8% 6 mois après leur sortie de l'emploi obligatoire suivant la FPIE. Au moment de l'enquête, 85,9% des stagiaires ayant réalisé une formation professionnelle en entreprise se trouvent en situation d'emploi ou d'activités favorisant l'insertion.



Une fois de plus, l'âge joue sur cette distinction. Les moins de 30 ans sont ainsi moins nombreux à se trouver dans une autre situation de non-emploi avant le début de leur FPIE.

On observe également que les stagiaires qui avaient 40 ans et plus au début de leur FPIE restent proportionnellement deux fois plus nombreux que les moins de 40 ans, à aujourd'hui encore demeurer dans cette situation de non-emploi.

Finalement relevons qu'ici également, le genre est significativement lié au type de sortie à la fin de la période d'emploi obligatoire : les femmes étant proportionnellement moins nombreuses (79%) que les hommes (86%) à se trouver en situation d'emploi ou d'activités favorisant l'insertion.

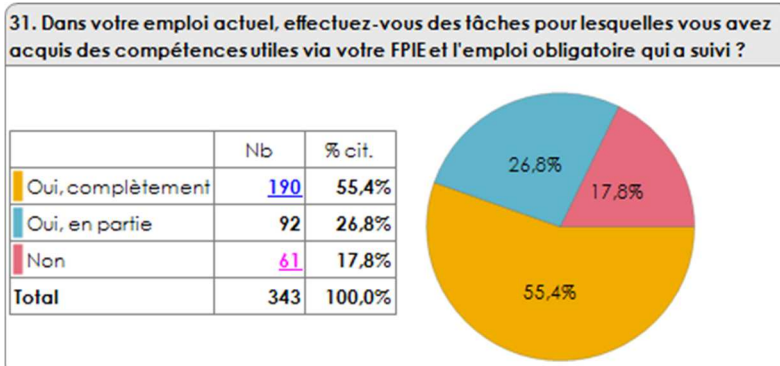


Les stagiaires sont nombreux, avant leur FPIE, à se trouver en situation d'emploi ou d'activité favorisant l'insertion. Après leur période d'emploi obligatoire, ils sont nombreux à obtenir un CDI ou d'autres emplois hors CDI et la proportion d'activités favorisant l'insertion chute. Nous observons sur ce point

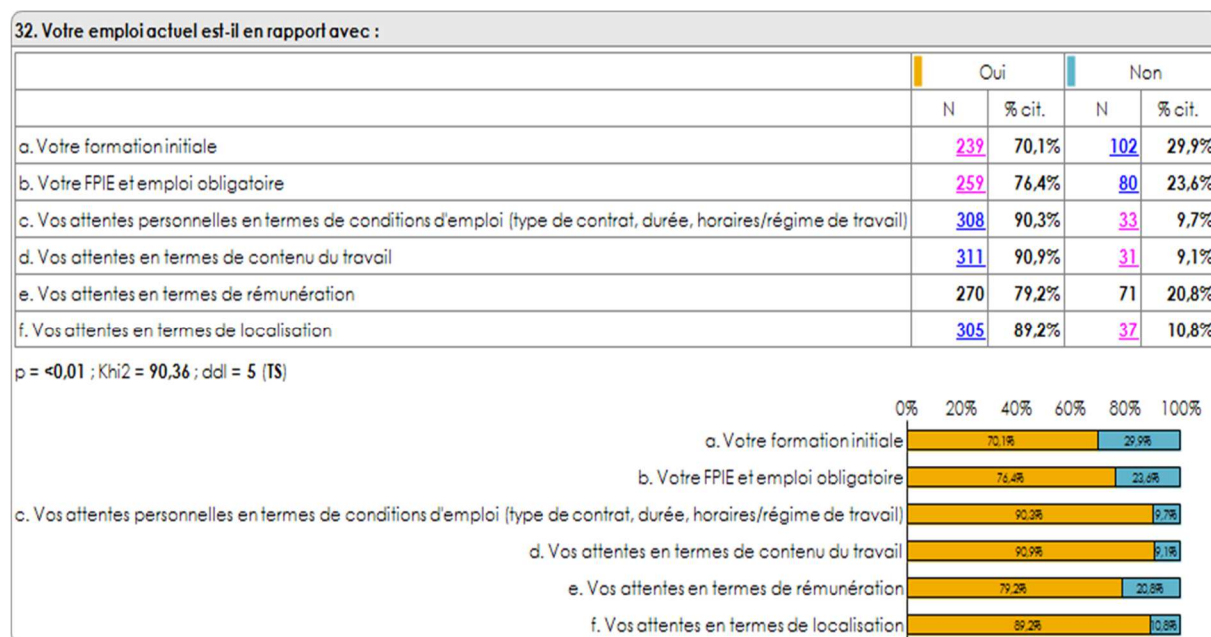
un contraste entre les femmes et les hommes : les premières étant, un an après leur sortie de l'emploi obligatoire suivant la FPIE, près de deux fois moins nombreuses à avoir obtenu un CDI.

1.4.2.2. Lien entre l'emploi actuel et FPIE, adéquation avec les attentes du stagiaire

On demandait aux stagiaires se trouvant actuellement en situation d'emploi s'ils avaient fait l'acquisition, durant leur FPIE, de compétences qu'ils jugeaient aujourd'hui utiles dans leur travail quotidien. C'est complètement le cas pour plus de la moitié des stagiaires et jugé « en partie » vrai pour 26,8% d'entre-eux.



Ils étaient ensuite interrogés sur la qualité de leur emploi actuel et sur son adéquation avec leurs propres attentes :



Si leur travail actuel est pour 70,1% d'entre eux en lien avec leur formation initiale, cette proportion est particulièrement importante (88%) chez les stagiaires ayant réalisé leur FPIE dans le domaine de l'informatique (88%), et au contraire beaucoup plus faible chez ceux l'ayant réalisé dans le domaine du commerce (56%) et chez les hauts diplômés.

Les femmes s'avèrent également plus satisfaites de leur travail en termes de contenu du travail (95%) que les hommes (88%) et les moins de 25 ans sont eux globalement plus satisfaits (96%) que leurs aînés de sa localisation.

Finalement, il existe chez les bas diplômés un lien significatif entre celui-ci et leur satisfaction vis-à-vis de leur travail actuel en termes de condition d'emploi et de localisation.

Sur base des attentes rencontrées ou non dans le travail actuel des ex-stagiaires en emploi, nous avons créé un indicateur global :

Variables	Poids accordés
Q32c, d, e, f	+1 : par attente rencontrée (conditions d'emploi, contenu du travail, rémunération et localisation)
Si la note est inférieure à 2, les attentes ne sont pas ou peu rencontrées ; si la note est comprise entre 2 et 3, les attentes sont en partie rencontrées ; si elle est égale à 4, les attentes sont tout à fait rencontrées.	

Attentes rencontrées dans le travail actuel

	Nb	% cit.	
Attentes pas ou peu rencontrées	14	4,1%	4,1%
Attentes en partie rencontrées	106	31,0%	31,0%
Attentes tout à fait rencontrées	222	64,9%	64,9%
Total	342	100,0%	

2. Evolution de l'insertion dans l'emploi

Cette partie présente les taux d'accès à l'emploi à plusieurs moments avant et après la FPIE ainsi que l'évolution temporelle de ces taux : 6 mois avant la FPIE, au moment de l'entrée en FPIE, à la sortie de l'emploi obligatoire suivant la FPIE, 6 mois après la période d'emploi obligatoire, 12 mois après la période d'emploi obligatoire et au moment de l'enquête.

Outre ces éléments de taux d'accès à l'emploi, la question de la qualité de l'insertion des bénéficiaires d'une FPIE est abordée via l'évolution des différents statuts schématisée à l'aide des chronogrammes.

Au-delà des taux à des moments T, une réflexion sur la transition et la qualité de la transition est présentée à travers l'indice de l'output de la transition.

2.1. Situation des ex-stagiaires à plusieurs moments T

2.1.1. Avant la FPIE

6 mois avant le stage FPIE, 32,9% des bénéficiaires sont en emploi, quel que soit le statut et la qualité de l'emploi. Il n'y a pas de différence significative de ce résultat selon le genre, la nationalité, le type ou domaine de la FPIE et sa durée. Une relation très significative est en revanche observée entre cette variable et les classes d'âge et le niveau de diplôme.

Ce taux d'accès à l'emploi global 6 mois avant la FPIE est nettement plus élevé parmi les ex-stagiaires âgés entre 25 et 29 ans (43%) et nettement moins élevé parmi les moins de 25 ans (23%). On observe également un taux d'accès à l'emploi proportionnellement plus élevé à ce moment-là parmi les stagiaires les moins diplômés (44% contre 29% parmi les hauts diplômés).

De manière globale, 6 mois avant la FPIE, le taux d'accès à l'emploi en contrat à durée indéterminée est plus faible que le taux d'accès à l'emploi en contrat plus précaire (CDD, intérim, titres-services, ...). Ce n'est cependant pas le cas pour les stagiaires ayant suivi une FPIE dans le domaine du commerce ou de la gestion.

Tableau récapitulatif des taux 6 mois avant la FPIE

Taux à M-6	Global	Commerce	Gestion, Management et Administration	Informatique, ICT et Economie numérique
Emploi global	32,9%	29,3%	25,5%	36,5%
CDI	12,2%	13,3%	13,2%	11,5%
Emplois hors CDI	18,1%	13,3%	11,3%	21,2%
Indépendants	2,6%	2,7%	0,9%	3,8%
Autres sorties positives hors emploi (études, formations, bénévolats ou voyages à l'étranger)	27,5%	20,0%	36,8%	28,8%
A la recherche d'emploi	36,9%	46,7%	34,0%	32,7%
Autres situations d'inactivité	2,8%	4,0%	3,8%	1,9%

Il est à noter qu'au moment de l'entrée en FPIE, tous les stagiaires sont inscrits comme chercheur d'emploi, même si ce n'est qu'un jour. De la sorte, ils passent tous par la case chômage avant d'entrer dans le dispositif de FPIE.

2.1.2. À la sortie de la période d'emploi obligatoire suivant la FPIE

À la sortie de l'emploi obligatoire suivant la FPIE, 80,3% des bénéficiaires sont en emploi, quel que soit le statut et la qualité de l'emploi.

Il n'y a pas de différence significative de ce résultat selon les classes d'âge, la nationalité, le niveau de diplôme et les caractéristiques de la FPIE (durée, domaine). Une relation très significative est par contre observée entre cette variable et le genre. Ce taux d'accès à l'emploi global à la sortie de l'emploi obligatoire est proportionnellement plus élevé parmi les hommes (84%) que parmi les femmes (75%).

De manière globale, à la sortie de l'emploi obligatoire, le taux d'accès à l'emploi en contrat à durée indéterminée est plus élevé que le taux d'accès à l'emploi en contrat plus précaire (CDD, intérim, titres-services, ...).

Tableau récapitulatif des taux à la sortie de l'emploi obligatoire

Taux à la sortie	Global	Commerce	Gestion, Management et Administration	Informatique, ICT et Economie numérique
Emploi global	80,3%	81,3%	81,1%	82,7%
CDI	52,6%	50,7%	59,4%	65,4%
Emplois hors CDI	26,1%	29,3%	19,8%	17,3%
Indépendants	1,6%	1,3%	1,9%	0,0%
Autres sorties positives hors emploi (études, formations, bénévolats ou voyages à l'étranger)	3,1%	2,7%	2,8%	3,8%
A la recherche d'emploi	15,0%	13,3%	15,1%	13,5%
Autres situations d'inactivité	1,6%	2,7%	0,9%	0,0%

2.1.3. 6 mois après la fin présumée de l'emploi obligatoire

6 mois après la sortie de l'emploi obligatoire suivant la FPIE, 87,8% des bénéficiaires sont en emploi, quel que soit le statut et la qualité de l'emploi.

Il n'y a pas de différence significative de ce résultat selon le genre, les classes d'âge, la nationalité et les caractéristiques de la FPIE (durée, domaine). Une relation statistiquement significative est par contre observée entre cette variable et le niveau de diplôme. Ce taux d'accès à l'emploi global 6 mois après la sortie de l'emploi obligatoire est proportionnellement plus élevé parmi les ex-stagiaires possédant un diplôme de l'enseignement supérieur (93%).

De manière globale, 6 mois après la sortie de l'emploi obligatoire, le taux d'accès à l'emploi en contrat à durée indéterminée est deux fois et demi plus élevé que le taux d'accès à l'emploi en contrat plus précaire (CDD, intérim, titres-services, ...).

Tableau récapitulatif des taux 6 mois après la fin présumée de l'emploi obligatoire

Taux à la sortie	Global	Commerce	Gestion, Management et Administration	Informatique, ICT et Economie numérique
Emploi global	87,8%	88,0%	85,8%	92,3%
CDI	61,5%	54,7%	65,1%	73,1%
Emplois hors CDI	23,9%	33,3%	18,9%	15,4%
Indépendants	2,3%	0,0%	1,9%	3,8%
Autres sorties positives hors emploi (études, formations, bénévolats ou voyages à l'étranger)	3,1%	1,3%	3,8%	3,8%
A la recherche d'emploi	7,5%	9,3%	8,5%	1,9%
Autres situations d'inactivité	1,6%	1,3%	1,9%	1,9%

2.1.4. 12 mois après la fin présumée de l'emploi obligatoire

12 mois après la sortie de l'emploi obligatoire, 89% des bénéficiaires sont en emploi, quel que soit le statut et la qualité de l'emploi.

Il n'y a pas de différence significative de ce résultat selon le genre, les classes d'âge, la nationalité, le niveau de diplôme et les caractéristiques de la FPIE (durée, domaine).

De manière globale, 12 mois après la sortie de l'emploi obligatoire, le taux d'accès à l'emploi en contrat à durée indéterminée est près de quatre fois plus élevé que le taux d'accès à l'emploi en contrat plus précaire (CDD, intérim, titres-services, ...). Ce rapport est encore plus élevé parmi les ex-stagiaires ayant effectué leur FPIE dans le domaine de l'informatique, ICT et économie numérique.

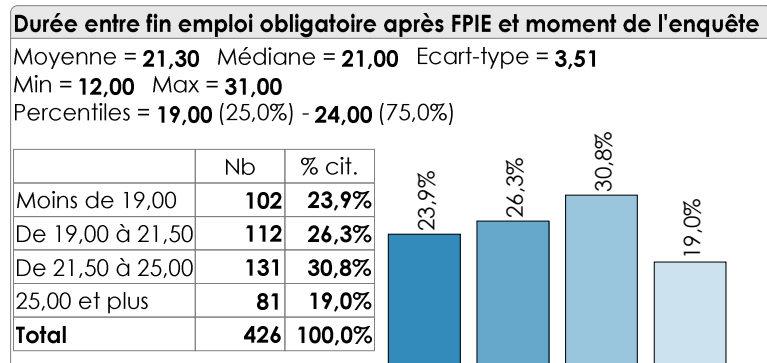
Tableau récapitulatif des taux 12 mois après la fin présumée de l'emploi obligatoire

Taux à la sortie	Global	Commerce	Gestion, Management et Administration	Informatique, ICT et Economie numérique
Emploi global	89,0%	84,0%	85,8%	94,2%
CDI	67,8%	64,0%	74,5%	80,8%
Emplois hors CDI	17,8%	18,7%	8,5%	9,6%
Indépendants	3,3%	1,3%	2,8%	3,8%
Autres sorties positives hors emploi (études, formations, bénévolats ou voyages à l'étranger)	3,5%	4,0%	5,7%	3,8%
A la recherche d'emploi	5,9%	9,3%	6,6%	0,0%
Autres situations d'inactivité	1,6%	2,7%	1,9%	1,9%

2.1.5. Au moment de l'enquête

La période correspondant au moment de l'enquête présente quelques limites. D'une part, cette période n'est pas identique pour tous les bénéficiaires et, d'autre part, cette période ne permet d'observer, une période identique entre deux moments T.

