

BRUXELLES
FORMATION



former pour l'emploi

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

Enquête 2025 (sortants 2023)



- Décembre 2025 -

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 Village n°1 Entreprises

Secrétariat du Service Études et Statistiques, Direction Études et Développement :

secretariat_ed@bruxellesformation.brussels

www.bruxellesformation.brussels

Table des matières

Introduction	- 5 -
1. Méthodologie et récolte des données... ..	- 7 -
1.1. Méthodologie	- 7 -
1.2. Questionnaire	- 7 -
1.3. Récolte des données de l'enquête 2025	- 8 -
2. Analyses... ..	- 11 -
2.1. Profil des répondants et de la population	- 11 -
2.2. Motifs d'entrée en formation	- 15 -
2.3. Motivation en formation	- 16 -
2.4. Emploi dans l'année suivant la sortie de formation	- 21 -
2.5. Raisons de non-emploi dans l'année suivant la sortie de formation	- 34 -
2.6. Certificat, attestation, diplôme ou brevet	- 37 -
2.7. Aide à la recherche d'emploi	- 38 -
3. Conclusion	41
4. Annexes	45
4.1. Questionnaire enquête 2025	45
4.2. Classification de la question ouverte « Et dans le cadre de cet emploi exercez-vous le métier appris en formation ? »	- 51 -

Introduction

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. 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 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 2025 est composée des chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante en 2023, chez Bruxelles Formation et chez ses partenaires. Les enquêtes sont organisées tous les deux ans. La prochaine enquête aura lieu en 2027 et concernera les chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante en 2025.

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 2025. La troisième section conclut le rapport et résume les principales observations.

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.

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 leur est envoyée. 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.

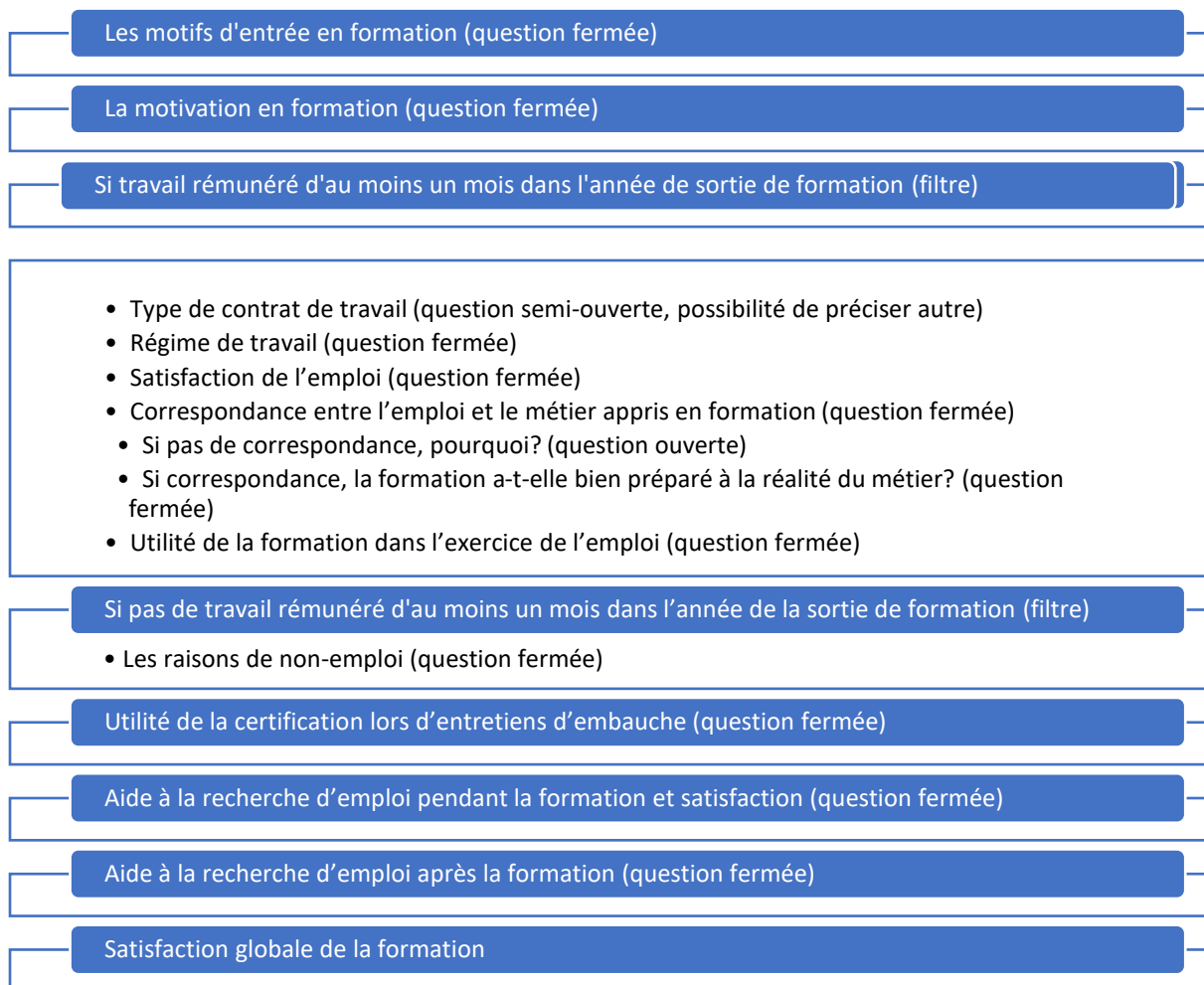
1.2. Questionnaire

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 2025 (annexe 4.1) a subi deux modifications par rapports aux enquêtes précédentes :

- Les questions sur l'effet de la crise sanitaire de la Covid-19 sur le parcours post-formation ont été supprimées (ces questions avaient été introduites dans les enquêtes 2021 et 2023, portant sur les sortants 2019 et 2021).
- La section sur les raisons de non-emploi a été modifiée. Dans les enquêtes précédentes, deux questions étaient posées, dorénavant, il n'y a plus qu'une question. Dans le passé, une première question ouverte demandait pourquoi les personnes n'avaient pas travaillé et, une deuxième question fermée listait une série d'obstacles à la recherche d'emploi. Lors de l'analyse de ces questions, il apparaissait que les résultats étaient très semblables. Les deux questions ont donc été fusionnées en une question fermée unique listant une série de raisons qui expliquent la situation de non-emploi.

Figure 1. Schéma du questionnaire de l'année 2025



1.3. Récolte des données de l'enquête 2025

La population visée par l'enquête 2025 se compose de 4.548 chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante chez Bruxelles Formation et ses partenaires entre janvier et décembre 2023.

L'organisation de l'enquête 2025 a été confiée à la société Village n°1 Entreprises. La récolte de données pour les sortants 2025 a eu lieu entre le 24 février et le 11 avril 2025. 2.046 anciens stagiaires ont répondu à l'enquête parmi les 4.548 visés (tableau 1). Le taux de réponse par rapport à la population visée est de 45,0%. Pour les formations de Bruxelles Formation, il est de 45,4% par rapport à 44,1% pour les partenaires. Le taux de réponse est proche de celui de l'enquête précédente où il était de 43,6%.

Tableau 1. Rapport de récolte des données – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)

Enquête	Total		Bruxelles Formation		Partenaires	
	N	% pop. ciblée	N	% pop. ciblée	N	% pop. ciblée
Population visée	4.548	100,0%	3.139	100,0%	1.409	100,0%
Coordonnées disponibles	3.966	87,2%	2.849	90,8%	1117	79,3%
Répondants	2.046	45,0%	1.425	45,4%	621	44,1%
Refus	242	5,3%	187	6,0%	55	3,9%

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

Le tableau 2 compare les personnes interrogées avec le total de la population cible sur base des caractéristiques individuelles disponibles. Le taux de réponse est plus bas chez les personnes avec un niveau d'études faible (maximum le secondaire inférieur) et plus élevé chez les personnes avec un niveau d'études « autre » (majoritairement des personnes avec un diplôme étranger non reconnu). Le taux de réponse est plus élevé chez les personnes de nationalité hors UE. Les personnes avec une faible durée de recherche d'emploi avant l'entrée en formation (moins de 6 mois) répondent proportionnellement moins à l'enquête. C'est le contraire pour les personnes avec une relativement longue période de recherche d'emploi avant l'entrée en formation (de 1 an à moins de 2 ans). 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 2025 (sortants 2023)

Sexe	% enquête	% population
Femmes	50,8%	49,2%
Hommes	49,2%	50,8%
Classes d'âge à l'entrée		
Moins de 25 ans	14,7%	15,9%
25-29 ans	18,6%	19,2%
30-34 ans	18,7%	18,3%
35-44 ans	26,2%	25,8%
45-54 ans	16,6%	15,2%
55 ans et plus	5,2%	5,7%
Niveau d'études		
Faible*	16,2%	19,0%
Moyen**	25,6%	25,4%
Élevé***	18,3%	18,0%
Autres****	39,9%	37,6%
Nationalité		
Belge	62,4%	63,8%
UE	11,8%	12,3%
Autre ou inconnu	25,7%	23,7%
Durée de recherche d'emploi avant l'entrée en formation		
Moins de 6 mois	30,5%	32,3%
De 6 à 11 mois	18,4%	18,8%
De 1 à < 2 ans	20,3%	18,5%
2 ans et +	29,6%	29,6%
Inconnue ou indéterminée	1,1%	0,8%

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 2025, 17 domaines de formations sont couverts par la population de référence mais seuls 16 domaines de formation se retrouvent dans les enquêtes car il n'y a pas de répondant dans le domaine « Culture et Arts du spectacle ». Le tableau 3 compare les répondants à l'enquête et la

population ciblée selon les domaines de formation. La répartition des répondants entre les domaines de formation est proche de celle de la population visée, aucune pondération n'est nécessaire.

Tableau 3. Répartition de la population interrogée et ciblée sur base du domaine de formation - Enquête insertion 2025 (sortants 2023)

Domaines	N enquête		% enquête	
Gestion, Management et Administration	610	29,8%	1290	28,4%
Informatique, ICT et Economie numérique	499	24,4%	1180	25,9%
Transport et Logistique	197	9,6%	393	8,6%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	181	8,8%	400	8,8%
Construction	134	6,5%	344	7,6%
Horeca	117	5,7%	248	5,5%
Commerce	82	4,0%	192	4,2%
Industries technologiques	79	3,9%	191	4,2%
Sécurité et Prévention	60	2,9%	115	2,5%
Automobile et Mobilité urbaine	23	1,1%	50	1,1%
Environnement, Agriculture, Animaux, Nature	21	1,0%	49	1,1%
Nettoyage	18	0,9%	33	0,7%
Education, Formation et Pédagogie	11	0,5%	16	0,4%
Tourisme et Événementiel	6	0,3%	13	0,3%
Habillement et Confection	5	0,2%	19	0,4%
Alimentation - métiers de bouche et Industries agroalimentaires	3	0,1%	11	0,2%
Culture et Arts du spectacle	0	0,0%	4	0,1%

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

2. Analyses

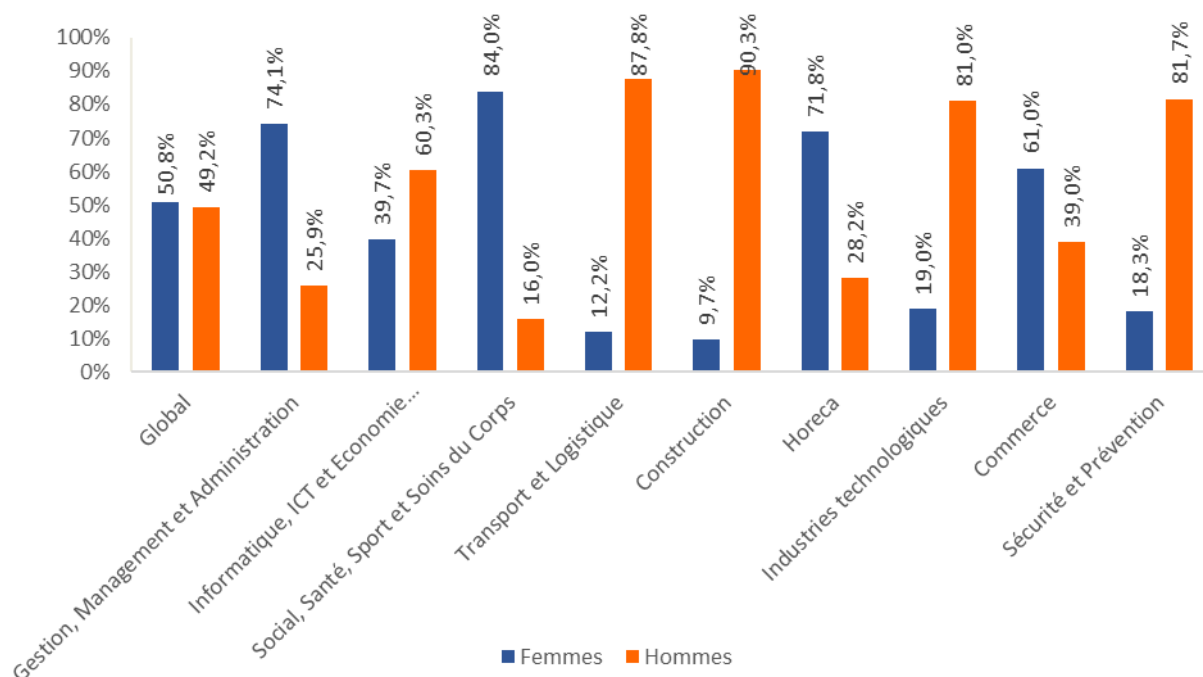
Dans cette section, les résultats globaux (pour l'ensemble des répondants dans les 16 domaines) sont présentés et les résultats par domaine sont mis en parallèle afin de dégager leurs spécificités. Les résultats par domaine doivent être mis en perspective avec les réalités des marchés du travail (pratiques de recrutement, etc.), du public (niveau d'études, etc.) et des formations (compétences généralistes ou spécifiques, formation coorganisée avec un employeur, etc.) très différentes et propres à chaque domaine. Les résultats globaux se rapportent toujours aux 16 domaines couverts, mais pour la décomposition par domaine, seuls les neuf domaines ayant plus de 30 répondants sont pris en compte.

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 durée de recherche d'emploi à l'entrée en formation.

Tous domaines confondus (ensemble des répondants, soit 16 domaines), il y a 50,8% de répondantes de sexe féminin (figure 2). Ce pourcentage est légèrement plus élevé que celui de l'enquête précédente (48,1%). 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 84,0%, « Gestion, Management et Administration » avec 74,1%, « Horeca » avec 71,8% et « Commerce » avec 61,0%. Les domaines majoritairement masculins sont « Construction » avec 90,3% d'hommes, « Transport et Logistique » avec 87,8%, « Sécurité et Prévention » avec 81,7% et « Industries technologiques » avec 81,0%.

