

Sondage sur le devenir des
stagiaires ayant terminé une action
de formation ou d'insertion
cofinancée par le FSE en Belgique
francophone :
Interprétation des données
récoltées

Rapport global pour les cohortes de 2015,
2016 et 2018

Sonecom pour l'Agence FSE, en collaboration avec Jean François Oriane du



Avant-propos

Ce rapport présente la synthèse des résultats relatifs aux sondages sur le devenir des stagiaires ayant terminé une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en Belgique francophone en 2015, 2016 et 2018.

Pour rappel, conjointement à ce document de synthèse, un rapport global de résultat a également été produit lors des phases d'analyse par cohorte étudiée. Vous trouverez dans ceux-ci, les résultats détaillés par cohorte (2015, 2016 et 2018).

La mission a été menée par Sonecom sprl, bureau d'études sociologiques situé à Namur, Bruxelles et Liège avec le soutien de Jean-François Oriante (CRIS – Uliège).

La recherche a été réalisée par Christine HESSE. Sont également intervenus les membres de Sonecom suivants : Richard Manirambona, Joseph Vaessen, Michel BOISSET, Madeline PESESSE et Thomas ALBARELLO.

Nous tenons à remercier Jean-François Oriante pour son aide et son cadrage tout au long de la recherche menée. Cette étude n'aurait pu aboutir également sans le concours des opérateurs, agents du FSE et évidemment des bénéficiaires des mesures co-financées qui ont accepté de répondre au téléphone.



Sommaire

CHAPITRE 1 : INTRODUCTION	6
1.1. CONTEXTE DE L'ETUDE	6
1.1.1. LE FONDS SOCIAL EUROPEEN (FSE)	6
1.1.2. LE PROGRAMME OPERATIONNEL (2014-2020) DU FSE EN WALLONIE ET A BRUXELLES	6
1.1.3. L'AGENCE FSE ET L'ETUDE SUR LE DEVENIR DES STAGIAIRES DES COHORTES 2015, 2016 ET 2018	7
1.2. POPULATIONS DE REFERENCE ET ECHANTILLONS OBSERVES	8
1.2.1. ECHANTILLON OBSERVE POUR LA COHORTE 2015	9
1.2.2. ECHANTILLON OBSERVE POUR LA COHORTE 2016	9
1.2.3. ECHANTILLON OBSERVE POUR LA COHORTE 2018	9
CHAPITRE 2 : ASPECTS METHODOLOGIQUES	10
2.1. RAPPEL DES BALISES THEORIQUES	10
2.1.1. L'APPROCHE PAR LES CAPACITES (SEN)	10
2.2. QUESTIONS DE RECHERCHE	12
CHAPITRE 3 : ANALYSE COMPARATIVE DES TROIS COHORTES	14
3.1. LES STAGIAIRES POUR CHAQUE COHORTE	14
3.2. LES RESSOURCES	15
3.2.1. LES RESSOURCES DE L'ACTION PUBLIQUE	15
3.2.2. LES RESSOURCES INDIVIDUELLES	18
3.3. LES FACTEURS DE CONVERSION	18
3.3.1. FACTEURS INDIVIDUELS ET SOCIAUX	19
3.3.1.1. Profil sociodémographique des bénéficiaires	19
3.3.1.2. Un facteur prégnant : la connexité sociale	21
3.3.1.3. Le parcours antérieur des bénéficiaires	21
3.3.2. LES FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX	23
3.4. LA LIBERTE DE CHOIX VIA LES OPPORTUNITES	24
3.4.1. PROCESSUS DECISIONNEL PAR L'ACTEUR	24
3.4.2. OPPORTUNITES DE VALEUR	27
3.5. LES FONCTIONNEMENTS	28
3.5.1. LES FONCTIONNEMENTS SUBJECTIFS	28
3.5.2. LES FONCTIONNEMENTS OBJECTIFS	29
3.5.2.1. Le parcours vers l'emploi	29
3.5.2.2. Le 1 ^{er} emploi après l'action	31
3.5.2.3. Le maintien dans le chômage	33
3.5.2.4. L'insertion socio-professionnelle au moment de l'enquête	34
3.6. L'INSERTION DANS L'EMPLOI	35
3.6.1. EVOLUTION DES TAUX D'ACCES A L'EMPLOI	36
3.6.1.1. Tableau récapitulatif des taux à la sortie de l'action	36



3.6.1.2. Tableau récapitulatif des taux 6 mois après l'action	38
3.6.1.3. Tableau récapitulatif des taux 12 mois après l'action	39
3.6.1.4. Les taux d'insertion pour les stagiaires IEJ	40
3.6.2. EVOLUTION DES INDICATEURS DE TRANSITION	40
3.6.2.1. Output de la transition	41
3.6.2.2. La qualité de la transition	42
3.6.2.3. Indicateur de transition combiné	43
3.6.3. EVOLUTION DE L'INDICATEUR DE PARCOURS	44

CHAPITRE 4 : LES FACTEURS DETERMINANTS LA MISE A L'EMPLOI, LE CHOMAGE OU LA POURSUITE D'UN AUTRE TYPE DE FORMATION **46**

4.1. INTRODUCTION	46
4.2. LES FACTEURS DETERMINANTS LA MISE A L'EMPLOI	47
4.2.1. INFLUENCES DES FACTEURS SUR LA MISE A L'EMPLOI	47
4.2.2. MISE A L'EMPLOI A LA SORTIE DE L'ACTION	48
4.2.3. MISE A L'EMPLOI A M+6	50
4.2.4. MISE A L'EMPLOI A M+12	51
4.3. LES FACTEURS DETERMINANTS LE MAINTIEN DANS LE CHOMAGE	53
4.3.1. INFLUENCES DES FACTEURS SUR LE CHOMAGE	53
4.3.2. FACTEURS LES PLUS DETERMINANTS	54
4.3.2.1. Facteurs influençant la probabilité de connaître davantage une période de chômage de courte durée uniquement	55
4.3.2.2. Facteurs influençant la probabilité de connaître davantage une période de chômage de longue durée uniquement	55
4.3.2.3. Facteurs influençant la probabilité de connaître davantage plusieurs périodes de chômage de courte et/ou longue durée	56
4.4. LES FACTEURS DETERMINANTS LA POURSUITE D'UN AUTRE TYPE DE FORMATION	57
4.4.1. INFLUENCES DES FACTEURS SUR LA POURSUITE D'UN AUTRE TYPE DE FORMATION OU ETUDE	57
4.4.2. POURSUITE D'UNE AUTRE FORMATION A LA SORTIE DE L'ACTION	58
4.4.3. POURSUITE D'UNE AUTRE FORMATION A M+6	59
4.4.4. POURSUITE D'UNE AUTRE FORMATION A M+12	60

CHAPITRE 5 : CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS **62**

5.1. CONCLUSIONS TRANSVERSALES	62
5.1.1. INTRODUCTION	62
5.1.2. DESCRIPTION DES RESULTATS GLOBAUX	63
5.1.3. EVOLUTION DE L'INSERTION DANS L'EMPLOI	64
5.1.4. FOCUS SUR L'INITIATIVE EMPLOI JEUNES (IEJ)	66
5.1.5. REPONSES AUX QUESTIONS DE RECHERCHE	68
5.2. RECOMMANDATIONS POUR LA PERENNITE DE L'OUTIL DE SUIVI	69
5.2.1. L'IMPORTANCE D'UNE DEMARCHE QUANTITATIVE RECURRENTE	69
5.2.2. QUELLE RECURRENCE ?	69
5.2.3. LA METHODOLOGIE DE COLLECTE DES DONNEES	69
5.2.4. LE QUESTIONNAIRE	69



5.2.5. LA DUREE ET LE MOMENT DE LA COLLECTE	70
5.2.6. LA POPULATION DE REFERENCE ET L'ECHANTILLON	70
5.3. RECOMMANDATIONS POUR LA PROGRAMMATION SUIVANTE	70



Chapitre 1 : Introduction

1.1. Contexte de l'étude

1.1.1. Le Fonds Social Européen (FSE)

Le Fonds Social Européen (FSE) est l'un des 5 **Fonds structurels et d'investissements européens** (Fonds ESI) qui visent la réduction des disparités au sein de l'Union Européenne. Dans le cadre de la **programmation 2014-2020**, ces Fonds ESI agissent de façon complémentaire pour soutenir la politique européenne de cohésion économique et sociale alignée sur la stratégie « Europe 2020 ».

Dans ce contexte, les **interventions du FSE** participent à la recherche d'emplois de meilleure qualité et à l'offre de perspectives professionnelles plus équitables pour les citoyens européens. Parmi les 11 **objectifs thématiques** (OT) communs aux Fonds ESI, le Programme Opérationnel du FSE vise en priorité les objectifs suivants :

- La promotion d'un emploi durable et de qualité et le soutien de la mobilité de la main d'œuvre (OT 8) ;
- La promotion de l'inclusion sociale et la lutte contre la pauvreté et la discrimination (OT 9) ;
- L'investissement dans l'éducation, la formation et la formation professionnelle pour l'acquisition de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie (OT 10).

1.1.2. Le Programme Opérationnel (2014-2020) du FSE en Wallonie et à Bruxelles

Le Programme Opérationnel « **Wallonie-Bruxelles 2020.EU** » traduit concrètement les objectifs thématiques susmentionnés en **axes prioritaires, mesures et actions**. Ce programme compte 4 axes prioritaires qui sont déclinés en différentes mesures. Ce sont ces orientations qui guident la sélection des projets et des plans d'action qui font l'objet d'un financement du FSE en Wallonie et à Bruxelles.

Axe 1 - entreprise et créativité

Mesure 1.1 : Les demandeurs d'emploi créent leur propre emploi ou leur propre entreprise.

Mesure 1.2 : Sensibiliser à et soutenir l'innovation et la créativité : formation, mise en réseau et appui.



Axe 2 - connaissances et compétences

Mesure 2.1 : Offrir aux demandeurs d'emplois et aux travailleurs occupés des formations à haute valeur ajoutée, et des services de validation des compétences et acquis de l'expérience.

Mesure 2.2 : Promouvoir un système de formation et d'enseignement performant.

Axe 3 - société inclusive et emploi

Mesure 3.1 : Accompagner et former les personnes menacées d'exclusion en vue de leur accès aux dispositifs d'insertion et de formation en Wallonie et à Bruxelles.

Mesure 3.2 : Former et soutenir les demandeurs d'emplois et les personnes fragilisées en vue de leur insertion dans le marché de l'emploi.

Mesure 3.3 : Accompagner les demandeurs d'emploi à et dans l'emploi.

