

Parcours des demandeurs d'emploi ayant terminé en 2021 une formation professionnelle permettant d'exercer un métier dit critique

Septembre 2023

Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi

forem.

Table des matières

QUE RETENIR ?	3
PRÉAMBULE	5
1. MÉTHODOLOGIE.....	5
2. ANALYSE DU PARCOURS DES STAGIAIRES SUR BASE DES DONNÉES ADMINISTRATIVES	6
2.1. Profils à l'entrée en formation des sortants.....	6
2.2. Insertion à l'emploi post-formation	7
2.2.1. Évolution du taux d'insertion	7
2.2.2. Le stage comme facteur d'insertion	8
2.2.3. Délai avant la première insertion.....	9
2.2.4. Temps d'occupation à 12 mois	9
2.2.5. Insertions rapides et durables	10
2.2.6. Type de contrat (estimation)	10
2.2.7. Secteurs d'activités	11
2.2.8. Situation des sortants à la mi-février 2023 (moment de l'enquête).....	12
3. ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES	13
3.1. Les répondants	13
3.2. Taux de mise à l'emploi	14
3.3. Causes de non-insertion à l'emploi.....	16
3.4. Personnes insérées dans le métier de formation	16
3.5. Le délai avant l'insertion	18
3.6. Causes de non-insertion dans le secteur de formation	18
3.7. Les stages suivis.....	20
3.8. Parcours professionnel	22
3.9. Le type de contrat en cours	23
3.10. Compétences acquises lors de la formation.....	25
4. LES ACTIONS DU FOREM	26

QUE RETENIR ?

Sur base du [suivi administratif](#) des sortants de formation « fonction critique »

Population	En 2021, 3 617 stagiaires sortants d'un dernier parcours de formation permettant d'exercer un métier identifié comme fonction critique à la date de sortie de formation.	Au début de la formation : <ul style="list-style-type: none"> • 8 sur 10 sont des hommes • 4 sur 10 faiblement qualifiés • 4 sur 10 âgés de moins de 30 ans • 1 sur 10 de 50 ans et plus.
Taux d'insertion	En 2021, 66,4 % ont connu au moins un jour d'insertion dans l'emploi dans les 6 mois suivant la sortie de formation et 77,7 % dans les 12 mois. Le taux d'insertion était à mi-février 2023, soit au moment de la clôture de l'enquête, de 81,7 %.	
Le stage, facteur d'insertion	Taux d'insertion dans les 12 mois (pour rappel en moyenne 77,7 %) : 82,6 % avec stage contre 73,3 % sans stage.	Effectuer des heures de stage semble avoir un impact sur l'insertion dans l'emploi, un écart de quelque 8 points de pourcentage étant constaté selon qu'au moins une heure de stage ait été enregistrée ou non.
Domaines de formation	Les domaines de formation qui insèrent le plus à 12 mois (parmi ceux ayant formés plus de 100 sortants) sont le transport et la logistique (87,2 %), le commerce (80,1 %), l'industrie (79,9 %). Domaine avec le taux d'insertion le plus faible : informatique et télécom (63,9 %).	
Mise à l'emploi	En 2021, parmi les sortants ayant connu l'emploi dans les 12 mois : <ul style="list-style-type: none"> • 3 sur 10 se sont insérés rapidement (dans les 15 jours suivant la formation) • Plus de la moitié a été occupée à l'emploi au moins 6 mois sur les 12 mois de suivi • 1 sur 10 s'est inséré rapidement (endéans les 15 jours) ET durablement (pratiquement durant l'ensemble de la période des 12 mois). 	
Type de contrat	En 2021, parmi les sortants ayant connu l'emploi dans les 12 mois : <ul style="list-style-type: none"> • 45 % ont principalement été occupés via des contrats à durée déterminée (CDD) → surtout Horeca, nettoyage et commerce • 32 % via un travail intérimaire → surtout industrie, transport et logistique et gardiennage • 23 % via des contrats à durée indéterminée (CDI) → surtout informatique et télécom et nettoyage. 	
Profil des sortants s'insérant le plus	<ul style="list-style-type: none"> • Personnes âgées de moins de 40 ans • Durée sans emploi avant formation inférieure à un an • Moyennement qualifiés (y compris l'apprentissage) et qualifiés (études supérieures) • Avec un stage identifié. 	

Sur base des résultats de l'enquête auprès des sortants

Population	<p>Plus de 3 700 stagiaires sortant d'une formation liée à un métier en pénurie ou une fonction critique durant l'année 2021 et ayant renseigné un numéro de téléphone ont été contactés entre le 6 février et le 24 février 2022.</p> <p>→ 2 174 ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 58 %.</p>	<p>En fin de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 sur 10 sont des hommes • 4 sur 10 faiblement qualifiés • 3 sur 10 âgés de moins de 30 ans • 1 sur 10 de 50 ans et plus.
Taux de mise à l'emploi	<p>Au moment de l'enquête, 84,7 % des répondants indiquaient avoir connu l'emploi.</p> <p>Parmi les non-insérés, les principales raisons de non-insertion évoquées sont : le manque d'expérience, des problèmes de santé / lié à l'âge (pour rappel un répondant sur dix est âgé de 50 ans et plus) ainsi que des difficultés liées à la mobilité.</p> <p>Deux domaines de formation présentent un taux de mise à l'emploi supérieur à la moyenne : le transport et la logistique ainsi que le management et commerce.</p> <p>Autres facteurs présentant un taux de mise à l'emploi supérieur à la moyenne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une expérience professionnelle préalable à la formation (87,7 % versus 77,5 % pour les non-expérimentés) • Résider en province de Luxembourg (88,9 %) ou de Liège (86,9 %) • Être diplômé du secondaire 3^{ème} degré (CESS ou équivalent) (87,0 %). 	
Insertion dans le métier de la formation	<p>Parmi les répondants insérés au moment de l'enquête, près de 7 sur 10 avaient exercé le métier pour lequel ils avaient été formés.</p> <p>Parmi les répondants insérés mais dans un métier autre que celui de la formation, les trois principales causes de non-insertion dans le métier de formation évoquées sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le fait d'avoir choisi une autre opportunité d'emploi (49,9 %) • Le manque d'expérience dans le métier par rapport aux attentes des employeurs (15,9 %) • Le fait de ne pas avoir trouvé d'offres d'emploi pour le métier (14,0 %). 	
Parcours professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de la moitié des répondants ont connu une reconversion professionnelle à la suite de la formation • Plus de 8 répondants sur 10 souhaitent continuer à exercer leur métier actuel dans les trois ans • 9 répondants sur 10 ayant été à l'emploi après la formation ont une image positive du métier • Plus de 8 personnes sur 10 ayant connu l'emploi indiquent que la formation suivie leur a permis d'acquérir les compétences nécessaires 	
Type de contrat au moment de l'enquête	<ul style="list-style-type: none"> • Au moment de l'enquête (en février 2023), 63 % des répondants à l'emploi étaient occupés en CDI, 17 % en CDD, 11 % en intérim • Avant de travailler en CDI, 43 % indiquent avoir connu un CDD et 32 % un contrat intérimaire • Six répondants sur dix estiment que l'intérim les a aidés à décrocher un emploi stable • Le CDI est davantage représenté chez les personnes insérées dans le métier de formation (69 % contre 50 % si autre métier que celui de la formation) 	

PRÉAMBULE

Cette étude analyse le parcours de demandeurs d'emploi ayant terminé en 2021 une formation professionnelle permettant d'exercer un métier dit critique¹ en Wallonie (repris dans le texte sous le terme de « sortants » ou de « cohorte ») selon deux approches complémentaires.

D'une part, l'insertion à l'emploi des stagiaires est quantifiée et détaillée sur base des données administratives connues du Forem. D'autre part, le Forem a réalisé une enquête auprès des mêmes personnes pour savoir si elles s'étaient insérées dans le métier de formation et quel était leur parcours professionnel post formatif.

Au terme de cette analyse, différents constats sont posés. La dernière partie du rapport présente quelques actions mises en place par le Forem en vue de renforcer le parcours d'insertion à l'emploi des stagiaires.

1. MÉTHODOLOGIE

- Sur base du [suivi administratif](#) des sortants de formation « fonction critique »

En vue d'apporter une vision globale des sorties de formation « fonction critique » sur une période plus longue et dans un contexte de parcours, une description quantitative des sortants, une analyse de leur profil et une analyse de leurs parcours ont été réalisées. Celles-ci se basent sur les données administratives disponibles au sein du Forem.

Le public ainsi suivi est constitué des personnes ayant entamé et terminé au moins une formation « fonction critique »² entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2022 et pour qui il s'agit du dernier parcours de formation ainsi qualifié³.

- Sur base des [résultats de l'enquête](#) auprès des sortants

Afin de compléter l'analyse du parcours des stagiaires par une approche plus qualitative, **les sortants en 2021 d'une formation permettant d'exercer un métier identifié comme fonction critique ont été recontactés lors d'une enquête administrée par téléphone par un opérateur privé (le Village n°1 Reine Fabiola) entre le 6 février et le 24 février 2023.** Ces enquêtes ont été organisées avec le support du service Marketing du Forem.

La représentativité des résultats a été testée sur différentes dimensions : le domaine de formation, le niveau d'études, la direction territoriale d'origine, le sexe et l'âge des stagiaires sortants. Toutes ces dimensions sont considérées comme représentatives via un test du Khi².

Alors que les deux approches présentées dans ce rapport sont différentes, bien que complémentaires (suivi de parcours et enquête), les résultats d'insertion indiquent des tendances convergentes.

¹ Par « fonction critique », nous entendons tant un « métier critique non en pénurie de main-d'œuvre » qu'un « métier critique en pénurie de main-d'œuvre ». Sur base de la liste 2022 des fonctions critiques et métiers en pénurie de main-d'œuvre.

² Un parcours de formation est pointé « fonction critique » dès lors que la formation permet d'exercer le métier et que le métier est identifié « fonction critique » à la date de sortie du parcours.

³ Le profil du public concerné a été analysé sur base des données de profil enregistrées dans la base de données des contrats de formation et/ou du dernier état connu dans la Stat92 avant entrée dans le parcours de formation. Les résultats en termes d'insertion ont été calculés et analysés.

2. ANALYSE DU PARCOURS DES STAGIAIRES SUR BASE DES DONNÉES ADMINISTRATIVES

L'analyse sur base des données administratives s'inscrit dans une logique de parcours des personnes. Elle cible les personnes pour lesquelles, entre 2019 et 2022, il a été identifié un dernier parcours connu de formation⁴ à une fonction critique.

Tableau 1. Nombre de personnes ayant terminé un dernier parcours connu de formation à une fonction critique à la date de sortie

Semestre	Année de sortie		
	2019	2020	2021
1 ^{er} semestre	1.829	1.216	1.754
2 ^{ème} semestre	2.166	1.836	1.863
Total année	3.995	3.052	3.617

Source et calculs : Le Forem

2.1. Profils à l'entrée en formation des sortants

Huit sortants sur dix d'une formation à une fonction critique sont des hommes.

Tableau 2. Sortants par sexe

Année de sortie	Femmes	Hommes	Total
2019	875	3.120	3.995
2020	678	2.374	3.052
2021	770	2.847	3.617
Période	3.156	11.736	14.892
2019	21,9%	78,1%	100,0%
2020	22,2%	77,8%	100,0%
2021	21,3%	78,7%	100,0%
Période	21,2%	78,8%	100,0%

Source et calculs : Le Forem

Quatre sortants sur dix sont faiblement qualifiés (soit, tout au plus issus du secondaire du deuxième degré). Cette proportion est semblable parmi les sortants moyennement qualifiés (maximum secondaire du troisième degré). Deux sur dix présentent un diplôme du supérieur (universitaire ou non universitaire).