Figure 2. Genre des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)



Source : Bruxelles Formation

Dans les domaines « Sécurité et Prévention » et « Commerce », 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. Dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », c'est les 30-44 ans qui sont davantage représentés par rapport aux autres domaines.

Tableau 4. Classe d'âge des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)

Domaines	Moins de 25 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
Global	14,7%	18,6%	18,7%	26,2%	16,6%	5,2%
Gestion, Management et Administration	10,5%	16,9%	19,3%	25,7%	20,2%	7,4%
Informatique, ICT et Économie numérique	16,0%	23,6%	21,2%	23,0%	12,6%	3,4%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	7,2%	14,4%	23,8%	39,8%	11,6%	3,3%
Transport et Logistique	15,2%	15,2%	12,2%	25,9%	21,3%	10,2%
Construction	20,1%	14,9%	17,9%	26,1%	14,9%	6,0%
Horeca	15,4%	13,7%	22,2%	23,9%	23,1%	1,7%
Industries technologiques	17,7%	22,8%	12,7%	34,2%	11,4%	1,3%
Commerce	29,3%	26,8%	9,8%	18,3%	12,2%	3,7%
Sécurité et Prévention	30,0%	28,3%	10,0%	16,7%	13,3%	1,7%

Source : Bruxelles Formation et Actiris

Tous domaines confondus, 16,2% des répondants ont un niveau d'études faible à l'entrée en formation, 25,6% un niveau moyen, 18,3% un niveau élevé et 39,9% 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 » et « Gestion, Management et Administration » ont, quant à eux, une part élevée de répondants avec un niveau d'études élevé par rapport aux autres domaines. Les domaines « Sécurité et Prévention » et

« Transport et Logistique » ont un pourcentage élevé de répondants avec un niveau d'études faible par rapport aux autres domaines. Le domaine « Industries technologiques », quant à lui, a une part élevée de stagiaires avec un niveau d'études moyen.

Tableau 5. Niveau d'études des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)

Domaines	Faible*	Moyen**	Élève***	Autre****
Global	16,2%	25,6%	18,3%	39,9%
Gestion, Management et Administration	12,8%	24,4%	22,1%	40,7%
Informatique, ICT et Économie numérique	13,4%	27,3%	31,1%	28,3%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	17,7%	17,7%	2,8%	61,9%
Transport et Logistique	28,4%	21,8%	10,7%	39,1%
Construction	23,9%	28,4%	5,2%	42,5%
Horeca	16,2%	14,5%	3,4%	65,8%
Industries technologiques	8,9%	44,3%	13,9%	32,9%
Commerce	15,9%	31,7%	8,5%	43,9%
Sécurité et Prévention	30,0%	43,3%	8,3%	18,3%

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 « Sécurité et Prévention » ont une durée de recherche d'emploi plus faible que dans les autres domaines (davantage de « moins de 6 mois » et moins de « 2 ans et plus ») (tableau 6).

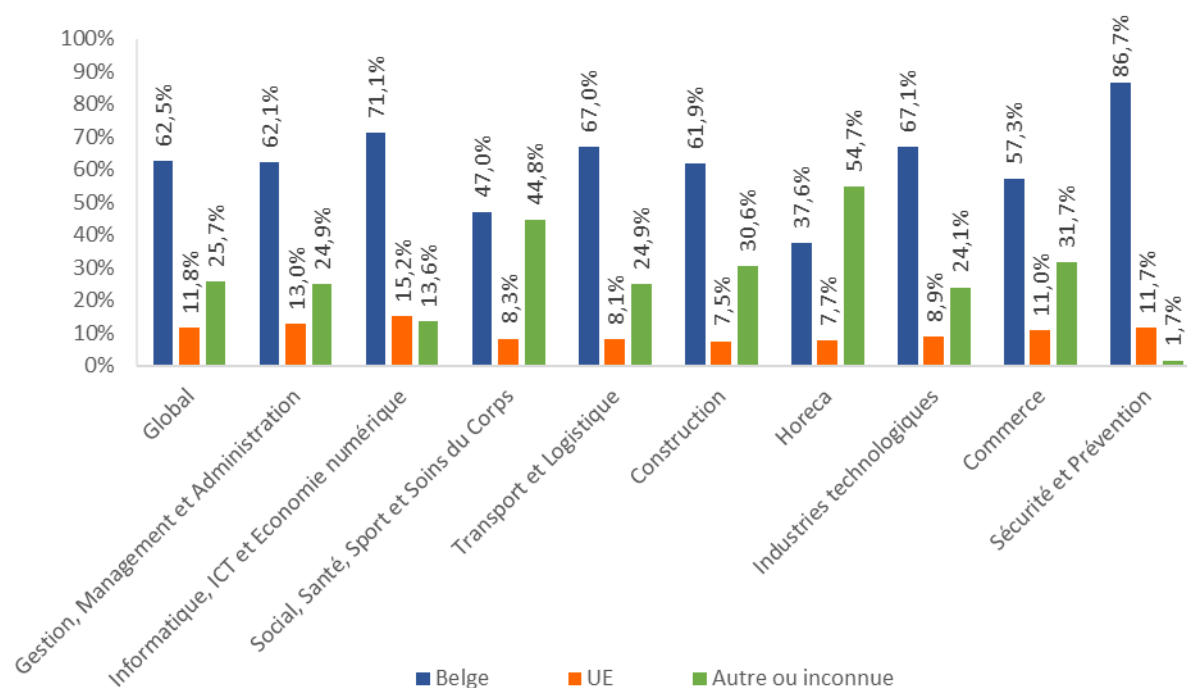
Tableau 6. Durée de recherche d'emploi au moment de l'entrée en formation par domaine de formation pour les stagiaires interrogés – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)

Domaines	Moins de 6 mois	De 6 à 11 mois	De 1 à < 2 ans	2 ans et +	Inconnu ou indéterminée
Global	30,5%	18,4%	20,3%	29,6%	1,1%
Gestion, Management et Administration	31,3%	17,4%	20,7%	29,3%	1,3%
Informatique, ICT et Économie numérique	31,1%	20,0%	18,0%	30,7%	0,2%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	30,4%	13,8%	23,2%	27,1%	5,5%
Transport et Logistique	25,9%	21,8%	22,3%	29,4%	0,5%
Construction	31,3%	13,4%	22,4%	32,8%	0,0%
Horeca	31,6%	23,1%	12,8%	32,5%	0,0%
Industries technologiques	34,2%	13,9%	17,7%	34,2%	0,0%
Commerce	25,6%	23,2%	29,3%	19,5%	2,4%
Sécurité et Prévention	41,7%	21,7%	15,0%	21,7%	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.

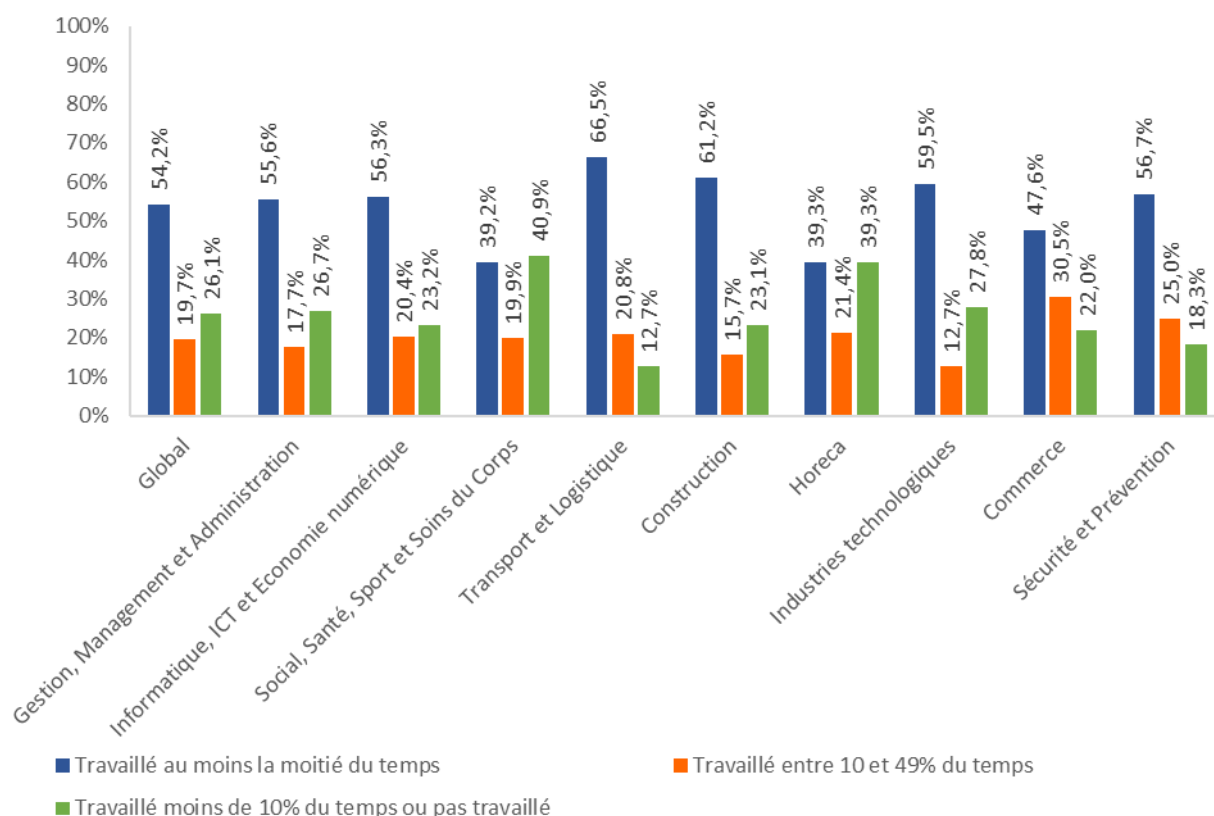
Figure 3. Nationalité des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)



Source : Bruxelles Formation

Le questionnaire aborde la question de l'intensité de travail sur l'ensemble de la carrière avant l'entrée en formation (figure 4). Tous domaines confondus (16 domaines), 54,2% des répondants disent avoir travaillé au moins la moitié du temps, 19,7% ont travaillé entre 10% et 49% du temps et 26,1% ont travaillé moins de 10% du temps. La part des répondants ayant travaillé au moins la moitié du temps est plus élevée que dans l'enquête précédente (52,1% dans l'enquête 2023). 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 2025 (sortants 2023)

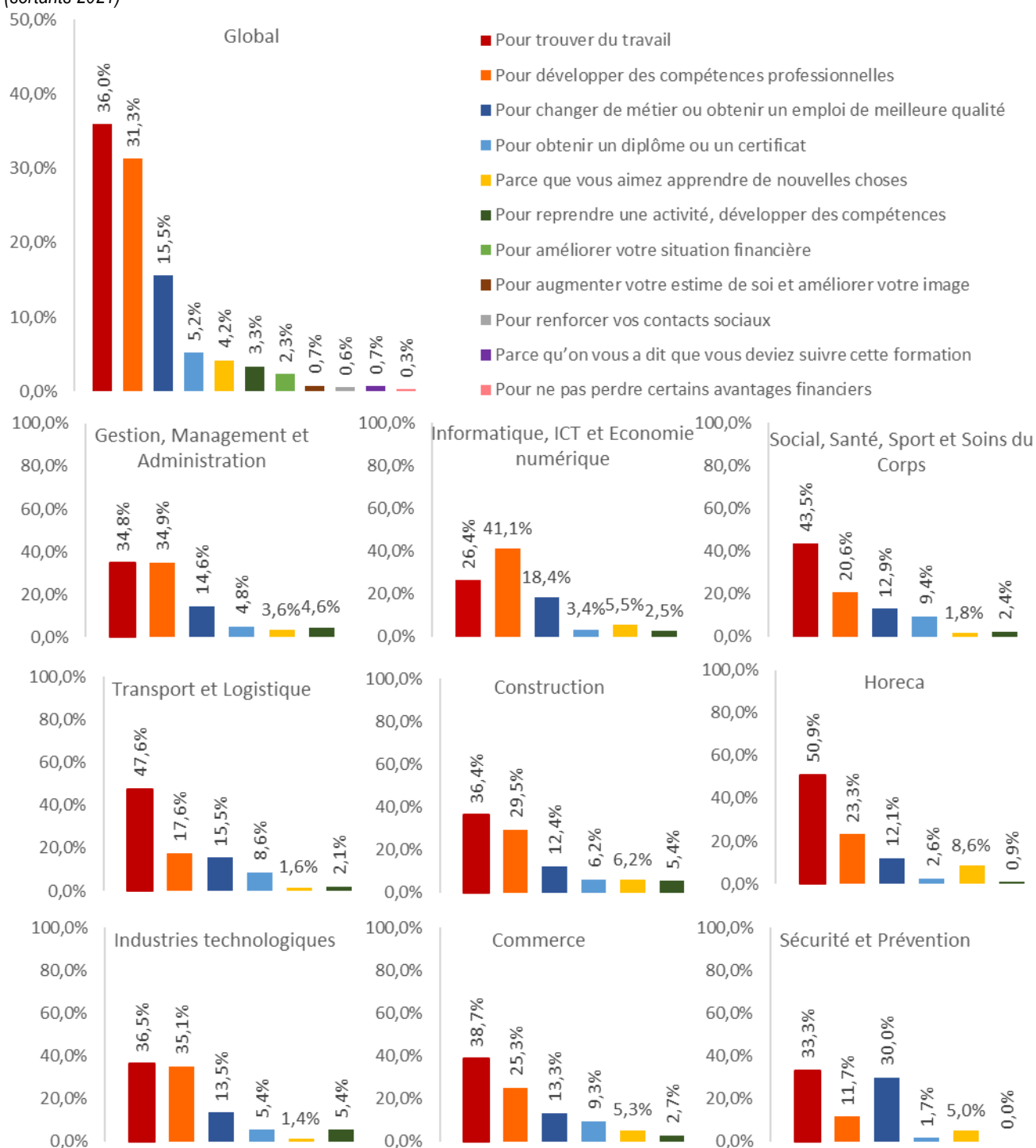


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante

2.2. Motifs d'entrée en formation

Tous domaines confondus, le motif principal d'entrée en formation est « Pour trouver du travail » (36,0%), suivi de près par « Pour développer des compétences professionnelles » (31,3%) (figure 5). Le même classement avait été observé dans les enquêtes précédentes. Les motifs dérivatifs (pour ne pas perdre des avantages financiers) et prescrits (avoir été obligé) sont les moins choisis. Dans sept 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 » et « Informatique, ICT et Économie numérique » 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 » (30,0%).

