

**L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES SORTANTS DES
FORMATIONS DEI ORGANISÉES PAR BRUXELLES – FORMATION ET
SES PARTENAIRES**

Par

Matthieu VEINSTEIN
(dir.) Pierre DESMAREZ

METICES, Institut de sociologie, Université Libre de Bruxelles

Mai 2015

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES SORTANTS DES FORMATIONS DEI ORGANISÉES PAR BRUXELLES – FORMATION ET SES PARTENAIRES

Matthieu VEINSTEIN
(dir.) Pierre DESMAREZ

Résumé :

La recherche vise à explorer le potentiel des données administratives, en complémentarité avec des données d'enquête (l'enquête Ulysse) pour appréhender l'insertion professionnelle des sortants de formation professionnelle. A partir de fichiers issus, d'une part de Bruxelles – formation (public formé dans les centres BF ou partenaires) et d'Actiris (groupe témoins de demandeurs d'emploi inoccupés) et, d'autre part, du datawarehouse de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) fédérale (positions sur le marché du travail en amont et en aval de la formation), quatre cohortes de sortants de formation en 2007, 2008, 2009 et 2010 sont suivies. La recherche concerne tous les sortants des formations suivies par les demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), quelle que soit la nature des formations (formation qualifiante, formation pré-qualifiante, formation en alphabétisation, etc.). Pour appréhender l'insertion professionnelle, une double approche a été privilégiée. D'une part ; nous avons adopté une perspective comparative en envisageant les indicateurs d'insertion à la fois pour les sortants de formation mais également pour des groupes témoins de DEI non formés. D'autre part, l'insertion professionnelle est envisagée dans sa dimension longitudinale, c'est-à-dire en envisageant la période qui suit la sortie de formation plutôt qu'un instantané (« après six mois » par exemple).

Les résultats de la recherche montrent l'intérêt du recours aux données administratives pour appréhender l'insertion professionnelle et répondre à des questions importantes. Quel est l'impact des différents types de formations organisés en RBC ? Les transitions entre types de formation permettent-elles une progression vers l'emploi ? Plus généralement, quel rôle joue la formation qualifiante à l'égard des chercheurs d'emploi les moins scolarisés, et notamment les plus jeunes.

Les données que nous avons mobilisées pour la recherche ouvrent (ou renforcent) des possibilités d'analyse sur des questions importantes. Elles ont toutefois des limites qu'il importe de signaler. En effet, d'autres questions, également importantes, ne peuvent pas être abordées à partir de cette source. Par exemple, les sortants de formation qualifiante s'insèrent-ils dans un métier directement lié au domaine de la formation suivie, ou encore, estiment-ils que leur apprentissage est utile aux tâches qu'ils sont maintenant amenés à réaliser¹ ? Les données

¹ Nous partageons le point de vue selon lequel il est illusoire d'attendre un transfert exhaustif des apprentissages dans les emplois qui leur sont consécutifs. Appliqué à la lettre, le raisonnement adéquationniste ne rend pas compte des contraintes et des choix qui contribuent à la diversité des parcours professionnels post – formation. On peut cependant espérer, en particulier s'agissant des formations qualifiantes, que des transferts opèrent au niveau de l'occupation des postes de travail, et qu'ils contribuent à la valorisation des qualités des nouvelles recrues, à leur intégration durable en entreprise.

administratives de la BCSS ne renseignent pas sur la profession occupée par les salariés, dans la mesure où les sources qu'elle mobilise (ONSS et ONSS-APL en l'occurrence) ne fournissent pas cette information². En revanche, cette question est abordée à partir d'une enquête comme Ulysse. D'autres aspects pourraient être cités. Finalement, nous en déduisons que données administratives et données d'enquête ont leurs apports et leurs limites respectives sur des questions essentielles qui ont trait au pilotage de la formation professionnelle. Un monitoring précis et ambitieux de la formation professionnelle nécessiterait d'envisager la complémentarité entre ces sources.

Notes :

Le présent rapport constitue une adaptation du rapport de synthèse (Mai 2014) de la recherche commanditée par la COCOF. Cette adaptation tient compte de développements qui ont été réalisés après que la recherche soit officiellement achevée. Le présent rapport est daté du moment de sa diffusion, Mai 2015.

Les auteurs tiennent à remercier les intervenants qui ont contribué à l'élaboration de la base de données, en particulier, Isabelle Sirdey, Frédéric Romano (Bruxelles - formation) et Mourad Devillers (Observatoire Bruxellois de l'emploi).

² En termes d'activité, seule l'information sur le secteur d'activité est accessible pour l'emploi salarié, mais pour certains domaines, le secteur d'activité peut être insuffisant pour comprendre le lien à la formation suivi.

TABLE DES MATIÈRES

1. Cadre méthodologique	9
1.1 <i>Les données mobilisées pour décrire l'insertion des sortants de formation</i>	9
A. Elaboration d'une base de données	9
B. Comparaison des sources : données administratives et enquête	12
1.2 <i>Une démarche de nature évaluative</i>	13
A. Critères d'évaluation de la qualité d'un système de formation	13
B. Groupes témoins	19
2. L'insertion professionnelle des sortants des formations professionnelles destinées aux DEI	25
2.1. Impact des différents types de formation sur les chances d'accès et de maintien en emploi	26
2.2. Prendre en compte certaines caractéristiques des formations qualifiantes	34
A. Impact des formations qualifiantes en fonction des domaines de formation	35
B. Impact des formations qualifiantes en fonction du lien qu'elles entretiennent avec des fonctions critiques	36
2.3. Impact des parcours formatifs sur l'insertion professionnelle	44
A. Appréhender l'articulation entre formations pré – qualifiantes et formations qualifiantes	45
B. Impact des parcours formatifs sur les trajectoires professionnelles	48
2.4. Appréhender la formation qualifiante sous l'angle de l'équité (focus sur les jeunes)	56
A. Première approche : caractéristiques personnelles et mesure de l'équité externe à partir du taux d'insertion après 12 mois	57
B. Deuxième approche : caractéristiques personnelles et mesure de l'équité externe à partir des types de trajectoires d'insertion professionnelle	62
3. Conclusions et recommandations quant à la pérennisation d'un outil de monitoring de la formation professionnelle	68
3.1. <i>Éléments de conclusion</i>	68
3.2. <i>Pérenniser le recours aux sources administratives</i>	76
A. Complémentarité des données administratives et des données d'enquête	76
B. Recommandations quant à la pérennisation d'un outil de monitoring de la formation professionnelle	78

Introduction

Le suivi de l'insertion professionnelle des sortants des formations organisées par Bruxelles – formation est une préoccupation ancienne du Ministre ayant en charge la formation professionnelle. Le dispositif d'enquête « Ulysse » a été mis en place en 2003 pour répondre à cette préoccupation, principalement vis-à-vis des formations qualifiantes. Ce dispositif offre, depuis lors, un aperçu de qualité des transitions après le passage en formation. Cependant, le recours aux données administratives devrait apporter des améliorations sur certains points importants (quasi exhaustivité du public pris en compte et des différents types de formation, possibilité de comparaison avec un groupe témoins, fiabilité des données administratives, prise en compte d'une période plus longue après le passage en formation dans le contexte de précarité des emplois occupés que nous connaissons, et d'allongement des parcours d'insertion lorsqu'il est nécessaire de prendre en compte de multiples contraintes qui limitent les chances d'accès à la qualification et à l'emploi³, etc.)⁴. A contrario, les données administratives peuvent, elles aussi, être lacunaires, vis-à-vis de questionnements importants, certains étant déjà pris en compte dans l'enquête Ulysse.

³ La prise en compte d'une période plus longue après le passage en formation permet de tirer davantage partie de la nature longitudinale des données mobilisées (au sens où elles fournissent des informations sur un même individu à différents moments). Les données séquentielles ou longitudinales permettent de décrire des trajectoires (ici d'insertion professionnelle). Appréhender l'évolution de « stocks », par exemple en présentant l'évolution du taux de chômage d'une classe d'âges ou d'une région d'une date (t) à une autre (t+1), ne dit rien des flux qui sous-tendent l'évolution de ces « stocks ». Un taux de chômage constant, par exemple, peut aussi bien refléter une situation dans laquelle tous les chômeurs présents au temps t le sont encore au temps t+1, qu'une situation dans laquelle tous les chômeurs présents au temps t ont quitté le chômage avant t+1 et où un nombre identique de personnes sont entrées au chômage au cours de la même période. Pour plus de précisions à ce sujet, voir par exemple : Desmarez P., Stroobants M., Vanheerswynghe A., « La mobilité dans le chômage en Belgique. Contribution à une approche dynamique des processus de marginalisation sur le marché du travail », Espace, populations, sociétés, numéro 1985/II, pp. 339-347.

⁴ Le recours aux données administratives pour décrire l'insertion des sortants de formation s'inscrit également dans une perspective plus globale. Ce type de données va être de plus en plus utilisé (cf. par exemple, le récent accord de coopération pour un cadastre des sortants de l'enseignement initial en Communauté Wallonie – Bruxelles), favorisant les comparaisons entre groupes de personnes placés dans des contextes différents, et donc la compréhension des phénomènes.

La recherche comporte deux objectifs principaux :

- 1. Sur la base de données administratives de la sécurité sociale, décrire l'insertion professionnelle des sortants d'une formation "DEI" organisée par Bruxelles – formation, leurs parcours après leur sortie de formation, de manière à préciser si certains types de formation et / ou certains publics sont associés à davantage de difficultés.

Dans cette perspective, l'étude prend en compte les différents types de formation organisés. Nous sommes en mesure de cerner un certain nombre de caractéristiques de la situation d'une cohorte vis-à-vis de l'activité, de l'emploi et du chômage dans les années qui ont suivi leur sortie de formation (quatre ans pour la cohorte 2007 qui est la plus ancienne, un an pour la cohorte 2010 qui est la plus récente).

Pour appréhender l'insertion professionnelle, une double approche a été privilégiée. D'une part ; nous avons adopté une perspective comparative en envisageant les indicateurs d'insertion à la fois pour les sortants de formation mais également pour des groupes témoins de DEI non formés. D'autre part, l'insertion professionnelle est envisagée dans sa dimension longitudinale, c'est-à-dire en envisageant la période qui suit la sortie de formation plutôt qu'un instantané (« après six mois » par exemple).

Le premier aspect est important pour consolider l'appréhension des résultats de la formation. Après le passage en formation, l'accès à l'emploi de tel groupe d'individus peut sembler faible, en comparaison avec l'ensemble des participants. Mais il s'agit peut-être d'un groupe d'individu qui sort difficilement du chômage. La formation, si elle ne produit pas de miracle, peut toutefois renforcer les chances d'accès à l'emploi pour ce groupe et dans ce cas, l'impact du passage en formation peut être considéré comme positif. La démarche comparative fournit aussi des éléments de compréhension de l'impact des formations dans des contextes conjoncturels différents. Ainsi, par exemple, lorsque la conjoncture se dégrade l'impact de la formation pourrait cependant

se maintenir, si la diminution des recrutements affecte les DEI formés et les DEI non formés de la même manière.

Le deuxième aspect permet également de consolider l'appréhension des résultats de la formation. Faut-il se réjouir qu'une part importante des formés occupe un emploi six mois après la sortie de formation si nombre d'entre eux retournent au chômage encore six mois plus tard ? Il semble alors préférable d'envisager l'insertion en considérant la période qui suit le passage en formation. Dans la recherche, pour les deux cohortes les plus anciennes (2007 et 2008), nous disposons d'une période de trois années après la sortie de formation. Dans quelle mesure les sortants de formation se stabilisent-ils en emploi directement après la fin des formations ? Pour ceux qui ne se trouvent pas dans ce cas de figure, quels autres types de trajectoires sont les plus fréquents ? La nature de la formation suivie renforce-t-elle, ou au contraire diminue-t-elle, la probabilité de connaître tel type de trajectoire d'insertion professionnelle ? En particulier, les formations pré-qualifiantes sont-elles davantage associées à la probabilité d'un accès différé à l'emploi ? Ne faudrait-il pas considérer les parcours formatifs (par exemple passage d'une formation pré-qualifiante à une formation qualifiante), c'est-à-dire envisager la participation à la formation également sur une base longitudinale ?

L'étude vise également à décrire les trajectoires sur le marché du travail avant l'entrée en formation. En effet, il est possible, en fonction de leur logique d'action, que les types de formation recrutent des profils plus ou moins précaires. Il sera ainsi possible d'inclure cet élément de contextualisation dans l'analyse des sorties de formation. Les variables traditionnelles (sexe, âge, durée d'inoccupation liée à l'inscription chez Actiris, niveau d'études) suffisent-elles à expliquer les spécificités des participants, ou bien gagne-t-on à tenir compte des trajectoires passées ?

- 2. Explorer le potentiel et les limites des sources administratives et d'enquête.

En premier lieu, il est intéressant de comparer les résultats produits par les deux sources, lorsqu'une comparaison est possible. Arrive-t-on aux mêmes résultats ? L'enquête Ulysse, relative aux sortants de formation qualifiante, porte sur une partie du public issu des formations organisées par Bruxelles – formation. Un identifiant permet d'isoler les répondants à l'enquête (ainsi que les personnes qui avaient été sollicitées, mais qui n'avaient pas répondu). Quelques indicateurs relatifs à l'insertion professionnelle sont utilisés pour comparer les deux sources. Malgré leurs spécificités, ces deux sources permettent-elles de dresser les mêmes constats ?

Mais surtout, quels sont les apports et limites des deux sources, du point de vue de leur contenu, des questions auxquelles elles permettent de répondre.

Dans ce rapport de synthèse nous décrivons l'insertion professionnelle des sortants de formation professionnelle, en privilégiant la cohorte 2008 (partie 2). Nous formulons les conclusions à la recherche et des recommandations quant à la pérennisation d'un outil de monitoring des formations professionnelles s'appuyant notamment sur les sources administratives (partie 3). Avant cela, nous rappelons quelles populations sont couvertes par la recherche et quelles informations ont été mobilisées (partie 1).

1. Cadre méthodologique

La recherche vise donc à décrire l'insertion professionnelle des sortants de formation professionnelle en ayant recours à des données d'origine administrative. Nous indiquons succinctement quelles données ont été mobilisées pour la recherche (1.1). La situation des sortants de formation professionnelle doit être appréciée par comparaison avec celle de DEI n'ayant pas suivi de formation. De telles comparaisons s'inscrivent habituellement dans des démarches plus complètes d'évaluation de politiques publiques. Cette recherche ne constitue pas une évaluation. Cependant, nous indiquons un cadre permettant de situer les indicateurs qui ont été proposés dans une perspective qui serait plus complète (1.2).

1.1 Les données mobilisées pour décrire l'insertion des sortants de formation

Cette section indique quelles informations ont été rassemblées et quelles populations sont concernées par la recherche (A). Elle évoque certaines particularités des sources : il y aura nécessairement des écarts entre les indicateurs s'appuyant sur les données d'origine administrative et les mêmes indicateurs s'appuyant sur les données d'enquêtes (telle qu'Ulysse) (B).

A. Elaboration d'une base de données

Pour l'identification des publics et des formations, nous avons cherché, en partenariat avec le service des études et statistiques (SES) de Bruxelles – formation et avec l'Observatoire bruxellois de l'emploi (OBE), de tirer partie des informations "administratives" de Bruxelles – formation, en choisissant les plus pertinentes. Cette phase de travail prévoyait également la possibilité d'inclure certaines informations issues de l'enquête Ulysse, sélectionnées en fonction des objectifs de la recherche.

Nous nous sommes réunis à plusieurs reprises afin d'aboutir progressivement à une base de données, faisant l'objet de notre demande à la BCSS.

Il s'agissait d'organiser ces informations, en prévoyant un ensemble de tables reliées entre elles, autrement dit de concevoir une architecture de base de données.

L'étude vise à établir un ensemble de résultats, en référence à plusieurs années civiles : 2007, 2008, 2009 et 2010, au cours desquelles des formations ont été achevées. Autrement dit, quatre cohortes sont prises en compte ("sortants de formation professionnelle" et "groupes témoins"), ce qui permet des comparaisons au fil du temps.

Il s'agit des formations organisées par Bruxelles – formation ou par ses partenaires, quelque soit leur nature (alphabétisation, formation de base, formation qualifiante, etc.). Chaque année, entre 7000 et 7500 demandeurs d'emploi ont achevé au moins une formation organisée par Bruxelles – formation et sont identifiables par leur numéro de Registre national, condition à un couplage avec les données de la BCSS.

La sélection des participants se base sur l'existence d'une formation de référence dans l'année civile. Cela suppose qu'une formation a été achevée dans l'année civile (et la formation de référence est la dernière formation suivie dans l'année civile)⁵.

Plusieurs tables sont reliées entre elles. Elles permettent de décrire les participants (par exemple, quel niveau d'études). Elles permettent de décrire les formations qu'ils ont suivies (celles organisées par Bruxelles formation ou l'un de ses partenaires). « Avant » l'année civile de référence, on considère les trois années antérieures (par exemple, pour la cohorte 2008, on considère la participation en 2005, 2006 et 2007). « Après » l'année civile de référence, on considère les trois années postérieures (par exemple, pour la cohorte 2008, on considère la participation en 2009, 2010 et 2011). Les parcours formatifs sont donc connus sur une période de sept ans. Enfin, pour les répondants à

⁵ Ce critère est cohérent pour définir la population étudiée. Il est cependant possible de se donner d'autres critères et de définir une "nouvelle" formation de référence, parmi les formations qui s'achèvent dans l'année civile. Il y a, en effet, une certaine cohérence à privilégier le passage par une formation "visée par l'enquête Ulysse", généralement une formation qualifiante, lorsque c'est le cas. Notons toutefois que les "réaffectations" sont très minoritaires.

l'enquête Ulysse, leurs réponses à certaines questions (que nous avons privilégiées) sont prises en compte dans la base de données.

Ainsi, par exemple, la cohorte 2008 compte 7.451 individus qui ont terminé une formation cette année là.

Si l'on se base sur leur formation de référence, 2.377 d'entre eux ont suivi une formation qualifiante, 1.149 ont suivi une formation de base, 424 ont suivi une pré - formation, 538 ont suivi une détermination (ciblée ou non), etc.

Mais si l'on considère la période de 7 années, ces 7.451 individus ont suivi 19.973 actions de formation⁶ et la ventilation entre les types de formation est sans doute différente.

Pour ces quatre années civiles, nous constituons quatre groupes témoins.

Le groupe témoins est composé de DEI n'ayant pas participé à une formation professionnelle dans l'année civile et étant inscrits chez Actiris depuis au moins trois mois⁷. Le tirage aléatoire concerne les DEI à un moment de référence. Ce moment de référence correspond au "moment moyen" d'achèvement des formations (formations de référence). Chaque groupe témoins (pour chaque cohorte) compte un peu moins de 20.000 individus. Par exemple, pour la cohorte 2008, il s'agit de 19.990 individus. Cet effectif doit nous permettre de mobiliser les informations utiles sans être confrontés à des effectifs trop faibles. L'échantillon constitué représente environ 25% de la population réelle.

⁶ Il faut cependant être prudent vis-à-vis de ce chiffre. Il est possible, pour certains types de formation, qu'une même action de formation soit dédoublée. Cela amènerait à sur – estimer le nombre d'actions vraiment différentes. En attendant une investigation supplémentaire, cette information n'a pas été utilisée dans nos analyses.

⁷ La condition « inscrits depuis au moins trois mois » tend à éviter que les DEI très mobiles (radiés peu de temps après leur inscription) soient inclus dans le groupe témoins. On fait l'hypothèse que ce public correspond peu au public participant aux formations professionnelles. En outre, la participation à une formation a rarement lieu directement après l'inscription, il y a généralement au minimum quelques semaines / mois qui s'écoulent avant la participation.

Pour chaque groupe témoins, correspondant aux différentes cohortes, nous disposons des mêmes informations permettant de décrire les participants (par exemple, quel niveau d'études, etc.).

Un travail analogue de sélection et d'organisation de l'information disponible a été réalisé vis-à-vis du datawarehouse de la BCSS.

Certaines informations du datawarehouse proviennent du Registre national et permettent de compléter la description des individus (par exemple, sur la situation de ménage). Mais il s'agit surtout de décrire les positions sur le marché du travail et les emplois occupés à partir des informations disponibles. A nouveau, nous avons fait porter la description sur sept années pour les cohortes plus anciennes (2007 et 2008) : outre l'année de référence, les trois années antérieures (période amont) et les trois années postérieures (période aval).