Mesure 3.4 : Promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes et lutter contre les discriminations en Wallonie et à Bruxelles.

Axe 4 - intégration durable des jeunes au travail

Mesure 4.1 : L'intégration des jeunes de moins de 25 ans sur le marché du travail est assurée.

Mesure 4.2 : Augmentation du nombre de jeunes NEET hennuyers, liégeois ou bruxellois mis en activité.

1.1.3. L'Agence FSE et l'étude sur le devenir des stagiaires des cohortes 2015, 2016 et 2018

L'**Agence Fonds Social Européen** est un organisme en charge de participer à la préparation et l'animation, la gestion administrative et comptable, le suivi, le contrôle et l'évaluation des actions du Fonds Social Européen en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Dans le cadre de la **programmation 2014-2020**, un accent particulier est mis sur la mesure de la performance et des progrès accomplis à l'aide de l'intervention du FSE, en étudiant l'efficacité, l'efficience et l'impact des opérations financées par le FSE.

Dans ce contexte, l'Agence FSE a chargé le bureau d'études Sonecom de récolter puis d'analyser des données sur le **devenir des stagiaires** qui ont terminé en **2015**, **2016** et **2018**, une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en Belgique francophone.

À des fins de **pilotage** et de **reporting**, la connaissance du devenir professionnel des stagiaires constitue en un enjeu essentiel pour l'Autorité de gestion et pour l'Agence FSE..

Par rapport aux **mesures** mentionnées ci-avant qui constituent le Programme Opérationnel du FSE, cette étude vise spécifiquement les stagiaires relevant des mesures suivantes : 2.1. ; 3.1. ; 3.2. ; 3.3. ; 4.1. et 4.2.



Cette étude s'inscrit dans la **continuité à la fois théorique et méthodologique** de l'étude qui avait été réalisée par Sonecom lors de la programmation 2007-2013, portant respectivement sur les stagiaires ayant terminé une action en 2010 et 2012.

1.2. Populations de référence et échantillons observés

La **population de référence** de l'étude qui fait l'objet du présent marché est composée de stagiaires ayant terminé une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en 2015, 2016 et 2018.

Plus précisément, elle peut être définie comme suit :

Les stagiaires, demandeurs d'emploi à l'entrée dans le dispositif, qui ont terminé une ou plusieurs action(s) de formation, d'insertion ou d'accompagnement cofinancée(s) par le FSE en 2015, 2016 et 2018 (dans le cadre du Programme opérationnel FSE Wallonie-Bruxelles 2020.EU).

Le sondage visait un **échantillon représentatif de 800 stagiaires pour chacune des cohortes**. Mentionnons à titre indicatif les marges d'erreur (E) maximale respective pour un échantillon aléatoire de chacune des cohortes :

Cohorte	N (population considérée comme finie)	n	E maximale*
2015	34638	813	3,40 %
2016	38362	798	3,43 %
2018	36417	808	3,41 %

L'échantillonnage a été confectionné à plusieurs degrés :

- 1er degré : Stratification proportionnelle de l'échantillon¹ selon les zones, les axes et les mesures
- 2e degré : tirage aléatoire des individus dans chacune des strates et vérification du tirage à posteriori dans chacune des strates, sur base d'un échantillonnage théorique proportionnel (constitué à partir de l'ensemble de la base de données des stagiaires éligibles)

¹ Une attention particulière a été portée afin d'obtenir un sous-échantillon de taille acceptable concernant la mesure IEJ qui faisait l'objet d'un focus lors de cette programmation.



1.2.1. Echantillon observé pour la cohorte 2015

Zones - Axes	Échantillon observé	% échantillon	Pop de réf	% pop de réf.	Marges d'erreur max.
Zone plus développée - Axe 2	121	14,9	4961	14,32	8,80%
Zone plus développée - Axe 3	100	12,3	4324	12,48	9,69%
Zone plus développée - Axe 4	24	3,0	1210	3,49	19,81%
Zone en transition - Axe 2	278	34,2	11873	34,28	5,81%
Zone en transition - Axe 3	128	15,7	5649	16,31	8,56%
Zone en transition - Axe 4	162	19,9	6621	19,11	7,61%
Total	813	100,0	34638	100,00	3,40%

1.2.2. Echantillon observé pour la cohorte 2016

Zones - Axes	Échantillon observé	% échantillon	Pop de réf	% pop de réf.	Marges d'erreur max.
Zone plus développée - Axe 2	104	13,0	4835	12,6	9,51%
Zone plus développée - Axe 3	97	12,2	4729	12,3	9,85%
Zone plus développée - Axe 4	31	3,9	1703	4,4	17,45%
Zone en transition - Axe 2	224	28,1	10469	27,3	6,48%
Zone en transition - Axe 3	131	16,4	6690	17,4	8,48%
Zone en transition - Axe 4	211	26,4	9936	25,9	6,67%
Total	798	100,0	38362	100,0	3,43%

1.2.3. Echantillon observé pour la cohorte 2018

Zones- Axes	Échantillon observé	% échantillon	Pop de réf	% pop de réf.	marge d'erreur
Zone plus développée - Axe 2	113	14,0%	4829	13,3%	9,11%
Zone plus développée - Axe 3	113	14,0%	4962	13,6%	9,11%
Zone plus développée - Axe 4	9	1,1%	548	1,5%	32,43%
Zone en transition - Axe 2	230	28,5%	9961	27,4%	6,39%
Zone en transition - Axe 3	142	17,6%	6519	17,9%	8,13%
Zone en transition - Axe 4	201	24,9%	9598	26,4%	6,84%
Total	808	100,0%	36417	100,0%	3,41%



Chapitre 2 : Aspects méthodologiques

2.1. Rappel des balises théoriques

Les **choix théoriques pris lors de l'analyse des sondages relatifs à la programmation 2007-2013** afin d'en assurer une **continuité** et une **comparaison** avec les enseignements pour cette programmation ont été maintenus. Ainsi, pour cette programmation, nous avons pris appui principalement sur **l'approche par les capacités** telle que développée par Amartya Sen, dont les balises théoriques ont été exposées dans les différents rapports relatifs aux différentes cohortes.

2.1.1. L'approche par les capacités (Sen)²

L'approche par les capacités (AC) offre, selon nous, de nouvelles perspectives pour traiter la question délicate de l'effectivité d'une politique publique, comme par exemple les politiques d'insertion socioprofessionnelle en Région wallonne ; elle peut en outre servir de point d'appui à l'action publique dans le domaine de l'emploi ou de la formation. Comme le souligne très justement Jean De Munck, l'AC n'est ni une théorie positive, ni une théorie normative : elle est une théorie évaluative « pluraliste » qui mêle constamment jugements de fait et jugements de valeur (De Munck, 2008 : 36).

Rappelons qu'un élément fondamental de la pensée de Sen est l'attention qu'il porte à la diversité humaine et sociale ; c'est bien cette irréductible diversité qui permet de comprendre que, face à un même ensemble de **ressources**, des individus différents n'atteindront pas la même « capacité ». La question de la conversion est donc centrale. On peut identifier dans son œuvre différents types de « **facteurs de conversion** », de natures diverses (Bonvin et Farvaque, 2008 : 49) : des facteurs strictement personnels (l'aptitude intellectuelle, le sexe, l'âge, les caractéristiques physiques, etc.), des facteurs sociaux (normes sociales et religieuses, rôles et statuts, stéréotypes sociaux discriminants, etc.) ou encore des facteurs externes ou environnementaux (opportunités géographiques, institutionnelles, politiques ou culturelles).

Mais, selon le modèle très exigeant que propose Sen, la seule prise en considération des multiples facteurs de conversion reste insuffisante. Entre l'« ensemble-capacité » d'un individu et ses réalisations effectives, intervient une autre dimension dont Sen va rendre compte à partir de la notion de **liberté de choix** (Sen, 2000a) : la liberté des individus de choisir entre différentes options de vie qu'ils peuvent réellement mener et auxquelles ils ont des raisons d'accorder de la valeur (Sen, 1993 : 216-218). Cette liberté réelle, nous dit Sen, doit s'évaluer selon deux axes principaux (Sen, 2005 : 398-408) : l'« aspect d'opportunité » (les opportunités réelles de succès qui s'ouvrent aux personnes) et l'« aspect processus » (la liberté de décision d'une personne entre

² Pour cette brève présentation de l'AC, nous reprenons quelques éléments de nos travaux réalisés en collaboration avec Bernard Conter, Marie Verhoeven et Vincent Dupriez, principalement : Verhoeven, Oriane, Dupriez, 2007 ; Verhoeven, Dupriez, Oriane, 2009, Conter, Oriane, 2011. Les références bibliographiques de cette section sont mentionnées en fin de rapport.



différentes opportunités de valeur : autonomie dans les choix individuels et « immunité » face aux interférences des autres).

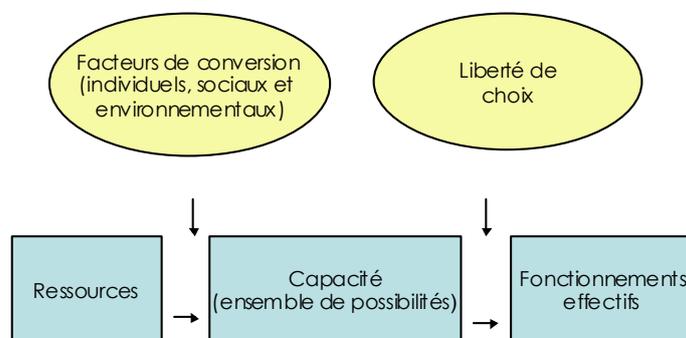


Figure : Dimensions constitutives de l'AC

Source : Verhoeven, Oriane, Dupriez (2007)

Le modèle de Sen nous conduit également à traiter la question des **fonctionnements** (ou des résultats réellement atteints par les personnes bénéficiant d'une action de formation) dans une approche intégrative, afin d'inclure des indicateurs **objectifs** et **subjectifs** (Lefèbvre, 1997). La seule dimension objective « masque toute une série de bénéfices davantage liés à la transformation de la personne dans sa subjectivité, ses représentations d'elle-même et du monde, ses perceptions et attitudes » (Lefèbvre, op. cit., p8). L'introduction d'indicateurs subjectifs favorise la prise en considération de la relativité des valeurs pour leur donner leur sens réel ainsi que pour rendre compte du sentiment vécu des personnes (Maurel, 2006 : 182). Les travaux de Claude Dubar (1986) s'inscrivent incontestablement dans cette perspective. Dubar souligne la multiplicité de finalités ou fonctions des actions de formation continue : une fonction économique d'adaptation de la main d'œuvre aux changements technologiques ou organisationnels du travail, une fonction sociale d'accès aux différents niveaux de qualification, et une fonction culturelle ou idéologique censée favoriser un plus grand épanouissement personnel et une plus grande participation sociale des intéressés. Ainsi, l'évaluation sociologique des actions de formation doit selon lui rendre compte à la fois des changements « objectifs » intervenus depuis le passage en formation et des appréciations « subjectives » de ses résultats (Dubar, 1986, p.741).