Figure 5. Motif d'entrée en formation principal des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2121 (sortants 2021)



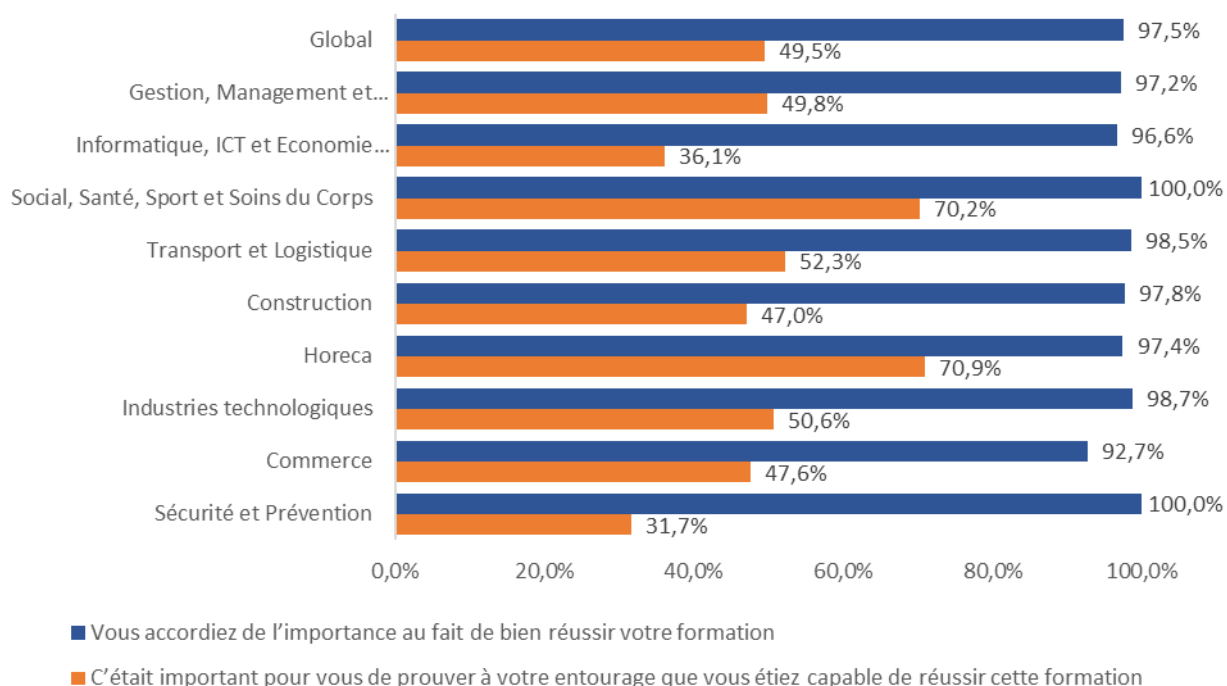
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante
Réponse unique

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 accordiez 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, 97,5% des répondants disent accorder de l'importance au fait de bien réussir leur formation (figure 6). Dans huit des neuf domaines comportant plus de 30 répondants, ce pourcentage est également supérieur à 95%. En ce qui concerne la deuxième affirmation, 49,5% 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 plus élevé dans deux domaines, « Horeca » avec 70,9% et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » avec 70,2%. Ce pourcentage est, par contre, le plus faible dans les domaines « Sécurité et Prévention » (31,7%) et « Informatique, ICT et Économie numérique » (36,1%).

Figure 6. Importance perçue des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)*



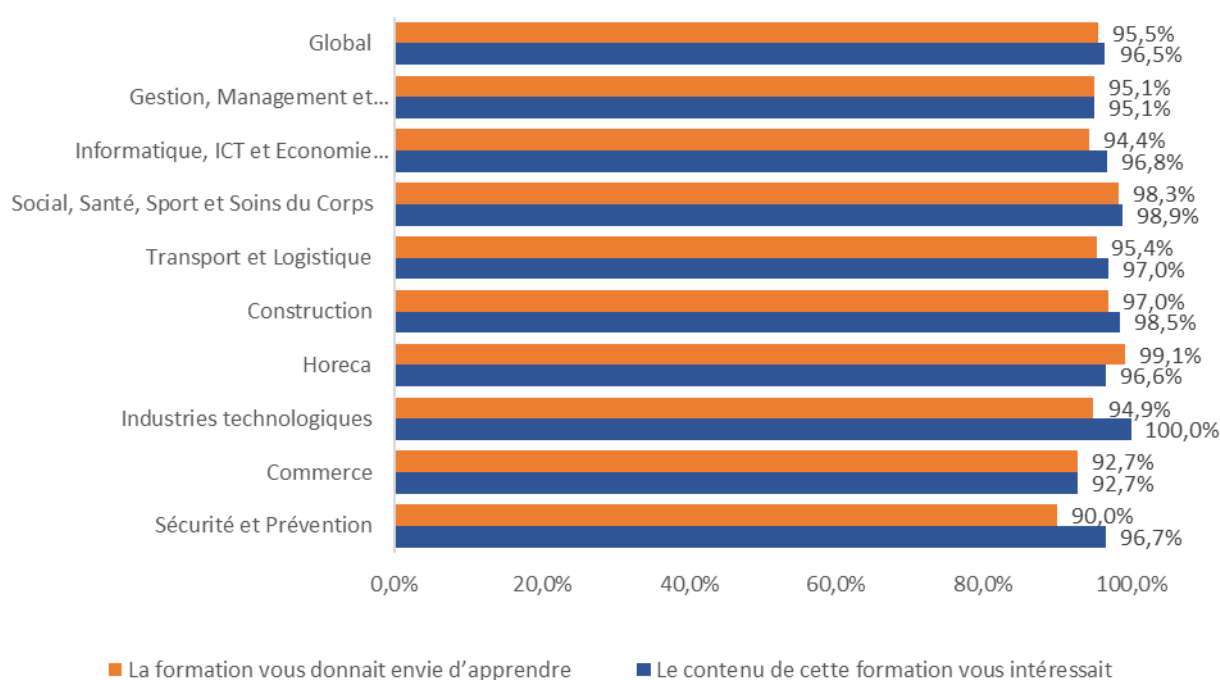
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante

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, 95,5% et 96,5% des stagiaires répondent « Plutôt oui » à ces deux affirmations (figure 7). Par domaine, les deux scores sont plus élevés en « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » et l'élément « Le contenu de cette formation vous intéressait » obtient 100% en « Industries technologiques ».

Figure 7. Intérêt perçu des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)*



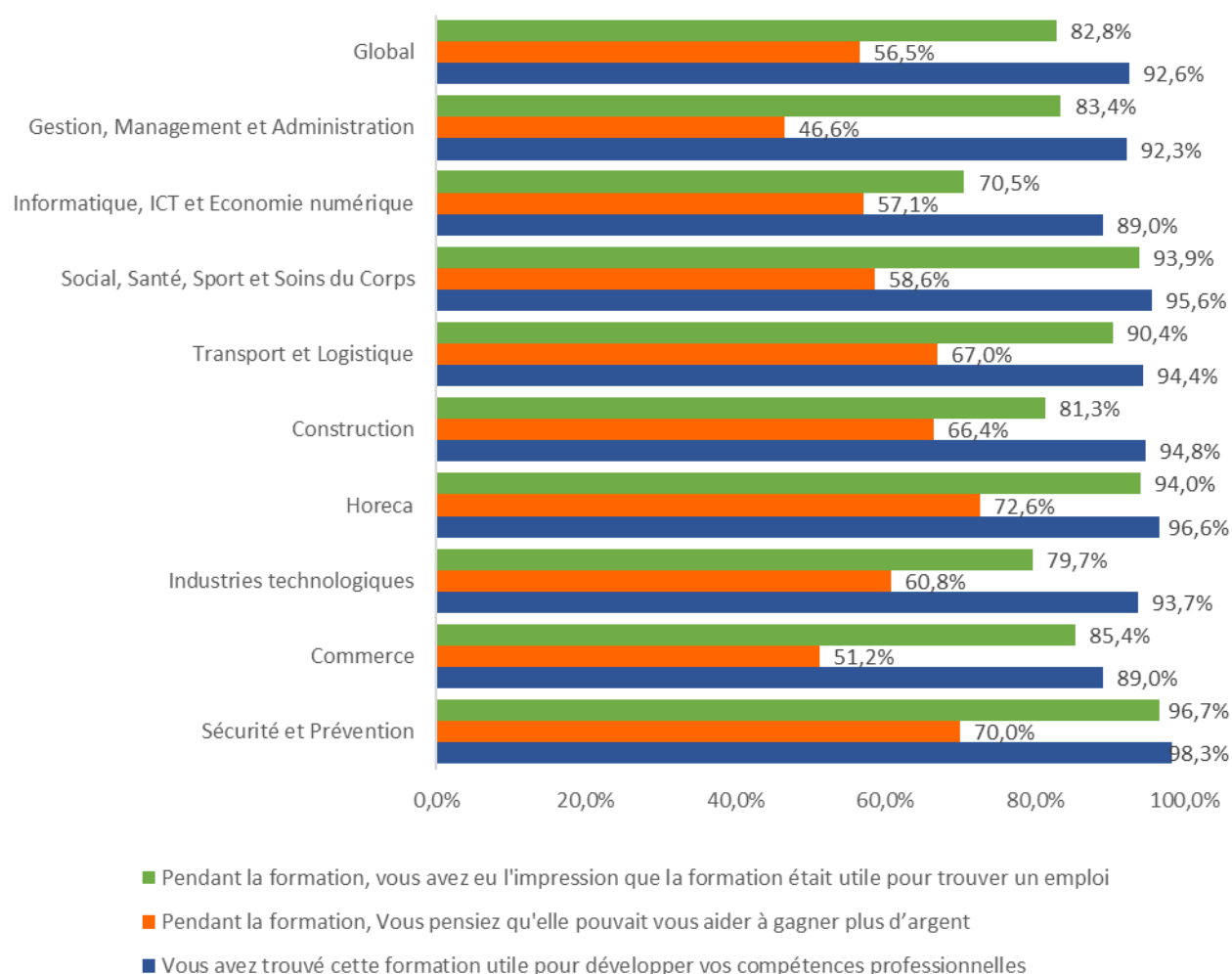
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante

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, 82,8% des répondants ont eu l'impression, pendant la formation, que celle-ci était utile pour trouver un emploi (figure 8). Quatre domaines ont un pourcentage plus élevé de personnes répondant « Plutôt oui » à l'affirmation sur l'utilité de la formation pour trouver un emploi : « Sécurité et Prévention » (96,7%), « Horeca » (94,0%), « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (93,9%) et « Transport et Logistique » (90,4%). Le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique » a un pourcentage plus faible (70,5%). Concernant la deuxième affirmation, 56,5% de l'ensemble des répondants pensaient, pendant la formation, que celle-ci pouvait les aider à gagner plus d'argent. Deux domaines ont un pourcentage élevé par rapport aux autres : « Horeca » (72,6%) et « Sécurité et Prévention » (70,0%). Le domaine « Gestion, Management et Administration » a, quant à lui, un pourcentage plus faible que les autres (46,6%). Enfin, concernant la troisième affirmation, globalement, 92,6% des participants à l'enquête ont trouvé la formation utile pour développer leurs compétences. Dans le domaine « Sécurité et Prévention » le pourcentage est plus élevé que dans les autres domaines (98,3%) et en « Informatique, ICT et Économie numérique », il est plus faible (89,0%).

Figure 8. Utilité perçue des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)*



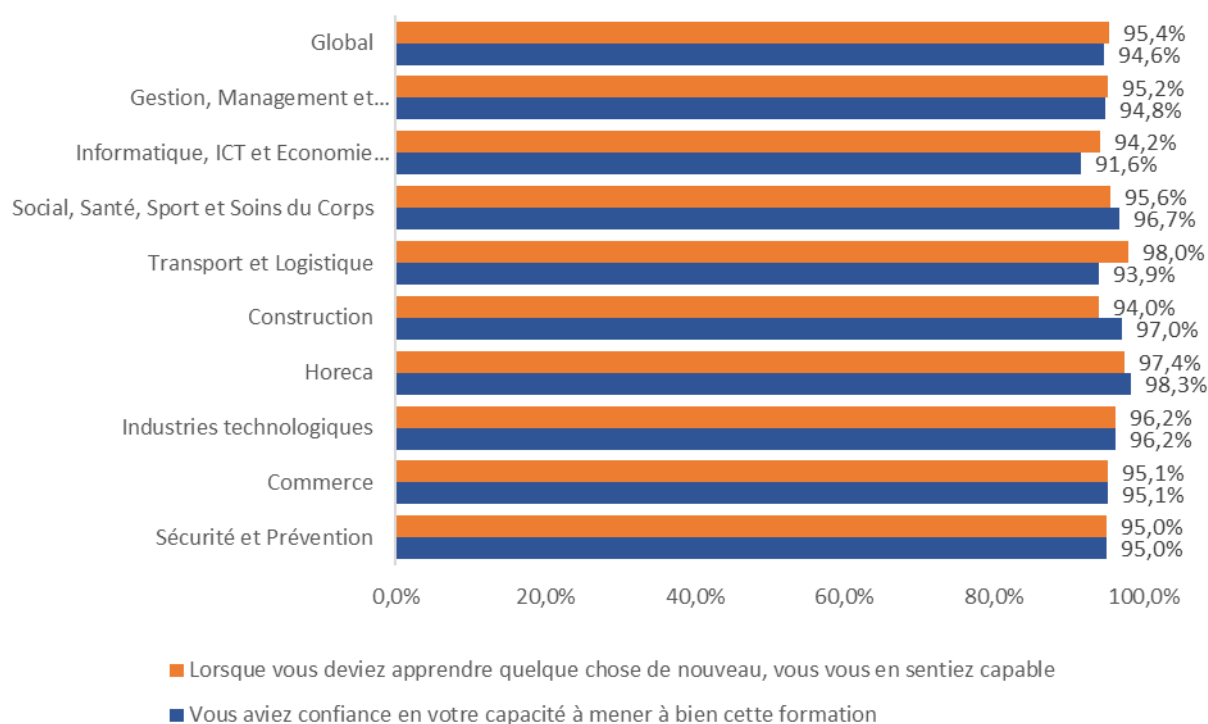
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante

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 ». Respectivement 95,4% et 94,6% des individus répondent « Plutôt oui » à ces deux affirmations.