B. Comparaison des sources : données administratives et enquête

Nous avons pu, sur la base de la cohorte 2010, établir une première comparaison entre les sources (administratives, d'enquête). L'architecture des bases de données prévoit la possibilité de comparer, individu par individu, les positions occupées après la sortie de formation. Cette première investigation a été l'occasion, d'une part d'affiner la compréhension des données en notre possession (population légèrement différente de celle dont les résultats sont publiés dans les rapports d'enquête Ulysse), d'autre part, de développer certains outils permettant un rapprochement entre les deux sources (les positions mois+1, ..., mois+12 d'Ulysse et les positions fin de trimestre issues du datawarehouse, ancrage temporel différent et nomenclatures de positions différentes), enfin de mettre en place une première comparaison. Nous constatons un taux d'emploi un peu moins élevé sur la base du datawarehouse BCSS que sur la base d'Ulysse, pour les mêmes individus. Pour les individus qui ont achevé leur formation au premier semestre 2010, le taux d'emploi en fin d'année (fin décembre 2010) est d'environ 60% d'après l'enquête Ulysse et il

est d'environ 55% d'après les données BCSS. Cet écart pourrait notamment s'expliquer par le fait que l'emploi non déclaré est par définition absent des sources administratives. Les répondants à Ulysse peuvent le prendre en compte en indiquant les emplois occupés (sans tenir compte de leur caractère déclaré ou non).

1.2 Une démarche de nature évaluative

L'objet de la recherche n'est pas de réaliser une évaluation de la qualité du système des formations destinées aux demandeurs d'emploi bruxellois, ni même, de développer une réflexion par rapport à une telle évaluation. Cependant, le développement du potentiel des données d'origine administrative, et en particulier la possibilité de constituer des groupes témoins pour comparer l'accès à l'emploi (individus formés, appartenant à un groupe témoins) renvoie à la démarche évaluative. Sans trop nous étendre, nous précisons quelques grands critères auxquels peut se référer l'évaluation de la qualité d'un système formatif (A). Nous abordons ensuite la question épineuse des groupes témoins, qui doit être prise en compte pour traduire certains des critères d'évaluation en indicateurs (B).

A. Critères d'évaluation de la qualité d'un système de formation

Pour cette présentation succincte, nous empruntons (à quelques exceptions près), la terminologie de Gérard (2001)⁸.

Cinq critères sont définis pour rendre compte de la qualité d'un système de formation : efficacité, équité, efficience, équilibre, engagement.

⁸ F. – M. Gérard (2001), L'évaluation de la qualité des systèmes de formation, *Mesure et Evaluation en Education*, Vol. 24, n° 2 – 3. Cette contribution entend prendre en compte plusieurs dimensions, socio – économique, pédagogique et conative, et définir des critères s'appliquant au système de formation initiale et continue. Il envisage plutôt la formation continue des travailleurs, mais se veut généraliste au niveau des notions proposées.

a) L'efficacité renvoie à la capacité du système formatif à atteindre ses objectifs, c'est-à-dire à produire les effets attendus sur le terrain.

On peut ainsi distinguer l'impact de l'efficacité. L'impact renvoie aux effets produits. Tandis que l'efficacité renvoie à l'écart entre les effets attendus (objectifs définis à l'avance) et les effets constatés (impact constaté à posteriori).

Impact et efficacité peuvent renvoyer à des effets produits au terme du processus de formation (Impact ou efficacité interne), ou bien après la formation (Impact ou efficacité externe). Dans le premier cas, on peut se demander, par exemple, combien de personnes achèvent, réussissent leur formation, acquièrent telle(s) compétence(s). Dans le second cas, on peut se demander, par exemple, combien de personnes accèdent à un emploi, transfèrent leurs acquis sur leur poste de travail, améliorent leur communication sociale, etc.

La problématique de l'insertion professionnelle est généralement définie en termes de possibilité d'accès et de stabilisation en emploi. Elle renvoie donc, d'une part à l'impact externe, d'autre part à des critères particuliers (généralement, accès à l'emploi, stabilisation en emploi). Envisager l'insertion socio – professionnelle conduirait à prendre en compte d'autres critères, par exemple, l'impact du passage en formation sur le renforcement des liens sociaux, sur l'amélioration de l'estime de soi, etc. Aspects qui peuvent à leur tour renforcer les chances d'accès en emploi, même si les bénéfices débordent le cadre strictement professionnel. Du point de vue de l'évaluation, les finalités de chaque type de formation devraient être prises en compte. Les critères liés à l'insertion professionnelle peuvent correspondre au principal objectif pour certains types de formation, mais pas pour d'autres. L'emploi peut être la priorité, mais des objectifs liés à la participation aux formations peuvent avoir des répercussions positives, par exemple en termes de participation citoyenne.

Si le critère externe est lié à l'occupation d'un emploi, il reste à préciser à quel(s) niveau(x) se situe l'impact.

Les indicateurs simples privilégiés pour cette recherche prennent en compte les chances d'accès à l'emploi et la stabilisation en emploi. Ils laissent de côté d'autres aspects qui préciseraient certaines facettes de qualité des emplois occupés. Par exemple, les emplois occupés mobilisent – ils les apprentissages, offrent-ils une bonne intégration professionnelle des nouvelles recrues, etc. ?

Accès et stabilisation en emploi... Par exemple, le passage en formation qualifiante renforce-t-il les chances d'accès à l'emploi, diminue-t-il le risque de vulnérabilité (peu après la sortie ou plus tard) ? De simples taux apportent des éléments de réponse :

- Un taux d'accès à l'emploi permet de mesurer la proportion des sortants (ou des DEI du groupe témoins) qui occupe un emploi à différents moments. Par exemple, après 3 mois,..., après un an,... après 3 ans (cohortes plus anciennes).
- Un taux de vulnérabilité mesure le risque de perdre un emploi, autrement dit d'occuper un emploi à un moment puis de se retrouver au chômage (ou en inactivité) après un laps de temps. Par exemple, entre la première et la deuxième année.

Il est aussi possible de comparer les types de trajectoires (notion précisée plus loin).

D'autres taux classiques (taux de chômage, changement d'employeur), et certains indicateurs de qualité des emplois occupés pourront être développés à l'avenir.

Impact et efficacité sont liés à une plus – value : une amélioration entre la situation avant de participer à la formation et la situation après y avoir participé. Par exemple, les chances d'accès à l'emploi s'améliorent, grâce au passage en formation professionnelle. Grâce au passage en formation professionnelle ? L'évaluation de l'efficacité externe est toujours délicate, pour au moins deux raisons :

- la formation n'est jamais qu'un élément parmi d'autres ;

→ On peut chercher à contrôler certains paramètres, mais on ne les contrôle jamais tous ; en tous cas on n'explique pas leur impact sur l'effet constaté.

Nous revenons sur cette question au point suivant qui porte sur la constitution de groupes témoins.

- l'efficacité externe est liée à la pertinence de l'action de formation ;

→ Si on mesure l'impact en termes d'accès en emploi pour une formation professionnelle qui ne vise pas prioritairement cet effet, on évalue mal.

b) L'équité renvoie à la notion de justice sociale : un système de formation est d'autant plus équitable qu'il réduit les disparités entre les plus forts et les plus faibles, entre les groupes favorisés et défavorisés.

Face à la multiplicité d'interprétation possible de cette notion, Sall et De Ketele (1997)⁹ ont proposé de tenir compte de cinq types d'équité :

→ A l'entrée :

- équité (socio – économique) d'accès qui mesure si les différents groupes accèdent à la formation de manière comparable ;

Par exemple, les jeunes infra – scolarisés accèdent-ils autant à la formation qualifiante que les autres jeunes ?

→ Après :

- équité externe (ou d'accomplissement) qui mesure si l'impact du passage en formation est comparable pour les différents groupes ;

Par exemple, les jeunes infra – scolarisés bénéficient-ils autant que les autres jeunes de leur passage en formation qualifiante.

⁹ H. N. Sall et J M de Ketele (1997) Evaluation du rendement des systèmes éducatifs : apports des concepts d'efficacité, d'efficience et d'équité. Mesure et Evaluation en Education, Vol19N°3. Les significations associées aux notions sont de nous.

L'équité externe s'appuie a priori sur les critères jugés relevant (et accessibles au niveau des données) lorsqu'on mesure l'impact ou l'efficacité externe.

→ Pendant le processus formatif :

- équité de confort pédagogique qui mesure si les groupes accèdent aux moyens pédagogiques de manière comparable ;

- équité de production pédagogique qui mesure si les programmes ne créent pas des forts et des faibles ;

- équité pédagogique qui mesure si les programmes permettent de combler l'écart initial entre les forts et les faibles.

Certains auteurs entendent la notion d'équité en un sens plus restrictif. Elle « repose sur l'idée qu'il est juste de distribuer les ressources de manière inégale pour faire face à des situations inégales. La politique de discrimination positive [au niveau de l'école] est un exemple de politique d'équité : il s'agit d'accorder plus de ressources aux écoles qui accueillent en grand nombre des élèves issus de milieux défavorisés.¹⁰ » Il nous semble que le développement d'une offre de formations « pré – qualifiantes » peut être vue comme une politique d'équité¹¹ reposant sur d'autres ressorts que la politique de discrimination positive.

Il nous semble important :

- de ne pas perdre de vue les objectifs égalitaristes qui peuvent contribuer à la qualité d'un système de formation ; la discrimination positive peut engendrer des effets pervers, mais les objectifs d'équité sont plus larges ;

- de tenir compte des différents niveaux d'équité, en particulier pour un système formatif qui table sur des parcours formatifs ou parcours d'insertion. Ainsi, l'équité d'accès à la formation qualifiante peut être perçue comme

¹⁰ H Draelants, V Dupriez, C Maroy (2003), Le système scolaire, CRISP, dossier 59

¹¹ Elle bénéficie à ceux qui en ont besoin, par exemple davantage aux individus dont la scolarité a été limitée et rend alors possible leur accès à des formations qui exigent des pré – requis.

dépendant notamment de l'équité externe (ou en cours) des formations pré – qualifiantes.

c) L'efficience d'un système de formation, qui renvoie au rapport entre le niveau d'efficacité et les ressources.

Les ressources ne sont pas uniquement financières et il faut éviter une lecture réductrice de l'efficience.

d) L'équilibre, qui renvoie à un système parvenant à prendre en compte toutes les dimensions du savoir.

Si Gérard insiste surtout sur la dimension pédagogique, il précise aussi, en particulier pour les systèmes de formation professionnelle continue, que ce critère peut être apprécié en tenant compte de la variété des formations (et de leurs objectifs). On pourrait alors également dire qu'un système est bien équilibré, quand il rencontre les besoins (variés) de son public, et en particulier des demandeurs d'emploi. Cela renvoie à la pertinence et à la cohérence de l'offre. Cela peut rencontrer un critère d'équité quand l'offre table sur le développement de filières vers la qualification.

e) L'engagement d'un système de formation renvoie à sa capacité à donner aux apprenants l'envie d'apprendre, de provoquer l'engagement de ceux – ci dans une démarche d'apprentissage.

Les objectifs de la recherche nous ont donc conduit à privilégier une appréhension socio – économique du système de formation, plutôt qu'une approche relayant les dimensions pédagogiques ou conatives. Il n'est bien sûr pas exclu que les différentes dimensions soient prises en compte, en tirant les enseignements d'une pluralité de sources. Et par ailleurs, que certains aspects qui relèveraient de la dimension socio – économique soient également approfondis en tirant partie de plusieurs sources (cf. chapitre 4).

Les aspects qui nous semblent pouvoir être privilégiés au niveau des données mobilisées pour la recherche sont : l'équité d'accès, l'impact, l'équité externe. Impact plutôt qu'efficacité dans la mesure où nous ne nous référons pas à des objectifs établis à l'avance. La notion d'équilibre est abordée en rapport avec la prise en compte de parcours formatifs, c'est-à-dire en rapport avec la possibilité pour une personne d'accéder à une offre diversifiée de types de formation. Au-delà de cette première exploration ce dernier aspect devrait particulièrement être étoffé.

B. Groupes témoins

On pourrait par exemple se poser la question : « Le passage en formation qualifiante facilite-t-il l'accès à l'emploi des jeunes bruxellois ? »

Cela suppose qu'ils ne soient pas écartés de ce type de formation, qu'ils y participent bien. Nous nous demandons si les jeunes bruxellois sont bien représentés parmi les participants à ces formations (équité d'accès). Cela suppose aussi qu'ils bénéficient bien de leur passage en formation. Autrement dit, par rapport à d'autres participants, l'impact est – il plus fort / équivalent / moins fort pour les jeunes (équité externe)? Dans les deux cas, nous mettons en œuvre des comparaisons. Nous précisons ci-dessous les groupes témoins qui servent de référence.

a) Prise en compte de l'équité d'accès : groupe témoins de départ

Si l'on se demande si les jeunes bruxellois sont bien représentés parmi les participants aux formations, on peut comparer leur poids dans le groupe des formés et dans le groupe témoins de départ (qui reflète la composition du chômage bruxellois).

b) Prise en compte de l'impact, de l'équité externe : groupes témoins bis

Lorsqu'on envisage l'impact, on cherche à comprendre dans quelle mesure la participation aux formations améliore les chances d'une insertion réussie. Insertion réussie ? Une première approche consiste à envisager celle-ci à partir des indicateurs qui viennent d'être présentés (taux d'accès en emploi et taux de vulnérabilité).

Comme nous l'avons rappelé au point précédent, la possibilité de mesurer cette "amélioration" est sujette à caution.

→ Certaines différences entre groupe formé et groupe témoins peuvent être observées.

Ainsi, le profil des participants peut être différent du profil des DEI n'ayant pas suivi de formation, eu égard à certaines variables. Par exemple, les participants pourraient être essentiellement des jeunes, alors que les jeunes ne composent qu'une part plus réduite des DEI.

Or, nous savons que certaines de ces variables sont corrélées aux chances d'accès à l'emploi. Le groupe témoins de départ, composé de DEI n'ayant pas suivi de formation, permet de l'illustrer. On peut ainsi comparer le taux d'accès à l'emploi pour quelques groupes. Par exemple, pour la cohorte 2008, en mesurant ce taux un an après le moment de référence :

- Ensemble des DEI : 23,9%
- Jeunes hommes, infra – qualifiés, durée inoccupation faible : 37,6%
- Jeunes femmes, infra - qualifiés, durée inoccupation faible : 26,9%
- Homme 45 ans+, infra –qualifié, durée inoccupation faible : 23,2%
- Homme 45 ans+, infra –qualifié, durée inoccupation forte : 8,7%

Cet exemple montre qu'il peut être pertinent de chercher à prendre en compte la spécificité des groupes. Par exemple, en ce qui concerne les jeunes infra scolarisés, la situation des femmes est nettement moins avantageuse que celle des hommes.

Puisque ces variables de "profil" sont notoirement liées aux chances d'insertion, il faudrait en tenir compte. Une possibilité est de construire un groupe témoins bis. Nous avons envisagé la construction de groupes témoins

en fonction du type de formation (nature de la formation), puis dans un second temps en fonction de quelques parcours formatifs. Si tel type de formation compte x% de jeunes, on voudrait que le groupe témoins bis qui lui est attaché, reprenne des DEI tirés au hasard et n'ayant pas suivi de formation, et en plus, qu'il compte, lui aussi, x% de jeunes.

Plus précisément, pour envisager les groupes témoins bis, nous avons procédé de la manière suivante (cf. rapports intermédiaires de la recherche).

Les variables envisagées sont le sexe, l'âge, la durée d'inoccupation, le niveau d'études. La phase exploratoire qui vient d'être décrite nous a incité :

- à privilégier le croisement des variables, plutôt que de les considérer indépendamment les unes des autres.

- à retenir certaines modalités des variables, qui expliquaient le plus de différences dans les chances d'accès à l'emploi. Ainsi, pour l'âge, on distingue : 18-24 ans, 25-44 ans, 45 ans et plus. Pour la durée d'inoccupation, moins d'un an, entre un et deux ans, plus de deux ans. Pour le niveau d'études, infra – qualifié ou secondaire à l'étranger, secondaire (achevé), supérieur¹².

Le croisement de ces quatre variables (avec les modalités retenues) fournit une variable de stratification à 54 modalités. Si telle strate (par ex. les hommes, de 45 ans et plus, ayant plus de deux ans d'inoccupation, infra scolarisés) compte pour x% parmi les participants à tel type de formation, ce sera aussi le cas au niveau du groupe témoins bis qui lui est associé.

Pour l'alpha, le groupe témoins bis est recomposé parmi les DEI de première nationalité extra européenne. Cependant, la composition de ce groupe témoins nous semble, davantage que pour les autres groupes, difficile à établir. En effet, les individus de ce groupe témoins n'ont a priori pas les mêmes difficultés avec les langues nationales. Et cet aspect est probablement corrélé à

¹² Les modalités de cette dernière variable ont été discutées. Une alternative, qui n'est pas celle qui a été adoptée, aurait été de distinguer : infra – qualifié, secondaire à l'étranger ou achevé, supérieur.

d'autres, qui ont trait aux parcours migratoires des individus et qui pourraient renvoyer à des situations différentes pour les uns et pour les autres.

Pour chaque cohorte, nous fabriquons ainsi une dizaine de groupes témoins bis, aux effectifs variables (mais suffisants). Il s'agit donc à chaque fois de DEI n'ayant pas participé à une formation dans l'année de référence. Mais ils se différencient du point de vue de la répartition des effectifs entre les 54 modalités de la variable de stratification. Cette composition différente se traduit par des chances d'accès à l'emploi et des risques de vulnérabilité différents. C'est à ces "standards" que l'on comparera pour mesurer l'impact (ou l'équité externe) selon les types de formation.

Le taux d'emploi est meilleur pour les groupes témoins "bis" que pour le groupe témoins de départ. Cela signifie que les formations accueillent, en moyenne, proportionnellement moins certaines catégories dont les chances d'insertion sont moindres. Il s'agit principalement des publics plus âgés, dont la durée d'inoccupation est longue, en particuliers les moins diplômés.

Pour certains types de formation, l'écart par rapport aux DEI en général n'est toutefois pas énorme. Cela traduit le fait que certaines catégories plus "vulnérables" sont également sur - représentées dans les formations, même s'il s'agit d'autres catégories que celle que nous venons d'évoquer.

Si l'on compare les groupes témoins "bis" entre eux, il apparaît que les points sont relativement proches après 12 mois. Au-delà des compositions très différentes des formations, du point de vue des caractéristiques prises en compte, les "recrutements" se feraient au niveau de groupes ayant, en moyenne, des difficultés d'accès à l'emploi relativement comparables. Il existe cependant des différences. Ainsi, après 12 mois, les taux d'emploi pour les groupes témoins "bis" sont plus élevés pour le public FPI-E (33,3%) ou produits isolés (33,7%) et pour le public "visé Ulysse" (32,6%), moins élevés pour le public « détermination » (26,6%) et « formation de base » (27,4%).

→ Les variables prises en compte pour construire les groupes témoins bis n'expliquent pas tout.

Dans l'approche que nous adoptons nous cherchons on prend en compte certaines caractéristiques observables. Mais, les différences entre participants au(x) groupe(s) témoins et participants aux formations ne sont pas toutes observables. Par exemple, deux femmes de plus de 45 ans, ayant une durée d'inoccupation relativement longue, et toutes deux diplômées de l'enseignement secondaire, peuvent appréhender leurs possibilités d'insertion de manières très différentes. Celle qui ne participe pas à une formation, mais se retrouve dans le groupe témoins, peut anticiper qu'elle ne sera jamais embauchée dans le contexte actuel, tandis que celle qui participe à une formation peut considérer que ses chances ne sont pas nulles et s'inscrire dans un processus de recherche d'emploi mobilisant la formation. Si leurs caractéristiques observables sont identiques, leurs chances d'accéder à un emploi n'en restent pas moins a priori fort différentes. Les économistes utilisent le terme de « biais de sélection » pour décrire ce phénomène. La sélection peut renvoyer à des conditions imposées à la participation (par exemple, une procédure de sélection avec des critères explicites, voire implicites), mais, comme le montre l'exemple évoqué à l'instant, d'autres aspects sont susceptibles de différencier participants et DEI du groupe témoins.

→ Il convient d'interpréter les données en l'état, d'approfondir par des modèles économétriques ou de compléter par des analyses qualitatives centrées sur la sélection explicite ou implicite dans les dispositifs.

S'agissant des formations professionnelles étudiées, en particulier les formations qualifiantes qui sont assez exigeantes et s'étalent sur plusieurs mois, la procédure comporte généralement un entretien préalable, des tests, souvent un entretien de motivation (voire une étape de détermination préalable). Il s'agit d'abord de s'assurer de la disponibilité des candidats. D'un côté, les contraintes rencontrées (par exemple la garde de jeunes enfants) peuvent bloquer l'accès (d'où l'importance des structures d'accueil dans cet exemple) ; de l'autre, la prise en considération de cette contrainte peut éviter à

la personne un échec qui découlerait d'une disponibilité insuffisante. Il s'agit également de s'assurer d'un certain niveau (pré requis) et d'éviter une mauvaise orientation (motivation). Ces paramètres visent une adaptation par rapport aux contenus des formations. Mais ils répondent également à des facteurs externes. D'un côté les contenus des formations eux-mêmes s'adaptent à l'évolution des exigences des employeurs et se répercutent sur les pré-requis. D'autre part, l'affluence de nombreux candidats peut signifier, dans certains cas, un refus de candidats pourtant capables de suivre les formations. L'organisation de ce processus de sélection requiert une énergie importante dans la plupart des centres de formation, d'autant plus que ces centres cherchent à proposer des alternatives (orientation) aux candidats refusés. La sélection pratiquée est sans doute assez rigoureuse et contribue à limiter les abandons en cours de formation. Ce qui n'exclut pas, parfois, des prises de risque pour certains candidats auxquels une chance est ainsi offerte.

