

BRUXELLES
FORMATION



former pour l'emploi

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

Enquête 2023 (sortants 2021)



– OCTOBRE 2023 –

SERVICE
ÉTUDES ET STATISTIQUES
DE BRUXELLES FORMATION

Rapport réalisé par Bruxelles Formation
en collaboration avec view.brussels

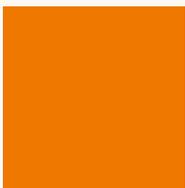
Questionnaire élaboré en collaboration avec l'Université Catholique de Louvain
Enquêtes téléphoniques réalisées par le bureau d'études Sonecom

Secrétariat du Service Études et Statistiques, Division Études et Développement :
secretariat_ed@bruxellesformation.brussels

www.bruxellesformation.brussels

TABLE DES MATIÈRES

	Introduction.....	4
1	Méthodologie et récolte des données	5
	1.1. Méthodologie.....	5
	1.2. Questionnaire	5
	1.3. Récolte des données de l'enquête 2023	7
2	Analyse	10
	2.1. Profil des répondants et de la population	10
	2.2. Motifs d'entrée en formation.....	14
	2.3. Motivation en formation	16
	2.4. Emploi dans l'année suivant la sortie de formation	20
	2.5. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation	35
	2.6. Certificat, attestation, diplôme ou brevet	39
	2.7. Aide à la recherche d'emploi	40
	2.8. Effets de la crise sanitaire de la Covid-19 sur le parcours après-formation	43
3	Conclusion	53
4	Annexes	58
	4.1. Questionnaire enquête 2023.....	58
	4.2. Classification des questions ouvertes pour l'enquête 2023.....	65



INTRODUCTION

(1) Formation qualifiante, aptitudes professionnelles spécifiques et perfectionnement.

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

(3) Qui font partie des indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris.

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

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

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

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

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

L'Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante est une enquête téléphonique qui s'intéresse à l'insertion des chercheurs d'emploi dans l'année suivant leur sortie de formation professionnalisante¹ chez Bruxelles Formation et chez ses partenaires. Elle existe depuis 2019 dans sa forme actuelle².

L'enquête a été développée parallèlement aux indicateurs de transition formation-emploi³ : le taux de sortie positive⁴, le taux de sortie vers l'emploi⁵, la durabilité de l'emploi⁶ et le délai d'obtention du premier emploi après la formation⁷. Ces indicateurs sont calculés tous les ans sur base de données administratives et font l'objet d'un rapport distinct⁸. L'enquête a pour objectif de les compléter en examinant les thématiques suivantes :

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

La cohorte interrogée en 2023 est composée des chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante en 2021, chez Bruxelles Formation et chez ses partenaires. Pour ces personnes, la formation professionnalisante et l'après-formation ont été marquées par la crise sanitaire de la Covid-19. Lors de l'enquête précédente menée en 2021, nous avons décidé d'ajouter une question sur l'impact ressenti de la crise de la Covid-19 sur trois aspects de l'après-formation : la recherche d'emploi, la reprise d'études ou de formation, et l'emploi. Cette question a été maintenue dans la présente enquête.

Les enquêtes sont organisées tous les deux ans. La prochaine enquête aura lieu en 2025 et interrogera les chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante chez Bruxelles Formation et chez ses partenaires en 2023.

Le rapport se répartit en trois sections. La première est consacrée à la méthodologie et à la récolte des données. La deuxième section présente l'analyse des réponses de l'enquête 2023. La troisième section conclut.

1

MÉTHODOLOGIE ET RÉCOLTE DES DONNÉES

1.1. MÉTHODOLOGIE

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

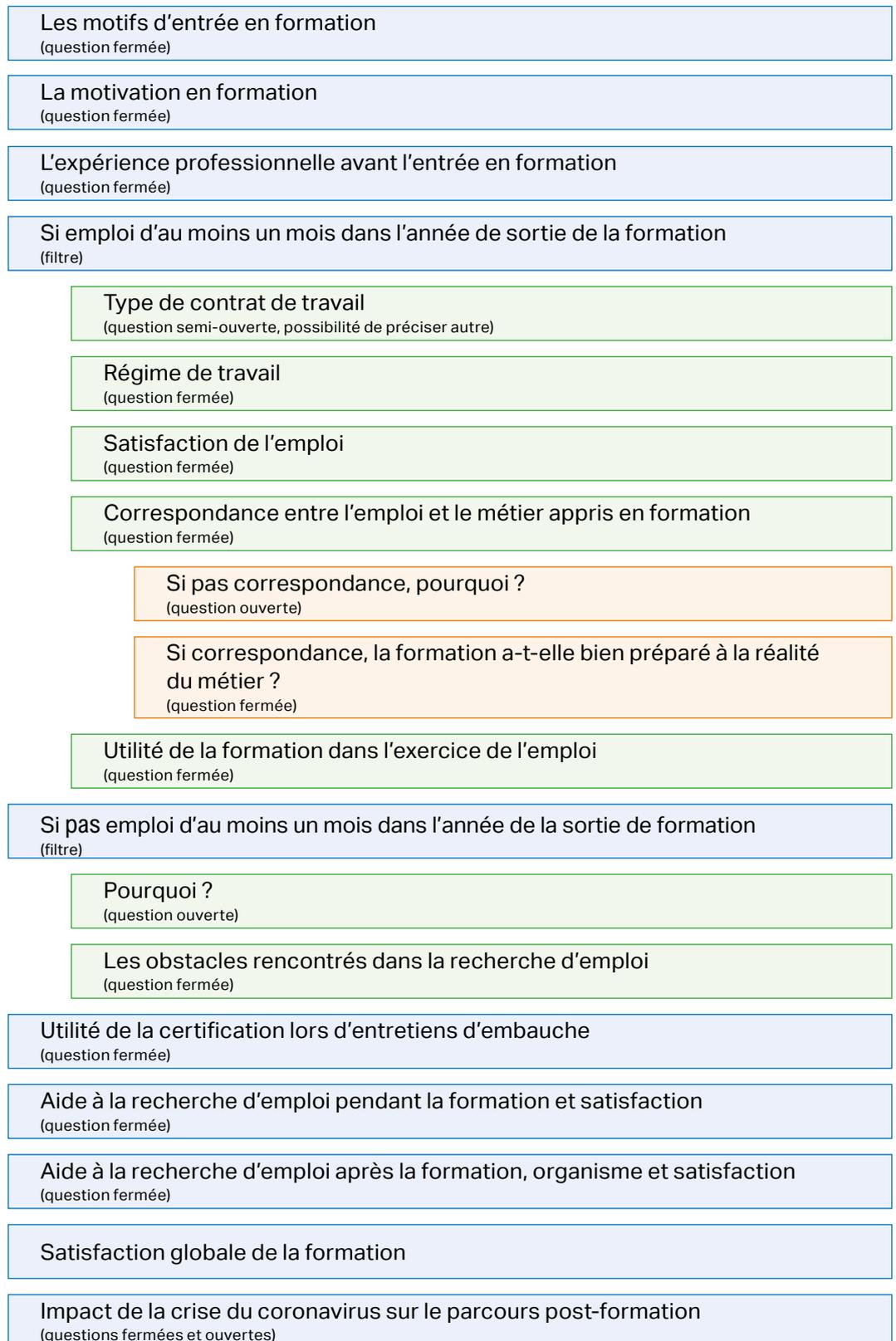
Les enquêtes sont réalisées en janvier/février de l'année N pour une population sortie de formation entre janvier et décembre de l'année N-2. Sont ciblés par l'enquête, tous les chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante (formation qualifiante, aptitudes professionnelles spécifiques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

1.2. QUESTIONNAIRE

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

Le questionnaire utilisé pour l'enquête 2023 (annexe 4.1) est presque identique à celui utilisé pour les enquêtes 2021. Seule la question qui traite des effets de la crise sanitaire de la Covid-19 sur le parcours post-formation a été modifiée. Dans l'enquête précédente, les anciens stagiaires devaient répondre à des questions concernant l'impact de la Covid-19 sur quatre aspects de l'après-formation : la recherche d'emploi, la reprise d'études ou de formation, l'exercice de l'emploi et le maintien dans l'emploi. Lors de l'analyse des réponses en 2021, il est apparu que beaucoup de personnes ne faisaient pas de distinction entre l'impact sur l'exercice de l'emploi et l'impact sur le maintien en emploi. Dans les enquêtes 2023, il a donc été décidé de reprendre ces deux aspects sous un intitulé unique qui est l'impact de la Covid-19 dans l'exercice de l'emploi.

Figure 1. Schéma du questionnaire de l'année 2023



1.3. RÉCOLTE DES DONNÉES DE L'ENQUÊTE 2023

La population visée par l'enquête 2023 se compose de 3.834 chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante chez Bruxelles Formation ou ses partenaires entre janvier et décembre 2021.

L'organisation de l'enquête 2023 a été confiée au bureau d'études Sonecom. La récolte de données pour les sortants 2021 a eu lieu entre le 20 janvier et le 9 mars 2023. 1.673 anciens stagiaires ont répondu à l'enquête parmi les 3.834 visés (tableau 1). Le taux de réponse par rapport à la population visée est de 43,6%. Pour les formations de Bruxelles Formation, il est de 43,8% par rapport à 43,3% pour les partenaires. Le taux de réponse est proche de celui de l'enquête précédente⁹ où il était de 45,3%.

Tableau 1. Rapport de récolte des données – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)

Enquête	Total		Bruxelles Formation		Partenaires	
	N	% pop. ciblée	N	% pop. ciblée	N	% pop. ciblée
Population visée	3.834	100,0%	2.672	100,0%	1.162	100,0%
Coordonnées disponibles	3.250	84,8%	2.365	88,5%	885	76,2%
Répondants	1.673	43,6%	1.170	43,8%	503	43,3%
Refus	396	10,3%	305	11,4%	91	7,8%

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

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

Le tableau 2 compare les personnes interrogées avec le total de la population cible sur base des caractéristiques individuelles disponibles. Concernant l'âge, les jeunes de moins de 30 ans répondent proportionnellement moins à l'enquête alors que les 35-44 ans répondent proportionnellement plus à l'enquête. Le taux de réponse est plus bas chez les personnes avec un niveau d'études faible (maximum le secondaire inférieur) et chez celles de nationalité belge. Il est, par contre, plus élevé chez les personnes avec un niveau d'études « autres » et nationalité hors UE ou inconnue. L'échantillon reste néanmoins représentatif et une pondération n'est pas nécessaire.

Tableau 2. Répartition des personnes interrogées et de la population ciblée sur base des caractéristiques individuelles - Enquête insertion 2023 (sortants 2021)

Sexe	% enquête	% population
Femmes	48,1%	48,3%
Hommes	51,9%	51,7%
Classes d'âge à l'entrée		
Moins de 25 ans	14,5%	16,8%
25-29 ans	19,8%	21,8%
30-34 ans	20,4%	19,4%
35-44 ans	27,6%	25,8%
45-54 ans	13,6%	12,6%
55 ans et plus	3,9%	3,6%
Niveau d'études		
Faible*	16,4%	19,3%
Moyen**	25,2%	26,4%
Élevé***	22,7%	21,6%
Autres****	35,6%	32,7%
Nationalité		
Belge	60,4%	63,6%
UE	14,3%	14,9%
Autre ou inconnu	25,2%	21,5%
Durée de chômage avant l'entrée en formation		
Moins de 6 mois	19,7%	20,8%
De 6 à 11 mois	18,4%	18,9%
De 1 à < 2 ans	27,2%	26,3%
2 ans et +	32,8%	32,2%
Inconnue ou indéterminée	1,9%	1,7%

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

* Primaire, Secondaire inférieur

** Secondaire supérieur, Apprentissage

*** Supérieur non universitaire, Universitaire

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

Dans l'enquête 2023, 17 domaines de formation sont présents. Le tableau 3 compare les répondants à l'enquête et la population ciblée selon les domaines de formation. Le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique » est légèrement sous-représenté dans les enquêtes, mais aucune pondération n'est nécessaire.

Tableau 3. Répartition de la population interrogée et ciblée sur base du domaine de formation - Enquête insertion 2023 (sortants 2021)

Domaines	N enquête		% enquête	
Gestion, Management et Administration	431	25,8%	934	24,4%
Informatique, ICT et Économie numérique	419	25,0%	1084	28,3%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	153	9,1%	325	8,5%
Transport et Logistique	142	8,5%	296	7,7%
Construction	123	7,4%	283	7,4%
Horeca	84	5,0%	184	4,8%
Industries technologiques	80	4,8%	173	4,5%
Commerce	74	4,4%	190	5,0%
Sécurité et Prévention	64	3,8%	136	3,5%
Culture et Arts du spectacle	27	1,6%	70	1,8%
Automobile et Mobilité urbaine	16	1,0%	34	0,9%
Nettoyage	16	1,0%	33	0,9%
Environnement, Agriculture, Animaux, Nature	13	0,8%	21	0,5%
Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires	12	0,7%	26	0,7%
Habillement et Confection	10	0,6%	22	0,6%
Tourisme et Événementiel	8	0,5%	22	0,6%
Éducation, Formation et Pédagogie	1	0,1%	1	0,0%

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

2

ANALYSE

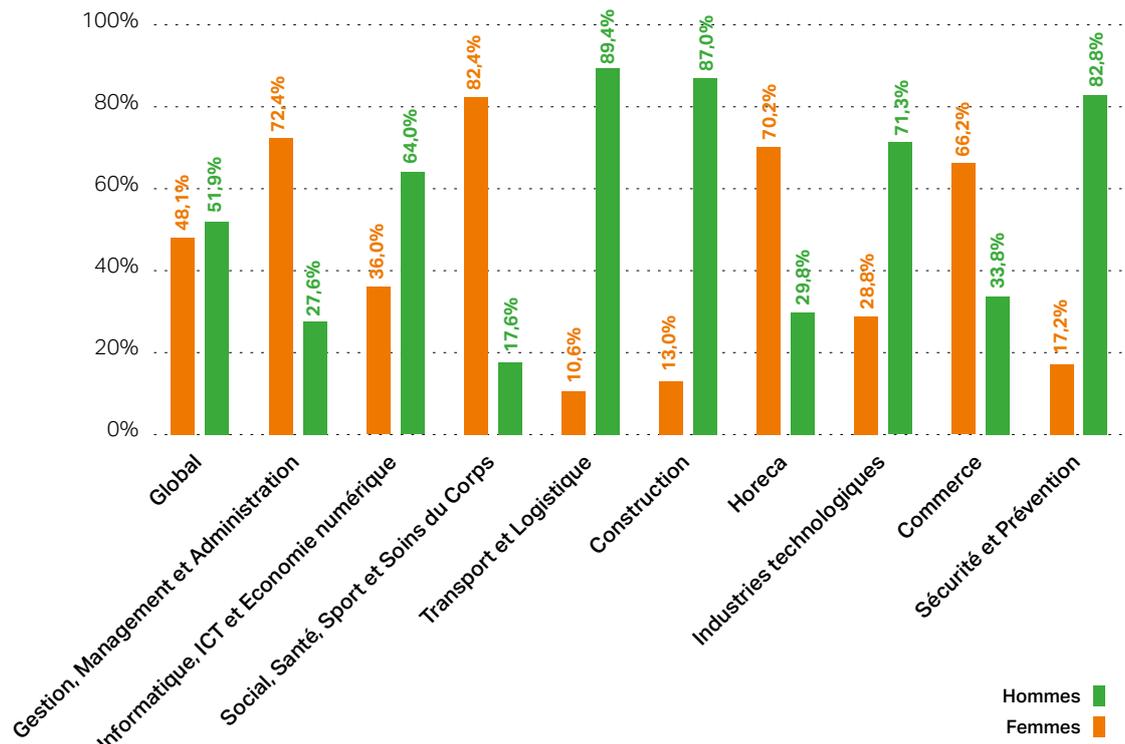
Dans cette section, les résultats globaux (pour l'ensemble des répondants dans les 17 domaines) sont présentés et les résultats par domaine sont mis en parallèle afin de dégager leurs spécificités. Les résultats par domaine doivent être mis en perspective avec les réalités des marchés du travail (pratiques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

2.1. PROFIL DES RÉPONDANTS ET DE LA POPULATION

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

Tous domaines confondus (ensemble des répondants, soit 17 domaines), il y a 48,1% de répondants de sexe féminin (figure 2). Ce pourcentage est proche de celui de l'enquête précédente (48,9%). Parmi les domaines de formation, cinq sont majoritairement masculins et quatre sont majoritairement féminins. Les domaines majoritairement féminins sont « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » avec 82,4%, « Gestion, Management et Administration » avec 72,4%, « Horeca » avec 70,2% et « Commerce » avec 66,2%. Les domaines majoritairement masculins sont « Transport et Logistique » avec 89,4% d'hommes, « Construction » avec 87,0%, « Sécurité et Prévention » avec 82,8% et « Industries technologiques » avec 71,3%.

Figure 2. Genre des stagiaires interrogés par domaine de formation –
Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



Source : Bruxelles Formation

Dans les domaines « Sécurité et Prévention » et « Informatique, ICT et Économie numérique » la part de jeunes répondants (moins de 30 ans) est plus élevée que dans les autres domaines (tableau 4). Dans le domaine « Transport et Logistique », le pourcentage de personnes de plus de 45 ans est plus élevé que dans les autres domaines.

Tableau 4. Classe d'âge des stagiaires interrogés par domaine de formation –
Enquête insertion 2023 (sortants 2021)

Domaines	Moins de 25 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
Global	14,5%	19,8%	20,4%	27,6%	13,6%	3,9%
Gestion, Management et Administration	10,7%	19,0%	19,5%	29,7%	15,5%	5,6%
Informatique, ICT et Économie numérique	20,0%	25,1%	22,7%	21,0%	8,1%	3,1%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	13,7%	11,8%	20,9%	33,3%	16,3%	3,9%
Transport et Logistique	7,0%	11,3%	17,6%	33,1%	22,5%	8,5%
Construction	10,6%	21,1%	21,1%	30,1%	15,4%	1,6%
Horeca	14,3%	15,5%	23,8%	36,9%	8,3%	1,2%
Industries technologiques	12,5%	22,5%	22,5%	26,3%	15,0%	1,3%
Commerce	17,6%	18,9%	29,7%	17,6%	14,9%	1,4%
Sécurité et Prévention	25,0%	32,8%	9,4%	17,2%	10,9%	4,7%

Source : Bruxelles Formation et Actiris

Tous domaines confondus, 16,4% des répondants ont un niveau d'études faible à l'entrée en formation, 25,2% un niveau moyen, 22,7% un niveau élevé et 35,6% un niveau de diplôme « Autre » (inconnu ou études effectuées à l'étranger) (tableau 5). Les domaines « Horeca » et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » ont un pourcentage élevé de répondants avec un diplôme « Autre » par rapport aux autres domaines. Les domaines « Informatique, ICT et Économie numérique », « Gestion, Management et Administration » et « Industries technologiques » ont, quant à eux, une part élevée de répondants avec un niveau d'études moyen ou élevé par rapport aux autres domaines. Le domaine « Sécurité et Prévention » a un pourcentage élevé de répondants avec un niveau d'études faible par rapport aux autres domaines.