Figure 9. Efficacité personnelle des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)*



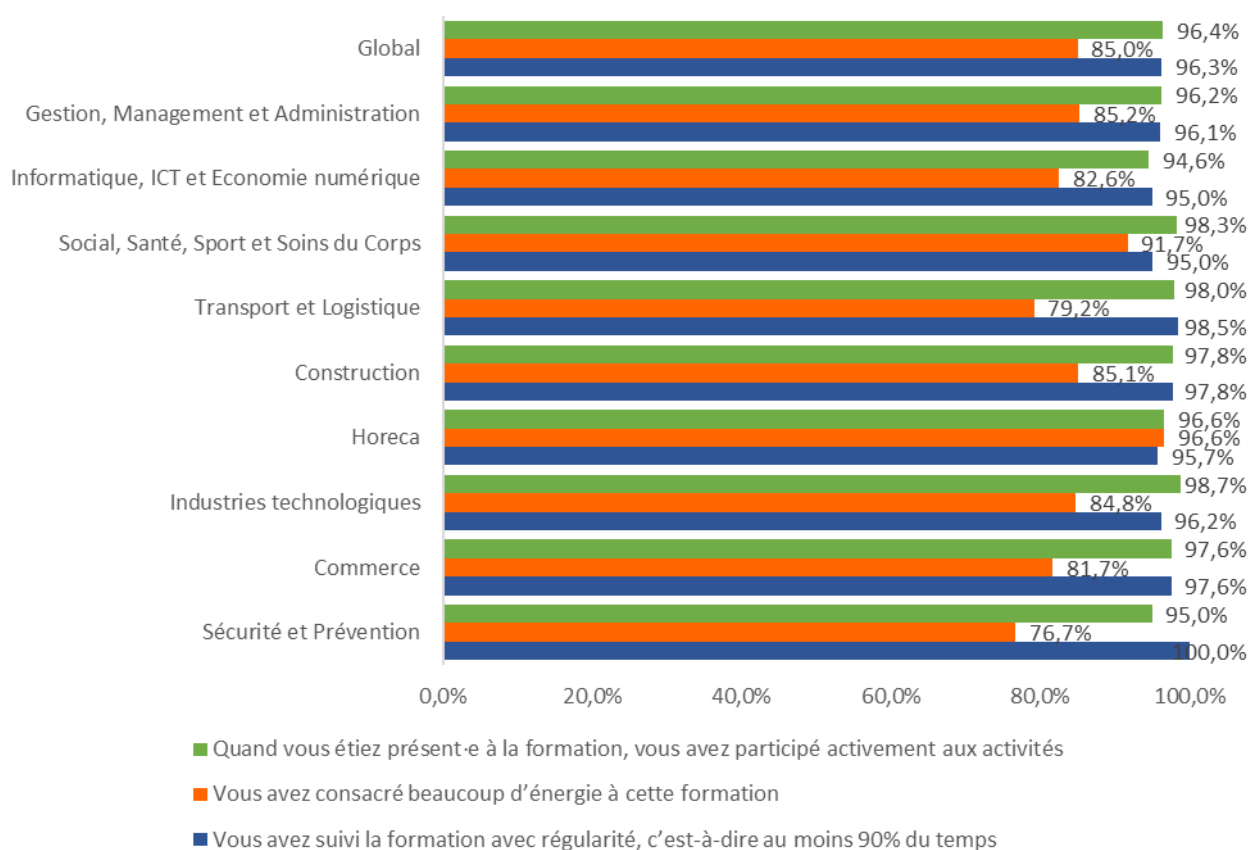
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante

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 ». 96,4% des personnes répondent « Plutôt oui » à l'affirmation « Quand vous étiez présent à la formation, vous avez participé activement aux activités ». Globalement, 85,0% 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 (76,7%). Enfin, 96,3% des personnes disent avoir suivi la formation avec régularité.

Figure 10. Engagement en formation des stagiaires interrogés par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)*



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, 1.195 des 2.046 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 pour les personnes sorties de formation en 2023.

Tableau 7. Indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris et Bruxelles Formation – Sortants 2023*

Taux de sortie positive (% total)**		72,0%
Taux de sortie vers l'emploi (% total)***	Tout emploi	56,5%
	Emploi min. 1 mois	49,1%
Durabilité dans l'emploi (% emploi)*	Encore à l'emploi 12 mois plus tard	66,1%
	Encore à l'emploi 12 mois plus tard chez le même employeur (sur l'ensemble des emplois obtenus)	42,6%
Délai d'entrée en emploi (% emploi)***	0-3 mois	50,0%
	3-6 mois	24,5%
	6-12 mois	25,5%

Sources : calculs view.brussels et SES Bruxelles Formation

*Sortants 2022 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.

2.4.1. Contrat de travail et régime de travail

Globalement, 48,5% des emplois principaux occupés dans l'année suivant la sortie de formation sont des CDI, 29,6% des CDD, 12,5% de l'intérim, 3,1% des emplois d'indépendants et 6,3% des contrats « Autre » (tableau 8). En comparaison de l'enquête précédente menée en 2023, on observe une hausse des CDI (45,6% en 2023). La part des contrats « Autre » a baissé par rapport à l'enquête 2023 (9,2% en 2023). La répartition entre les types de contrat de travail est proche de celle des enquêtes 2019-2020.

Comme dans les enquêtes précédentes, les CDI sont plus présents dans le domaine « Sécurité et Prévention » (85,5%), les CDD dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (42,9%), les intérim dans le domaine « Transport et Logistique » (33,6%) et les contrats « Autres » dans le domaine « Horeca » (16,7%).

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 2025 (sortants 2023)

Domaine	CDI	CDD	Intérim	Indépendant	Autre
Global	48,5%	29,6%	12,5%	3,1%	6,3%
Gestion, Management et Administration	51,7%	30,0%	9,8%	3,2%	5,4%
Informatique, ICT et Économie numérique	53,3%	27,4%	5,0%	5,4%	8,9%
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	39,8%	42,9%	6,1%	1,0%	10,2%
Transport et Logistique	34,2%	30,1%	33,6%	1,4%	0,7%
Construction	55,7%	27,8%	11,4%	3,8%	1,3%
Horeca	25,6%	39,7%	17,9%	0,0%	16,7%
Industries technologiques	63,0%	11,1%	14,8%	5,6%	5,6%
Commerce	34,6%	34,6%	21,2%	0,0%	9,6%
Sécurité et Prévention	85,5%	10,9%	3,6%	0,0%	0,0%

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

En comparaison avec l'enquête précédente, le pourcentage de CDI a augmenté ou est resté stable dans tous les domaines sauf en « Informatique, ICT et Économie numérique » (55,2% dans l'enquête 2023)

et « Transport et Logistique » (39,8% dans l'enquête 2023). Le pourcentage de CDD diminue de façon marquée dans trois domaines : « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (51,9% dans l'enquête 2023), « Industrie technologiques » (20,3% en 2023), « Commerce » (46,5% en 2023) et « Sécurité et Prévention » (17,0% en 2023).

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 recherche d'emploi 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 exerçant une forte influence sur les estimations. L'hypothèse de linéarité a été vérifiée pour les deux variables continues (l'âge et la durée de recherche d'emploi).

Les résultats de la régression logistique sont repris dans le Tableau 9. Toutes choses égales par ailleurs, il apparaît qu'avoir une nationalité hors de l'union européenne diminue les chances d'avoir un CDI par rapport à la nationalité belge. Avoir suivi une formation dans le domaine « Sécurité et Prévention » augmente les chances d'avoir un CDI par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ». Par contre, la probabilité d'avoir un CDI est plus faible pour les personnes sorties de formation dans les domaines « Transport et Logistique », « Horeca » et « Commerce » par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ».

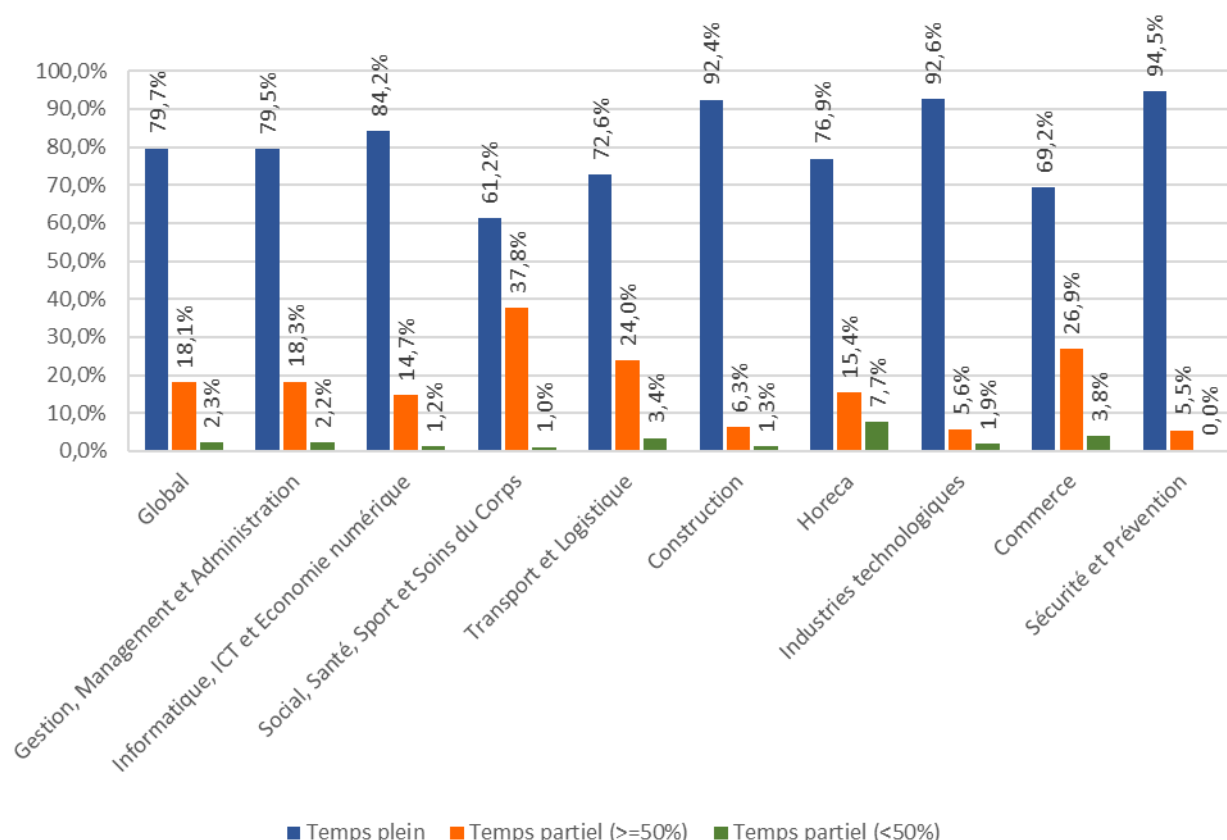
Tableau 9. Estimation d'une régression logistique pour un travail en CDI

Variable dépendante : CDI				
	Coefficients	Écart-type	Khi-2 de Wald (z)	Pr(> z)
Constante	0,203	0,306	0,663	0,507
Sexe				
Femme	Référence			
Homme	-0,010	0,144	-0,072	0,943
Âge à l'entrée en formation	-0,005	0,007	-0,747	0,455
Diplôme				
Niveau faible	Référence			
Niveau moyen	0,107	0,205	0,520	0,603
Niveau élevé	0,270	0,221	1,223	0,221
Niveau autre	0,030	0,206	0,145	0,884
Durée de chômage (mois)	0,001	0,002	0,340	0,734
Nationalité				

Belge	Référence			
UE	-0,034	0,199	-0,173	0,863
Autre ou inconnue	-0,366	0,174	-2,097	0,036***
Domaine de formation				
Gestion, Management et Administration	Référence			
Autres	-0,208	0,294	-0,709	0,479***
Informatique, ICT et Economie numérique	-0,003	0,178	-0,015	0,988
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	-0,388	0,254	-1,529	0,126
Transport et Logistique	-0,676	0,232	-2,915	0,004***
Construction	0,240	0,272	0,882	0,378
Horeca	-0,881	0,287	-3,070	0,002***
Industries technologiques	0,471	0,316	1,490	0,136
Commerce	-0,670	0,324	-2,069	0,039***
Sécurité et Prévention	1,670	0,410	4,072	0,000***
Nombre d'observations : 1.179				
Null deviance : 1.633,2 (1.178 degrés de liberté)				
Residual deviance : 1.542,3 (1.161 degrés de liberté)				
Pourcentage prédit correctement : 30,6%				
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 de plus de 30 répondants (figure 11). Il concerne 79,7% des emplois tous domaines confondus. Ce pourcentage est un peu plus faible que celui de l'enquête précédente (82,0%). Les trois domaines avec le pourcentage de temps-pleins le plus élevé sont « Sécurité et Prévention » (94,5%) « Industries technologiques » (92,6%) et « Construction » (92,4%). Dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », le pourcentage de temps-partiel (plus qu'un mi-temps) est plus élevé que dans les autres domaines (37,8%). Par rapport à l'enquête précédente, on observe une baisse marquée des temps-pleins dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (75,7% dans l'enquête précédente et 61,2% dans l'actuelle). C'est, par contre, le temps-plein qui est en hausse dans les domaines « Horeca » (65,2% dans l'enquête précédente et 76,9% 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 2025 (sortants 2023)



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 recherche d'emploi 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 exerçant une forte influence sur les estimations. L'hypothèse de linéarité a été vérifiée pour les deux variables continues (l'âge et la durée de recherche d'emploi).