Tableau 3. Sortants par niveau d'études

Année de sortie	Faible	Moyen	Elevé	nd.	Total
2019	1.449	1.741	757	48	3.995
2020	1.097	1.354	560	41	3.052
2021	1.405	1.530	628	54	3.617
2022	1.639	1.801	685	103	4.228
Période	5.590	6.426	2.630	246	14.892
2019	36,3%	43,6%	18,9%	1,2%	100,0%
2020	35,9%	44,4%	18,3%	1,3%	100,0%
2021	38,8%	42,3%	17,4%	1,5%	100,0%
2022	38,8%	42,6%	16,2%	2,4%	100,0%
Période	37,5%	43,2%	17,7%	1,7%	100,0%

Source et calculs : Le Forem

A l'entrée en formation, quatre sur dix sont âgés de moins de 30 ans, la moitié entre 30 et 50 ans et un sur dix de 50 ans et plus.

Tableau 4. Sortants par classe d'âges

Année de sortie	[17,25)	[25,30)	[30,40)	[40,50)	[50,65)	nd	Total
2019	866	837	1.150	749	393	-	3.995
2020	747	662	864	539	239	1	3.052
2021	752	774	1.153	634	302	2	3.617
Période	3.270	3.126	4.470	2.684	1.339	3	14.892
2019	21,7%	21,0%	28,8%	18,7%	9,8%	0,0%	100,0%
2020	24,5%	21,7%	28,3%	17,7%	7,8%	0,0%	100,0%
2021	20,8%	21,4%	31,9%	17,5%	8,3%	0,1%	100,0%
Période	22,0%	21,0%	30,0%	18,0%	9,0%	0,0%	100,0%

Source et calculs : Le Forem

⁴ Sont ici considérés les parcours pour lesquels une formation métier est identifiable sans équivoque. Les parcours dans le cadre de conventions partenariales liées à plus d'une formation métier ne sont donc pas pris en compte.

2.2. Insertion à l'emploi post-formation

Une vision de l'insertion est donnée par l'observation des temps à l'emploi renseignés par l'historique des expériences professionnelles des demandeurs d'emploi en Belgique (Dimona). Cette section détaille l'insertion sur cette base.

Il faut rappeler qu'aucun lien de cause à effet ne peut être objectivé sur cette seule base à ce stade entre la formation et l'insertion dans l'emploi. Néanmoins, ce suivi permet d'éclairer plus précisément l'insertion dans l'emploi au-delà du seul fait de travailler un jour sur la période analysée via le calcul du délai avant insertion et de la durée de mise à l'emploi.

Un individu est considéré comme inséré dans l'emploi dès lors qu'au moins une période de travail est connue du Forem dans la période suivant la sortie de la formation⁵. À cet effet, pour chaque individu, les relations de travail ayant débuté avant la fin de la période de suivi et se terminant après la date de sortie de formation ont été identifiées. Le taux d'insertion calculé rapporte le nombre d'individus insérés dans l'emploi au nombre total d'individus de la population.

Sont présentées les données concernant tous les domaines de formation pour lesquels un dernier parcours de formation « fonction critique » terminé a été identifié. Dans la lecture de ces données, il s'agit de tenir compte des faibles (parfois très faibles) effectifs enregistrés dans certains domaines. **Ces volumes ne renseignent donc pas sur le volume global des personnes formées dans chacun des domaines.**

2.2.1. Évolution du taux d'insertion

En 2021, parmi les 3 617 stagiaires identifiés comme sortant d'une formation liée une fonction critique, **66,4 % ont connu au moins un jour d'insertion dans l'emploi dans les 6 mois suivant la sortie de formation. Cette proportion monte à 77,7 % dans les 12 mois et à 81,7 % à mi-février 2023**, soit au moment de la clôture de l'enquête dont les résultats sont présentés en deuxième partie de ce rapport.

L'observation des taux d'insertion des dernières années montre une **diminution du taux d'insertion dans les 6 mois et dans les 12 mois en 2020**. L'impact de la pandémie qui a été ressentie dans les premiers mois de 2020 semble avoir surtout impacté le taux d'insertion à 6 mois.

⁵ Sont ici considérées les relations de travail dans un emploi avec DMFA, hors stage et formation en entreprise.

En 2021, les taux d'insertion à 6 mois et à 12 mois dépassent ceux observés en 2019.

Le taux d'insertion des sortants en 2021 dans la période entre la fin de formation jusqu'au 13/02/2023 est communiqué en vue d'une comparaison avec le taux estimé résultant de l'enquête qualitative réalisée en 2023. Cette information n'étant pas pertinente pour les années antérieures, elle n'a pas été calculée.

Tableau 5. Taux d'insertion par période de sortie

Période de sortie	Insertion dans les 6 mois	Insertion dans les 12 mois	Insertion entre la sortie de formation et le 13/02/2023	Nombre de sortants
2019	62,0%	73,1%	nd	3.995
2020	57,9%	72,7%	nd	3.052
2021	66,4%	77,7%	81,7%	3.617

Source et calculs : Le Forem

Les domaines de formation présentant les taux d'insertion les plus élevés parmi les sortants de 2021 (et dont plus de 100 personnes sont sorties de formation) sont **le transport et la logistique, le commerce et l'industrie**.

Tableau 6. Taux d'insertion par domaine de formation pour les sortants en 2021

Domaine	Insertion dans les 6 mois	Insertion dans les 12 mois	Insertion entre la sortie de formation et le 13/02/2023	Nombre de sortants
Industrie	68,6%	79,9%	83,4%	1.129
Transport et Logistique	80,3%	87,2%	89,3%	942
Informatique et Télécoms	46,9%	63,6%	70,0%	563
Construction	57,7%	72,2%	77,8%	482
Nettoyage	64,8%	73,9%	78,8%	165
Commerce	71,9%	80,1%	83,6%	146
Qualité, Sécurité, Environnement	53,6%	70,4%	77,6%	125
Génie civil	75,0%	87,5%	90,6%	32
Gardiennage	66,7%	80,0%	80,0%	15
Horeca	73,3%	73,3%	73,3%	15
Bois	100,0%	100,0%	100,0%	3
Total	66,4%	77,7%	81,7%	3.617

Source et calculs : Le Forem

2.2.2. Le stage comme facteur d'insertion

Effectuer des heures de stage semble avoir un impact sur l'insertion dans l'emploi, un écart de quelque 8 points de pourcentage étant constaté selon qu'au moins une heure de stage ait été enregistrée ou non.

Cet écart est de quelque 10 p.p. dans les domaines de l'industrie, de l'informatique et du nettoyage.

Il est probable qu'une partie des personnes aient été recrutées par l'employeur chez qui le stage a été effectué. En l'absence d'information sur l'employeur prenant en stage, il n'est pas ici possible de le vérifier.

Tableau 7. Taux d'insertion en 2021 selon que les sortants aient suivi un stage ou non

Stage	Insertion dans les 6 mois	Insertion dans les 12 mois	Insertion entre la sortie de formation et le 13/02/2023	Nombre de sortants
Pas de stage identifié	62,2%	73,3%	78,0%	1.913
Au moins une heure de stage identifiée	71,0%	82,6%	85,9%	1.704
Total	66,4%	77,7%	81,7%	3.617

Source et calculs : Le Forem

Tableau 8. Taux d'insertion en 2021 selon que les sortants aient suivi un stage ou non par domaine

Stage	Insertion dans les 6 mois	Insertion dans les 12 mois	Insertion entre la sortie de formation et le 13/02/2023	Nombre de sortants
Pas de stage identifié	63,3%	74,5%	78,4%	643
Au moins une heure de stage	75,7%	87,0%	90,1%	486
Total Industrie	68,6%	79,9%	83,4%	1.129
Pas de stage identifié	78,1%	85,3%	87,9%	511
Au moins une heure de stage	82,8%	89,3%	91,0%	431
Total Transport et Logistique	80,3%	87,2%	89,3%	942
Pas de stage identifié	43,2%	58,9%	66,3%	380
Au moins une heure de stage	54,6%	73,2%	77,6%	183
Total Informatique et Télécoms	46,9%	63,6%	70,0%	563
Pas de stage identifié	57,7%	68,3%	77,2%	123
Au moins une heure de stage	57,7%	73,5%	78,0%	359
Total Construction	57,7%	72,2%	77,8%	482
Pas de stage identifié	50,0%	62,5%	62,5%	8
Au moins une heure de stage	85,7%	100,0%	100,0%	7
Total Gardiennage	66,7%	80,0%	80,0%	15
Pas de stage identifié	60,5%	70,2%	75,4%	114
Au moins une heure de stage	74,5%	82,4%	86,3%	51
Total Nettoyage	64,8%	73,9%	78,8%	165
Pas de stage identifié	68,4%	76,3%	81,6%	38
Au moins une heure de stage	73,1%	81,5%	84,3%	108
Total Commerce	71,9%	80,1%	83,6%	146
Pas de stage identifié	50,0%	67,0%	73,9%	88
Au moins une heure de stage	62,2%	78,4%	86,5%	37
Total Qualité, Sécurité, Environnement	53,6%	70,4%	77,6%	125
Au moins une heure de stage	75,0%	87,5%	90,6%	32
Total Génie civil	75,0%	87,5%	90,6%	32
Pas de stage identifié	60,0%	60,0%	60,0%	5
Au moins une heure de stage	80,0%	80,0%	80,0%	10
Total Horeca	73,3%	73,3%	73,3%	15
Pas de stage identifié	100,0%	100,0%	100,0%	3
Total Bois	100,0%	100,0%	100,0%	3
TOTAL	66,4%	77,7%	81,7%	3.617

Source et calculs : Le Forem

2.2.3. Délai avant la première insertion

Le délai avant la première insertion est calculé par différence entre la date de début de la première relation de travail connue après la sortie du parcours de formation et la date de sortie du parcours de formation. Le temps d'occupation à 12 mois est déterminé en observant si l'individu est occupé dans une relation de travail chacun des 365 jours de suivi. Sont par la suite présentées les années pour lesquelles nous disposons d'une période de suivi d'une année ; à savoir de 2019 à 2021.

En 2021, parmi les 2 810 sortants ayant connu au moins un jour à l'emploi dans les 12 mois, 34,8 % ont débuté leur contrat dans les 15 jours suivant la formation.

Tableau 9. Sortants insérés dans les 12 mois selon le délai en jours avant la première insertion dans l'emploi

Délai d'insertion en jours	2019	2020	2021
[0,15)	995	641	979
[15,30)	354	219	341
[30,90)	733	474	620
[90,180)	390	429	458
[180,270)	278	278	272
[270,365]	170	178	140
Nombre de personnes insérées	2.920	2.219	2.810
[0,15)	34,1%	28,9%	34,8%
[15,30)	12,1%	9,9%	12,1%
[30,90)	25,1%	21,4%	22,1%
[90,180)	13,4%	19,3%	16,3%
[180,270)	9,5%	12,5%	9,7%
[270,365]	5,8%	8,0%	5,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source et calculs : Le Forem

2.2.4. Temps d'occupation à 12 mois

En termes de temps d'occupation dans la période analysée (ici 12 mois), deux groupes de sortants se distinguent en 2021 :

- 12,9 % ont été occupés dans une relation de travail pendant moins de 10 % de la période (soit maximum 36 jours sur l'année)
- 17,4 % ont été occupés dans une relation de travail pendant plus de 90 % de la période.