Pour capter ce que représente cette distance pour l'ensemble des ex-stagiaires, il a fallu déterminer la durée entre la sortie de l'emploi obligatoire et le moment de l'enquête.



Ce graphique montre que la durée entre la sortie de l'emploi obligatoire suivant la FPIE et le moment de l'enquête est en moyenne de 21 mois.

Au moment de l'enquête, 81,2% des bénéficiaires sont en emploi, quel que soit le statut et la qualité de l'emploi.

Il n'y a pas de différence significative de ce résultat selon le genre, les classes d'âge, la nationalité et les caractéristiques de la FPIE (durée, domaine). Une relation statistiquement significative est cependant observée entre cette variable et le niveau de diplôme. Ce taux d'accès à l'emploi global au moment de l'enquête est proportionnellement plus élevé parmi les ex-stagiaires possédant un diplôme de l'enseignement supérieur ; 85,6% contre 72% parmi ceux possédant un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur au maximum.

De manière globale, au moment de l'enquête, le taux d'accès à l'emploi en contrat à durée indéterminée est près de sept fois plus élevé que le taux d'accès à l'emploi en contrat plus précaire (CDD, intérim, titres-services...). Ce rapport est encore plus élevé parmi les ex-stagiaires ayant effectué leur FPIE dans le domaine de la gestion, management et administration.

Tableau récapitulatif des taux au moment de l'enquête

Taux à la sortie	Global	Commerce	Gestion, Management et Administration	Informatique, ICT et Economie numérique
Emploi global	81,2%	78,7%	82,1%	78,8%
CDI	67,1%	69,3%	71,7%	67,3%
Emplois hors CDI	10,1%	6,7%	6,6%	7,7%
Indépendants	4,0%	2,7%	3,8%	3,8%
Autres sorties positives hors emploi (études, formations, bénévolats ou voyages à l'étranger)	4,7%	9,3%	3,8%	7,7%
A la recherche d'emploi	11,7%	9,3%	12,3%	9,6%
Autres situations d'inactivité	2,3%	2,7%	1,9%	3,8%

2.2. Évolution de la situation des bénéficiaires

Cette partie présente dans un premier temps l'évolution des différents taux depuis 6 mois précédant la FPIE jusqu'au moment de l'enquête. Dans un deuxième temps, un focus sur l'évolution des taux d'accès à l'emploi va être présenté de manière globale d'abord, et ensuite selon le domaine de la FPIE. Cette partie sera clôturée par un regard sur l'évolution des différents statuts schématisée à l'aide des chronogrammes.

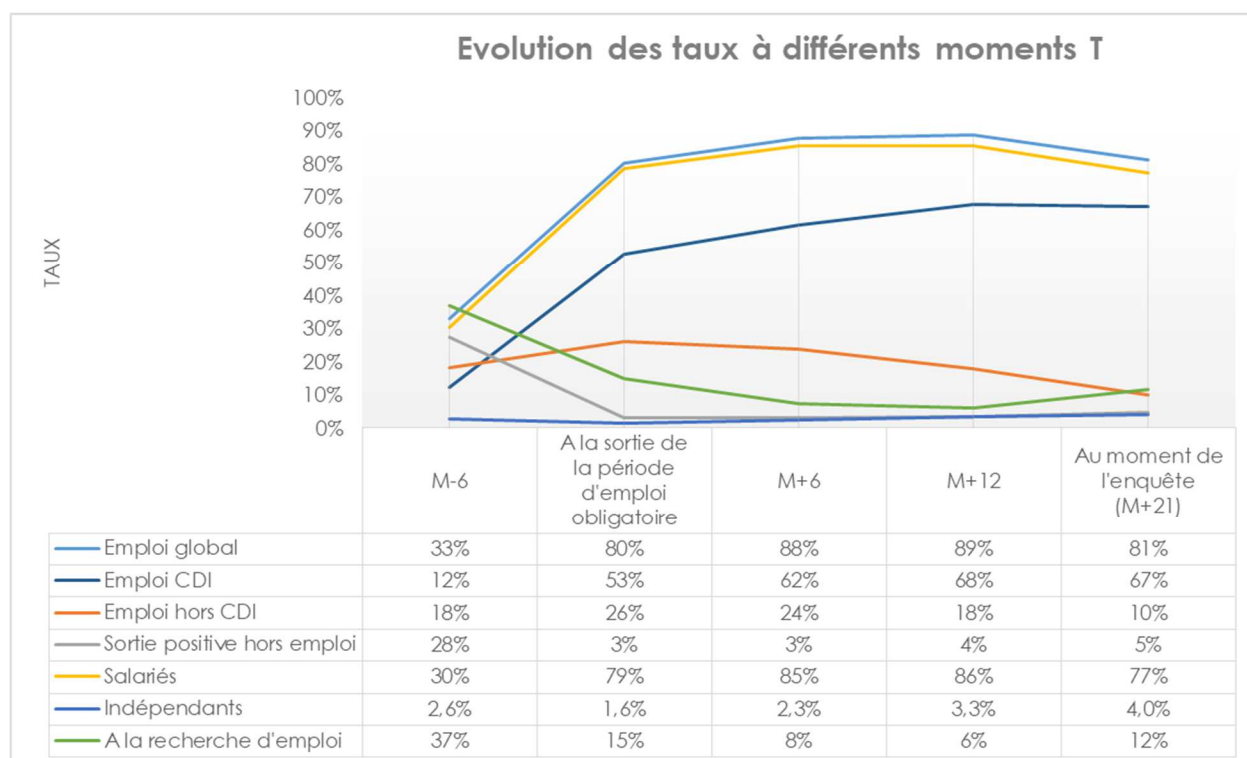
2.2.1. Zoom sur l'évolution des taux à différents moments *T*

Le taux d'insertion dans l'emploi global augmente avec le temps et cela de manière plus prononcée dans les 6 mois suivant la fin présumée de l'emploi obligatoire. Il va connaître par la suite une légère baisse entre 12 mois après la fin présumée de l'emploi obligatoire et le moment de l'enquête. Le taux d'insertion dans l'emploi global passe de 89% 12 mois après cette période à 81% au moment de l'enquête. Cette même tendance est observée pour le taux de salariés.

Quant au taux d'accès à l'emploi en contrat à durée indéterminée, celui-ci connaît une croissance positive tout au long du parcours, passant de 12% 6 mois avant la FPIE pour atteindre 67% au moment de l'enquête.

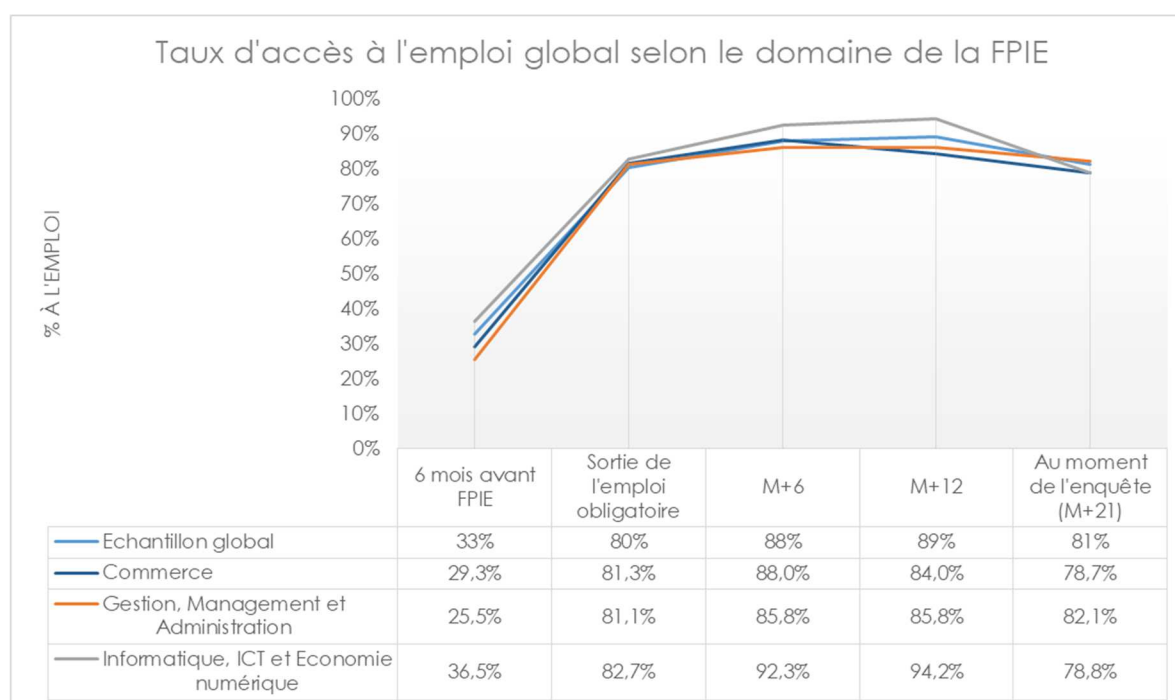
S'agissant du taux d'accès à l'emploi en contrat hors CDI, celui-ci augmente jusqu'à la fin présumée de l'emploi obligatoire, et diminue par la suite avec le temps.

Concernant le taux d'individus en recherche d'emploi, une baisse très significative est observée dans les 6 premiers mois suivant la sortie de l'emploi obligatoire. Cette baisse continue à être observée pour le reste du parcours à l'exception de la période entre 12 mois après l'emploi obligatoire et le moment de l'enquête où ce taux double, passant de 6% à 12%.

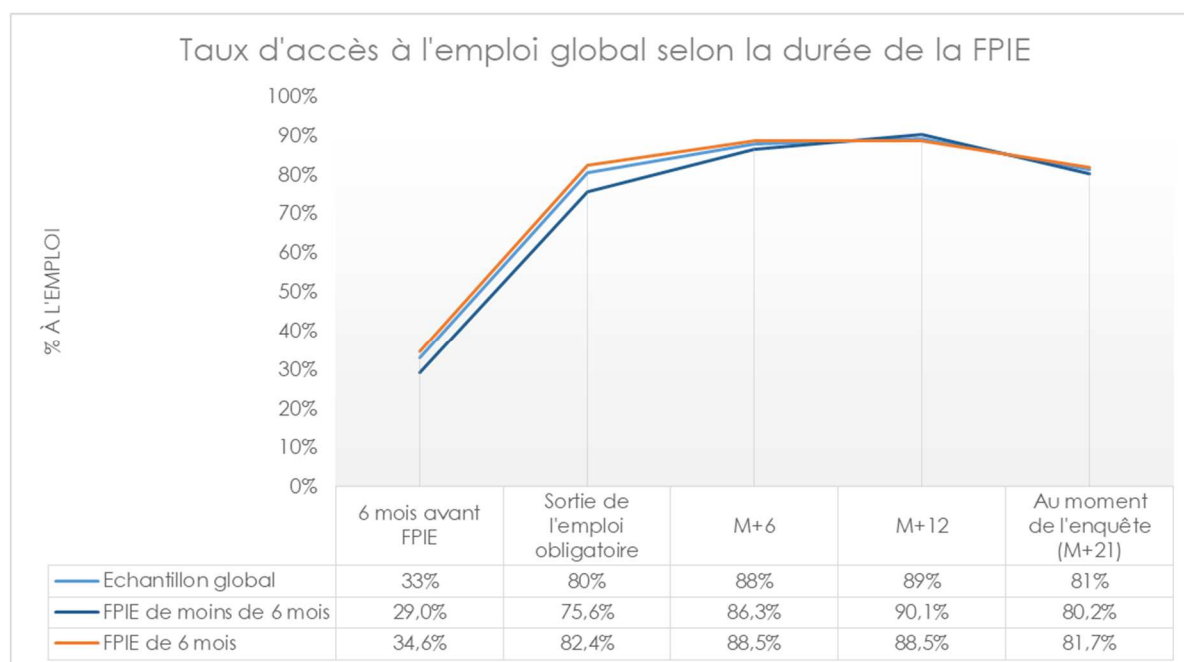


2.2.2. Zoom sur l'évolution du taux d'accès à l'emploi

Si l'on analyse l'évolution du taux d'accès à l'emploi en fonction du domaine de la FPIE, on constate que le taux d'accès à l'emploi est plus élevé parmi les bénéficiaires d'une FPIE dans le domaine informatique, ICT et économie numérique.



On observe également que le taux d'accès à l'emploi est, jusqu'à 6 mois après la sortie de l'emploi obligatoire, plus élevé parmi les bénéficiaires d'une FPIE ayant duré 6 mois par rapport à une durée de moins de 6 mois, avec une exception 12 mois après la sortie de l'emploi obligatoire.



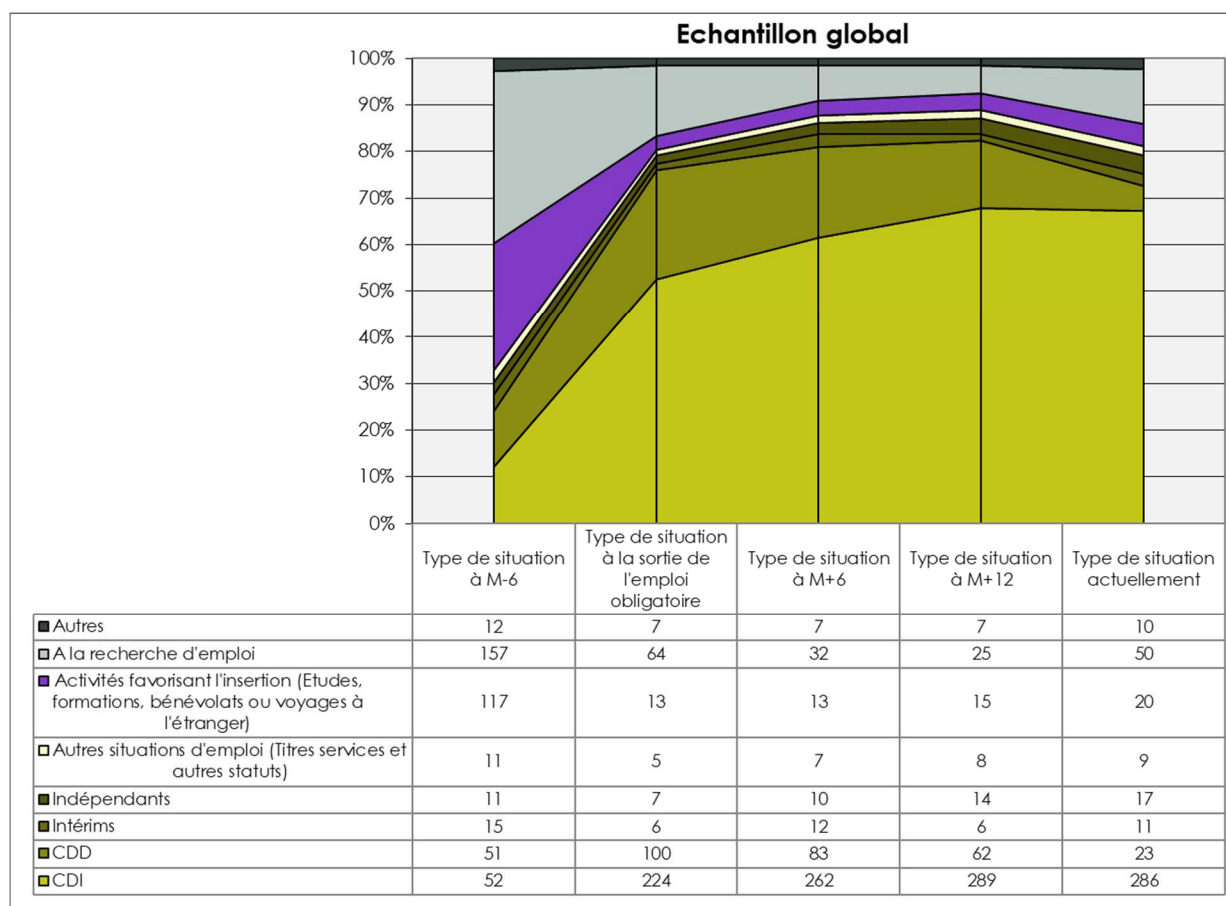
2.3. Regard sur l'évolution et les statuts par des chronogrammes

Cette section présente des chronogrammes réalisés à partir de la question 29 sur les situations connues (emploi, non-emploi, recherche d'emploi, activités favorisant l'insertion, etc.) depuis la fin de la FPIE. Ces chronogrammes portent sur le statut des répondants à plusieurs intervalles de temps : 6 mois avant la FPIE, à la fin présumée de la période d'emploi obligatoire, 6 mois après, 12 mois après l'emploi obligatoire et au moment de l'enquête.