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 les domaines « Sécurité et Prévention » et « Construction » par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ». Elle est

par contre plus faible dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Transport et Logistique » et « Commerce » 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	1,596	0,374	4,263	0,000
Sexe				
Femme	Référence			
Homme	0,580	0,181	3,209	0,001***
Âge à l'entrée en formation	-0,010	0,008	-1,176	0,240
Diplôme				
Niveau faible	Référence			
Niveau moyen	-0,144	0,258	-0,560	0,576
Niveau élevé	-0,032	0,277	-0,117	0,907
Niveau autre	-0,072	0,252	-0,284	0,776
Durée de chômage (mois)	0,002	0,002	0,879	0,379
Nationalité				
Belge	Référence			
UE	0,053	0,248	0,214	0,830
Autre ou inconnue	0,001	0,207	0,005	0,996
Domaine de formation				
Gestion, Management et Administration	Référence			
Autres	-0,187	0,360	-0,519	0,604
Informatique, ICT et Economie numérique	0,111	0,230	0,480	0,632
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	-0,848	0,270	-3,145	0,002***
Transport et Logistique	-0,769	0,268	-2,865	0,004***
Construction	0,766	0,464	1,650	0,099*
Horeca	-0,221	0,312	-0,709	0,478
Industries technologiques	0,850	0,549	1,548	0,122
Commerce	-0,719	0,342	-2,101	0,036**
Sécurité et Prévention	1,167	0,622	1,878	0,060*

Nombre d'observations : 1.179

Null deviance : 1.191,5 (1.178 degrés de liberté)

Residual deviance : 1124,0 (1.161 degrés de liberté)

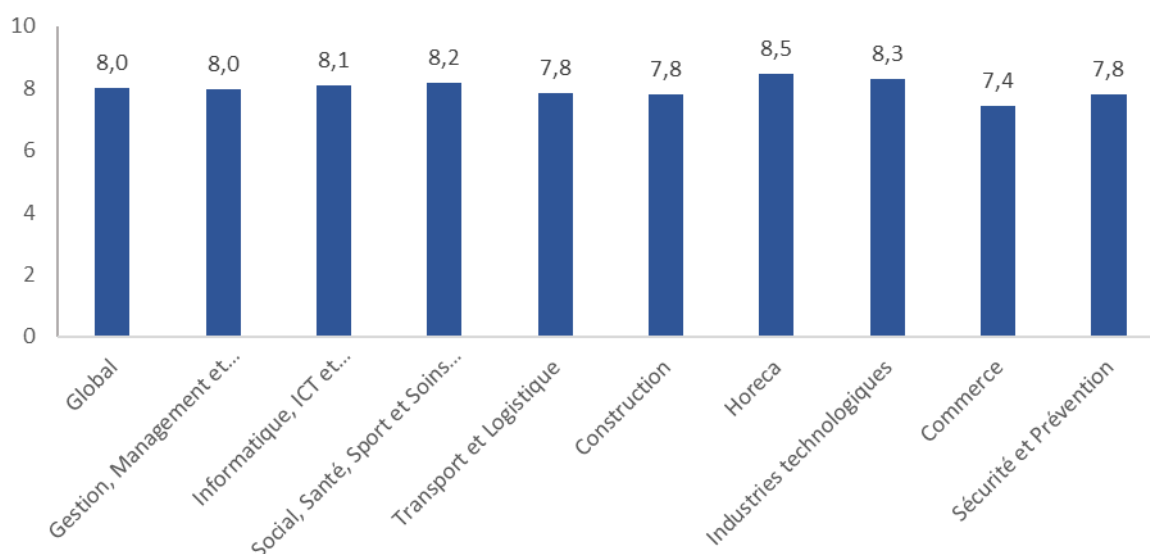
Pourcentage prédit correctement : 20,4%

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

2.4.2. Satisfaction de l'emploi

La satisfaction globale moyenne des répondants par rapport à leur emploi principal est de 8,0/10 tous domaines confondus (figure 12). Dans l'enquête précédente, la satisfaction moyenne était de 7,8/10. La satisfaction moyenne est la plus élevée dans le domaine « Horeca » (8,5/10).

Figure 12. Satisfaction globale moyenne de l'emploi principal par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)

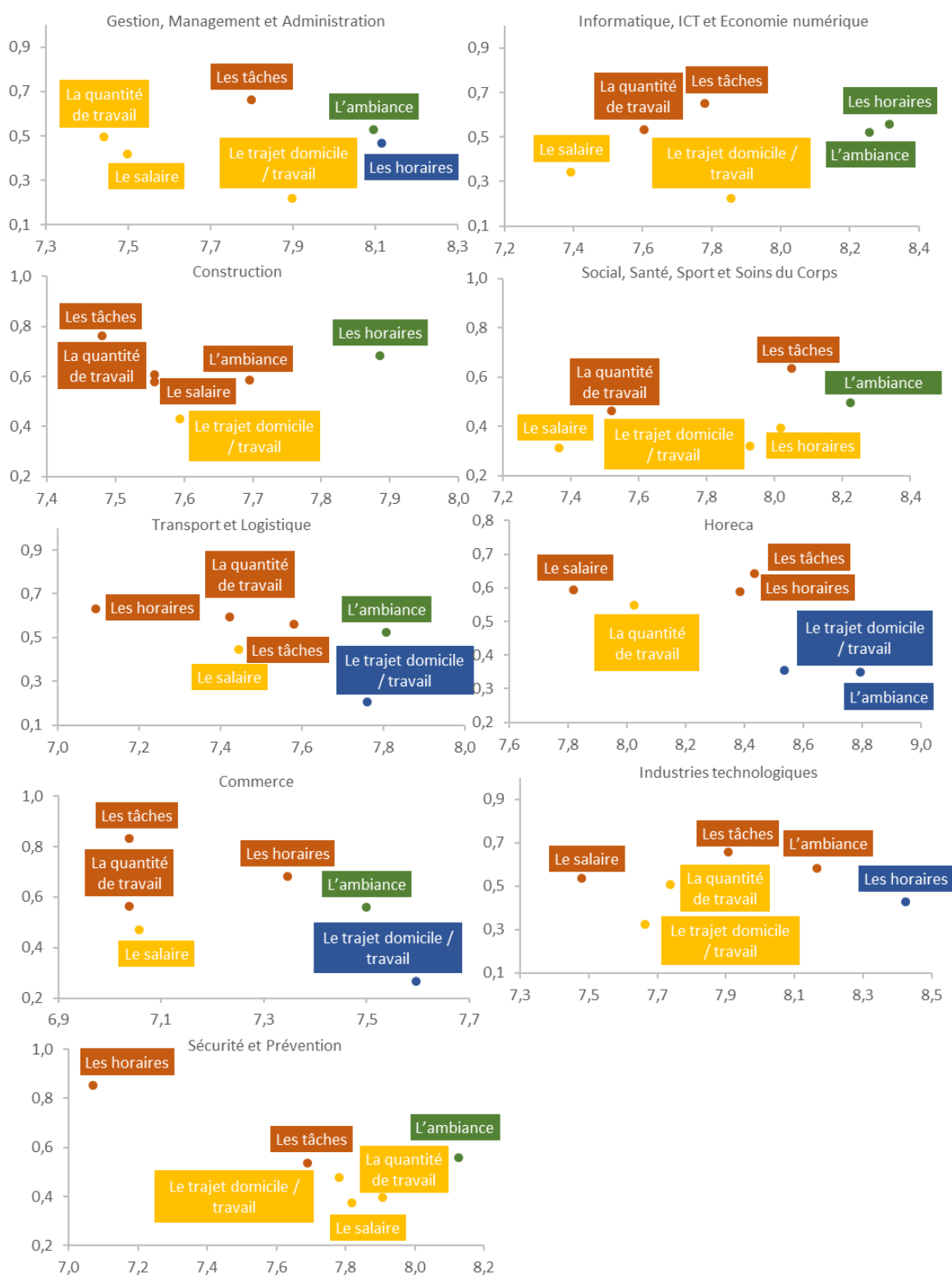


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante

Les répondants étaient également invités à exprimer leur satisfaction sur différents aspects liés à leur emploi. Pour chaque domaine, une matrice importance-satisfaction⁸ nous a permis de déterminer les aspects de la satisfaction par rapport à l'emploi qui exercent une influence positive ou négative sur la satisfaction globale (figure 13). L'ambiance au travail (avec les collègues et/ou les supérieurs directs) est un point fort (influence positive sur la satisfaction) dans six domaines sur neuf : « Gestion, Management et Administration », « Informatique, ICT et Économie numérique », « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Transport et Logistique », « Commerce » et « Sécurité et Prévention ». Les horaires de travail constituent un point fort dans le domaine « Construction » et « Informatique, ICT et Économie numérique ». En ce qui concerne les points faibles, les tâches à accomplir influencent négativement la satisfaction dans tous les domaines. La quantité de travail à accomplir est un point faible dans cinq domaines : « Informatique, ICT et Économie numérique », « Construction », « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Transport et Logistique » et « Commerce ». Les horaires ont une influence négative sur la satisfaction dans quatre domaines : « Transport et Logistique », « Horeca », « Commerce » et « Sécurité et Prévention ». Le salaire a une influence négative dans trois domaines : « Construction », « Horeca » et « Industries technologiques ». Pour terminer, l'ambiance au travail a une influence négative sur la satisfaction dans le domaine « Construction ».

⁸ 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 2025 (sortants 2023)



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

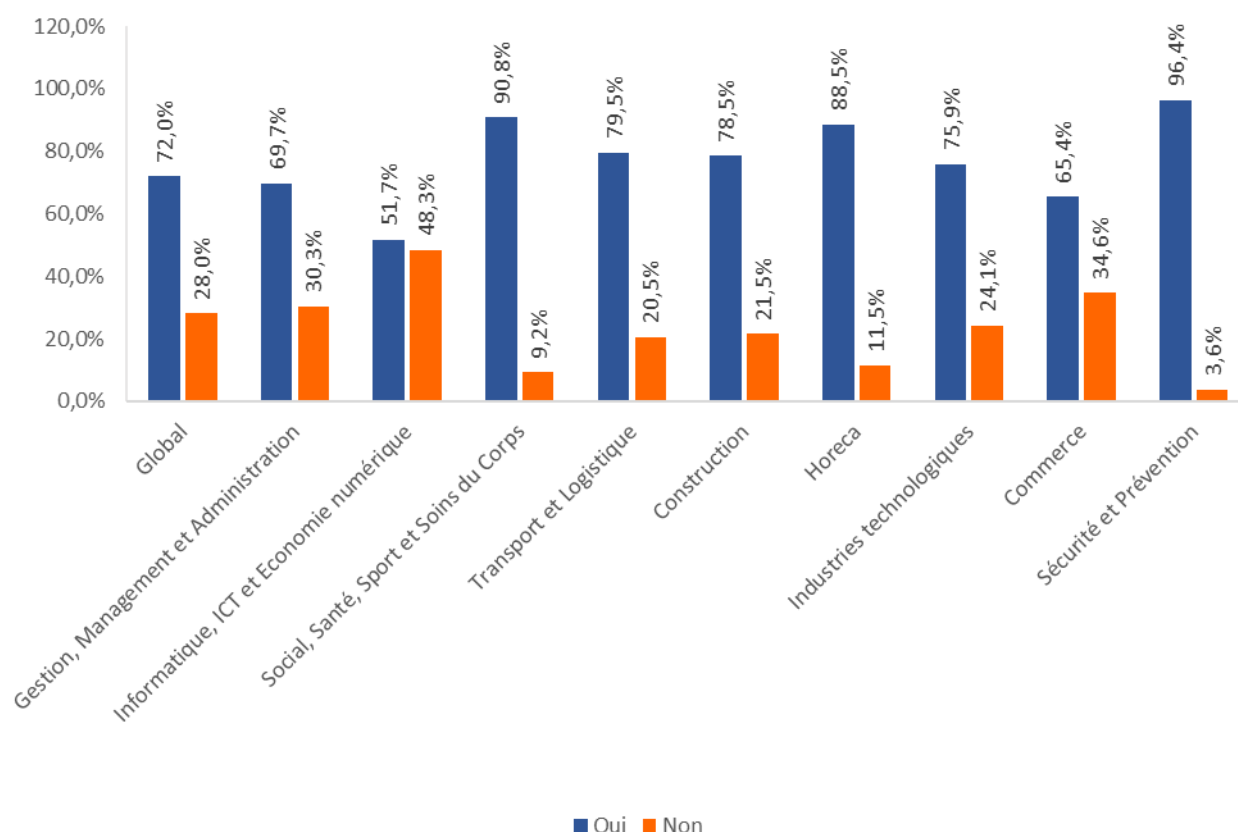
La délimitation verticale correspond à la note de satisfaction globale moyenne. La délimitation horizontale correspond à la médiane des coefficients de corrélation.

2.4.3. 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, il est intéressant de se poser la question du lien entre le métier appris en formation et l'emploi obtenu après celle-ci.

Globalement, 72,0% des répondants disent avoir exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal de l'année suivant la sortie de formation (figure 14). Dans les enquêtes précédentes, ce pourcentage s'élevait à 74,4% en 2021 et 66,6% en 2023. Les trois domaines de formation où le pourcentage de répondants ayant exercé le métier appris en formation est le plus élevé sont : « Sécurité et Prévention » (96,4%), « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (90,8%) et « Horeca » (88,5%). En ce qui concerne le domaine « 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), aux compétences très spécifiques, pour lesquels par ailleurs 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 (51,7%). Dans ce domaine, ce sont davantage des compétences plus généralistes qui sont acquises en formation, ce qui peut expliquer ce plus faible pourcentage.

Figure 14. Exercice du métier appris en formation dans l'emploi principal par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)



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 le 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 multicollinéarité et l'absence d'observations aberrantes exerçant 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).

La probabilité d'exercer le métier appris en formation est plus élevée dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Transport et Logistique », « Construction », « Horeca » et « Sécurité et Prévention », par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ». Elle est par contre plus faible dans le domaine « Informatique, ICT et Économie numérique » par rapport au domaine « Gestion, Management et Administration ».