Enfin, si on s'intéresse à l'impact du passage par la formation, il faut garder à l'esprit que cet impact provient :

- d'éléments spécifiques à la formation ;
- d'éléments liés à la sélection (en partie involontaire) du public ;
- d'éléments contextuels (par exemple les modes de gestion de la main d'œuvre au niveau sectoriel, qui renvoient plus largement au système d'emploi ou sociétal).

2. L'insertion professionnelle des sortants des formations professionnelles destinées aux DEI

Cette partie du rapport propose une description de l'insertion des sortants des formations professionnelles organisées par Bruxelles – formation ou ses partenaires, à l'attention des demandeurs d'emploi bruxellois.

Nous envisageons d'abord l'impact du passage en formation sur les chances d'accès et de maintien en emploi, en distinguant les types de formations. On se base alors simplement sur la formation de référence (généralement, la dernière formation qui s'achève dans l'année) (2.1).

La formation qualifiante ayant un impact positif sur les chances d'insertion professionnelle, nous nous demandons si cet impact varie selon les grands domaines de formation et selon le lien entretenu par la formation à une fonction critique (2.2).

Certaines formations, « pré qualifiantes », ont vocation à faciliter les transitions vers les formations qualifiantes, puis vers l'emploi. Nous tentons d'appréhender cette réalité en tenant compte de parcours formatifs. Il s'agit à nouveau de mesurer l'impact de ces parcours formatifs. Les indicateurs choisis pour mesurer l'impact du passage en formation, accès à l'emploi, vulnérabilité, décrivent succinctement l'insertion professionnelle des DEI. On peut tenter d'aller plus loin en prenant en compte la succession des positions occupées par chaque DEI, sa trajectoire individuelle. Ces trajectoires individuelles se différencient entre elles, mais on peut les rattacher à quelques types de trajectoires. Par exemple, ne jamais occuper d'emploi sur une période de quelques années ; ou au contraire, être stabilisé en emploi sur cette période, etc. Les types de trajectoire dans la période aval serviront d'indicateur d'impact pour les différents parcours formatifs (2.3).

Nous nous sommes finalement focalisés sur la formation qualifiante, ressource précieuse et exigeante, mais aussi dispositif contraint par les possibilités d'embauches. Nous nous demandons si les différents groupes de DEI y accèdent dans des proportions comparables (équité d'accès) et si

l'impact du passage en formation qualifiante est comparable pour eux (équité externe). Les groupes choisis visent à mieux connaître la situation des jeunes (18-24 ans). On compare les jeunes entre eux (par exemple, les moins diplômés aux autres), et on compare les jeunes aux moins jeunes (par exemple, les 18-24 ans aux 25-44 ans) (2.4).

2.1. Impact des différents types de formation sur les chances d'accès et de maintien en emploi

Nous avons d'abord envisagé l'insertion des sortants en comparant formés et individus du groupe témoins à partir du taux d'emploi et taux de vulnérabilité (2) (proportion des personnes en emploi qui transitent vers le chômage ou l'inactivité, après un laps de temps). Cela revient à mesurer l'impact externe des différents types de formation, sur ces deux critères, en se basant sur la formation de référence. Avec cette démarche, on fait abstraction des formations (ou d'autres types d'action) qui ont pu être suivies avant ou après cette formation de référence.

Pour les sortants de formation, nous considérons la formation de référence. Nous nous basons sur sa date de fin (en trimestre). Nous réévaluons la situation x mois après ce moment de sortie. Pour le groupe témoins "bis", nous nous référons au moment de référence (fin 2^e trimestre 2008 pour la cohorte 2008).

Différents moments peuvent donc être pris en compte. Dans le cours de la recherche nous avons proposé deux focus.

- Le premier correspond aux situations après 3 mois, après 6 mois, après 12 mois. Le taux d'emploi est calculé à ces moments ; le taux de vulnérabilité (2) est calculé depuis ces moments, sur un intervalle d'un trimestre. Par exemple, la situation après 3 mois est appréciée par le taux d'emploi après 3

mois et le taux de vulnérabilité (2) sur la période après 1 trimestre → après 2 trimestres.

- Le second correspond aux situations après un an, après deux ans, après trois ans. Le taux d'emploi est calculé à ces moments ; le taux de vulnérabilité (2) est calculé depuis ces moments, sur un intervalle d'un an (plus long donc que pour le 1^{er} focus). Par exemple, la situation après 2 ans est appréciée par le taux d'emploi après 2 ans et le taux de vulnérabilité (2) sur la période après 2 ans → après 3 ans¹³.

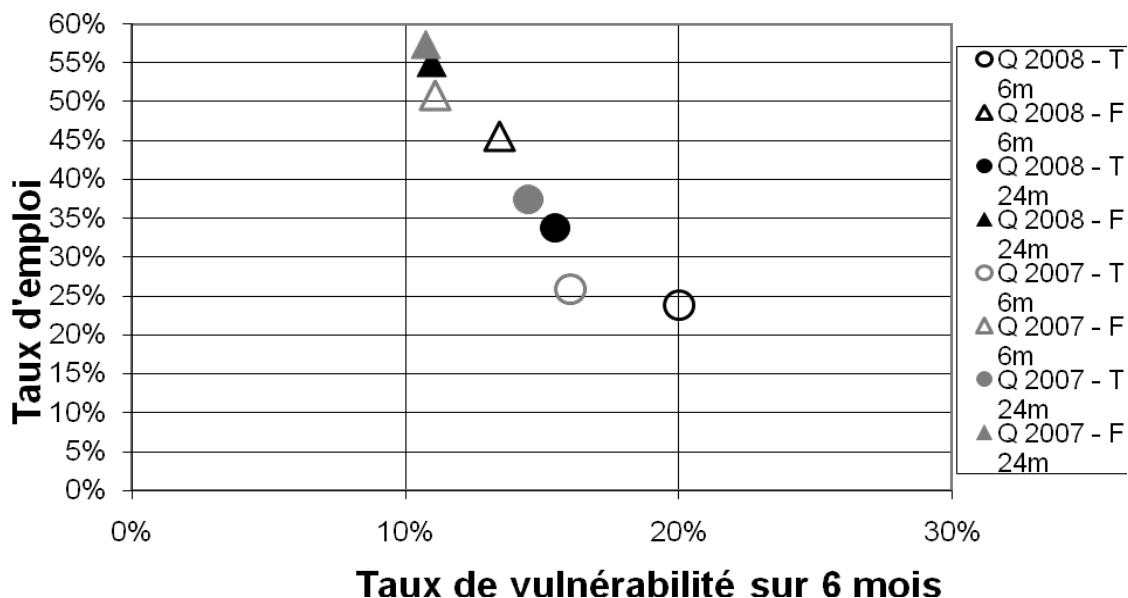
Nous reproduisons ci-dessous les graphiques relatifs à trois types de formation : formation qualifiante, formation en langue ciblée métier, formation de base. Nous retenons deux moments : après 6 mois, après 2 ans. Nous adoptons un même laps de temps pour le calcul du taux de vulnérabilité : un laps de temps de 6 mois¹⁴. Par exemple, après 6 mois, nous envisageons, parmi les personnes qui occupaient un emploi, la proportion de celles qui se trouvent au chômage ou en inactivité encore 6 mois plus tard.

Ces graphiques s'appuient sur les populations auxquelles on a appliqué un filtre. Celui-ci écarte de l'analyse les personnes décédées ou qui ont déménagé sur la période d'analyse. Le groupe témoins bis est celui qui correspond au "type" de formation pris en compte.

¹³ Pour la cohorte 2008, contrairement à la cohorte 2007 envisagée dans un premier temps, le taux de vulnérabilité (2) sur la période 3 ans → 4 ans ne pouvait pas être calculé, compte tenu des données BCSS disponibles au moment de la recherche (jusque fin 2011).

¹⁴ Nous avons constaté que plus le laps de temps augmente, plus la vulnérabilité augmente. Les sorties de l'emploi ne sont pas compensées par des retours à l'emploi qui deviendraient plus importants avec le temps. Prendre un même laps de temps (6 mois), permet de voir comment a évolué la vulnérabilité entre les deux moments choisis (après 6 mois, après 2 ans).

Graphique 1 : Taux d'emploi et Taux de vulnérabilité – après 6 mois, après 2 ans – **formations qualifiantes, cohortes 2007 et 2008**

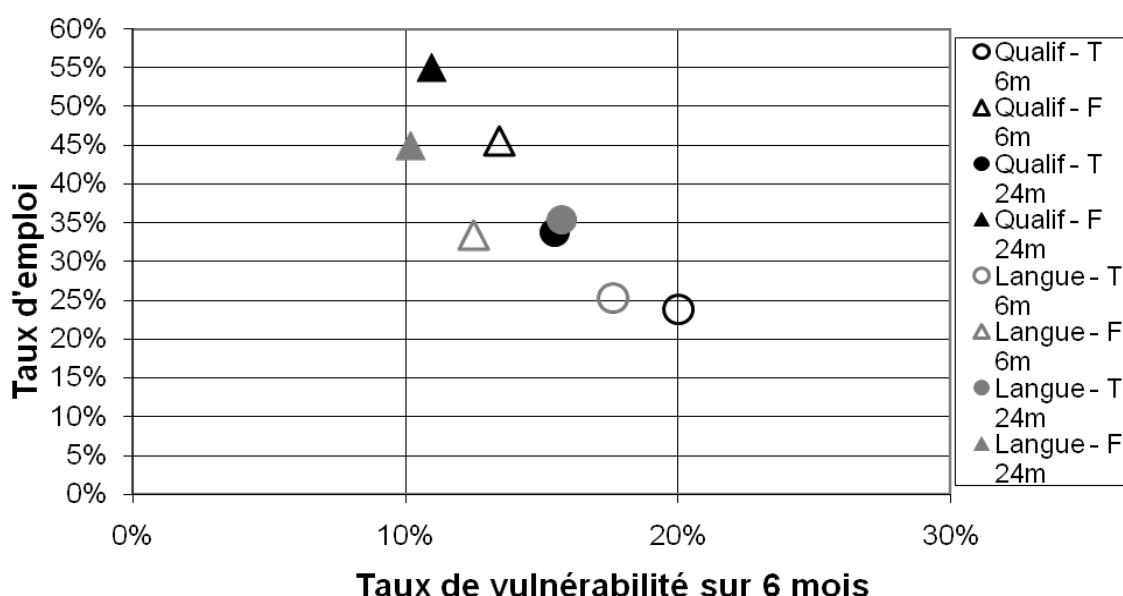


Lecture : Pour la cohorte 2008, les chances d'occuper un emploi après 6 mois est d'environ 25%, pour les individus du groupe témoins spécifique à cette cohorte et à ce type de formation. Parmi ceux qui occupent un emploi à ce moment, environ 25% se retrouvent au chômage ou en inactivité 6 mois plus tard.

Nous comparons l'impact de la formation qualifiante pour deux cohortes, la cohorte 2007 (en gris) et la cohorte 2008 (en noir). La cohorte 2007 correspond aux personnes sorties de formation en 2007 (groupe des formés, « F » dans la légende du graphique), ou qui étaient DEI au moment de référence (juin 2007 pour le groupe témoins relatif à cette cohorte, « T » dans la légende du graphique). La cohorte 2008 correspond aux personnes sorties de formation en 2008 (groupe des formés), ou qui étaient DEI au moment de référence (juin 2008 pour cette cohorte). La cohorte 2008 bénéficie d'un contexte économique moins favorable. On se rappelle que les effets de la "crise" de 2008 ont débuté au tournant des années 2008 et 2009. Ce contexte s'est ensuite détendu, puis a connu des variations. Vis-à-vis des indicateurs retenus ici, les chances d'accès en emploi étaient plus élevées pour la cohorte 2007 et le risque de vulnérabilité était moins grand pour cette cohorte. L'évolution concerne davantage la situation après 6 mois.

Ce graphique montre l'impact positif du passage en formation qualifiante. Les participants augmentent leurs chances d'accès en emploi et augmentent leurs chances de stabilisation en emploi (chez le même employeur ou pas). Si la crise a pu affecter les conditions matérielles des chômeurs, voire, pour certains, affecter leurs chances d'accès en formation qualifiante, l'évolution du contexte ne remet pas en cause l'impact positif du passage en formation qualifiante. Si les deux groupes sont affectés (formés et témoins), des recrutements continuent de se produire et le passage en formation qualifiante reste une ressource privilégiée dans les recrutements.

Graphique 2 : Taux d'emploi et Taux de vulnérabilité – après 6 mois, après 2 ans – **formations qualifiantes, formations en langue ciblées métier, cohorte 2008**

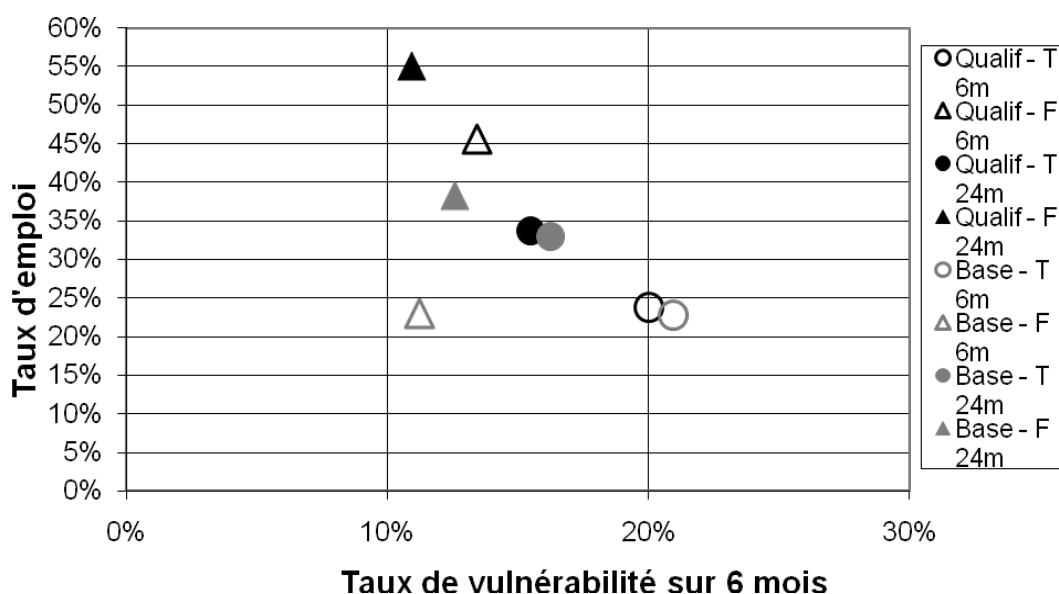


Nous considérons ici, pour la cohorte 2008, deux types de formation : à nouveau la formation qualifiante (toujours représentée en noir) et la formation en langue ciblée métier (représentée en gris). La formation en langue ciblée métier permet, par exemple, à quelqu'un qui projette de travailler dans un métier, d'acquérir des compétences linguistiques liées à ce métier. Par exemple, améliorer sa connaissance du vocabulaire spécifique en néerlandais

pour un francophone. La formation en langue n'est généralement pas précédée, en tous cas pas sur une période courte, d'un passage en formation qualifiante, même si ces transitions existent. Le niveau de qualification et les parcours formatifs des participants sont donc variables. On peut supposer qu'une partie des participants chercheurs d'emploi ont eu une expérience professionnelle dans le domaine visé et qu'ils renforcent leurs compétences linguistiques.

On retrouve, pour la formation en langue ciblée métier, le même impact positif du passage en formation. Les chances d'accès en emploi sont renforcées, le risque de vulnérabilité est réduit pour les participants. L'impact est cependant moins élevé qu'il ne l'est pour la formation qualifiante.

Graphique 3 : Taux d'emploi et Taux de vulnérabilité – après 6 mois, après 2 ans – **formations qualifiantes, formations de base, cohorte 2008**



Nous considérons ici, pour la cohorte 2008, deux types de formation : à nouveau la formation qualifiante (toujours représentée en noir) et la formation de base (représentée en gris). La formation de base permet aux participants d'améliorer leur niveau dans des connaissances de base. Elle porte généralement sur la connaissance du français (« français langue étrangère »,

ou « FLE »), ou sur les mathématiques (par exemple, connaissances de base en géométrie, en calcul, etc.). La formation de base permet donc de pallier des lacunes par rapport à l'acquisition des connaissances dans le système scolaire belge. Dans certains cas, elle représente une seconde chance pour les "décrocheurs" du système scolaire, ou encore pour des personnes qui auraient suivi un enseignement à l'étranger dans une autre langue que les langues nationales. Dans le cas du FLE, elle fournit des compétences extra professionnelles, par exemple une meilleure maîtrise du français qui permet de mieux se débrouiller dans la vie de tous les jours (actes administratifs, aide à la scolarité des enfants, etc.). Cependant, de manière générale, elle est surtout perçue comme un tremplin vers la formation qualifiante, et au travers de celle-ci, vers l'emploi.

Le graphique ci-dessus montre un impact limité de la formation de base sur l'insertion professionnelle. C'est surtout vrai dans les mois qui suivent la sortie de formation. Après deux ans, l'impact devient plus significatif. Après trois ans, cet impact s'accroît encore, mais reste, comme on pouvait s'y attendre, bien inférieur à celui de la formation qualifiante. Par ailleurs, prendre en compte la vulnérabilité sur un laps de temps plus grand (une année au lieu de six mois) distingue davantage les deux types de formation. Les sortants de formation qualifiante tire plus nettement profit de leur passage en formation qualifiante, tandis que l'instabilité des emplois occupés par les sortants de formation de base se révèle davantage.

L'examen de ce type de graphique (avec les deux focus, de plus court terme et de plus long terme), pour les différents types de formation, nous a conduit à faire plusieurs constats :

- Un impact positif pour la formation professionnelle de manière générale :
 - Globalement, si l'on considère toutes les formations qui s'achèvent en 2008, la participation renforce les chances d'accès à un emploi par rapport à la

situation des DEI ayant des caractéristiques proches (cf. principe de construction des groupes témoins 'bis'). Pour l'ensemble des formations, l'écart au niveau des taux d'emploi est d'environ 15% à partir de la première année après le moment de référence. Les taux d'emploi des formés augmentent progressivement dans l'année qui suit la fin de formation pour se situer dans les environs de 50%. Comme le montrent les situations après 1 an, 2 ans et 3 ans, ce taux stagne ensuite. Il sera dès lors intéressant de différencier les types de trajectoires qui traduisent ce résultat synthétique. Un autre aspect est de prendre en compte l'hétérogénéité des résultats en fonction de la nature des formations suivies.

- Un impact variable selon les types de formation professionnelle :

- Les formations qui entretiennent un lien plus fort au marché du travail, notamment les formations "visées Ulysse" (qualifiantes ou assimilées), améliorent significativement les chances d'accès à l'emploi, si l'on compare à un groupe témoins de DEI ayant des caractéristiques comparables. En comparant les groupes témoins spécifiques, nous avons vu que les caractéristiques des participants à ces formations sont, en moyenne, un peu plus favorables en termes de chances d'accès à l'emploi, comparé aux participants aux autres formations¹⁵. Cela n'empêche pas à ces formations d'améliorer fortement les chances d'accès à l'emploi. Cette amélioration tient à la fois au processus de sélection des participants, sélection au sens large, qu'à la pertinence des formations pour favoriser la mise à l'emploi dans le contexte actuel du marché du travail. Dans le même ordre d'idée, on constate un apport positif (un écart d'environ 10% après deux ou trois ans) pour les participants aux formations en « langue ciblée métier », qui s'explique probablement largement par la visée professionnelle de ces formations, leur adéquation à un projet professionnel bien établi.

¹⁵ Il ne faut bien sûr pas oublier que d'autres caractéristiques, non observées, différencient sans doute plus nettement les différents groupes.