Après une présentation du chronogramme pour l'échantillon global, les chronogrammes selon les domaines de la FPIE et les niveaux de diplôme (variables significativement liées au taux d'emploi) seront exposés. L'avantage des chronogrammes est de visualiser sur un même graphique les évolutions temporelles et les volumes de statuts.

2.3.1. Échantillon global

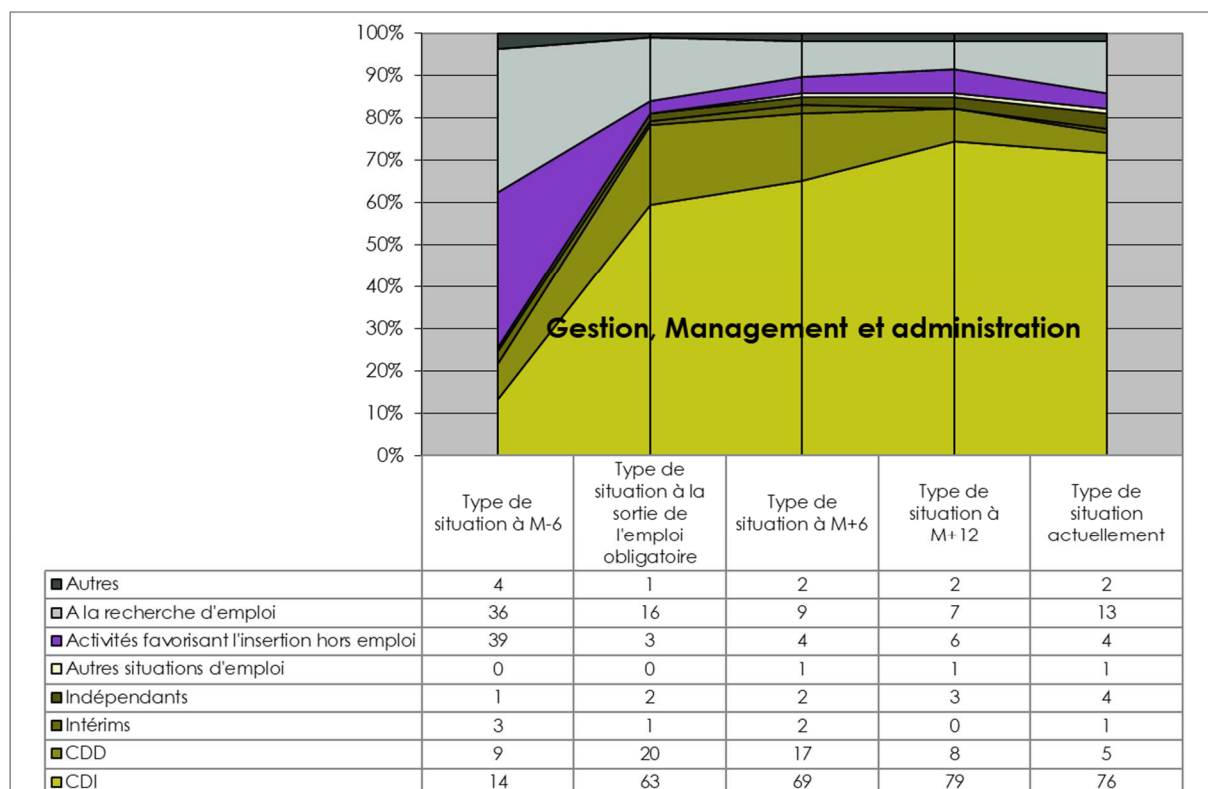
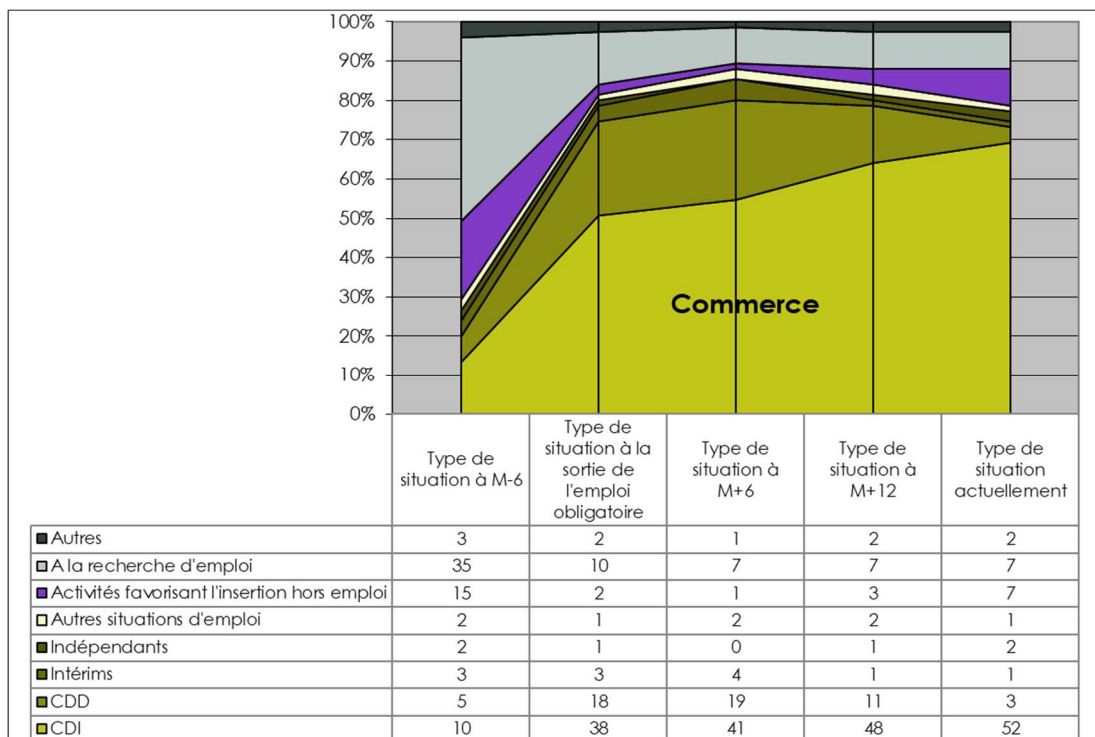
Ce graphique aide à répondre en partie à la question fondamentale qui est de savoir si les personnes restent à l'emploi lorsque la période d'emploi obligatoire de la FPIE se termine. À la sortie de la période d'emploi obligatoire, 80% des personnes se maintiennent à l'emploi. Et ce taux augmente 6 et 12 mois suivant la sortie. Par contre, le taux observé au moment de l'enquête (entre 12 et 31 mois suivant la sortie) est quant à lui plus faible. Le pourcentage de contrats CDI entre M+12 et la situation actuelle baisse légèrement (67,8% contre 67,1%).

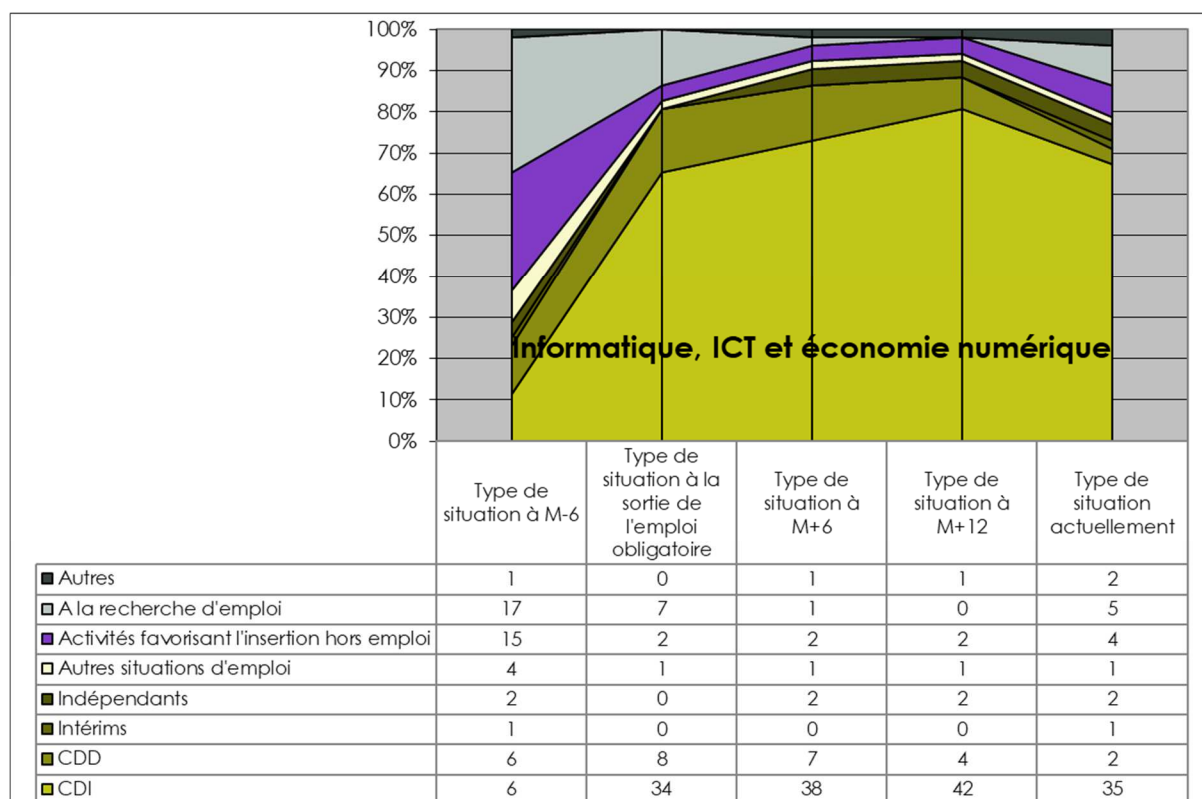


2.3.2. Par domaine de FPIE

La progression des statuts d'emploi ou d'activités favorisant l'insertion (hors emploi) pour l'ensemble des domaines représentés est relativement semblable dans les 12 premiers mois suivant la sortie de l'emploi obligatoire : elle est caractérisée par une augmentation. On observe par la suite, pour le domaine du commerce, une augmentation constante des CDI jusqu'au moment de l'enquête, alors que ceux-ci fléchissent pour les autres domaines au même moment.

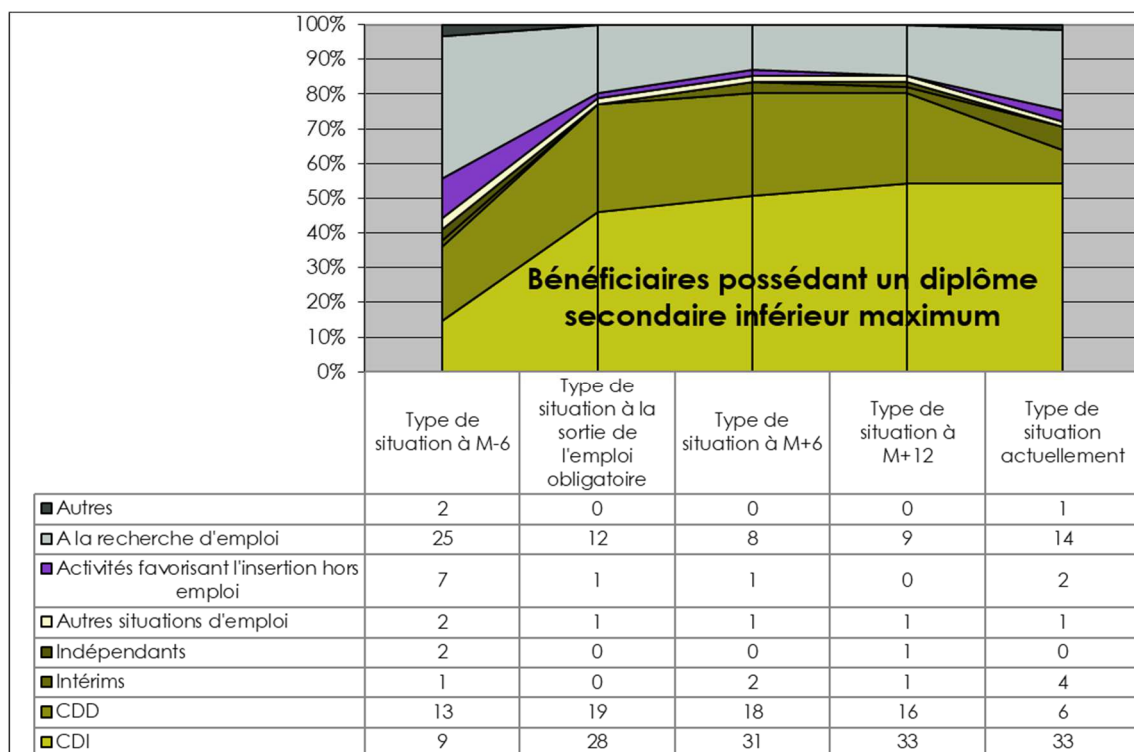
Le volume de CDD dans les statuts d'emploi ou d'activités favorisant l'insertion (hors emploi) est également très différent d'un domaine à l'autre de la FPIE. Ainsi, le rapport entre CDI/CDD est dans le temps toujours plus favorable dans le domaine de l'informatique, alors que celui-ci est moins favorable dans le domaine du commerce et, plus particulièrement, entre la sortie de l'emploi obligatoire jusqu'à 6 mois après.