Tableau 10. 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	Ecart-type	Khi-2 de Wald (z)	Pr(> z)
Constante	1,606	0,355	4,522	0,000***
Sexe				
Femme	Référence			
Homme	-0,267	0,158	-1,690	0,091*
Age à l'entrée en formation	-0,016	0,008	-2,093	0,036**
Diplôme				
Niveau faible	Référence			
Niveau moyen	-0,523	0,241	-2,169	0,030**
Niveau élevé	-0,135	0,255	-0,531	0,595
Niveau autre	-0,057	0,248	-0,230	0,818
Durée de chômage (mois)	0,004	0,002	1,900	0,057*
Nationalité				
Belge	Référence			
UE	0,125	0,225	0,554	0,579
Autre ou inconnue	-0,183	0,202	-0,904	0,366
Domaine de formation				
Gestion, Management et Administration	Référence			
Autres	0,190	0,327	0,581	0,561
Informatique, ICT et Économie numérique	-0,761	0,187	-4,079	0,000***
Social, Santé, Sport et Soins du Corps	1,507	0,398	3,787	0,000***
Transport et Logistique	0,710	0,266	2,671	0,008***
Construction	0,639	0,319	2,002	0,045**
Horeca	1,239	0,385	3,217	0,001***
Industries technologiques	0,535	0,357	1,500	0,134
Commerce	-0,201	0,326	-0,618	0,537
Sécurité et Prévention	2,597	0,739	3,514	0,000***

Nombre d'observation : 1.179

Null deviance: 1.401,7 (1.178 degrés de liberté)

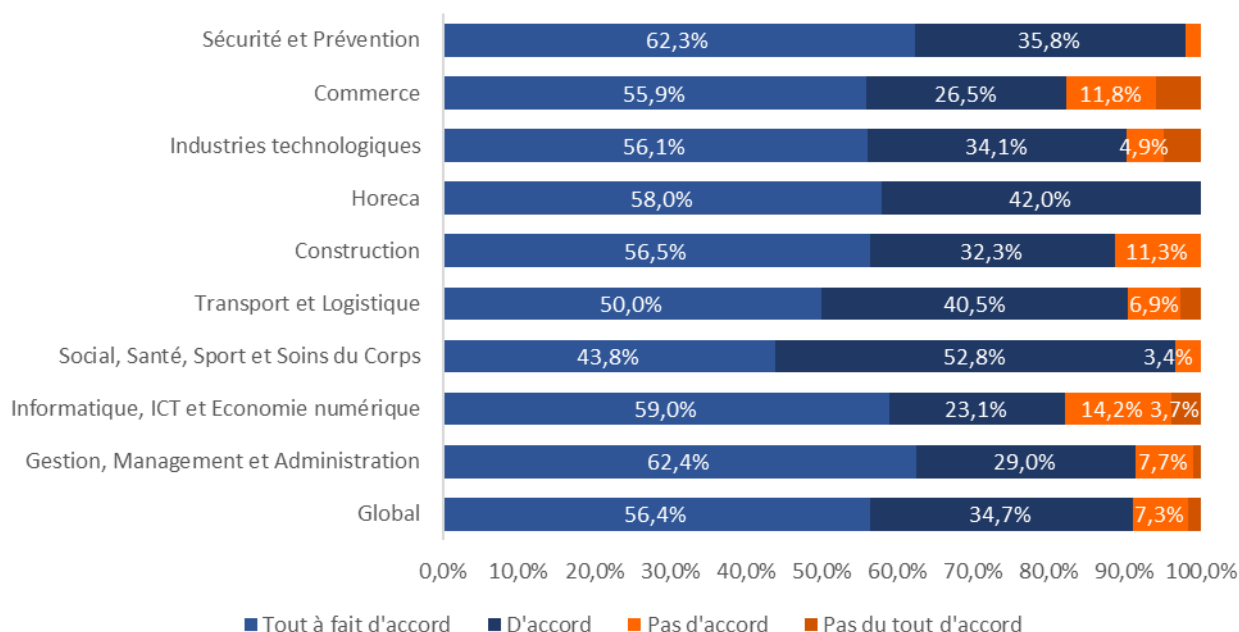
Residual deviance: 1.170,0 (1.161 degrés de liberté)

Pourcentage prédit correctement : 26,2%

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, 91,0% des répondants sont soit « Tout à fait d'accord », soit « d'Accord » avec cette affirmation (figure 15). Ce pourcentage est proche de celui des enquêtes précédentes (90,9% en 2023, 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 trois domaines de formation : « Horeca » (100,0%), « Sécurité et Prévention » (98,1%) et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (96,6%).

Figure 15. La formation prépare bien à la réalité du métier par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)



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 335 personnes n'ayant pas exercé le métier appris en formation, 333 ont répondu à la question. La figure 16 synthétise les réponses, après classification⁹.

On note tout d'abord deux faits :





















- La proportion de réponses qui n'ont pas pu être utilisées est élevée (40%). 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 un cinquième 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.

Mis à part les non-réponses, les anciens stagiaires expliquent majoritairement 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 visé (26,1%). Tout simplement, parce qu'ils n'ont pas trouvé (exemple de la formation « Manutention bagages et fret aérien » : « Parce que je n'ai pas trouvé d'emploi dans ce domaine. ») ou encore parce qu'ils estiment manquer de qualification ou d'expérience (exemple de la formation « Agent de maintenance en électromécanique » : « Pas d'expérience d'où difficulté à trouver. »). Ce sont ensuite les autres opportunités d'emploi qui expliquent cette absence de lien avec 19,5% des

⁹ La classification est expliquée à l'annexe 4.2.

personnes qui se sont exprimées (exemple de la formation « Développeur data IA » : « *J'ai accepté le premier job qui m'a été proposé.* »). La catégorie « Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier » suit avec 8,1% des personnes qui ont répondu à cette question, essentiellement parce que les stagiaires ont un nouveau projet professionnel/privé (exemple de la formation « Dessinateur en construction » : « *j'ai changé d'orientation professionnelle vers électricité.* »).

Figure 16. Raisons de ne pas avoir exercé l'emploi appris en formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)

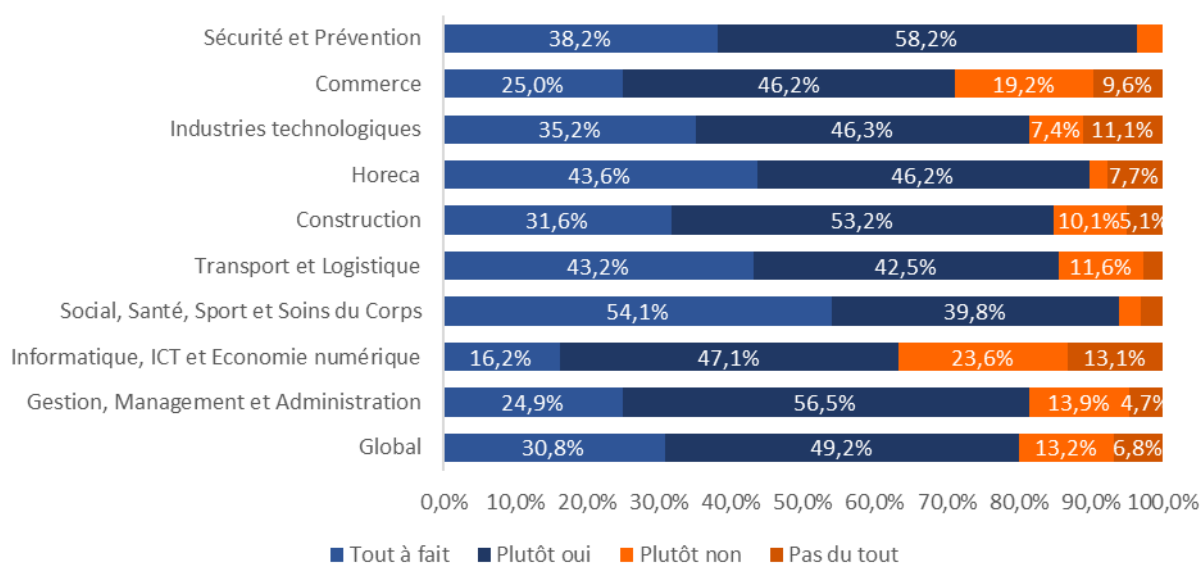
Catégories	Effectifs	%	
Non réponse	133		39,9%
Affirme l'absence de lien	63		18,9%
Non réponse	41		12,3%
Aptitudes professionnelles spécifiques	29		8,7%
Pas trouvé d'emploi dans le métier	87		26,1%
Pas trouvé	50		15,0%
Manque de qualification ou d'expérience	15		4,5%
Le marché du travail	7		2,1%
Manque de connaissance en langue	7		2,1%
Candidature infructueuse	5		1,5%
Raisons liées à l'âge	2		0,6%
Autre opportunité d'emploi	65		19,5%
Autre opportunité d'emploi	65		19,5%
Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier	27		8,1%
Nouveau projet professionnel/privé	13		3,9%
Fait la formation pour d'autres objectif qu'exercer le métier	5		1,5%
Métier ne convient plus ou pas	9		2,7%
Nuance l'absence de lien	13		3,9%
Nuance l'absence de lien	13		3,9%
Raisons liées à la formation	7		2,1%
Formation inachevée ou échec aux épreuves	4		1,2%
Manquement de la formation	3		0,9%

Lorsque l'on analyse la situation par domaine (uniquement pour les domaines dans lesquels au moins 30 personnes ont répondu à cette question ouverte), voici ce qu'on peut mettre en évidence :

- Dans le domaine « Informatique, ICT et Economie numérique », la raison la plus citée avec 24,2% des répondants (mis à part les non-réponses) est une autre opportunité d'emploi suivie de près par le fait qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi dans le métier avec 21,8% des répondants ;
- Dans le domaine « Gestion, Management et Administration », le pourcentage de non-réponses est plus élevé que pour l'ensemble des domaines (44,2%). Arrivent après les catégories « Pas trouvé d'emploi dans le métier » avec 30,5% et « Autre opportunité d'emploi » avec 12,6% ;
- Dans le domaine « Transport et Logistique », la proportion de stagiaires qui expliquent l'absence de lien entre le métier appris et la formation par le fait qu'ils ne veulent pas ou plus exercer le métier appris en formation occupe la troisième position (16,7%) après les non-réponses (30,0%) et les autres opportunités d'emploi (20,0%).

Il a également été demandé aux répondants s'ils trouvaient que ce qu'ils avaient appris en formation était utile pour l'exercice de leur emploi. Globalement, 80,0% 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 supérieure à celui des enquêtes 2023 (74,6%) mais semblable à celui des enquêtes 2021 et 2019 (80,6% en 2021 et 79,0% en 2019). Les deux domaines où le pourcentage est le plus élevé sont : « Sécurité et Prévention » (94,6%) et « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (93,9%). 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 » (36,7%).

Figure 17. Utilité de la formation pour l'emploi par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)



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

Dans les enquêtes précédentes, deux questions étaient 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.

Etant donné que les réponses à ces deux questions se recoupaient, le questionnaire a été modifié afin de poser une unique question fermée (à partir de la question fermée des enquêtes précédentes, enrichie des catégories créées lors de l'analyse de la question ouverte des enquêtes précédentes). Les répondants peuvent choisir plusieurs raisons (voir le questionnaire qui se trouve à l'annexe 4.1.).

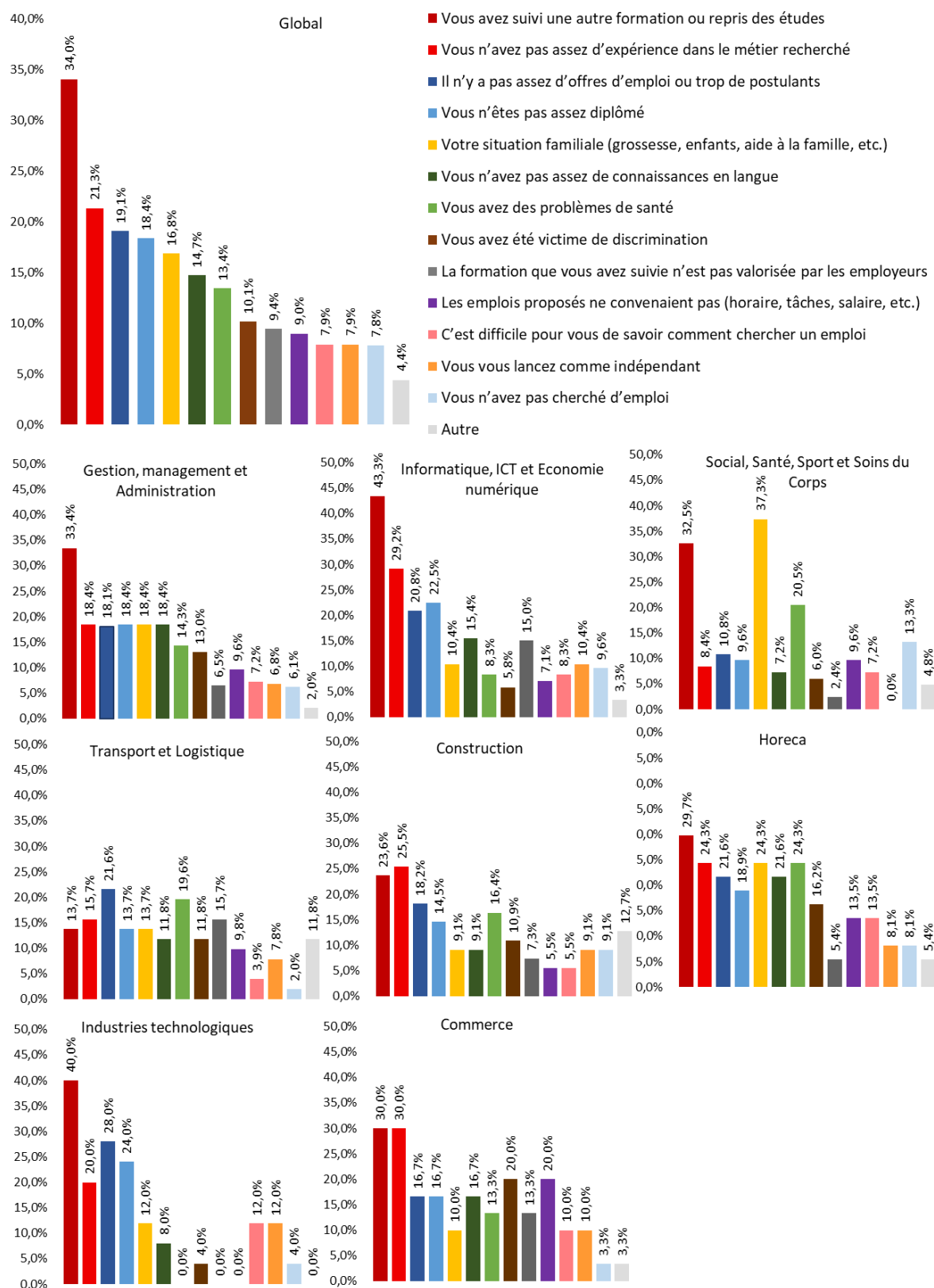
La Figure 18 reprend les raisons que les répondants désignent afin d'expliquer pourquoi ils ont peu ou pas travaillé dans l'année suivant leur sortie de formation professionnalisante. Le domaine « Sécurité et Prévention » n'est pas repris car il ne comporte que 5 répondants à cette question.

Tous secteurs confondus, la première raison de non-emploi est la reprise d'études ou d'une formation (34,0%). Viennent ensuite le manque d'expérience (21,3%), le fait qu'il y ait trop peu d'offres d'emploi ou trop de postulants (19,1%), le niveau de diplôme trop faible (18,4%), la situation familiale (16,8%), le manque de connaissances en langues (14,7%) et les problèmes de santé (13,4%). Dans les autres

raisons de non-emploi, reviennent régulièrement l'absence de permis de conduire B, des problèmes de titre de séjour et l'absence d'équivalence de diplôme.