Enfin, l'AC permet d'appréhender l'individu (bénéficiaire) non pas comme un « agent rationnel » mais comme un « acteur réflexif », toujours ancré dans des contextes institutionnels et relationnels. L'AC peut ainsi constituer une réponse intéressante aux injonctions à la responsabilité individuelle « déliées » de tout contexte telles qu'elles transparaissent dans les politiques en Europe aujourd'hui, y compris dans le champ des politiques d'emploi et de formation. Comme le souligne Zimmermann (2008), l'une des conditions de base d'un travail sur la liberté est la prise en compte de l'espace



des opportunités – à savoir le travail sur les facteurs de conversion. L'un ne va pas sans l'autre, et appréhender la liberté de choix sans l'indexer au préalable sur une liberté d'opportunités condamne à réduire la liberté de choix à un appel formel à la liberté, ou encore à une liberté « négative ». Les politiques européennes de l'emploi l'illustrent à suffisance : loin de conduire à un élargissement effectif de la liberté réelle des individus, l'injonction politique croissante à la responsabilité individuelle des travailleurs dans un contexte de rareté d'opportunités réelles conduit en réalité à une insécurité d'existence accrue des trajectoires et, donc, à une réduction des capacités.

2.2. Questions de recherche

Dans le cadre de cette étude, les questions de recherche ont été formulées en se basant sur le modèle de Sen avec une visée pragmatique, à savoir l'amélioration de l'action du FSE en termes d'insertion socio-professionnelle notamment via l'identification des facteurs leviers et freins à l'insertion professionnelle.

Question centrale de l'analyse

Le modèle de Sen présenté ci-dessus testant :

Dans quelle mesure les actions cofinancées par le FSE rendent-elles « mobiles » les DE ? Dans quelle mesure les font-elles évoluer d'une situation A à une situation B susceptible de correspondre à une insertion professionnelle (ou « sortie positive ») ?

Questions sous-jacentes

La question centrale de l'analyse se décline en plusieurs hypothèses relatives aux multiples relations qui peuvent exister entre les différentes composantes du modèle de Sen. Ces différentes composantes influencent les différents fonctionnements comme l'insertion (retour à l'emploi, « sortie positive »), l'évolution et la qualité de l'emploi, le chômage ou la précarité d'emploi.

En voici quelques-unes déclinées qui seront testées et développées brièvement dans le dernier chapitre de ce rapport :

Question relative à l'égalité d'accès aux ressources (actions cofinancées par le FSE et ressources personnelles)

- Comment les ressources sont-elles ciblées en termes de publics et dans quelle mesure l'accès à ces ressources est-il égalitaire et/ou discriminant (analyses bivariées entre les variables « ressources » et les variables « facteurs de conversion »). Cette hypothèse demandera également de mettre en regard les caractéristiques des publics de stagiaires FSE et les profils des demandeurs d'emploi en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Question relative à l'influence des facteurs de conversion

- Dans quelle mesure les facteurs de conversion ont une influence sur les



fonctionnements³ (analyses bivariées entre les variables « fonctionnements » et les variables « facteurs de conversion »).

Question relative à l'importance de la liberté de choix

- Distinguer les fonctionnements (objectifs et subjectifs) en fonction de la liberté de choix des individus en termes d'opportunités réelles mais aussi en termes de processus de choix (analyses bivariées entre les variables « fonctionnements » et les variables « liberté de choix »).

³ Bien que nous sachions que les facteurs de conversion n'exercent pas une influence directe sur les fonctionnements, nous proposons cette analyse dans un premier temps. Les facteurs jouent en effet, selon Sen, sur la situation de l'individu en termes de capacités, qui, elle, influence les fonctionnements (avec var. de modération « liberté de choix »)



Chapitre 3 : Analyse comparative des trois cohortes

3.1. Les stagiaires pour chaque cohorte

Pour chacune des trois cohortes, plus de 30 000 participants ont suivi une action de formation ou d'accompagnement.

Zones - Mesures	Cohorte 2015		Cohorte 2016		Cohorte 2018	
	N	%	N	%	N	%
Plus développée 2.1B	4.961	14,3%	4.835	12,6%	4829	13,3%
Plus développée 3.1	177	0,5%	177	0,5%	319	0,9%
Plus développée 3.2	4.091	11,8%	4.500	11,7%	4530	12,4%
Plus développée 3.3	56	0,2%	52	0,1%	113	0,3%
Plus développée 4.1	106	0,3%	119	0,3%	360	1,0%
Plus développée 4.2	1.104	3,2%	1.584	4,1%	188	0,5%
Transition 2.1B	11.873	34,3%	10.469	27,3%	9961	27,4%
Transition 3.1	203	0,6%	356	0,9%	338	0,9%
Transition 3.2	2.278	6,6%	2.944	7,7%	3110	8,5%
Transition 3.3	3.168	9,1%	3.390	8,8%	3071	8,4%
Transition 4.1	477	1,4%	484	1,3%	379	1,0%
Transition 4.2	6.144	17,7%	9.452	24,6%	9219	25,3%
Total	34638	100,0%	38362	100,0%	36417	100,0%



3.2. Les ressources

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

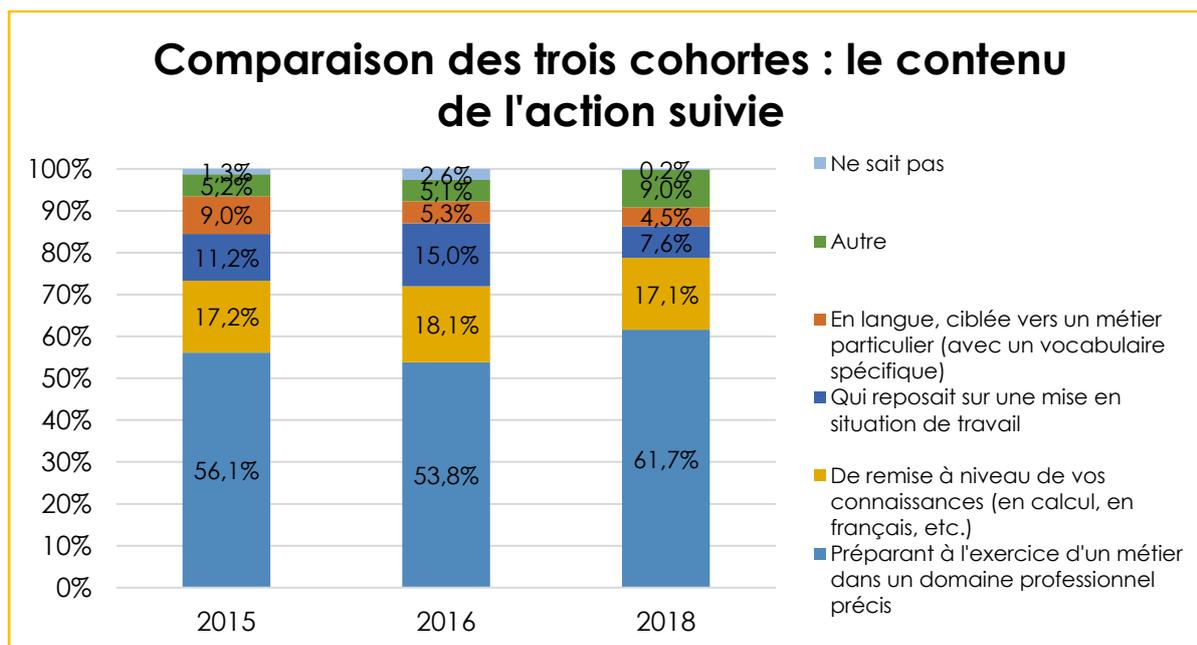
3.2.1. Les ressources de l'action publique

La répartition des actions selon la durée est relativement semblable d'une cohorte à l'autre avec peut-être une proportion légèrement plus élevée de stagiaires ayant suivi une action de 6 mois et plus en 2016.

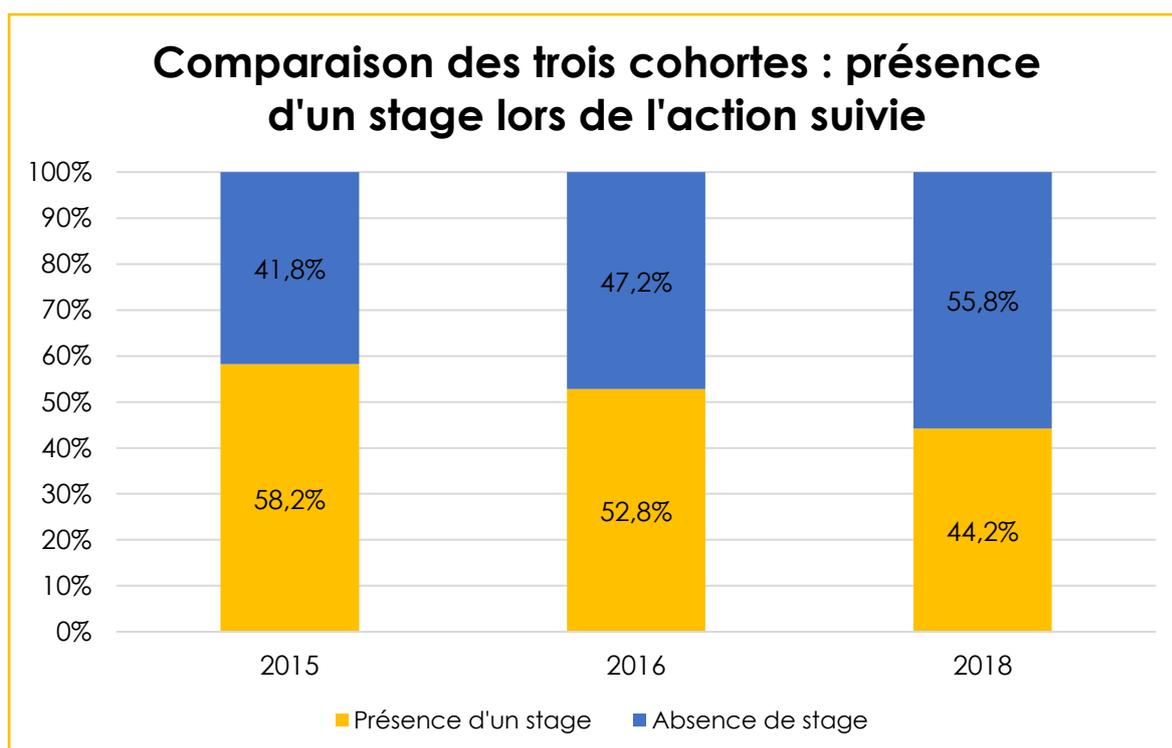
Durée de l'action						
Durée de l'action	Cohorte 2015		Cohorte 2016		Cohorte 2018	
	N	%	N	%	N	%
Moins d'un mois	6782	21,70%	7080	18,50%	7055	19,40%
Entre un mois et <3 mois	7396	23,70%	7913	20,60%	8879	24,40%
Entre 3 mois et <6 mois	7364	23,60%	8755	22,80%	8150	22,40%
6 mois et plus	9675	31,00%	14614	38,10%	12333	33,90%
Total	31217⁴	100,00%	38362	100,00%	36417	100,00%

Concernant le contenu de l'action, quel que soit la cohorte considérée, une grande majorité de stagiaires a suivi une action préparant à l'exercice d'un métier dans un domaine professionnel précis.