Au total, plus de la moitié des sortants insérés (55 %) ont été occupés durant au moins la moitié de la période de suivi, c'est-à-dire au moins six mois durant l'année ayant suivi la fin de la formation.

Tableau 10. Sortants insérés dans les 12 mois selon le temps d'occupation durant la période de suivi de 12 mois (en %)

Temps d'occupation sur la période en %	2019	2020	2021
[0,10)	13,7%	14,7%	12,9%
[10,20)	8,2%	8,7%	7,0%
[20,30)	8,5%	9,4%	8,5%
[30,40)	8,4%	7,6%	7,2%
[40,50)	8,7%	8,6%	9,3%
[50,60)	8,3%	9,2%	9,2%
[60,70)	8,2%	8,9%	9,4%
[70,80)	8,9%	9,1%	9,3%
[80,90)	9,4%	9,1%	9,8%
[90,100]	17,7%	14,7%	17,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Personnes insérées	2.920	2.219	2.810

Source et calculs : Le Forem

2.2.5. Insertions rapides et durables

Le croisement du délai d'insertion et du temps d'occupation sur la période permet de constater que **13,5 % des sortants insérés l'ont été rapidement (moins de 15 jours avant la fin de la formation) et de manière quasi continue pendant les 12 mois de suivi.**

Tableau 11. Proportion des sortants en 2021 insérés dans les 12 mois selon le temps d'occupation durant la période de suivi (en %) et le délai en jours avant la première insertion

Temps d'occupation sur la période en %	Délai d'insertion en jours						Total
	[0,15)	[15,30)	[30,90)	[90,180)	[180,270)	[270,365]	
[0,10)	2,0%	1,0%	2,5%	2,3%	2,4%	2,8%	12,9%
[10,20)	1,4%	0,5%	1,5%	1,4%	0,7%	1,5%	7,0%
[20,30)	1,9%	0,8%	1,4%	2,0%	1,7%	0,7%	8,5%
[30,40)	2,0%	0,9%	1,2%	1,2%	2,0%	0,0%	7,2%
[40,50)	2,3%	0,9%	1,7%	1,6%	2,7%	0,0%	9,3%
[50,60)	2,3%	1,2%	2,1%	3,6%	0,1%	0,0%	9,2%
[60,70)	3,0%	1,4%	2,2%	2,8%	0,0%	0,0%	9,4%
[70,80)	3,0%	1,4%	3,5%	1,4%	0,0%	0,0%	9,3%
[80,90)	3,5%	1,3%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,8%
[90,100]	13,5%	2,9%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	17,4%
Total	34,8%	12,1%	22,1%	16,3%	9,7%	5,0%	100,0%
Personnes insérées	979	341	620	458	272	140	2.810

Source et calculs : Le Forem

2.2.6. Type de contrat (estimation)

Bien que le type de contrat ne soit pas précisé dans les relations de travail, celles-ci peuvent être cataloguées en fonction de la date de fin mentionnée ou non et de la commission paritaire.

L'estimation ainsi faite laisse apparaître que, **durant les 12 mois de suivi, 45,3 % des sortants en 2021 insérés ont principalement été occupés via des CDD, 31,5 % principalement via l'intérim et 23,2 % principalement en CDI⁶.**

⁶ **Remarque importante** : ces proportions ne peuvent être comparées aux résultats obtenus par l'enquête qualitative. En effet, il s'agit ici du type de contrat le plus souvent occupé durant les 12 mois de suivi alors que dans l'enquête il s'agit du type

Notons que comparativement à 2019, **la part des personnes en CDI est en nette progression (+ 9,3 points de pourcentage)** au détriment de celle en CDD qui diminue (- 9,5 points de pourcentage).

Tableau 12. Proportion des sortants insérés dans les 12 mois selon le type de contrat le plus souvent occupé durant la période de suivi par année de sortie (en %)

Type de contrat le plus souvent occupé durant la période de suivi	2019	2020	2021
CDD	54,8%	47,9%	45,3%
CDI	13,9%	18,0%	23,2%
Intérim	31,3%	34,1%	31,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source et calculs : Le Forem

Tableau 13. Proportion des sortants en 2021 insérés dans les 12 mois selon le type de contrat le plus souvent occupé durant la période de suivi par domaine (en %)

Domaine	CDD	CDI	Intérim	Nombre de sortants insérés
Industrie	42,6%	20,8%	36,6%	902
Transport et Logistique	42,1%	21,1%	36,8%	821
Informatique et Télécoms	50,8%	33,8%	15,4%	358
Construction	45,7%	19,5%	34,8%	348
Nettoyage	54,9%	33,6%	11,5%	122
Commerce	54,7%	18,8%	26,5%	117
Qualité, Sécurité, Environnement	47,7%	28,4%	23,9%	88
Génie civil	53,6%	28,6%	17,9%	28
Gardiennage	50,0%	8,3%	41,7%	12
Horeca	72,7%	18,2%	9,1%	11
Bois	0,0%	66,7%	33,3%	3
Total	45,3%	23,2%	31,5%	2.810

Source et calculs : Le Forem

Dans l'année suivant la sortie du parcours de formation, l'intérim semble surtout présent à la sortie des domaines du gardiennage (mais faible effectif), du transport, de l'industrie et de la construction.

Les CDI sont particulièrement présents à la sortie des domaines de l'informatique et télécoms ainsi que du nettoyage. Tous domaines confondus, le CDD reste la principale voie vers l'insertion dans l'emploi.

de contrat occupé au moment de l'interview. A des fins de comparaison, le type de contrat au moment de l'enquête est détaillé au point 2.2.8 ci-après.

2.2.7. Secteurs d'activités

Sur base du secteur d'activité principal des employeurs ayant occupé les sortants insérés, le premier groupe sectoriel dans lequel les stagiaires sortant de chacun des domaines se sont insérés, est effectivement le secteur d'activité en lien avec le domaine de la formation suivie.

Tableau 14. Secteur principal d'insertion (top 5) durant la période de suivi de 12 mois par domaine de formation en 2021

Domaine	Secteur principal d'insertion	%
Industrie	Autres industries	16,5%
	Construction	12,3%
	Industrie alimentaire et boissons	10,2%
	Fabrications de machines et technologiques	8,3%
	Commerce de gros	7,8%
Transport et Logistique	Transport de fret	24,6%
	Commerce de gros	9,9%
	Services auxiliaires des transports	8,7%
	Transport de voyageurs	8,2%
	Autres industries	4,6%
Informatique et Télécoms	Programmation, services et conseils	32,4%
	Activités culturelles	6,4%
	Vente de biens aux particuliers	5,9%
	Finance	4,5%
	Enseignement	3,6%
Construction	Construction	46,8%
	Autres industries	9,2%
	Energie, eau, assainissement et dépollution	6,6%
	Vente de biens aux particuliers	3,7%
	Services d'aide	3,7%
Gardiennage	Sécurité	16,7%
	Horeca	16,7%
	M.R.P.A	8,3%
	Prestations de services aux particuliers	8,3%
	Nettoyage	8,3%
Nettoyage	Nettoyage	41,0%
	Services d'aide	16,4%
	Mise à disposition de personnel	9,0%
	Hôpitaux	7,4%
	Services publics locaux	4,9%
Commerce	Vente de biens aux particuliers	29,9%

Domaine	Secteur principal d'insertion	%
	Commerce de gros	12,0%
	Soutien et support aux entreprises	10,3%
	Commerce automobile	6,0%
	Horeca	5,1%
Qualité, Sécurité, Environnement	Industrie alimentaire et boissons	11,4%
	Horeca	9,1%
	Commerce de gros	8,0%
	Aménagements des paysages et territoires	6,8%
	Vente de biens aux particuliers	6,8%
	Total	3,1%
Génie civil	Construction	89,3%
	Services publics locaux	3,6%
	Aménagements des paysages et territoires	3,6%
	Autres industries	3,6%
	Total	1,0%
Horeca	Horeca	63,6%
	Services d'aide	9,1%
	M.R.P.A	9,1%
	Hôpitaux	9,1%
	Industrie alimentaire et boissons	9,1%
	Total	0,4%
Bois	Assurance	33,3%
	Location-bail	33,3%
	Fédérations professionnelles	33,3%
	Total	0,1%

Source et calculs : Le Forem

2.2.8. Situation des sortants à la mi-février 2023 (moment de l'enquête)

L'observation de la situation des sortants de formation à la mi-février 2023, (c-à-d pendant la période durant laquelle s'est déroulée l'enquête qualitative décrite ci-après) permet d'encore mieux juger de la durabilité de l'insertion et de mettre en vis-vis les résultats obtenus dans les deux champs d'investigation (données administratives et enquête).

Le type de contrat le plus souvent occupé entre la date de fin de parcours de formation des sortants de 2021 et le 13 février 2023⁷ est le CDD (33,8 % des sortants), suivi du CDI (26 %) et de l'intérim (22 %). Durant cette période de suivi, 18,3 % n'avaient aucun contrat salarié⁸ renseigné dans la Dimona.

A la date du 13 février, le type de contrat le plus souvent occupé était le CDI (36,3 % des sortants), suivi du CDD (10 %) et l'intérim (6,3 %). 47,4 % étaient sans contrat de travail salarié déclaré dans la Dimona à cette date.

Tableau 15. Situation des sortants de 2021 selon le type de contrat occupé à la mi-février 2023

Type de contrat le plus souvent occupé durant la période de suivi	Type de contrat occupé le 13/02/2023				
	CDD	CDI	Intérim	Pas de contrat	Total
CDD	85,3%	22,5%	19,7%	33,4%	33,8%
CDI	0,0%	71,6%	0,0%	0,0%	26,0%
Intérim	14,7%	5,9%	80,3%	28,0%	22,0%
Pas de contrat	0,0%	0,0%	0,0%	38,5%	18,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

CDD	25,1%	24,2%	3,7%	47,0%	100,0%
CDI	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Intérim	6,7%	9,8%	23,1%	60,4%	100,0%
Pas de contrat	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	10,0%	36,3%	6,3%	47,4%	100,0%

CDD	307	295	45	574	1.221
CDI	-	939	-	-	939
Intérim	53	78	184	481	796
Pas de contrat	-	-	-	661	661
Nombre de sortants	360	1.312	229	1.716	3.617

Source et calculs : Le Forem

⁷ Au moins un jour à l'emploi entre la fin du parcours de formation et la mi-février 2023. Tous les sortants n'ont pas ici bénéficié de la même période de temps pour s'insérer.

Considérant uniquement les **personnes à l'emploi le 13 février 2023 (soit 1.901 travailleurs salariés), sept sur dix étaient occupés en CDI (69 %), un peu moins de deux sur dix en CDD (18,9 %) et un sur dix via un travail intérimaire (12 %).**

Tableau 17. Proportion des sortants en 2021 insérés à la mi-février 2023 selon le type de contrat occupé à la mi-février 2023

Type de contrat le plus souvent occupé durant la période de suivi	Type de contrat occupé le 13/02/2023			
	CDD	CDI	Intérim	Total
CDD	85,3%	22,5%	19,7%	34,0%
CDI	0,0%	71,6%	0,0%	49,4%
Intérim	14,7%	5,9%	80,3%	16,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

CDD	47,4%	45,6%	7,0%	100,0%
CDI	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Intérim	16,8%	24,8%	58,4%	100,0%
Total	18,9%	69,0%	12,0%	100,0%

CDD	307	295	45	647
CDI	0	939	0	939
Intérim	53	78	184	315
Nombre de sortants insérés en date du 13/02/2023	360	1312	229	1.901

Source et calculs : Le Forem

⁸ Pour rappel, les données administratives de la Dimona qui permettent d'identifier le type de contrat ne renseignent que sur l'emploi salarié.