Tableau 5. Niveau d'études des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)

Domaines	Faible*	Moyen**	Élève***	Autre****
Global	16,4%	25,2%	22,7%	35,6%
Gestion, Management et Administration	13,2%	22,7%	31,8%	32,3%
Informatique, ICT et Économie numérique	13,1%	34,1%	32,7%	20,0%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	21,6%	10,5%	2,6%	65,4%
Transport et Logistique	20,4%	27,5%	9,9%	42,3%
Construction	22,0%	17,9%	18,7%	41,5%
Horeca	14,3%	10,7%	6,0%	69,0%
Industries technologiques	8,8%	30,0%	31,3%	30,0%
Commerce	17,6%	36,5%	6,8%	39,2%
Sécurité et Prévention	29,7%	45,3%	12,5%	12,5%

Source : Bruxelles Formation

*Primaire, Secondaire inférieur

**Secondaire supérieur, Apprentissage

***Supérieur non universitaire, Universitaire

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

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

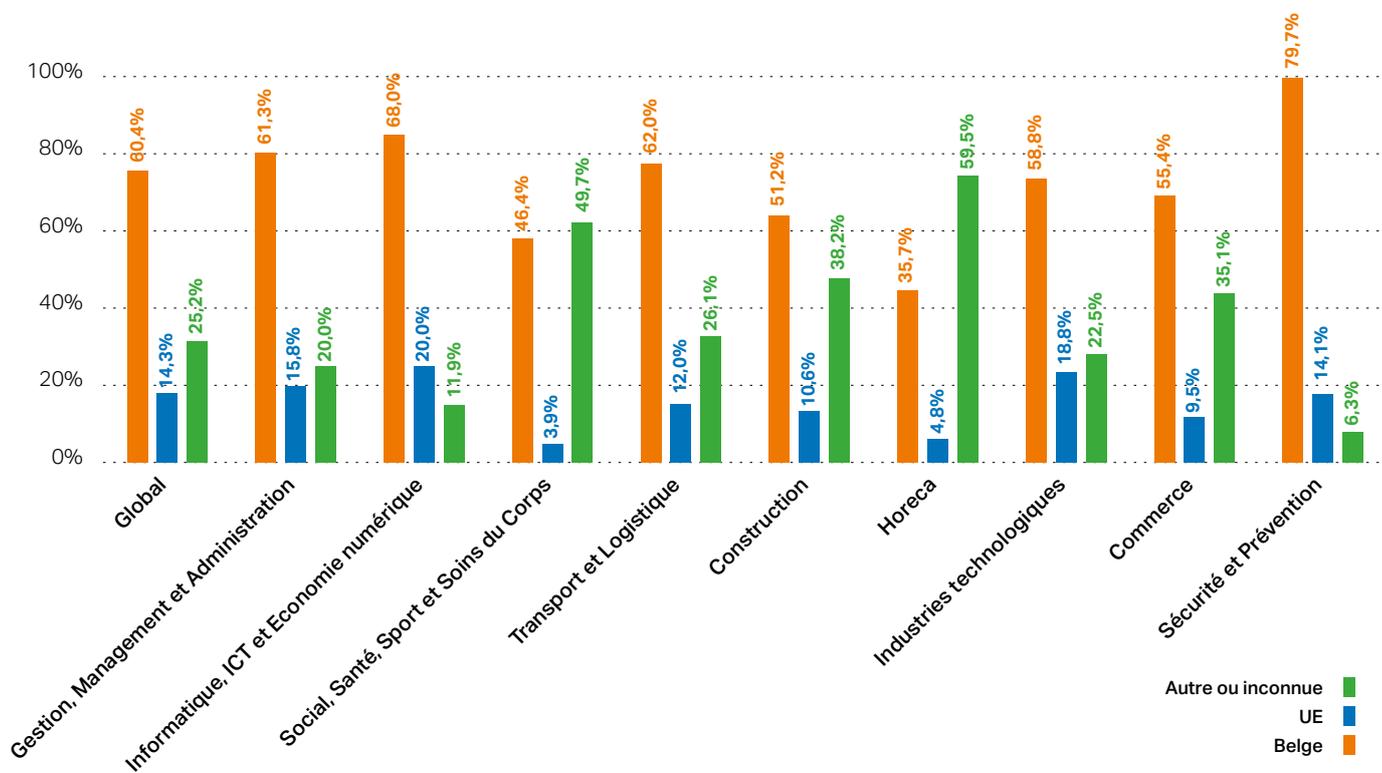
Tableau 6. Durée de chômage des stagiaires interrogés au moment de l'entrée en formation par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)

Domaines	Moins de 6 mois	De 6 à 11 mois	De 1 à < 2 ans	2 ans et +	Inconnu ou indéterminée
Global	19,7%	18,4%	27,2%	32,8%	1,9%
Gestion, Management et Administration	23,0%	17,4%	26,9%	30,6%	2,1%
Informatique, ICT et Économie numérique	26,3%	19,8%	26,0%	25,5%	2,4%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	11,8%	18,3%	20,3%	47,7%	2,0%
Transport et Logistique	17,6%	15,5%	35,9%	31,0%	0,0%
Construction	13,8%	15,4%	32,5%	35,8%	2,4%
Horeca	6,0%	14,3%	35,7%	41,7%	2,4%
Industries technologiques	22,5%	16,3%	35,0%	25,0%	1,3%
Commerce	10,8%	28,4%	18,9%	39,2%	2,7%
Sécurité et Prévention	14,1%	31,3%	26,6%	28,1%	0,0%

Source : Bruxelles Formation

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

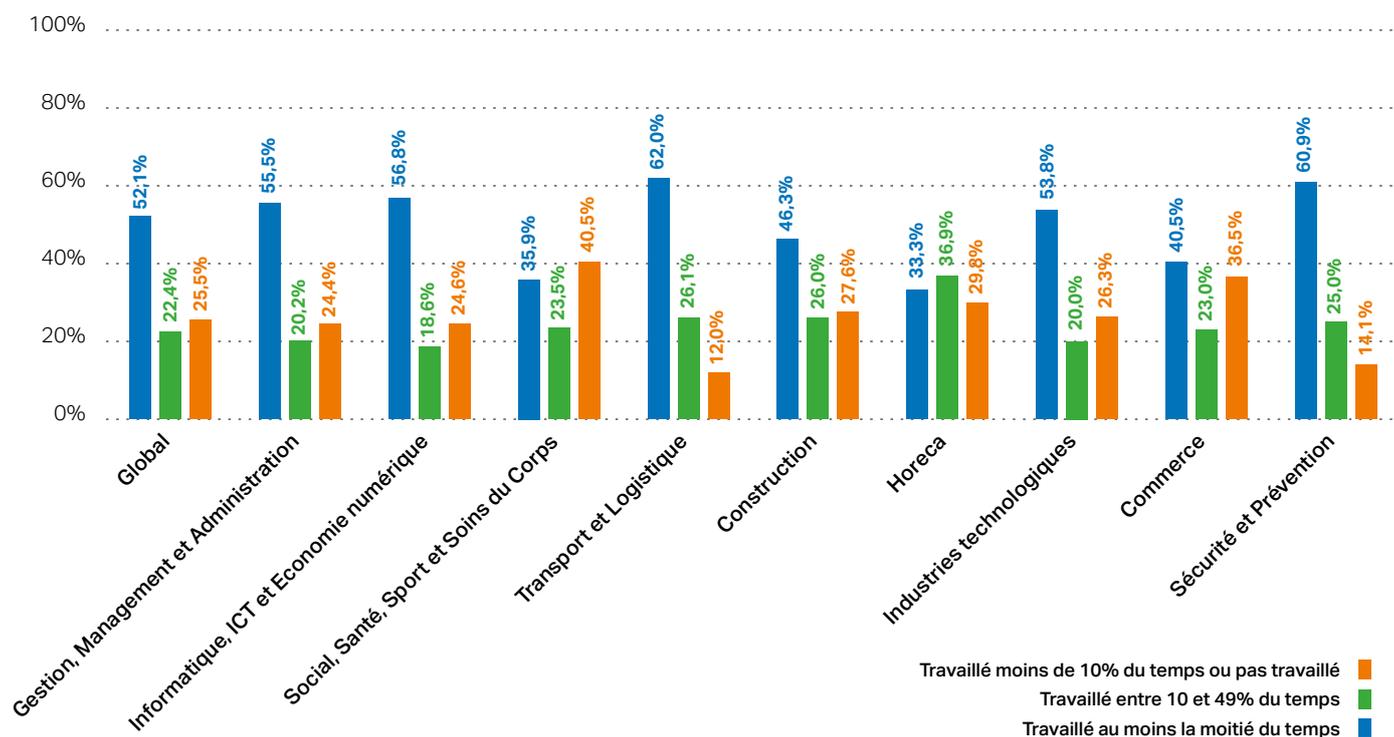
Figure 3. Nationalité des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



Source : Bruxelles Formation

Le questionnaire aborde la question de l'intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation (figure 4). Tous domaines confondus (17 domaines), 52,1% des répondants disent avoir travaillé au moins la moitié du temps, 22,4% ont travaillé entre 10% et 49% du temps et 25,5% ont travaillé moins de 10% du temps. La part des répondants ayant travaillé moins de 10% du temps est plus faible que dans l'enquête précédente (32,1% dans l'enquête 2021). Dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et « Horeca » il y a proportionnellement moins de répondants disant avoir travaillé au moins la moitié du temps.

Figure 4. Intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)

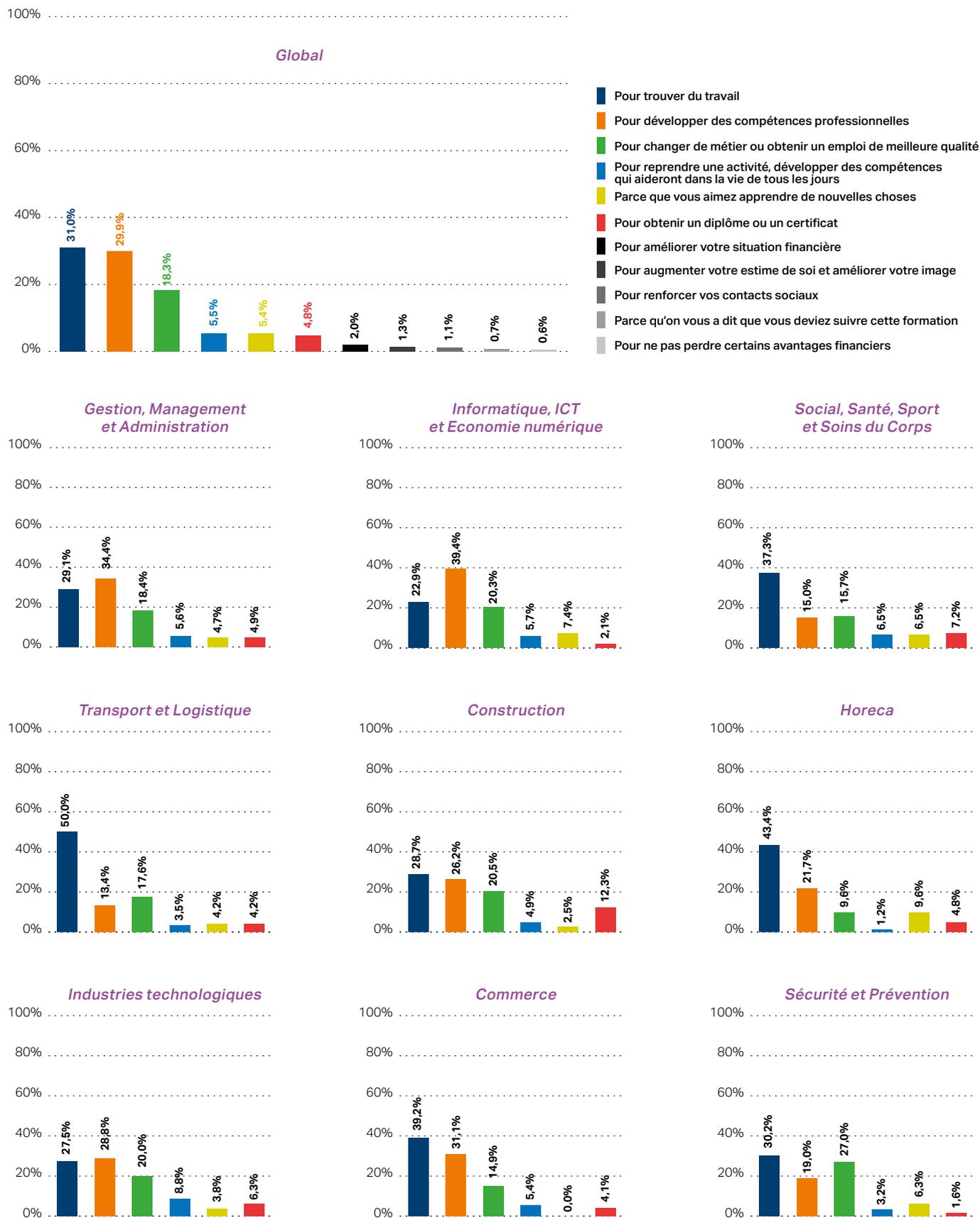


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante

2.2. MOTIFS D'ENTRÉE EN FORMATION

Tous domaines confondus, le motif principal d'entrée en formation est « Pour trouver du travail » (31,0%), suivi de près par « Pour développer des compétences professionnelles » (29,9%) (figure 5). Le même classement avait été observé dans l'enquête précédente. Les motifs dérivatifs (pour ne pas perdre des avantages financiers) et prescrits (avoir été obligé) sont les moins choisis. Dans six domaines sur les neuf comportant plus de 30 répondants, le motif principal d'entrée en formation est « Pour trouver du travail ». Dans les domaines « Gestion, Management et Administration », « Informatique, ICT et Économie numérique » et « Industries technologiques », le motif principal est « Pour développer des compétences professionnelles ». Le motif « Pour changer de métier ou obtenir un emploi de meilleure qualité » obtient un score assez élevé dans le domaine « Sécurité et Prévention » (27,0%).

Figure 5. Motif d'entrée en formation principal des stagiaires interrogés par domaine de formation –
Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



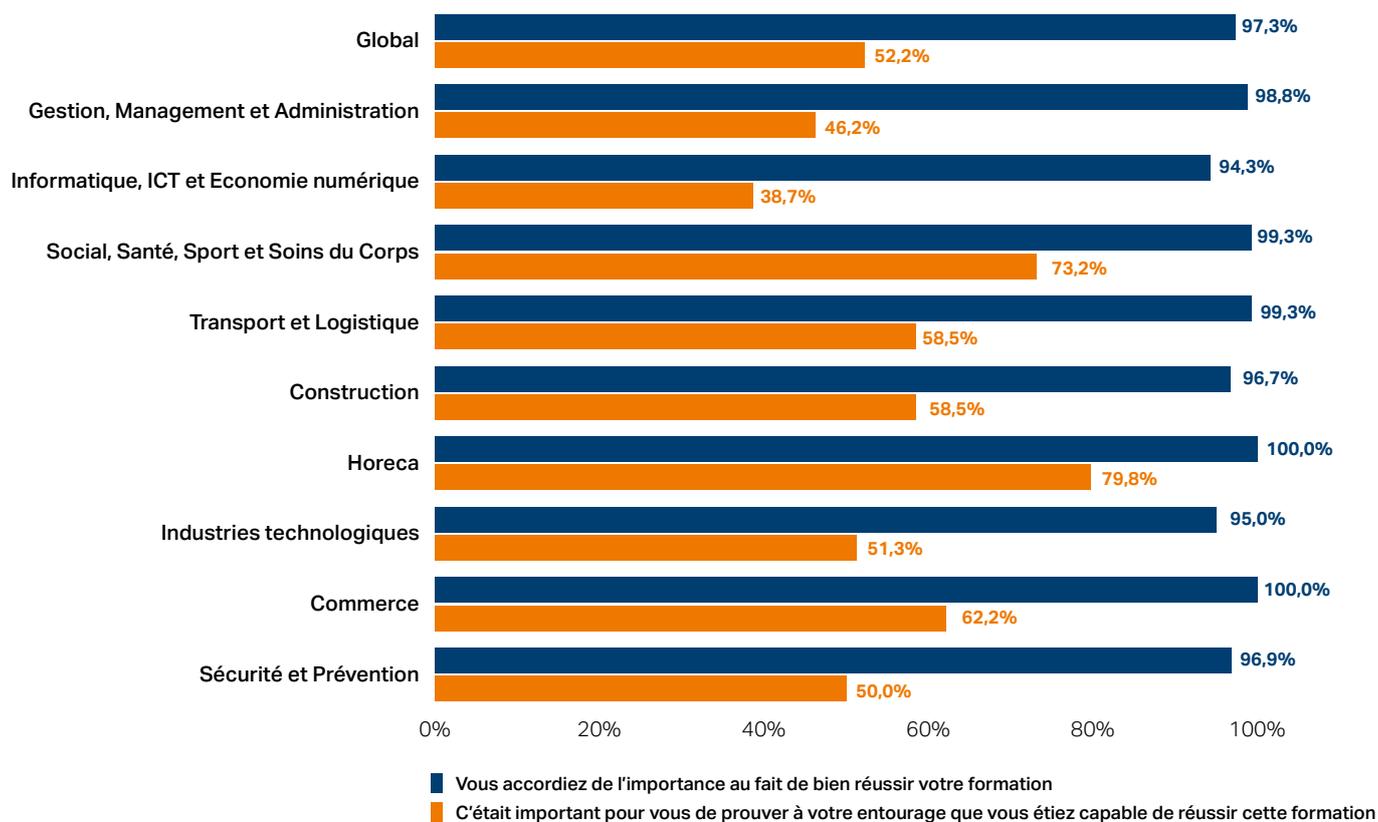
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante
Réponse unique

2.3. MOTIVATION EN FORMATION

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

En ce qui concerne l'importance perçue de la formation, les anciens stagiaires étaient amenés à se prononcer sur deux affirmations : « Vous accordez de l'importance au fait de bien réussir votre formation » et « C'était important pour vous de prouver à votre entourage que vous étiez capable de réussir cette formation ». Globalement, 97,3% des répondants disent accorder de l'importance au fait de bien réussir leur formation (figure 6). Dans les neuf domaines comportant plus de 30 répondants, ce pourcentage est également supérieur à 95%. En ce qui concerne la deuxième affirmation, 52,2% des répondants disent que c'était important pour eux de prouver à leur entourage qu'ils étaient capables de réussir la formation. Ce pourcentage est proportionnellement plus élevé dans deux domaines, « Horeca » avec 79,8% et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » avec 73,2%. Ce pourcentage est, par contre, le plus faible dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique » (38,7%).

Figure 6. Importance perçue des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)*

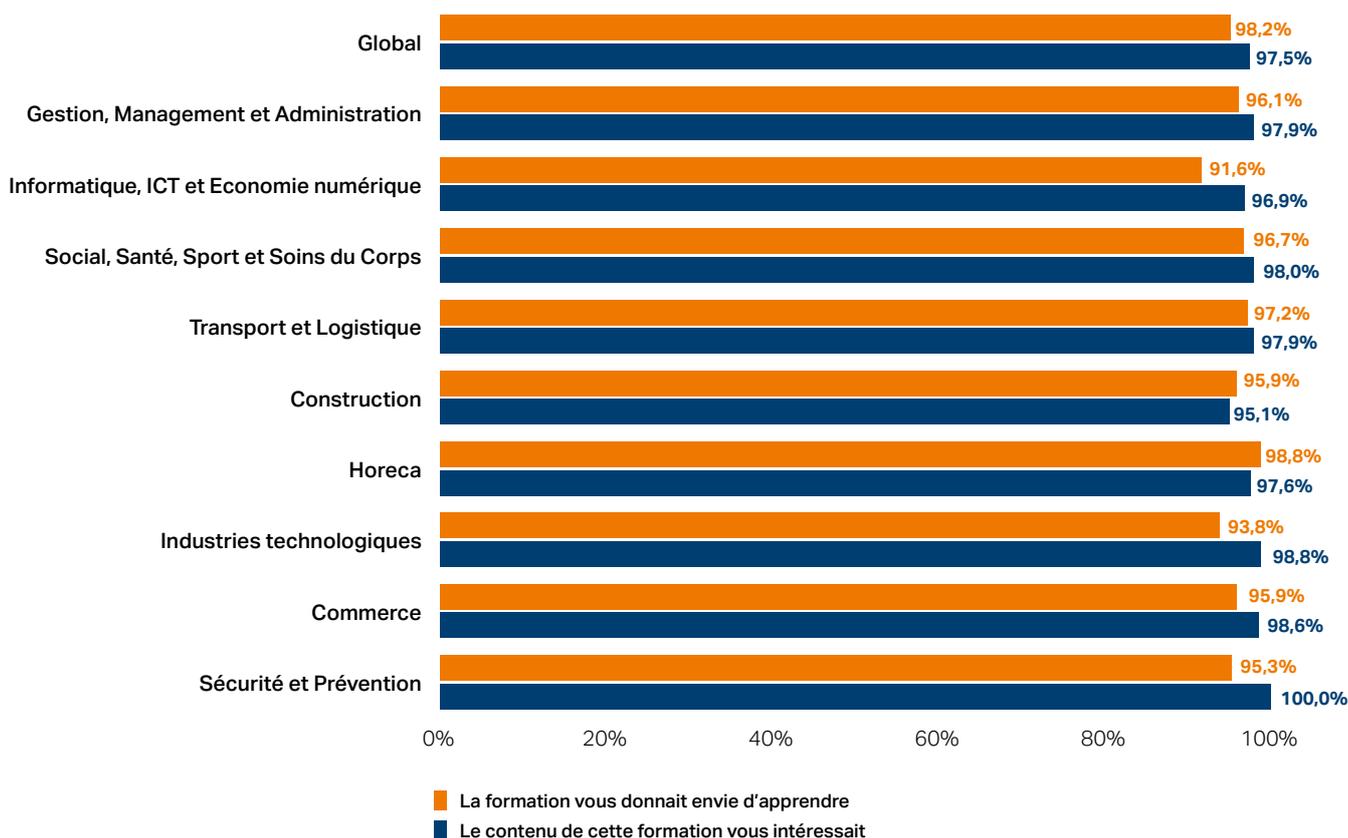


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante
Réponse unique

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

Deux affirmations ont été soumises aux anciens stagiaires concernant l'intérêt perçu : « La formation vous donnait envie d'apprendre » et « Le contenu de cette formation vous intéressait ». Globalement, 95,2% et 97,5% des stagiaires répondent « Plutôt oui » à ces deux affirmations (figure 7). Par domaine, il n'y a pas de fortes variations par rapport aux pourcentages globaux.