⁴ La différence en 2015 entre ce total et le nombre total de population indiqué précédemment (N=34638) est due aux données absentes dans les dates d'entrée et de sortie du programme qui ont servies pour le calcul de la durée.



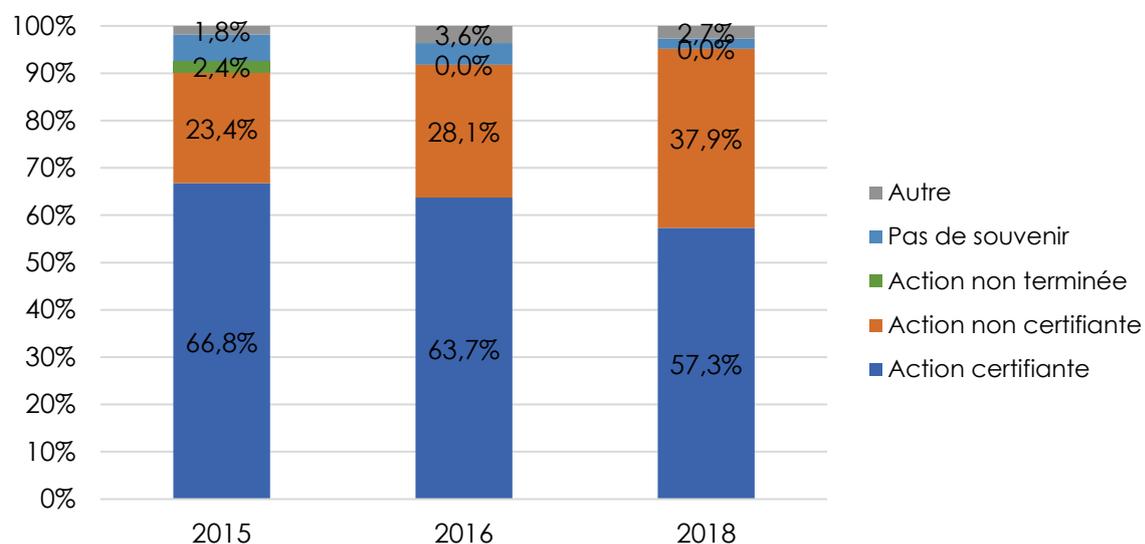
En observant la proportion de participants ayant suivi des actions comprenant des stages, on constate que les actions comprenant des stages diminuent de 2015 à 2018.



De même, même si la majorité de stagiaires ont suivi des actions certifiantes, on constate une légère baisse de celles-ci entre 2015 et 2018.



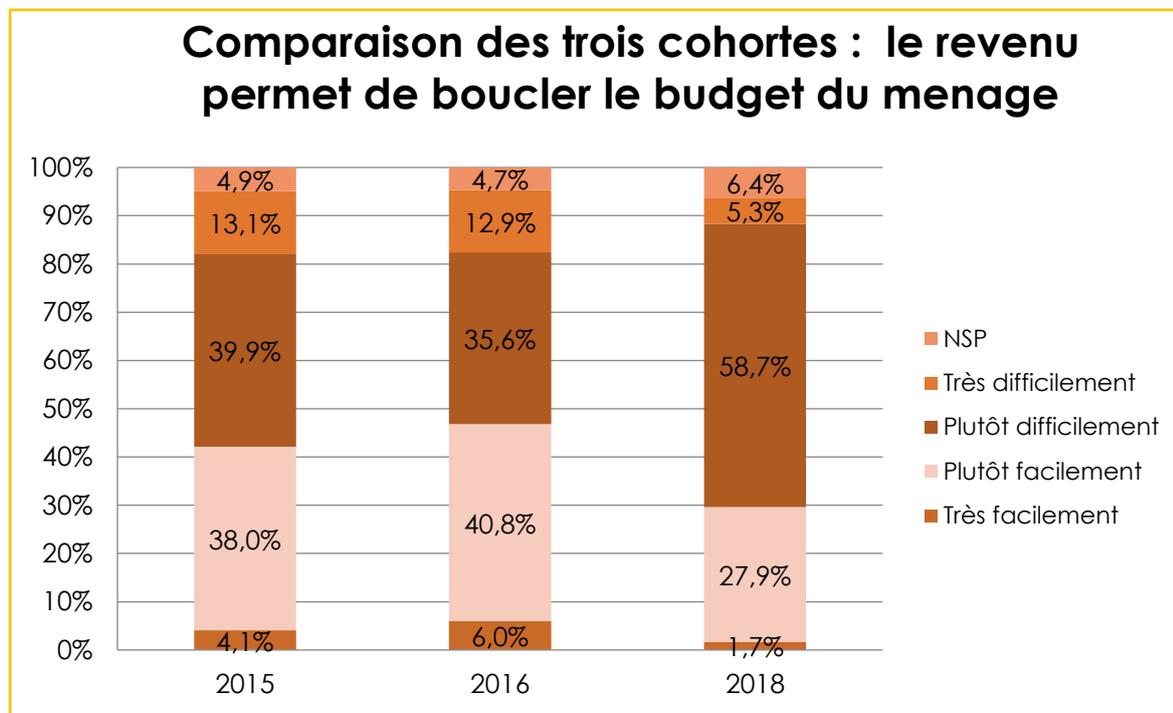
Comparaison des trois cohortes : la certification de l'action suivie





3.2.2. Les ressources individuelles

La cohorte de 2018 a vu la participation des stagiaires dont la grande majorité estime avoir un revenu avec lequel ils parviennent difficilement voire plus difficilement à boucler le budget du ménage au moment du commencement de l'action.



3.3. Les facteurs de conversion

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

Dans les facteurs de conversion, nous pouvons distinguer les facteurs individuels et sociaux d'une part et les facteurs environnementaux d'autre part.

Dans les facteurs individuels, nous incluons, comme pour la programmation précédente, des éléments du parcours antérieur de l'individu et un facteur de connexité sociale qui s'est révélé précédemment très prégnant quant à son influence sur l'insertion.



3.3.1. Facteurs individuels et sociaux

3.3.1.1. Profil sociodémographique des bénéficiaires

La grosse majorité des bénéficiaires⁵, quelle que soit la cohorte, ont entre 25 et 54 ans et sont des hommes.

Classe d'âge						
Classe d'âge	Cohorte 2015		Cohorte 2016		Cohorte 2018	
	N	%	N	%	N	%
15_24 ans	12245	35,40%	14855	38,70%	14618	40,10%
25_54 ans	21695	62,60%	22322	58,20%	20412	56,10%
55 ans et plus	692	2,00%	1185	3,10%	1387	3,80%
Total	34632	100,00%	38362	100,00%	36417	100,00%

sexe						
Sexe	Cohorte 2015		Cohorte 2016		Cohorte 2018	
	N	%	N	%	N	%
H	19348	55,90%	22628	59,00%	20944	57,50%
F	15290	44,10%	15734	41,00%	15473	42,50%
Total	34638	100,00%	38362	100,00%	36417	100,00%

On observe, pour l'ensemble des bénéficiaires d'action cofinancées par le FSE, une proportion plus importante de femmes dans l'axe 3 et ce pour l'ensemble des cohortes. Les hommes étant proportionnellement plus présents dans les mesures 2.1B - essentiellement en zone en transition - et 4.2.

En ce qui concerne la répartition du genre selon les zones, on constate une proportion plus élevée de femmes dans les actions prenant place en zone plus développée ; les hommes étant plus nombreux dans les actions se situant en zone en transition. Ce constat est également valable pour l'ensemble des cohortes étudiées.

Les bénéficiaires de 55 ans et plus étant quant à eux proportionnellement plus nombreux dans les actions relevant des mesures 2.1B et 3.1.

En ce qui concerne les échantillons pour les trois cohortes, on observe une quasi-totalité de bénéficiaires qui résident en Belgique depuis au moins 3 ans (98,7% en 2015, 97,8% en 2016 et 96,3% en 2018) et une majorité de bénéficiaires de nationalité belge (83,3% en 2015, 82,6% en 2016 et 81,6% en 2018), une dizaine de pourcents étant de nationalité étrangère d'un pays hors de l'UE.

Des différences selon les axes et mesures s'observent notamment en termes de nationalité. On retrouve proportionnellement davantage de belges dans l'axe 4⁶ et proportionnellement plus de bénéficiaires de nationalité étrangère hors UE dans l'axe 3.

⁵ Bénéficiaires ayant terminé une action dans les années étudiées (N).

⁶ Plus particulièrement dans la mesure 4.2 IEJ et pour les années 2016 et 2018.



On observe également des différences selon les zones dans lesquelles les actions sont organisées en ce qui concerne la nationalité des bénéficiaires avec une proportion plus élevée de belges dans les actions prenant place en zone en transition (plus de 90% en 2015, 2016 et 2018).

Au niveau de la répartition des diplômes, on constate de manière globale une proportion plus importante de bénéficiaires qui détiennent au maximum un diplôme du secondaire supérieur (CESS ; 38% en 2015, 35,5% en 2016 et 40,1% en 2018). Cependant, l'axe 2 rassemble proportionnellement plus de bénéficiaires disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur et l'axe 3, davantage de bénéficiaires ne disposant d'aucun diplôme ou tout au plus un diplôme de secondaire inférieur ou alors d'un diplôme non reconnu dans l'UE. Le niveau d'instruction des bénéficiaires étant également globalement moins élevé dans les actions prenant place dans la zone plus développée avec près de 10% de personnes ne disposant d'aucun diplôme en 2016.