3. ENQUÊTE AUPRÈS DES STAGIAIRES

Afin de compléter l'analyse par une approche plus qualitative, les stagiaires ayant terminé une formation « fonction critique » en 2021⁹ ont été recontactés lors d'une enquête administrée par téléphone par un opérateur privé (Le Village n°1 Reine Fabiola) entre le 6 février et le 24 février 2023. L'enquête téléphonique fut enrichie par la possibilité de compléter l'enquête en ligne par les personnes qui n'avaient pas répondu aux appels. Ces enquêtes ont été organisées avec le support du service Marketing du Forem.

Parmi les stagiaires ayant suivi une formation « fonction critique » en 2021 et ayant renseigné un numéro de téléphone, **2.174 réponses ont répondu à l'enquête** (1.828 par téléphone et 346 par écrit), ce qui représente un **taux de réponse de 58 %**.

La représentativité des répondants a été testée sur différentes dimensions : le domaine de formation, le niveau d'études, la direction territoriale d'origine des stagiaires, le sexe et l'âge des stagiaires. Toutes ces dimensions sont considérées comme représentatives via un test du Khi².

⁹ Sont ici considérées toutes les personnes ayant terminé au moins une formation « fonction critique » en 2021, même s'il avère qu'elle n'est pas la dernière formation « fonction critique » terminée connue. La cohorte ciblée par l'enquête est donc un peu plus importante que la cohorte ayant fait l'objet d'un suivi administratif qui

3.1 Les répondants

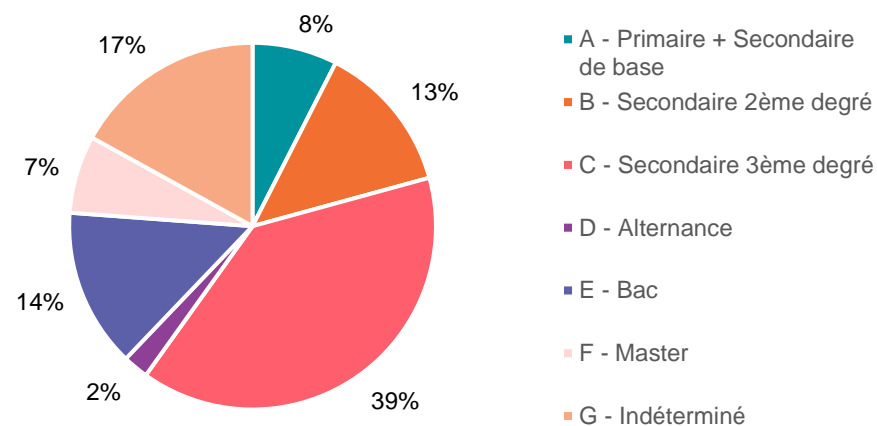
Huit répondants sur dix sont des hommes (79 %).

A la fin de la formation, un tiers des répondants était âgé de moins de 30 ans, la moitié de 30 à 50 ans (dont 34 % ont entre 30 et 39 ans, ce qui constitue la classe d'âge la plus représentée) et un sur dix de 50 ans et plus.

Environ 70 % des répondants sont issus de la province du Hainaut (40 %) ou de Liège (30 %). Le territoire du Brabant wallon-Namur compte 23 % des répondants et celui du Luxembourg, 6 %.

Un peu moins de quatre répondants sur dix (38 %) sont faiblement qualifiés (soit, tout au plus issus du secondaire du deuxième degré ou niveau d'étude indéterminé). Cette proportion est semblable parmi les sortants moyennement qualifiés (41 %) (maximum secondaire du troisième degré ou alternance) et 21 % sont diplômés de l'enseignement supérieur (Bac et Master)

Répartition des répondants par niveau d'études



Source et calculs : Le Forem

représent les personnes dont le dernier parcours de formation « fonction critique » connu se termine en 2021 (3.966 personnes contre 3.617 personnes).

Enfin, **70 % des personnes interrogées disent avoir connu une expérience professionnelle avant d'entrer en formation.**

En ce qui concerne le domaine de formation, les secteurs les plus représentés sont l'industrie (30,1 %), le transport et la logistique (26,5 %), l'informatique et les télécoms (17,0 %) et la construction et le bois (13,8 %). Notons que pour le domaine « Horeca, nettoyage, gardiennage et tourisme », 89 des 101 stagiaires ont suivi une formation dans le sous-secteur du nettoyage.

Tableau 18. Répartition des répondants par domaine de formation

Domaine et sous-domaine	Effectif	%
Industrie	655	30,1%
Transport et Logistique	577	26,5%
Informatique et Télécoms	370	17,0%
Construction et Bois	300	13,8%
• Construction	277	12,7%
• Génie civil	21	1,0%
• Bois	2	0,1%
Horeca, Nettoyage, Gardiennage, Tourisme	101	4,6%
• Nettoyage	89	4,1%
• Horeca	9	0,4%
• Gardiennage	3	0,1%
Qualité, Sécurité, Environnement	83	3,8%
Management et Commerce	74	3,4%
• Commerce	74	3,4%
Non déterminé	14	0,6%
Total général	2.174	100,0%

Source et calculs : Le Forem

3.2. Taux de mise à l'emploi

Sur les 2.174 personnes interrogées, 1.842 ont déclaré avoir connu l'emploi (que celui-ci ait été exercé dans le domaine de formation suivi ou non) entre la fin de leur formation et la passation de l'enquête, soit un **taux de « mise à l'emploi » de 84,7 %**. Cette mise à l'emploi a eu lieu entre la fin de la formation (de janvier à décembre 2021) et le moment de l'enquête (février 2023).

Il est difficile de le comparer aux taux d'insertion décrits dans la partie précédente¹⁰. Quoi qu'il en soit, tant au niveau du suivi administratif que des résultats de l'enquête, environ **8 sortants sur 10 présentent des insertions à l'emploi entre la fin de la formation et le moment de l'enquête.**

Le transport et la logistique obtient le taux le plus élevé avec 92,4 %. Le management et commerce (86,5 %) se situe également au-dessus de la moyenne. L'industrie (84,4 %) ainsi que le domaine construction et bois (84,3 %) obtiennent des résultats proches de la moyenne.

Tableau 19. Taux de mise à l'emploi par domaine de formation

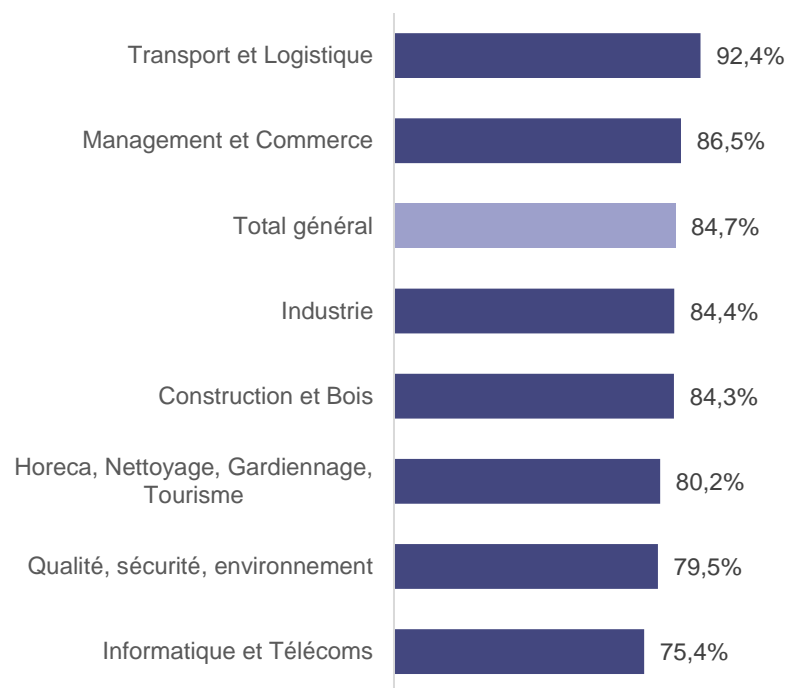
Domaine de formation	Nbr répondants	Taux de mise à l'emploi
Transport et Logistique	577	92,4%
Management et Commerce	74	86,5%
Industrie	655	84,4%
Construction et Bois	300	84,3%
Horeca, Nettoyage, Gardiennage, Tourisme	101	80,2%
Qualité, sécurité, environnement	83	79,5%
Informatique et Télécoms	370	75,4%
Indéterminé	14	92,9%
Total général	2.174	84,7%

Source et calculs : Le Forem

¹⁰ La méthode de captation de l'information différente d'une partie (suivi de parcours sur base des données administratives) à l'autre (enquête qui interroge avant tout la

perception des répondants). D'autre part, comme toute enquête, les résultats sont soumis à une marge d'erreur.

Taux de mise à l'emploi par domaine de formation



Source et calculs : Le Forem

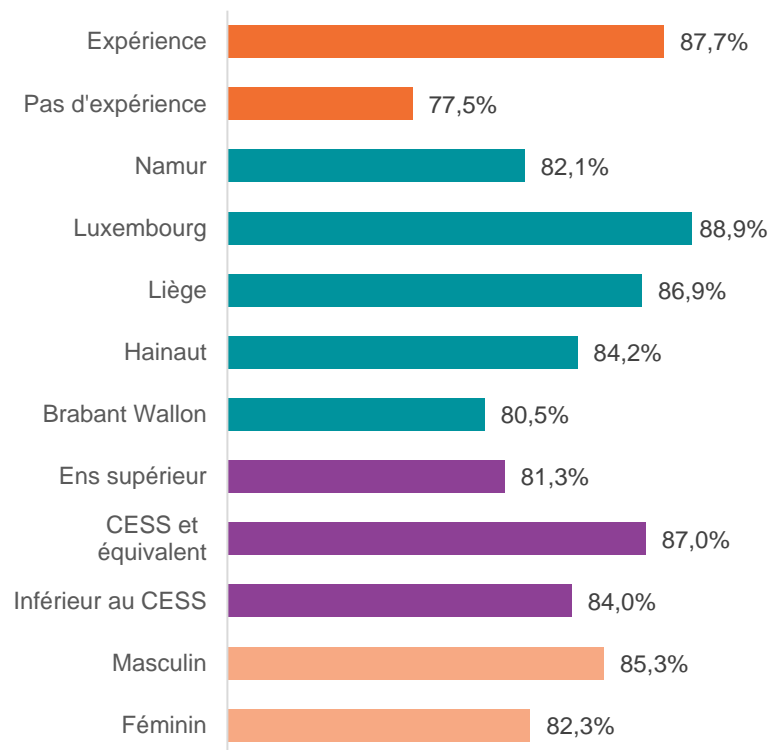
Outre le domaine de formation, d'autres facteurs peuvent influencer le taux de mise à l'emploi. Ainsi, le fait de déclarer une **expérience professionnelle préalable à la formation semble pousser ce taux vers le haut** (87,7 % versus 77,5 % pour les non-expérimentés).