Figure 7. Intérêt perçu des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)*



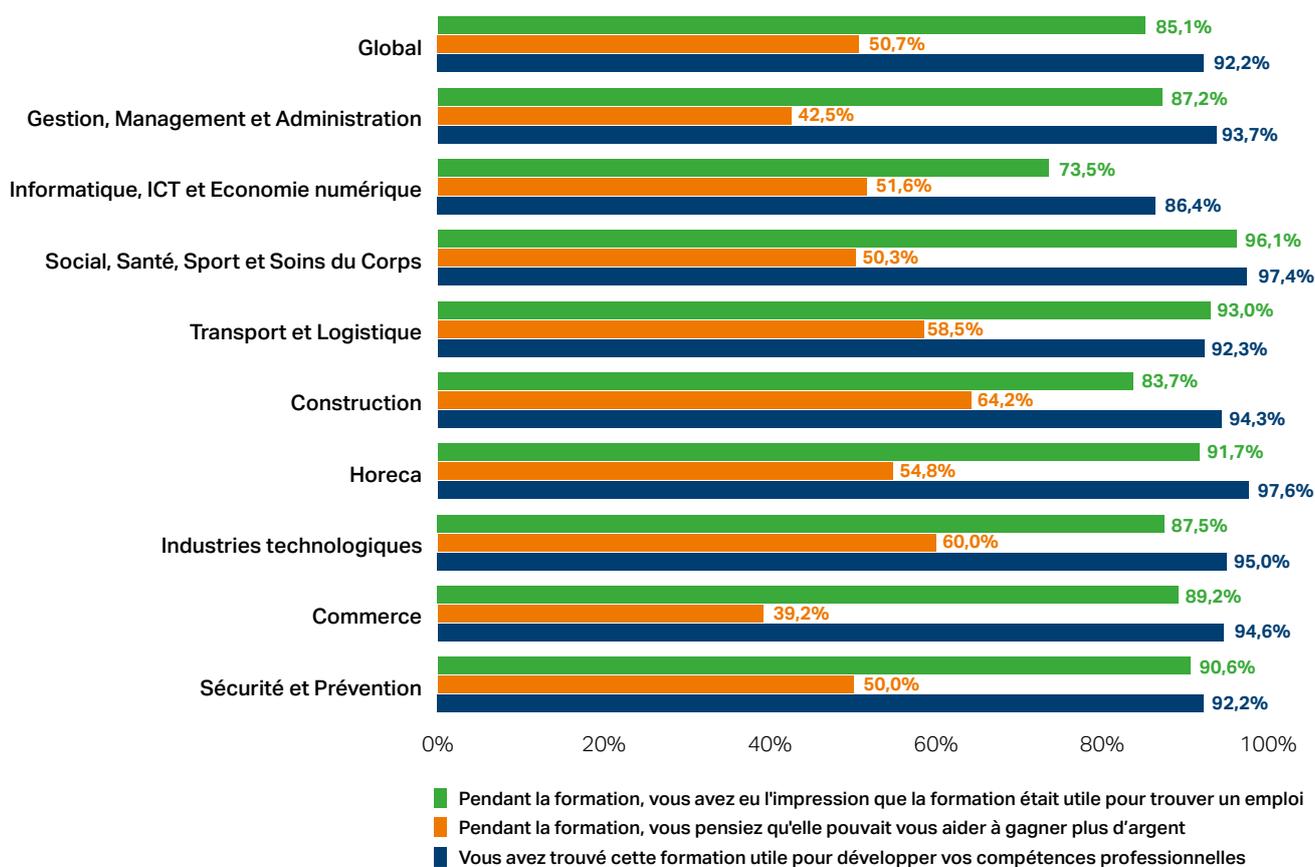
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante
Réponse unique

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

L'utilité perçue est analysée au travers de trois affirmations : « Pendant la formation, vous avez eu l'impression que la formation était utile pour trouver un emploi », « Pendant la formation, vous pensiez qu'elle pouvait vous aider à gagner plus d'argent » et « Vous avez trouvé cette formation utile pour développer vos compétences professionnelles ». Globalement, 85,1% des répondants ont eu l'impression, pendant la formation, que la formation était utile pour trouver un emploi (figure 8). Pour cette affirmation, on observe des variations entre domaines. Deux domaines ont un pourcentage plus élevé de personnes répondant « Plutôt oui » à l'affirmation sur l'utilité de la formation pour trouver un emploi : « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (96,1%) et « Transport et Logistique » (93,0%). Le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique » a un pourcentage plus faible (73,5%). Concernant la deuxième affirmation, 50,7% de l'ensemble des répondants pensaient, pendant la formation, que la formation

pouvait les aider à gagner plus d'argent. Trois domaines ont un pourcentage élevé par rapport aux autres : « Construction » (64,2%), « Industries technologiques » (60,0%) et « Transport et Logistique » (58,5%). Deux domaines ont, quant à eux, un pourcentage plus faible que les autres : « Commerce » (39,2%) et « Gestion, Management et Administration » (42,5%). Enfin, concernant la troisième affirmation, globalement, 92,2% des participants à l'enquête ont trouvé la formation utile pour développer leurs compétences. Dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique », ce pourcentage est plus faible que dans les autres domaines (86,4%).

Figure 8. Utilité perçue des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)*



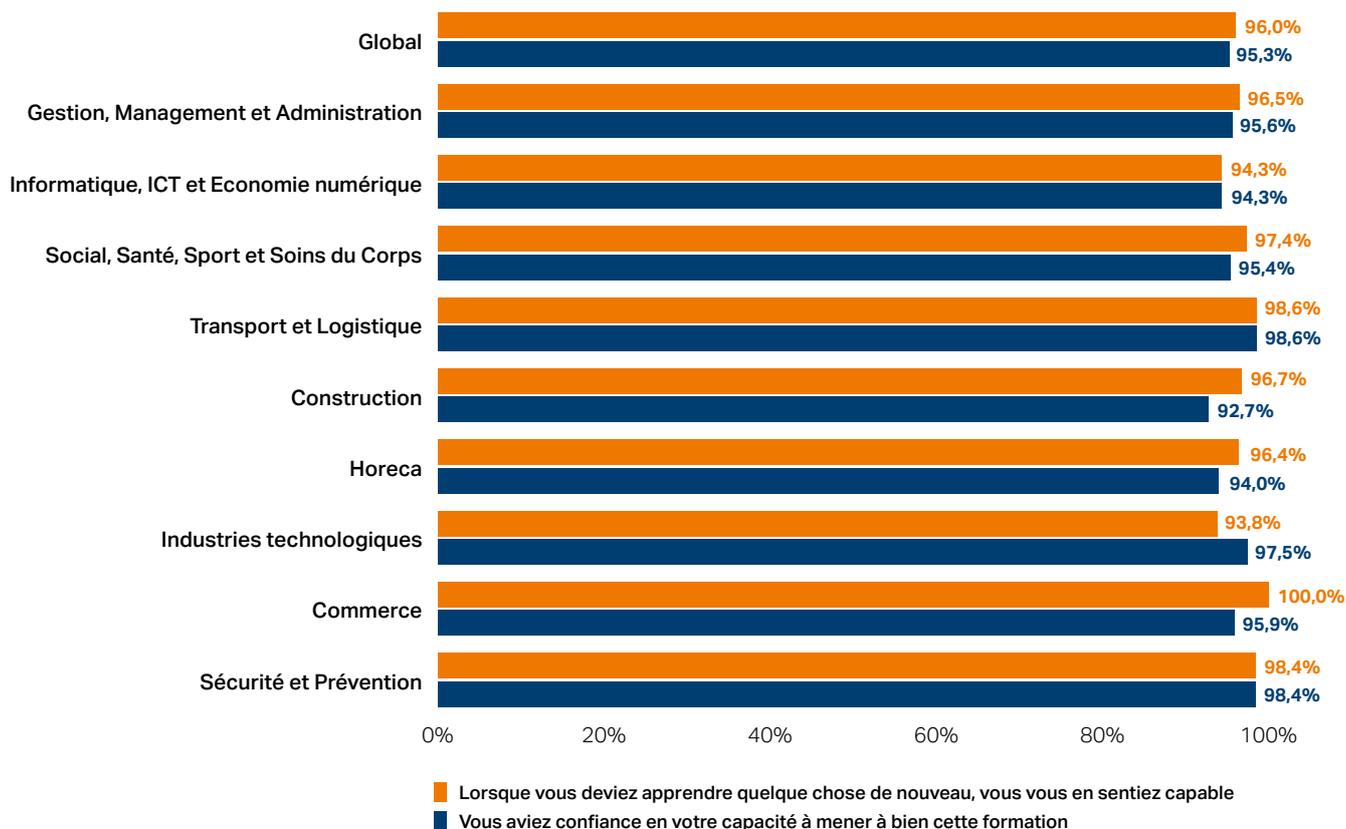
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante

Réponse unique

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

L'efficacité personnelle constitue la croyance qu'a un individu en sa capacité de réaliser une tâche. Dans le questionnaire, elle est approchée via deux affirmations : « Lorsque vous deviez apprendre quelque chose de nouveau, vous vous en sentiez capable » et « Vous aviez confiance en votre capacité à mener à bien cette formation ». En ce qui concerne la première affirmation, globalement, 96,0% des individus répondent « Plutôt oui ». Globalement, 95,3% des répondants ont répondu « Plutôt oui » à l'affirmation « Vous aviez confiance en votre capacité à mener à bien cette formation ».

Figure 9. Efficacité personnelle des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)*



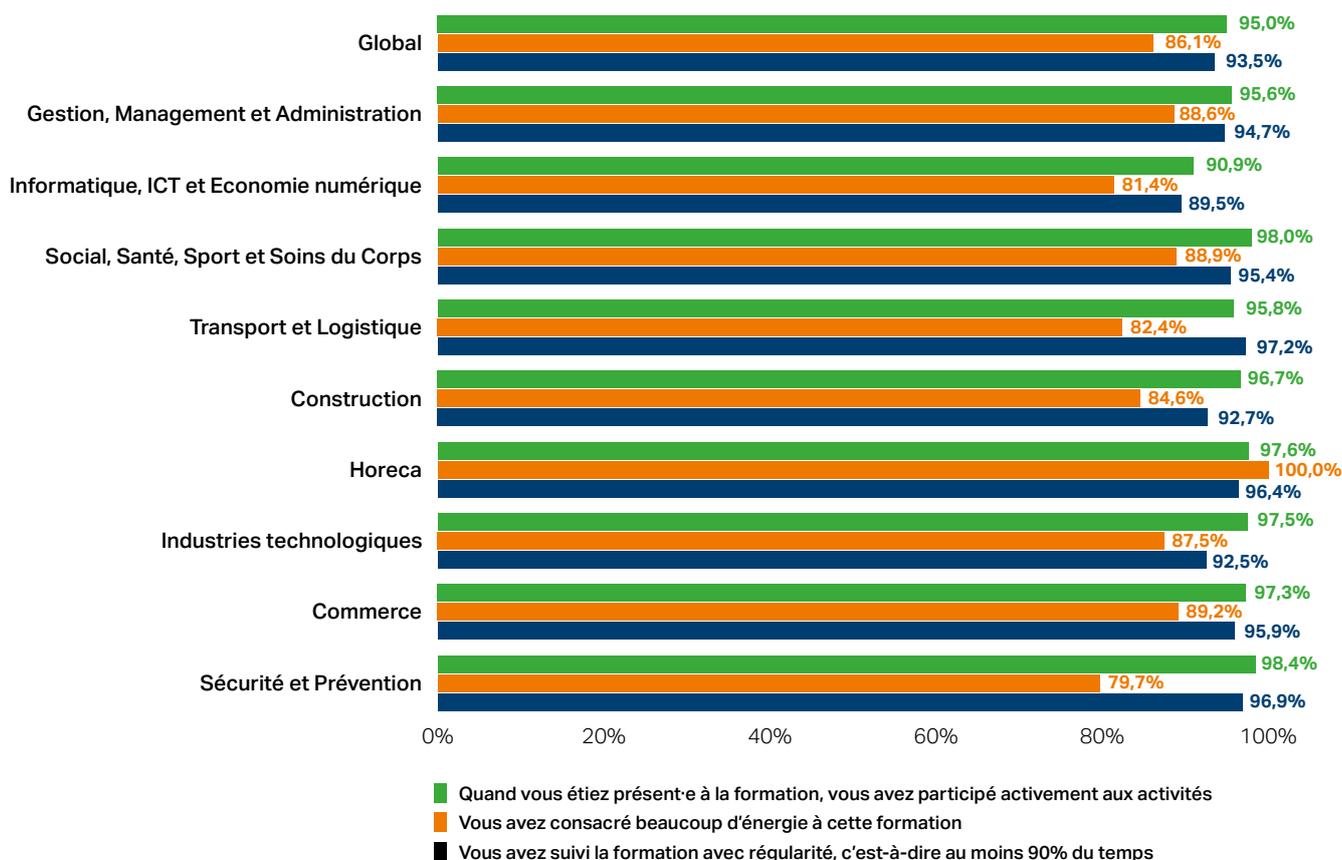
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante

Réponse unique

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

L'engagement en formation est apprécié sur base de trois affirmations : « Quand vous étiez présent à la formation, vous avez participé activement aux activités », « Vous avez consacré beaucoup d'énergie à cette formation » et « Vous avez suivi la formation avec régularité, c'est-à-dire au moins 90% du temps ». 95,0% des personnes répondent « Plutôt oui » à l'affirmation « Quand vous étiez présent-e à la formation, vous avez participé activement aux activités ». Dans les domaines « Informatique, ICT et Économie numérique », ce pourcentage est plus faible que dans les autres domaines (90,9%). Globalement, 86,1% des répondants disent avoir consacré beaucoup d'énergie à leur formation. Dans le domaine « Sécurité et prévention », ce pourcentage est plus faible que dans les autres domaines (79,7%). Enfin, 93,5% des personnes disent avoir suivi la formation avec régularité. Ce pourcentage est plus faible dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique » par rapport aux autres domaines (89,5%).

Figure 10. Engagement en formation des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)*



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

Réponse unique

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

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

Globalement, 1.116 des 1.673 répondants disent avoir travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation professionnalisante. Ces chiffres issus de l'enquête sont donnés à titre indicatif, car l'objectif de l'enquête n'est pas de produire des taux d'insertion en emploi puisque ceux-ci sont disponibles par ailleurs, via des données administratives et calculés dans les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Bruxelles Formation et Actiris. Le tableau 7 reprend une partie de ces indicateurs stratégiques pour les personnes sorties de formation en 2021.

Tableau 7. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris et Bruxelles Formation – Sortants 2021*

Taux de sortie positive (% total)		75,9%
Taux de sortie vers l'emploi (% total)**	Tout emploi	63,3%
	Emploi min. 1 mois	55,6%
Durabilité dans l'emploi (% emploi)***	Encore à l'emploi 12 mois plus tard	53,6%
	Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur	59,3%
Délai d'entrée en emploi (% emploi)***	0-3 mois	50,4%
	3-6 mois	24,9%
	6-12 mois	24,7%

Sources : calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

* Sortants 2020 pour la durabilité dans l'emploi

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

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

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

Contrat de travail et régime de travail

Globalement, 45,6% des emplois principaux occupés dans l'année suivant la sortie de formation sont des CDI, 28,2% des CDD, 13,1% de l'intérim, 3,9% des indépendants et 9,2% des contrats « Autre » (tableau 8). En comparaison de l'enquête précédente menée en 2021, on observe une hausse des CDI (39,3% en 2021). L'intérim a baissé par rapport à l'enquête 2021 (17,6% en 2021) tout comme l'emploi indépendant (5,3% en 2021). La répartition entre les types de contrat de travail est proche de celle des enquêtes 2019-2020. On observe donc un retour à une situation proche de celle d'avant la crise sanitaire de la Covid-19.

Comme dans les enquêtes précédentes, le domaine « Sécurité et Prévention » a un pourcentage de CDI élevé par rapport aux autres domaines (75,5%). Les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et « Commerce » ont, quant à eux, une proportion élevée de CDD par rapport aux autres domaines (51,9% et 46,5%). La proportion d'intérim est relativement élevée dans le domaine « Transport et Logistique » (32,2%). La proportion des contrats « Autre » est élevée dans le domaine « Horeca » (23,9%), probablement dû au travail au noir, et la part d'indépendants est élevée en « Construction » par rapport aux autres domaines (11,2%).

En comparaison de l'enquête précédente, on observe une hausse du pourcentage de CDI dans tous les domaines sauf « Horeca » et « Commerce » où une légère baisse intervient. Le pourcentage de CDD augmente significativement dans trois domaines : « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (42,1% dans l'enquête précédente contre 51,9% dans l'actuelle), « Commerce » (32,1% dans l'enquête précédente contre 46,5% dans l'actuelle) et « Sécurité et Prévention » (12,9% dans l'enquête précédente contre 17,0% dans l'actuelle). Le pourcentage de CDD a fortement diminué dans le domaine « Horeca » (34,0% dans l'enquête précédente contre 28,3% dans l'actuelle). L'intérim a diminué dans tous les domaines sauf en « Transport et Logistique » et en « Construction ».

Tableau 8. Types de contrat de travail de l'emploi principal des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)

Domaine	CDI	CDD	Intérim	Indépendant	Autre
Global	45,6%	28,2%	13,1%	3,9%	9,2%
Gestion, Management et Administration	49,2%	25,9%	10,5%	4,9%	9,4%
Informatique, ICT et Économie numérique	55,2%	24,8%	6,2%	3,8%	10,0%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	28,7%	51,9%	5,6%	0,9%	13,0%
Transport et Logistique	39,8%	25,4%	32,2%	1,7%	0,8%
Construction	34,8%	24,7%	18,0%	11,2%	11,2%
Horeca	23,9%	28,3%	21,7%	2,2%	23,9%
Industries technologiques	55,9%	20,3%	15,3%	3,4%	5,1%
Commerce	34,9%	46,5%	11,6%	-	7,0%
Sécurité et Prévention	75,5%	17,0%	3,8%	1,9%	1,9%

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

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

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

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

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

Les résultats de la régression logistique sont repris dans le Tableau 9. Toutes choses égales par ailleurs, il apparaît qu'un niveau de diplôme élevé augmente la probabilité d'avoir un CDI par rapport à un niveau de diplôme faible. Avoir une nationalité d'un pays de l'Union européenne augmente également les chances d'avoir un CDI par rapport à être belge ou avoir une autre nationalité. Avoir suivi une formation dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Construction » ou « Horeca » diminue la probabilité d'avoir un CDI par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ». Par contre, la probabilité d'avoir un CDI est plus élevée pour les personnes sorties de formation dans le domaine « Sécurité et Prévention » par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ».

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

Variable dépendante : CDI				
	Coefficients	Écart-type	Khi-2 de Wald (z)	Pr(> z)
Constante	-0,648	0,327	-1,982	0,048
Sexe				
Femme	Référence			
Homme	0,196	0,145	1,351	0,177
Âge à l'entrée en formation	0,009	0,007	1,146	0,252
Diplôme				
Niveau faible	Référence			
Niveau moyen	-0,048	0,212	-0,224	0,823
Niveau élevé	0,57	0,217	2,623	0,009**
Niveau autre	0,113	0,219	0,517	0,605
Durée de chômage (mois)	-0,001	0,002	-0,549	0,583
Nationalité				
Belge	Référence			
UE	0,492	0,191	2,574	0,010**
Autre ou inconnue	-0,203	0,18	-1,128	0,259
Domaine de formation				
Gestion, Management et Administration	Référence			
Autres	-0,788	0,298	-2,642	0,008***
Informatique, ICT et Économie numérique	0,207	0,183	1,128	0,259
Construction	-0,573	0,265	-2,161	0,031**
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	-0,323	0,248	-1,303	0,192
Transport et Logistique	-0,541	0,274	-1,976	0,048**
Horeca	-0,889	0,379	-2,347	0,019**
Commerce	0,198	0,302	0,657	0,511
Industries technologiques	-0,367	0,351	-1,046	0,296
Sécurité et Prévention	1,198	0,361	3,316	0,001***

Nombre d'observations : 1.112

Null deviance : 1.533,3 (1.111 degrés de liberté)

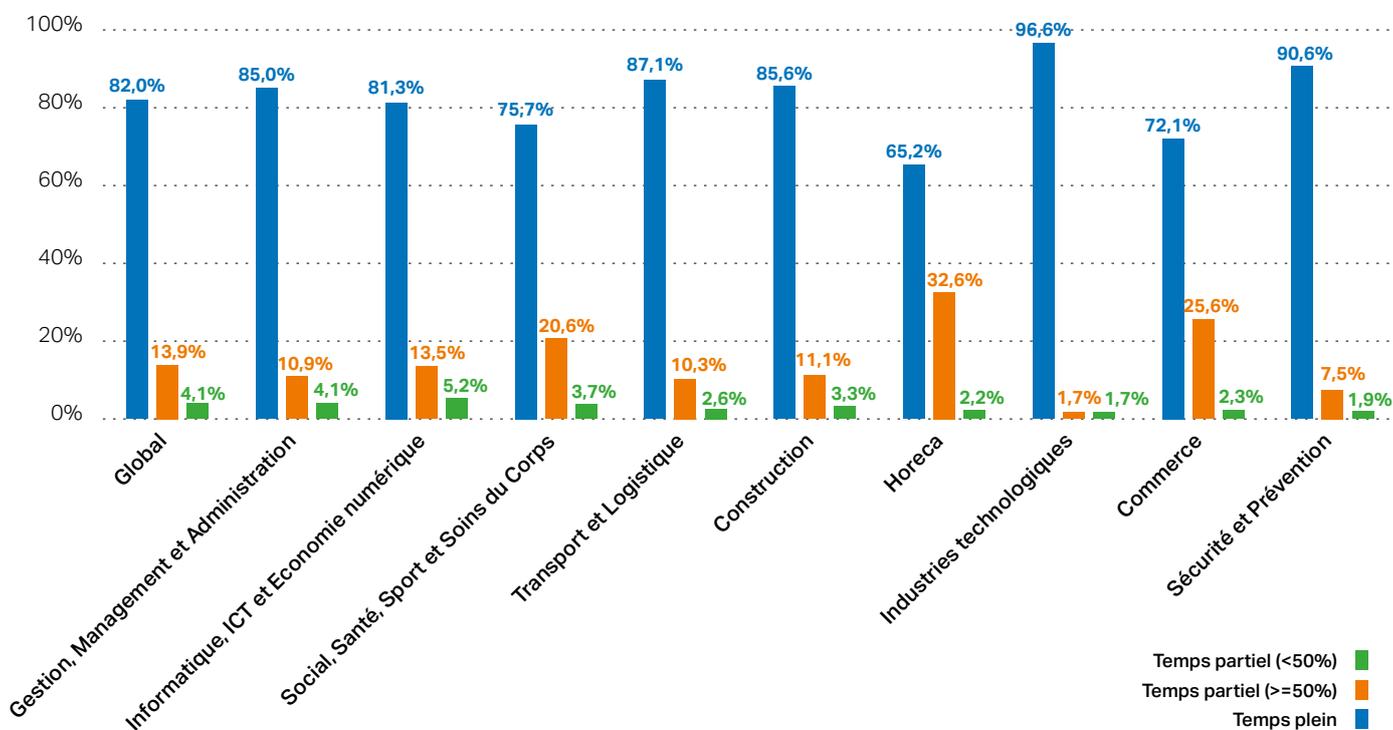
Residual deviance : 1.438,1 (1.094 degrés de liberté)

Pourcentage prédit correctement : 23,7%

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

En ce qui concerne le régime de travail, le temps plein constitue la norme dans tous les domaines (figure 11). Il concerne 82,0% des emplois tous domaines confondus. Ce pourcentage est un peu plus élevé que celui de l'enquête précédente (79,6%). Les deux domaines avec le pourcentage de temps plein le plus élevé sont « Industries technologiques » (96,6%) et « Sécurité et Prévention » (90,6%). Dans le domaine « Horeca », la proportion de temps partiel est relativement élevée (34,8%). Par rapport à l'enquête précédente, on observe une hausse marquée des temps plein dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (55,7% dans l'enquête précédente et 75,7% dans l'actuelle). C'est, par contre, le temps partiel qui est en hausse dans les domaines « Horeca » (22,6% dans l'enquête précédente et 34,8% dans l'actuelle).