- Lorsque le lien au marché du travail est moins direct, l'impact (plus réduit) peut être tardif ; en moyenne, la participation tend à renforcer les chances d'accès à l'emploi, mais cela ne se fait pas "directement" après la fin de la formation. La pré – formation constitue un premier exemple. Alors que l'apport en termes de mise à l'emploi est réduit dans les premiers mois qui suivent la sortie de formation (il est même légèrement négatif après six mois), il progresse ensuite et se stabilise à environ 10% après 2 ans, et après 3 ans. Ce taux d'emploi après 3 ans agrège peut-être des situations contrastées, selon notamment que la pré – formation a été suivie (ou pas) d'une formation qualifiante (ce qui suppose un délai d'accomplissement). Nous reviendrons sur cette hypothèse un peu plus loin. Ce renforcement tardif des chances d'accès à l'emploi s'observe aussi pour les sortants des formations de base. Ici, l'écart est nul aux trois moments envisagés la première année. Il faut attendre la deuxième (+5,5%) et la troisième année (+7,0%) pour qu'un écart positif soit constaté. Il demeure assez faible si on le compare à d'autres formations (+19,4% après trois ans pour les formations qualifiantes par exemple). Le même type de dynamique concernerait les participants aux formations en détermination, mais les résultats sont un peu moins nets dans leurs cas. Au moment de réaliser nos graphiques nous n'avions pas différencié la détermination généraliste de la détermination ciblée, qui participe davantage d'une pré – qualification.

- L'accès à l'emploi ressort problématique pour les participants à l'alpha. Il conviendrait bien sur de prendre en compte les objectifs poursuivis qui ne se limitent pas à l'accès (et la stabilisation) à l'emploi. Par ailleurs, rappelons que nous n'avons pas su construire un groupe témoins réellement satisfaisant pour ce type de formation.

- Qu'en est-il du risque de perdre son emploi ?

- Globalement, les formations qui renforcent les chances d'accès à l'emploi sont aussi celles qui réduisent le risque de vulnérabilité. Cela ressort d'autant plus si on considère un moment éloigné (focus de plus long terme) et

un laps de temps important (par exemple, une année plus tard). Par exemple, après deux ans, le taux de vulnérabilité des sortants de formation qualifiante avoisine les 15%, il dépasse légèrement les 20% pour les sortants de formation de base. Dans les deux cas, il se situe entre 20 et 25% pour les groupes témoins spécifiques.

- Et si l'on considère les chances d'accès en emploi durant la première année, plutôt que la situation après un an, les résultats sont-ils différents ?

- On peut se demander si un autre mode de calcul conduirait à des résultats différents. Il est possible, par exemple, de considérer l'accès en emploi sur l'année qui suit le moment de référence, plutôt qu'après 12 mois (l'un des moments pris en compte).

Ce nouvel indicateur prend en compte les emplois courts, quels que soient les moments auxquels ils sont occupés. Il maximise donc la participation à l'emploi, puisqu'il comptabilise l'accès à l'emploi, y compris dans des trajectoires marquées par le chômage, où l'emploi serait ponctuel.

De la même manière, un indicateur de vulnérabilité dans l'année qui suit peut être proposé.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi, on retrouve les mêmes ordres de grandeur au niveau des écarts, selon l'un ou l'autre mode de calcul. Autrement dit, on retrouve la même hiérarchie entre les types de formation, sur ce critère de renforcement des chances d'accès à l'emploi.

2.2. Prendre en compte certaines caractéristiques des formations qualifiantes

La section précédente montrait l'impact fort du passage en formation qualifiante sur les chances d'insertion professionnelle. Cet apport pourrait varier

en fonction des caractéristiques des formations suivies. Nous envisageons ici deux dimensions : les domaines des formations (A) et le lien entretenu avec des fonctions critiques (B). Elles sont abordées succinctement et devraient faire l'objet d'un approfondissement dans une prochaine recherche.

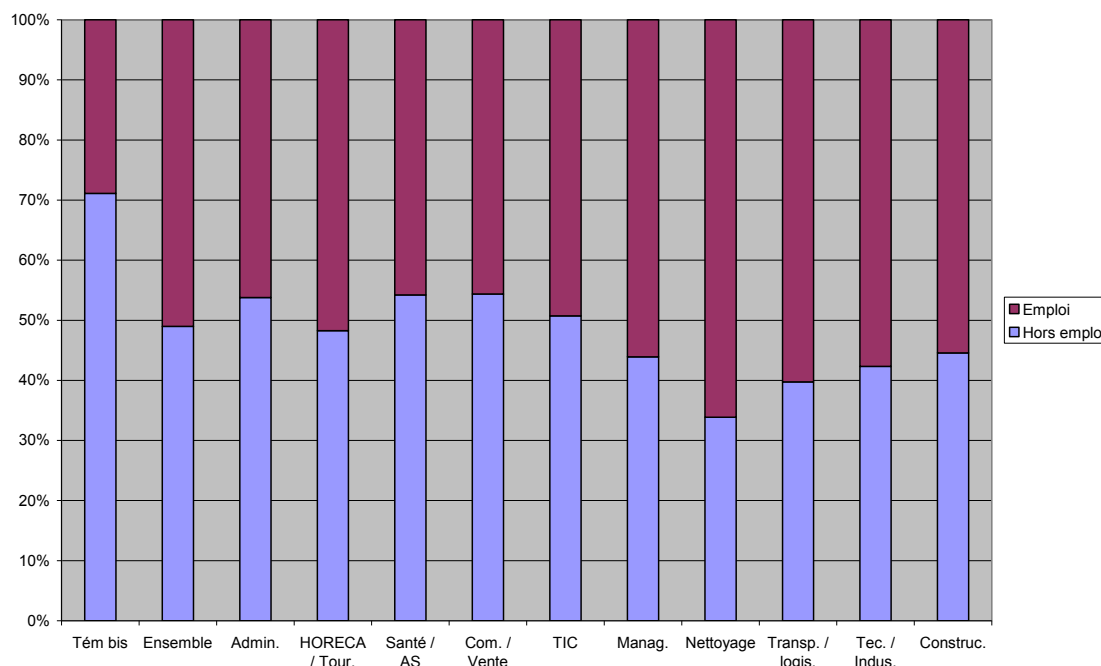
A. Impact des formations qualifiantes en fonction des domaines de formation

Le graphique suivant présente la répartition emploi / hors emploi, après 12 mois, pour les sortants de formation qualifiante. Nous reprenons la répartition pour l'ensemble des sortants de formation qualifiante et pour le groupe témoins spécifique associé à ce type de formation (sans tenir compte des différences qui existent au niveau des caractéristiques des chercheurs d'emploi selon les domaines, par exemple au niveau du genre). Nous nous appuyons sur les grands domaines répertoriés par BF¹⁶ :

- Métiers administratifs (Admin.), (584 individus achèvent une formation qualifiante dans ce domaine en 2008) ;
- HORECA et Tourisme (HORECA / Tour.) (115) ;
- Santé et action sociale (Santé / AS) (344) ;
- Commerce et vente (Com. / Vente) (103) ;
- Technologies de l'information et de la communication (TIC) (272) ;
- Gestion et Management (Manag.) (148) ;
- Nettoyage professionnel (Nettoyage) (62) ;
- Transport et logistique (Transp. / Logis.) (239) ;
- Techniques et Industries (Tec. / Indus.) (176) ;
- Construction (Construc.) (203).

¹⁶ Nous laissons de côté les domaines qui comptent moins de 50 formés : Confection textile (48), Agro – alimentaire (25), Agriculture et environnement (3).

Graphique 4 : Taux d'emploi – après 1 an – **formations qualifiantes, selon le domaine, cohorte 2008**



Plusieurs constats peuvent être faits :

- Tous les domaines renforcent les chances d'insertion professionnelle ;
- Mais à des degrés divers ;
- Un examen des différentes cohortes (de 2007 à 2010), montre cependant que la "hiérarchie" entre domaines varie dans le temps. Les grands domaines repris ici regroupent des activités et des fonctions diverses. On peut penser que l'impact selon les grands domaines varie sensiblement avec l'évolution conjoncturelle (et les recrutements) qui affecte ces activités et fonctions.

B. Impact des formations qualifiantes en fonction du lien qu'elles entretiennent avec des fonctions critiques

Etablir ce lien n'est pas évident. La demande sociale vis-à-vis de cette question, l'idée qu'il pourrait y avoir d'un côté des employeurs à la recherche de

candidats et de l'autre des chercheurs d'emploi à la recherche d'employeurs, et que la formation pourrait jouer le rôle de médiation, ont incité les organismes publics à tenter d'objectiver le phénomène. En Région Bruxelles Capitale, l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi produit chaque année une liste de fonctions critiques et propose un diagnostic des principales causes susceptibles d'expliquer les difficultés de recrutements¹⁷. De son côté, Bruxelles Formation adapte cette liste et propose des fonctions « significativement critiques », susceptibles d'être rapprochées de l'offre de formation professionnelle¹⁸. Vis-à-vis de ce rapprochement, BF distingue un lien direct et un lien indirect aux fonctions critiques.

a) Définition des fonctions critiques par l'OBE

L'Observatoire inventorie depuis 1988 les fonctions dites critiques. Il adopte pour cela une méthodologie qui est restée relativement stable (et qui est par ailleurs adoptée par les services publics de l'emploi dans d'autres pays, par exemple en France).

Cette méthodologie repose sur plusieurs étapes :

- une analyse statistique pour identifier des fonctions potentiellement critiques, sur la base de critères statistiques ;
- des consultations internes auprès de conseillers de la Direction Employeur d'Actiris ; ces consultations permettent de confirmer / réfuter le diagnostic statistique et elles visent à identifier les facteurs à l'origine des difficultés de recrutement ;
- des consultations externes (fédérations patronales, Centres de référence) qui permettent d'affiner la compréhension des dynamiques sectorielles ;

¹⁷ Voir, par exemple, « Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles – Capitale en 2013 ».

¹⁸ Voir, par exemple : « Analyse des fonctions significativement critiques », Bruxelles Formation, SES, Avril 2010.

- des analyses complémentaires, qui permettent également d'affiner la compréhension des dynamiques sectorielles, sur la base d'études réalisées par l'Observatoire dans le cadre de ses missions.

Les critères statistiques retenus pour l'analyse statistique, à partir des offres déposées chez Actiris, sont les suivants :

- au moins 20 offres d'emploi reçu pour cette fonction ;
- un taux de satisfaction¹⁹ des offres reçues pour cette fonction inférieur au taux moyen pour l'ensemble des fonctions (70,1% en 2013) ;
- une durée médiane nécessaire pour clôturer^{20, 21} les offres relatives à cette fonction plus longue que la durée médiane pour l'ensemble des fonctions (0,9 mois en 2013).

En 2013, 123 fonctions satisfaisaient aux trois critères. Après consultation interne, le nombre de fonctions critiques a été ramené à 80.

b) Lien direct / indirect d'une formation qualifiante à une fonction critique

Le SES de Bruxelles Formation a introduit la distinction entre un lien direct et un lien indirect des formations aux fonctions critiques.

Il s'appuie sur la liste des fonctions critiques établie par l'OBE. Quitte, pour l'analyse de l'offre de formation, à considérer une définition plus restrictive, celle de « fonction significativement critique » (caractère critique plus manifeste, fonction susceptible d'être couverte par une formation professionnelle).

¹⁹ Pourcentage des offres satisfaites sur l'ensemble des offres reçues.

²⁰ Une offre est clôturée lorsqu'elle est satisfaite ou annulée.

²¹ Généralement, par exemple dans la méthodologie française, les offres « sortent » des fichiers lors des contacts pris avec les employeurs, à des échéances convenues avec eux. Ces sorties ont lieu quand l'employeur déclare que l'emploi est pourvu (l'offre est « satisfaite ») ou lorsqu'il souhaite interrompre la recherche (l'offre est « annulée »). L'annulation peut correspondre à un échec de recrutement, qui rendrait compte d'une pénurie. Mais elle peut aussi correspondre à la disparition d'un besoin, par exemple, lorsqu'une commande est annulée.

Le lien direct correspond aux « professions techniques nécessitant des savoirs faire très particuliers ». Le SES cite l'emploi d'ouvrier spécialisé en plomberie et la formation en plomberie dispensée par BF Construction. Il y a une relativement forte adéquation entre les tâches à accomplir et les tâches auxquelles prépare la formation. Si le métier de plombier est critique, le SES diagnostiquera un lien direct de la formation à une "fonction" critique.

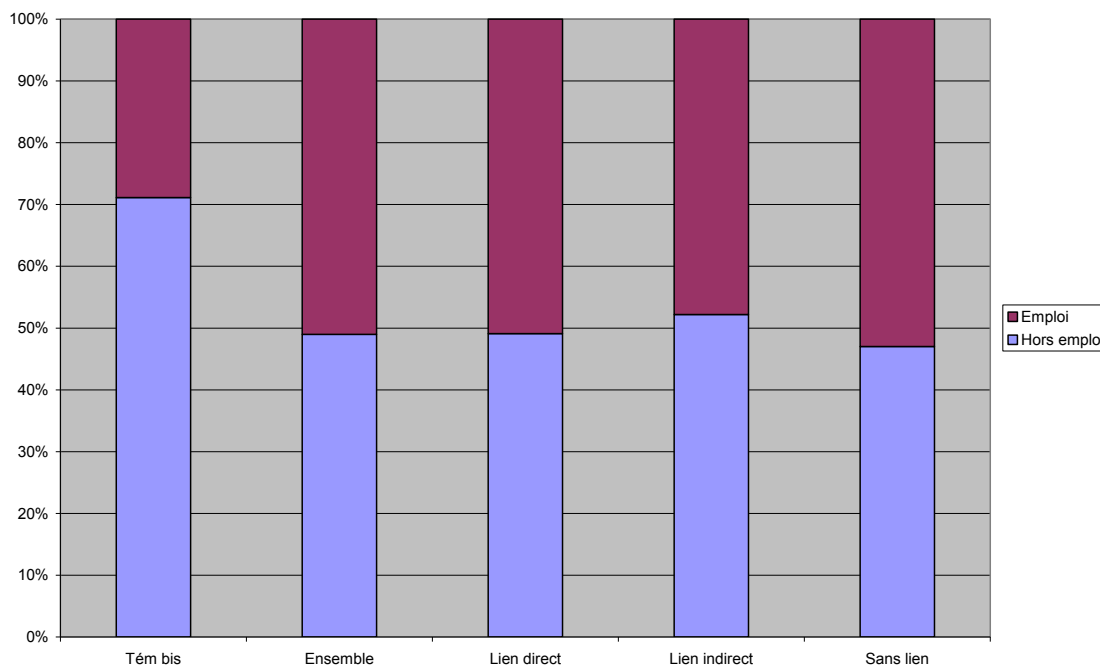
Cependant, une même formation peut, a priori davantage que dans le cas précédent, ouvrir la possibilité d'exercer différentes fonctions. S'il y a, parmi les fonctions les plus évidentes, une fonction critique, le SES diagnostiquera un lien indirect de la formation à une fonction critique. Il serait possible, si le chercheur d'emploi restait dans le spectre le plus prévisible des fonctions ouvertes par sa formation, qu'il accède à une fonction critique. Mais, sa formation peut aussi le préparer à une fonction non critique.

Enfin, dans d'autres cas, la ou les fonctions les plus prévisibles ne sont pas liées à une fonction critique.

c) Les formations qualifiantes liées à une fonction critique renforcent-elles les chances de trouver un emploi ? Le font-elles davantage par rapport aux autres formations qualifiantes ?

Le graphique suivant présente la répartition emploi / hors emploi, après 12 mois, pour les sortants de formation qualifiante. Nous reprenons la répartition en distinguant les formations qualifiantes selon le lien qu'elles entretiennent à une fonction critique (cf. point b. ci-dessus).

Graphique 5 : Taux d'emploi – après 1 an – **formations qualifiantes, selon le lien à une fonction critique, cohorte 2008**



Nous constatons ainsi que :

- L'impact des formations tient beaucoup plus au type de formation (formation qualifiante) qu'au lien entretenu avec une fonction critique ; l'apport du passage en formation qualifiante est comparable, quel que soit le lien entretenu à une fonction critique.

- Un examen des différentes cohortes (de 2007 à 2010), montre que cette tendance, mise en avant ici à partir de la cohorte 2008, se retrouve à l'identique pour les autres cohortes.

- **Pourquoi les formations qualifiantes entretenant un lien à une fonction critique ne débouchent-elles pas, plus systématiquement, sur un emploi ?**

On se demande alors pourquoi les formations qualifiantes entretenant un lien à une fonction critique ne débouchent pas plus systématiquement sur l'occupation d'un emploi.

Une piste d'explication tient aux critères statistiques utilisés au départ de l'identification des fonctions critiques. L'Observatoire fait remarquer que l'identification comme fonction critique « ne signifie pas pour autant qu'il est impossible de trouver des candidats pour exercer cette fonction. En effet, un taux de satisfaction inférieur et un laps de temps plus long n'empêchent pas qu'une grande partie des offres d'emploi pour la profession concernée soient satisfaites sans difficulté.²² » On peut d'ailleurs relever que les indicateurs pour l'ensemble des offres reçues (taux de satisfaction de 70,1% et durée médiane de 0,9 mois) ne sont pas extrêmement différents de ceux observés pour les 80 fonctions retenues après consultation interne (respectivement 65,2% et 1,3 mois). La difficulté à objectiver de véritables pénuries d'emploi est pointée par de nombreux observateurs. Certains observent qu'il existe un « halo » autour des vacances d'emploi : les démarches entreprises pour rechercher un candidat peuvent être plus ou moins actives et forment ainsi un continuum de situations au sein desquelles toute césure est inévitablement conventionnelle.²³ » D'autres font remarquer qu'il n'est pas étonnant que « la durée des processus de recrutement varie selon les métiers, la nature du travail, les types d'emplois proposés, etc.²⁴ » Finalement, il est possible que les situations de véritable pénurie, bien qu'elles existent et sont péniblement ressenties, ne soient pas majoritaires. Les recrutements pour les postes plus difficiles à pourvoir peuvent aussi concerner des candidats qui ne sortent pas de formation qualifiante. Comme pour les autres formations auxquelles prépare Bruxelles Formation (sans lien avec une fonction critique), une partie des sortants est absorbée par les recrutements, mais d'autres restent confrontés à une limitation des postes disponibles. Après 12 mois, le taux d'insertion est

²² Opus cité, page 5.

²³ Fondeville Y. Zanda J.-L., « Les emplois vacants », *Connaissance de l'emploi* 64, Avril 2009.

²⁴ Zune M. « De quoi les pénuries de main d'œuvre sont-elles le nom ? », *Revue Française de Socio – Economie, La Découverte*, 2014/2.

finalement relativement comparable. La proximité de l'impact pour les trois "types" de formation qualifiante tenant aussi au fait que les formations sans lien avec une fonction critique répondent, elles aussi, à des besoins ressentis par les recruteurs.

- **Faut-il adapter le système de formation professionnelle afin qu'il prenne davantage en compte les fonctions critiques ?**

L'idée selon laquelle une adaptation de l'offre de formation, vers une meilleure prise en compte des fonctions critiques, puisse être une solution pour favoriser, de manière radicale, une meilleure rencontre entre l'offre et la demande de travail, n'apparaît dès lors pas évidente.

Un examen de l'offre de formation, et de son évolution au fil du temps, donne à penser que l'offre existante est déjà, et reste, réactive aux besoins à rencontrer pour occuper les postes. C'est d'ailleurs une condition du succès de la formation qualifiante. Les recruteurs l'utilisent, qu'il s'agisse de pourvoir une fonction critique ou une autre fonction.

Une autre question qui mérite d'être soulevée est celle du rôle que pourrait / devrait (?) jouer la formation qualifiante vis-à-vis des difficultés de recrutement. Les structures publiques qui analysent les fonctions critiques (en Région Bruxelles Capitale, l'OBE et le SES de Bruxelles Formation), mettent en avant la diversité des causes à l'origine de ces difficultés. Une tentative de catégorisation retient :

- des facteurs d'ordre quantitatif, qui correspondent à une insuffisance de candidats pour pourvoir les postes liés à la fonction ; les systèmes d'enseignement et / ou de formation ne prépareraient pas suffisamment de candidats ;

- des facteurs qualitatifs, qui correspondent au fait qu'il existe des candidats, mais qu'ils ne répondent pas aux exigences formulées par les recruteurs ;

- des facteurs représentationnels, dans le chef des chercheurs d'emploi, qui correspondent au fait qu'une partie de la réserve de main d'œuvre ne s'oriente pas vers les postes à pourvoir, en raison de l'image qu'ils associent aux métiers concernés, rendant l'afflux de candidats insuffisant ; les chercheuses d'emploi, par exemple, pourraient ne pas chercher dans les métiers traditionnellement occupés par des hommes, et inversement ;

- des facteurs liés aux conditions d'emploi et / ou de travail, qui correspondent au fait que les candidats préfèrent chercher dans des fonctions offrant de meilleures conditions ;

- des facteurs représentationnels, dans le chef des recruteurs, qui conduisent certains à écarter des candidatures qui auraient pu convenir ; les situations de discrimination à l'embauche constituent un exemple ;

- des facteurs organisationnels, en particulier au niveau de la gestion de la main d'œuvre du secteur / de la fonction (par exemple, quelle politique de stabilisation du personnel en place ?) qui se répercutent sur les besoins ressentis de recrutements.