Au niveau géographique les résidents des provinces de **Luxembourg (88,9 %) et de Liège (86,9 %)** semblent s'insérer davantage.

En termes de niveau d'études, les personnes détenant un **CESS ou équivalent** s'insèrent mieux (87,0 %) que les infra-diplômés (84,0 %). Les détenteurs d'un diplôme supérieur semblent s'insérer moins que la moyenne (81,3 %). On remarque que les diplômés du supérieur sont plus représentés dans le domaine Informatique et Télécoms qui possède un moins bon taux de mise à l'emploi, sans doute dû à une concurrence avec des formations supérieures plus longues que celles du Forem.

Enfin, les hommes ont un meilleur taux d'insertion que les femmes (85,3 % versus 82,3 %) mais les deux scores sont assez proches de la moyenne et la différence n'est pas statistiquement significative.

Taux de mise à l'emploi par facteur socio-économique



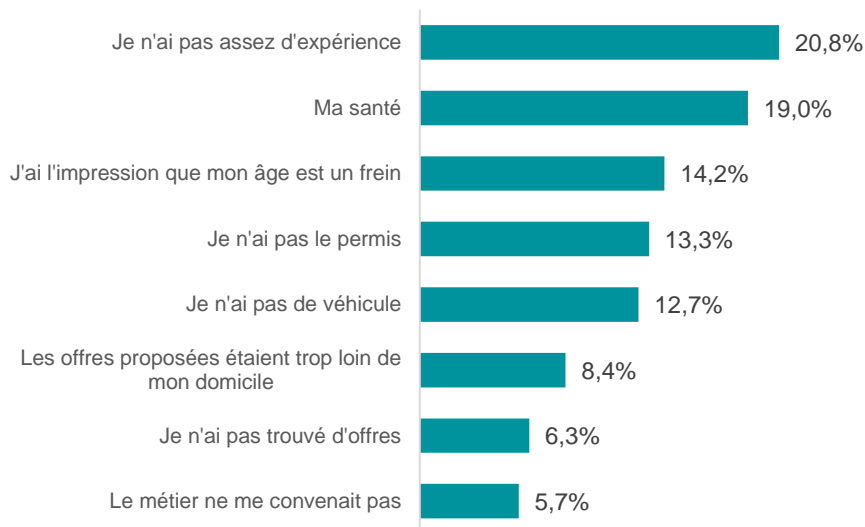
Source et calculs : Le Forem

3.3. Causes de non-insertion à l'emploi

Il a été demandé aux 332 personnes non insérées quelles difficultés elles avaient rencontré dans leur recherche d'emploi :

- Le **manque d'expérience revient en premier lieu** (20,8 %).
- Les problèmes de **santé** (19,0 %) et **l'âge** (14,2 %) ont été également cités. Rappelons que plus d'un répondant sur 10 est âgé de 50 ans et plus.
- Le **manque de mobilité** semble être un problème non négligeable : entre les personnes ne disposant pas du permis de conduire (13,3 %), le fait de ne pas avoir de véhicule (12,7 %) et l'éloignement des offres d'emploi (8,4 %, les problèmes de mobilité représentent 32,4 % des réponses.
- Le fait de ne pas trouver d'offres (6,3 % - 21 réponses) ou de ne plus être attiré par le métier (5,7 % - 19 personnes) ont été moins fréquemment cités.

Quelles difficultés avez-vous rencontrées pour trouver un emploi ?



Source et calculs : Le Forem

3.4. Personnes insérées dans le métier de formation

Les personnes interrogées devaient indiquer si l'emploi qu'elles occupaient ou avaient occupé à un moment donné était lié au métier pour lequel elles avaient été formées.

69,3 % des stagiaires ayant connu une insertion à l'emploi après leur formation ont déclaré avoir été formés au métier exercé contre 64,5 % en 2020, soit 1.277 personnes sur les 1 842 insérées à l'emploi. Il s'agit d'une hausse notable de près de 5 points de pourcentage en un an.

Si les domaines de formation « Transport et logistique » (79,4 %) et « Horeca, nettoyage, gardiennage, tourisme » (79,0 %) semblent davantage insérer dans le métier formé que la moyenne, c'est moins le cas pour le management et commerce (65,6 %), l'informatique et les télécoms (64,9 %), la construction et le bois (60,1 %), et la qualité, la sécurité et l'environnement (47,0 %).

Tableau 20. Pourcentage de personnes insérées ayant connu l'emploi dans le métier de formation par domaine

Domaine de formation	Nbr stagiaires insérés	Emploi dans le métier de formation
Transport et Logistique	533	79,4%
Horeca, Nettoyage, Gardiennage, Tourisme	81	79,0%
Industrie	553	67,8%
Management et Commerce	64	65,6%
Informatique et Télécoms	279	64,9%
Construction et Bois	253	60,1%
Qualité, sécurité, environnement	66	47,0%
Indéterminé	13	69,2%
Total général	1.842	69,3%

Source et calculs : Le Forem

En rapportant le nombre de personnes insérées dans le métier à l'ensemble des stagiaires, y compris les non-insérés, la moyenne de stagiaires insérés dans le métier est de 58,7 %, soit pour **10 stagiaires qui finissent une formation au Forem, environ 6 exerceront le métier appris lors de leur formation.**

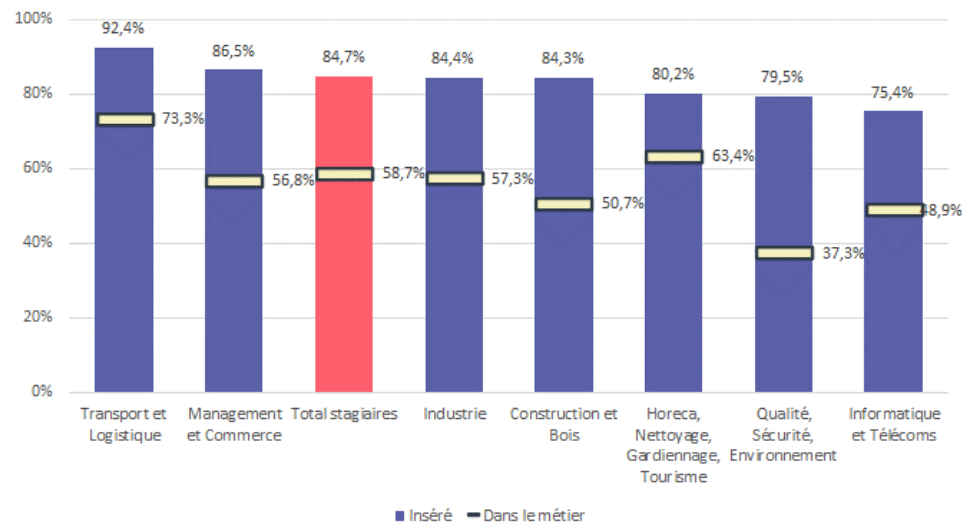
Si ce nombre monte à plus de 7 pour le transport et la logistique et à environ 6 pour l'Horeca, nettoyage, gardiennage et tourisme.

Il est par contre plus bas pour trois domaines. En effet, sur 10 stagiaires formés dans le secteur de la construction et du bois, 5 ont exercé le métier appris lors de la formation, et environ 4 pour l'informatique et les télécoms et la qualité, sécurité et environnement. Notons toutefois que le stagiaire peut exercer un métier proche dans le secteur de la formation mais qui n'est pas précisément son métier de formation.

Ainsi, en ce qui concerne la construction, une explication peut être donnée par le fait que les entreprises engagent généralement les stagiaires au premier échelon barémique à savoir au niveau de manœuvre (en tous les cas pour les métiers du gros œuvre et du parachèvement). De même, lorsqu'une entreprise trouve quelqu'un qui a des compétences dans le secteur même si ce ne sont pas spécifiquement les mêmes, elles les engagent en misant sur le potentiel d'évolution et de motivation de la personne.

En ce qui concerne les métiers de l'informatique et des télécoms, comme pour la construction, vu la pénurie de talents, les entreprises engagent des profils avec des compétences en misant sur leur potentiel d'évolution et d'acquisition de compétences additionnelles.

Pourcentage de personnes ayant connu l'emploi et l'emploi dans le métier de formation par domaine

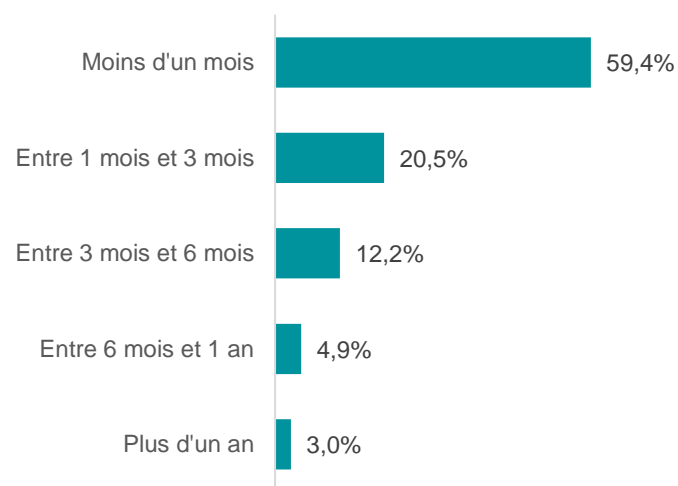


Source et calculs : Le Forem

3.5. Le délai avant l'insertion

Les personnes insérées dans le métier de formation ont répondu s'être insérées rapidement. **Environ 60 % des personnes interrogées auraient trouvé de l'emploi dans le mois suivant la formation.** 21 % se seraient insérées entre un mois et trois mois, 12 % entre trois et six mois et 5 % entre six mois et un an. Seulement 3 % des répondants auraient connu l'emploi après plus d'un an.

Approximativement, combien de temps après la fin de la formation avez-vous commencé à travailler dans le métier dans lequel vous avez été formé ?

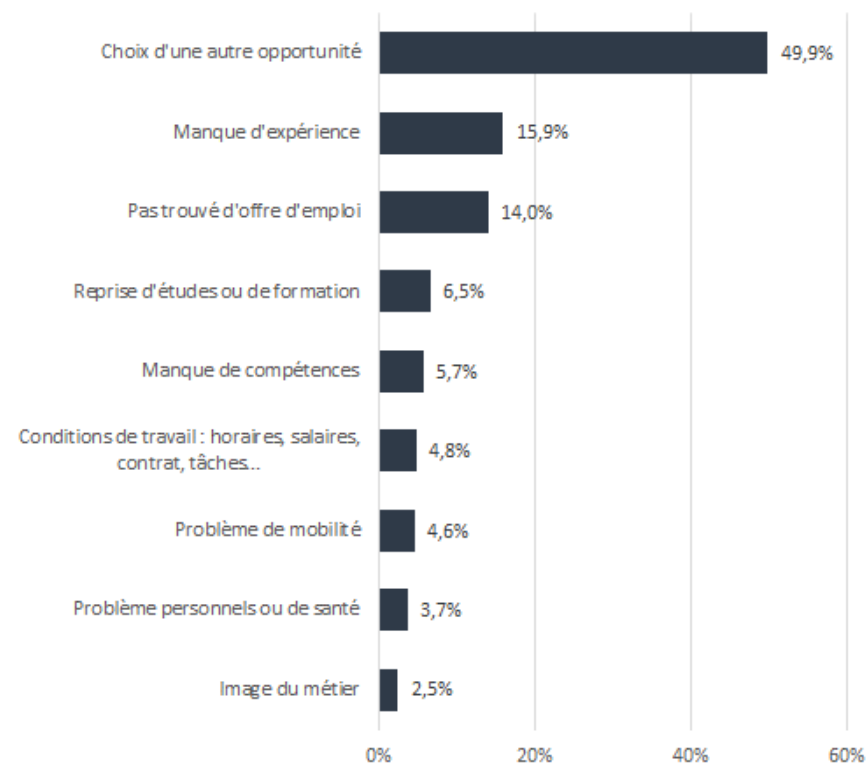


Source et calculs : Le Forem

3.6. Causes de non-insertion dans le secteur de formation

Il était demandé aux stagiaires ayant connu l'emploi dans des métiers autres que le domaine de leur formation d'en citer les causes. Plusieurs réponses étaient possibles pour cette question (565 répondants - 608 items cités).