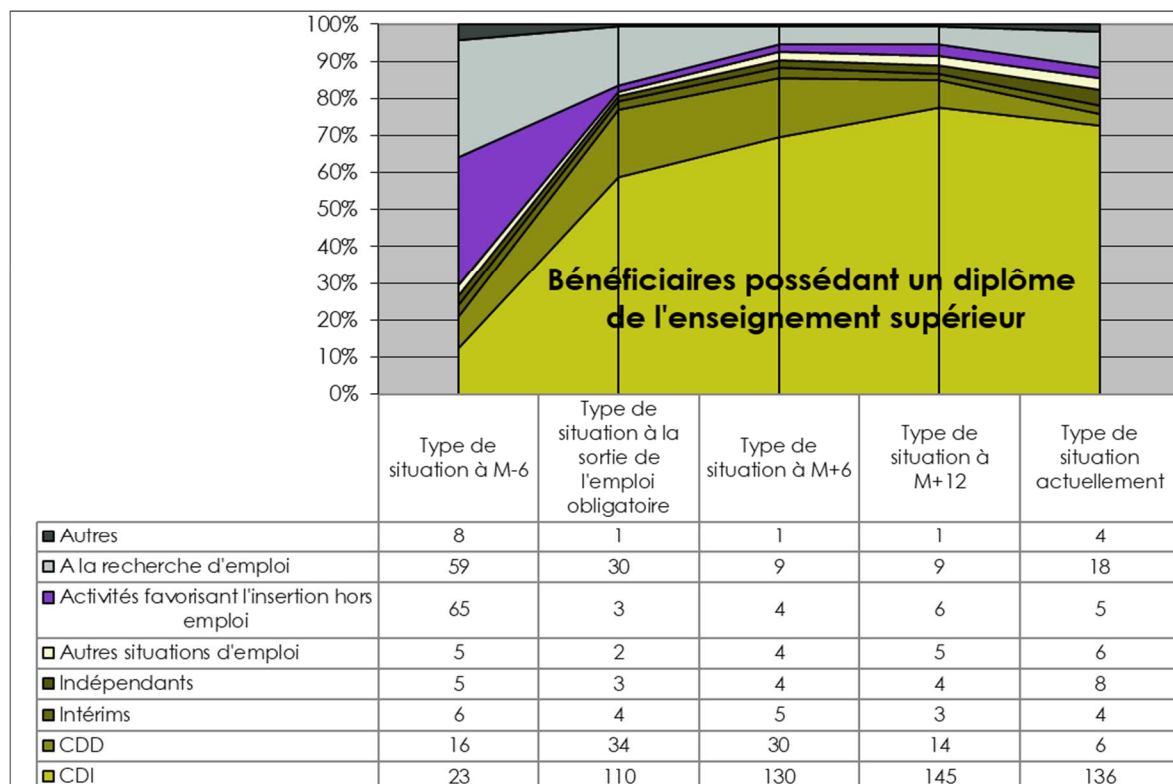
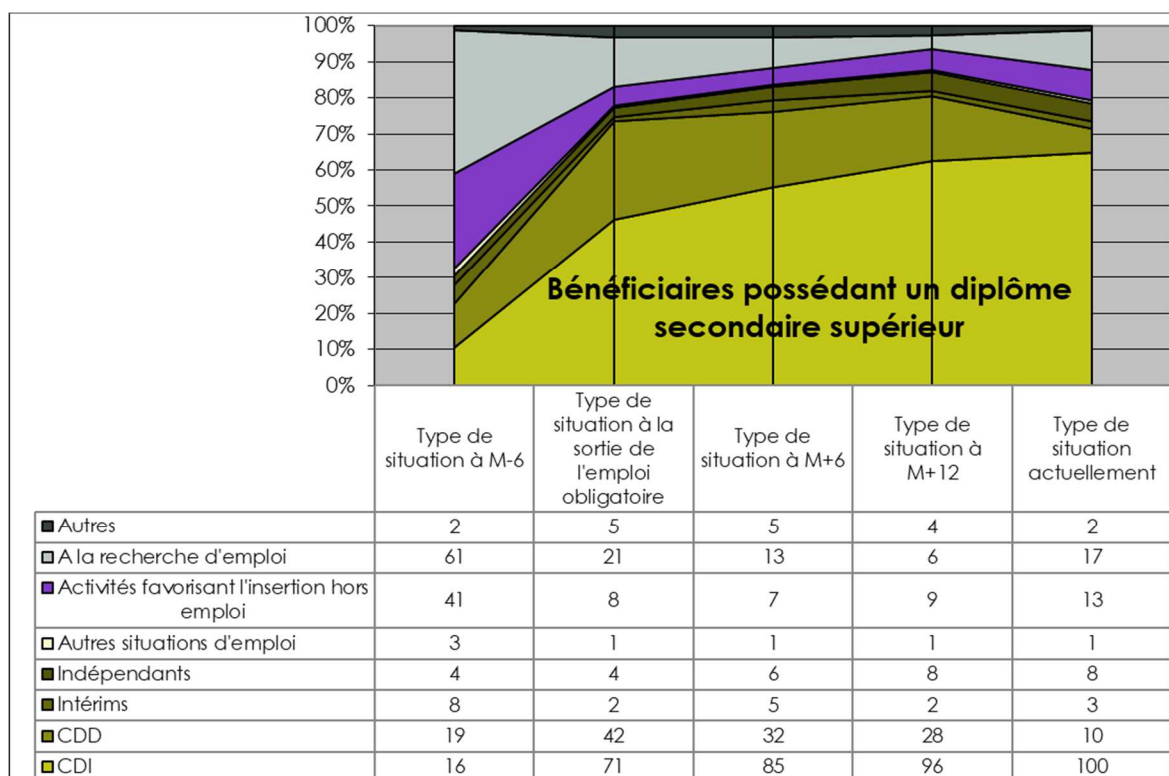




2.3.3. Par niveau de diplôme du bénéficiaire

Les différents chronogrammes ci-dessous montrent les évolutions et les volumes des différents statuts connus par les ex-stagiaires FPIE. Le lien entre le niveau de diplôme sur les statuts avant et après la FPIE est très visible. Il confirme le lien positif entre les facteurs de conversion et les taux d'insertion ou d'activités favorisant l'insertion.





3. Les transitions

3.1. Les matrices de transition entre deux moments T

Les matrices de transition indiquent les probabilités de passer d'un statut à un autre entre deux moments T : entre la sortie de la période d'emploi obligatoire suivant la FPIE et T+6, entre T+6 et T+12, entre T+12 et le moment de l'enquête (en moyenne 21 mois).

Dans le tableau ci-dessous, 29,7% des chercheurs d'emploi à la sortie de l'emploi obligatoire sont chercheurs d'emploi 6 mois après celle-ci, 28,1% passent en CDI, 31,3% en emploi hors CDI et 3,1% vers les autres sorties positives hors emploi.

Situation à M+6 Situation à la sortie de l'emploi obligatoire														
	CDI (Situation à M+6)		Emplois hors CDI (Situation à M+6)		Indépendants (Situation à M+6)		Autres sorties positives hors emploi (Etudes, formations, bénévolats ou voyages à l'étranger) (Situation à M+6)		A la recherche d'emploi (Situation à M+6)		Autres situations d'inactivité (Situation à M+6)		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
CDI (Situation à la sortie de l'emploi obligatoire)	219	97,8%	1	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	4	1,8%	0	0,0%	224	100,0%
Emplois hors CDI (Situation à la sortie de l'emploi obligatoire)	24	21,6%	78	70,3%	0	0,0%	1	0,9%	7	6,3%	1	0,9%	111	100,0%
Indépendants (Situation à la sortie de l'emploi obligatoire)	0	0,0%	1	14,3%	6	85,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	100,0%
Autres sorties positives hors emploi (Etudes, formations, bénévolats ou voyages à l'étranger) (Situation à la sortie de l'emploi obligatoire)	1	7,7%	1	7,7%	0	0,0%	10	76,9%	1	7,7%	0	0,0%	13	100,0%
A la recherche d'emploi (Situation à la sortie de l'emploi obligatoire)	18	28,1%	20	31,3%	3	4,7%	2	3,1%	19	29,7%	2	3,1%	64	100,0%
Autres situations d'inactivité (Situation à la sortie de l'emploi obligatoire)	0	0,0%	1	14,3%	1	14,3%	0	0,0%	1	14,3%	4	57,1%	7	100,0%
Total	262	61,5%	102	23,9%	10	2,3%	13	3,1%	32	7,5%	7	1,6%	426	

Dans le tableau ci-dessous, 50% des DE 6 mois après la sortie de l'emploi obligatoire sont DE 12 mois après, 15,6% passent en CDI, 21,9% en emploi hors CDI et 6,3% vers les autres sorties positives hors emploi.

Situation à M+12 Situation à M+6														
	CDI (Situation à M+12)		Emplois hors CDI (Situation à M+12)		Indépendants (Situation à M+12)		Autres sorties positives hors emploi (Etudes, formations, bénévolats ou voyages à l'étranger) (Situation à M+12)		A la recherche d'emploi (Situation à M+12)		Autres situations d'inactivité (Situation à M+12)		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
CDI (Situation à M+6)	253	96,6%	2	0,8%	1	0,4%	0	0,0%	4	1,5%	2	0,8%	262	100,0%
Emplois hors CDI (Situation à M+6)	29	28,4%	62	60,8%	1	1,0%	4	3,9%	5	4,9%	1	1,0%	102	100,0%
Indépendants (Situation à M+6)	0	0,0%	0	0,0%	10	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	100,0%
Autres sorties positives hors emploi (Etudes, formations, bénévolats ou voyages à l'étranger) (Situation à M+6)	0	0,0%	4	30,8%	0	0,0%	9	69,2%	0	0,0%	0	0,0%	13	100,0%
A la recherche d'emploi (Situation à M+6)	5	15,6%	7	21,9%	2	6,3%	2	6,3%	16	50,0%	0	0,0%	32	100,0%
Autres situations d'inactivité (Situation à M+6)	2	28,6%	1	14,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	57,1%	7	100,0%
Total	289	67,8%	76	17,8%	14	3,3%	15	3,5%	25	5,9%	7	1,6%	426	

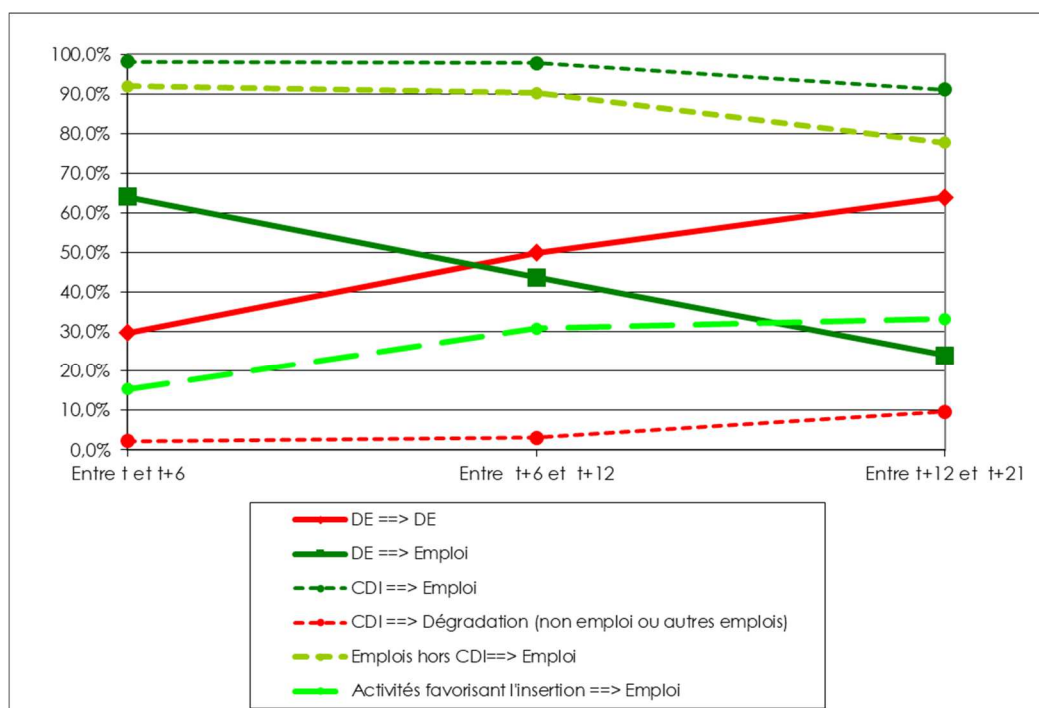
Dans le tableau ci-dessous, 64% des DE 12 mois après la sortie de l'emploi obligatoire sont DE au moment de l'enquête (moyenne de 21 mois après la sortie de l'emploi), 20% passent encore en CDI, 4% en emploi hors CDI et 8% passent vers les autres sorties positives hors emplois.

Situation actuelle														
Situation à M+12														
	CDI (Situation actuelle)		Emplois hors CDI (Situation actuelle)		Indépendants (Situation actuelle)		Autres sorties positives hors emploi (Etudes, formations, bénévoles ou voyages à l'étranger) (Situation actuelle)		A la recherche d'emploi (Situation actuelle)		Autres situations d'inactivité (Situation actuelle)		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
CDI (Situation à M+12)	249	86,2%	10	3,5%	4	1,4%	8	2,8%	14	4,8%	4	1,4%	289	100,0%
Emplois hors CDI (Situation à M+12)	29	38,2%	29	38,2%	1	1,3%	1	1,3%	15	19,7%	1	1,3%	76	100,0%
Indépendants (Situation à M+12)	0	0,0%	1	7,1%	11	78,6%	0	0,0%	2	14,3%	0	0,0%	14	100,0%
Autres sorties positives hors emploi (Etudes, formations, bénévoles ou voyages à l'étranger) (Situation à M+12)	3	20,0%	2	13,3%	0	0,0%	8	53,3%	1	6,7%	1	6,7%	15	100,0%
A la recherche d'emploi (Situation à M+12)	5	20,0%	1	4,0%	0	0,0%	2	8,0%	16	64,0%	1	4,0%	25	100,0%
Autres situations d'inactivité (Situation à M+12)	0	0,0%	0	0,0%	1	14,3%	1	14,3%	2	28,6%	3	42,9%	7	100,0%
Total	286	67.1%	43	10.1%	17	4.0%	20	4.7%	50	11.7%	10	2.3%	426	

Plusieurs passages sont illustrés dans le graphique ci-dessous. On observe que la probabilité de rester DE augmente de manière constante après la période d'emploi obligatoire. D'un autre côté, la probabilité de passer du statut de DE en emploi diminue également de manière constante avec le temps.

La probabilité d'être en CDI et de passer à un autre statut, soit d'emploi hors CDI ou en non-emploi (DE, études...), donc de vivre une dégradation de statut, augmente légèrement entre T et T+12 et un peu plus de T+12 à T+21. Même si cette probabilité de vivre une dégradation de statut reste faible au cours des moments observés, il faut noter qu'elle passe de 2,2% entre T et T+6 à 9,7% entre T+12 à T+21.

La probabilité de passer d'une activité favorisant l'insertion hors emploi (études et formation, au travail de bénévolat/volontariat) à l'emploi augmente également très légèrement avec le temps.



3.2. *Indicateur de la transition*

En nous inspirant des travaux de Gazier et Schmid, nous proposons de construire un indicateur de la qualité de la transition. L'indicateur d'output rend compte uniquement de l'aboutissement de la transition qui peut être au final progressive ou régressive.

Cet indicateur est construit en attribuant un poids différent selon les situations connues 6 mois avant la FPIE et au moment de l'enquête. Sont accordés les poids suivants : « 0 » aux situations de DE ou autres situations d'inactivité, « 1 » aux situations hors emploi favorisant l'insertion (études et formation, travail de bénévolat/volontariat), « 2 » aux situations d'emplois hors CDI, « 3 » pour les CDI et les situations d'indépendants/entrepreneurs.³ Ensuite, la différence entre la situation au moment de l'enquête et la situation 6 mois avant la FPIE est calculée. Celle-ci peut être plus ou moins positive (de +1 à +3) si la situation de l'ex-stagiaire a évolué (transition progressive) ou plus ou moins négative (de -1 à -3) si cette situation s'est détériorée depuis la sortie de l'action (transition régressive).

Nous sommes conscients qu'avec cette façon de construire l'indicateur, nous neutralisons les différents passages d'un statut à un autre sur la période en ne gardant que l'output final.⁴

De plus, se pose la question des transitions neutres (lorsque la différence calculée entre l'avant FPIE et le moment de l'enquête est égale à 0), c'est-à-dire les cas pour lesquels la situation du stagiaire n'a pas évoluée. Ces transitions neutres peuvent recouvrir des évolutions très différentes : à la fois les stagiaires étant restés DE ou inactifs depuis l'avant FPIE (M-6) jusqu'au moment de l'enquête et les stagiaires étant restés en CDI tout au long de leur parcours depuis cet « avant ». Pour distinguer ces profils, nous avons créé deux catégories de transitions neutres : les transitions neutres hors emploi (situation hors emploi à M-6 et au moment de l'enquête) et les transitions neutres d'emploi (situation d'emploi à M-6 et au moment de l'enquête).

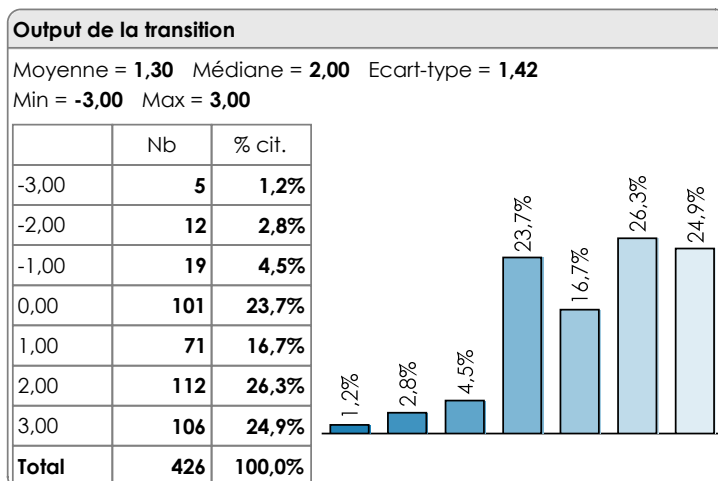
Attention, au-delà de cette distinction, les résultats de cet indicateur d'output doivent être considérés avec une certaine prudence et surtout être compris comme des informations sur la transition au sens strict.