Figure 11. Répartition entre temps plein et temps partiel des personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



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

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

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

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

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

Les résultats de la régression logistique sont repris dans le tableau 10. Toutes choses égales par ailleurs, les hommes ont une probabilité plus élevée de travailler à temps plein que les femmes. La probabilité de travailler à temps plein est plus élevée dans le domaine « Industries technologiques » par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ». Elle est par contre plus faible dans les domaines « Horeca », « Informatique, ICT et Économie numérique », « Commerce » et dans les domaines de moins de 30 répondants (labellisé « Autres ») par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ».

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

Variable dépendante : travail à temps plein				
	Coefficients	Écart-type	Khi-2 de Wald (z)	Pr(> z)
Constante	2,052	0,43	4,775	0,000***
Sexe				
Femme	Référence			
Homme	0,652	0,191	3,414	0,001***
Âge à l'entrée en formation	-0,014	0,01	-1,512	0,131
Diplôme				
Niveau faible	Référence			
Niveau moyen	-0,134	0,278	-0,482	0,63
Niveau élevé	0,179	0,292	0,613	0,54
Niveau autre	-0,003	0,28	-0,011	0,992
Durée de chômage (mois)	0,001	0,002	0,548	0,584
Nationalité				
Belge	Référence			
UE	0,351	0,271	1,298	0,194
Autre ou inconnue	-0,262	0,222	-1,179	0,238
Domaine de formation				
Gestion, Management et Administration	Référence			
Autres	-1,118	0,332	-3,368	0,001***
Informatique, ICT et Économie numérique	-0,528	0,249	-2,115	0,034**
Construction	-0,44	0,31	-1,42	0,156
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	-0,158	0,355	-0,446	0,656
Transport et Logistique	-0,124	0,39	-0,319	0,749
Horeca	-1,036	0,377	-2,749	0,006***
Commerce	1,324	0,746	1,775	0,076*
Industries technologiques	-0,761	0,394	-1,93	0,054*
Sécurité et Prévention	0,079	0,52	0,151	0,88

Nombre d'observations : 1.107

Null deviance : 1.027,54 (1.106 degrés de liberté)

Residual deviance : 969,82 (1.089 degrés de liberté)

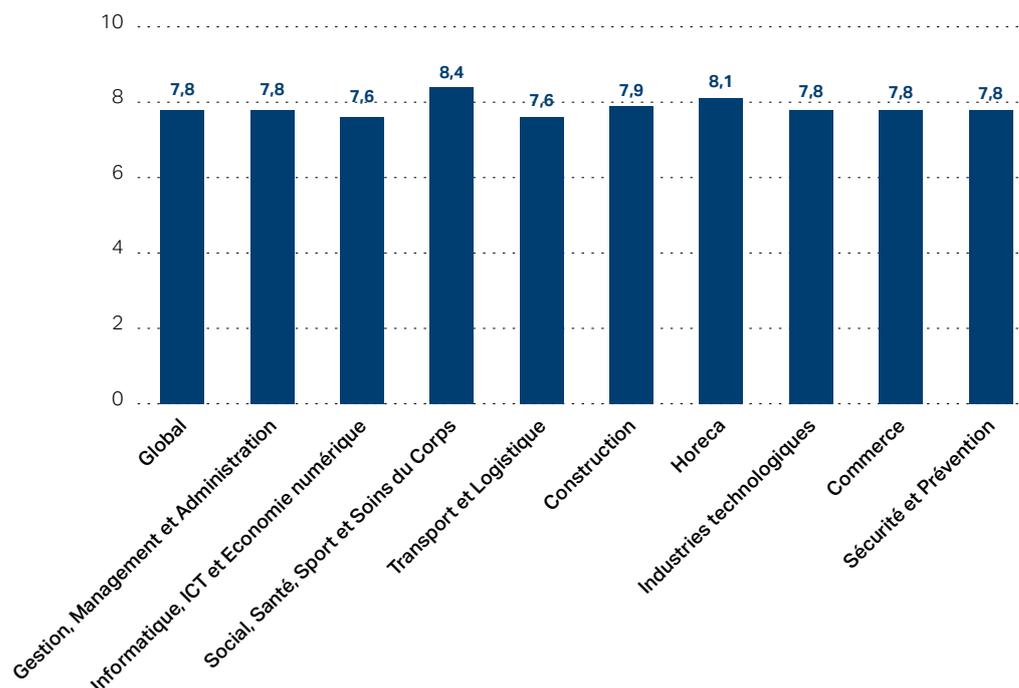
Pourcentage prédit correctement : 17,5%

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

Satisfaction de l'emploi

La satisfaction globale moyenne des répondants par rapport à leur emploi principal est de 7,8/10 tous domaines confondus (figure 12). Dans l'enquête précédente, la satisfaction moyenne était de 7,9/10. La satisfaction moyenne est la plus élevée dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps ».

Figure 12. Satisfaction globale moyenne de l'emploi principal par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)

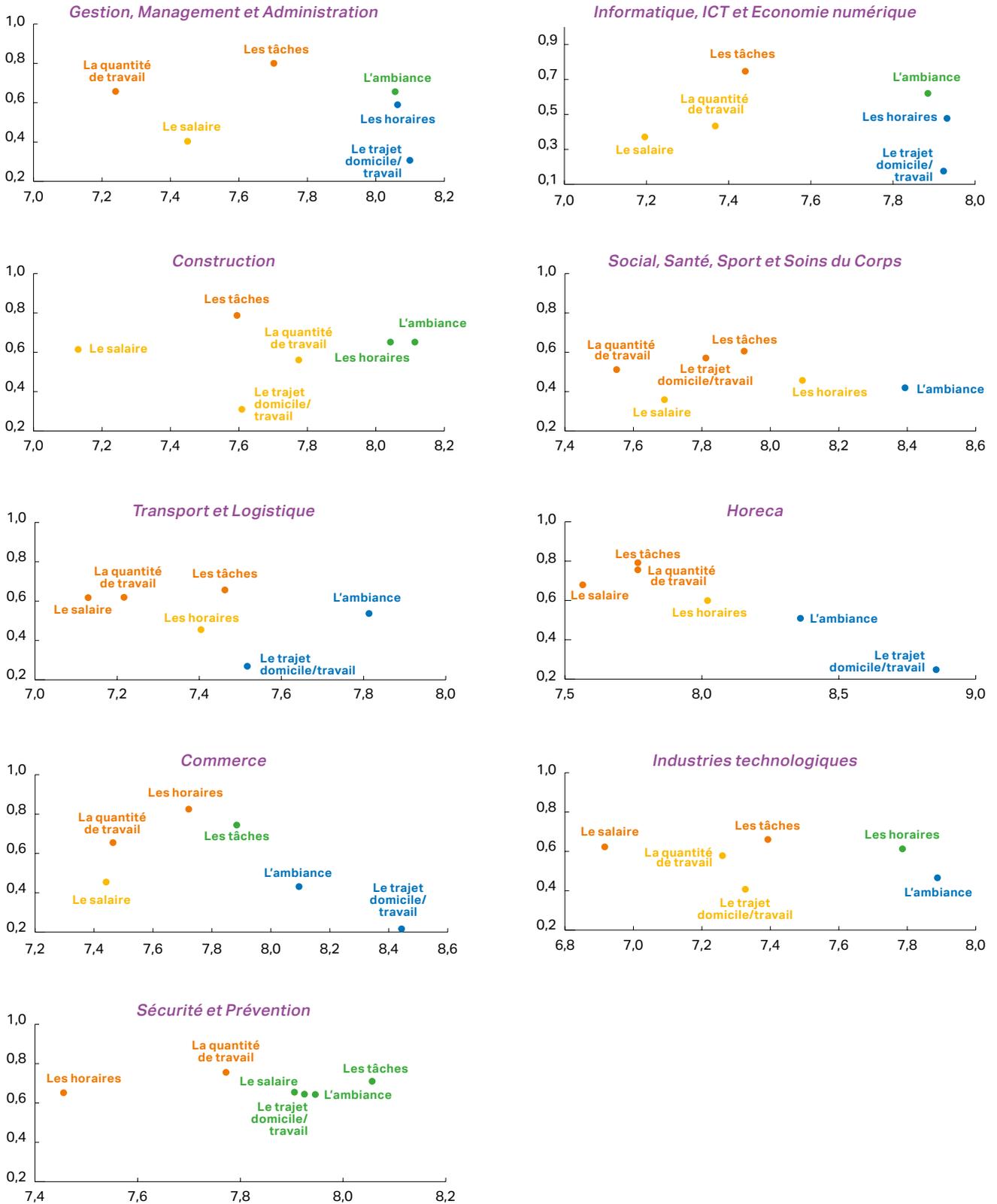


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante

Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur différents aspects liés à leur emploi. Pour chaque domaine, une matrice importance-satisfaction¹⁰ nous a permis de déterminer les aspects de la satisfaction par rapport à l'emploi qui ont une influence positive ou négative sur la satisfaction globale (figure 13). L'ambiance au travail (avec les collègues et/ou les supérieurs directs) est un point fort (influence positive sur la satisfaction) dans quatre domaines sur neuf : « Gestion, Management et Administration », « Informatique, ICT et Économie numérique », « Construction » et « Sécurité et Prévention ». Les horaires de travail constituent un point fort dans le domaine « Construction » et « Industries technologiques ». Les tâches, le trajet domicile/travail et le salaire influencent positivement la satisfaction dans le domaine « Sécurité et prévention ». En ce qui concerne les points faibles, les tâches à accomplir influencent négativement la satisfaction dans sept domaines sur neuf : « Gestion, Management et Administration », « Informatique, ICT et Économie numérique », « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Transport et Logistique », « Construction », « Horeca » et « Industries technologiques ». La quantité de travail à accomplir est un point faible dans six domaines : « Gestion, Management et Administration », « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Transport et Logistique », « Horeca », « Commerce » et « Sécurité et Prévention ». Le salaire a une influence négative dans trois domaines : « Transport et Logistique », « Horeca » et « Industries technologiques ». Les horaires ont une influence négative dans les domaines « Commerce » et « Sécurité et Prévention ». Pour terminer, le trajet domicile/travail a une influence négative dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps ».

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

Figure 13. Matrice Importance/satisfaction pour l'emploi principal par domaine de formation - Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



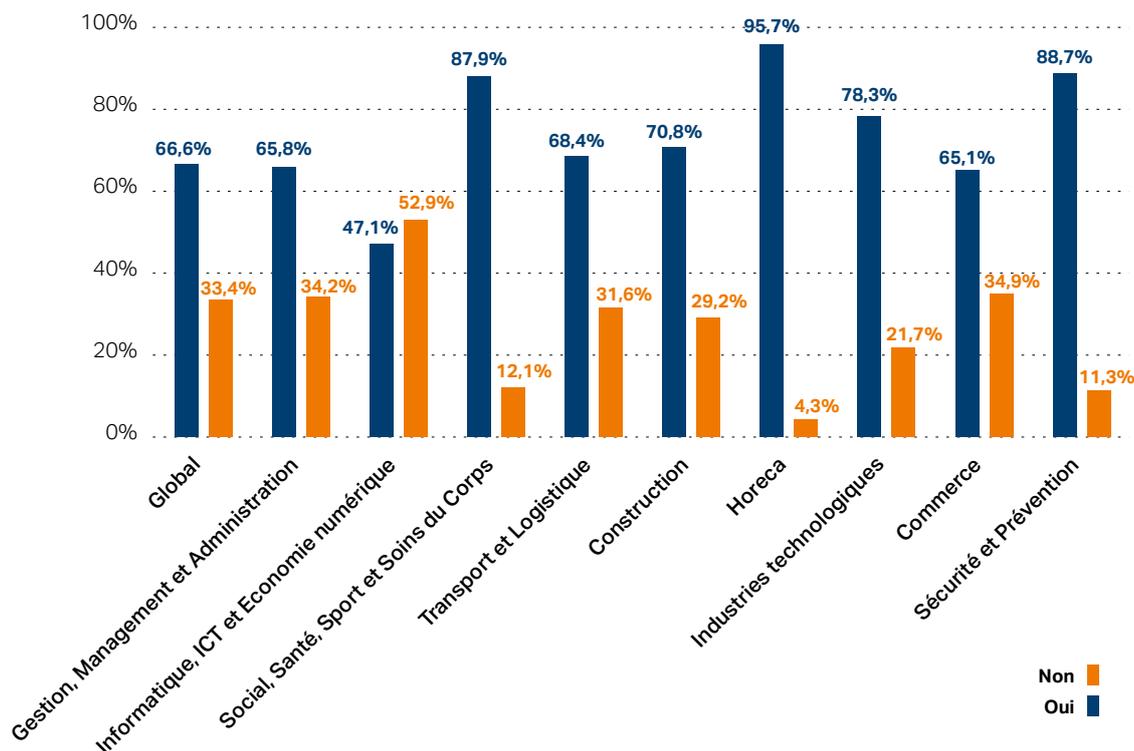
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante
 Orange = zone de progrès (influence négative) ; Vert = Points forts (influence positive) ; Jaune = zone neutre ; Bleu = zone d'avantage potentiel
 La délimitation verticale correspond à la note de satisfaction globale moyenne. La délimitation horizontale correspond à la médiane des coefficients de corrélation.

Adéquation formation/emploi

Cette partie du questionnaire creuse la question du lien entre la formation suivie et le métier exercé dans l'emploi principal. Obtenir un emploi en lien avec sa formation n'est pas toujours une évidence. En effet, un parcours de formation peut délivrer aussi bien des compétences « généralistes » transposables à différentes fonctions, que des compétences spécifiques à un métier. Pour la formation professionnalisante, on peut néanmoins s'attendre à ce que les compétences spécifiques soient plus nombreuses que les compétences généralistes et il reste intéressant de se poser la question du lien entre le métier appris en formation et l'emploi.

Globalement, 66,6% des répondants disent avoir exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal de l'année suivant la sortie de formation (figure 14). Ce pourcentage est plus faible que celui des enquêtes précédentes (74,4% en 2021 et 71,2% en 2019). Les trois domaines de formation où le pourcentage de répondants ayant exercé le métier appris en formation est le plus élevé sont : « Horeca » (95,7%), « Sécurité et Prévention » (88,7%) et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (87,9%). En ce qui concerne « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », cela pourrait s'expliquer par le fait que ces métiers du social sont des métiers de vocation (aide-soignant, aide familial) pour lesquels il existe une forte demande. À l'inverse, le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique » a un pourcentage plus faible de répondants ayant exercé le métier appris en formation (47,1%). Dans ce domaine, ce sont davantage des compétences qui sont apprises en formation plutôt qu'une fonction proprement dite, ceci pourrait expliquer le plus faible pourcentage. Il est à noter qu'une partie des personnes affirmant ne pas exercer le métier appris en formation nuancent, par la suite, l'absence de lien estimant que leur emploi est en partie lié à la formation (9,7% des personnes ayant répondu à la question ouverte analysée page 357).

Figure 14. Exercice du métier appris en formation dans l'emploi principal par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



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

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

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

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

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

Les résultats de la régression logistique sont repris dans le tableau 11. Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'exercer le métier appris en formation augmente avec la durée de chômage. Les chances d'exercer le métier appris en formation sont plus élevées dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Horeca » et « Sécurité et Prévention », par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ». Elles sont par contre plus faibles dans les domaines « Informatique, ICT et Économie numérique » par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ».

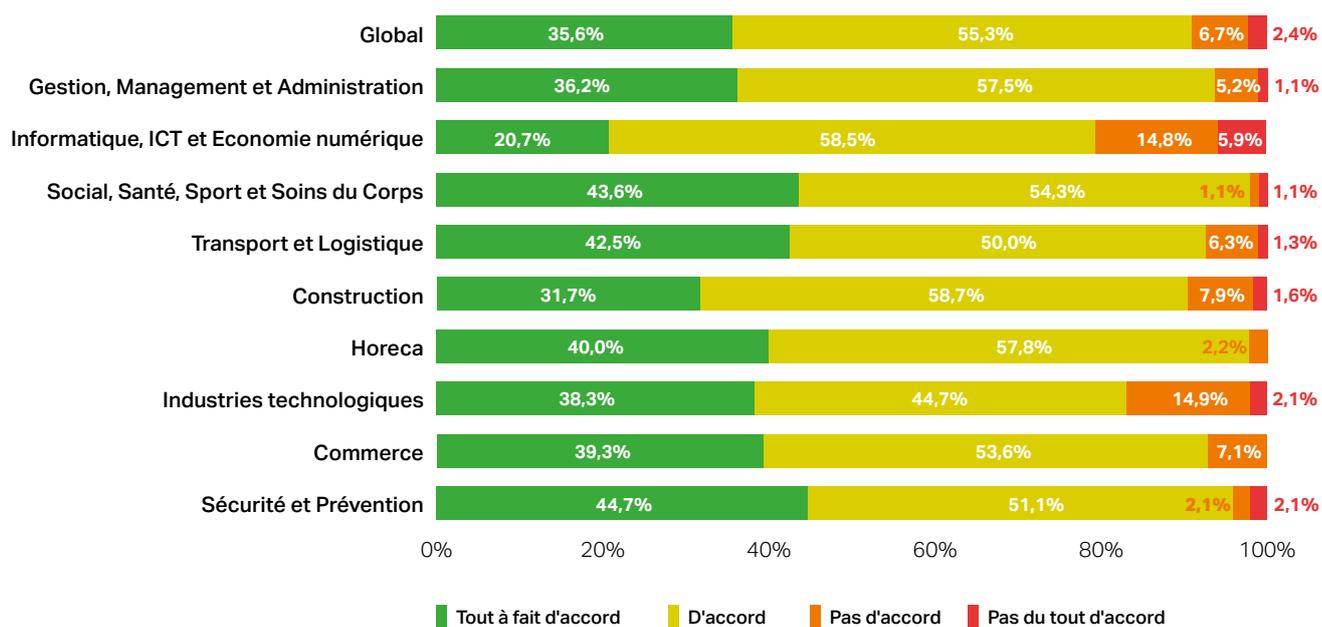
Tableau 11. Estimation d'une régression logistique pour l'exercice du métier appris en formation dans l'emploi principal (logiciel R)

Variable dépendante : exercice du métier				
	Coefficients	Écart-type	Khi-2 de Wald (z)	Pr(> z)
Constante	0,766	0,347	2,209	0,027**
Sexe				
Femme	Référence			
Homme	0,118	0,154	0,766	0,444
Âge à l'entrée en formation	-0,006	0,008	-0,751	0,453
Diplôme				
Niveau faible	Référence			
Niveau moyen	-0,048	0,226	-0,213	0,831
Niveau élevé	-0,135	0,229	-0,588	0,556
Niveau autre	0,119	0,238	0,498	0,618
Durée de chômage (mois)	0,004	0,002	2,065	0,039**
Nationalité				
Belge	Référence			
UE	0,091	0,2	0,455	0,649
Autre ou inconnue	0,167	0,199	0,839	0,401
Domaine de formation				
Gestion, Management et Administration	Référence			
Autres	-0,279	0,291	-0,958	0,338
Informatique, ICT et Économie numérique	-0,859	0,188	-4,561	0,000***
Construction	1,145	0,347	3,295	0,001***
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	-0,082	0,261	-0,314	0,754
Transport et Logistique	0,13	0,29	0,448	0,654
Horeca	2,226	0,74	3,008	0,003***
Commerce	0,466	0,347	1,342	0,18
Industries technologiques	-0,18	0,353	-0,51	0,61
Sécurité et Prévention	1,238	0,466	2,655	0,008***

Nombre d'observation : 1.111
 Null deviance: 1.408,3 (1.110 degrés de liberté)
 Residual deviance: 1.287,1 (1.093 degrés de liberté)
 Pourcentage prédit correctement : 31,7%
 Signif. codes: 0,01 ***, 0,05 **, 0,10*

Il a été demandé aux personnes ayant exercé le métier appris en formation si la formation les avait bien préparées à la réalité du métier. Tous domaines confondus, 90,9% des répondants sont soit « Tout à fait d'accord », soit « d'Accord » (figure 15). Ce pourcentage est légèrement plus faible que celui des enquêtes précédentes (92,4% en 2021 et 91,5% en 2019). Le pourcentage de répondants étant « Tout à fait d'accord » ou « d'Accord » est le plus élevé dans deux domaines de formation : « Horeca » (97,8%) et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (97,9%).

Figure 15. La formation prépare bien à la réalité du métier par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



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

Une question ouverte permettait aux répondants de s'exprimer sur l'absence de lien entre la formation apprise et le métier exercé. Sur les 381 personnes n'ayant pas exercé le métier appris en formation, 373 ont répondu à la question. La figure 16 synthétise les réponses, après reclassement¹¹. On note tout d'abord deux faits :

- La proportion de réponses qui n'ont pas pu être utilisées est élevée (1 répondant sur 5). Dans cette catégorie, on retrouve les anciens stagiaires qui affirment l'absence de lien entre le métier appris en formation et l'emploi occupé, sans apporter d'explication concrète, ainsi que ceux qui ne peuvent expliquer cette absence de lien. Parmi eux, les stagiaires sortis d'aptitudes professionnelles spécifiques ont été distingués. Ils représentent plus de la moitié des non-réponses. Les formations de type aptitudes professionnelles spécifiques visent à l'apprentissage de connaissances spécifiques qui peuvent correspondre à plusieurs fonctions. Le lien avec un métier peut donc paraître moins évident (ex. « Suite bureautique ») ;
- 9,7% des personnes nuancent l'absence de lien entre leur formation et le métier exercé. Exemple dans la formation animateur socio-culturel : « J'ai trouvé dans autre chose qui est fortement lié à ce métier ». Ces résultats doivent être pris en compte dans l'analyse de la question sur l'exercice du métier appris en formation.