Pourquoi n'exercez-vous pas le métier pour lequel vous avez suivi une formation au Forem ?



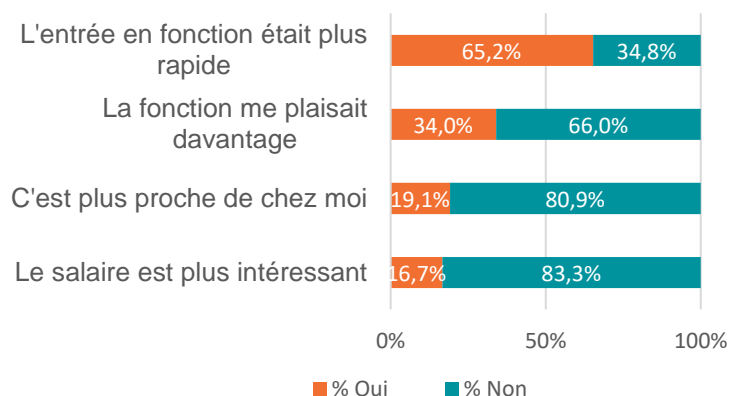
Source et calculs : Le Forem

Les trois principales causes évoquées par les répondants sont :

1. Le fait d'avoir saisi **une autre opportunité** est cité dans un cas sur deux (282 réponses). En 2021, le contexte économique wallon était marqué par une forte reprise économique. Le Forem a diffusé 25 % d'opportunités d'emploi en plus qu'en 2020¹¹, ce qui peut expliquer le fait que les stagiaires ont choisi un autre métier que celui pour lequel ils ont été formés.

Quant à savoir pourquoi ils ont choisi une autre opportunité, c'est souvent la perspective d'une entrée en fonction plus rapide qui a séduit les répondants (65,2 %). Suivent ensuite une fonction qui leur plaisait davantage (34,0 %), un emploi plus proche du domicile (19,2 %) et un salaire plus intéressant (16,7 %).

Qu'est-ce qui vous a attiré dans cette autre opportunité ?



Source et calculs : Le Forem

2. Le **manque d'expérience dans le métier** par rapport aux attentes des employeurs (90 réponses ; 15,9 %). Parmi ces personnes, 42,3 % des personnes avaient pourtant effectué un stage en entreprise. Cette cause de non-insertion est particulièrement citée par les stagiaires de l'informatique et des télécoms (25,5 %).

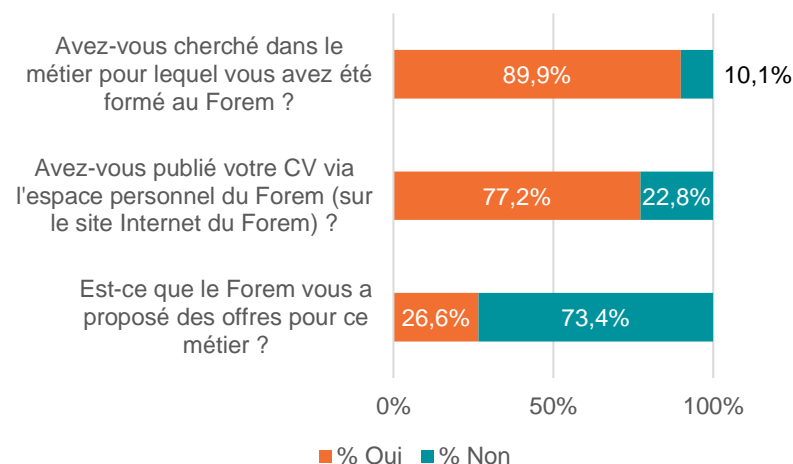
¹¹ Cette augmentation se poursuit en 2022 avec 8,2 % d'opportunités d'emploi supplémentaires diffusées par le Forem comparativement à 2021.

3. Le **manque d'offres d'emploi en lien avec la formation** (14,0 % - 79 réponses). Cet item a été nettement moins cité que par les stagiaires de 2020 (145 réponses ; 22 % des causes évoquées). Cette raison peut paraître étonnante quand il s'agit de métiers en pénurie ou critiques, surtout en période de reprise économique.

Les 79 répondants qui ont choisi cet item ont été interrogés sur leur recherche d'emploi. Il apparaît que la majorité d'entre eux ont cherché dans le métier de formation (89,9 %) et ont publié leur CV sur leur espace personnel (77,2 %). Toutefois, seulement un quart d'entre eux indiquent avoir reçu des offres de la part du Forem.

Rappelons que le Forem n'a pas connaissance de l'ensemble des offres du marché. Certains métiers sont ajoutés à la liste des fonctions critiques et métiers en pénurie sur base des avis collectés auprès d'experts externes consultés lors d'enquêtes. Pour ces métiers, il est possible que le Forem ne soit pas le canal privilégié de diffusion des besoins des entreprises.

Si vous n'avez pas trouvé d'offres d'emploi...



Source et calculs : Le Forem

Les autres propositions ont été citées moins de 40 fois. La reprise d'études ou de formation a recueilli 6,5 % des réponses. Le manque de compétences acquises lors de la formation 5,7 %. Cette problématique sera développée dans la suite de cette analyse. Les conditions de travail concernent 4,8 % des réponses et sont relativement variées : sécurité, salaires, horaires, contrats... ce résultat est peu surprenant dans la mesure où la personne n'a pas été insérée dans le métier et peut dès lors moins bien juger des conditions d'exercice du métier.

Les problèmes liés à la **mobilité** ont été cités 26 fois, soit dans 4,6 % des cas. Quand on interroge les répondants ayant indiqué cet item, il apparaît que la moitié de ceux-ci ne disposent pas du permis de conduire et 70 % environ ne disposent pas d'un véhicule. Les transports en commun ne semblent pas toujours être une alternative : ceux-ci sont considérés comme trop coûteux par 46 % des 26 répondants ou ne permettent pas de se rendre sur le lieu de travail pour 42 % de ces mêmes répondants. La mobilité reste néanmoins une question importante pour connaître l'emploi (cf. la question précédente sur les difficultés) bien qu'elle n'apparaisse pas être la cause principale de non-insertion dans le métier de formation.

L'image du métier qui ne correspondrait pas à la réalité de terrain a été peu citée : 2,5 %. Les stagiaires semblaient savoir ce qui pouvait les attendre à la fin de la formation.

3.7. Les stages suivis

20 % des personnes interrogées (soit 438 personnes) ont déclaré avoir fait un essai-métier avant de débiter la formation. Depuis quelques années, les essais-métiers sont devenus un outil pour confirmer un projet professionnel. La proportion semble être conforme à l'ensemble des personnes formées au Forem.

Les stages sont prévus dans 7 cas sur 10. En fonction du domaine de formation, cette proportion peut aller de presque 90 % en Management et commerce à environ 50 % pour l'Horeca, le nettoyage, le gardiennage et le tourisme.

Dans les faits, le stage n'est pas systématique. Trois-quarts des répondants indiquent avoir effectivement réalisé un stage parmi les personnes formées dans les domaines du transport et de la logistique et de la construction et du bois. En revanche, moins d'une personne sur deux déclare avoir effectué un stage dans les domaines relatifs à l'industrie, l'informatique et les télécoms et l'Horeca, le nettoyage, le gardiennage et le tourisme.

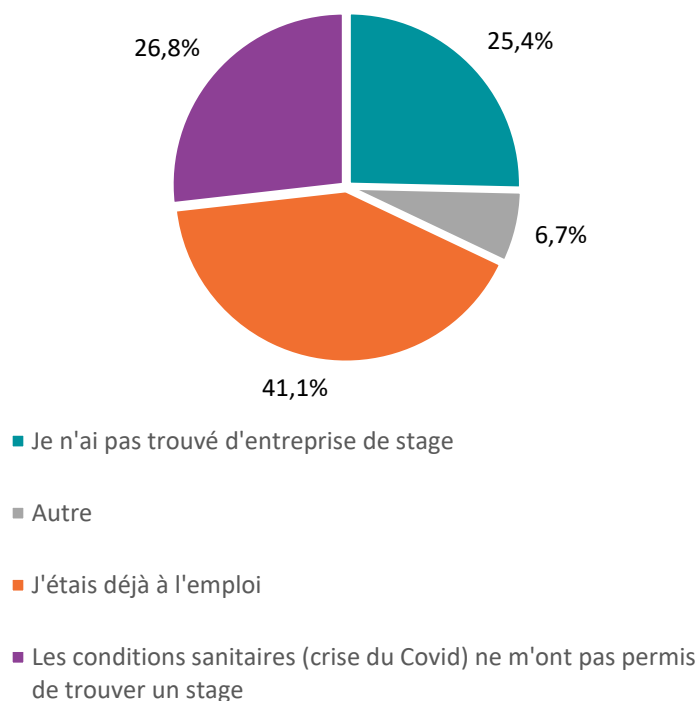
Tableau 21. Proportion de stages prévus et de stages effectués par domaine de formation

Domaine	Stage prévu	Stage effectué
Management et Commerce	89,2%	78,4%
Construction et Bois	82,0%	76,0%
Transport et Logistique	75,9%	57,9%
Industrie	66,0%	49,6%
Qualité, Sécurité, Environnement	65,1%	57,8%
Informatique et Télécoms	63,5%	41,1%
Horeca, Nettoyage, Gardiennage, Tourisme	49,5%	44,6%
Total général	70,3%	55,1%

Source et calculs : Le Forem

La raison la plus souvent citée pour expliquer la non-participation à un stage est le fait de déjà être à l'emploi (41,1 % des 331 répondants). Un peu plus d'un quart des répondants explique que les conditions sanitaires liées à la crise du Covid ont empêché la tenue du stage. Un autre quart affirme ne pas avoir trouvé de stage.