Pour prendre des exemples extrêmes, un individu qui était DE 6 mois avant la FPIE et qui est en reprise d'études au moment de l'enquête est considéré par l'indicateur comme ayant une transition progressive (progression d'un statut dans le temps), même si celle-ci est faible. Par contre, un individu qui était en CDI à T-6 de la FPIE et qui est en CDD au moment de l'enquête est considéré comme ayant une transition régressive (régression d'un statut dans le temps), même si celle-ci est faible également. Ainsi, cet indicateur d'output fournit plutôt un complément d'information par rapport aux sections précédentes et ne doit pas être considéré isolément.

Pour l'ensemble des personnes ayant terminé une FPIE en 2017, nous obtenons la distribution de résultats suivante.

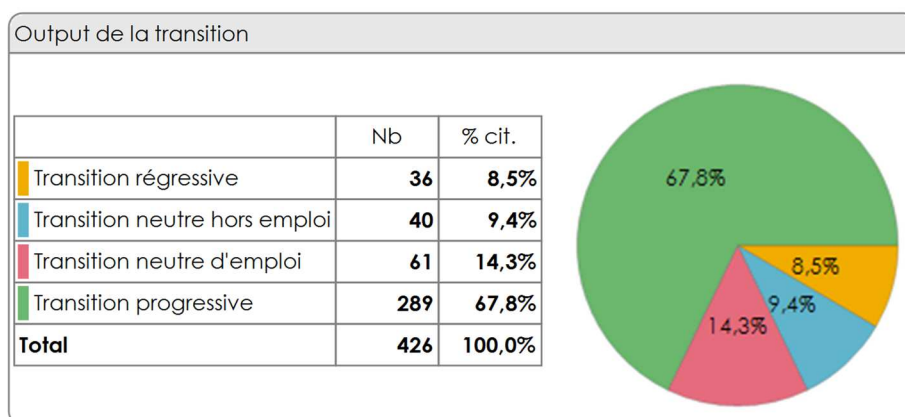
³ Nous avons délibérément choisi de donner un poids plus élevé aux situations relatives à l'emploi (et à l'entrepreneuriat) car nous nous intéressons ici aux taux d'insertion dans l'emploi.

⁴ Si un bénéficiaire est passé de DE à un CDD puis, est retourné DE pour ensuite retrouver un CDI dans la période considérée, il sera indiqué comme ayant une transition très positive (soit +3).

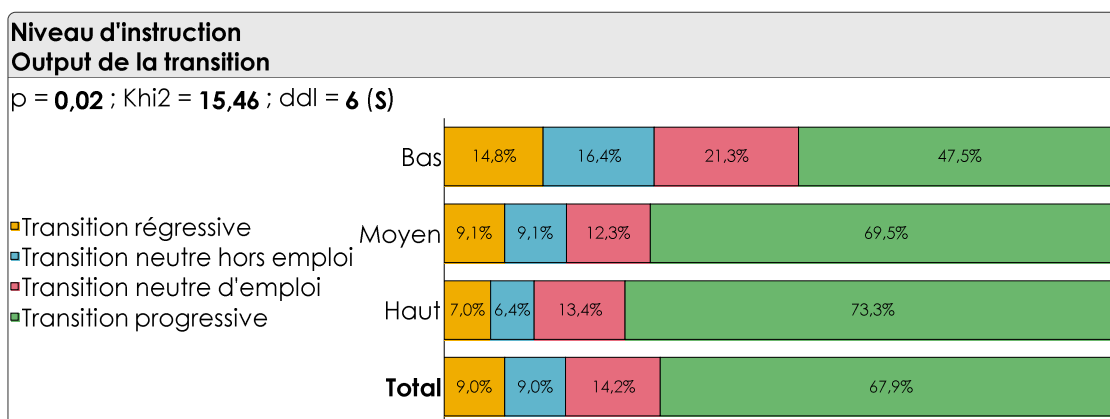


Pour 23,7% des bénéficiaires d'une FPIE, la transition a été neutre, c'est-à-dire ni progressive ni régressive. Ils n'ont vécu aucune évolution de statut entre T-6 et T+21. Nous faisons la distinction ici entre la transition neutre en emploi, c'est-à-dire, par exemple, des bénéficiaires qui sont en CDI 6 mois avant la FPIE et qui ont un emploi au moment de l'enquête (14,3%) et des individus qui sont DE à 6 mois avant la FPIE et au moment de l'enquête qui vivent une transition neutre hors emploi (9,4%).

Cependant, à côté des transitions neutres, on constate que plus de deux tiers des bénéficiaires (67,8%) ont vécu une transition progressive et ont donc amélioré leur statut entre T-6 et T+21. Un peu moins d'un bénéficiaire sur 10 a vu son statut se détériorer entre T-6 et T+21.



A travers les analyses croisées, on constate que l'output de la transition varie de manière significative selon le niveau de diplôme. Les bénéficiaires qui ont un niveau de diplôme bas connaissent proportionnellement moins une transition progressive entre l'avant FPIE (T-6mois) et l'enquête (T+21mois en moyenne). Ce qui veut dire que leur statut a davantage tendance à régresser dans cette période avec une transition plus régulièrement neutre (en emploi ou hors emploi).



Une tendance s'observe également selon le genre avec des bénéficiaires masculins qui traversent davantage une transition neutre en emploi pendant cette période.

Par contre, ces mêmes résultats ne sont pas significativement différents selon la nationalité, la durée ou le domaine de la FPIE et le fait d'avoir été jusqu'au bout de celle-ci.

4. Réponses aux questions de recherche

4.1. Hypothèses liées aux ressources

4.1.1. Sur les fonctionnements subjectifs

Trois éléments ont un lien très significatif avec les fonctionnements subjectifs attribués à la FPIE.

Le premier élément concerne le fait d'avoir ou non terminé celle-ci. Les stagiaires dont la FPIE a été menée à terme :

- Sont plus satisfaits de celle-ci : 35,8% sont très satisfaits contre 16,3% dans le cas où la FPIE a été interrompue ;
- Sont plus nombreux à déclarer qu'elle correspondait à leurs attentes : 93,8% contre 71,1% parmi ceux qui estiment l'apport de la FPIE peu important ;
- Estiment l'intensité des apports de celle-ci importants : 48,9% contre 22,7% dans le cas où la FPIE a été interrompue ;
- Estiment que la FPIE a contribué à leur insertion professionnelle : 52,8% contre 22,7% de ceux dont la FPIE a été interrompue.

Le fait d'avoir terminé la formation en entreprise influence les représentations des stagiaires vis-à-vis de ses apports : ils sont plus nombreux à se montrer positifs.

Dans le même ordre d'idée, les stagiaires ayant mené à terme leur FPIE sont proportionnellement plus nombreux (28,9%) à promouvoir celle-ci que ceux qui l'ont interrompue (2%). Leur empowerment est élevé (64,1% contre 45,5% chez ceux qui ne sont pas allés à terme). Et, les stagiaires ont davantage confiance en leurs capacités à s'insérer dans le monde du travail (73,2% sont plutôt très confiants, contre 51,2% de ceux qui ne sont pas allés au bout de la FPIE).

Le second élément significativement corrélé aux fonctionnements subjectifs de la FPIE concerne l'appréciation de l'accompagnement par Bruxelles Formation.

Globalement, plus un stagiaire déclare avoir apprécié positivement cet accompagnement et plus il sera positif par rapport aux conséquences de la FPIE : 61,8% des stagiaires qui ont une appréciation positive de l'accompagnement de Bruxelles Formation estiment que la FPIE a contribué à améliorer leur insertion professionnelle contre 39,6% de ceux qui en ont une appréciation négative.

De même, l'appréciation de l'accompagnement par Bruxelles Formation est significativement liée à la satisfaction et à la rencontre des attentes des stagiaires. 47,5% des stagiaires ayant une appréciation positive de l'accompagnement de Bruxelles Formation se disent très satisfaits de la FPIE (contre 25,9% pour ceux qui ont une appréciation négative de l'accompagnement de Bruxelles Formation).

En conséquence, les stagiaires qui ont positivement apprécié cet accompagnement sont proportionnellement plus nombreux à faire la promotion du dispositif (43,1% sont des « promoteurs » contre 15,0% de ceux qui n'ont pas apprécié l'accompagnement de Bruxelles Formation).

Le troisième élément relatif aux ressources en lien avec les fonctionnements subjectifs concerne les ressources individuelles du stagiaire.

Lorsque les revenus de son ménage lui ont permis, après la période d'emploi obligatoire, de boucler le budget :

- Les stagiaires sont plus satisfaits du dispositif de la FPIE : 51,6% de ceux qui bouclent très facilement leur budget contre 23,4% de ceux qui le bouclent plutôt difficilement.
- La FPIE correspondait davantage à leurs attentes : 63,1% de ceux qui estiment boucler très facilement leur budget (après la période d'emploi obligatoire présumée) contre 23,4% de ceux qui le bouclent plutôt difficilement.
- Les stagiaires sont proportionnellement plus nombreux à estimer que la FPIE a contribué à leur insertion dans l'emploi : 66,2% de ceux qui estiment boucler très facilement leur budget estiment que la FPIE a tout à fait contribué à leur insertion ; 36,7% de ceux qui ont très difficilement bouclé leur budget estiment que la FPIE n'a pas contribué à leur insertion.
- Les stagiaires sont proportionnellement plus nombreux à reconnaître de nombreux apports à la FPIE : 62,5% de ceux qui bouclent leur budget très facilement estiment que les apports sont importants ; 46,7% de ceux qui bouclent très difficilement leur budget estiment les apports faibles voire nuls.
- Cette ressource individuelle est également corrélée à leur propension à recommander ou non le dispositif : ceux qui ont eu beaucoup plus de difficultés à boucler le budget de leur ménage attribue une cote de 4 sur 10 au niveau de la recommandation de la FPIE à un ami (moyenne 6,6 sur 10).

Par ailleurs, le type de FPIE est très significativement corrélé à la reconnaissance des conséquences de la FPIE : 72,0% des stagiaires qui ont suivi une formation chez Bruxelles Formation avant leur FPIE estiment que cette FPIE a tout à fait contribué à leur insertion dans le monde du travail (ils ne sont plus que 46,6% quand ils n'ont pas suivi de formation chez Bruxelles Formation).

4.1.2. Sur les fonctionnements objectifs

Tout comme pour les fonctionnements subjectifs, le fait d'avoir suivi la FPIE jusqu'au bout a un lien très significatif sur les fonctionnements objectifs. Le premier élément concerne les ressources de l'action publique.

Tout d'abord, la rupture ou non de la FPIE est significativement corrélée à la situation du stagiaire à la sortie de la période d'emploi obligatoire : les stagiaires ayant terminé leur FPIE sont 86,4% à être à l'emploi contre 43,2% parmi ceux qui ne l'ont pas terminée.

Par ailleurs, les stagiaires ayant terminé leur FPIE sont 59,4% à déclarer effectuer dans leur emploi actuel des tâches pour lesquelles ils ont acquis des compétences lors de la FPIE, contre 18,2% pour ceux qui ne l'ont pas terminée.

La rupture ou non de la FPIE est très significativement liée à la qualité subjective de la transition : 48,7% des stagiaires ayant mené à terme leur FPIE estiment que la transition est de bonne qualité contre 22,7% ayant vécu une rupture de contrat.

Les stagiaires qui se sont sentis accompagnés par plusieurs personnes durant leur FPIE sont au sortir de la période présumée d'emploi obligatoire plus nombreux (87,5%) en emploi et en activités hors emploi favorisant l'insertion, par rapport à ceux qui étaient accompagnés par une personne (83%) ou par aucune personne (67%).

Étonnamment, les stagiaires qui ont reçu une lettre de recommandation sont proportionnellement moins nombreux (79,6%) à se trouver en emploi un an après la fin de la période obligatoire que ceux qui n'en ont pas eu (90,9%).

La taille de l'entreprise est corrélée à la situation du stagiaire à la fin de la période d'emploi obligatoire et après la période de transition. De la sorte, les stagiaires ayant réalisé leur FPIE dans une entreprise de moins de 10 travailleurs ont moins de chance de se retrouver en situation d'emploi à la fin de cette période (72,9%). D'autre part, les stagiaires ayant réalisé leur FPIE dans une entreprise de 50 à 250 travailleurs sont proportionnellement plus nombreux à connaître une transition régressive (16,7%).

Le deuxième élément a trait aux ressources individuelles des stagiaires qui, elles aussi, sont fortement corrélées aux fonctionnements objectifs de la FPIE.

Une corrélation existe entre le fait de boucler le budget et la situation du stagiaire 12 mois après cette sortie : ceux qui bouclaient plutôt ou très facilement leur budget ne sont plus que 7% et 7,7% à être hors emploi alors que ceux qui le bouclaient très ou plutôt difficilement sont 16,7% et 20,2%.

Les ressources individuelles des stagiaires sont également liées :

- Au fait d'utiliser dans son emploi actuel des compétences apprises durant la FPIE : 73,1% de ceux qui bouclaient leur budget très facilement, 60,6% de ceux qui le bouclaient plutôt facilement, 36,6% de ceux qui le bouclaient plutôt difficilement et 29,2% de ceux qui le bouclaient très difficilement.
- À la qualité subjective de la transition qui est plus forte chez les stagiaires n'ayant pas eu de difficultés à boucler leur budget familial : 70,8% de ceux qui bouclaient leur budget très facilement contre 36,2% de ceux qui le bouclaient plutôt difficilement.
- À la qualité objective de la transition qui est plus forte chez les stagiaires n'ayant pas eu de difficultés à boucler leur budget familial : 66,8% de ceux qui bouclaient leur budget plutôt facilement.

4.2. Hypothèses liées aux facteurs de conversion

4.2.1. Sur les fonctionnements subjectifs

Différents facteurs de conversion sont significativement corrélés aux fonctionnements subjectifs. Le premier élément concerne les caractéristiques individuelles des stagiaires.

Tout d'abord, les 40 ans et plus sont globalement plus nombreux (46,3%) à être très satisfaits de leur FPIE. Et, les moins de 25 ans sont globalement moins nombreux (4,7%) à ne pas être du tout satisfaits de celle-ci.

Le niveau d'études des stagiaires est également lié à ce degré de satisfaction. Les stagiaires hautement diplômés sont les plus critiques : ils sont proportionnellement plus nombreux (18,7%) à considérer que leur FPIE n'a pas du tout contribué à leur insertion dans le monde du travail.

Par ailleurs, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses (5,6%) que les hommes (1,3%) à ne pas avoir confiance en leurs capacités à s'insérer dans le monde professionnel.

Les stagiaires estimant que leurs caractéristiques individuelles jouent plutôt en leur faveur sur le marché de l'emploi (54,7%) sont également plus positifs vis-à-vis de la FPIE en termes d'apports et de contribution à leur insertion professionnelle, contre 23,1% qui perçoivent cette influence comme négative. Ils sont également moins nombreux (8,4%) à déclarer qu'elle ne correspondait pas du tout à leurs attentes.

Les stagiaires qui ont suivi une formation chez Bruxelles Formation avant la FPIE sont plus nombreux à déclarer qu'elle correspondait assez bien à leurs attentes (50,5%), ce qui n'est pas le cas pour les stagiaires ayant connu des périodes hors-emploi dans l'année précédant la FPIE (11,7%).