(11) La classification est expliquée à l'annexe 4.2.2.

Les anciens stagiaires expliquent majoritairement (26,3%) l'absence de lien entre le métier appris en formation et l'emploi occupé par le fait qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi dans le métier (dans la précédente enquête, le motif principal était une autre opportunité d'emploi). Tout simplement parce qu'ils n'ont pas trouvé (exemple de la formation « Vendeur-Réassortisseur » : « Pas trouvé d'emploi dans le secteur appris ») ou encore parce qu'ils estiment manquer de qualification ou d'expérience (exemple de la formation « Front-end & Design Development » : « Les entreprises demandent que les personnes engagées puissent avoir d'autres connaissances sur les autres programmes informatiques »). Mis à part les non-réponses, ce sont ensuite les autres opportunités d'emploi qui expliquent cette absence de lien avec 19,6% des personnes qui se sont exprimées (exemple de la formation « Développeur Web mobile » : « Je cherchais à avoir rapidement du travail et j'ai pris le premier travail proposé »). La catégorie « Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier » suit de près avec 16,1% des personnes qui ont répondu à cette question (9,5% dans la précédente enquête), essentiellement parce que les stagiaires ont un nouveau projet professionnel/privé (exemple de la formation « Employé polyvalent préparation distribution courrier et paquets » : « J'avais fait une formation mécanique, et j'ai trouvé un emploi dans ce domaine-là »).

Figure 16. Raisons de ne pas avoir exercé l'emploi appris en formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)

Catégories	Effectifs	%
Pas trouvé d'emploi dans le métier	98	26,3%
Pas trouvé	59	15,8%
Manque de qualification ou d'expérience	23	6,2%
Le marché du travail	7	1,9%
Pas le permis de conduire - pas de voiture	4	1,1%
Le marché du travail avec Covid	2	0,5%
Manque de connaissance en langue	1	0,3%
Raisons liées à l'âge	1	0,3%
Discrimination supposée	1	0,3%
Candidature infructueuse	1	0,3%
Non utilisable	79	21,2%
Aptitudes professionnelles spécifiques	46	12,3%
Affirme l'absence de lien	22	5,9%
Non réponse	11	2,9%
Autre opportunité d'emploi	73	19,6%
Autre opportunité d'emploi	73	19,6%
Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier	60	16,1%
Nouveau projet professionnel/privé	31	8,3%
Fait la formation pour d'autres objectifs qu'exercer le métier	18	4,8%
Métier ne convient plus ou pas	11	2,9%
Nuance l'absence de lien	36	9,7%
Nuance l'absence de lien	36	9,7%
Raisons liées à la formation	27	7,2%
Formation inachevée ou échec aux épreuves	17	4,6%
Manquement de la formation	10	2,7%

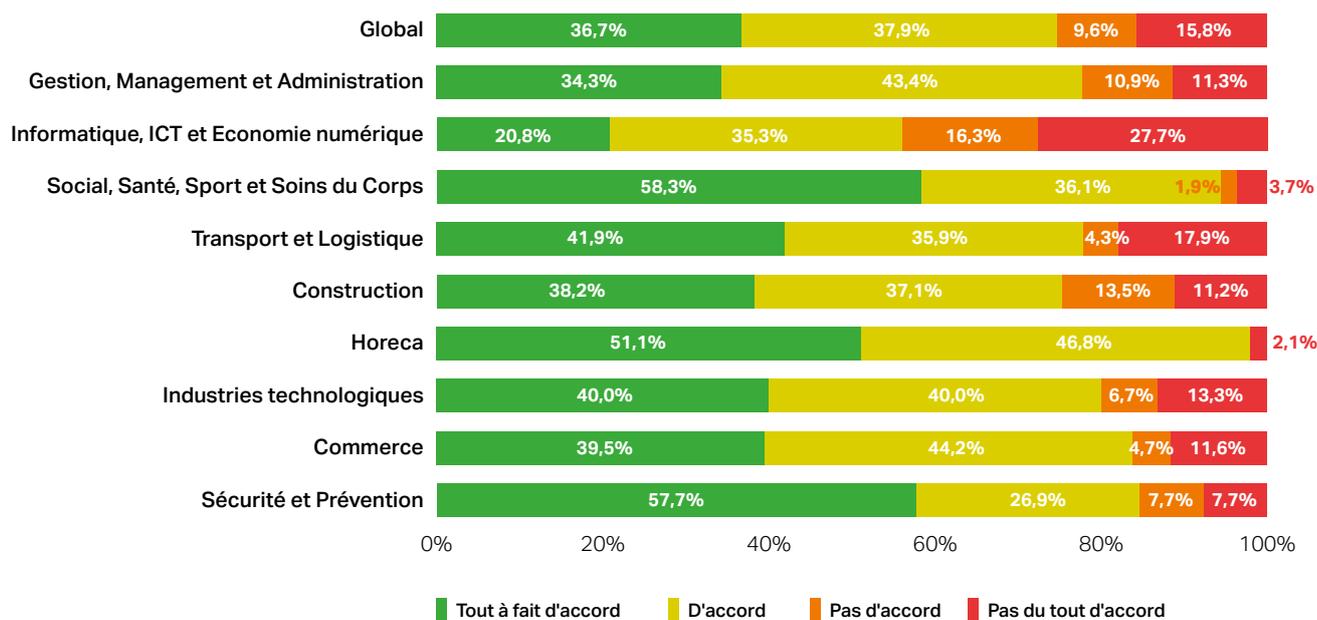
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante
Catégories créées après reclassification des réponses à la question ouverte (plusieurs choix possibles)

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

- Dans le domaine « Informatique, ICT et économie numérique », la deuxième raison la plus citée avec 18,9% des répondants (mis à part les non-réponses) n'est pas une autre opportunité, mais le fait de ne pas vouloir/pouvoir exercer le métier appris en formation (exemple de la formation « Programmation Develop. Appli. Orienté Web » : « Je n'ai pas aimé la formation donc j'ai cherché autre chose dans le secteur où j'étais auparavant ») ;
- Dans le domaine « Transport et Logistique », la proportion de stagiaires qui expliquent l'absence de lien entre le métier appris et la formation par une raison liée à la formation occupe la troisième position (exemple de la formation « Conducteur de chariot élévateur » : « Examen trop difficile donc j'ai changé de secteur, déception de la fin de la formation »).

Il a également été demandé aux répondants s'ils trouvaient que ce qu'ils avaient appris en formation était utile pour l'exercice de leur emploi. Globalement, 74,6% des personnes répondent « Tout à fait » ou « Plutôt oui » à la question « Ce que vous avez appris en formation vous servait-il/sert-il dans cet emploi » (figure 17). Ce pourcentage est plus faible que celui des enquêtes précédentes (80,6% en 2021 et 79,0% en 2019). Les deux domaines où le pourcentage est le plus élevé sont : « Horeca » (97,9%) et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (94,4%). Dans ces deux domaines, les répondants ayant exercé le métier appris en formation jugeaient également que la formation les avait bien préparés à la réalité du métier. Par rapport aux autres domaines, « Informatique, ICT et Économie numérique » a un pourcentage relativement élevé de personnes qui répondent « Plutôt non » ou « Pas du tout » (43,9%).

Figure 17. Utilité de la formation pour l'emploi par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



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

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

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

Parmi les 557 stagiaires qui n'ont pas ou peu travaillé, 465 ont répondu à la question ouverte. Pour commencer l'analyse de cette question, la figure 18 présente le « nuage de mots » qui en résulte. Lors de la précédente enquête (cohorte 2019, enquête 2021), le nuage de mots résultant de cette question mettait clairement en évidence le rôle de la crise sanitaire de la Covid-19 sur le fait de n'avoir pas (ou peu) occupé d'emploi. Avec la cohorte 2021, la crise sanitaire disparaît presque de celui-ci (il subsiste une petite référence à la Covid-19, bien loin d'occuper la place qu'elle avait en 2021). Le mot le plus cité est « formation » (« formation interrompue », « suivi une autre formation », « formation trop dure », etc.).

Figure 18. Nuage de mot pour la question ouverte sur les raisons de non emploi – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



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

La figure 19 présente les réponses récoltées lors de la question ouverte après classification¹².

Le thème le plus cité reste celui de la recherche d'emploi (35,1%), comme dans la précédente enquête (dans laquelle il occupait une place plus importante toutefois : 55,7%). Mais quand la Covid-19 était citée 120 fois dans l'enquête précédente, il n'apparaît plus que 41 fois dans l'enquête 2023. On peut citer un stagiaire de la formation « Développeur d'application-spécialisation mobiles » : « on sortait du Covid et on n'avait pas de stage ». En seconde position, on trouve des stagiaires qui ont entrepris d'autres activités (24,9%) telles que la reprise d'études ou de formation, ou le fait de se lancer comme indépendant (exemple de la formation « E-marketing et Communication digi-

(12) La classification est expliquée à l'annexe 4.1.1.

tales pour entreprises » : « j'ai un projet entrepreneurial avec Job Yourself »). Dans l'enquête 2021, c'était la situation personnelle qui occupait la deuxième place (essentiellement des problèmes de santé ou des raisons familiales). Ce dernier thème se retrouve en troisième position de l'enquête 2023 (24,5%).

Figure 19. Raisons de non emploi (question ouverte) –
Enquête insertion 2023 (sortants 2021)

Catégories	Effectifs	%
La recherche d'emploi	163	35,1%
Covid-19	41	8,8%
Candidature infructueuse	30	6,5%
Manque de qualification ou d'expérience	27	5,8%
Le poste ne convient pas	22	4,7%
Le marché du travail	21	4,5%
Raisons liées à l'âge	18	3,9%
Manque de connaissances en langue	16	3,4%
Discrimination supposée (autre que l'âge)	7	1,5%
Pas le permis de conduire - pas de voiture	5	1,1%
Manque de réseau professionnel	1	0,2%
Autres activités	116	24,9%
Reprise d'études ou de formation	102	21,9%
Lancement comme indépendant	12	2,60%
Bénévolat	1	0,2%
Travail non déclaré	1	0,2%
Situation personnelle	114	24,5%
Raisons familiales	52	11,2%
Problèmes de santé	50	10,8%
Autre	11	2,4%
Permis de séjour, permis de travail, demandeur d'asile	3	0,6%
Problème logement/déménagement	2	0,4%
Pas utilisable/non réponse	56	12,0%
Non réponse	56	12,0%
Blocage lié à la formation	30	6,5%
Manquement de la formation	19	4,1%
Formation inachevée ou échec aux épreuves	12	2,6%
Pas de recherche ou recherche insuffisante	9	1,9%

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

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

- Dans le domaine « Commerce », le thème le plus cité est également la recherche d'emploi, mais de façon plus marquée (50,0%). Le premier item cité est « le marché du travail » (exemple pour la formation « Vendeur » : « *il n'y avait pas de travail* ») ; le second thème est « la situation personnelle », pour 25,0% des répondants, le premier item étant les raisons familiales (exemple de la formation « Vendeur en optique » : « *j'ai un enfant que j'éleve seule et les horaires, surtout pour le samedi, cela ne me convient pas du tout* ») ;
- Dans le domaine « Construction », le deuxième thème cité est la situation personnelle (essentiellement lié à des problèmes de santé) ;
- Dans le domaine « Horeca », le deuxième thème est celui de la situation personnelle (essentiellement pour raisons familiales) ;
- Dans le domaine « Informatique, ICT et économie numérique », le thème le plus cité est la reprise d'une autre activité (1/3 des répondants), la principale raison étant la reprise d'études ou de formation (exemple de la formation « Employé en bureautique » : « *j'ai repris une formation de néerlandais après la formation* »). La recherche d'emploi passe en deuxième position (30,7% des répondants) ;
- Dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps », c'est la situation personnelle qui est en première place (43,6%), essentiellement pour des problèmes de santé. La recherche d'emploi arrive en deuxième position (23,1%) ;
- Dans le domaine « Transport et Logistique », c'est la situation personnelle qui arrive en deuxième position (30,4%) avec essentiellement des problèmes de santé.

En ce qui concerne la question fermée sur les obstacles, tous domaines confondus, celui avec lequel le plus de répondants sont d'accord est le manque d'expérience dans le métier recherché (36,3%, Tableau 12). Les raisons liées à la Covid-19 arrivent en deuxième position (33,8%). Dans l'enquête précédente réalisée en 2019, l'obstacle le plus cité était « La Covid-19 » (69,4%) suivi du manque d'expérience (41,8%). Les obstacles suivants les plus choisis sont « Vous n'avez pas assez de connaissances en langue » (28,1%) et « Vous avez suivi une autre formation ou repris des études » (27,8%). Le manque d'expérience dans le métier recherché est surtout présent dans les domaines « Construction » et « Industries technologiques » (respectivement 54,5% et 50,0% des répondants ont rencontré cet obstacle). Le manque de connaissances en langue intervient surtout dans les domaines « Sécurité et Prévention » (6/10), « Gestion, Management et Administration » (33,9%), « Construction » (33,3%) et « Commerce » (32,3%). Il y a davantage de répondants ayant repris des études ou une formation dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique » (41,9%). Dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », davantage de répondants que dans les autres domaines mettent en avant leur situation familiale en tant qu'obstacle (44,4%). Dans le domaine « Construction », 33,3% des répondants citent le manque de diplôme comme étant un obstacle à l'embauche. L'obstacle « Il n'y a pas assez d'offres d'emploi ou trop de postulants dans le métier recherché » concerne 30,0% des répondants du domaine « Industries technologiques ». Dans le domaine « Sécurité et Prévention », 4 personnes sur 10 sont d'accord avec l'affirmation « Les emplois proposés ne convenaient pas (horaire, tâches, fonction, régime de travail, accessibilité, salaire, etc.) ».

**Tableau 12. Les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi par domaine de formation –
Enquête insertion 2023 (sortants 2021)**

	Global	Gestion, Management et Administration	Informatique, ICT et Économie numérique	Social, Santé, Sport et Soins du Corps	Transport et Logistique	Construction	Horeca	Industries technologiques	Commerce	Sécurité et Prévention
Vous n'avez pas assez d'expérience dans le métier recherché	36,3%	37,0%	44,2%	15,6%	25,0%	54,5%	21,6%	50,0%	38,7%	6/10
La Covid-19	33,8%	32,1%	26,4%	26,7%	41,7%	36,4%	48,6%	40,0%	45,2%	6/10
Vous n'avez pas assez de connaissances en langue	28,1%	33,9%	27,1%	13,3%	25,0%	33,3%	21,6%	25,0%	32,3%	6/10
Vous avez suivi une autre formation ou repris des études	27,8%	26,7%	41,9%	17,8%	8,3%	24,2%	18,9%	10,0%	32,3%	2/10
Votre situation familiale (grossesse, garde des enfants, aide à la famille, etc.)	22,6%	29,1%	13,2%	44,4%	20,8%	21,2%	18,9%	25,0%	12,9%	1/10
Vous n'êtes pas assez diplômé.e	21,7%	23,6%	20,9%	20,0%	16,7%	33,3%	10,8%	15,0%	22,6%	2/10
Il n'y a pas assez d'offres d'emploi ou trop de postulants dans le métier recherché	21,1%	21,2%	20,2%	17,8%	20,8%	21,2%	21,6%	30,0%	25,8%	3/10
Les emplois proposés ne convenaient pas (horaire, tâches, fonction, régime de travail, accessibilité, salaire, etc.)	20,3%	19,4%	15,5%	13,3%	20,8%	21,2%	29,7%	25,0%	25,8%	4/10
Vous avez des problèmes de santé	19,6%	19,4%	20,9%	20,0%	29,2%	18,2%	13,5%	15,0%	9,7%	2/10
C'est difficile pour vous de savoir comment chercher un emploi	15,8%	15,8%	13,2%	20,0%	16,7%	24,2%	21,6%	10,0%	9,7%	1/10
La formation que vous avez suivie n'est pas valorisée par les employeurs	12,9%	13,3%	13,2%	11,1%	4,2%	21,2%	2,7%	35,0%	12,9%	1/10

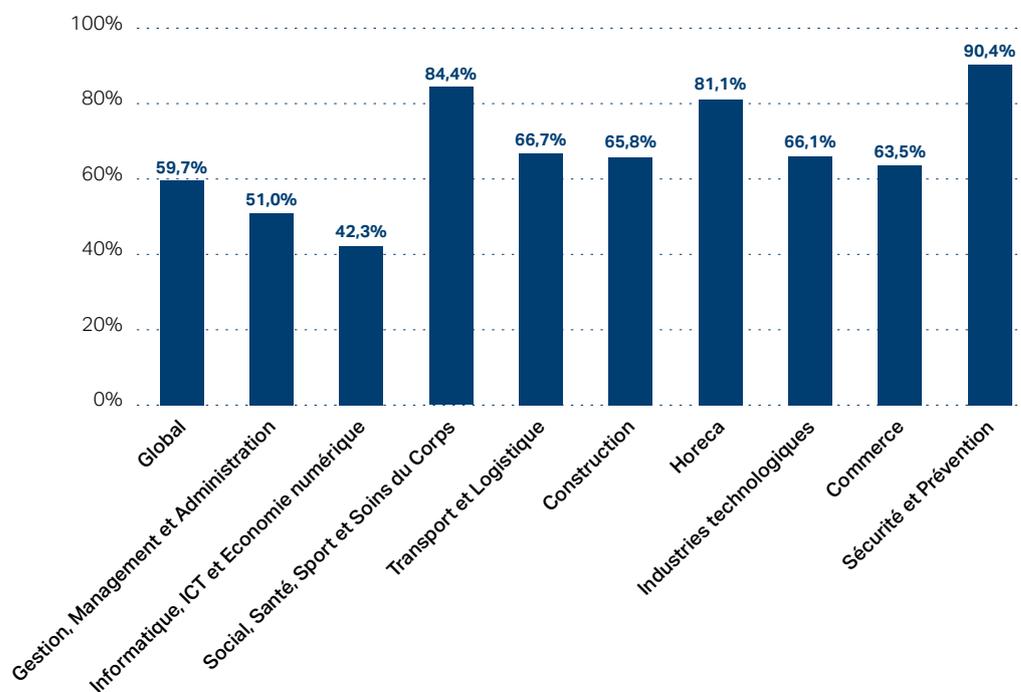
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante
Plusieurs choix possibles

2.6. CERTIFICAT, ATTESTATION, DIPLÔME OU BREVET

Il a été demandé aux personnes si disposer d'une certification à l'issue de leur formation était utile lors d'entretiens d'embauche.

Parmi les personnes ayant reçu une certification et ayant eu un entretien d'embauche (1.018 personnes), 59,7% ont trouvé leur certification utile (figure 20). Ce pourcentage est proche de celui de l'enquête précédente (58,9%). Dans trois domaines, « Sécurité et Prévention », « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et « Horeca », le pourcentage de personnes ayant trouvé leur certification utile est élevé par rapport aux autres domaines (90,4%, 84,4% et 81,1%). Par contre dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique », ce pourcentage est beaucoup plus faible que dans les autres domaines (42,3%).