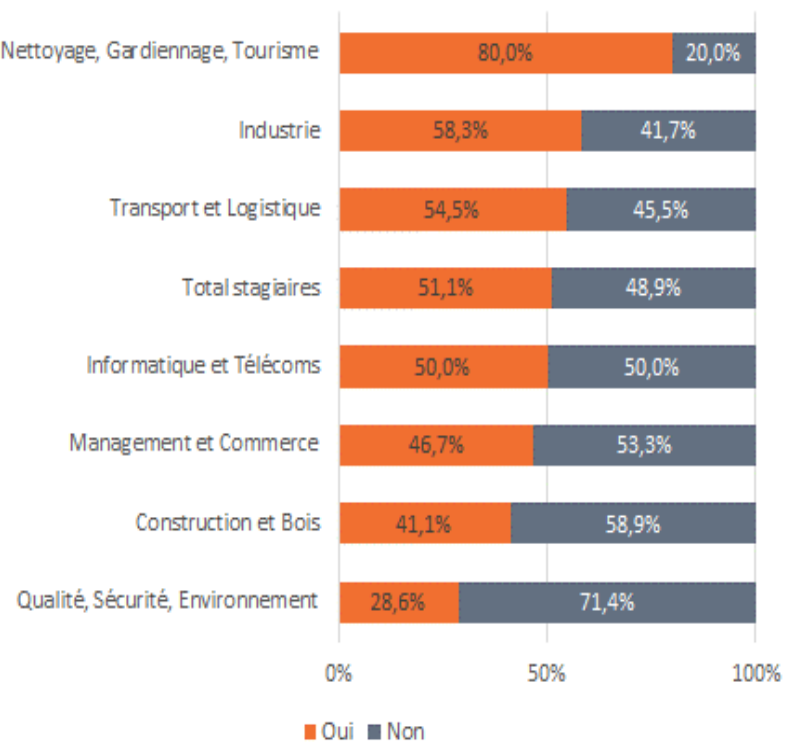
Pourquoi n'avez-vous pas participé à un stage ?



Source et calculs : Le Forem

Pour une personne sur deux, le stage aurait directement permis de décrocher un emploi. C'est le cas de 80 % des personnes formées dans le domaine de l'Horeca, nettoyage, gardiennage et loisirs. À l'inverse, seuls 28,6 % des stagiaires du domaine Qualité, sécurité et environnement estiment que le stage leur a permis de décrocher un emploi.

Ce stage vous a-t-il permis de décrocher un emploi ?



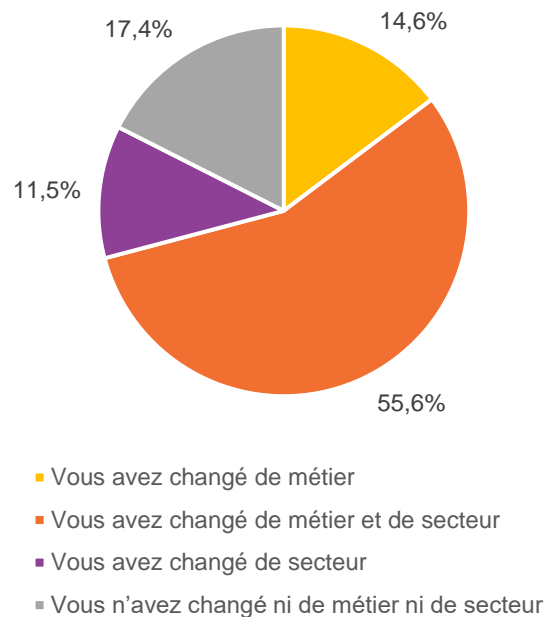
Source et calculs : Le Forem

3.8. Parcours professionnel

Une large majorité des répondants ayant été à l'emploi avant et après la formation a connu une reconversion professionnelle par rapport au métier exercé avant la formation.

Un peu moins de six personnes sur dix ont changé de métier et de secteur, 15 % ont changé de métier en restant dans le même secteur et 12 % ont changé de secteur tout en gardant le même métier. Seulement 17 % des répondants ont conservé le même métier dans le même secteur.

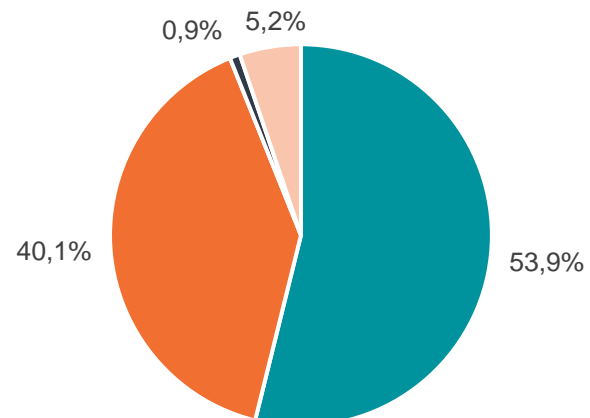
Par rapport au métier que vous exerciez avant la formation, diriez-vous que...



Source et calculs : Le Forem

La formation ne semble pas avoir changé radicalement l'image que les stagiaires avaient du métier dans lequel ils ont été formés. Pour plus de la moitié des répondants, l'image était positive et est restée positive. En revanche, pour 40 % des stagiaires, la formation a permis de changer l'image négative du métier en image positive. Ils ne sont que 6 % à la sortie de la formation à avoir une image négative du métier.

Votre formation a-t-elle modifié l'image que vous aviez du métier ?

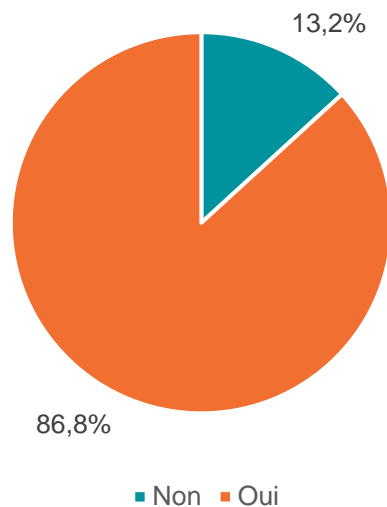


- Non, j'avais une image positive du métier et elle est restée positive
- Oui, j'ai maintenant une image positive du métier
- Non, j'avais une image négative et elle est restée négative
- Oui, j'ai maintenant une image négative du métier

Source et calculs : Le Forem

Parmi les 1 044 personnes à l'emploi au moment de l'enquête, plus de 8 sur 10 se voient encore exercer leur métier actuel dans les trois ans qui suivent l'enquête. Seuls 13 % des répondants envisagent de changer de métier dans ce laps de temps.

Vous voyez-vous exercer votre métier actuel dans 3 ans ?



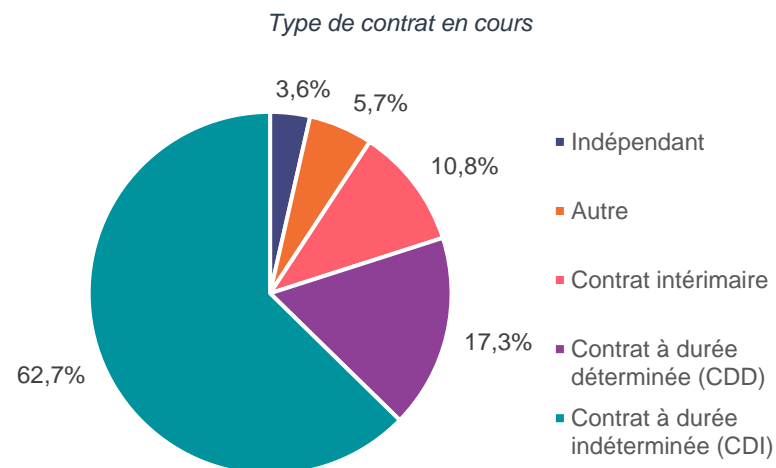
Source et calculs : Le Forem

3.9. Le type de contrat en cours

Les 1.436 personnes à l'emploi au moment de l'enquête ont été interrogées sur leur contrat actuel : **le contrat à durée indéterminée (CDI) est la forme la plus répandue (63 %)** suivi par celui à durée déterminée (CDD) (17 %).

11 % des personnes exerçaient un travail intérimaire et 6 % indiquaient un autre type de contrat. Enfin, 4 % exerçaient une activité en tant qu'indépendant.

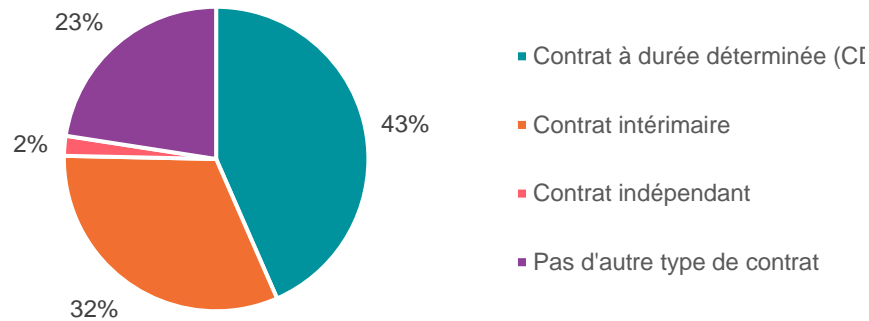
Bien que la méthode de calcul diffère de celle de la partie administrative, les résultats tendent vers une certaine similitude avec la prédominance du CDI, suivi du CDD et de l'intérim.



Source et calculs : Le Forem

Avant de travailler sous contrat à durée indéterminée, un certain nombre de stagiaires ont connu d'autres types de contrats : le CDD pour 43 % des répondants et l'intérim pour 32 % des répondants. Environ un quart des personnes interrogées ont débuté directement en CDI et 2 % ont commencé comme indépendant.

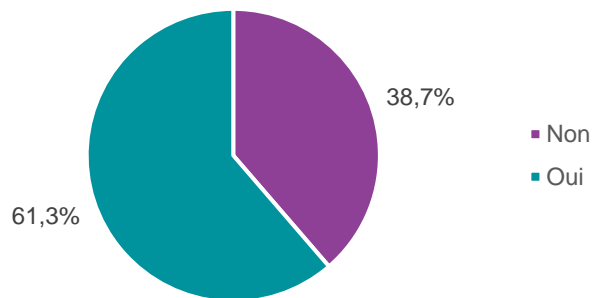
Avez-vous connu d'autres types de contrats avant votre CDI ?



Source et calculs : Le Forem

Nous avons ensuite demandé si le contrat intérimaire avait constitué un tremplin pour aller vers un contrat à durée indéterminée. **Six répondants sur dix estiment que l'intérim les a aidé à décrocher un emploi stable.**

Selon vous, votre travail en intérim vous a-t-il aidé à décrocher un emploi stable ?



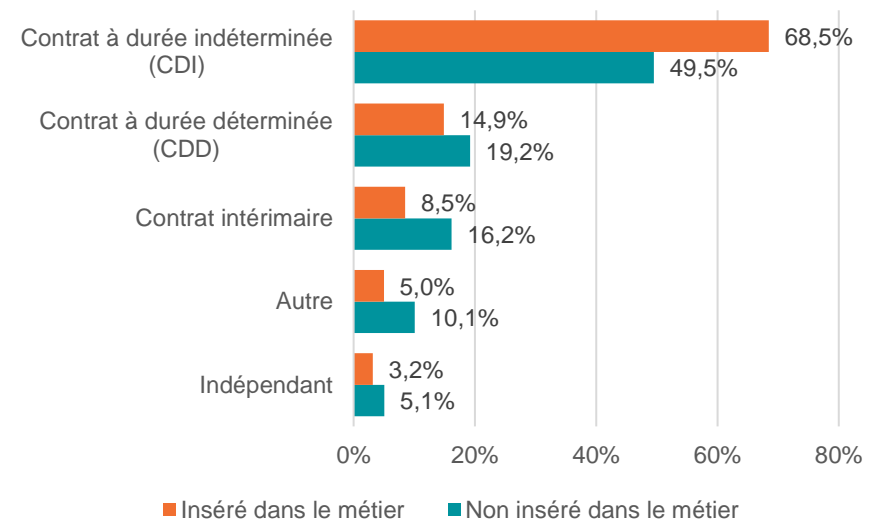
Source et calculs : Le Forem

Le type de contrat des 942 personnes à l'emploi au moment de l'enquête et insérées dans le métier de leur formation a été comparé à celui des 90 personnes insérées dans un autre métier. Les résultats sont sensiblement différents.