La majorité des bénéficiaires ayant obtenu ce dernier diplôme en Belgique (85,5% en 2015, 82,1% en 2016 et 2018). La proportion de bénéficiaires disposant d'un diplôme non reconnu dans l'Union Européenne étant de plus en plus élevée avec la période des actions (7,9% en 2015, 10,2% en 2016 et 11,1% en 2018) et étant proportionnellement plus importante dans l'axe 3 et en zone plus développée.

Entre 5 et 10% des bénéficiaires des actions pour les trois cohortes présentent un handicap (9% en 2015, 6,8% en 2016 et 4,8% en 2018)⁷.

En ce qui concerne les facteurs sociaux, en termes de situation familiale au commencement de l'action, la majorité des bénéficiaires vivaient chez leurs parents ou en couple avec enfants.

Parmi les personnes interrogées, 28% vivaient seules sans enfant pour la cohorte 2018 (18% en 2015 et 20% en 2016) et près de 30% vivaient avec des enfants dont 9% de femmes seules en 2015 et 2018 et 8% en 2016 au commencement de l'action⁸.

Les situations de vie « isolé avec enfant(s) étant davantage présentes chez les femmes, et les situations de vie chez les parents ou seuls sans enfant étant plus nombreuses chez les hommes. L'aspect « situation familiale » constitue de la sorte un facteur de conversion très « genré »⁹.

En 2015, la moitié des bénéficiaires vivaient dans un ménage au sein duquel une autre personne était en emploi. Cette proportion diminuant au fil des cohortes étudiées (43% en 2016 et 37% en 2018). Cet élément fait également état d'une relative précarité grandissante et constitue un facteur de conversion qui aura toute son importance sur l'insertion. On constate aussi que cette proportion est proportionnellement plus faible parmi les bénéficiaires qui ont suivi des actions de l'axe 3 (davantage la mesure 3.2) ou se situant en zone plus développée.

⁷ La situation de handicap étant quasiment inexistante dans la mesure IEJ pour la cohorte 2018 et très faible pour les deux autres cohortes.

⁸ Cette proportion de femmes seules avec enfants est proportionnellement plus importante dans les actions de l'axe 3 et de plus en plus élevée avec le temps (14% en 2015, 17% en 2016 et 18% en 2018).

⁹ Constat relevé également dans les enquêtes relatives à la programmation précédente.



3.3.1.2. Un facteur prégnant : la connexité sociale

Le réel est relationnel. La question du réseau, du fonctionnement des individus en réseau, plus particulièrement la connexité sociale est ici abordée.

Un peu plus de 10% des bénéficiaires ont une connexité faible (11,6% en 2015, 12,5% en 2016 et 13,1% en 2018) et 41% une connexité forte pour les cohortes 2015 et 2016. Cette proportion de bénéficiaires avec une connexité forte baisse pour la cohorte 2018 (33,3%)¹⁰.

En 2015, les bénéficiaires exprimant une connexité faible étaient proportionnellement plus nombreux en zone en transition (13%), alors que ceux exprimant une connexité forte sont proportionnellement plus nombreux en zone en transition en 2018 (36%).

3.3.1.3. Le parcours antérieur des bénéficiaires

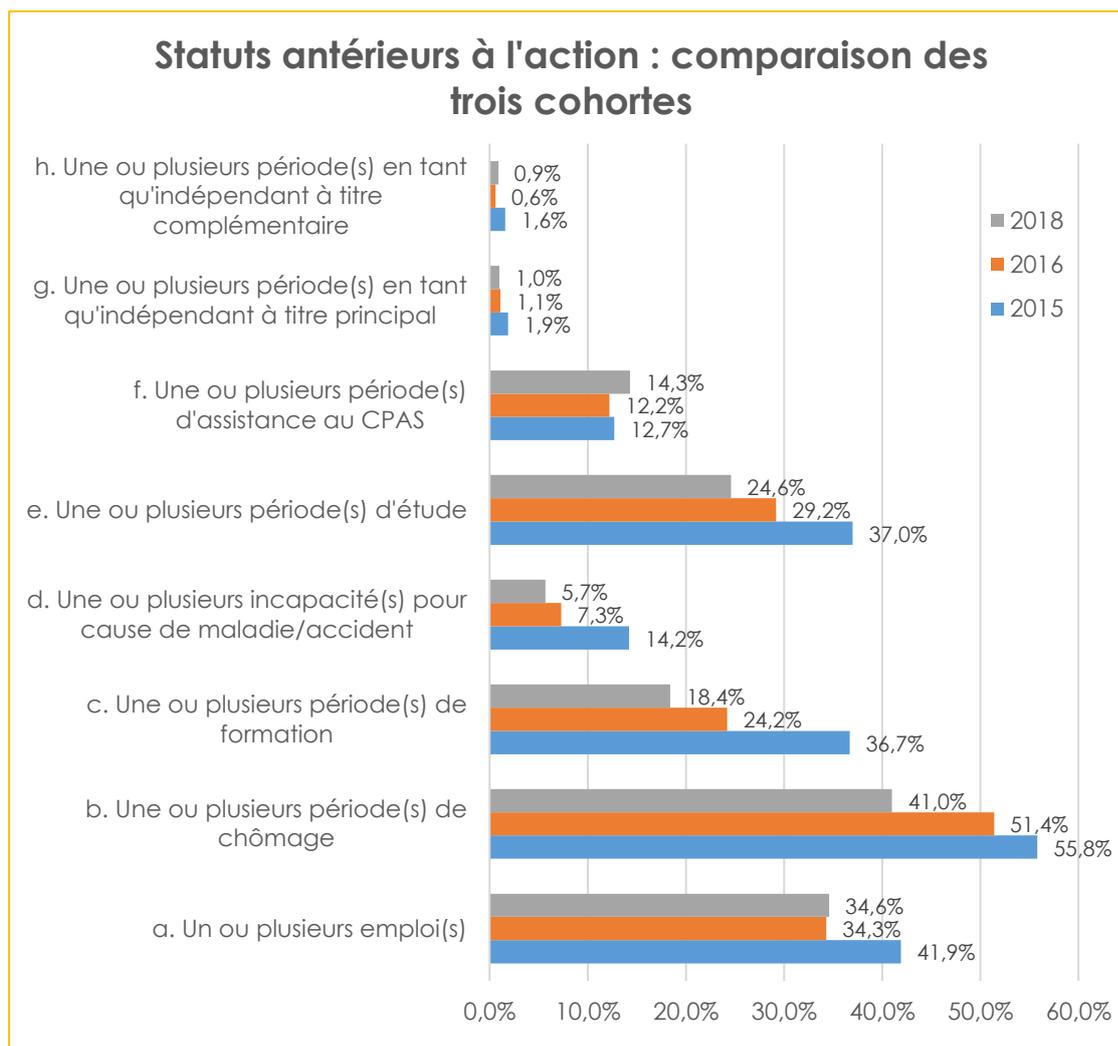
Éléments objectifs

Pour l'étude de suivi des bénéficiaires lors de cette programmation, nous avons approfondi les informations concernant le statut antérieur de ceux-ci lors de l'année qui a précédé l'action¹¹.

Nous observons des statuts antérieurs à l'action très contrastés selon les cohortes.

¹⁰ La question étant : « Pouvez-vous vous positionner sur une échelle de 1 à 7 par rapport aux idées suivantes : De 1 « Mes relations avec des personnes en dehors de la famille (voisins, amis, associations, ...) sont peu nombreuses » à 7 « Mes relations avec des personnes en dehors de la famille sont nombreuses »

¹¹ Pour rappel, dans les études relatives à la programmation précédente, on s'intéressait au statut d'emploi 3 mois avant l'action et au fait d'avoir réalisé d'autres formations.



Cependant, les différences observées en termes de statuts selon les axes et mesures semblent être identiques d'une cohorte à l'autre.

Quelle que soit la cohorte, les bénéficiaires ayant connu des périodes d'emploi et de chômage sont proportionnellement plus nombreux dans l'axe 2 ; ceux ayant connu des périodes de formation ou d'assistance au CPAS étant proportionnellement plus nombreux parmi l'axe 3, alors que ceux de l'axe 4 connaissent naturellement davantage de périodes d'étude dans l'année qui a précédé l'action. On observe également proportionnellement moins de bénéficiaires ayant connu des périodes d'incapacité dans l'axe 4.

Ces résultats montrent ainsi un parcours antérieur fort contrasté selon l'axe des mesures suivies avec un parcours plus difficile pour les bénéficiaires de l'axe 3 (Société inclusive et emploi) et plus favorable pour les individus ayant suivi une action de l'axe 4 (Intégration durable des jeunes au travail).

La majorité des jeunes ayant suivi des actions de l'axe 4, notamment IEJ, ont quitté l'école depuis moins d'un an. Cette proportion est légèrement plus faible pour les jeunes ayant suivi une action en 2018 avec plus d'un tiers d'entre eux ayant quitté l'école entre 1 et 3 ans avant l'action.



8. Avant d'entamer votre formation/accompagnement, depuis combien de temps aviez-vous quitté l'école (secondaire ou supérieur) ?

	2015	2016	2018
Moins d'un an	54,40%	58,00%	48,80%
De 1 à 3 ans	24,30%	26,70%	35,30%
Plus de 3 ans	21,30%	15,30%	15,80%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Éléments subjectifs : influences perçues

A travers une question relative aux influences perçues positivement ou négativement sur le parcours professionnel depuis la fin de l'action, on observe, quelle que soit la cohorte, l'influence proportionnellement plus négative du niveau d'exigences des employeurs, du contexte économique général et de l'âge sur le parcours. Les éléments considérés comme ayant une influence plutôt positive sur le parcours sont davantage la motivation personnelle ou le profil de compétence. Les éléments relatifs au salaire proposé semblent pesés plus négativement pour les bénéficiaires d'actions en 2015 et 2016.

3.3.2. Les facteurs environnementaux

Dans les facteurs environnementaux présents dans l'étude, on retrouve le lieu d'habitat et les éléments de mobilité physique et virtuelle. Il va de soi que bien d'autres facteurs environnementaux liés au contexte économique, au marché du travail, ... peuvent également pesés sur les fonctionnements.

La **mobilité individuelle** est plus aisée pour plus de la moitié des bénéficiaires qui ont un véhicule à disposition et deux-tiers des bénéficiaires en 2015 et 2016 qui pourraient se déplacer avec un véhicule puisqu'en possession d'un permis de conduire. Cette mobilité individuelle a tendance à décroître avec les années ; plus de 4 bénéficiaires sortis en 2018 sur 10 n'ont pas de permis de conduire ni de véhicule à disposition.