Figure 20. Utilité du certificat, attestation, diplôme ou brevet lors d'un entretien d'embauche par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



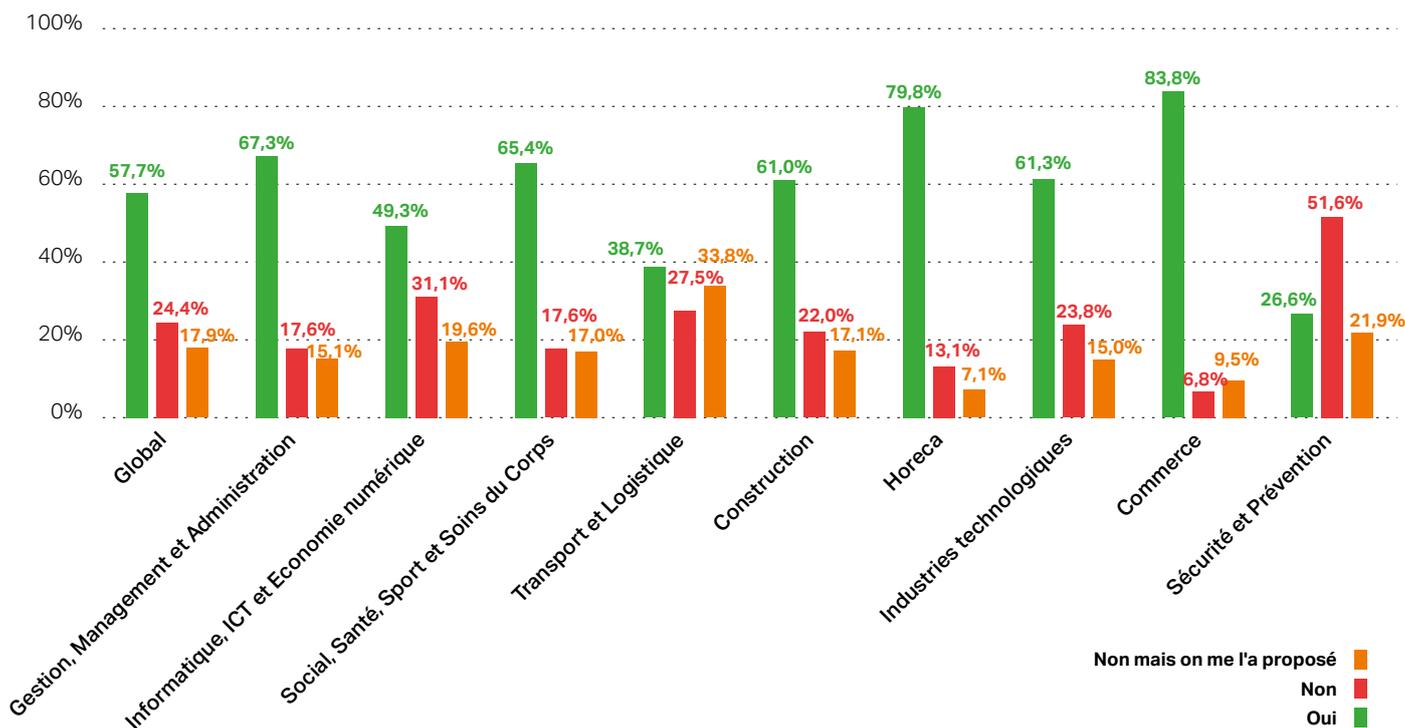
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante

2.7. AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI

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

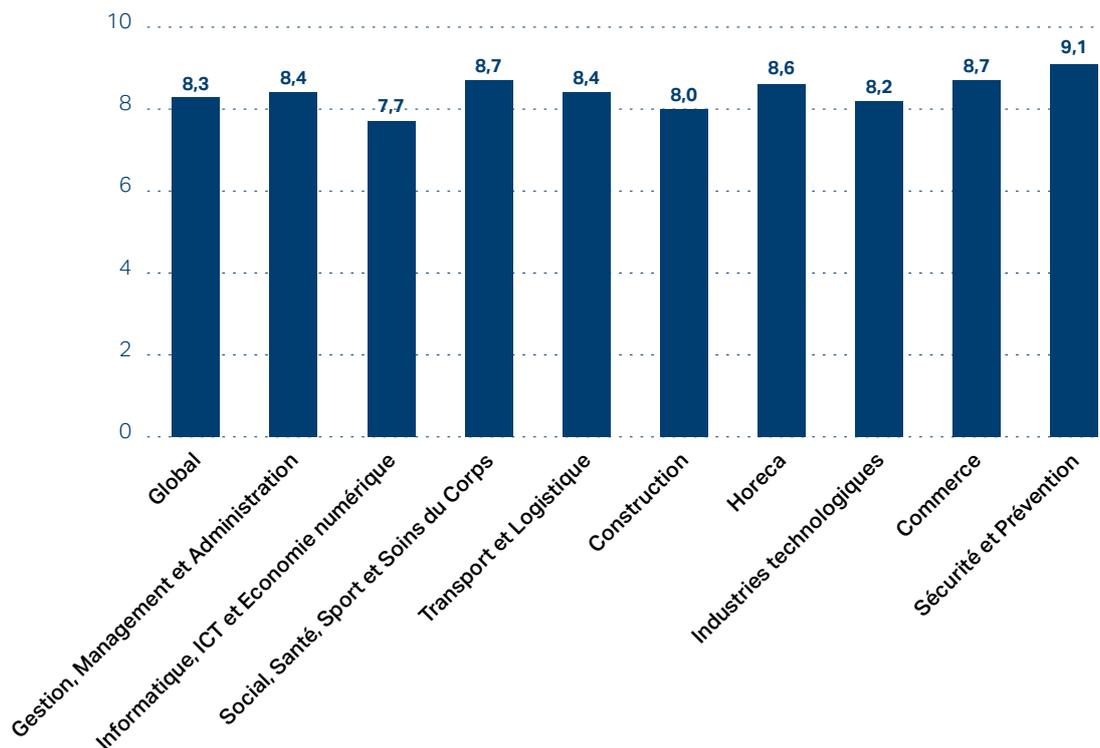
En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (rédaction de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), globalement, 57,7% des répondants disent en avoir bénéficié (figure 21). Ce pourcentage est inférieur à celui des enquêtes précédentes (67,4% en 2021 et 65,4% en 2019-2020) peut-être à cause des perturbations dans l'organisation de la formation professionnelle suite à la crise sanitaire de la Covid-19. Les deux domaines dans lesquels le plus de personnes ont reçu de l'aide sont « Commerce » (83,8%) et « Horeca » (79,8%). Dans deux domaines, « Sécurité et Prévention » et « Transport et Logistique », une part moins importante de répondants ont bénéficié de cette aide. Notons également que la note de satisfaction moyenne pour cette aide varie entre 7,7/10 (« Informatique, ICT et Économie numérique ») et 9,1/10 (« Sécurité et Prévention ») (figure 22).

Figure 21. Aide à la recherche d'emploi avant la formation par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



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

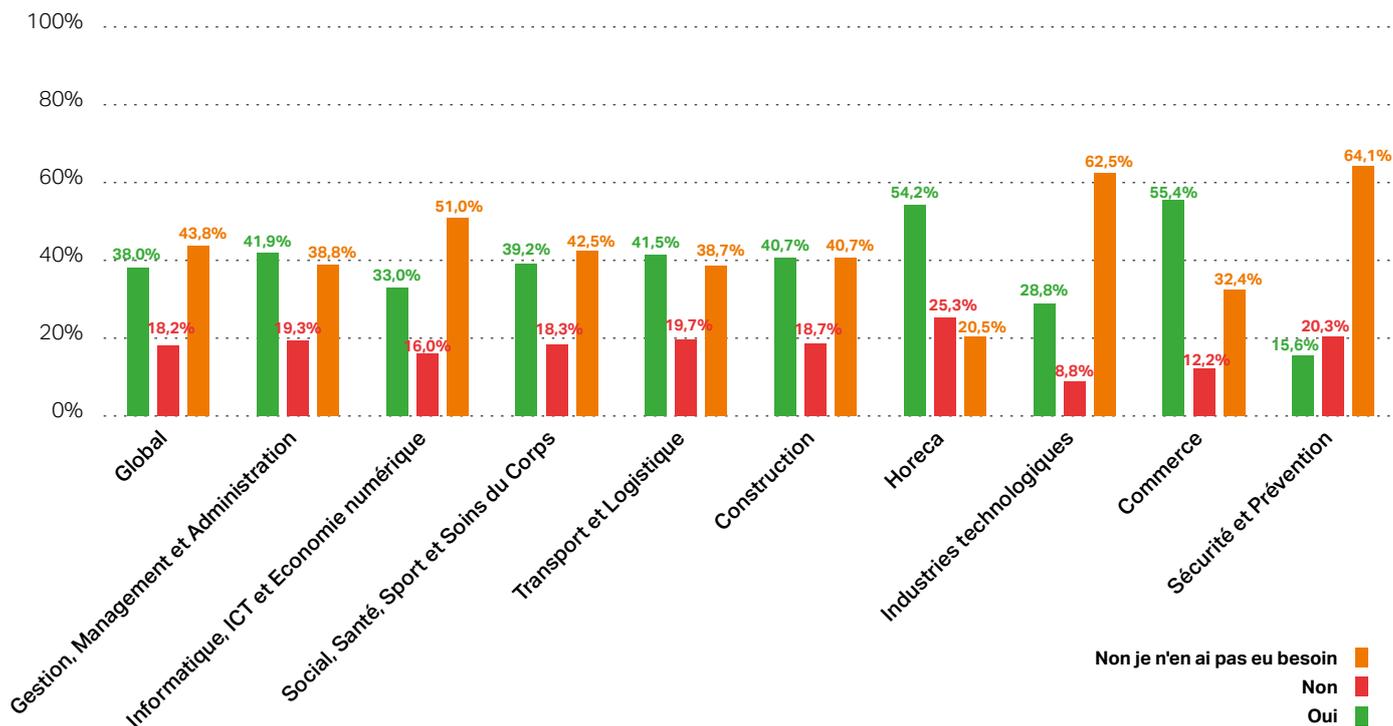
Figure 22. Cote de satisfaction moyenne pour l'aide reçue pendant la formation par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



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

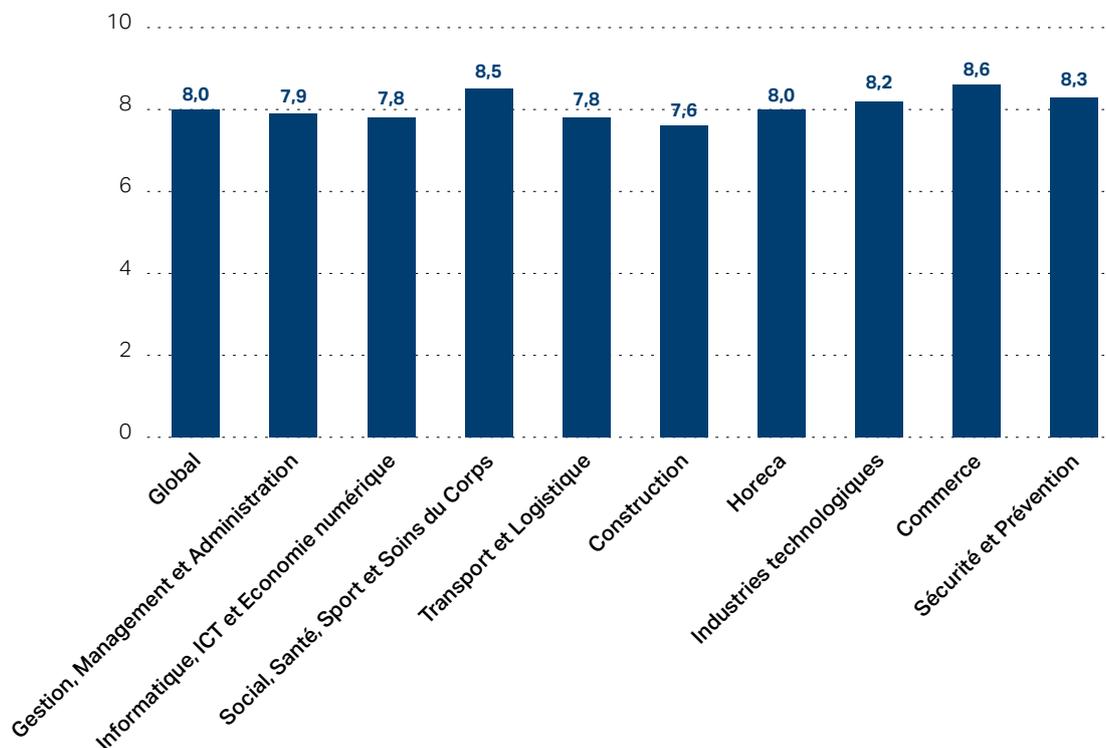
Tous domaines confondus, 38,0% des répondants disent avoir bénéficié d'une aide à la recherche d'emploi après la formation (figure 23). Ce pourcentage s'élevait à 37,8% et 38,6% dans les enquêtes précédentes menées en 2021 et 2019-2020. C'est dans les domaines « Commerce » et « Horeca » que le plus de répondants ont bénéficié d'une aide après la formation (55,4% et 54,2%) et l'organisme principal qui a accordé l'aide est Actiris. Dans les domaines « Sécurité et Prévention » et « Transport et Logistique », davantage de répondants disent ne pas avoir eu besoin d'aide à la recherche d'emploi après la formation que dans les autres domaines (64,1% et 62,5%). La note de satisfaction moyenne pour cette aide varie entre 7,6/10 (« Construction ») et 8,6/10 (« Commerce ») (figure 24).

Figure 23. Aide à la recherche d'emploi après la formation par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



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

Figure 24. Cote de satisfaction moyenne pour l'aide reçue après la formation par domaine de formation – Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



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

2.8. EFFETS DE LA CRISE SANITAIRE DE LA COVID-19 SUR LE PARCOURS APRÈS-FORMATION

Lors de l'enquête précédente en 2021, nous avons décidé d'ajouter une question sur l'impact ressenti de la crise de la Covid-19 sur l'après-formation. Cette question a été maintenue dans les enquêtes 2023 et concerne trois aspects de l'après-formation :

- la recherche d'emploi ;
- la reprise d'études ou de formation ;
- l'emploi.

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

La modalité de réponse « non concerné » est présente pour chaque aspect de l'après-formation. En effet, les personnes qui n'ont pas souhaité reprendre des études ou une formation répondront « non concerné » pour l'aspect reprise d'études ou de formation et ainsi de suite pour les autres aspects.

La cohorte interrogée en 2023 est composée des chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante en 2021. Pour ces personnes, la formation et l'après-formation ont été marquées par la crise sanitaire de la Covid-19. La situation sanitaire vécue par la cohorte des enquêtes 2023 est très différente de celle vécue par la cohorte de l'enquête précédente, menée en 2021. Les stagiaires interrogés dans l'enquête précédente étaient sortis de formation en 2019, c'est leur après-formation qui avait été impactée par la crise sanitaire, mais pas leur passage en formation. De plus, la situation sanitaire en 2019-2020 et 2021-2022 était très différente, la première période ayant été marquée par des mesures sanitaires généralement plus strictes (confinement complet ou partiel) que la deuxième période (quarantaines et gestes barrières).

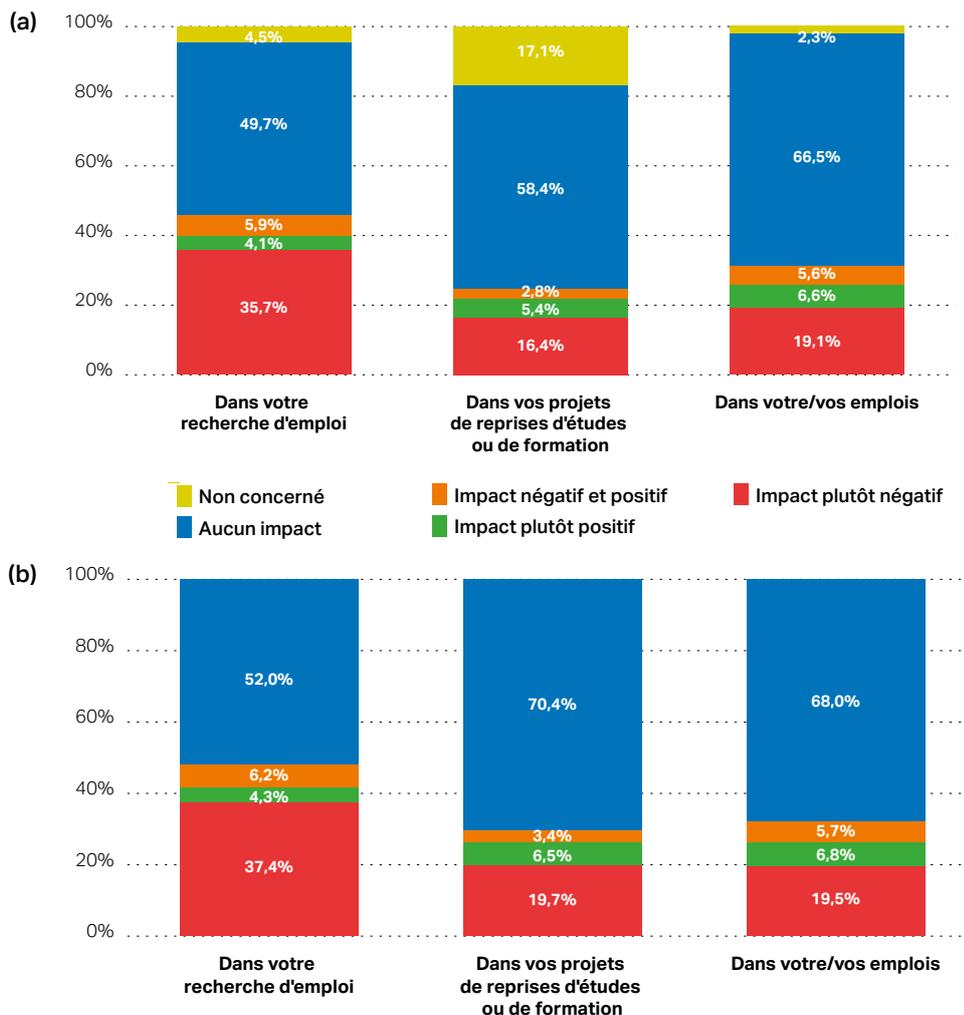
Les réponses aux questions ouvertes sur l'impact de la Covid-19 recouvrent donc des réalités assez différentes entre les enquêtes 2021 et 2023.

Les résultats des trois questions fermées sont repris dans la figure 25. Elle contient deux graphiques: le graphique (a) donne le pourcentage de répondants en prenant en compte toutes les modalités (impact plutôt négatif, impact plutôt positif, impact négatif et positif, aucun impact ou non concerné) ; le graphique (b) ne prend pas en compte les « non concernés » pour le calcul des pourcentages. Le graphique (a) nous permet de connaître le pourcentage de tous les répondants, y compris ceux qui ne sont pas concernés, et le graphique (b) nous permet de connaître l'impact de la crise parmi les personnes concernées.

Globalement, pour tous les aspects de l'après-formation, la majorité des personnes disent que la Covid-19 n'a pas eu d'impact. La part de personnes qui répondent que la Covid-19 n'a pas eu d'impact est plus élevée que dans l'enquête 2021 surtout pour l'aspect portant sur la reprise d'étude et de formation. Ces résultats sont conformes avec des mesures sanitaires moins strictes en 2022-2023 par rapport à 2020-2021. L'aspect de l'après-formation pour lequel le plus de répondants mentionnent un impact négatif

de la Covid-19 est la recherche d'emploi (graphique (b)). En effet, 37,4% des répondants concernés disent que la Covid-19 a eu un impact négatif sur leur recherche d'emploi. Cependant, il y a davantage de personnes, 52,0%, rapportant que la Covid-19 n'a pas eu d'impact sur leur recherche d'emploi. Peu de répondants citent un impact positif (4,3%) ou un impact négatif et positif (6,2%). En ce qui concerne la reprise d'études ou de formation, 17,1% des répondants ne sont pas concernés (graphique (a)). Parmi les concernés, 70,4% disent que la Covid-19 n'a pas eu d'impact, 19,7% rapportent un impact négatif, 6,5% un impact positif et 3,4% un impact négatif et positif (graphique (b)). Lors de l'analyse des réponses aux questions ouvertes, certains répondants semblaient parler de l'impact de la Covid-19 sur la formation qu'ils ont suivie en 2021 et non pas sur leur reprise d'études ou de formation ultérieure. Il est donc possible que les réponses à cet aspect de reprise d'études et de formation contiennent aussi bien des éléments sur l'impact de la Covid-19 sur la formation suivie en 2021 que sur les projets de reprise d'études et de formation qui ont suivi. À propos de l'emploi, 68,0% des répondants concernés mentionnent que la Covid-19 n'a eu aucun impact, 19,5% un impact négatif, 6,8% un impact positif et 5,7% un impact négatif et positif (graphique (b)).

Figure 25. Impact de la Covid-19 sur l'après-formation - Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



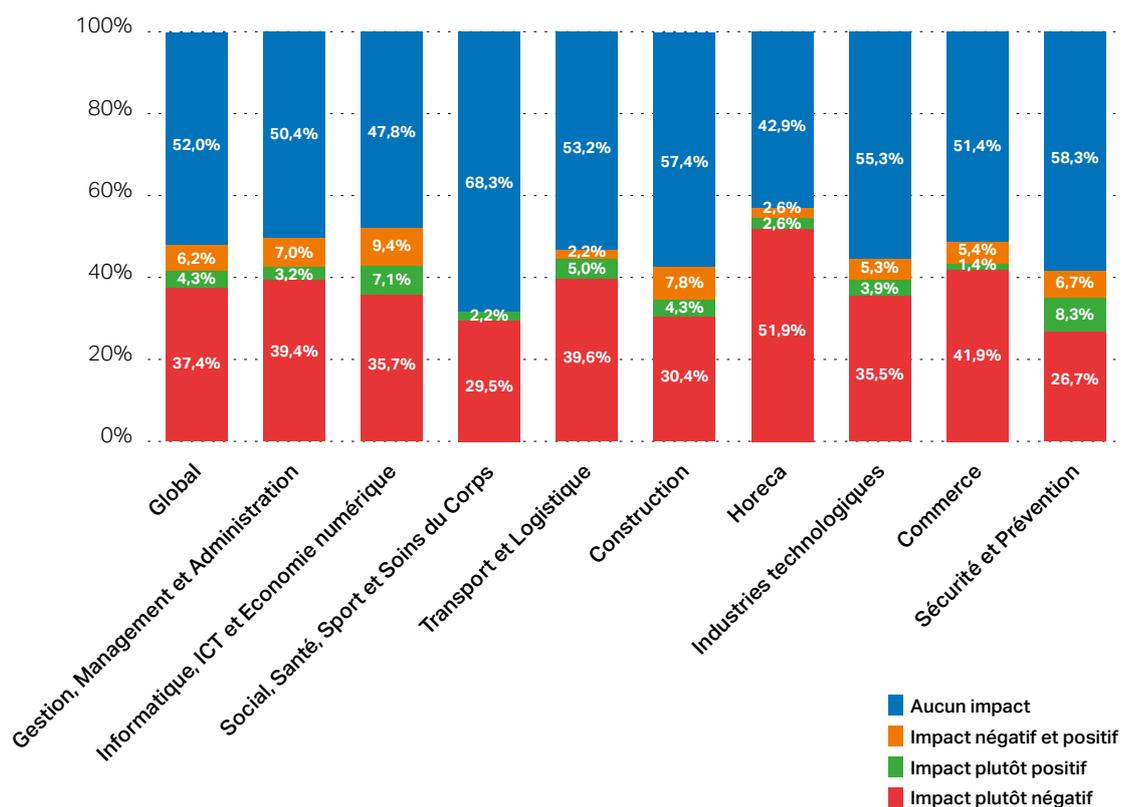
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante (a) pourcentages calculés non concernés compris (b) pourcentages calculés sans les non concernés

Les quatre sections suivantes permettent d'analyser les réponses en détail¹³ pour chacun des aspects de l'après-formation.