Comme le souligne l'Observatoire, la prise en compte des facteurs explicatifs est complexe. L'identification des facteurs n'est pas toujours évidente. Le plus souvent, les facteurs se combinent, rendant le diagnostic compliqué. C'est souvent au travers d'études de cas approfondies que les chercheurs décèlent les éléments clés qui expliquent les difficultés de recrutement. Bien souvent, la formation professionnelle n'est pas, ou n'est pas le seul élément qui doit être pris en compte pour répondre aux difficultés de recrutement²⁵.

Par définition, si l'on prend le cas des causes liées aux conditions d'emploi / de travail, on peut se demander dans quelle mesure la formation

²⁵ Voir par exemple, Zune M., opus cité.

qualifiante peut résoudre le problème. Si les conditions sont mauvaises, l'image du secteur / du métier risque de détourner les candidats des formations qui y orientent. Et pour ceux qui y participent, il est possible qu'ils cherchent rapidement à quitter le secteur / le métier, faisant ressurgir le problème (turn – over).

La formation qualifiante dans des métiers diagnostiqués « critiques » améliore les chances de trouver un emploi de qualité... A condition que les emplois soient, au préalable, de qualité,... Et, cet impact peut, tout autant, se produire dans des métiers qui ne sont pas diagnostiqués « critiques ». D'où l'intérêt de considérer aussi des fonctions liées à un potentiel de développement, et susceptibles d'être occupées par un public pour lequel l'accès en emploi, dans le contexte actuel, ne semble pas évident.

2.3. Impact des parcours formatifs sur l'insertion professionnelle

La formation de référence peut, dans certain cas, être l'unique formation suivie, tandis que dans d'autres cas, elle prendra sens dans un parcours formatif où se combinent différents types de formation, sur une période plus ou moins longue.

Pour explorer les parcours formatifs, nous avons privilégié la problématique des transitions des formations pré – qualifiantes vers les formations qualifiantes. Nous avons vu précédemment que l'impact des formations pré qualifiantes est assez faible dans les mois qui suivent la sortie de formation. Il s'accroît après quelques années, tout en restant modeste. Ce constat nous incite à chercher à prendre en compte la logique d'action des formations pré – qualifiantes, c'est-à-dire le fait qu'elles puissent être un tremplin vers la formation qualifiante et vers l'emploi.

Cela nous a amené à différencier quatre parcours formatifs, en prenant appui sur la structure de nos données (formation de référence, ou moment de référence pour le groupe témoins, période « amont » et période « aval ») (A).

Dans un second temps, nous avons cherché à préciser l'impact de ces parcours formatifs sur l'insertion professionnelle (B).

A. Appréhender l'articulation entre formations pré – qualifiantes et formations qualifiantes

- Aspects méthodologiques

Le dispositif de bases de données, tel qu'il a été conçu, nous a permis de réaliser, en interaction avec le SES (Isabelle Sirdey), une première exploration des parcours formatifs sur quelques années. Pour rappel, une fois identifiée la formation de référence, il est possible d'envisager la participation à d'autres formations organisées par Bruxelles – formation ou ses partenaires, dans la période « amont ». A partir des trois années qui précèdent (2005 à 2007) et de l'année de référence (2008), on identifie la période qui précède le début de la formation de référence. Quels types de formation ont été suivis sur cette période ? Il est aussi possible d'envisager la participation à d'autres formations dans la période « aval ». On s'appuie cette fois sur l'année de référence (2008), ainsi que sur les trois années qui suivent (2009 à 2011). On identifie cette fois le moment où s'achève la formation de référence, et l'on déduit la période « aval ». A nouveau, on se demande quels types de formation ont été suivis sur cette période.

L'importance relative des types de formation peut être appréhendée en décrivant la formation de référence. Pour la cohorte 2008, les 7.451 formés le sont notamment en alphabétisation (447), en formation de base (1149), en détermination (538, dont 299 déterminations ciblées), en préformation (424), en qualifiante (2377), en langue ciblée métier (816), en FPI (751), ou en AFT (288). La formation de référence est donc une formation pré – qualifiante dans 1872 cas. Le champ retenu ici concerne donc 2.377 + 1.872 individus. La perspective de rapprocher ces parcours des trajectoires professionnelles rencontrées nous a par ailleurs conduit à nous limiter aux personnes non décédées et qui résidaient en Région Bruxelles Capitale sur la période

d'analyse. Il s'agit finalement de 4.151 individus, soit 57,1% des 7.265 personnes qui ont achevé une formation en 2008 et répondent à la même condition. Avant de mesurer le poids des transitions des formations pré qualifiantes vers les formations qualifiantes, précisons la place des formations (pré) qualifiantes dans les parcours formatifs.

- Place des formations pré – qualifiantes et des formations qualifiantes dans les parcours formatifs

Les parcours formatifs sont donc envisagés ici en privilégiant la formation qualifiante et les formations pré – qualifiantes (formation de référence). Nous avons pu identifier les transitions vers ces formations ou depuis ces formations, en tenant compte des types de formation (cf. rapport de la recherche).

Nous pouvons d'abord considérer les parcours formatifs, lorsque la formation de référence est une formation qualifiante (2377 individus).

L'accès aux formations qualifiantes (référence) est le plus souvent direct (plus de 55% des cas). Lorsqu'un autre type de formation a été suivi dans la période amont c'est, le plus souvent, une pré – qualification (environ 33% des cas). La formation qualifiante débouche rarement sur une participation à un autre type de formation dans la période « aval » (seulement 15% des cas).

La formation qualifiante apparaît ainsi comme un point de convergence du parcours formatif. Cependant, il est plus fréquent de participer à une formation qualifiante sans avoir participé à d'autres types de formation en «amont ».

Nous pouvons ensuite considérer les parcours formatifs, lorsque la formation de référence est pré – qualifiante (formation de base, pré – formation, détermination ciblée) (1872 cas).

La formation de référence pré – qualifiante est suivie d'une formation qualifiante dans 680 cas, 36,3%. Participer à ce type de formation ne se traduit donc pas systématiquement par un accès à une formation qualifiante (aval).

On peut donc dire que les types de formation (« qualifiante » / « pré - qualifiante ») fonctionnent dans des “mondes” relativement cloisonnés, même si les transitions des formations pré – qualifiantes vers les formations qualifiantes sont significatives. D'une part, l'accès à une formation qualifiante (référence) se fait plus souvent directement, sans passer par une formation pré – qualifiante. D'autre part, il est plus fréquent que l'accès à une formation pré – qualifiante (référence) ne débouche pas sur une formation qualifiante.

- Poids des transitions formation pré qualifiantes → formations qualifiantes

Le découpage retenu nous amène à distinguer quatre parcours formatifs :

- « direct » : la formation de référence est une formation qualifiante et l'accès est direct (en tous cas, pas de pré – qualification dans la période amont) (n*=1.565, 37,7% des quatre types de parcours formatifs retenus) ;
- « transition amont » : la formation de référence est une formation qualifiante et l'accès se fait par une pré - qualification (suivie dans la période amont) (n*=757, 18,2%);
- « transition aval » : la formation de référence est une formation pré – qualifiante, elle est suivie d'une formation qualifiante (suivie dans la période « aval ») (n*=670, 16,1%);
- « décrochage » : la formation de référence est une formation pré – qualifiante, qui n'est pas suivie d'une formation qualifiante (pas de formation qualifiante dans la période « aval ») (n* = 1159, 27,9%);

Parmi les 4.151 individus considérés, une majorité accède à une formation qualifiante directement (« direct »), ou à une formation pré qualifiante ne débouchant pas sur une formation qualifiante (« décrochage »). A l’opposé, les parcours associés à une transition vers la formation qualifiante en amont ou en aval, concernent environ un tiers de ces 4.151 individus. Il apparaît donc un relatif cloisonnement entre formations pré - qualifiantes et formations qualifiantes.

Comment ces différents parcours formatifs infléchissent-ils les trajectoires sur le marché du travail ? En particulier, dans quelle mesure le passage en formation qualifiante s’avère-t-il déterminant ?

B. Impact des parcours formatifs sur les trajectoires professionnelles

Pour aborder ces questions, nous avons recours, d’une part, à une typologie de trajectoires (période aval), d’autre part, à une comparaison entre formés et individus appartenant à un groupe témoins.

Comme nous l’avons vu, le passage en formation qualifiante améliore fortement les chances d’accès à l’emploi, quand on compare avec un groupe témoins. Mais pour l’ensemble des participants, le passage en formation qualifiante n’est pas la solution miracle. Le taux d’accès à l’emploi plafonne après trois ans, globalement un peu en dessous de 60%.

Est-ce que tous accèdent à l’emploi sur cette période de trois années, mais alternent emploi et chômage ? Est-ce qu’une partie d’entre eux reste durablement à l’écart de l’emploi ? Ce questionnement peut être abordé en ayant recours à une typologie de trajectoire, dont l’objectif est notamment de différencier les issues qui viennent d’être évoquées.

L’enjeu de la construction d’une typologie de trajectoires n’est pas de rendre compte de la diversité des trajectoires individuelles (diversité qui est

grande, même lorsqu'on réduit la trajectoire à une succession de positions résumées par quelques statuts). Il est plutôt de synthétiser cette diversité, au niveau individuel, en fonction d'une problématique. Ici, nous nous demandons si les individus se stabilisent en emploi, s'ils y accèdent rapidement ou au contraire après un laps de temps de recherche d'emploi important. La typologie de trajectoire envisage la trajectoire sur la base des positions occupées sur le marché du travail, quitte à chercher ensuite des facteurs explicatifs des différents types de trajectoire.

La méthode qui est utilisée ici pour construire cette variable tire partie des séquences continues en emploi ou hors emploi. Les trajectoires se différencient selon le nombre et la durée de ces séquences. Nous tenons également compte des emplois courts répétitifs (moins d'un mois au travail dans le trimestre)^{26, 27}.

La typologie de trajectoires est construite sur l'ensemble des individus (formés et groupe témoins), à condition qu'ils ne soient pas décédés et qu'ils résident en Belgique dans la période aval. Le groupe témoins est constitué par tirage aléatoire dans l'ensemble des demandeurs d'emplois inoccupés (DEI), n'ayant pas achevé une formation professionnelle en 2008. L'échantillon compte 19.261 individus. Toutes les personnes ayant achevé une formation (non décédées et résidant toujours en Belgique) sont prises en compte, soit 7.160 personnes²⁸. L'analyse porte donc sur 26.421 individus.

²⁶ Avec les conventions que nous adoptons, des contrats plus longs qui seraient renouvelés régulièrement dès la fin de la formation correspondraient à une trajectoire de stabilisation en emploi (dès la fin de la formation professionnelle).

²⁷ Les parcours professionnels sont envisagés à partir d'un ensemble d'indicateurs soumis à une double analyse : analyse factorielle des correspondances multiples et classification ascendante hiérarchique (critère de ward).

²⁸ A l'exception des rares participants aux formations qui se sont étalées sur une période très longue, et pour lesquels nous ne savons pas reconstituer les parcours professionnels dans la période amont (cf. point relatif à l'équité, où cette limitation est utilisée).

- **Typologie de trajectoires sur le marché du travail**

Les parcours professionnels sont envisagés à partir d'un ensemble d'indicateurs soumis à une double analyse : analyse factorielle des correspondances multiples et classification ascendante hiérarchique (critère de ward).

Les données administratives qui sont mobilisées ici sont trimestrielles. Elles permettent de savoir si un individu a travaillé dans le trimestre, ainsi que le volume de travail dans le trimestre (nous retenons la distinction moins d'un mois / plus d'un mois).

Un ensemble d'indicateurs cherche à prendre en compte la continuité / discontinuité des séquences continues en emploi ou hors emploi. Par exemple, la période est composée de 2 trimestres hors emploi, puis 6 trimestres en emploi, puis 2 trimestres hors emploi.

Nous envisageons le nombre²⁹ de séquences de 1 ou 2 trimestres en continu ; 3 ou 4 ; 5 ou 6 ; 7 ou plus. Nous considérons aussi le nombre total de séquences, quelle que soit leur durée. Et ce pour les deux états : emploi, hors emploi. Cela représente 10 indicateurs.

A côté de ces indicateurs, nous considérons le nombre cumulé de trimestres où l'emploi occupe moins d'un mois dans le trimestre. Nous distinguons les cas où ce cumul est de 1 ou 2 trimestres (sur les 10), 3 ou 4, au moins cinq.

Le choix de ces 13 indicateurs vise à privilégier le repérage de trajectoires où l'emploi est rare ou de trajectoires où l'emploi est instable. Il ne permet par contre pas de prendre en compte le moment, dans la période, où survient l'un ou l'autre des deux états³⁰.

²⁹ Pour les séquences plus courtes, nous retenons : 0,1,2, >=3 ou 0,1,>=2, selon les effectifs ; pour les séquences plus longues : 0, >=1. Dans l'exemple cité, il y a 1 séquence de 5 ou 6 trimestres en continu en emploi (0 pour les autres durées). Il y a deux séquences de 1 ou 2 trimestres en continu hors emploi.

³⁰ Pour une discussion sur l'arbitrage entre critères dans la construction des typologies de trajectoires, voir par exemple (Lesnard, de Saint Pol, 2004).

Nous procédons alors en deux étapes. La première est celle de l'analyse factorielle, suivie de la classification. Deux classes nécessitent un ajustement. Episodes d'emploi et de chômage y coexistent. En particulier, il y a au moins une séquence de 3 ou 4 trimestres en continu en emploi. Nous vérifions d'abord s'il y a au moins deux séquences en emploi et au moins deux séquences hors emploi. Les individus dans ce cas complètent un type de trajectoire caractérisé par l'instabilité de l'emploi sur la période (« instabilité période »). Pour les autres, nous vérifions s'il y a une séquence d'au moins 3 ou 4 trimestres en continu en emploi la dernière année. Les individus pour qui c'est le cas alimentent un type de trajectoire caractérisé par l'accès tardif à une séquence significative en emploi (« accès tardif »). Les autres alimentent un type de trajectoire où l'emploi, significatif, survient plutôt en début / milieu de trajectoire (« emploi démenti »).

- **Les types de trajectoires sur le marché du travail dans la période aval**

Nous avons ainsi retenu sept types de trajectoires :

- **Absence d'emploi sur la période (« sans emploi »)**

Aucune séquence d'emploi, quelle qu'en soit la durée ;

- **Emploi négligeable sur la période (« emploi ponctuel »)**

Il y a une, voire deux séquences d'un ou deux trimestres continus en emploi, mais les séquences ne sont pas plus longues ;

Ces deux premiers types de trajectoires correspondent aux situations d'« enlèvement » dans le chômage.

- **Trajectoire plutôt stable, où le chômage domine en fin de période (« emploi démenti »)**

Il y a au moins une séquence un peu plus longue, de 3 ou 4 trimestres en continu en emploi, mais cette séquence intervient en début / milieu de période ;

- Instabilité de l'emploi sur la période (« instabilité période »)

Séquences d'emploi et de chômage se succèdent ; la classification isole des individus pour lesquels l'alternance est très rapide ; comme indiqué plus haut, nous en avons ajouté d'autres, lors d'une 2^e étape.

- Instabilité de l'emploi par succession de contrats courts (« contrats courts »)

Les contrats courts se succèdent ici de manière à permettre une relative stabilité de l'emploi sur la période (les séquences de 5 ou 6 trimestres en continu sont fréquentes), mais emploi et chômage coexistent au sein des trimestres ;

- Accès tardif à une séquence significative en emploi (« accès tardif »)

Comme pour « emploi démenti », il ne s'agit pas d'une trajectoire marquée par une forte alternance des deux états sur la période ; l'épisode plus significatif en emploi s'inscrit en fin de période ; il pourrait alors s'agir d'une amorce de stabilisation en emploi (même si la période considérée ne l'atteste pas) ;

- Stabilisation en emploi sur la période (« stabilisation rapide »)

La séquence d'au moins 7 trimestres en continu en emploi atteste de cette stabilisation, même si, pour certains, il y a eu une séquence courte (un ou deux trimestres) au chômage.

Les tableaux qui suivent permettent de comparer les types de trajectoires suivis par les formés et les individus des groupes témoins spécifiques qui leurs sont associés.

Impact des parcours formatifs sur les types de trajectoires

Tableau 1 : Types de trajectoires associées aux groupes témoins spécifiques, et au groupe témoins d'origine

	Groupes témoins spécifiques							témoins
	direct	trans amont	trans aval	décro- chage	F qualif	Préfo.	Base	DEI
Effectif Total	4342	4847	4831	4845	4827	3840	4360	19261
Sans emploi	44,1	49,0	45,5	48,0	45,4	41,1	49,1	54,4
Emploi ponctuel	15,4	14,8	15,8	14,9	14,9	16,8	14,3	12,3
Emploi démenti	5,5	5,3	5,5	5,2	5,6	6,1	5,0	4,4
Instabilité période	4,9	4,9	4,7	4,6	5,0	6,0	4,4	4,1
Contrats courts	6,3	5,0	5,2	4,9	5,8	5,9	4,5	5,2
Accès tardif	7,5	6,6	7,8	7,7	7,4	7,9	7,6	6,2
Stabilisation rapide	16,4	14,4	15,6	14,6	16,0	16,1	15,1	13,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : BF et datawarehouse BCSS

Lecture : Le groupe témoins spécifique au parcours « direct » compte 4.342 individus, parmi eux 44,1% ont suivi des trajectoires associées au type « sans emploi ».

Tableau 2 : Types de trajectoires associées aux types de formations / parcours formatifs

	direct	trans amont	trans aval	décro- chage	F qualif	Préfo.	Base
Effectif Total	1537	730	670	1153	2267	401	1126
Sans emploi	20,9	24,9	30,3	41,5	22,2	28,4	43,2
Emploi ponctuel	15,2	12,2	19,9	15,6	14,2	18,5	16,3
Emploi démenti	6,1	9,0	5,5	5,6	7,0	5,7	4,4
Instabilité période	4,3	4,2	5,1	3,6	4,3	7,7	2,9
Contrats courts	6,6	5,8	6,1	5,1	6,3	7,2	3,9
Accès tardif	10,1	9,3	21,2	9,3	9,8	16,0	12,7
Stabilisation rapide	36,9	34,5	11,9	19,3	36,1	16,5	16,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : BF et datawarehouse BCSS

Lecture : 1.537 individus accèdent directement à une formation qualifiante, et parmi eux 20,9% ont suivi des trajectoires associées au type « sans emploi ».

Le passage en formation qualifiante (F. qualif.) améliore les chances individuelles d'insertion professionnelle. Par rapport au groupe témoins, les chances de connaître une insertion rapide et durable s'accroissent nettement,

tandis qu'à l'opposé, le risque de ne pas avoir accès à l'emploi se réduit, dans une proportion comparable.

Peut-on évoquer, au travers de l'organisation d'une transition de la formation pré – qualifiante vers la formation qualifiante, un mécanisme de seconde chance ? La comparaison de « transition amont » et « direct » plaiderait en ce sens. Si le public d'abord accueilli en pré – qualification dispose effectivement de lacunes, qui rendraient difficile l'accès direct en formation qualifiante, une fois le parcours réalisé, les chances d'insertion rapide et durable sont comparables à celles des individus du parcours « direct ». Dans le cas du parcours « transition aval », la période aval est en partie occupée par le passage en formation qualifiante. Ce dernier revient, pour certains, à différer la recherche et l'occupation d'un emploi. S'il est alors moins probable de se stabiliser en emploi dès le début de la période aval, il est par contre nettement plus probable d'avoir un épisode significatif en emploi en fin de période. Le risque d'enlèvement dans le chômage est fortement réduit.

Comment interpréter le décrochage d'un parcours formatif qui prévoyait une transition vers la formation qualifiante ? On avance souvent l'hypothèse d'un arbitrage entre choix stratégique (prendre le temps de la formation qualifiante et améliorer ses chances de stabilisation en emploi) et choix tactique (mettre de côté son parcours formatif si l'occasion d'un emploi rémunérateur se présente). Les difficultés, notamment matérielles, des publics participant aux formations pré – qualifiantes, les contraindraient au choix tactique plutôt qu'au choix stratégique. Notre analyse ne permet pas d'appuyer cette hypothèse dans la mesure où les trajectoires marquées par l'instabilité des emplois occupés (« emploi démenti », « instabilité période », « contrats courts »), ne sont pas davantage présentes pour les participants à « décrochage ». A l'inverse des parcours incluant le passage en formation qualifiante, ce parcours formatif ne se traduit pas par une amélioration significative des chances d'accès en emploi. Ce constat doit cependant être mis en relation avec les données d'origine administrative mobilisées. Par nature, celles – ci ne prennent pas en compte les emplois non déclarés. Il est probable qu'une partie du public décrocheur mobilise cette ressource pour palier aux difficultés matérielles. Pour eux, le

choix tactique est aussi celui de l'emploi précaire, n'offrant aucune protection sociale.