La **mobilité collective** comme seule alternative a tendance à augmenter selon les années de sortie ; ainsi, en 2015, 24% des bénéficiaires ont un accès direct uniquement aux transports en commun, ils sont 29% en 2016 et 36% en 2018. Celle-ci étant évidemment dépendante du lieu d'habitation et étant naturellement plus élevée en ville (Bruxelles).

La **mobilité virtuelle** via l'accès à internet à domicile est réelle pour plus de 90% des bénéficiaires. Par rapport à la programmation précédente où plus d'un bénéficiaire sur 10 n'avait pas la possibilité d'un accès internet à domicile et sera par la sorte limité dans sa recherche de ressources ou d'emploi, on n'en retrouve, dans les trois cohortes étudiées, qu'un sur vingt dans cette programmation.

Dans les éléments de mobilité, c'est donc la mobilité virtuelle qui reste la plus présente.

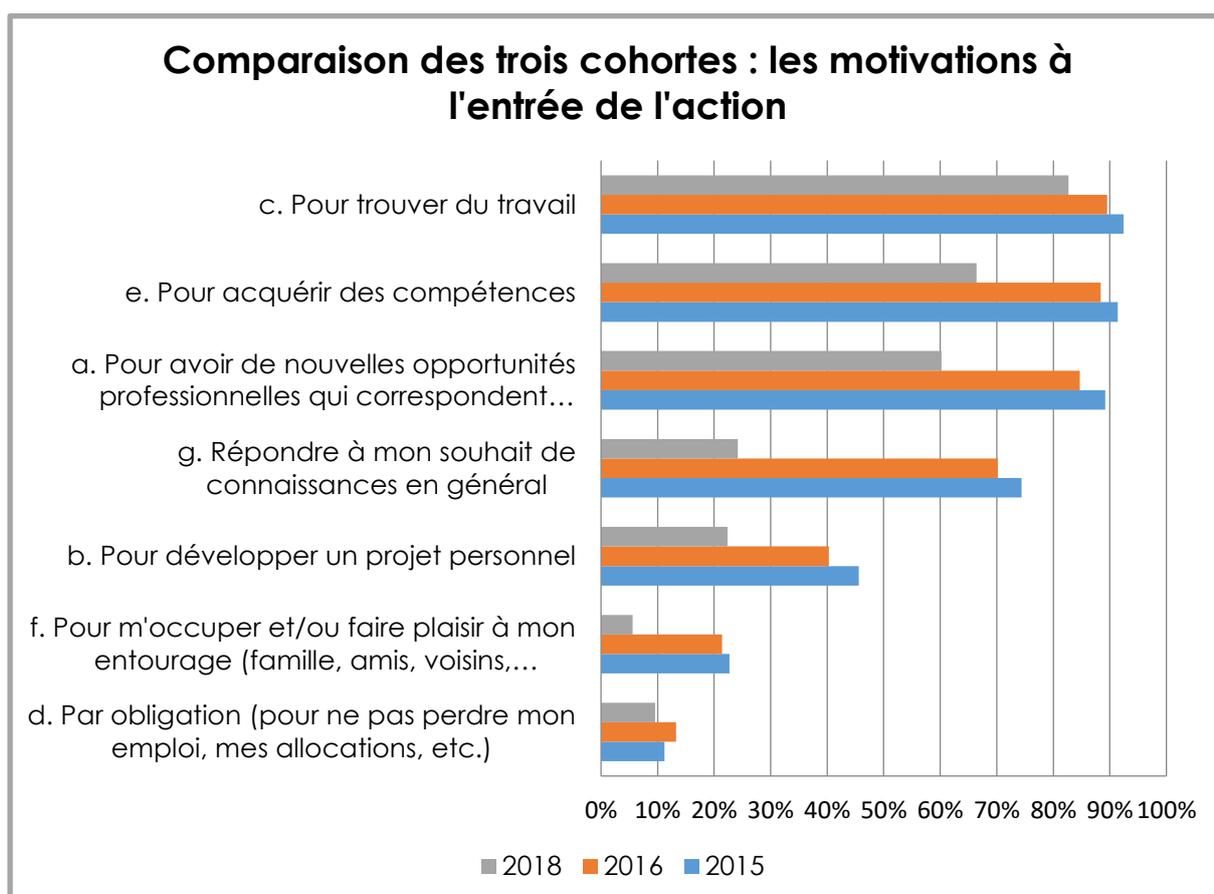


3.4. La liberté de choix via les opportunités

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

3.4.1. Processus décisionnel par l'acteur

Comme l'illustre le graphique suivant, le trio de tête des motivations à l'entrée de l'action reste semblable d'une cohorte à l'autre avec en premier lieu, trouver du travail, en deuxième lieu, acquérir des compétences et en troisième lieu, avoir de nouvelles opportunités professionnelles qui correspondent davantage aux attentes.



Pour l'analyse des données sur les motivations à l'entrée en formation, nous nous sommes inspirés en partie de la **taxonomie de Carré**.



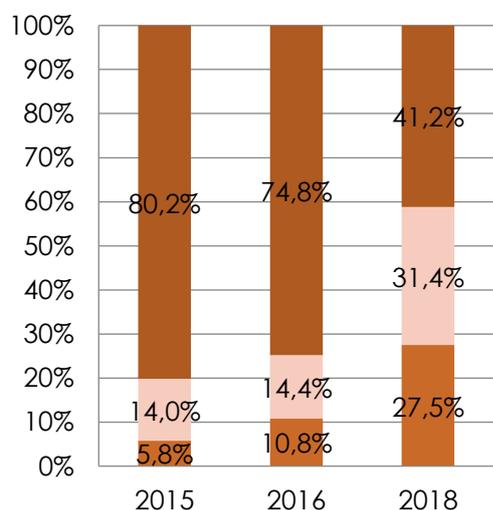
Notre analyse nous invite plutôt à regrouper les mobiles proposés dans l'enquête en trois catégories distinctes :

- Les **motivations autodéterminées professionnelles** qui font principalement référence aux motifs *vocationnels* (réponse à un projet de mobilité professionnelle) et *opérateurs professionnels* (acquisition de compétences) théorisés par Carré et mobilisés pour l'analyse des cohortes de la programmation précédente. Parmi les variables de cette enquête, cette catégorie intègre les raisons suivantes : « a. Pour avoir de nouvelles opportunités professionnelles qui correspondent davantage à mes attentes » ; « c. Pour trouver du travail » ; « e. Pour acquérir des compétences ».
- Les **motivations autodéterminées personnelles** qui font référence aux motifs *épistémiques* (pour le savoir en lui-même) et de *développement personnel* (identitaire ou socio-affectif) théorisés par Carré. Parmi les variables du questionnaire, cette catégorie intègre les mobiles suivants : « b. Pour développer un projet personnel » ; « g. Répondre à mon souhait de connaissances en général ».
- Les **motivations hétérodéterminées** qui renvoient aux motifs *prescrits* (par obligation ou contrainte) et *dérivatifs* (pour échapper à autre chose) construits par Carré. Parmi les variables de l'enquête, cette catégorie intègre les mobiles suivants : « d. Par obligation (pour ne pas perdre mon emploi, mes allocations, etc.) » ; « f. Pour m'occuper et/ou faire plaisir à mon entourage (famille, amis, voisins, quartier, etc.) ».

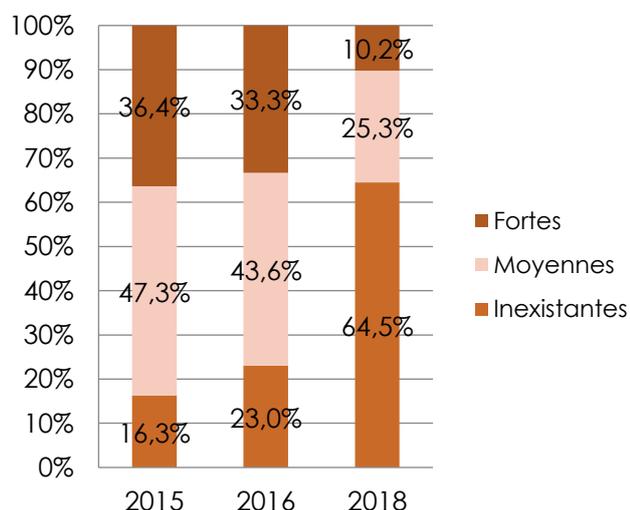
Comme observé ci-avant, ce sont les motivations autodéterminées professionnelles qui sont davantage citées et ceci quelle que soit la cohorte étudiée. Nous constatons également, comparativement aux autres cohortes, que les motivations autodéterminées professionnelles et personnelles ainsi que les motivations hétérodéterminées sont relativement moins observées parmi les stagiaires de la cohorte de 2018.



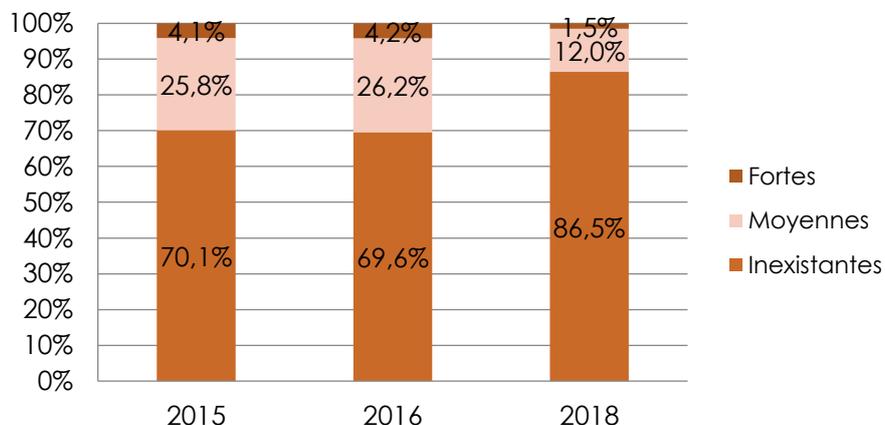
Les motivations autodéterminées (professionnelles)



Les motivations autodéterminées (personnelles)