Il y a des spécificités par domaine de formation. Le pourcentage de personnes qui répondent ne pas avoir travaillé car ils ont repris des études ou une formation est plus élevé en « Informatique, ICT et Economie numérique » (43,3%) et en « Industries technologiques » (40,0%). Dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », le pourcentage de personnes qui disent ne pas avoir travaillé pour des raisons familiales (grossesse, garde des enfants, aide à la famille, etc.), 37,3%, est plus élevé que dans les autres domaines. Dans le domaine « Transport et Logistique », les raisons les plus invoquées sont le manque d'offres d'emploi ou le nombre trop élevé de postulants (21,6%) et les problèmes de santé (19,6%). Dans le domaine « Horeca », le pourcentage de personnes qui citent les raisons liées à la famille (24,3%) et à la santé (24,3%) est élevé par rapport aux autres domaines. Le manque de connaissances en langues est surtout cité dans les domaines « Horeca » (21,6%), « Gestion, Management et Administration » (18,4%), « Commerce » (16,7%) et « Informatique, ICT et Economie numérique » (15,4%). Dans le domaine « Commerce », 20,0% des répondants citent « Les emplois proposés ne convenaient pas (horaire, tâches, salaire, etc.) » et « Vous avez été victime de discrimination », soit davantage que dans les autres domaines. Comme dans le domaine « Commerce », dans le domaine « Horeca », le pourcentage de répondants disant avoir subi des discriminations est plus élevé que dans les autres domaines (16,2%).

Figure 18 Les raisons d'avoir peu ou pas travaillé dans l'année suivant la sortie de formation par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)



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

Les personnes ayant répondu qu'un manque de connaissances en langues était une des raisons de leur non-emploi étaient invitées à préciser s'il s'agissait du néerlandais, de l'anglais ou du français. Les

réponses se trouvent dans le Tableau 11 pour le résultat global et pour trois domaines : « Gestion, Management et Administration », « Informatique, ICT et Economie numérique » et « Horeca ». Les deux premiers domaines comportent plus de 30 répondants à cette question. Le domaine « Horeca » est repris dans le tableau même s'il ne comporte que 9 répondants, car une part élevée des personnes n'ayant pas travaillé dans ce domaine citaient le manque de connaissances en langues comme raison du non-emploi.

Pour l'ensemble des domaines de formation, 84,9% des personnes citent le néerlandais, 34,1% l'anglais et 19,0% le français. En « Informatique, ICT et Economie numérique », l'anglais occupe une place importante. Dans le domaine « Horeca », où la proportion de personnes ayant cité le manque de connaissances en langues est plus élevée, 7 personnes sur 9 citent le néerlandais.

Tableau 11. Les langues concernées par le manque de connaissances en langues pour les personnes ayant répondu que c'est une raison de non-emploi (plusieurs réponses possibles)

	Néerlandais	Anglais	Français
Global	84,9%	34,1%	19,0%
Gestion, Management et Administration	88,9%	33,3%	20,4%
Informatique, ICT et Economie numérique	75,7%	40,5%	13,5%
Horeca	7/9	3/9	2/9

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

Le Tableau 12 reprend le type de discrimination subie par les personnes ayant répondu avoir été victimes de discrimination dans leur recherche d'emploi. Trois domaines de formation sont repris dans le tableau : « Gestion, Management et Administration », « Horeca » et « Commerce ». Le premier domaine comporte plus de 30 répondants à cette question. Le domaine « Horeca » et « Commerce » sont repris dans le tableau même s'ils ne comportent que 6 répondants, car une part élevée des personnes n'ayant pas travaillé dans ces domaines citaient avoir été victimes de discrimination.

Globalement, ce sont les discriminations liées à l'âge qui sont les plus présentes avec 60,9% des répondants qui les citent. Viennent ensuite les discriminations liées à l'origine (29,9%), au genre (6,9%), les autres discriminations (5,7%) et les discriminations liées au handicap (3,4%). Les discriminations liées à l'origine sont les plus citées dans le domaine « Gestion, Management et Administration ». Aussi bien dans le domaine « Horeca » que « Commerce », les discriminations liées à l'âge sont les plus citées. Dans le domaine « Horeca », il y a également deux personnes sur six qui disent avoir été discriminées sur base de leur origine.

Tableau 12. Le type de discrimination pour les personnes ayant répondu qu'une des raisons de non-emploi est la discrimination (plusieurs réponses possibles)

	Âge	Origine	Genre	Autre	Handicap
Global	60,9%	29,9%	6,9%	5,7%	3,4%
Gestion, Management et Administration	61,5%	38,5%	2,6%	5,1%	2,6%
Horeca	4/6	2/6	0/6	0/6	1/6
Commerce	5/6	0/6	1/6	0/6	0/6

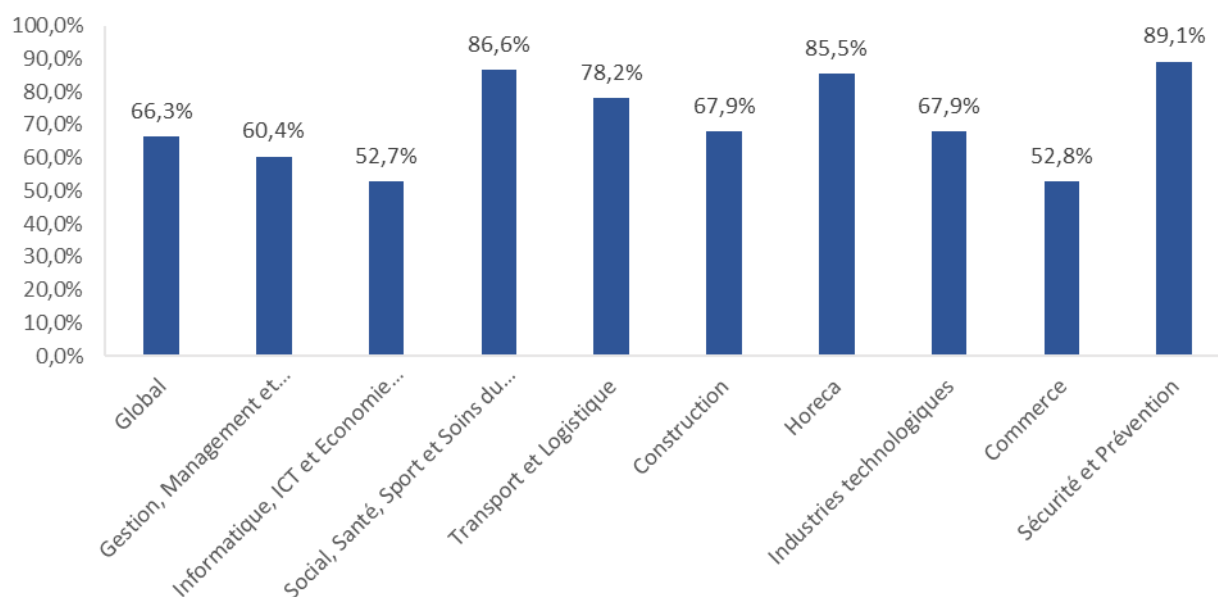
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante

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 (1.297 personnes), 66,3% ont trouvé leur certification utile (figure 19). Ce pourcentage est plus élevé que celui de l'enquête précédente (59,7%). Dans trois domaines, « Sécurité et Prévention » (89,1%), « Social, Santé, Sport et Soins du Corps » (86,6%) et « Horeca » (85,5%), le pourcentage de personnes ayant trouvé leur certification utile est élevé par rapport aux autres domaines. Par contre, dans les domaines « Informatique, ICT et Économie numérique » et « Commerce », ce pourcentage est beaucoup plus faible que dans les autres domaines (52,7% et 52,8%).

Figure 19. Utilité du certificat, attestation, diplôme ou brevet lors d'un entretien d'embauche par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)



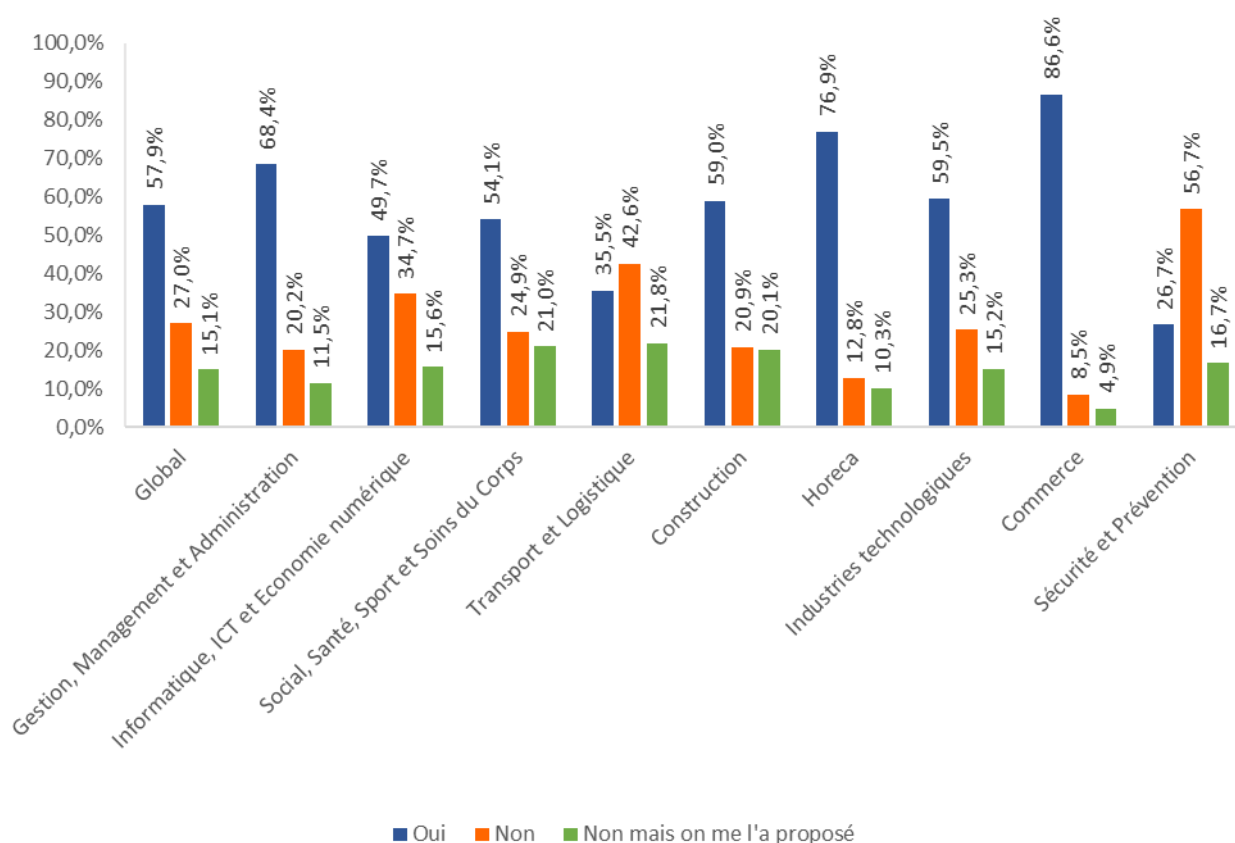
Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante

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.

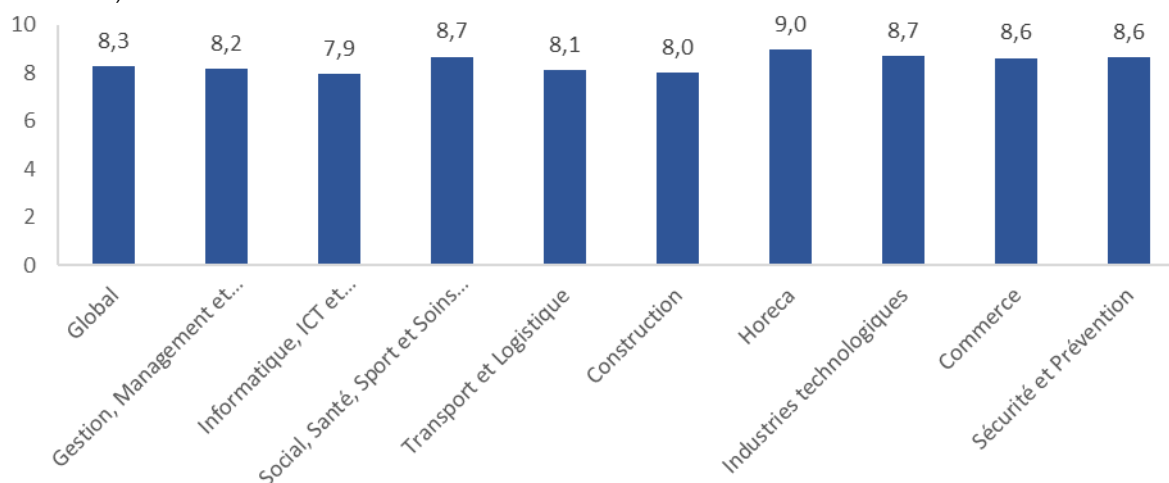
En ce qui concerne l'aide reçue pendant la formation (rédaction de CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche), globalement, 57,9% des répondants disent en avoir bénéficié (Figure 20). Ce pourcentage est proche de celui de l'enquête précédente (57,7%) mais inférieur à celui des enquêtes 2021 et 2019 (67,4% en 2021 et 65,4% en 2019). Les deux domaines dans lesquels le plus de personnes ont reçu de l'aide sont « Commerce » (86,6%) et « Horeca » (76,9%). 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 7,9/10 (« Informatique, ICT et Economie numérique ») et 9,0/10 (« Horeca ») (Figure 21).