Impact de la Covid-19 sur la recherche d'emploi

Le domaine « Horeca » reste particulièrement touché par la crise sanitaire de la Covid-19 avec 51,9% des anciens stagiaires concernés qui disent que la crise a eu un impact négatif sur leur recherche d'emploi (figure 26). Ce pourcentage était plus élevé dans l'enquête 2021 (59,7%). La part de répondants mentionnant que la Covid-19 n'a pas eu d'impact sur leur recherche d'emploi est la plus élevée dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (68,3%). Dans les domaines « Sécurité et Prévention » et « Informatique, ICT et Économie numérique », le pourcentage de répondants disant que la Covid-19 a eu un impact positif sur leur recherche d'emploi est plus élevé que dans les autres domaines (8,3% et 7,1%). En « Informatique, ICT et Économie numérique » et « Construction », davantage de personnes disent que la crise de la Covid-19 a eu un impact positif et négatif sur leur recherche d'emploi (9,4% et 7,8%).

Figure 26. Impact de la Covid-19 sur la recherche d'emploi par domaine de formation (pourcentages calculés sans les non concernés) - Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



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

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

On distingue plusieurs types d'impacts de la crise sanitaire sur la recherche d'emploi dans les réponses apportées à la question ouverte. La Figure 27 présente les résultats après classification¹⁴. L'impact le plus cité par les répondants à cette question (ils sont 357) est celui sur la situation économique liée à la crise sanitaire (67,5%), essentiellement pour cause de recrutements suspendus avec 58,0% des répondants (exemple de la formation « Vendeur-Réassortisseur » : « *difficulté à trouver un emploi dans mon domaine car les magasins étaient fermés* »). Certains (5,6%) estiment toutefois que l'impact a été positif sur la situation économique (exemple de la formation « Premier commis de cuisine » : « *Dans l'Horeca, tout venait de rouvrir et cela a eu un impact positif* »). La deuxième catégorie est l'organisation de la recherche d'emploi, avec des processus de recrutement plus lents ou difficiles (exemple de la formation « E-marketing » : « *J'ai été limitée dans les domaines où je voulais travailler et le fait de ne pas avoir les examens d'embauche par vidéo* »). On observe que l'impact sur la santé mentale et physique est moins souvent cité que lors de la précédente enquête : 6,4% des répondants le mentionnent, ils étaient 9,1% dans l'enquête réalisée en 2021.

Figure 27. Impact de la Covid-19 sur la recherche d'emploi (question ouverte) - Enquête insertion 2023 (sortants 2021)

Catégories	Effectifs	%
Situation économique liée à la crise	241	67,5%
Recrutements suspendus	207	58,0%
Positif	20	5,6%
Mesures corona	10	2,8%
Manque d'expérience	4	1,1%
Réseautage à l'arrêt	4	1,1%
Organisation de la recherche d'emploi	76	21,3%
Processus de recrutement plus lent/difficile	54	15,1%
Positif (recherche plus facile)	15	4,2%
Fermeture/ralentissement des administrations et services supports	8	2,2%
Fracture numérique (accès et usage)	2	0,6%
Charge familiale	1	0,3%
Pas utilisable/non réponse	33	9,2%
Pas utilisable/non réponse	33	9,2%
Santé mentale et physique	23	6,4%
Santé mentale/négatif	9	2,5%
Santé mentale/positif	9	2,5%
Santé physique/négatif	5	1,4%

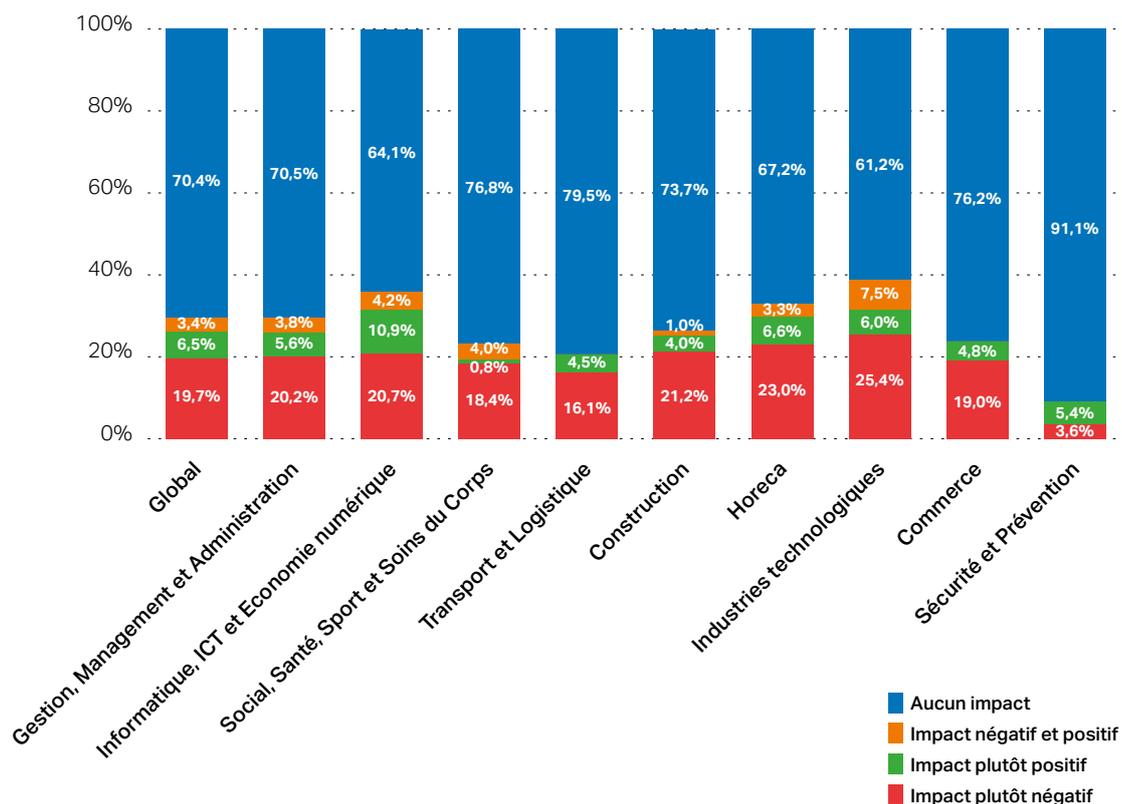
(14) La classification est expliquée à l'annexe 4.2.3.

Lorsque l'on analyse la situation par domaine (uniquement pour les domaines dans lesquels au moins dix personnes ont répondu à cette question ouverte), on n'observe pas de différence notable dans la ventilation des réponses.

Impact de la Covid-19 sur la reprise d'études et de formation

La part de personnes rapportant un impact négatif de la Covid-19 sur la reprise d'études et de formation est plus faible que dans l'enquête précédente. Néanmoins, dans les domaines « Industries Technologiques » et « Horeca », respectivement 25,4% et 23,0% des personnes considèrent que la Covid-19 a eu un impact négatif sur leur reprise d'études et de formation (figure 28). Le domaine le moins négativement impacté est « Sécurité et Prévention » (3,6%) comme dans l'enquête 2021. Dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique », le pourcentage de personnes qui disent que la Covid-19 a eu un impact positif sur leur reprise d'études ou de formation est plus élevé que dans les autres domaines (10,9%).

Figure 28. Impact de la Covid-19 sur la reprise d'études et de formation par domaine de formation (pourcentages calculés sans les non concernés) - Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



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

La figure 29 reprend les résultats des 385 répondants à la question ouverte après classification¹⁵. La moitié des répondants (50,1%) ont poursuivi leurs études ou repris une formation, mais 27,8% reconnaissent le côté inadapté de la formation à distance (exemple de la formation « Agent de maintenance en électromécanique » : « *Cours distanciel compliqués* »). 19,5% expliquent qu'il y a eu des problèmes dans l'organisation de la formation (exemple de la formation « Bruleur L+G1 » : « *La formation a été prolongée de plusieurs mois* »). Ensuite, 27,3% des répondants expriment des situations d'ordre personnel dans la mise en œuvre des projets de reprise d'études ou de formation : 18,7% changent de projet ou d'orientation (exemple de la formation « Employé comptable/agent comptable » : « *le covid m'a donné envie de continuer mes études* »). Les problèmes de santé mentale et ou physique sont exprimés respectivement par 5,5% et 2,9% des personnes qui ont répondu à la question (certains pouvant citer les deux types de problème). Enfin, 10,4% des répondants estiment que la crise sanitaire les a empêchés de reprendre des études ou une formation (ils étaient 40,3% dans la précédente enquête), essentiellement car la formation n'était pas dispensée (exemple de la formation « Développeur Web Mobile » : « *Je voulais suivre des cours du soir en informatique et c'est juste à ce moment-là qu'il y a eu le Covid* »).

Figure 29. Impact de la Covid-19 sur la reprise d'études et de formation (question ouverte) - Enquête insertion 2023 (sortants 2021)

Catégorie	Effectifs	%
Reprise	193	50,1%
Formation à distance négatif	107	27,8%
Problèmes dans l'organisation de la formation	75	19,5%
Formation à distance positif	29	7,5%
Fracture numérique	7	1,8%
Problèmes dans l'organisation des stages	6	1,6%
Situation personnelle	105	27,3%
Changement de projet - Réorientation	72	18,7%
Santé mentale négatif	21	5,5%
Santé physique négatif	11	2,9%
Raisons économiques	2	0,5%
Santé mentale positif	1	0,3%
Raisons familiales	1	0,3%
Pas utilisable/non réponse	52	13,5%
Pas utilisable/non réponse	52	13,5%
Pas de reprise/décrochage	40	10,4%
Formation non dispensée/nombre de participants limité	27	7,0%
Autre	11	2,9%
Formation à distance ne convient pas	2	0,5%
Fracture numérique	1	0,3%

(15) La classification est expliquée à l'annexe 4.2.4.

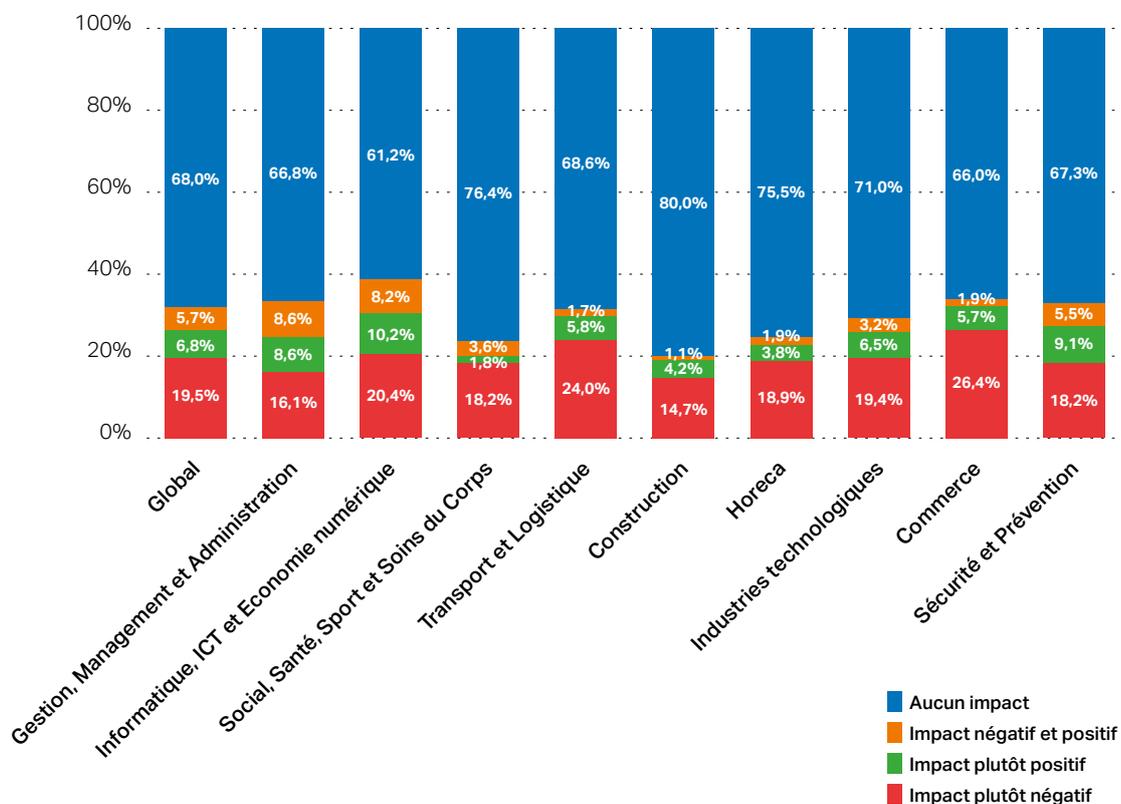
Lorsque l'on analyse la situation par domaine (uniquement pour les domaines dans lesquels au moins dix personnes ont répondu à cette question ouverte) on note que :

- Dans le domaine « Commerce », la première catégorie citée est celle de la situation personnelle (42,9%). La plupart des répondants expliquent avoir changé de projet ou s'être réorientés (exemple de la formation « Agent de sécurité-Agent de gardiennage » : « je suis en formation comme technicien en télécommunication chez Bruxelles Formation ») ;
- Dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps », la part de répondants exprimant un décrochage est plus importante, soit de 22,2% (exemple de la formation « Aide familiale » : « la formation a été interrompue »).

Impact de la Covid-19 dans l'emploi

Contrairement à l'enquête précédente, le domaine « Horeca » n'est pas le plus touché. C'est dans les domaines « Commerce » et « Transport et Logistique » que les personnes disent le plus souvent que la Covid-19 a eu un impact négatif dans leur emploi (26,4% et 24,0%, figure 30). Dans les domaines « Informatique, ICT et Économie numérique », « Sécurité et Prévention » et « Gestion, Management et Administration », la part de personnes qui disent que la Covid-19 a eu un impact positif ou un impact positif et négatif est plus élevée que dans les autres domaines.

Figure 30. Impact de la Covid-19 sur l'exercice de l'emploi par domaine de formation (pourcentages calculés sans les non concernés) - Enquête insertion 2023 (sortants 2021)



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

La figure 31 reprend les résultats de la question ouverte après classification¹⁶ des 373 réponses. Pour la majorité des répondants (38,3%), l'impact de la crise a été de dégrader les conditions de travail, essentiellement car celui-ci a été réorganisé (exemple de la formation « Agent de sécurité/Agent de gardiennage » : « *Le début de mon emploi actuel était difficile avec le masque et les restrictions* »). Dans la précédente enquête, c'était davantage lié au passage au télétravail. La deuxième conséquence (24,9%) est liée au revenu, essentiellement de façon négative comme dans la précédente enquête (exemple de la formation « Formation continue obligatoire chauffeur/FCO » : « *le salaire a diminué, le patron étant seul, il a demandé de faire un effort* »). Suit de très près une amélioration des conditions de travail (24,7%), essentiellement liée au passage en télétravail (exemple de la formation « Administrateur Systèmes » : « *on peut mieux organiser son temps, on est plus à l'aise* »).

(16) La classification est expliquée à l'annexe 4.2.5

Figure 31. Impact de la Covid-19 dans l'emploi (question ouverte) -
Enquête insertion 2023 (sortants 2021)

Catégorie	Effectifs	%
Conditions du travail négatif	143	38,3%
Réorganisation du travail	77	20,6%
Passage en télétravail	55	14,7%
Charge de travail trop faible ou trop intense	8	2,1%
Autre	4	1,1%
Formation dans l'emploi suspendue ou reportée	1	0,3%
Modification des tâches de travail	1	0,3%
Revenu	93	24,9%
Négatif : perte de travail	86	23,1%
Positif : hausse de l'activité	9	2,4%
Conditions du travail positif	92	24,7%
Passage en télétravail	74	19,8%
Réorganisation du travail	12	3,2%
Modification des tâches de travail	4	1,1%
Charge de travail moins importante, plus intense	2	0,5%
Pas utilisable/non réponse	68	18,2%
Pas utilisable/non réponse	68	18,2%
Santé mentale et physique	20	5,4%
Santé physique négatif	16	4,3%
Santé mentale négatif	5	1,3%
Réorientation professionnelle	5	1,3%
Réorientation professionnelle	5	1,3%

Lorsque l'on analyse la situation par domaine (uniquement pour les domaines dans lesquels au moins dix personnes ont répondu à cette question ouverte), voici ce que l'on note :

- Dans le domaine « Culture et Arts du spectacle », la première conséquence sur l'emploi a été une perte de revenu citée par 68,8% des répondants (exemple de la formation « Audio et MAO » : « Tout a été annulé, il y a eu une inertie par rapport aux projets musicaux, donc ça va mettre des années à redémarrer ») ;
- Dans le domaine « Gestion, Management et Administration », la deuxième conséquence la plus citée est l'amélioration des conditions de travail, essentiellement liée au passage au télétravail (exemple de la formation « Business et entrepreneuriat » : « On était en télétravail à 100%, cela permet d'avoir une disponibilité et cela permet d'apprécier d'aller au bureau ») ;
- Dans le domaine « Horeca », la principale conséquence est une diminution du revenu (exemple de la formation « Commis de cuisine – renforcement » : « J'ai travaillé un peu, mais très peu ») ;
- Dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique », l'amélioration des conditions de travail est en deuxième position essentiellement liée au passage au télétravail (exemple de la formation « Les fondamentaux de SQL » : « Parce que je suis en télétravail et j'aime bien ») ;

- Dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du corps », l'impact négatif de la crise sur la santé mentale et physique arrive en troisième position (exemple de la formation « Aide-Soignante » : « *il y avait des absences du personnel et beaucoup de décès dans les pensionnaires* »);
- Dans le domaine « Transport et Logistique », le principal impact est la perte de revenu (exemple de la formation « Formation continue obligatoire chauffeur/FCO » : « *chômage technique* »). Viennent ensuite la dégradation des conditions de travail puis un impact négatif sur la santé mentale et physique (exemple de la formation « Manager/euse de la chaîne logistique » : « *peur et sentiment d'insécurité* »).

3

CONCLUSION

L'Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante a été mise en place en 2019¹⁷ afin de recueillir de l'information sur l'insertion en emploi des demandeurs d'emploi sortis de formation professionnalisante chez Bruxelles Formation et chez ses partenaires (ISP, Promotion Sociale et formation pour personnes handicapées).

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

Les thématiques abordées dans l'enquête sont les suivantes :

- Les motifs d'entrée en formation ;
- La motivation en formation ;
- Le contrat de travail, le régime de travail, la satisfaction de l'emploi et le lien emploi/formation pour les personnes ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation ;
- Les raisons du non-emploi et les obstacles rencontrés lors de la recherche d'emploi pour les personnes ayant peu ou pas travaillé dans l'année suivant la sortie de formation ;
- L'utilité de la certification lors d'entretiens d'embauche ;
- L'aide à la recherche d'emploi pendant et après la formation ;
- L'impact de la crise de la Covid-19 sur la recherche d'emploi, la reprise d'études ou de formation et l'emploi (question ajoutée dans l'enquête 2021).

L'enquête 2023 a sondé les chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante chez Bruxelles Formation et chez ses partenaires en 2021. Pour ces personnes, la formation professionnalisante et l'après-formation ont été marquées par la crise sanitaire de la Covid-19. Lors de l'enquête précédente menée en 2021, nous avons décidé d'ajouter une question sur l'impact ressenti de la crise de la Covid-19 sur trois aspects de l'après-formation : la recherche d'emploi, la reprise d'études ou de formation, et l'emploi. Cette question a été maintenue dans la présente enquête.

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

La population visée compte 3.834 personnes, parmi lesquelles 1.673 ont répondu à l'enquête. Le taux de réponse par rapport à la population visée est de 43,6%. L'échantillon des répondants est représentatif de la population visée.

Les enquêtes sont organisées tous les deux ans. La prochaine enquête aura lieu en 2025 et interrogera les chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante chez Bruxelles Formation et chez ses partenaires en 2023.

Le reste de cette conclusion est consacré à une synthèse des principaux résultats de l'enquête 2023.

Motifs d'entrée en formation

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

Motivation en formation

L'importance perçue de la formation (accorder de l'importance au fait de bien réussir), l'intérêt perçu (la formation donne envie d'apprendre et le contenu est intéressant) et l'utilité perçue de la formation (pour trouver un emploi et pour développer des compétences) sont élevés (plus de 85% des répondants étant d'accord). Par contre, seuls 50,7% des répondants pensaient que la formation allait leur permettre de gagner plus d'argent. Plus de 95% des répondants avaient confiance en leur capacité à mener à bien la formation et à apprendre de nouvelles choses. L'engagement en formation (présence, participation active, énergie dévouée à la formation) est également élevé (plus de 86% des répondants étant d'accord).

Contrat de travail

Parmi les répondants ayant travaillé au moins un mois dans l'année suivant la sortie de formation, 45,6% étaient en CDI, 28,2% en CDD et 13,1% en intérim. En comparaison de l'enquête précédente menée en 2021, on observe une hausse de la part des CDI (39,3% dans les enquêtes 2021) et une baisse de l'intérim (17,6% dans les enquêtes 2021). La répartition entre les types de contrats de travail observée dans cette enquête est proche de celle des enquêtes 2019-2020. On observe donc un retour à une situation proche de celle d'avant la crise sanitaire de la Covid-19.

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

En comparaison de l'enquête précédente, on observe une hausse du pourcentage de CDI dans tous les domaines sauf « Horeca » et « Commerce » où une légère baisse intervient. L'intérim a diminué dans tous les domaines sauf en « Transport et Logistique » et « Construction ».

Satisfaction du travail

La satisfaction globale par rapport à l'emploi principal est de 7,8/10 tous domaines confondus et elle est la plus élevée dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps ».