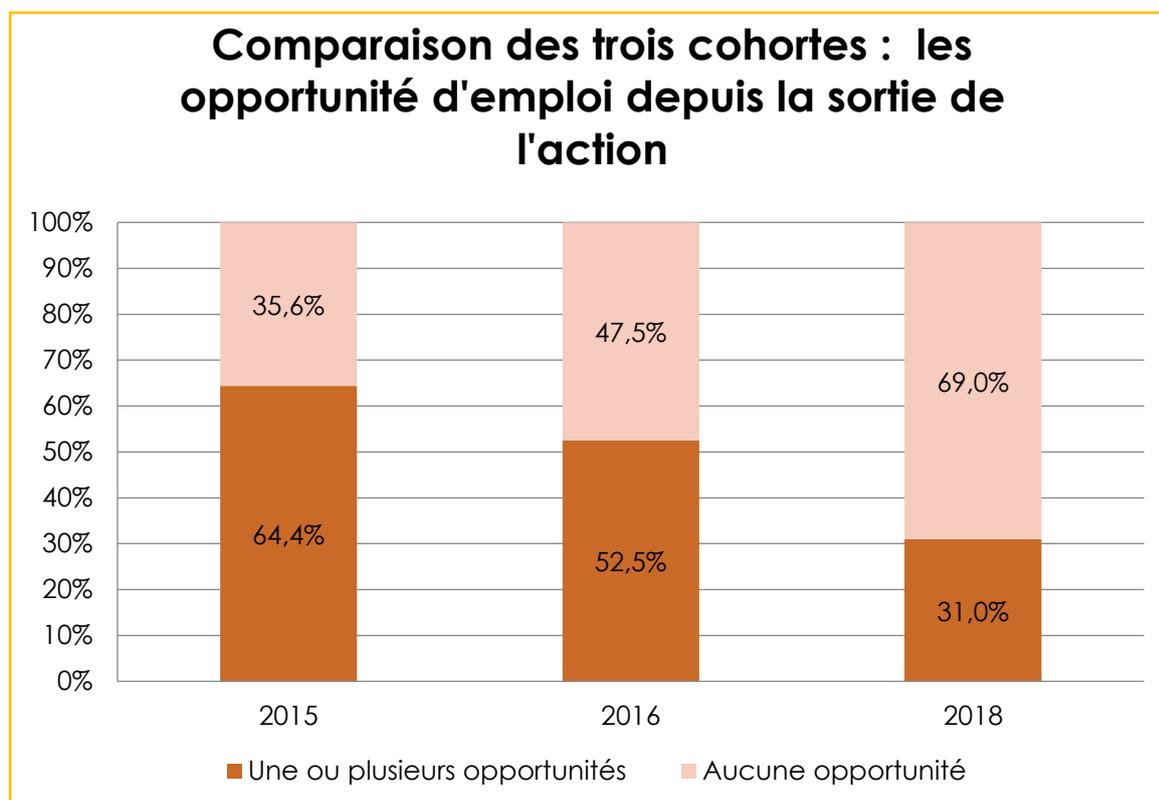
Les motivations hétérodéterminées





3.4.2. Opportunités de valeur

On observe une baisse de la proportion du nombre d'opportunités d'emploi qu'ont eu les bénéficiaires après la sortie de l'action au fur et à mesure des cohortes¹².



¹² Toutefois, il faut garder à l'esprit que la période écoulée entre la fin de l'action et le moment de l'enquête est également variable selon les trois cohortes **(et donc plus courte pour la cohorte 2018)**.

3.5. Les fonctionnements

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

Dans les fonctionnements effectifs, nous faisons la distinction entre les fonctionnements subjectifs et les fonctionnements objectifs.

Le modèle de Sen nous conduit, comme celui de Dubar, à traiter la question des fonctionnements (ou des résultats réellement atteints par les personnes bénéficiant d'une action de formation) dans une approche intégrative, pluraliste, afin d'inclure des indicateurs objectifs et subjectifs (Lefèbvre, 1997). La seule dimension objective « masque toute une série de bénéfices davantage liés à la transformation de la personne dans sa subjectivité, ses représentations d'elle-même et du monde, ses perceptions et attitudes » (Lefèbvre, op. cit., p8). L'introduction d'indicateurs subjectifs favorise la prise en considération de la relativité des valeurs pour leur donner leur sens réel ainsi que pour rendre compte du sentiment vécu des personnes (Maurel, 2006 : 182).

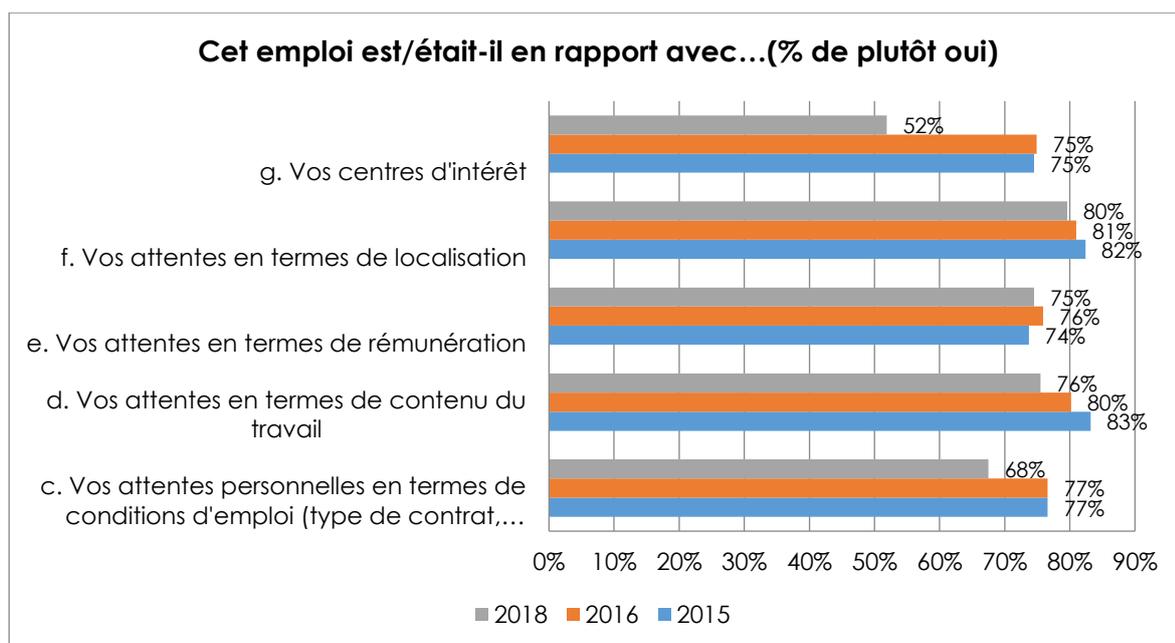
3.5.1. Les fonctionnements subjectifs

Globalement, pour toutes les cohortes, plus de **trois bénéficiaires sur quatre** estiment que l'action suivie **correspond plutôt, voire très bien, à leurs attentes**. Ce constat de correspondance est significativement différent selon l'axe et la mesure de l'action. Les jeunes bénéficiaires d'une action relative à l'IEJ estiment proportionnellement moins que l'action correspond parfaitement à leurs attentes (18% en 2015 et 2016 et 23% en 2018).

Plus de 50% des bénéficiaires en 2015, 2016 et 43% en 2018 pensent que l'action à bien, voire très bien, contribué à leur insertion professionnelle. L'importance de cette contribution perçue à l'insertion est relativement moindre pour les bénéficiaires IEJ.

Plus de 40% des bénéficiaires estiment que **l'action a été tout à fait déterminante dans l'obtention du 1^{er} emploi**¹³. Et en général le 1^{er} emploi était davantage en rapport avec les attentes du bénéficiaire en termes de localisation et de contenu.

¹³ Une légère différence apparaît selon les mesures des actions. Ainsi en 2016, une proportion plus importante de jeunes bénéficiaires IEJ pensent que l'action n'a pas du tout été déterminante dans l'obtention du premier emploi (45%).



Globalement, si l'on considère les résultats du passage par l'action, les éléments que les répondants mettent le plus en avant sont les items « vous avez acquis plus de connaissances générales », « vous avez pu connaître de nouvelles personnes et tisser des liens » et « vous avez acquis plus de connaissances techniques directement utiles dans votre travail ». En effet, plus de 70% des répondants sont « plutôt d'accord » avec ces 3 items. A l'inverse, les bénéficiaires ne sont « pas du tout d'accord » proportionnellement davantage avec les affirmations « vous avez acquis plus de connaissances linguistiques » et « vous vous êtes engagé bénévolement dans des activités culturelles, sportives, associatives, etc. ».

Plus d'un bénéficiaire sur trois est très optimiste quant à son avenir professionnel. Il n'y a pas de grandes différences selon les mesures et zones, excepté en 2018, où l'on observe une proportion relativement plus élevée de bénéficiaires très optimistes parmi ceux qui ont suivi une action IEJ.

3.5.2. Les fonctionnements objectifs

3.5.2.1. Le parcours vers l'emploi

On note une proportion significativement plus importante de bénéficiaires en emploi 12 mois après avoir quitté l'action (plus de 50% en 2015 et 2016 et 45% en 2018) et une part moins importante à la sortie de l'action (un peu plus d'un tiers des bénéficiaires).

En emploi après l'action (par périodes)			
	2015	2016	2018
Sortie de l'action	37,60%	34,70%	37,80%
6 mois après l'action	50,90%	46,60%	42,40%
12 mois après l'action	54,40%	54,20%	45,30%
Un an avant l'enquête (24 mois après l'action pour la cohorte 2016)	63,10%	60,50%	
Au moment de l'enquête	61,80%	57,80%	43,20%

Si l'on s'intéresse à la mise en projet des bénéficiaires, outre l'insertion dans l'emploi, qui correspond aussi à la reprise d'études, formations ou des activités bénévoles, on observe aussi une augmentation de celle-ci avec le temps ; la moitié des bénéficiaires à la sortie de l'action sont en projet et plus de 60% un an après la sortie de l'action.

Mise en projet après l'action (par périodes)			
	2015	2016	2018
Sortie de l'action	51,10%	51,40%	53,60%
6 mois après l'action	66,00%	62,40%	58,20%
12 mois après l'action	69,20%	68,00%	61,90%
Un an avant l'enquête (24 mois pour la cohorte 2016)	74,40%	72,70%	
Au moment de l'enquête	69,80%	67,40%	59,60%

Si l'on examine cette insertion ou mise en projet selon les axes et mesures des actions suivies, des différences apparaissent.

Parmi les bénéficiaires ayant suivi des actions en 2015, la mise à l'emploi ou en projet est relativement plus élevée parmi ceux ayant suivi des actions relatives aux mesures 3.3 et IEJ, essentiellement pour la mise en projet, et ce que cela soit à la sortie ou 6 ou 12 mois après l'action.

Parmi les bénéficiaires ayant suivi des actions en 2016, la mise à l'emploi ou en projet est relativement plus élevée parmi ceux ayant suivi des actions relatives aux mesures 2.1B et 3.3, et ce que cela soit à la sortie ou 6 ou 12 mois après l'action.