4.2.2. Sur les fonctionnements objectifs

Le genre du stagiaire est significativement lié à la situation et au type de sortie à la fin de la période présumée d'emploi obligatoire. Ainsi, les hommes (86,4%) sont plus nombreux que les femmes (79,2%) à être en emploi mais également à pratiquer une activité hors emploi favorisant l'insertion.

Le niveau d'études est aussi un élément significatif : les stagiaires faiblement diplômés sont proportionnellement moins nombreux à connaître une transition progressive post-FPIE (47,5%) et au contraire plus nombreux à connaître une transition neutre « hors-emploi » (16,4%).

La question de la mobilité est centrale. En effet, les stagiaires qui disposent d'un permis de conduire et/ou d'un véhicule à disposition sont :

- Globalement plus nombreux que les autres à se trouver en emploi ou à pratiquer des activités hors emploi favorisant l'insertion, que ce soit directement après la sortie de l'emploi obligatoire (85,8% contre 73,7%) mais également un an plus tard (92,3% contre 81,0%) ;
- Davantage dans une transition progressive (71,7% contre 60,3%).

En ce qui concerne le profil des stagiaires, le niveau d'empowerment des stagiaires est très significativement lié à leur situation à la sortie de l'emploi obligatoire : ceux dont le niveau de capacitation est le plus élevé sont également ceux qui se trouvent le plus en situation d'emploi (84,5%).

Finalement, le fait d'avoir connu une ou plusieurs périodes de chômage de plus de 3 mois dans l'année précédant la FPIE est significativement corrélé à la situation et au type de sortie du stagiaire un an après celle-ci.

- Les chômeurs ayant connu une ou plusieurs périodes de plus de 3 mois de chômage sont proportionnellement plus nombreux hors emploi ou hors activités favorisant l'insertion (15,2%) contrairement à ceux qui ont connu une période de moins de trois mois (8,4%).
- 84,4% de ceux ayant connu une ou plusieurs périodes de plus de 3 mois de chômage sont à l'emploi contre 91,6% qui ont connu une période de moins de trois mois.

4.3. Hypothèses liées à la liberté de choix

4.3.1. Sur les fonctionnements subjectifs

En ce qui concerne la liberté de choix et les fonctionnements subjectifs, deux éléments se dégagent.

Premièrement, en observant le Net Promotor Score, le fait d'avoir choisi de réaliser une FPIE est :

- Positif pour les stagiaires qui ont choisi de réaliser une FPIE ($50,5\% - 20,9\% = +29,6$ pp) et pour ceux à qui la FPIE a été fortement recommandée ($54,3\% - 24,5\% = +29,8$ pp).
- Moins le cas quand la FPIE a été imposée ($34,1\% - 35,7\% = -1,6$ pp) : les stagiaires sont plus nombreux à ne pas en être satisfaits de la FPIE mais également à lui attribuer de moins grands apports et une moins grande contribution à l'amélioration de leur parcours professionnel.

De plus, le Net Promotor Score est surtout négatif auprès de ceux à qui la FPIE a été imposée ($12,4\% - 48,8\% = -36,4$ pp), proche de 0 pour ceux à qui la FPIE a été fortement recommandée ($25,8\% - 26,9\% = -1,1$ pp) et est positif pour les stagiaires ayant déclaré avoir volontairement décidé de réaliser une FPIE ($35,3\% - 27,4\% = +7,9$ pp).

Deuxièmement, l'opportunité de travailler dans l'entreprise dans laquelle le stagiaire a réalisé sa FPIE à la fin de la période d'emploi obligatoire est corrélée aux fonctionnements subjectifs attribués à celle-ci.

- Ceux qui n'ont pas eu cette opportunité sont proportionnellement plus nombreux à ne pas être satisfaits de leur FPIE ($24,7\%$ contre $4,3\%$ des stagiaires qui travaillent encore dans l'entreprise de la FPIE) ou à déclarer qu'elle n'a pas rencontré leurs attentes ($18,4\%$ contre $4,2\%$ des stagiaires qui travaillent encore dans l'entreprise de la FPIE).
- Ils sont également les moins convaincus par les apports ($45,9\%$ contre $15,1\%$ des stagiaires qui travaillent encore dans l'entreprise de la FPIE) et les conséquences positives de la FPIE sur leur insertion professionnelle ($53,1\%$ contre $79,9\%$ des stagiaires qui travaillent encore dans l'entreprise de la FPIE).
- Ils en sont de plus grands détracteurs ($44,3\%$ contre $26,3\%$ dans l'ensemble des répondants).

Finalement, les stagiaires n'ayant pas eu l'opportunité de travailler au sein de l'entreprise de leur FPIE sont globalement les plus critiques vis-à-vis du dispositif. Ils ont aussi peu confiance en leur capacité à s'insérer dans le monde du travail :

- Seulement $53,1\%$ sont plutôt très confiants contre $79,9\%$ qui travaillent encore actuellement dans l'entreprise de la FPIE.
- $40,6\%$ sont moyennement confiants contre $19,0\%$ qui travaillent actuellement.

4.3.2. Sur les fonctionnements objectifs

Les mêmes éléments sont liés aux fonctionnements objectifs mais pas toujours dans le sens supposé.

Ainsi, les stagiaires ayant choisi de réaliser une FPIE sont au final proportionnellement moins nombreux à se trouver en situation d'emploi à la fin de la période d'emploi obligatoire ($74,8\%$) que ceux pour qui la FPIE a été fortement recommandée ($86,2\%$) ou imposée ($84,5\%$).

Ils sont toutefois plus nombreux ($62,2\%$) à reconnaître effectuer dans leur emploi actuel des tâches pour lesquelles ils ont acquis des compétences durant leur FPIE, ce qui est moins le cas pour les stagiaires dont la FPIE a été imposée ($42,3\%$).

Les stagiaires ayant envisagé d'arrêter leur FPIE sont proportionnellement moins nombreux lors de leur sortie de la période d'emploi obligatoire, à se trouver en emploi (75,3% contre 87,3%).

L'opportunité de travailler dans l'entreprise dans laquelle le stagiaire a réalisé sa FPIE est liée à la qualité subjective et objective de la transition qui est globalement plus importante chez ceux ayant eu cette opportunité. Ceux qui travaillent dans l'entreprise se trouvent automatiquement en transition progressive ou neutre en emploi.

Par rapport à la qualité subjective de la transition, la transition est forte pour 57,1% des stagiaires qui y travaillent encore actuellement contre 31,6% qui n'ont pas eu cette opportunité. En revanche, seulement 4,2% de ceux qui y travaillent encore estiment la transition faible contre 20,4% n'ayant pas eu la possibilité de travailler dans l'entreprise de la FPIE.

Au niveau de la qualité objective de la transition, la transition est forte pour 72,5% des stagiaires qui y travaillent encore actuellement et pour 67,6% des stagiaires qui ont eu la possibilité d'y travailler mais n'y travaillent plus contre 27,6% de ceux qui n'ont pas eu cette opportunité. En revanche, seulement 1% de ceux qui y travaillent encore estiment la transition faible contre 44,9% de ceux n'ayant pas eu la possibilité de travailler dans l'entreprise de la FPIE.

Finalement, des corrélations sont aussi constatées entre les opportunités d'emploi et le type de sortie des stagiaires un an après la FPIE. Les stagiaires ayant eu une ou plusieurs opportunités d'emploi sont plus nombreux en emploi à un an après la sortie de la FPIE : 91,3% sont à l'emploi contre 81% de ceux n'en ayant pas eu. Par contre, 19% de ceux qui n'ont pas eu d'opportunité ne sont pas à l'emploi contre 8,8% de ceux ayant eu plusieurs opportunités.

Les stagiaires qui ont eu la possibilité de choisir entre différentes d'opportunités d'emploi sont plus nombreux à se trouver, un an plus tard, en situation d'emploi ou d'activités favorisant l'insertion (94,2% contre 84,8%).

4.4. Hypothèses liées à l'égalité d'accès aux ressources

A qui bénéficie le dispositif ? Pour répondre à cette question, la situation des stagiaires ayant réalisé une FPIE est comparée à celle des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) en Région de Bruxelles-Capitale en 2017. Cinq critères ont été considérés pour effectuer cette comparaison à savoir le genre, l'âge, le niveau de diplôme, la nationalité et la durée d'inactivité⁵.

⁵ Durée du chômage pour les stagiaires de Bruxelles Formation, durée d'inoccupation pour les demandeurs d'emploi bruxellois : la prudence est donc de rigueur quant à l'interprétation de cette comparaison.

		Stagiaires ayant terminé leur FPIE en 2017	Demandeurs d'emploi inoccupés RBC (2017) ⁶
Sexe			
	Hommes	53%	52%
	Femmes	47%	48%
	Total	100%	100%
Âge			
	Moins de 25 ans	31%	10%
	25-29 ans	33%	14%
	30-39 ans	24%	28%
	40-49 ans	13%	48%
	Total	100%	100%
Niveau de diplôme			
	Bas	19%	23%
	Moyen	33%	19%
	Haut	23%	14%
	Autres (Apprentissage/Non-reconnus vs. Autres)	25%	44%
	Total	100%	100%
Nationalité			
	Belge	82%	64%
	Etranger UE	8%	15%
	Etranger hors UE	10%	20%
	Total	100%	100%
Durée d'inactivité			
	Moins de 6 mois	50%	24%
	De 6 mois à 1 an	15%	13%
	De 1 à 2 ans	15%	15%
	De 2 à 5 ans	14%	22%
	Plus de 5 ans	5%	25%
	Total	100%	100%

Il semblerait que l'accès à la FPIE ne soit pas genré. Des distorsions entre la population des stagiaires et la population des DEI sur tous les autres critères sont tout de même constatées :

- Les moins de 30 ans sont largement surreprésentés au sein du dispositif par rapport à leur représentation dans la population des demandeurs d'emploi.
- Le public de la FPIE est proportionnellement plus diplômé que celui des DEI bruxellois.
- La FPIE touche un public plutôt belge et moins les DEI originaires de nationalité hors Union européenne.
- Les stagiaires FPIE ayant une plus courte durée d'inactivité sont davantage présents parmi les stagiaires en entreprise, surtout par rapport à ceux qui ont une durée d'inactivité de 2 ans et plus.

Les demandeurs d'emploi moins touchés par le dispositif de la FPIE semblent correspondre aux personnes de plus de 30 ans, dont le niveau de diplôme est bas, qui sont de nationalité hors Union Européenne et dont la durée d'inactivité est de deux ans et plus.

⁶ Demandeurs d'emploi inoccupés en RBC en 2017 (Calculs Sonecom sur base des données publiées par l'IBSA).

Le dispositif de la FPIE semble en revanche être un tremplin pour une rapide mise à l'emploi, avant la rentrée dans le chômage, des personnes étant jeunes et/ou déjà assez proches de l'emploi.

Conclusion

Pour répondre aux questions sur les liens entre FPIE et mise à l'emploi, une enquête a été réalisée par téléphone, entre août et octobre 2019, auprès d'anciens stagiaires ayant terminé une FPIE en 2017. Le questionnaire avait pour but d'appréhender l'expérience vécue par les stagiaires au travers de variables subjectives et objectives. L'approche par les capacités a été mobilisée pour élaborer le questionnaire et analyser les données recueillies.

Ce cadre est une théorie évaluative « pluraliste » qui permet de comprendre que, malgré la présence de ressources similaires (ici principalement les caractéristiques de la FPIE), les individus n'atteindront pas les mêmes résultats. Il s'agit d'une approche intégrative qui permet d'interroger les capacités et les opportunités réelles en s'appuyant sur les fonctionnements objectifs (mise à l'emploi) et subjectifs (expérience vécue). Cette théorie prend en compte les facteurs de conversion qui permettent de convertir les ressources en aptitudes, mais aussi la notion de liberté de choix (entre différentes options de vie) du point de vue des opportunités et du processus (choix réel entre ces opportunités).

Les conclusions seront articulées à partir du modèle théorique de Gérard (2001) qui définit cinq critères pour identifier la qualité d'un système de formation.

Premièrement, le critère de l'efficacité renvoie à la capacité à produire les effets escomptés.

6 mois avant la FPIE, un tiers des stagiaires était en emploi. Cette proportion est légèrement moins élevée chez les moins de 25 ans et les hauts diplômés. Il s'agissait globalement plus d'emplois « précaires » (CDD, intérim, titres-services) que de CDI. Par ailleurs, 37% des stagiaires étaient chercheurs d'emploi. Le dernier tiers était aux études, en voyage, dans une activité de bénévolat ou dans une autre forme d'inactivité.

Pour 17% des stagiaires, la FPIE n'a pas été suivie de la période d'emploi obligatoire et ce, principalement parce qu'elle a été interrompue.

A la sortie de la fin présumée de la période d'emploi obligatoire, un peu moins d'un quart des stagiaires n'ont pas eu l'opportunité de travailler dans l'entreprise de la FPIE. La qualité objective et subjective de la transition⁷ est moins élevée dans ce cas. Cet élément est en lien avec le fait de rester « hors emploi ».

A ce même moment, la proportion de chercheurs d'emploi chute à 15%. Les stagiaires sont 80% à se trouver en emploi et ont eu plutôt accès à des CDI qu'à d'autres contrats de travail plus précaires. Ils sont relativement nombreux (83%) en situation « d'emploi ou d'activités favorisant l'insertion » (CDI, CDD, intérim, indépendants ou entrepreneurs, autres situations d'emploi mais également hors emploi : reprise d'études, formation ou activités de bénévolat).

Depuis la fin présumée de la période d'emploi obligatoire, trois stagiaires sur quatre ont au minimum eu une opportunité d'emploi, avec une moyenne de trois opportunités par stagiaire, et 75% d'entre eux déclarent avoir pu choisir entre celles-ci. Un plus grand nombre d'opportunités d'emploi influe sur la

⁷ Période allant de 6 mois avant le stage FPIE à la situation au moment de l'enquête (en moyenne 21 mois après la sortie de l'emploi obligatoire).

mise à l'emploi ; les stagiaires concernés par un nombre élevé d'opportunités seront par la suite plus nombreux à être en emploi.

Contrairement au nombre de chercheurs d'emploi, le taux d'insertion dans l'emploi des stagiaires augmente avec le temps, surtout dans les 6 mois après la période d'emploi obligatoire. Une légère baisse est observée au-delà des 12 mois pour se situer au moment de l'enquête (T+21 mois) autour des 80% d'anciens stagiaires en emploi. Le taux d'emploi est proportionnellement plus important dans le domaine de l'informatique et parmi les individus qui possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur.

Le taux d'accès à des contrats à durée indéterminée augmente également dans le temps, et ce jusqu'au moment de l'enquête. Alors qu'ils concernaient 12% des stagiaires avant la FPIE, ils en concernent au moment de l'enquête 67%, soit une proportion sept fois plus élevée que les emplois plus précaires dont l'importance ne fait, elle, que diminuer après la fin de la période d'emploi obligatoire.

Toutefois, un stagiaire qui après la période d'emploi obligatoire reste chercheur d'emploi voit ses chances d'aller à l'emploi diminuer avec le temps, et celles de rester chercheur d'emploi augmenter.

Au moment de l'enquête, 86% des anciens stagiaires se trouvaient soit en emploi soit pratiquaient une activité favorisant l'insertion, dont 81% en emploi et pour beaucoup avec un CDI.

Deuxièmement, au-delà de la question de l'efficacité de la FPIE, se pose la question de son efficience, soit du rapport entre les ressources mises à disposition et les fonctionnements. Les ressources dont l'action publique dispose ici sont principalement les caractéristiques de la FPIE.

30% des stagiaires interrogés ont déclaré avoir découvert Bruxelles Formation au moment de leur FPIE ; la proportion de ceux qui connaissaient l'Institut déjà auparavant augmentant par ailleurs avec l'âge des stagiaires.