Y-a-t-il des différences selon les types de formation pré – qualifiantes ? Globalement, quand la formation de référence est une préformation, les chances d'insertion (tardive) sont plus élevées et le risque d'enlèvement dans le chômage moins élevé, si l'on compare avec la formation de base. Cela s'explique en partie par les parcours associés à ces types de formation. Pour la préformation le parcours « transition aval » est suivi dans un peu plus d'un cas sur deux ; tandis que pour la formation de base, ce parcours n'est suivi que dans un peu plus d'un cas sur quatre. Autrement dit, le risque de décrocher est beaucoup plus fréquent pour les participants à une formation de mise à niveau des connaissances de base.

L'une des pistes d'explication de ces constats tient à la nature des formations, et à leurs conséquences sur le plan organisationnel. La préformation est une initiation à un domaine particulier, qui trouve souvent un encadrement sectoriel. La formation qualifiante offre, dans son principe, un approfondissement visant l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice direct du métier ou de la fonction rémunérée. La proximité sur le contenu des formations doit contribuer à la mise en place de filières intégrées, sécurisant la transition entre les deux types de formation ; que cette filière soit organisée au sein d'une même structure de formation, ou qu'elle s'appuie sur un partenariat associant notamment plusieurs centres de formation ayant établi une relation de confiance. Les débouchés des formations de base, à l'inverse, sont beaucoup plus ouverts et, même si les organismes de formation pré qualifiantes prennent en compte les pré-requis des formations qualifiantes, les transitions restent probablement moins organisées qu'elles ne le sont pour les préformations.

2.4. Appréhender la formation qualifiante sous l'angle de l'équité (focus sur les jeunes)

Nous avons vu que la formation qualifiante est l'un des dispositifs les plus à même d'augmenter significativement les chances individuelles d'accès et de stabilisation en emploi.

Envisager les possibilités de transitions des formations pré-qualifiantes vers les formations qualifiantes amène naturellement à s'interroger sur l'équité d'accès aux formations qualifiantes. Si ces transitions sont bien organisées, elles devraient favoriser l'accès en formation qualifiante de publics pour lesquels l'enjeu est plus sensible, en particulier, les jeunes infra – scolarisés. Et ce, même si la formation qualifiante est une ressource collective relativement rare et porteuse d'exigence.

En même temps, le marché du travail se caractérise par un contexte de pénurie d'emploi. Le nombre de candidats est souvent élevé pour un poste à pourvoir. Nous avons vu au point précédent qu'une partie des sortants de formation qualifiante reste enlisée dans le chômage, même si ce risque est généralement réduit par la participation à ce type de formation. Qu'en est-il alors, par exemple, des jeunes sortis de l'école sans diplôme de fin de secondaire ? Bénéficient-ils moins de leur passage en formation qualifiante, si on les compare aux autres jeunes ?

Nous nous demandons finalement si les différents groupes de DEI accèdent à la formation qualifiante dans des proportions comparables (équité d'accès) et si l'impact du passage en formation qualifiante est comparable pour eux (équité externe).

Dans le courant de la recherche, ces questions ont été envisagées à deux reprises. Dans un premier temps, nous avons privilégié certaines caractéristiques personnelles (comme le sexe, la nationalité d'origine, etc.). Différents groupes sont envisagés parmi les 18-24 ans, ainsi que parmi les 25-44 ans. Nous nous étions alors basés sur le taux d'insertion après 12 mois pour mesurer l'équité externe (A). Dans un second temps, nous avons cherché

d'autres aspects, susceptibles de rendre compte des difficultés qui peuvent contribuer à expliquer un moindre accès aux formations qualifiantes et aux emplois. Nous avons également cherché à mesurer l'équité externe en tenant compte des types de trajectoires d'insertion professionnelle dans la période « aval » (B).

A. Première approche : caractéristiques personnelles et mesure de l'équité externe à partir du taux d'insertion après 12 mois

Le passage en formation qualifiante (référence) a-t-il bénéficié aux jeunes DEI bruxellois, en particulier les moins scolarisés ? La question est abordée en prenant en compte l'équité d'accès à la formation qualifiante et l'équité externe. Dans le premier cas, nous nous demandons si les jeunes bruxellois (en particulier, infra – scolarisés) sont bien représentés parmi les participants à ces formations. Dans le second cas, nous nous demandons s'ils bénéficient bien de leur passage en formation (si le gain est comparable à ce qu'il est pour d'autres groupes, voir supérieur). Nous considérons ici l'indicateur du taux d'accès à l'emploi 1 an après le moment de référence.

Plusieurs groupes ont été pris en compte pour comparer les jeunes entre eux, ou les comparer aux plus âgés (25-44 ans) (cf. rapport principal).

Qu'en est-il des jeunes par rapport aux plus âgés, en particulier si l'on tient compte des durées d'inoccupations ? Nous avons constaté que les jeunes participent à la formation qualifiante en proportion de ce qu'ils représentent parmi les DEI. Par contre, les 45 ans et + ayant une durée d'inoccupation longue sont fortement sous – représentés, tandis que les 25-44 ans ayant moins de deux ans d'inoccupation sont au contraire sur – représentés. Les 25-44 ans ayant plus de deux ans d'inoccupation sont nombreux (mais en proportion de ce qu'ils représentent parmi les DEI). L'impact du passage en formation qualifiante sur le taux d'insertion après un an est moins fort pour les jeunes femmes (qu'elle que soit leur durée d'inoccupation), si on les compare

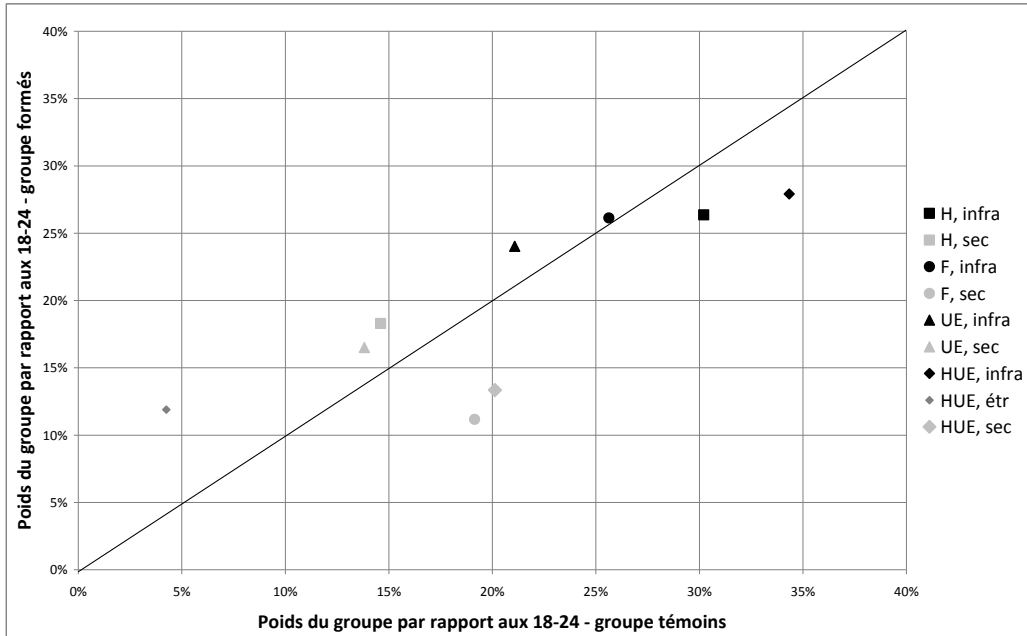
aux femmes plus âgées (25-44 ans). C'est vrai aussi pour les hommes, mais moins nettement (et pas pour ceux qui ont moins d'un an d'inoccupation).

Qu'en est-il des jeunes selon leur niveau de scolarité ? Deux variables composites sont utilisées pour définir les groupes qui peuvent être situés sur les graphiques, l'une privilégiant le sexe, l'autre la première nationalité, ces dimensions étant croisées avec le niveau d'études³¹.

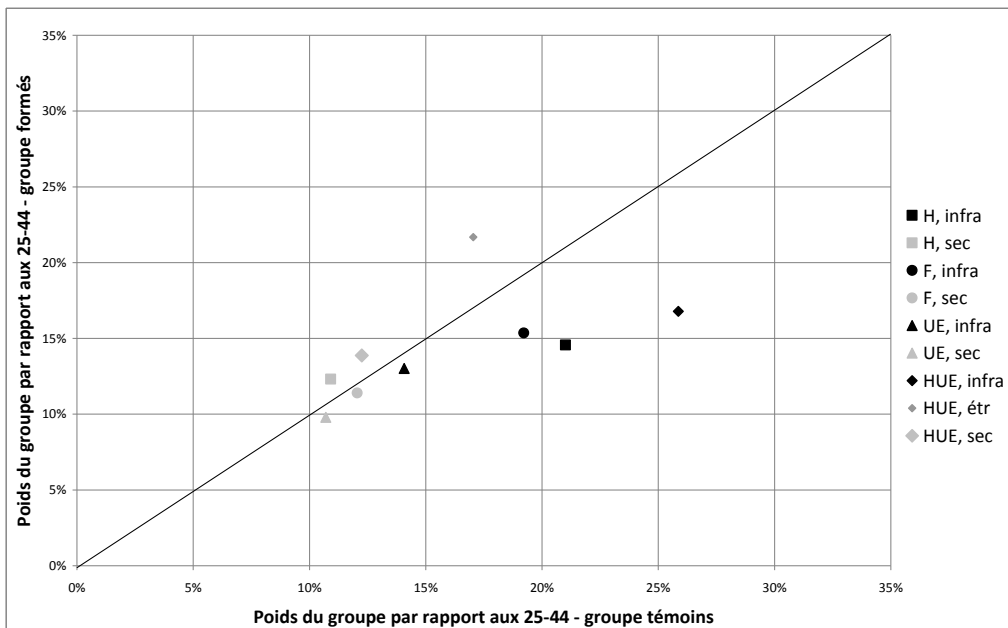
³¹ Le rapport complet présente également une analyse en fonction du genre et de la situation de ménage. On voit notamment que les femmes en couple avec enfant participent moins, qu'elles soient jeunes ou moins jeunes.

→ Equité d'accès :

Graphique 6 : Participation à la formation qualifiante des jeunes 18-24 ans, sexe et diplôme, origine et diplôme

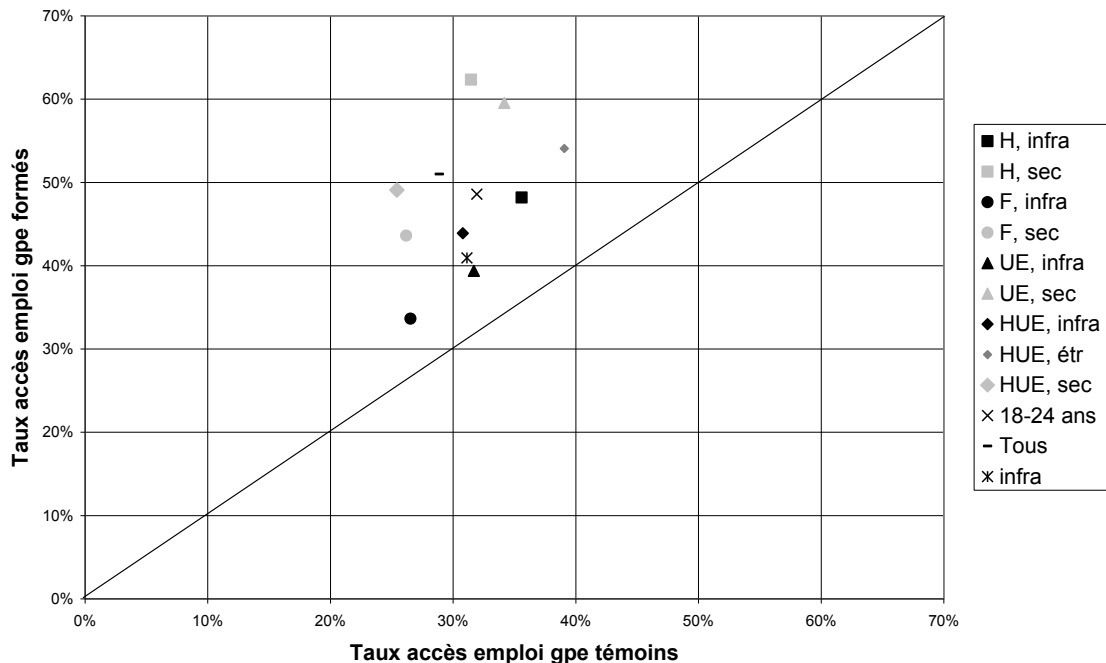


Graphique 7 : Participation à la formation qualifiante des âges médians 25-44 ans, sexe et diplôme, origine et diplôme

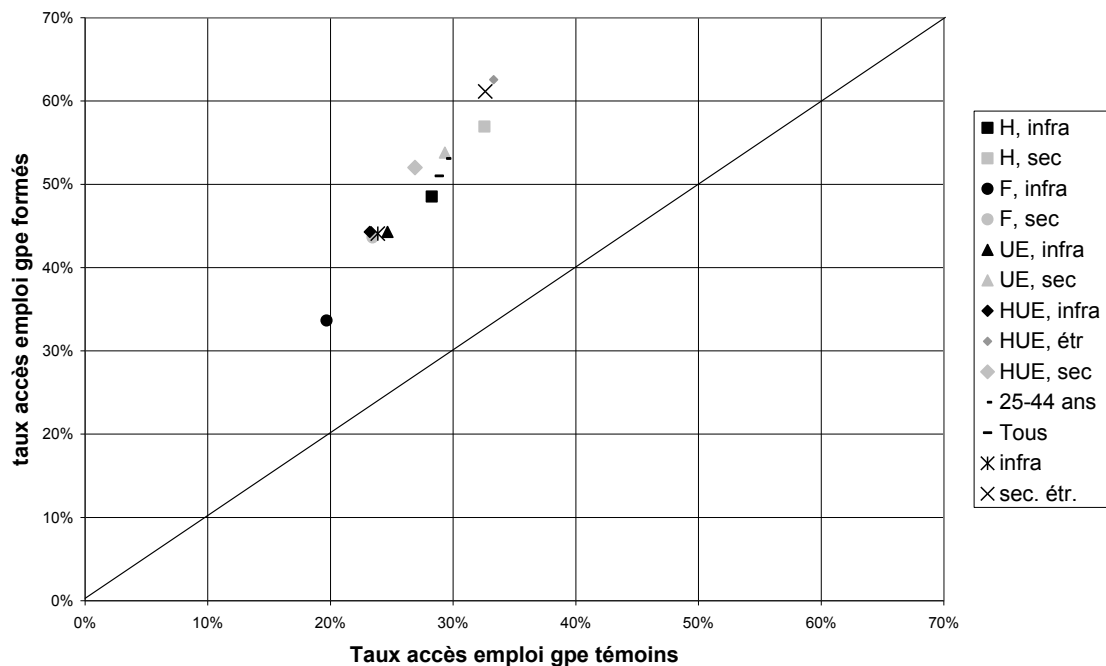


→ Equité externe :

Graphique 8 : Taux d'accès à l'emploi après 1 an des jeunes 18-24 ans, sexe et diplôme, origine et diplôme



Graphique 9 : Taux d'accès à l'emploi après 1 an des âges médians 25-44 ans, sexe et diplôme, origine et diplôme



→ Equité d'accès :

Les groupes se retrouvent dans des proportions relativement comparables à ce qu'ils représentent parmi les DEI.

Les personnes de première nationalité hors UE accèdent davantage en formation (sur – représentation) quand elles ont obtenu un diplôme à l'étranger (probablement pas reconnu en Belgique), que quand elles sont diplômées au plus du secondaire inférieur (décrochage en Belgique ou cursus bref dans le pays d'origine).

→ Equité externe :

Les points sont situés à gauche de la première bissectrice, autrement dit pour toutes les sous – populations considérées, le taux d'accès à l'emploi un an après le moment de référence est plus élevé pour les formés que pour les individus du groupe témoins.

Ce mode de représentation permet de visualiser à la fois les taux d'accès à l'emploi pour les sous – populations, et l'apport du passage en formation (distance du point à la première bissectrice).

L'impact du passage en formation qualifiante est un peu plus faible pour les 18-24 ans (+16,7%) et un peu plus élevé pour les 25-44 ans (23,6%). Mais surtout, il est plus variable chez les plus jeunes. Il est alors plus faible pour les moins diplômés. L'absence de diplôme de fin de secondaire reste un handicap, en ce sens qu'il limite l'impact du passage en formation initiale pour les plus jeunes. Le même phénomène s'observe pour les âges médians, mais les différences sont alors atténuées.

Aux deux extrêmes, on retrouve d'une part les jeunes femmes infra-qualifiées qui tirent peu profit du passage en formation qualifiante (+7,1%), et d'autre part, les jeunes hommes diplômés du secondaire (+30,9%).

Les personnes originaires d'un pays hors UE (première nationalité), diplômées du secondaire ont peu de chance d'accéder à un emploi (groupe témoins : environ 25%). Le passage en formation qualifiante augmente significativement ces chances (environ 50%). Par rapport à l'ensemble des 18-

24 ans, il y a un rattrapage. L'apport dont ils bénéficient (+23,7%) est légèrement plus faible que celui dont bénéficient les personnes originaires d'un pays UE (première nationalité), diplômées du secondaire (+25,4%).

Les jeunes originaires d'un pays hors UE dont le diplôme étranger n'a pas fait l'objet d'une reconnaissance s'insèrent un peu plus facilement (groupe témoins). L'apport du passage en formation qualifiante est pour eux un peu plus faible (+15,0%). Ils tirent davantage profit du passage en formation qualifiante dans les âges médians (+29,3%).

La situation des jeunes femmes infra – qualifiées est la moins favorable. Leurs chances d'accès à l'emploi sont faibles, et le passage en formation qualifiante n'améliore que faiblement ces chances. Ce constat reste vrai dans les âges médians.

B. Deuxième approche : caractéristiques personnelles et mesure de l'équité externe à partir des types de trajectoires d'insertion professionnelle

(Beaupere, Podevin et Poulain, 2011) insistent sur le fait que les ségrégations subies (difficultés d'accès aux dispositifs et aux emplois qui se marquent davantage pour certains groupes) tiennent en partie à l'hétérogénéité difficilement réductible des populations concernées. Nous proposons de prendre en compte deux aspects qui peuvent être liés aux différences qui existent entre jeunes.

L'enlèvement dans le chômage des jeunes sortis précocement du système scolaire pourrait être un indice de difficultés sociales et personnelles plus complexes et protéiformes. Pour envisager cette hypothèse, nous considérons à nouveau la population analysée pour la période aval, en nous limitant toutefois aux individus ayant au moins deux ans et demi d'ancienneté sur le marché du travail. A l'aide des mêmes indicateurs, calculés cette fois sur la période amont, nous avons reconstitué la trajectoire type de chaque individu.

Il est alors possible d'identifier ceux qui étaient « enlisés dans le chômage » dans la période amont (« chô m am »)³². Nous pouvons ainsi identifier les jeunes infra scolarisés qui étaient dans cette situation.

Les modalités d'accès aux formations qualifiantes, et en particulier le fait d'être accueilli par un partenaire de BF, devraient également constituer un indice de l'hétérogénéité du public. Les partenaires de BF sont tenus d'accueillir un public disposant d'un niveau d'études généralement bas. Ils pourraient, en moyenne, favoriser l'accès en formation des jeunes infra scolarisés, et plus largement de ceux les moins dotés en ressources de toutes sortes. Pour envisager cette hypothèse, nous considérons la période complète de sept années et nous distinguons les personnes ayant suivi une formation chez un partenaire (« parten »), de celles qui ont été accueillies uniquement dans un centre BF (« BF »). Nous pouvons ainsi identifier les jeunes infra scolarisés qui ont été accueillis par un partenaire.