Régime de travail

En ce qui concerne le régime de travail, le temps plein constitue la norme dans tous les domaines de plus de 30 répondants. Il concerne 82,0% des emplois tous domaines confondus. Ce pourcentage est un peu plus élevé que celui de l'enquête précédente (79,6%).

Sur base d'une analyse multivariée (modèle logistique multivarié), il apparaît que la probabilité de travailler à temps plein est plus élevée dans le domaine « Industries technologiques ». Elle est, par contre, plus faible dans les domaines « Horeca », « Informatique, ICT et Économie numérique » et « Commerce ». Il y a aussi un impact significatif du sexe. Les hommes ont une probabilité plus élevée de travailler à temps plein que les femmes. Par rapport à l'enquête précédente, on observe une hausse marquée des temps plein dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps ». C'est, par contre, le temps partiel qui est en hausse dans le domaine « Horeca ».

Lien formation/emploi

Globalement, 66,6% des répondants ayant travaillé après la formation disent avoir exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal. Ce pourcentage est plus faible que celui des enquêtes précédentes (74,4% en 2021 et 71,2% en 2019).

Les anciens stagiaires expliquent majoritairement l'absence de lien entre le métier appris et l'emploi occupé par le fait qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi dans le métier (dans la précédente enquête, le motif principal était le fait d'avoir eu une autre opportunité d'emploi). Mis à part les réponses non utilisables, ce sont ensuite les autres opportunités d'emploi qui expliquent cette absence de lien. La catégorie « Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier » suit de près essentiellement parce que les stagiaires ont un nouveau projet professionnel/privé.

Sur base d'une analyse multivariée (modèle logistique), il apparaît que la probabilité d'exercer le métier appris en formation est plus élevée dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Horeca » et « Sécurité et Prévention ». Elle est par contre plus faible dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique ». De plus, la durée de chômage avant l'entrée en formation a un impact positif sur la probabilité d'exercer le métier appris en formation dans l'emploi principal : plus une personne est restée longtemps au chômage avant d'entrer en formation, plus elle a de chances d'exercer le métier.

Raisons du non-emploi

Les personnes ayant peu ou pas travaillé donnent le plus souvent comme élément d'explication une recherche d'emploi inaboutie à cause de la crise sanitaire de la Covid-19, de candidatures infructueuses et d'un manque de qualification ou d'expérience. Le deuxième élément d'explication le plus cité est l'entreprise d'une autre activité telle que la reprise d'études ou de formation, ou le fait de faire les démarches pour se lancer comme indépendant.

Certification

Globalement, 59,7% des personnes qui ont reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet et qui ont eu un entretien d'embauche trouvent que leur certification leur a été utile.

Aide à la recherche d'emploi

En ce qui concerne l'aide à la recherche d'emploi, 57,7% des répondants disent en avoir bénéficié pendant la formation avec une satisfaction moyenne de 8,3/10, et 38,0% après la formation avec une satisfaction moyenne de 8,0/10. La proportion de répondants ayant bénéficié d'aide après la formation est plus faible que la proportion de ceux ayant bénéficié d'aide pendant la formation. Cela s'explique par le fait qu'une partie des personnes ayant trouvé un emploi à la sortie de la formation n'a pas eu le temps ou le besoin de bénéficier d'aide.

Impact de la Covid-19 sur l'après-formation

Globalement, pour tous les aspects de l'après-formation, la majorité des personnes disent que la Covid-19 n'a pas eu d'impact. Cette proportion est plus élevée que dans l'enquête 2021 surtout pour l'aspect portant sur la reprise d'études et de formation. Ces résultats sont conformes avec des mesures sanitaires moins strictes en 2022-2023 par rapport à 2020-2021. L'aspect de l'après-formation pour lequel le plus de répondants mentionnent un impact négatif de la Covid-19 est la recherche d'emploi.

L'analyse des questions ouvertes permet de comprendre l'impact de la crise sur les différents aspects de l'après-formation. Concernant la recherche d'emploi, tous domaines confondus, les répondants citent en premier l'impact négatif de la crise sanitaire sur la situation économique (ralentissement ou arrêt de l'activité) et en deuxième le processus de recherche d'emploi rendu plus difficile (processus de recrutement plus lent/difficile). Pour les répondants ayant repris des études ou une formation, plus de la moitié citent le côté inadapté de la formation à distance et un peu moins de la moitié citent des problèmes dans l'organisation de la formation. Par rapport à l'enquête précédente, il y a nettement moins de répondants estimant que la crise sanitaire de la Covid-19 les a empêchés de reprendre des études ou une formation (10,4% en 2023 contre 40,3% en 2021). En ce qui concerne l'exercice de l'emploi, sont mis en avant (par ordre d'importance) l'impact négatif sur les conditions de travail (réorganisation du travail, télétravail, hausse/baisse de la charge de travail), l'impact négatif sur le revenu (chômage économique, baisse de revenus, etc.) et l'impact positif sur les conditions de travail (gain de temps grâce au télétravail, etc.).

L'analyse par domaine de formation révèle que le domaine « Horeca » reste particulièrement touché par un impact négatif sur la recherche d'emploi (51,9% des anciens stagiaires). Dans les domaines « Sécurité et Prévention » et « Informatique, ICT et Économie numérique », le pourcentage de répondants disant que la Covid-19 a eu un impact positif sur leur recherche d'emploi est plus élevé que dans les autres domaines. En « Informatique, ICT et Économie numérique » et « Construction », davantage de personnes disent que la crise de la Covid-19 a eu un impact positif et négatif sur leur recherche d'emploi. Concernant la reprise d'études et de formation, c'est dans les domaines « Industries Technologiques » et « Horeca » que le pourcentage de personnes rapportant un impact négatif de la Covid-19 est le plus élevé. En ce qui concerne l'impact de la crise sur l'emploi, contrairement à l'enquête précédente, le domaine « Horeca » n'est pas le plus touché. C'est dans les domaines « Commerce » et « Transport et Logistique » que les personnes disent le plus souvent que la Covid-19 a eu un impact négatif dans leur emploi.

4

ANNEXES

4.1. QUESTIONNAIRE ENQUÊTE 2023

Bonjour,

Mon nom est _____ et je travaille pour la société Sonecom. Nous réalisons actuellement une enquête pour Bruxelles Formation afin de savoir ce que sont devenues les personnes qui, comme vous, ont suivi une formation en 2021.

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

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

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

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

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

- Oui → passer en Q4
- Non

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

Enquêteur : notez le mois et l'année

→ Si année différente de 2021 remercier la personne et clôturer le contact

Nous allons maintenant nous intéresser spécifiquement à cette formation

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

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

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

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

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

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

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

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

Nous allons maintenant parler de votre parcours après la formation.**Q7. Avez-vous travaillé depuis votre sortie de formation ou votre sortie de stage en [DATE SORTIE] ?**

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

- Oui
- Non à Passer en Q11a

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

- Oui
- Non à Passer en Q10

Q9. Pendant combien de mois avez-vous travaillé entre [DATE SORTIE] et [DATE SORTIE +12MOIS] ?

mois (0 si moins d'1 mois)

SI 0 → passer en Q11

SI autre que 0 → Passer en Q13

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

PASSER EN Q12a

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

Q.12a. Quels obstacles avez-vous rencontrés dans votre recherche d'emploi. Merci de m'indiquer ceux qui vous concernent ...

- Vous n'êtes pas assez diplômé.e
- Vous n'avez pas assez d'expérience dans le métier recherché
- La formation que vous avez suivie n'est pas valorisée par les employeurs
- Vous n'avez pas assez de connaissances en langue à activer Q12.b
- Il n'y a pas assez d'offres d'emploi ou trop de postulants dans le métier recherché
- Les emplois proposés ne convenaient pas (horaire, trajet, tâches, salaire, etc.)
- C'est difficile pour vous de savoir comment chercher un emploi
- Vous avez des problèmes de santé
- Votre situation familiale (grossesse, garde des enfants, aide à la famille, etc.)
- Vous avez suivi une autre formation ou repris des études
- Le Covid-19
- Aucun obstacle

Q.12.b. Vous avez déclaré ne pas avoir assez de connaissances en langue. Quelles langues vous posent problème ? (*plusieurs réponses possibles*)

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

PASSEZ EN Q19

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

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

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

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

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

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

Q.15a. Cet emploi principal, l'exerciez-vous à temps plein ou à temps partiel ?

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

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

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

Q.16a. A l'aide d'une note sur 10, veuillez indiquer dans quelle mesure vous étiez satisfait.e de cette emploi. 0 signifie que vous n'étiez pas du tout satisfait.e et 10 tout à fait satisfait.e**Q.16b. Toujours à l'aide d'une note sur 10, veuillez m'indiquer dans quelle mesure vous étiez satisfait.e de chacun des aspects suivant de cet emploi**

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

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

- Oui → Passer en Q.17b
- Non → Passer en Q.17a

Q.17b. Si non, pourquoi ?

PASSER EN Q18

Q.17c. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « la formation m'a bien préparé à la réalité du métier » ?**Merci de m'indiquer si vous n'êtes pas du tout d'accord, pas d'accord, d'accord ou tout à fait d'accord avec cette affirmation**

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

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

- Pas du tout
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Tout à fait

À TOUS

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

- Oui
- Non

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

- Oui
- Non

Si non à Q19 Ou Q20 passer en Q20

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

- Oui
- Non

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

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

Q21. A l'aide d'une note sur 10, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes satisfait.e de cette aide reçue pendant votre formation, 0 signifie que vous n'êtes pas du tout satisfait.e et 10 tout à fait satisfait.e. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre réponse

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

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

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

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

Q24. A l'aide d'une note sur 10, veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes satisfait.e de cette aide à la recherche d'emploi, ce suivi, ce coaching, reçus après votre sortie de formation, 0 signifie que vous n'êtes pas du tout satisfait.e et 10 tout à fait satisfait.e. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre réponse

Q25. Avec le recul, quelle note de satisfaction globale sur 10 donneriez-vous à votre formation. 0 signifie toujours que vous n'êtes pas du tout satisfait.e et 10 que vous êtes tout à fait satisfait.e. Les notes intermédiaires servent à nuancer votre réponse

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

Q26. La crise sanitaire provoquée par la Covid-19 a-t-elle eu un impact sur les aspects suivants dans votre parcours après la formation :

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

INSERER LA FORMULE DE REMERCIEMENTS ET CLÔTURE DE L'INTERVIEW

4.2. CLASSIFICATION DES QUESTIONS OUVERTES POUR L'ENQUÊTE 2023

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

Logique de classement : une même observation peut se trouver dans plusieurs catégories. Cependant, si seulement une partie de l'observation se rapporte à la catégorie « non-réponse » (ne sait pas, floue, etc.), l'observation ne sera pas intégrée à la catégorie « non-réponse » en plus de la ou des catégories à laquelle/ auxquelles elle aura déjà été rattachée.

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

L'absence (ou le peu) d'emploi s'explique, selon les répondants, par le fait que la recherche d'emploi n'aboutit pas sur un emploi.

1. Candidature infructueuse

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

2. Marché du travail hors crise sanitaire de la Covid-19

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

3. Crise sanitaire de la Covid-19

Catégorie équivalente à la précédente, mais dans cas, la Covid-19 est clairement identifié comme la cause du non-aboutissement de la recherche d'emploi.

4. Manque de réseau professionnel

La recherche d'emploi ne débouche pas sur un emploi en raison d'un réseau insuffisant ou peu pertinent en lien avec le secteur ou la fonction visée.

5. Manque de connaissance en langue

La recherche d'emploi n'aboutit pas en raison d'une insuffisance personnelle par rapport à la maîtrise des langues (néerlandais, français et/ou anglais) comme attendu pour les postes.

6. Pas le permis de conduire - pas de voiture

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

7. Manque de qualification ou d'expérience

La recherche d'emploi n'aboutit pas en raison d'une insuffisance personnelle en termes de certification, de compétences professionnelles et/ou d'expérience. Cette insuffisance peut être supposée par la personne ou renvoyée par les employeurs au cours du recrutement.

8. Surqualification

La recherche d'emploi n'aboutit pas en raison d'un « excédent » personnel en termes de certification, de compétences professionnelles et/ou d'expérience. Cet excédent peut être supposé par la personne ou renvoyé par les employeurs au cours du recrutement.

9. Le poste ne convient pas

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

10. Pas le bon statut pour l'emploi

Il s'agit soit d'un statut détenu par la personne qui la prive d'une partie des emplois disponibles, soit d'emplois liés à un statut spécifique que la personne n'a pas.

11. Raisons liées à l'âge

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

12. Discrimination supposée (autre que l'âge)**B. Pas de recherche ou recherche insuffisante****C. Blocage lié à la formation**

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

13. Manquement de la formation

La raison invoquée porte directement sur la formation et remet en cause sa qualité et/ou les engagements qui lient l'opérateur (ou le lieu de stage) au stagiaire.

14. Formation inachevée ou échec aux épreuves

Si la formation ne permet pas d'aboutir à un emploi, c'est parce qu'elle n'a pas pu être achevée ou réussie par la personne.

D. Situation personnelle**15. Problèmes de santé**

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

16. Raisons familiales

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

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

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

18. Problème de logement**19. Autre****E. Autres activités****20. Reprise d'études, de formation ou stage**

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

21. Lancement comme indépendant

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

22. Bénévolat

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

23. Validation des compétences**24. Travail non déclaré****F. Non-réponse**

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

- Ne sait pas : la personne ne sait pas répondre à la question ou ne souhaite pas y répondre.
- Manque de précision : la réponse apportée par la personne est trop floue ou ne contient pas assez d'éléments pour pouvoir la rattacher à une des catégories qui précèdent.
- Non-réponse : la personne ne répond pas à la question. On relève deux sortes de réponses récurrentes :
 - La personne « n'a pas trouvé de travail », mais n'apporte aucune explication supplémentaire.
 - La personne indique *où elle en est aujourd'hui*, soit plus d'un an après la fin de la formation. Elle fait part de ses projets ou de ce qu'elle fait actuellement. On ne peut cependant pas savoir ce qui s'est passé au cours de l'année qui a suivi la fin de la formation.

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

Logique de classement : une même observation peut se trouver dans plusieurs catégories. Cependant, si seulement une partie de l'observation se rapporte à la catégorie « non-réponse » (ne sait pas, floue, etc.), l'observation ne sera pas intégrée à la catégorie « non-réponse » en plus de la ou des catégories à laquelle/ auxquelles elle aura déjà été rattachée.

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

1. Nouveau projet professionnel/privé

Ce qui a été appris en formation n'est plus pertinent par rapport au nouveau projet professionnel ou privé de la personne. Il est possible que le nouveau projet professionnel soit un abandon de la reconversion qui se serait faite au moyen de la formation. Dans ce cas particulier, la personne retourne au métier exercé avant la formation

2. Métier ne convient plus ou pas

Que ce soit à la suite directe de la formation ou bien au cours de la recherche d'emploi, un métier en lien avec la formation n'est plus souhaitable pour la personne.

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

La formation n'a jamais été suivie par la personne dans le but d'exercer le métier.

B. Autre opportunité d'emploi

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

C. Pas trouvé d'emploi dans le métier

L'emploi occupé n'est pas en lien avec le métier appris en formation parce que la recherche d'emploi n'a pas abouti dans ce sens. Pour les catégories 5-14, les explications sont identiques à celles de la question ouverte 1 (A. la recherche d'emploi).

4. Pas trouvé

Il n'y a pas d'éléments explicatifs supplémentaires ou pas trouvé dans des conditions acceptables pour la personne (localisation, horaires, etc.). Exemple : « il avait trouvé, mais c'était loin »

5. Le marché du travail hors crise sanitaire de la Covid-19

6. Crise sanitaire de la Covid-19

7. Manque de réseau professionnel

8. Manque de connaissance en langue

9. Manque de qualification ou d'expérience

10. Pas le permis de conduire - pas de voiture

11. Pas le bon statut pour l'emploi

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

13. Discrimination supposée (autre que l'âge)

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

D. Raisons liées à la formation

15. Manquement de la formation

16. Formation inachevée ou échec aux épreuves

E. Nuance l'absence de lien

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

F. Non réponse

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

- Affirme l'absence de lien : la personne souligne l'absence de lien, soit en affirmant que « ça n'a rien à voir », soit en donnant la fonction actuellement occupée. Il ne répond pas à la question, il ne fait que la reprendre en l'affirmant
- Ne sait pas : la personne ne sait pas expliquer cette absence de lien.
- Non-réponse : ensemble des réponses incomplètes qu'il n'est pas possible de mettre dans l'une ou l'autre catégorie, y compris dans les précédentes sous-catégories de non-réponses.

4.2.3. Question ouverte 3 : [La crise sanitaire provoquée par la Covid-19 a-t-elle eu un impact dans votre recherche d'emploi?] Quel(s) impact(s) ?

Logique de classement : une même observation peut se trouver dans plusieurs catégories. Cependant, si seulement une partie de l'observation se rapporte à la catégorie « non-réponse » (ne sait pas, floue, etc.), l'observation ne sera pas intégrée à la catégorie « non-réponse » en plus de la ou des catégories à laquelle/ auxquelles elle aura déjà été rattachée.

A. Situation économique liée à la crise sanitaire

1. Recrutement suspendu

2. Mesures Corona

3. Manque d'expérience

Pour les personnes qui n'ont pas pu faire les stages ou obtenir l'expérience nécessaire pour leur recherche d'emploi à cause du Covid.

4. Réseautage à l'arrêt

Personnes qui ont éprouvé des difficultés dans leur recherche d'emploi à cause du manque d'opportunités de rencontres professionnelles.

5. Positif

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

B. Organisation de la recherche d'emploi

6. Processus de recrutement plus lent/difficile

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

7. Fermeture ou ralentissement des administrations et services supports

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

8. Fracture numérique (accès et usage)

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

9. Charge familiale

Dont fermeture des crèches et des écoles.

10. Positif (recherche plus facile)

C. Santé mentale et physique

11. Santé physique/négatif

Personne malade de la Covid-19, en quarantaine, personnes se déclarant à risque (même si exprime de la peur), recherche dans un secteur à risque.

12. Santé mentale/négatif

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

13. Santé mentale/positif

Remobilisation, réorientation.

D. Pas utilisable/non-réponse

Réponses imprécises ou hors sujet.

4.2.4. Question ouverte 4 : [La crise sanitaire provoquée par la Covid-19 a-t-elle eu un impact dans votre reprise d'études ou de formation?] Quel(s) impact(s) ?

Logique de classement : une même observation peut se trouver dans plusieurs catégories. Cependant, si seulement une partie de l'observation se rapporte à la catégorie « non-réponse » (ne sait pas, floue, etc.), l'observation ne sera pas intégrée à la catégorie « non-réponse » en plus de la ou des catégories à laquelle/ auxquelles elle aura déjà été rattachée.

A. Pas de reprise/décrochage

1. Formation à distance ne convient pas

La personne n'apprécie pas la formation à distance.

2. Fracture numérique

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

3. Formation non-dispensée/nombre de participants limité

4. Autre

B. Reprise

5. Formation à distance positif

Gain de temps, cours enregistrés, etc.

6. Formation à distance négatif

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

7. Fracture numérique

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

8. Problème dans l'organisation de la formation**9. Problème dans l'organisation des stages****C. Situation personnelle****10. Changement de projet - réorientation**

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

11. Santé mentale négatif

Peur d'attraper la Covid-19, peur de donner la Covid-19 à ses proches.

12. Santé mentale positif**13. Santé physique négatif**

À eu la Covid-19 ou fait partie des personnes à risque.

14. Raison familiale**D. Raison économique**

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

E. Pas utilisable/Non-réponse

4.2.5. Question ouverte 5 : [La crise sanitaire provoquée par la Covid-19 a-t-elle eu un impact dans votre emploi?] Quel(s) impact(s) ?

Logique de classement : une même observation peut se trouver dans plusieurs catégories. Cependant, si seulement une partie de l'observation se rapporte à la catégorie « non-réponse » (ne sait pas, floue, etc.), l'observation ne sera pas intégrée à la catégorie « non-réponse » en plus de la ou des catégories à laquelle/ auxquelles elle aura déjà été rattachée.

A. Revenu

1. Négatif : perte de travail

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

2. Positif : hausse de l'activité

B. Condition de travail négatif

3. Charge de travail trop faible ou trop intense

Travaille moins, travaille davantage, effectif restreint, collègues positifs au Covid-19, ennui.

4. Modification des tâches de travail

Affecté à un autre poste, changement des tâches.

5. Réorganisation du travail

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

6. Formations dans l'emploi suspendues ou reportées

7. Passage en télétravail

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

C. Condition de travail positif

8. Charge de travail moins importante/plus intense

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

9. Modification des tâches de travail

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

10. Conditions de travail améliorées

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

11. Passage en télétravail

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

D. Santé mentale et physique**12. Santé physique/négatif**

Malade de la Covid-19, quarantaine, personnes se déclarant à risque.

13. Santé mentale/ négatif

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

14. Santé mentale/positif :

Remobilisation, réorientation.

E. Réorientation professionnelle**F. Pas utilisable (dont affirmation que pas d'effet)****4.2.6. Question ouverte 5 : [La crise sanitaire provoquée par la Covid-19 a-t-elle eu un impact dans votre maintien dans l'emploi?] Quel(s) impact(s) ?**

Logique de classement : une même observation peut se trouver dans plusieurs catégories. Cependant, si seulement une partie de l'observation se rapporte à la catégorie « non-réponse » (ne sait pas, floue, etc.), l'observation ne sera pas intégrée à la catégorie « non-réponse » en plus de la ou des catégories à laquelle/ auxquelles elle aura déjà été rattachée.

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

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

B. Condition du travail négatif

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

C. Condition du travail positif

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

D. Santé mentale et physique

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

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

BRUXELLES FORMATION



former pour l'emploi



Cofinancé par
l'Union européenne