La formation en entreprise est un dispositif d'insertion qui permet à un chercheur d'emploi de suivre une formation professionnelle dans une entreprise en vue d'acquérir, par la pratique, l'expérience et la qualification nécessaires pour occuper un emploi. Elle est prévue pour durer entre 4 semaines et 6 mois : 31% des stagiaires ont ainsi réalisé une FPIE de moins de 6 mois contre 69% pour une FPIE de 6 mois. Les secondes étant plus fréquentes auprès des femmes.

La FPIE permet à un employeur de former lui-même un chercheur d'emploi afin qu'il corresponde au profil professionnel recherché tout en bénéficiant d'avantages financiers. Le profil des entreprises dans lesquelles sont organisées des FPIE est varié. La majorité des stagiaires a ainsi réalisé sa FPIE dans le domaine de la « Gestion/Management/Administration » (25%), du « Commerce » (18%) ou de l'« Informatique » (12%), principalement dans le domaine commercial. Dans plus de trois quarts des cas, les entreprises comptaient moins de 50 travailleurs.

La taille de l'entreprise est significativement corrélée à l'engagement du stagiaire par cette entreprise. L'engagement après la période d'emploi obligatoire est moins important dans le cas des entreprises de moins de 10 travailleurs et à la fin de la période de transition étudiée. Les stagiaires ayant réalisé leur FPIE dans une entreprise de 50 à 250 travailleurs sont proportionnellement plus nombreux à connaître une transition régressive. Les stagiaires faiblement diplômés sont proportionnellement plus nombreux à avoir été engagés dans des entreprises de grande taille.

Certaines FPIE sont précédées d'une formation organisée par Bruxelles Formation. C'est le cas pour 12% des FPIE achevées en 2017 et cette proportion est plus importante chez les hommes et les stagiaires plus âgés. On observe chez les stagiaires une tendance à plus reconnaître les conséquences positives de

la FPIE sur leur insertion professionnelle quand une formation est suivie à Bruxelles Formation avant la FPIE.

Outre cette formation pré-FPIE, Bruxelles Formation accompagne le stagiaire à différents temps-forts du stage en entreprise : lors de la signature du contrat, durant la FPIE et lors de l'évaluation finale. Ce suivi est plutôt positivement apprécié par les stagiaires, tout en étant influencé par le niveau de diplôme : les hauts diplômés étant plus critiques à ce sujet ; et le genre : les femmes étant plus positives.

L'appréciation de cet accompagnement est liée à la satisfaction des stagiaires vis-à-vis de la FPIE : moins ils ont apprécié le suivi de Bruxelles Formation, moins ils sont satisfaits et nombreux à déclarer que la FPIE a rencontré leurs attentes. Ils reconnaissent également globalement moins les apports de la FPIE et son influence positive quant à leur insertion dans le monde du travail.

Notons également que 36% des stagiaires auraient souhaité un accompagnement post-FPIE, proportion qui est d'autant plus importante chez ceux qui ne l'ont pas terminée.

Finalement, en ce qui concerne les apports de la FPIE, une grande majorité des stagiaires reconnaît que celle-ci leur a permis d'acquérir des connaissances relatives au métier et au secteur d'activité dans lequel s'est déroulée la FPIE. Ils sont au contraire plus mitigés quant à l'acquisition de connaissances sur le fonctionnement d'une entreprise et sur le monde du travail en général, excepté pour les plus jeunes.

Presque la moitié considère que la FPIE a tout à fait contribué à leur insertion professionnelle, même si les hauts diplômés sont proportionnellement plus nombreux à déclarer qu'elle n'a pas du tout contribué, et ils sont plus de 80% à reconnaître utiliser dans leur travail actuel des compétences acquises lors de celle-ci.

Troisièmement, la question de l'égalité d'accès aux ressources, mais également celle de l'influence de certains facteurs de conversion pose la question de l'équité du dispositif qui doit permettre la réduction des disparités sociales.

D'une part, on retrouve dans le dispositif de la FPIE légèrement plus d'hommes que de femmes. 30% des stagiaires vivent isolés (avec ou sans enfants) mais seulement 11% sont isolés socialement (connexité sociale faible) contre 50% qui ont développé une connexité élevée. Les stagiaires interrogés sont âgés de 18 à 59 ans et la moitié d'entre eux ont moins de 28 ans au début de leur FPIE. Si on n'observe pas de différence flagrante entre les stagiaires en entreprise et les chercheurs d'emploi en RBC au niveau du genre, on constate toutefois une surreprésentation des moins de 30 ans.

Une distorsion est également observée au niveau de la nationalité : trois quarts des bénéficiaires du dispositif interrogés sont de nationalité belge ; et du niveau de diplôme : les hauts diplômés constituent 26% de l'échantillon, les moyens 37%, les bas seulement 15%. La langue française étant globalement bien maîtrisée (92% déclarent avoir un bon niveau). Globalement, les stagiaires sont relativement proches de l'emploi en raison de leur âge ou d'une durée courte de chômage auparavant. Ils sont beaucoup à se trouver au chômage depuis moins d'un an.

Les caractéristiques individuelles jugées les plus influentes par les stagiaires sur leur mise à l'emploi sont le niveau d'instruction (les hauts diplômés étant plus conscients du bienfait de leur diplôme) et l'âge (les plus jeunes étant plus positifs sur son influence). Au contraire, le genre et la situation familiale sont perçus comme peu influents, et ce, même si les femmes considèrent globalement que ces deux éléments jouent de manière plus négative sur leur parcours professionnel que les hommes.

Et en effet, nous pouvons observer que les hommes se trouvent plus fréquemment en emploi ou à pratiquer une activité favorisant l'insertion après la période d'emploi obligatoire que les femmes, qui

sont également deux fois moins nombreuses à avoir obtenu un CDI un an après. On peut sans doute lier également cet effet « genre » aux secteurs d'activités les plus pourvoyeurs d'emploi qui seraient davantage orientés vers des métiers attirant plutôt les hommes (l'informatique par exemple).

En ce qui concerne l'output de la transition, celui-ci est neutre pour 24% des stagiaires, progressif pour 68% et régressif pour 9%. Celui-ci varie selon le niveau d'instruction des stagiaires : les stagiaires faiblement diplômés sont proportionnellement plus nombreux à rester en transition neutre « hors emploi » ou à connaître une transition régressive. De même, les 40 ans et plus restent deux fois plus nombreux en situation de « non-emploi et de non-activité favorisant l'insertion » au moment de l'enquête en comparaison avec la situation des moins de 40 ans.

Les stagiaires qui se montrent les plus positifs vis-à-vis de l'influence de leurs propres caractéristiques sont également plus positifs vis-à-vis du dispositif de la FPIE, aussi bien du point de vue de ses apports que de sa contribution à leur insertion professionnelle. Ils sont également plus nombreux à connaître une transition subjective de forte qualité.

Plus de la moitié des stagiaires possèdent un permis de conduire et disposent d'un véhicule. Cette proportion est légèrement plus importante chez les hommes et augmente avec l'âge. 86% ont accès aux transports en commun. Or, la question de la mobilité est très significativement liée à celle de la mise à l'emploi : plus on est mobile et plus on a de chance de se trouver en emploi. La détention d'un permis de conduire favorise ainsi les transitions progressives et surtout, ne pas en détenir est particulièrement déterminant dans le fait de rester hors emploi.

Notons également que 6% des stagiaires ont déclaré ne pas avoir accès aux outils de recherche d'emploi. Or, cette question influence la qualité objective de la transition qui est plus faible pour ceux n'y ayant pas accès.

Quatrièmement, comment sont intégrés et s'équilibrent dans le dispositif de formation les besoins et attentes des stagiaires dans un but d'insertion ?

Avant la FPIE, près de la moitié des stagiaires ont connu une période d'emploi. Près de la moitié des stagiaires jeunes et hauts diplômés se trouvent en formation. Pour ceux ayant connu des périodes de chômage, la durée de celles-ci varie notamment selon l'âge du stagiaire : la ou les période(s) de chômage connue(s) étant généralement plus courte(s) chez les jeunes et augmentant avec l'âge. En ce qui concerne d'éventuelles périodes au CPAS, celles-ci sont plus fréquentes chez les bas diplômés. Le fait d'avoir connu des périodes de chômage avant sa FPIE est corrélé à la situation et au type de sortie du stagiaire un an après celle-ci : ils sont proportionnellement moins nombreux en emploi ou à pratiquer une activité favorisant l'insertion (hors emploi : reprise d'études, formation ou activités de bénévolat).

Plus de trois quarts des stagiaires se déclarent satisfaits de leur FPIE et ce, même s'ils sont presque un quart à déclarer qu'elle ne correspondait pas vraiment à leurs attentes.

Les stagiaires ayant commencé leur FPIE entre 25 et 40 ans sont globalement moins satisfaits de leur FPIE et plus nombreux à déclarer qu'elle ne correspondait pas à leurs attentes. C'est également le cas des stagiaires ayant connu des périodes hors emploi avant leur FPIE mais aussi des hauts diplômés. L'opportunité de travailler dans l'entreprise dans laquelle ils ont été engagés joue également sur cette satisfaction et ceux pour qui la période d'emploi obligatoire n'a pas été suivie par cette opportunité sont dans l'ensemble moins convaincus par le dispositif.

Dans l'ensemble, les anciens stagiaires recommandent la FPIE avec un score de 6,5 sur 10. Ils sont plus nombreux à en être détracteurs (score 0 à 6) que promoteurs (score 9 à 10), surtout parmi ceux à qui la FPIE a été imposée.

Finalement, au moment de l'enquête, les attentes en termes de rémunération, localisation, contenu et conditions de travail des stagiaires en emploi étaient tout à fait rencontrées pour 65% d'entre eux, en partie pour 31%. Les femmes se montrant plus satisfaites des contenus et les jeunes de la localisation quand les bas diplômés sont au contraire moins satisfaits de la localisation de leur emploi et de leurs conditions de travail.

Le cinquième critère concerne l'engagement des stagiaires dans une démarche d'apprentissage.

Ainsi, la majorité des stagiaires ont pris connaissance du dispositif par l'employeur qui allait les embaucher et ils sont 30% à déclarer que la FPIE leur a été imposée.

Or, une entrée volontaire dans la FPIE induit une plus grande satisfaction vis-à-vis du dispositif, une plus grande correspondance aux attentes des stagiaires et de manière globale une plus grande reconnaissance des apports et de la contribution du dispositif à l'insertion professionnelle. Toutefois, ceux qui ont choisi la FPIE sont moins proportionnellement nombreux à se trouver en emploi à la sortie de la période d'emploi obligatoire. Ils connaissent en revanche une qualité subjective de transition plus forte et sont plus enclins à reconnaître utiliser dans leur emploi actuel des compétences acquises lors de la FPIE.

21% des stagiaires ont songé à arrêter leur FPIE et ne l'ont finalement pas fait par volonté de terminer ce qui avait été commencé ou pour des raisons financières. Ils sont proportionnellement moins nombreux à se trouver en emploi après la sortie de la période d'emploi obligatoire.

Après leur FPIE, les stagiaires expriment une confiance moyenne en leur capacité à s'insérer dans le monde du travail de 8 sur 10, les hommes étant légèrement plus confiants que les femmes. Ceux n'ayant pas eu l'opportunité de travailler dans l'entreprise de la FPIE développent une moins grande confiance en eux.

La notion d'empowerment permet d'illustrer la perception qu'a un individu de ses capacités à exécuter une activité (« mettre en capacitation »). Dans le cas des stagiaires de la FPIE, l'empowerment est élevé pour 62% des stagiaires et moyen pour 36%. Le niveau d'empowerment détermine le mode de pensée, le niveau de motivation et de comportement des stagiaires. Dans l'enquête, ceux qui ont un empowerment plus élevé sont proportionnellement plus nombreux à se trouver en emploi à la fin de la période d'emploi obligatoire.

Les notions de capacitation et de confiance en soi associées à l'influence positive ou négative que les stagiaires attribuent à leurs caractéristiques individuelles constituent des variables explicatives importantes de la mise à l'emploi, essentiellement sur la situation des individus un an après la période présumée d'emploi obligatoire.

Finalement, trois quarts des stagiaires sont d'accord pour dire qu'ils ont acquis des connaissances utiles pour trouver un travail et ont plus de confiance en eux grâce à la FPIE. Ils sont par contre plus mitigés en ce qui concerne le développement de nouveaux réseaux et le renforcement de leur volonté à chercher un travail (62% d'accord contre 21% pas d'accord).

Aux cinq critères présentés est ajouté la question de **l'expérience** vécue par les stagiaires.

Un quart des stagiaires ne se sont pas sentis bien accompagnés durant leur FPIE. Or, ceux qui se sont sentis bien accompagnés, a fortiori par plusieurs personnes, sont globalement proportionnellement plus nombreux à se trouver en emploi après la période d'emploi obligatoire.

A côté de cela, 60% des stagiaires ont le sentiment que leurs suggestions ont été écoutées. Sur ce point, nous pointons l'influence de la durée de la FPIE : les stagiaires s'étant moins sentis impliqués dans l'entreprise de leur FPIE étaient proportionnellement plus nombreux parmi ceux qui ont réalisé une FPIE de moins de 6 mois. Notons également que les jeunes sont plus nombreux à déclarer qu'il régnait sur leur lieu de stage une bonne ambiance.

87% des stagiaires ont été jusqu'au bout de leur FPIE, 8% l'ont arrêtée et pour 5% d'entre eux, l'entreprise l'a interrompue. Les stagiaires qui ont interrompu leur FPIE l'ont surtout fait à cause de problèmes avec l'entreprise : relation, sentiment d'être exploité, expérience désagréable mais également car ils ont eu d'autres opportunités. Or, le fait d'avoir rompu ou non sa FPIE est très significativement lié à la satisfaction vis-à-vis de l'expérience de la FPIE et au jugement exprimé vis-à-vis du dispositif mais également à l'empowerment et à la confiance en soi pour s'insérer dans le monde du travail. Tous ces éléments sont moins élevés chez ceux ne l'ayant pas terminée. Ce n'est pas sans conséquence sur leur situation car les stagiaires ayant interrompu leur FPIE sont évidemment proportionnellement moins nombreux en emploi ou à pratiquer une activité favorisant leur insertion à la fin de la période d'emploi obligatoire.

Conclusions générales

La présente étude porte sur les formations en entreprise, dénommées les FPIE. Les objectifs principaux de l'étude sont d'évaluer la relation entre la FPIE et l'emploi en identifiant les facteurs explicatifs qui s'y rapportent. Il s'agit de cerner plus précisément la relation qui existe entre la FPIE et l'emploi, la stabilisation ou non des individus dans une entreprise ou dans un emploi rémunéré suite à une FPIE ainsi que l'influence de la FPIE sur la trajectoire d'insertion socioprofessionnelle.

Le but de l'étude est également d'objectiver l'expérience de la FPIE en décrivant entre autres le vécu, les perceptions et les représentations des stagiaires ainsi que celle des entreprises et des conseillers pédagogiques. Il s'agit aussi de cerner la manière dont la FPIE est perçue, c'est-à-dire plutôt comme une mesure de formation ou une mesure d'emploi, par ces trois parties-prenantes au dispositif.

La collecte des données empiriques combine à la fois la méthode qualitative (entretiens semi-directifs avec les conseillers pédagogiques, quelques stagiaires et quelques entreprises) et la méthode quantitative (statistiques sur base d'un échantillon de stagiaires interrogés par enquête téléphonique).

L'analyse des données s'est faite en prenant appui sur plusieurs théories. D'abord, l'approche par les capacités d'Amartya Sen a aidé à prendre en considération la « capacité ou capacité » d'un individu qui s'appuie elle-même sur les facteurs de conversion des ressources, l'espace des possibles, la liberté de choix et les résultats / fonctionnements effectifs. Ensuite, le référentiel de Philippe Carré sur les dynamiques motivationnelles en formation a permis d'identifier les facteurs d'engagement d'un individu dans la FPIE en lien avec les ressorts motivationnels à l'emploi. Et, enfin, la théorie des marchés transitionnels du travail de Bernard Gazier a offert la possibilité de qualifier un dispositif d'aide de formation ou d'emploi comme transition de qualité ou pas pour les individus qui y recourent.