Les stagiaires insérés dans le métier de formation sont plus nombreux à travailler sous un CDI (69 % contre 50 % pour les insérés sur un autre métier). Il faut toutefois rappeler que seules les personnes à l'emploi au moment de l'enquête (63 % des répondants) ont répondu à cette question.

La différence est compensée pour les personnes insérées dans un autre métier par une plus grande fréquence des contrats intérimaires (16 % contre 9 %) et les CDD (19 % contre 15 %) et dans une moindre mesure par un autre type de contrat (10 % contre 5 %) et le travail indépendant (5 % contre 3 %).

Type de contrat selon l'insertion ou non dans le métier de formation

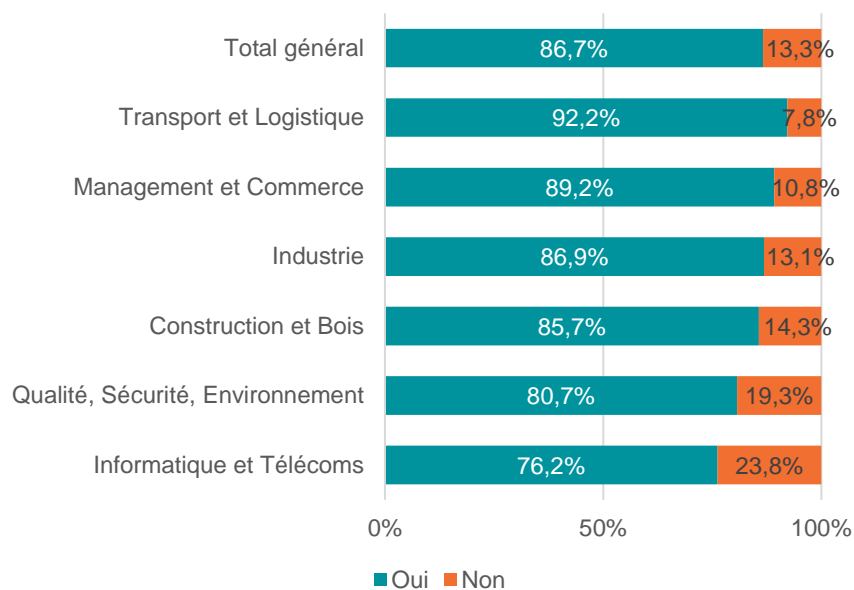


Source et calculs : Le Forem

3.10. Compétences acquises lors de la formation

En ce qui concerne les compétences acquises lors de la formation, **les personnes qui ont connu l'emploi déclarent – à 87 % – que la formation suivie leur a permis d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer le métier visé par la formation.**

La formation que vous avez suivie vous a-t-elle aidé à obtenir les compétences nécessaires pour le métier pour lequel vous avez été formé ?



Source et calculs : Le Forem

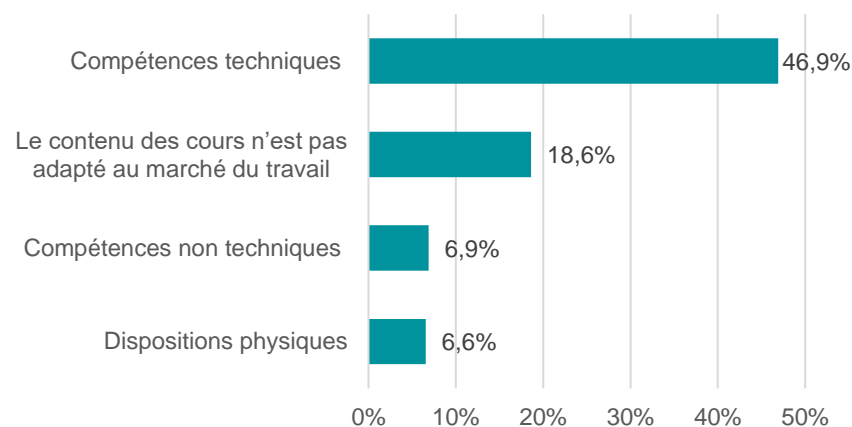
En fonction des domaines de formation, les réponses peuvent varier. Pour 92 % des stagiaires en transport et logistique, la formation leur a permis d'acquérir les compétences nécessaires. Cette proportion est de 76 % pour les stagiaires en informatique et télécoms. Ceci explique sans doute leur moins bon taux d'insertion dans le métier de la formation.

Les personnes ayant déclaré ne pas avoir obtenu les compétences nécessaires lors de leur formation ont pu dire de quel type de compétences ils auraient eu besoin.

Pour ce public, ce sont davantage **les compétences techniques** qui leur ont manqué (47 %). 19 % estiment que le **contenu des cours n'est pas adapté au marché du travail**, soit 54 personnes. Ce sont les stagiaires en informatique et télécoms (16 réponses), en industrie (12 réponses), en transport et logistique (10 réponses) et en construction (8 réponses) qui ont le plus souvent mentionné cet item.

Dans 7 % des cas, les répondants se sont rendu compte qu'ils n'avaient pas les dispositions physiques pour exercer le métier pour lequel ils avaient été formés. Les compétences non-techniques récoltent 7 % des réponses.

Quel type de compétences vous manquerait-il ?



Source et calculs : Le Forem

4. LES ACTIONS DU FOREM

Au terme de cette analyse, différents constats sont posés. Cette dernière partie du rapport présente quelques actions mises en place par le Forem en vue de renforcer le parcours d'insertion à l'emploi des stagiaires.

Constat 1 : Effectuer un stage favorise l'insertion. Les stagiaires sont en demande d'une première expérience sur le lieu de travail durant leur période de formation

Les recommandations européennes poussent à déployer davantage les formations en milieu de travail.

La formation en milieu de travail permet de renforcer l'attractivité des formations par le contact direct du demandeur d'emploi avec l'entreprise et le monde du travail, qui lui permet de mettre en pratique des gestes professionnels en lien avec les exigences des entreprises (délais, qualité...), de s'intégrer dans une équipe de travail, de bénéficier d'une expérience professionnelle pratique très recherchée par les entreprises...

La formation en milieu de travail permet également d'offrir une réponse formative qui répond de manière plus adaptée aux besoins des entreprises. Elle soutient également l'individualisation des parcours et facilite l'entrée en formation « en continu ».

Le Forem, la formation professionnelle en particulier, déploie diverses modalités de formations en milieu de travail.

Actuellement, l'outil principal de formation en milieu de travail déployé par la formation sont les stages de formation.

Il en existe de trois types :

1. Stage de d'immersion

➔ Objectif : découverte du monde de l'entreprise, découverte d'un métier, d'une fonction, confirmation d'un projet professionnel

2. Stage de formation

➔ Objectif : compléter des modules prévus au Plan Individuel de Formation, sensibiliser aux conditions d'exercice du métier

3. Stage de fin de formation

➔ Objectif : mettre en pratique les acquis à l'issue de la formation dans un environnement de production, transférer la démarche de recherche de stage à celle de recherche d'emploi.

La durée maximale de stage ne peut excéder annuellement 480 heures par apprenant.

Dans ce cadre, en novembre 2021, le Forem a rendu obligatoire le stage de fin de formation (d'une durée de 160 heures) dans toutes les formations métiers de plus de trois mois.

Depuis septembre 2018, un autre dispositif a été développé : Les coups de poing pénurie. Il s'agit d'un dispositif qui a été conçu pour aider les entreprises à trouver de la main-d'œuvre qualifiée plus particulièrement pour les métiers en pénurie / fonctions critiques. Les entreprises parties prenantes du dispositif participent à la sélection des futurs apprenants, participent à la construction du référentiel de formation qui est mis en œuvre, forment les demandeurs d'emploi à leurs postes de travail, participent à l'évaluation de la progression des apprenants et s'engagent à recruter minimum 80 % des apprenants formés avec succès pour minimum une durée équivalente à la durée de la formation. Ce dispositif a un effet collatéral positif dans le fait qu'il permet de plus facilement attirer les publics en formation professionnelle. En effet, promouvoir l'offre de formation avec une/des entreprise(s) et avec un emploi à la clé est plus attractif pour le demandeur d'emploi.

La formation alternée permet aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs en formation d'alterner des périodes en centres de formation et en entreprises.

Il est par ailleurs prévu que les stagiaires sortant de formation et qui ne sont pas insérés réalisent un stage en entreprise afin d'acquérir de l'expérience pratique.

Le Forem, et en particulier la formation, va également faciliter l'intermédiation entre les entreprises et les demandeurs d'emploi dès l'entrée en formation afin que les uns trouvent de futurs collaborateurs et les autres de potentiels emplois.

Constat 2 : Un stagiaire sur trois s'insère rapidement après la fin de la formation (35 % dans les 15 jours suivants la fin de la formation). Il s'agit de stimuler l'insertion dès la fin de la formation

Afin de faciliter l'intermédiation entre les demandeurs d'emploi et les entreprises, plusieurs actions sont mises en place au niveau de la formation :

- Une prise en charge du parcours personnalisée et un suivi dans le temps par des équipes pluridisciplinaires doivent permettre de répondre au(x) besoin(s) du demandeur d'emploi au regard de son projet professionnel et de l'accompagner vers l'emploi.
- La mise en place d'un module « recherche emploi » avec création de « Mon profil » pendant la formation. Afin de pouvoir effectivement attester les compétences du stagiaire dans la rubrique en ligne « Mon Profil », il faut que le demandeur d'emploi ait créé ledit profil. Afin de les aider, notamment vu la problématique de fracture numérique, un module de recherche emploi est intégré dans les formations métier.

Constat 3 : Certains stagiaires indiquent ne pas avoir trouvé d'offres d'emploi à la fin de leur formation ou ne pas en avoir reçu du Forem

Mise en place d'un matching automatique avec les offres emploi : via leur espace personnel, les demandeurs d'emploi reçoivent les offres d'emploi qui correspondent au mieux à leur profil.

Constat 4 : certains stagiaires auraient souhaité suivre des modules langues lors de leur formation

- Nouveau plan « Langues », avec un focus sur le développement de modules de formation aux langues métiers :
 - le néerlandais pour les chauffeurs poids lourds
 - l'anglais pour les électromécaniciens
 - l'anglais pour les déclarants en douane
 - l'anglais et le néerlandais pour les collaborateurs administratifs...
- Des prestations en langue sont prévues dans les parcours métiers dans les centres transport, industrie, TIC...

Constat 5 : Le manque de mobilité semble être un problème non négligeable

Lancement en 2020 de la mesure « Passeport drive » financée par le Gouvernement wallon avec pour objectif de permettre aux demandeurs d'emploi d'avoir accès aux auto-écoles pour passer leur permis de conduire et ainsi faciliter leur mobilité.

Parcours des demandeurs d'emploi ayant terminé en 2021 une formation professionnelle permettant d'exercer un métier dit critique

Septembre 2023

Forem

Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi

Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi

<https://www.leforem.be>

Cette étude a été réalisée par le service Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi en collaboration avec le service Marketing du Forem

Analyse et rédaction : Fabienne NAVEAUX et Jean-François MARCHAL

Partie « Actions du Forem » : Virginie STIEVENART, DG Produits & Services

Direction : Jean-Marc MANFRON

Éditeur responsable : Marie-Kristine VANBOCKESTAL

forem.