- **Equité d'accès en formation qualifiante**

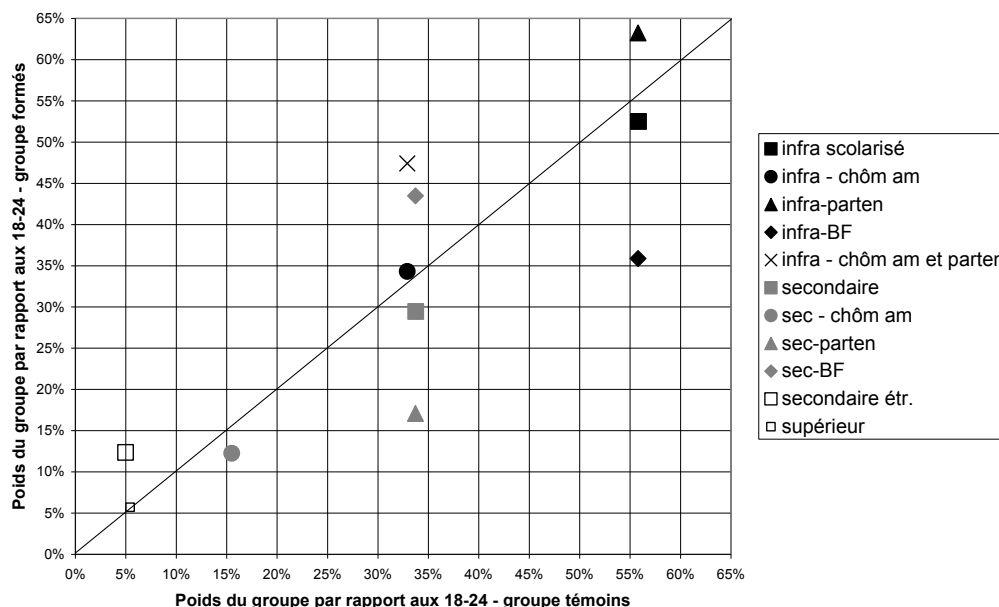
Nous comparons la part de tel groupe (par exemple, les jeunes infra scolarisées) parmi les jeunes. Nous nous demandons si cette proportion est plus / moins élevée parmi les formés, en comparaison avec le groupe témoins. Un point au dessus de la 1^{ère} bissectrice indique que le groupe est sur – représenté parmi les jeunes formés, et inversement.

Nous considérons les jeunes qui étaient enlisés dans le chômage en amont, infra scolarisés (« infra – chô m am »), ou ayant obtenu le diplôme de fin de secondaire (« sec - chô m am »). Nous tenons compte du type d'opérateur fréquenté durant le parcours formatif (partenaire, BF uniquement). Par exemple, les jeunes infra scolarisés ayant suivi une formation chez un partenaire (« infra – parten »). Enfin, un point concerne les jeunes infra scolarisés, qui étaient

³² Prendre en compte la durée d'inoccupation est a priori moins précis, à cause de la désinscription automatique de certaines catégories de demandeurs d'emploi lorsqu'elles ne demandent pas de prolongation (ceux qui bénéficient de l'aide sociale par exemple). Nous considérons à nouveau les deux premiers types.

enlisés dans le chômage en amont et ont été accueilli par un partenaire (infra chô m am et parten).

Graphique 10 : Equité d'accès en formation qualifiante – 18-24 ans



Source : BF et datawarehouse BCSS

Lecture : Les jeunes infra – scolarisés qui étaient enlisés dans le chômage (rond noir) représentent à peu près un tiers des jeunes, et ce dans les deux groupes (formés, témoins).

Globalement, l'accès des jeunes en formation qualifiante se traduit par une relative équité d'accès, si l'on considère les niveaux d'études. Les jeunes infra scolarisés sont plus nombreux à se trouver au chômage que les jeunes ayant achevé l'enseignement secondaire, et on les retrouve, dans les mêmes proportions chez les participants à la formation qualifiante.

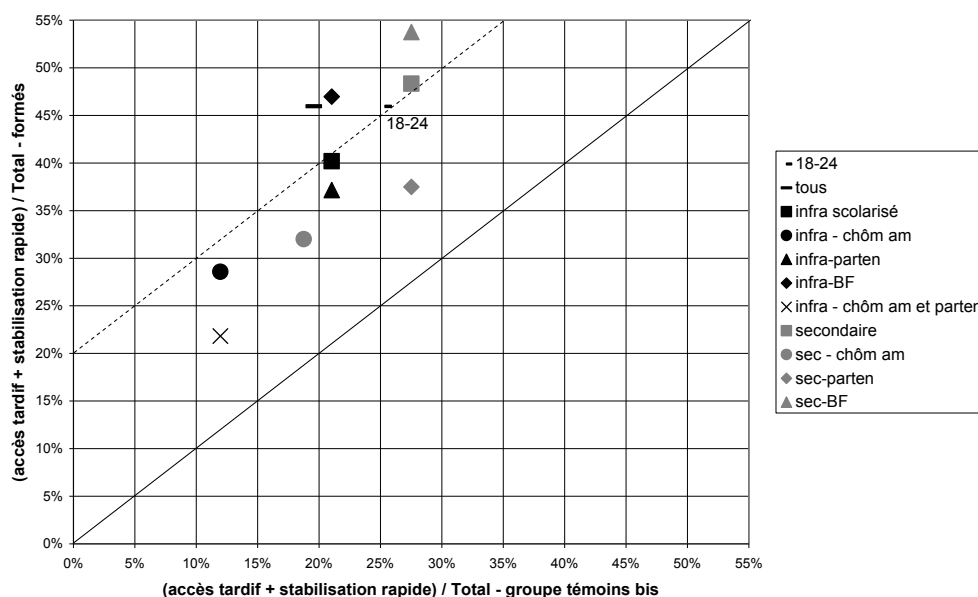
Ce constat général vaut aussi si l'on considère les trajectoires passées. Qu'ils aient achevé leur secondaire ou pas, l'enlissement dans le chômage ne limite pas leur accès en formation qualifiante. Cet équilibre masque toutefois des différences, liées aux modalités d'accès en formation. Parmi les jeunes qui ont été formés chez un partenaire, les infra scolarisés sont nettement sur-représentés, et les diplômés de fin de secondaire sous-représentés. Tandis que c'est l'inverse pour les jeunes qui n'ont été formés que chez BF. Au total, la

participation des jeunes infra scolarisés à la formation qualifiante repose largement sur un parcours formatif qui implique les partenaires, et c'est encore plus vrai si l'on considère, parmi eux, ceux qui ont connu principalement le chômage en amont (infra chô am et parten).

- **Equité d'accès en emploi (durable)**

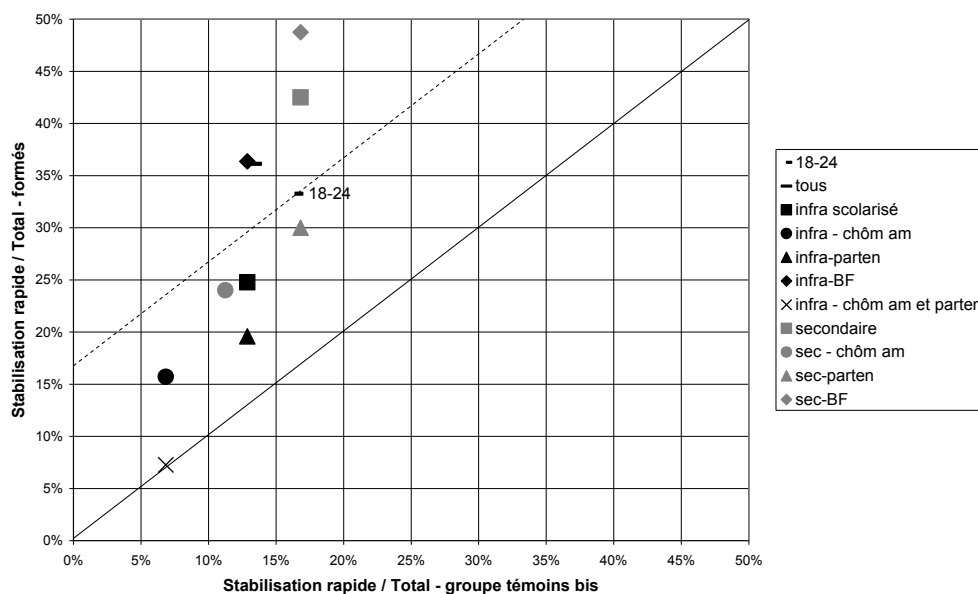
Pour évaluer l'impact du passage en formation, nous retenons deux indicateurs. Le premier mesure la part des trajectoires « accès tardif » ou « stabilisation rapide » (accès plus ou moins rapide à une séquence significative en emploi qui ne débouche pas sur du chômage). Le second mesure la part des trajectoires « stabilisation rapide ». Avec le second indicateur, nous pouvons supposer que le candidat formé répond à une attente forte des employeurs (le premier recrutement ne tarde pas) et qu'il est en mesure de se stabiliser en emploi. Avec le premier indicateur, il y a ce cas de figure, mais aussi les situations plus incertaines liées à « accès tardif » (le candidat formé ne trouve pas "directement" un employeur intéressé par son profil, la période n'atteste pas d'une stabilisation en emploi). Pour chaque groupe on compare le taux pour les formés (ordonnée) et pour le groupe témoins spécifique (abscisse). Un point au dessus de la 1^{ère} bissectrice indique un impact positif du passage en formation qualifiante. Un point au dessus de la ligne en pointillé indique un apport plus important comparé à la moyenne des 18-24 ans. L'éloignement relatif traduit un bénéfice variable selon les groupes. Les groupes concernent toujours les 18-24 ans, sauf dans un cas : « tous » (quelque soit l'âge).

Graphique 11: Equité de stabilisation rapide ou d'accès tardif à une séquence significative en emploi, après le passage en formation qualifiante – 18-24 ans



Lecture : L'impact pour les jeunes infra-scolarisés (carré noir) est positif (indice plus élevé pour les formés) et comparable à ce qu'il est pour les jeunes en général (point proche de la ligne en pointillé).

Graphique 12: Equité de stabilisation rapide en emploi après le passage en formation qualifiante – 18-24 ans



Lecture : L'impact pour les jeunes infra-scolarisés (carré noir) est positif (indice plus élevé pour les formés). Mais cet impact est moins élevé qu'il ne l'est pour les jeunes en général (point sous la ligne en pointillé).

Le niveau d'études (secondaire achevé ou pas) continue d'infléchir les chances d'insertion de ceux qui ont suivi une formation qualifiante. Si l'on envisage conjointement « accès tardif » et « stabilisation rapide » (premier graphique), l'impact positif du passage en formation qualifiante est comparable pour les deux niveaux. Cependant, le bénéfice est plus grand pour les jeunes qui ont achevé leurs études secondaires, si l'on se réfère au critère de stabilisation rapide en emploi (second graphique). Tout se passe alors comme si les entreprises disposant de postes à pourvoir s'adressaient prioritairement à eux, contribuant davantage à leur stabilisation rapide en emploi. A priori, les jeunes infra scolarisés, s'ils accèdent à une séquence significative en emploi, bénéficient moins souvent d'une expérience professionnelle significative sur la période.

Suivant nos hypothèses, les jeunes qui étaient enlisés dans le chômage en amont, mais aussi ceux accueillis par les partenaires, connaissent, en moyenne, davantage de difficultés. Ces jeunes bénéficient moins de leur passage en formation qualifiante.

La stabilisation rapide est particulièrement sélective. Lorsque l'échec scolaire est associé à l'un des deux indices de vulnérabilité, les chances se réduisent. Et à la limite, pour les jeunes qui cumulent tous ces indices (infra chôm am et parten) leurs chances, déjà faibles, de connaître une stabilisation rapide en emploi, ne s'améliorent guère lorsqu'ils ont suivi une formation qualifiante.

3. Conclusions et recommandations quant à la pérennisation d'un outil de monitoring de la formation professionnelle

3.1. *Éléments de conclusion*

Globalement, si l'on considère toutes les formations qui s'achèvent en 2008, la participation renforce les chances d'accès à un emploi par rapport à la situation des DEI ayant des caractéristiques proches (cf. principe de construction des groupes témoins 'bis'). Pour l'ensemble des formations, l'écart au niveau des taux d'emploi est d'environ 15% après une année. Les taux d'emploi des formés augmentent progressivement dans l'année qui suit la fin de formation pour se situer dans les environs de 50%. Comme le montrent les situations après 1 an, 2 ans et 3 ans, ce taux stagne ensuite

Les formations qui entretiennent un lien plus fort au marché du travail, notamment les formations qualifiantes ou assimilées (celles visées par l'enquête Ulysse), améliorent significativement les chances d'accès à l'emploi, si l'on compare à un groupe témoins de DEI ayant des caractéristiques comparables. Ce résultat est stable pour les différentes cohortes considérées pour la recherche, de 2007 à 2010³³. C'est aussi le cas, par exemple, quoi que moins nettement, des formations en « langue, ciblée métier ». Par ailleurs, les formations qui renforcent les chances d'accès en emploi sont aussi celles qui réduisent le risque de vulnérabilité, c'est-à-dire le risque d'une transition de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité.

Lorsque le lien au marché du travail est moins direct, l'impact (plus réduit) peut être tardif. En moyenne, la participation tend à renforcer les chances d'accès en emploi, mais cela ne se fait pas "directement" après la fin de la formation.

³³ Pour les formations qualifiantes, le taux d'accès en emploi des formés et du groupe témoins ont évolué en parallèle, et le "gain" est resté stable, y compris pour la cohorte 2008 davantage touchée par la crise. Globalement, la "hiérarchie" entre types de formation reste stable. Cf. rapport final.

En ce qui concerne les formations pré – qualifiantes, le fait que l’impact sur l’insertion professionnelle soit différé, incite à tenir compte de la logique d’action présumée pour ces formations. Les chances d’une insertion réussie pourraient dépendre fortement du passage ou non par une formation qualifiante.

Nous avons dès lors souhaité prendre en compte les parcours formatifs, en privilégiant la problématique des transitions des formations pré - qualifiantes vers les formations qualifiantes. Pour ce faire, nous nous sommes appuyés sur la structuration de nos bases de données : une formation de référence, une période amont et une période aval, le tout constituant une période de sept années. Nous avons pris en compte les parcours formatifs pour les individus dont la formation de référence est une formation qualifiante ou une formation pré – qualifiante, ce qui représente 4.151 individus (57 ,1% des formés). Sur cette base, nous avons distingué quatre parcours formatifs :

- Accès direct en formation qualifiante (pas de formation pré qualifiante en amont);

- Transition amont (la formation qualifiante est précédée d’une formation pré qualifiante en amont) ;

- Transition aval (la formation de référence est une formation pré – qualifiante, elle est suivie d’une formation qualifiante en aval) ;

- Décrochage (la formation de référence est une formation pré – qualifiante, qui n’est pas suivie d’une formation qualifiante en aval).

Nous avons pu ensuite établir une corrélation entre les parcours formatifs et les trajectoires d’insertion professionnelle. Les positions successives sur le marché du travail, en particulier, l’occupation ou non d’un emploi, ont permis de distinguer plusieurs types de trajectoires dans la période aval. Sur cette base, il était possible d’établir une comparaison entre “sortants” des différents parcours formatifs et chercheurs d’emploi appartenant aux groupes témoins “spécifiques”, et ainsi, d’évaluer l’impact des parcours formatifs.

Les parcours formatifs d'accès direct en formation qualifiante et les parcours formatifs ou la formation qualifiante est précédée d'une formation pré – qualifiante (dans la période amont) ont un impact comparable sur les trajectoires post – formation. Cet impact est clairement positif. Le risque d'enlèvement dans le chômage se réduit nettement et les chances de stabilisation rapide en emploi augmentent, dans une proportion comparable. On peut ainsi dire que le dispositif de formation professionnelle offre, dans de nombreux cas, une seconde chance à un public qui n'aurait a priori pas accès à la formation qualifiante. Ils y accèdent et voient alors leurs chances d'insertion professionnelle renforcées.

A contrario, dans le cas des "décrochages" (la formation pré – qualifiante n'est pas suivie d'une formation qualifiante), l'impact du passage en formation professionnelle est très faible. La répartition selon les types de trajectoires est assez proche de celle qu'on observe pour les chercheurs d'emploi qui n'ont pas suivi de formation.

Les parcours de "décrochage" sont-ils moins ou plus fréquents que les parcours de transition vers la formation qualifiante ? Pour répondre à cette question, on peut comparer le poids des deux parcours pour lesquels la formation de référence est une formation pré – qualifiante. Le parcours « transition aval » correspond à environ 37% de ces parcours et le parcours de « décrochage » à environ 63%. Des quatre parcours formatifs envisagés, le plus fréquent est celui d'accès direct en formation qualifiante (37,7%), puis celui de « décrochage » (27,9%). Les parcours de transition amont (18,2%) et aval (16,1%) sont donc non négligeables, mais moins fréquents.

Le poids des parcours de décrochage et leur faible impact sur l'insertion professionnelle posent la nécessité de mieux comprendre les facteurs qui conditionnent la sécurisation des parcours formatifs.

Une évaluation récente³⁴ pointait une série de freins et de facteurs favorables au parcours d'insertion ;

Parmi les freins :

- des facteurs d'ordre organisationnel: par exemple, l'utilisation de critères et de tests d'entrée en formation qualifiante différents de ceux mis en place en fin de préformation ; le manque de place en formation qualifiante ;

- des facteurs d'ordre institutionnel : obligation faite de s'inscrire dans un parcours actif de réinsertion, qui peut se traduire par une absence de motivation pour le contenu intrinsèque de formation (fragilité du projet professionnel) ;

- des facteurs liés à la précarité du public : difficultés familiales, de santé, de séjour, etc., limitant la disponibilité pour la formation. Cet aspect pointe l'importance de la protection sociale. Mais également, revenus tellement faibles, qu'ils contraignent à prendre des emplois précaires, voire non déclarés. Cet aspect pointe l'importance des minima sociaux. Il attire aussi l'attention sur une limite de nos données. Le faible impact des parcours de décrochage sur l'accès en emploi (déclaré, identifiable dans nos bases de données) ne signifie pas que l'emploi non déclaré, et donc très précaire, n'ait pas pris le relais.

- des facteurs personnels : par exemple, le manque de maîtrise de connaissances générales de base en français ; cet aspect pose la question de la faisabilité de parcours, a priori très longs, vers la formation qualifiante et l'emploi.

Parmi les facteurs favorables :

- Une sélection conjointe des stagiaires pour les différentes étapes de formation ;

- Une bonne communication / relation de confiance entre les partenaires, s'ils diffèrent aux différentes étapes ;

- Un suivi constant du stagiaire tout au long du processus ;

³⁴ Perspective Consulting, Groupe Amnyos, ULB, « Evaluation de l'intervention des programmes Convergence et Compétitivité et emploi 2007 – 2013 », chapitre 3 : le parcours d'insertion, janvier 2013. Enumération adaptée par l'auteur.

- Une bonne qualité des paramètres de la filière (formation préétablie, planifiée, coordonnée et mise en œuvre par un ou plusieurs opérateurs, répondant à un besoin avéré d'emploi) ;

Les déterminants relèvent donc en partie, mais en partie seulement, de l'organisation du parcours. Les auteurs de l'évaluation pointaient que plus le système est intégré, plus il a de chance d'être efficace. Il est possible que l'orientation commune vers un même domaine des préformations (ou déterminations ciblées) et des formations qualifiantes favorise cette intégration. A contrario, celle-ci pourrait davantage faire défaut pour les formations de base (qui ne prédestinent pas à telle formation qualifiante). Celles-ci sont davantage associées aux parcours de "décrochage", les facteurs favorables compensant mal les freins.

Nous avons vu que la formation qualifiante est l'un des dispositifs les plus à même d'augmenter significativement les chances individuelles d'accès et de stabilisation en emploi. On peut alors se demander si la formation qualifiante bénéficie autant aux différents groupes de chercheurs d'emploi. Nous nous sommes particulièrement intéressés au cas des jeunes (18-24 ans) sortis de l'école sans diplôme de fin de secondaire.

Envisager les possibilités de transitions des formations pré-qualifiantes vers les formations qualifiantes amène naturellement à s'interroger sur l'équité d'accès aux formations qualifiantes. Si ces transitions sont bien organisées, elles devraient favoriser l'accès en formation qualifiante de publics pour lesquels l'enjeu est plus sensible, en particulier, les jeunes infra – scolarisés. Et ce, même si la formation qualifiante est une ressource collective relativement rare et porteuse d'exigence. Le lien entre parcours formatif et équité d'accès en formation qualifiante n'est toutefois pas évident. D'une part, les transitions des formations pré-qualifiantes vers les formations qualifiantes ne sont pas majoritaires. D'autre part, les différents parcours formatifs peuvent promouvoir, à des degrés divers, la participation des jeunes les moins diplômés, y compris le parcours d'accès direct.

Le bénéfice du passage en formation dépend aussi des recrutements post – formation. Or, le marché du travail se caractérise par un contexte de pénurie d'emploi. Le nombre de candidats est souvent élevé pour un poste à pourvoir. Nous avons vu qu'une part significative des sortants de formation qualifiante reste enlisée dans le chômage, même si ce risque est généralement réduit par la participation à ce type de formation. Qu'en est-il alors, des jeunes infra scolarisés ? Bénéficient-ils moins de leur passage en formation qualifiante, si on les compare aux autres jeunes ?

Nous nous demandons finalement si les différents groupes de DEI accèdent à la formation qualifiante dans des proportions comparables (équité d'accès) et si l'impact du passage en formation qualifiante est comparable pour eux (équité externe).

Le partenariat contribue à l'accueil d'un public plus vulnérable. En particulier, l'équité d'accès en formation qualifiante des jeunes infra scolarisés (fait rare qu'il faut souligner) lui est imputable. L'impact en termes de « seconde chance » qui pourrait en résulter est cependant atténué par les pratiques de recrutement après le passage en formation qualifiante. Si, de manière générale, les entreprises privilégient les sortants de ces formations, d'autres critères sont pris en compte, et en particulier le parcours scolaire.