Ces trois cadres se complètent en ce sens où le premier aide à comprendre la dynamique de la FPIE en analysant les expériences des individus ainsi que les interactions entre l'individu, l'entreprise et Bruxelles Formation (niveau méso) tandis que le deuxième fait un focus sur les motivations du stagiaire (niveau micro) et le troisième permet de faire une analyse globale du dispositif FPIE (niveau macro).

La formation professionnelle en entreprise est *un dispositif de mise à l'emploi qui fonctionne de manière globalement efficace* en ce sens où elle permet :

- La mise à l'emploi d'une part importante de stagiaires ;
- Une sécurisation des stagiaires dans l'emploi avec des conditions de travail plus favorables lorsqu'ils passent en CDI ;
- L'accès à un emploi de qualité qui correspond aux attentes d'une part importante des ex-stagiaires.

En effet, au moment de l'enquête (T+21 mois), 82% des anciens stagiaires se trouvent en emploi et 72% ont obtenu un CDI suite à la période d'emploi obligatoire. En cas d'emploi, celui-ci correspond tout à fait aux attentes de 65% des stagiaires et de 31% en partie. Inversement, la FPIE permet de réduire la proportion de chercheurs d'emploi de 34% 6 mois avant la FPIE à 12% au moment de l'enquête.

De la sorte, la transition peut être qualifiée de qualité car les stagiaires ont pu anticiper les conséquences de la FPIE au-delà du fait qu'elle soit ou non le résultat d'un choix. Ils ont bénéficié d'un

accompagnement de qualité suffisante et ils se sont sentis sécurisés pendant cette étape de leur parcours qui leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences.

La FPIE est considérée comme un tremplin vers l'emploi plus que comme une formation en tant que telle. Elle est alors une ressource saisie par les individus qui la convertissent en résultat, c'est-à-dire au fait d'être à l'emploi. La FPIE constitue parfois le passage obligé pour accéder à un emploi plus stable. Ce dispositif permet d'augmenter la capability for work des individus même si la qualité du contrat de FPIE en lui-même en termes de sécurité sociale et de garantie d'emploi est absente.

Le dispositif présente toutefois des limites. Les données quantitatives et qualitatives mettent en exergue des observations similaires :

- Les stagiaires ne sont pas familiers avec le dispositif de FPIE ;
- Une partie des stagiaires n'ont pas vraiment eu le choix ou se sont vus imposés la FPIE (les stagiaires cherchaient un emploi, pas une formation ; la motivation principale est d'ailleurs économique) ;
- Un tiers des stagiaires étaient déjà à l'emploi dans les six mois avant la FPIE ;
- Une partie des stagiaires ne connaissent pas vraiment Bruxelles Formation ;
- L'expérience en entreprise peut être vécue difficilement ;
- L'accompagnement par l'entreprise peut être absent ;
- La dimension formative est parfois mise de côté ;
- Les conditions du contrat de FPIE peuvent précariser le stagiaire ;
- Les stagiaires se sentent seuls face à la gestion d'une rupture de contrat de FPIE (rupture pendant la formation, pendant l'emploi obligatoire ou lors du passage entre ces deux périodes) ;
- Un tiers des stagiaires sont insatisfaits de l'accompagnement de Bruxelles Formation ;
- Les stagiaires souhaiteraient plus d'encadrement de la part de Bruxelles Formation pendant la FPIE pour garantir le cadre et limiter les dérives.

Au niveau de la pertinence : L'analyse montre que la FPIE est un dispositif permettant une rapide mise à l'emploi. Toutefois, tous les chercheurs d'emploi ne sont pas égaux face à l'accès à cette ressource de l'action publique d'une part et, face aux fonctionnements effectifs de celle-ci d'autre part. En effet, la FPIE touche principalement un public qui n'est pas très éloigné de l'emploi (moins de 30 ans, hauts diplômes, ayant connu des périodes de chômage de courte durée). Elle est très efficace auprès de lui. Si l'objectif global du dispositif est de s'adresser à l'ensemble des chercheurs d'emploi, il est donc nécessaire de trouver des leviers permettant de diversifier son public.

Au niveau de l'efficacité : Si la FPIE permet à 75% des stagiaires de travailler dans l'entreprise dans laquelle ils ont été embauchés, un quart d'entre eux n'ont toutefois pas eu cette opportunité. Or, la FPIE permet principalement au stagiaire d'acquérir des connaissances sur un secteur et un métier particulier, et a minima sur le fonctionnement d'une entreprise et le monde du travail en général. De facto, lorsqu'un stagiaire n'a pas d'opportunité d'emploi dans l'entreprise qui l'a formée, il se retrouve sur le marché de l'emploi avec des compétences et des apprentissages spécifiques qui sont de plus en plus difficiles à valoriser avec le temps.

Globalement, le fait de ne pas avoir l'opportunité de travailler dans l'entreprise de la FPIE influence les fonctionnements objectifs et subjectifs développés par le stagiaire à propos de la FPIE mais également la confiance qu'il a en lui. De même, les stagiaires se montrent moins unanimes sur le fait que la FPIE ait renforcé leur volonté de rechercher un emploi.

La FPIE est vue plutôt comme un dispositif de mise à l'emploi qu'un dispositif de formation car les entreprises l'utilisent comme mesure d'aide à l'embauche et les stagiaires s'en servent comme dispositif pour se stabiliser dans l'emploi. De la sorte, une rupture ou une non-opportunité après la période d'emploi obligatoire influence non seulement les fonctionnements objectifs de la FPIE mais également les fonctionnements subjectifs. Cette opportunité d'emploi est d'ailleurs la variable la plus déterminante en ce qui concerne l'insertion dans l'emploi du stagiaire au moment de l'enquête.

Pour les stagiaires pour lesquels la FPIE ne les a pas stabilisés dans l'emploi, la transition peut être qualifiée ici de critique sur deux aspects, à la fois l'accompagnement et la sécurité. L'aspect accompagnement est concerné car il ne répond pas aux critères de qualité requis pour aider l'individu dans son parcours d'insertion et à surmonter l'épreuve en cas de rupture de contrat. De la sorte, les ressources sont mises en question ainsi que la « sécurité » pendant la transition car elle n'est pas suffisamment garantie. La nécessité de ressources est d'autant plus cruciale en cas d'interruption de contrat de FPIE.

Bibliographie

BONVIN J.-M. (2012), « Individual working lives and collective action. An introduction to capability for work and capability for voice Capability for work and capability for voice. », *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol.18, n°1, pp.9-18.

BONVIN J.-M. et FARVAQUE N. (2007), « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation Emploi*, n°98, pp.9-23.

BONVIN J.-M. et FARVAQUE N. (2008), *Amartya Sen. Une politique de la liberté*. Michalon, Paris.

BRUXELLES FORMATION (2018), Rapport d'étude « Quelle relation entre stage / formation en entreprise et emploi ? » réalisé par le Services d'Etudes et Statistiques de Bruxelles Formation et le bureau d'étude GfK, p.89.

BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN, (2018), Rapport d'étude « *Évaluation d'impact des dispositifs permettant l'acquisition d'une première expérience professionnelle dans le cadre de la Stratégie 2025* », commandité par ACTIRIS et l'ISBA, p.57.

CARRE P. (1998), « Motifs et dynamiques d'engagement en formation. Synthèse d'une étude qualitative de validation auprès de 61 adultes en formation professionnelle continue », *Education permanente*, n°136, vol.3, pp.119-131.

CARRE P. (2001), *De la motivation à la formation*, L'Harmattan, Paris.

CORTEEL D. et ZIMMERMAN B. (2007), « Capacités et développement professionnel », *Formation Emploi*, 98, pp.25-39.

DE MUNCK J. et ZIMMERMANN B. (dir.) (2008), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales, Paris.

FERRERAS I. (2007), *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Gouvernances, Sciences Po Les Presses, Paris.

GAZIER B. (2005), « Marchés transitionnels du travail et restructurations : vers une gestion collective des transitions », *La Revue de l'IREs*, n°47, vol.1, pp.301-317.

GAZIER B. (2008), « Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative », *Travail et Emploi*, n°113, vol.1, pp.117-128.

GÉRARD F. (2001), « L'évaluation de la qualité des systèmes de formation », *Mesure et Evaluation en Education*, vol.24, n°2-3, pp.53-77.

LE BOSSÉ, Y. (2003), « De l'habilitation au pouvoir d'agir : vers une appréhension plus circonscrite de la notion d'empowerment », *Nouvelles pratiques sociales*, vol.16, n°2, pp.30-51.

LEFÈVRE C. (1997), « Un modèle multidimensionnel de la qualité de vie : Analyse des bénéfices des entreprises de formation par le travail en Hainaut », *Les Cahiers du CERISIS*, 3b.

LEVÊQUE A., ORIANNE J.-F. et PICHAULT F. (2010), Rapport d'étude : « *Le développement d'un cadre d'indicateurs relatifs à des transitions positives et à la flexicurité dans le contexte des relations individuelles de travail* », Etude réalisée pour le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale par l'ISHS et le LENTIC de l'Université de Liège, p.32.

- REMY C. (2016), *Des partenariats publics privés pour l'insertion des demandeurs d'emploi : une question de confiance ?* Ciriec, Belgique.
- SCHMID G. (1995), « Le plein emploi est-il encore possible ? Les marchés du travail « transitoires » en tant que nouvelle stratégie dans les politiques de l'emploi », *Travail et emploi*, n° 65, pp.5-17.
- SEN A. (1990), « Justice : Means versus Freedoms : Achievements and Limitations of the Market Mechanism in Promoting Individual Freedoms », *Oxford Economic Papers*, n°45, vol.4, pp.519-541.
- SEN A. (1993) [1987], *Ethique et économie*. PUF, Paris.
- SEN A. (2000), *Repenser l'inégalité*. Seuil, France.
- SEN A. (2005), *Rationalité et liberté en économie*. Odile Jacob, Paris.
- URFALINO P. (2005), « La délibération n'est pas une conversation. Délibération, décision collective et négociation ». *Négociations*, n°2, vol.4, pp.99-114.
- VERHOEVEN M., ORIANNE J.-F. et DUPRIEZ V. (2007), « Vers des politiques d'éducation « capacitanes » ? », *Formation emploi*, n°98, pp.93-107.

Annexe 1

Adriana, femme de 34 ans, originaire de Roumanie, diplôme en histoire non reconnu, mariée, sans enfant, FPIE de 3 mois comme employée technique (dessin industriel), engagée en CDI dans l'entreprise cliente de la FPIE.

Amir, homme de 24 ans, belge, diplôme en sciences de gestion, célibataire, sans enfant, vit en colocation, FPIE de 6 mois en gestion, refus CDI dans l'entreprise de la FPIE pour entreprendre un master en gestion à finalité spécialisée.

Arturo, homme de 29 ans, belge, diplôme du secondaire supérieur, célibataire, sans enfant, vit chez sa mère, FPIE de 5 mois en commerce, engagé en CDI dans l'entreprise de la FPIE.

Audrey, femme de 34 ans, belge, diplômée en stylisme et en ingénieur du son, mariée, deux enfants, FPIE de 2 mois dans la culture et l'art du spectacle, engagée en CDI dans l'entreprise de la FPIE.

Auguste, homme de 25 ans, belge, diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, célibataire, sans enfant, FPIE de 6 mois en informatique, engagé en CDI dans l'entreprise de la FPIE.

Caroline, femme de 24 ans, originaire de France, diplôme de l'enseignement primaire, célibataire, un enfant, FPIE de 6 mois dans le nettoyage, rupture contrat suite à un accident de travail, allocation de la mutuelle.

Désiré, homme de 37 ans, originaire du Cameroun, diplôme de l'enseignement secondaire inférieur à l'étranger, marié, trois enfants, FPIE de 6 mois en industrie technologique (construction), rupture lors du contrat d'emploi obligatoire, en formation via une autre entreprise avec un contrat CDI à la clé.

Fatima, femme de 30 ans, originaire du Maroc, diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (diplôme en gestion non reconnu), mariée, sans enfant, FPIE de 6 mois dans un commerce, engagée en CDD dans l'entreprise de la FPIE.

Florence, femme de 30 ans, originaire de France, mariée, deux enfants, FPIE de 3 mois dans l'administratif, engagée en CDI dans l'entreprise de la FPIE.

Iyana, femme de 46 ans, belge mais originaire du Cameroun, diplôme de l'enseignement primaire, célibataire, mère de trois enfants, FPIE de 6 mois dans l'Horeca, engagée peut-être en CDD dans l'entreprise de la FPIE.

Kemal, homme de 34 ans, belge, apprentissage patronat, divorcé, un enfant qui vit chez sa mère, FPIE de 6 mois en industrie technologique (construction), engagé en CDI dans l'entreprise de la FPIE.

Loudji, homme de 26 ans, originaire de France, diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, en couple, 1 enfant, FPIE de 6 mois en commerce, engagé en CDD de 2 ans dans l'entreprise de la FPIE.

Lucio, homme de 46 ans, originaire d'Italie, diplôme de l'enseignement secondaire supérieur spécial, marié, deux enfants, FPIE de 4 mois en Horeca, engagé en CDI dans l'entreprise de la FPIE.

Marc, homme de 21 ans, belge, diplôme de l'enseignement secondaire inférieur spécial, célibataire, sans enfant, vit chez ses parents, FPIE de 3 mois en Horeca, a perdu ses droits aux allocations de chômage suite à la rupture du contrat de FPIE après deux semaines, en réorientation.

Marie, femme de 35 ans, belge, une année de master en bandes dessinées, en couple mais vit seule avec un enfant, FPIE de 6 mois en commerce, rupture après 4 mois, reprend son master en bandes dessinées.

Mohamed, homme de 43 ans, originaire du Maroc, diplôme de l'enseignement primaire, marié, deux enfants, FPIE de 6 mois en industrie technologique (construction), rupture lors du contrat d'emploi obligatoire, en réorientation.

Oksana, homme de 29 ans, belge, diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, en couple, pas d'enfant, FPIE de 6 mois en commerce, se lance comme indépendant.

Peter, homme de 39 ans, belge, diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, séparé, en couple, deux enfants, FPIE de 6 mois en construction, rupture de la FPIE en raison de problèmes de santé, allocation de la mutuelle.

Pierre, homme de 26 ans, belge, diplôme de l'enseignement supérieur non-universitaire en sciences commerciales, célibataire, sans enfant, FPIE de 6 mois dans le transport et la logistique, refus du CDI car souhaite un emploi en lien avec le master qu'il entreprend en sciences commerciales en cours du soir.

Ronald, homme de 26 ans, originaire d'Espagne, diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, en couple, un enfant, FPIE de 6 mois en informatique, engagé en CDI dans l'entreprise de la FPIE.

Saffana, femme de 26 ans, belge, diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, en couple, sans enfant, FPIE de 2 mois en gestion, engagée en CDD dans l'entreprise de la FPIE et potentiellement vers un CDI.

Sahin, homme de 25 ans, belge, diplôme de l'enseignement secondaire supérieur spécial, en couple, pas d'enfant, FPIE de 6 mois dans le nettoyage, engagé en CDD dans l'entreprise de la FPIE.

Sara, femme de 25 ans, originaire d'Italie, apprentissage patronat, célibataire, sans enfant, vit chez ses parents, FPIE de 6 mois dans les soins du corps, rupture de la FPIE pendant la formation car problèmes de santé, emploi dans la vente.

Soan, homme de 52 ans, belge, diplôme de l'enseignement supérieur non-universitaire en sciences commerciales, marié, deux enfants, FPIE de 6 mois en commerce, rupture de la FPIE pendant la période d'emploi obligatoire, au chômage.

Youssef, homme de 50 ans, belge, diplôme de l'enseignement primaire, célibataire, sans enfant, FPIE de 6 mois dans le transport et la logistique, engagé en CDD dans l'entreprise de la FPIE et potentiellement vers un CDI.