Figure 20. Aide à la recherche d'emploi avant la formation par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)



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

Figure 21. Cote de satisfaction moyenne pour l'aide reçue pendant la formation par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)

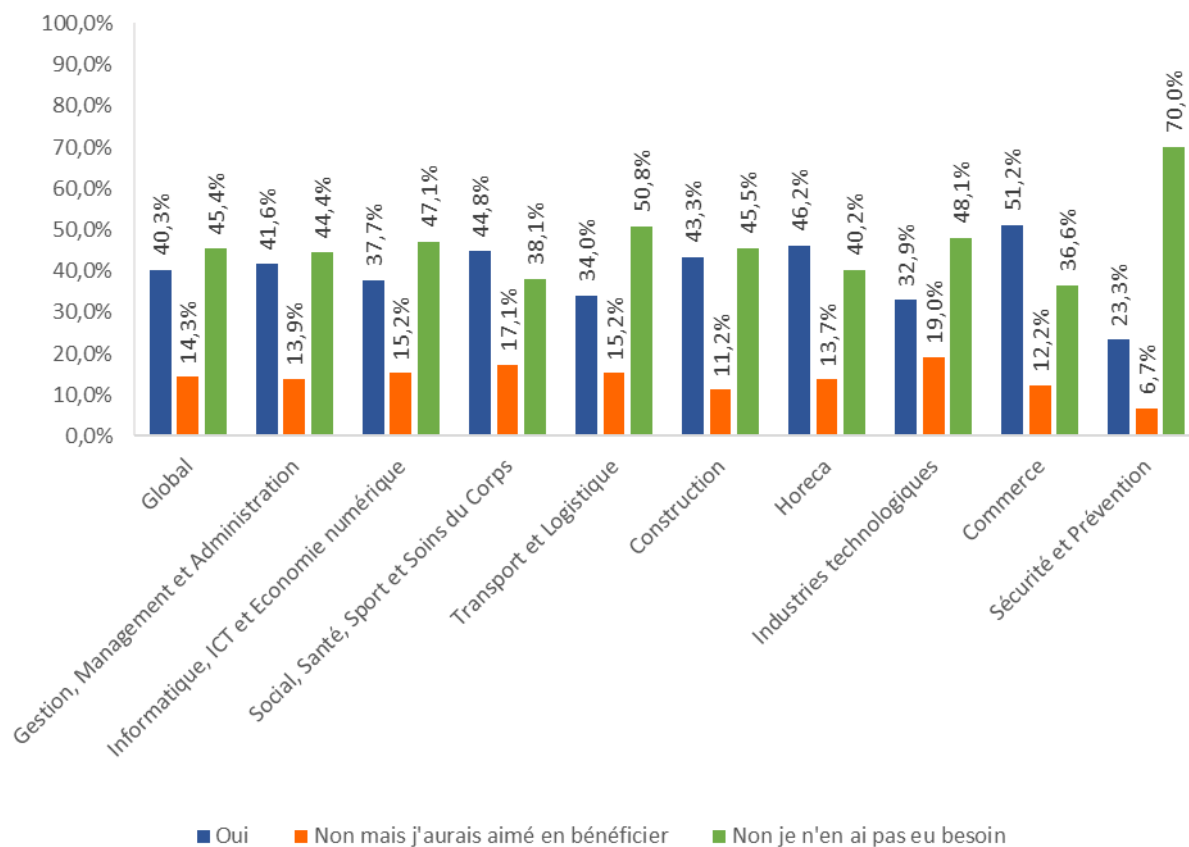


Source : Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante

Tous domaines confondus, 40,3% des répondants disent avoir bénéficié d'une aide à la recherche d'emploi après la formation (Figure 22). Ce pourcentage est proche de celui des enquêtes précédentes (38,0% en 2023 et 37,8% en 2021). C'est dans le domaine « Commerce » que le plus de répondants ont bénéficié d'une aide après la formation (51,2%) ; l'organisme principal qui a accordé l'aide est Actiris. Dans le domaine « Sécurité et Prévention », les répondants exprimant ne pas avoir eu besoin d'aide à

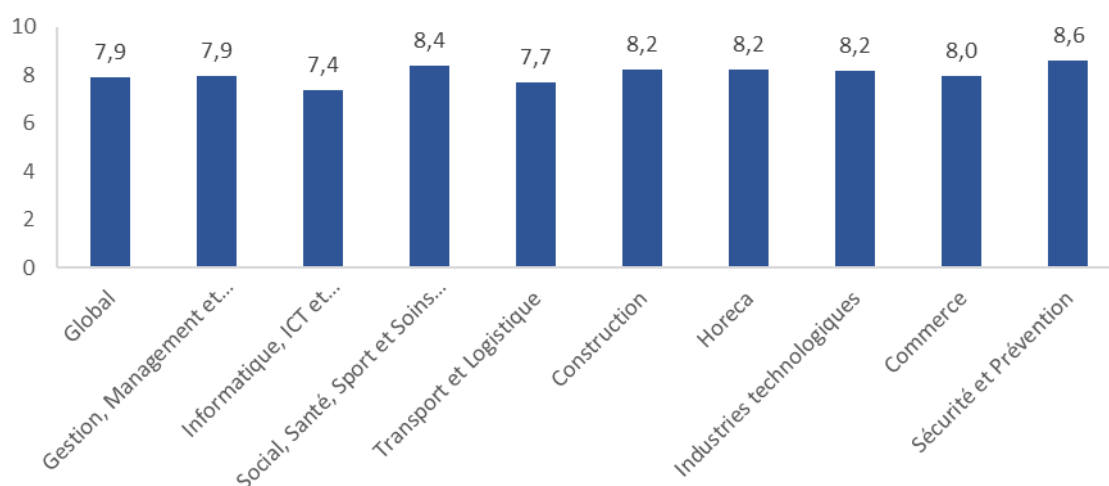
la recherche d'emploi après la formation sont plus représentés que dans les autres domaines (70,0%). La note de satisfaction moyenne pour cette aide varie entre 7,4/10 (« Informatique, ICT et Economie numérique ») et 8,6/10 (« Sécurité et Prévention ») (figure 23).

Figure 22. Aide à la recherche d'emploi après la formation par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)



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

Figure 23. Cote de satisfaction moyenne pour l'aide reçue après la formation par domaine de formation – Enquête insertion 2025 (sortants 2023)



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

3. Conclusion

L'Enquête insertion sur le marché du travail à l'issue de la formation professionnalisante a été mise en place en 2019¹⁰ 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 porteuses d'un handicap).

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'enquête 2025 a sondé les chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante chez Bruxelles Formation et chez ses partenaires en 2023.

La population visée compte 4.548 personnes, parmi lesquelles 2.046 ont répondu à l'enquête. Le taux de réponse par rapport à la population visée est de 45,0%. L'échantillon des répondants est représentatif de la population visée.

Les enquêtes sont organisées tous les deux ans. La prochaine enquête aura lieu en 2027 et interrogera les chercheurs d'emploi sortis de formation professionnalisante chez Bruxelles Formation et chez ses partenaires en 2025.

Le reste de cette conclusion est consacré à la synthèse des principaux résultats de l'enquête 2025.

¹⁰ 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.

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 trois 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 développer des compétences) sont élevés (plus de 92% des répondants étant d'accord). 56,5% des répondants attendaient de la formation qu'elle leur permette de gagner plus d'argent. Plus de 94% 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 85% 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, 45,8% étaient en CDI, 29,6% en CDD et 12,5% en intérim. En comparaison de l'enquête précédente menée en 2023, 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). En comparaison avec l'enquête précédente, on observe une hausse des CDI (45,6% en 2023). La part des contrats de type « Autre » a baissé par rapport à l'enquête 2023 (9,2% en 2023). La répartition entre les types de contrat de travail est proche de celle des enquêtes 2019-2020.

Sur base d'une analyse multivariée des déterminants du contrat CDI (régression logistique multivariée), il apparaît que la probabilité d'avoir un CDI est plus élevée pour les personnes sorties de formation dans les domaines « Sécurité et Prévention ». Par contre, avoir suivi une formation dans les domaines « Transport et Logistique », « Horeca » et « Commerce » diminue la probabilité d'avoir un CDI. Cette analyse met également en avant qu'avoir une nationalité hors union européenne diminue les chances d'avoir un CDI par rapport à la nationalité belge.

En comparaison avec l'enquête précédente, le pourcentage de CDI a augmenté ou est resté stable dans tous les domaines sauf en « Informatique, ICT et Économie numérique » et « Transport et Logistique » où une baisse intervient.

Satisfaction du travail

La satisfaction globale par rapport à l'emploi principal est de 8,0/10 tous domaines confondus ; elle est la plus élevée dans le domaine « Horeca ».

Régime de travail

En ce qui concerne le régime de travail, le temps-plein constitue la norme dans tous les domaines de plus de 30 répondants. Il concerne 79,7% des emplois tous domaines confondus. Ce pourcentage est un peu plus faible que celui de l'enquête précédente (82,0%).

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 « Sécurité et Prévention » et « Construction ». Elle est, par contre, plus faible dans les domaines « Social, Santé, Sport et Soins du Corps », « Transport et Logistique » et « Commerce ». Il y a aussi un impact significatif du sexe des répondant : 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 des temps-pleins dans le domaine « Horeca ». Le temps partiel est en hausse dans le domaine « Social, Santé, Sport et Soins du Corps ».

Lien formation/emploi

Globalement, 72,0% des répondants ayant travaillé après la formation disent avoir exercé le métier appris en formation dans l'emploi principal. Dans les enquêtes précédentes, ce pourcentage s'élevait à 74,4% en 2021 et 66,6% en 2023.

Mis à part les non-réponses, les anciens stagiaires expliquent majoritairement 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 (26,1%). Tout simplement, parce qu'ils n'ont pas trouvé, ou encore, parce qu'ils estiment manquer de qualification ou d'expérience. Ce sont ensuite les autres opportunités d'emploi qui expliquent cette absence de lien avec 19,5% des personnes qui se sont exprimées. La catégorie « Ne veut pas ou ne peut pas exercer le métier » suit avec 8,1% des personnes qui ont répondu à cette question, essentiellement parce que ces stagiaires ont un nouveau projet professionnel.

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 », « Transport et Logistique », « Construction », « Horeca » et « Sécurité et Prévention ». Les hommes ont une probabilité plus faible que les femmes d'exercer le métier appris en formation. Les personnes avec un niveau d'études moyen ont également moins de chances d'exercer le métier appris en formation que celles avec un niveau d'études faible. Par contre, la probabilité d'exercer le métier appris en formation augmente avec la durée de recherche d'emploi.

Raisons du non-emploi

Tous secteurs confondus, la première raison de non-emploi est la reprise d'études ou d'une formation. Viennent ensuite le manque d'expérience, le fait qu'il y ait trop peu d'offres d'emploi ou trop de postulants, le niveau de diplôme trop faible, la situation familiale, le manque de connaissances en langues et les problèmes de santé.

Certification

Globalement, 66,4% des personnes qui ont reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet et qui ont eu un entretien d'embauche trouvent que leur certification leur a été utile.

Aide à la recherche d'emploi

En ce qui concerne l'aide à la recherche d'emploi, 57,9% des répondants disent en avoir bénéficié pendant la formation avec une satisfaction moyenne de 8,3/10, et 40,3% disent en avoir bénéficié après la formation avec une satisfaction moyenne de 7,9/10. La proportion de répondants ayant

bénéficié d'aide après la formation est donc 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.

4. Annexes

4.1. Questionnaire enquête 2025

Bonjour,

Mon nom est _____ et je travaille pour la société Village n°1 Entreprises. 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 2023.

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

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

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

- ☐ Oui
- ☐ Non → Remercier la personne et clôturer le contact

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

- ☐ Oui → passer en Q4
- ☐ Non

Q.3. Quand avez-vous terminé cette formation ou ce stage ?
Enquêteur : notez le mois et l'année

→ Si année différente de 2023 remercier la personne et clôturer le contact

Nous allons maintenant nous intéresser spécifiquement à cette formation

Q4a. Parmi les raisons suivantes, quelles sont celles qui vous ont incité à entamer cette 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. Je vais vous lire une série d'affirmations, pourriez-vous me dire pour chacune d'entre elles si vous êtes d'accord ou pas ?

		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. Entre la fin de votre parcours scolaire et le début de la formation, sans tenir compte des jobs d'étudiants, avez-vous ...

- ☐ Travaillé plus de la moitié du temps
- ☐ Travaillé moins de la moitié 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 eu un travail rémunéré depuis votre sortie de formation ou votre sortie de stage, c'est-à-dire depuis [DATE SORTIE] ?
Tout emploi compte, même s'il n'est pas en lien avec la formation suivie

- ☐ Oui
- ☐ Non → Passer en Q10a

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

- ☐ Oui
- ☐ Non → Passer en Q10a

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 Q10a

SI autre que 0 → Passer en Q11

Q.10a. Parmi les raisons suivantes, quelles sont celles qui expliquent que vous ayez peu ou pas travaillé dans l'année suivant votre sortie de formation ou de stage ?

- ☐ Vous n'avez pas cherché d'emploi
- ☐ Vous n'êtes pas assez qualifié ou diplômé
- ☐ Vous vous lancez comme indépendant
- ☐ 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 langues
- ☐ 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
- ☐ Vous avez été victime de discrimination
- ☐ Autre : précisez

Q.10b. Vous avez déclaré ne pas avoir assez de connaissances en langues. Quelle(s) sont les langue(s) qui vous pose(nt) problème ? (plusieurs réponses possibles)

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

Q.10c. Vous avez déclaré avoir été victime de discrimination, sur lequel de ces critères avez-vous été discriminé(e)? (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Votre âge
- ☐ Votre genre
- ☐ Votre origine
- ☐ Votre handicap
- ☐ Autres

PASSEZ EN Q18a

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

Nous allons maintenant vous poser une série de questions sur votre emploi principal, c'est-à-dire l'emploi le plus long durant l'année qui a suivi votre formation. Par 'principal', nous entendons celui qui a duré le plus longtemps 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.11. Combien de temps a duré votre emploi principal l'année de votre sortie de formation ?

- ☐ <1 mois
- ☐ 1-6 mois
- ☐ >6 mois

Q.12. 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.13. 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.14. Ce régime de travail vous convenait-il ?

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

Q.15a. 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.15b. Toujours à l'aide d'une note sur 10, veuillez m'indiquer dans quelle mesure vous étiez satisfait.e de chacun des aspects suivants 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.16a. Et dans le cadre de cet emploi exerciez-vous le métier appris en formation ?

- ☐ Oui → Passer en Q.16c
- ☐ Non → Passer en Q.16b

Q.16b. Pour quelles raisons n'avez-vous pas exercé le métier appris en formation dans votre emploi ?

PASSER EN Q17

Q.16c. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « la formation m'a bien préparé.e à la réalité du métier » ?

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

**Q.17. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante ?
« Ce que j'ai appris en formation m'a servi dans cet emploi »
Si Q10 > 0**

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

À TOUS

Q.18a. Avez-vous eu des entretiens d'embauche depuis votre sortie de formation ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q.18b. Avez-vous reçu un certificat, une attestation, un diplôme ou un brevet à votre sortie de formation ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

SI NON À Q18A OU Q18B PASSER EN Q19

Q.18b. 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.19. 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 → passer à Q21
- ☐ Non, mais on me l'a proposé → passer en Q22
- ☐ Non, on ne m'a pas proposé d'aide → passer en Q20

Q 20. Auriez-vous été intéressé.e si on vous avait proposé une telle aide ?

- ☐ Oui
 - ☐ Non
- Passer à Q22

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

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

- ☐ Oui
- ☐ Non, mais j'aurais aimé en bénéficier → passer en Q24
- ☐ Non, je n'en ai pas eu besoin → passer en Q24

Q.23. Auprès de quelle organisation avez-vous bénéficié de cette aide – reçue après votre sortie de formation ?

- ☐ CPAS
- ☐ Votre centre de formation
- ☐ Votre Mission Locale
- ☐ Autre – veuillez préciser

Q.24. Parmi ces organisations, laquelle vous a fourni l'aide la plus utile ?

Q25. 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

Q26. 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

INSERER LA FORMULE DE REMERCIEMENTS ET CLÔTURE DE L'INTERVIEW

4.2. Classification de la question ouverte « Et dans le cadre de cet emploi exerciez-vous le métier appris en 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. 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 connaissances en langues

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.



www.bruxellesformation.brussels