Cela apparaît si l'on considère les recrutements rapides, associés aux possibilités de stabilisation en emploi dans la période post-formation. Sur ce critère, les moins scolarisés bénéficient un peu moins de leur passage en formation qualifiante. Au-delà du seul niveau scolaire, le bénéfice s'atténue lorsque les indices de vulnérabilité se cumulent. Il est très faible pour les jeunes infra scolarisés qui étaient enlisés dans le chômage dans la période amont et qui ont été formés chez un partenaire; il est très fort pour les jeunes diplômés du secondaire accueillis dans un centre BF. Ces recrutements rapides et sélectifs donnent à penser que la formation qualifiante répond bien aux besoins des entreprises, mais qu'au-delà de la réussite à ces formations, des exigences ont pu s'établir sur un marché du travail déséquilibré, où l'offre de travail excède largement la demande.

Les différences entre groupes de jeunes sont moins marquées si l'on considère conjointement l'accès rapide (et la stabilisation) en emploi et l'accès plus tardif en emploi. Si l'on se réfère à ce critère, moins restrictif que le précédent, la formation qualifiante augmenterait les chances d'insertion professionnelle pour tous, et de manière relativement équitable (même si les groupes a priori plus vulnérables continuent de bénéficier un peu moins de leur passage en formation qualifiante). Et la comparaison des deux critères retenus montre finalement que les groupes a priori les plus vulnérables bénéficient de leur passage en formation davantage à partir de trajectoires d'accès plus lent à l'emploi. Peut-être que pour certains, ce que suggèrent d'ailleurs d'autres recherches, cet accès différé correspond aussi à l'occupation d'emplois de qualité moindre.

L'accès en formation qualifiante renforce les chances individuelles d'insertion professionnelle. L'efficacité de l'organisation de la formation favorise cet impact positif. BF répond à l'objectif qui lui est assigné, de doter les participants en compétences, valorisées dans les recrutements. Cependant, l'enlèvement dans le chômage reste fréquent, y compris pour ceux qui sortent de formation qualifiante. Nous sommes alors tentés d'y voir une conséquence du déséquilibre entre la demande et l'offre de travail. Les entreprises privilégient l'obtention des compétences acquises en formation, mais les postes existants ne suffisent pas pour absorber tous les sortants de formation, et encore moins les nombreux chercheurs d'emploi qui ne participent pas au processus formatif. Cette limitation des recrutements des sortants de formation qualifiante va de pair avec une sélection, qui accroît le risque d'éviction des sortants les plus vulnérables. A volume d'emploi stable, on peut craindre que l'impact de la formation qualifiante sur le chômage bruxellois soit faible ; la formation joue un rôle d'adaptation de la main d'œuvre, alimente les postes à pourvoir, mais ne constitue pas en elle-même une création d'emploi susceptible d'absorber la réserve de main d'œuvre. D'où l'importance de conjuguer développement économique et sécurisation des parcours formatifs. Un développement économique assez fort, sans sécurisation des parcours

formatifs, risque d'accroître la ségrégation du public bruxellois, certains ayant peu de chances d'accéder aux emplois, en tous cas les emplois légaux. Un développement des différents types de formation et des transitions positives vers la formation qualifiante, sans développement économique, risque de réduire la portée de la formation qualifiante et d'accroître la sélection des sortants. Un état des lieux des filières de formation existantes (organiser les transitions depuis les formations en amont) et de leur potentiel de développement, en lien avec le développement économique régional, apparaît alors nécessaire. Ce diagnostic est d'ailleurs au programme du gouvernement.

Les fonctions critiques constituent-elles une piste prometteuse ? Les données analysées incitent à la prudence vis-à-vis d'une telle proposition. Pour les formations qualifiantes, le fait que la formation soit (directement) liée à une fonction critique, ne renforce pas significativement le gain du passage en formation sur les chances d'accès en emploi. Ce constat pourrait être lié à la difficulté d'objectiver les situations de recrutement dans une perspective longitudinale. Derrière les situations « critiques », les situations de pénurie ne sont peut-être pas aussi fréquentes, même si elles sont ressenties péniblement. Par ailleurs, la question de l'identification de fonctions critiques ne doit pas occulter celle des causes, à l'origine des tensions sur le marché du travail. Comprendre les causes c'est comprendre dans quelle mesure la formation professionnelle peut être un élément de réponse aux difficultés de recrutement, et aux difficultés d'accès en emploi pour un public vulnérable.

3.2. Pérenniser le recours aux sources administratives³⁵

L'intérêt de combiner données administratives et données d'enquête semble évident dès lors qu'on aborde certaines questions clés, utiles pour apprécier la qualité et le fonctionnement du système de formation professionnelle. Nous l'illustrons en ayant recours à 10 questions (A). Dès lors, quelles pistes pour pérenniser le recours aux données administratives (B) ?

A. Complémentarité des données administratives et des données d'enquête

Cinq questions pour lesquelles nous préférierions tirer partie des données administratives

1. Peut-on dire que le passage en formation qualifiante renforce les chances d'accès à l'emploi, diminue le risque de vulnérabilité ?
2. Cet apport est-il le même pour les jeunes infra-scolarisés, pour les jeunes femmes infra-scolarisées, pour les jeunes femmes infra-scolarisées qui étaient enlisées dans le chômage, pour les jeunes femmes infra-scolarisées vivant seules avec charge d'enfant(s), pour les jeunes hommes infra-scolarisés d'origine étrangère, etc.
3. Participation à une formation pré-qualifiante et participation à une formation qualifiante, sont-elles fréquemment associées ?
4. Faut-il attendre longtemps (plus d'un an) pour que les chances d'accès à l'emploi des personnes ayant suivi une pré-qualification deviennent significatives ? Quels liens entre parcours formatifs et trajectoires d'insertion professionnelle ?
5. Le fait qu'une formation qualifiante soit associée à une fonction critique renforce-t-il les chances d'accès à l'emploi ?

³⁵ Les recommandations en vue de pérenniser le recours aux sources administratives ont fait l'objet d'un rapport plus détaillé qui constitue la dernière partie du rapport final de la recherche.

Cinq questions pour lesquelles nous préférierions tirer partie des données de l'enquête Ulysse

1. Quelles positions ont été occupées les trois premiers mois qui ont suivi la sortie de formation ?
2. Si la formation était suivie d'un stage, celui-ci explique-t-il l'accès au premier emploi occupé ? Sinon quelles démarches / circonstances ont joué un rôle important (par exemple, le fait d'être convoqué par un SPE, etc.) ?
3. Les fonctions occupées dans l'année qui suit la sortie de formation sont-elles liées (totalement / partiellement) à la formation suivie ?
4. Quelles difficultés sont susceptibles d'expliquer l'impossibilité d'accès à l'emploi, du point de vue des anciens stagiaires qui n'ont pas occupé d'emploi ?
5. L'entrée en formation était-elle liée au souhait de trouver un emploi, ou bien était-elle davantage liée à d'autres préoccupations (faire de nouvelles rencontres, ou bien progresser dans la vie professionnelle, etc.) ?

Le suivi de l'insertion professionnelle des sortants des formations organisées par Bruxelles – formation ou ses partenaires, en tenant compte des différentes formations et des différents publics qui y participent, est une préoccupation ancienne du Ministre ayant en charge la formation professionnelle. Le dispositif d'enquête « Ulysse » a été mis en place en 2003 pour répondre à cette préoccupation. Ce dispositif offre, depuis lors, un aperçu de qualité des transitions après le passage en formation. Cependant, le recours aux données administratives devrait apporter des améliorations sur certains points importants (quasi exhaustivité du public pris en compte et des différents types de formation, possibilité de comparaison avec un groupe témoins, fiabilité des données administratives, prise en compte d'une période plus longue après

le passage en formation dans le contexte de précarité des emplois occupés que nous connaissons, etc.). A contrario, les données administratives peuvent, elles aussi, être lacunaires, vis-à-vis de questionnements importants, certains étant déjà pris en compte dans l'enquête Ulysse. Plusieurs aspects, permettant d'envisager l'insertion "qualitativement", sont très importants pour comprendre la dynamique des personnes, mais ne sont pas pris en compte par les données d'origine administrative.

Finalement, un système d'information efficace, permettant de répondre de manière assez complète aux questions que pose l'insertion, gagnera à mobiliser des données d'origine administrative et des données d'enquête.

B. Recommandations quant à la pérennisation d'un outil de monitoring de la formation professionnelle

Depuis peu, par l'intermédiaire de la BCSS, les données administratives sur le marché du travail peuvent être mobilisées de deux manières. La première tient à la transmission par la BCSS d'informations sur les actions de travail aux institutions qui les demandent (flux). La seconde consiste à créer des bases de données à partir, d'une part d'informations contenues dans les bases de données des institutions demandeuses (Bruxelles – formation, par exemple), d'autre part, du datawarehouse de la BCSS, lequel centralise un ensemble d'informations issues de la sécurité sociale et du Registre national (couplage).

Les travaux visant à tirer partie des sources d'origine administrative pour l'analyse du marché du travail sont encore récents. En particulier, les limites des flux (notamment DIMONA, INASTI) pour identifier les actions de travail sont encore étudiées. Nous ferons ici l'hypothèse que ces sources sont assez fiables, si l'on se donne un horizon temporel limité (l'année qui suit la fin de formation). Rappelons que les sources administratives recèlent une masse très importante d'informations pouvant être mobilisées afin de mieux connaître les trajectoires sur le marché du travail bruxellois. Les recommandations que nous adressons restent par conséquent assez générales, et doivent être envisagées

comme une “pièce à casser”. Les choix devront être affinés en fonction des priorités que souhaite se donner Bruxelles – formation, en interaction avec le cabinet. Ces recommandations tablent sur une mobilisation “intensive” des données existantes. Cela occasionnera une charge de travail pour le SES de Bruxelles – formation, qui n’est pas prise en compte ici.

Deux pistes de développement sont ici évoquées :

1. Poursuivre le travail de monitoring des parcours des stagiaires après leur sortie de formation professionnelle qualifiante, en intégrant le potentiel des sources administratives.

Depuis ses origines, en 2003, Ulysse a permis la création d’une base de données, qui compile, année après année des informations précieuses sur les conditions de participation aux formations qualifiantes et sur les modalités d’insertion professionnelle qu’elles rendent possibles. Les formations qualifiantes doivent répondre aux besoins du marché du travail et elles doivent favoriser l’insertion des demandeurs d’emploi. Pour ces formations, il semble dès lors pertinent de poursuivre un monitoring régulier, sur une base annuelle.

Le développement des sources administratives permet de répondre à des questions clés, auxquelles répondent difficilement les données d’enquête. En particulier, les sources administratives facilitent le recours aux groupes témoins, ce qui ouvre des possibilités d’analyse, si on garde certaines précautions quant à l’interprétation. Cependant, les données d’enquête permettent, elles aussi, de répondre à des questions clés auxquelles ne répondent pas les sources administratives. Ces dernières ne fournissent, par exemple, aucune information sur les fonctions occupées dans les entreprises après le passage en formation. Disposer d’informations plus “qualitatives” n’est pas un luxe. C’est parfois nécessaire pour comprendre et permettre un relai vers les instances de pilotage. L’idéal semble alors de tirer partie des deux types de sources, administratives et d’enquête.

Par quelles données compléter l’information produite par Ulysse ?

Faisons l'hypothèse que les données de flux sont suffisamment fiables lorsque l'horizon temporel n'est pas trop étendu (l'année qui suit la sortie de formation). Cette source pourrait être utilisée, en collaboration avec Actiris. Une base de données serait constituée pour les DEI visés par l'enquête Ulysse. Elle reconstituerait un calendrier annuel sur la base des flux et de la stat 92. Avec cet outil, il sera possible de contrôler davantage les différences entre répondants et non répondants du point de vue de l'insertion. Des informations plus "qualitatives" seront disponibles pour les répondants. Par ailleurs, un groupe témoins serait constitué, mobilisant le même type d'information sur les positions occupées. Le dispositif serait "léger", n'envisageant l'insertion que dans l'année qui suit la fin de la formation, comme le fait Ulysse. Les données administratives permettraient les comparaisons avec le groupe témoins. Un point méthodologique indiquerait les différences entre les deux sources, proposerait quelques chiffres clés issus des données d'enquête pour assurer une continuité avec les publications antérieures. Des rapprochements pourraient être établis vis-à-vis des indicateurs tels que ceux développés pour le « suivi des stagiaires des partenaires de Bruxelles – formation », qui utilisent les mêmes sources (op. cité).

2. Approfondir la connaissance des relations entre participation aux formations professionnelles et participation au marché du travail.

Il s'agit de considérer l'offre de formation dans sa globalité (tous les types de formation) et d'élargir la perspective longitudinale en prenant en compte des périodes assez longues, plus adaptées aux réalités des parcours professionnels.

A nouveau, la perspective ne nous semble pas un luxe. Si le traitement est plus complexe, il se rapporte à des questions clés. Ainsi, comment formations pré – qualifiantes et formations qualifiantes s'articulent-elles dans les parcours ? Quels rapports au marché du travail sont associés aux différents parcours formatifs ?

Une possibilité pourrait être de recourir aux données de couplage (dont la fiabilité s'avère déjà assez bonne, et quoi qu'il en soit plus complètes que les données de flux) et de renouveler le monitoring sur une base moins fréquente (par rapport au point précédent), par exemple tous les trois ans. L'exploration des données s'étalerait dans le temps, de nouveaux indicateurs seraient proposés, certains d'entre eux seraient actualisés à intervalle régulier.

Les bases de données créées pourraient s'articuler avec celles constituées dans le cadre du « cadastre »³⁶, puisque provenant d'une même source d'information (le datawarehouse de la BCSS). Il serait ainsi possible, par exemple, d'identifier les modalités de participation à la formation professionnelle, en comparant les jeunes qui entrent sur le marché du travail à d'autres groupes de demandeurs d'emploi (par exemple, les jeunes d'origine étrangère qui n'ont pas suivi leur formation initiale en Belgique, ou encore, les demandeurs d'emploi infra – scolarisés qui ont déjà une certaine ancienneté sur le marché du travail, etc.).

Le premier exercice de « cadastre » devrait porter sur les sortants de l'enseignement de la fédération Wallonie – Bruxelles, au terme de l'année scolaire 2008 – 2009. La plupart sortent donc en juin 2009. L'année 2009 pourrait donc être choisie pour une première introduction de demande de couplage par BF, auprès de la BCSS. La demande pourrait être calquée sur celle que nous avons introduite pour la recherche (en ajoutant l'année 2012 qui sera disponible dans le courant du 4^e trimestre 2014). Nous recommandons à Bruxelles – formation d'introduire sa demande assez tôt. En effet, il sera peut-être nécessaire de négocier les conditions de réception des données, pour maintenir la qualité de protection de la vie privée lorsque les données retournent vers BF³⁷.

³⁶ Le projet « cadastre des parcours éducatifs et post-éducatifs » au niveau de l'enseignement de la fédération Wallonie – Bruxelles. METICES y a contribué dans sa version pilote. L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) et le Ministère de la Communauté française coordonnent actuellement un projet visant à pérenniser l'outil.

³⁷ Pour plus de précisions sur la procédure d'obtention des données, cf. Rapport final de la recherche.

Bibliographie

- Abbott A., Hrycak A., « Measuring Resemblance in Sequence Data: An Optimal Matching Analysis of Musicians' Careers », *The American Journal of Sociology*, Vol. 96, No. 1, 1990
- Alaluf M. et al. « Scènes de chasse à l'emploi – L'insertion professionnelle des universitaires », Editions de l'Université de Bruxelles, 1987
- Arcq E., « La Banque carrefour de la sécurité sociale et les interlocuteurs sociaux », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°1315, 1991.
- Baye, A. et al. « Indicateurs internationaux relatifs à la formation continue et à l'articulation formation – emploi » : application à la Région wallonne ». Rapport final de recherche, Novembre 2007.
- Beduwé C. (coord.) *Le marché du travail comme lieu d'évaluation des politiques de formation? Net.Doc, Céreq*, Mai 2012.
- Commission Consultative Formation Emploi Enseignement, Avis n°88, "Connaissance statistique des transitions entre école et vie active des Jeunes en RBC" – adopté le 6 Avril 2010
- Commission Consultative Formation Emploi Enseignement, "Les transitions des jeunes école – vie active", Compte rendu du colloque européen organisé les 29 et 30 Novembre 2010
- Conter B., Veinstein M., « Formation professionnelle continue en Belgique : des pratiques variables selon les trajectoires professionnelles », *Formation Emploi*, n°104, décembre 2008
- Couppié, T. & Mansuy, M. « L'insertion professionnelle des débutants en Europe : des situations contrastées », *Economie et statistique* n° 378-379, 2004.
- CRISP, « L'entrée des jeunes dans la vie active », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°1227, 1989
- Delvaux B., « La difficile revalorisation de l'enseignement qualifiant », Louvain, n°127, avril 2002
- Demeuse M. (coord.) « Etude d'insertion et de suivi longitudinal des apprenants issus des dispositifs de formation en alternance en région wallonne », recherche inter-universitaire, rapport de recherche, septembre 2006.

- Desmarez P., Vanheerswynghels A., Examen des données statistiques disponibles en matière de formation, d'emploi et de chômage, en vue de leur utilisation pour l'étude du cheminement professionnel, Comité pour l'étude des problèmes de l'emploi et du chômage (CEPEC), mars 1987.
- Desmarez P., Stroobants M., Vanheerswynghels A., " La mobilité dans le chômage en Belgique. Contribution à une approche dynamique des processus de marginalisation sur le marché du travail", Espace, populations, sociétés, numéro 1985/II
- Desmarez P., Martinez E., " Contribution à l'étude des trajectoires professionnelles: l'exemple des diplômés du supérieur non universitaire ", communication à la journée d'étude sur les méthodes d'analyse de l'insertion professionnelle et du marché du travail organisée par le Point d'appui Travail - Emploi - Formation, Bruxelles, 18 avril 1991
- Desmarez P., Ceniccola P., Cortese V., Veinstein M., " L'entrée des jeunes dans la vie active ", In L'Observatoire, « Les 18 – 25 ans, une catégorie d'âge qui pose question », n°74/2012, déc. 2012.
- Fondeur Y. Zanda J.-L., « Les emplois vacants », Connaissance de l'emploi 64, Avril 2009.
- Gabadinho, A., G. Ritschard, M. Studer and N. S. Müller, Mining sequence data in R with the TraMineR package: A user's guide University of Geneva, 2008
- Grelet, Y., Des typologies de parcours, methods et usages, CEREQ – Notes de travail Génération 92, n°20 Juillet 2002.
- « L'emploi des jeunes », Revue du Conseil Economique et Social de la région Wallonne, n°94, mars/avril 2008.
- « L'enquête insertion dans la vie active (IVA) », Insertion, OREFQ – Nancy, Mars 1998.
- « L'insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons sortis de l'enseignement en 2008 », rapport d'étude, FOREM, Juin 2009.
- « Les indicateurs de l'enseignement », n°4 – édition 2009
- Lesnard L., de Saint Pol, T., " Introduction aux Méthodes d'Appariement Optimal (Optimal Matching Analysis) ", Institut national de la statistique et des études économiques, série des Documents de Travail du CREST, n°2004-15, 2004.

- Observatoire de la Santé et du Social, Rapport thématique 2012 sur la précarité des jeunes adultes, à paraître printemps 2013.
- Perspective Consulting, Groupe Amnyos, ULB, « Evaluation de l'intervention des programmes Convergence et Compétitivité et emploi 2007 – 2013 », chapitre 3 : le parcours d'insertion, janvier 2013.
- Termote, A. & Van Trier W., « De overgang van school naar werk : EAK – module 2000 versus Sonar-data », Over. Werk, 3/2002.
- Tielens, M., & Herremans W., « Schoolverlaters in hun eerste job. Een analyse op basis van het Datawarehouse AM&S. Boordtabel jongeren ». Leuven : Steunpunt WSE, 2009.
- Vermandere C., Vanheerswynghels A., Van Der Hallen P., Eén plus één is drie. Het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, Gand, Academia Press, 2007.
- Zune M. « De quoi les pénuries de main d'œuvre sont-elles le nom ? », Revue Française de Socio – Economie, La Découverte, 2014/2.

Liens internet cités :

- http://www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/donnees-detaillees/form-emploi/bfe_historique_methodes_perspectives.pdf
- <http://www.education.gouv.fr/pid53/evaluation-et-statistiques.html>
- <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/politique-de-l-emploi-et-formation,84/donnees-de-synthese,252/jeunes-et-politiques-de-l-emploi,2262.html>
- <http://www.cereq.fr/insertionetmobilites.htm>
- http://ksz-bcss.fgov.be/Fr/statistiques/stats_1.htm
- http://www.ksz-bcss.fgov.be/fr/statistiques/stats_1c.htm