Quant aux bénéficiaires ayant suivi des actions en 2018, ils sont relativement plus nombreux à être à l'emploi dans la mesure 2.1B et proportionnellement plus nombreux à être en projet dans la mesure IEJ, et ce que cela soit à la sortie ou 6 ou 12 mois après l'action.

La localisation de l'action est aussi semble-t-il déterminante puisque, quelle que soit la cohorte, la mise à l'emploi et en projet est proportionnellement plus élevée parmi les bénéficiaires ayant suivi des actions dans la zone en transition (Wallonie hors BW), et ce que cela soit à la sortie ou 6 ou 12 mois après l'action.

Depuis la fin de l'action, plus de 60% des bénéficiaires en 2015 et 2016, et 48% en 2018 ont connu au moins un emploi ayant duré plus de 3 mois. La proportion de ceux ayant connu au moins un emploi de plus courte durée (<= 3 mois) vacillant entre 25 et 30%.

A côté de cela, un bénéficiaire sur quatre en 2015 et 2016 n'a connu aucune période d'emploi depuis la fin de l'action. Cette proportion est même encore plus élevée en 2018 avec près de 50% de bénéficiaires. Elle est également plus élevée parmi les individus ayant bénéficié d'actions relevant des mesures 3.1 et 3.2 et en zone plus développée.

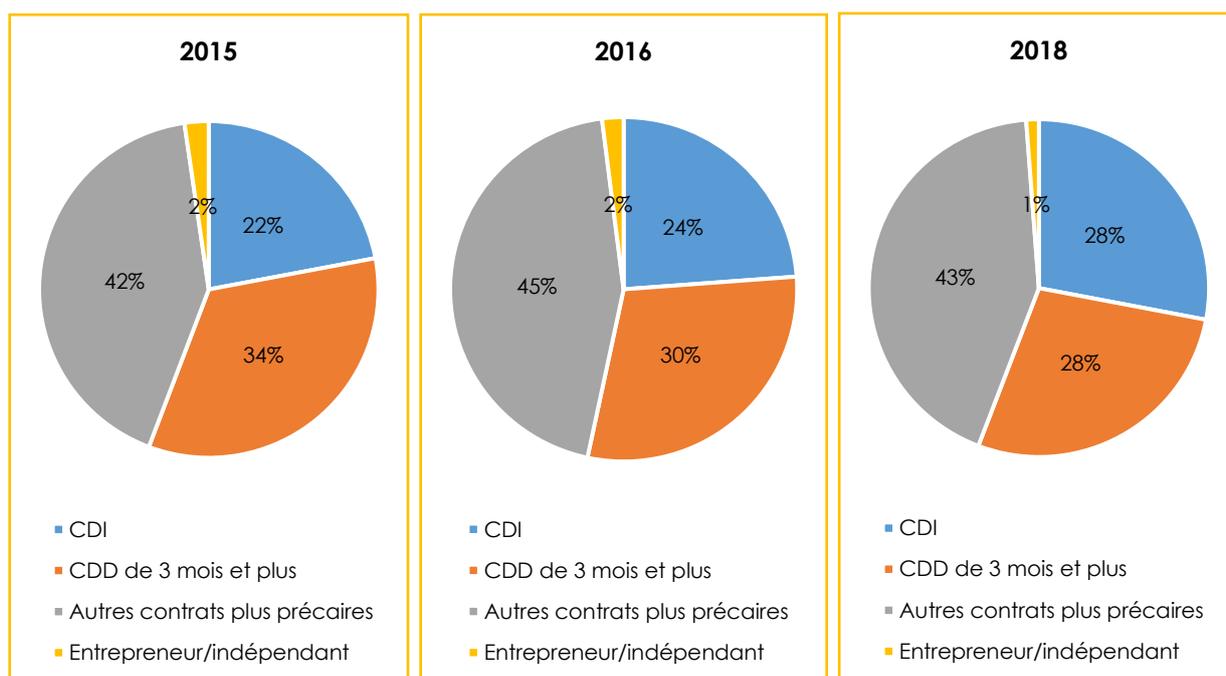
Périodes d'emploi connues depuis la fin de l'action			
	2015	2016	2018
Aucune période d'emploi	25,10%	26,40%	46,60%
Une (ou plusieurs) période(s) d'emploi de courte durée	6,40%	7,40%	7,10%
Une (ou plusieurs) période(s) d'emploi de longue durée	45,30%	43,00%	29,20%
Plusieurs périodes d'emploi de courte et longue durée	23,10%	23,10%	17,10%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

3.5.2.2. Le 1^{er} emploi après l'action

L'insertion dans l'emploi a l'air d'avoir été plus rapide pour les bénéficiaires d'actions en 2018¹⁴, avec 40% d'entre eux qui ont obtenu leur 1^{er} emploi à la sortie de l'action, contre 33% en 2016¹⁵ et 21% en 2015.

16. Dans quel délai, avez-vous obtenu un emploi par rapport à votre action de formation ou d'accompagnement ?			
	2015	2016	2018
Vous l'avez obtenu pendant cette action	17,80%	12,90%	17,90%
Vous l'avez obtenu immédiatement à la sortie de cette action	20,70%	33,00%	43,00%
Vous l'avez obtenu après cette action	61,60%	54,10%	39,20%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Globalement, entre 22 et 28% des personnes concernées avaient un CDI pour leur 1^{er} emploi, une trentaine de pourcents avaient un CDD de 3 mois et plus, et plus de 40% avaient des contrats plus précaires¹⁶. On observe donc pour la cohorte 2018 un basculement entre le statut CDD de 3 mois et plus et CDI qui devient identique.



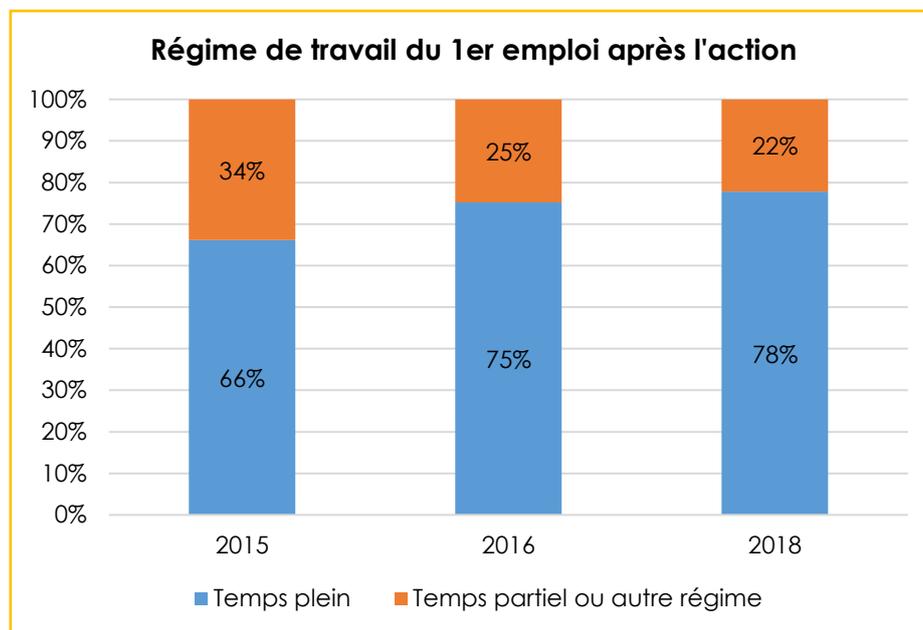
Pour leur premier emploi faisant suite à l'action, **60% des répondants avaient un régime de travail choisi en 2015 et un peu plus de 40% en 2016 et 2018 (47% et 43%)**

¹⁴ Plus spécialement pour les jeunes bénéficiaires de la mesure IEJ où près d'un tiers d'entre eux ont obtenu leur 1^{er} emploi pendant l'action.

¹⁵ Ce pourcentage s'élève à 50% parmi les bénéficiaires d'actions relevant de la mesure 3.3 en 2016.

¹⁶ Ce pourcentage était moins élevé lors des études relatives à la programmation précédente (cohortes 2010, 26% et 2012, 31%).

et plus de **70% des bénéficiaires avaient un régime de travail à temps plein** (excepté en 2015 avec 66%). Près de 50% des répondants avaient un régime de travail à temps plein choisi en 2015, alors qu'ils n'étaient plus que 37% en 2016 et 35% en 2018 et un peu moins de 10% un régime de travail à temps partiel¹⁷ choisi, du moins en 2016 et 2018. Le choix du régime de travail est semble-t-il davantage contraint dans les régimes à temps partiel.



Si l'on examine les différences selon les actions suivies, on observe davantage de temps partiel non choisi parmi les bénéficiaires d'actions des mesures 3.3 en 2015 et 2016 et IEJ en 2018, où ceux-ci atteignent une proportion d'un quart de bénéficiaires avec ce régime de travail non choisi.

En règle générale, une trentaine de pourcents de bénéficiaires ont pu faire valoir une ou plusieurs aides à l'emploi lors de ce 1^{er} emploi après l'action suivie (35% en 2015, 29% en 2016 et 2018). Les différences observées selon les axes/mesures sont semblables en 2015 et 2018 avec davantage de bénéficiaires qui ont pu faire valoir une ou plusieurs aides à l'emploi pour les actions relatives à la mesure 3.3 et relativement moins pour les actions IEJ (pas d'aide : 75% en 2015 et 81% en 2018).

La pérennité de ce 1^{er} emploi après l'action est plus élevée parmi les bénéficiaires d'actions en 2018 ; 60% des bénéficiaires en 2018 ont encore ce 1^{er} emploi après l'action au moment de l'enquête¹⁸ contre 47% en 2016¹⁹ et 46% en 2015.

En ce qui concerne la durée de ce 1^{er} emploi, on remarque que la proportion des bénéficiaires dont celui-ci a duré moins d'un an augmente avec les années de cohortes, pour atteindre en 2018 trois quarts des bénéficiaires dont le 1^{er} emploi a duré moins d'un an.

¹⁷ Le régime partiel le plus courant étant le travail à mi-temps, quelle que soit la cohorte (17% en 2015, 11% en 2016 et 10% en 2018).

¹⁸ Le laps de temps entre la sortie de l'action et le moment de l'enquête étant nettement moindre pour la cohorte 2018 que pour les cohortes 2015 et 2016.

¹⁹ Ce pourcentage est encore moins élevé parmi les bénéficiaires des mesures 3.3 avec deux tiers d'entre eux n'exerçant plus ce 1^{er} emploi au moment de l'enquête.

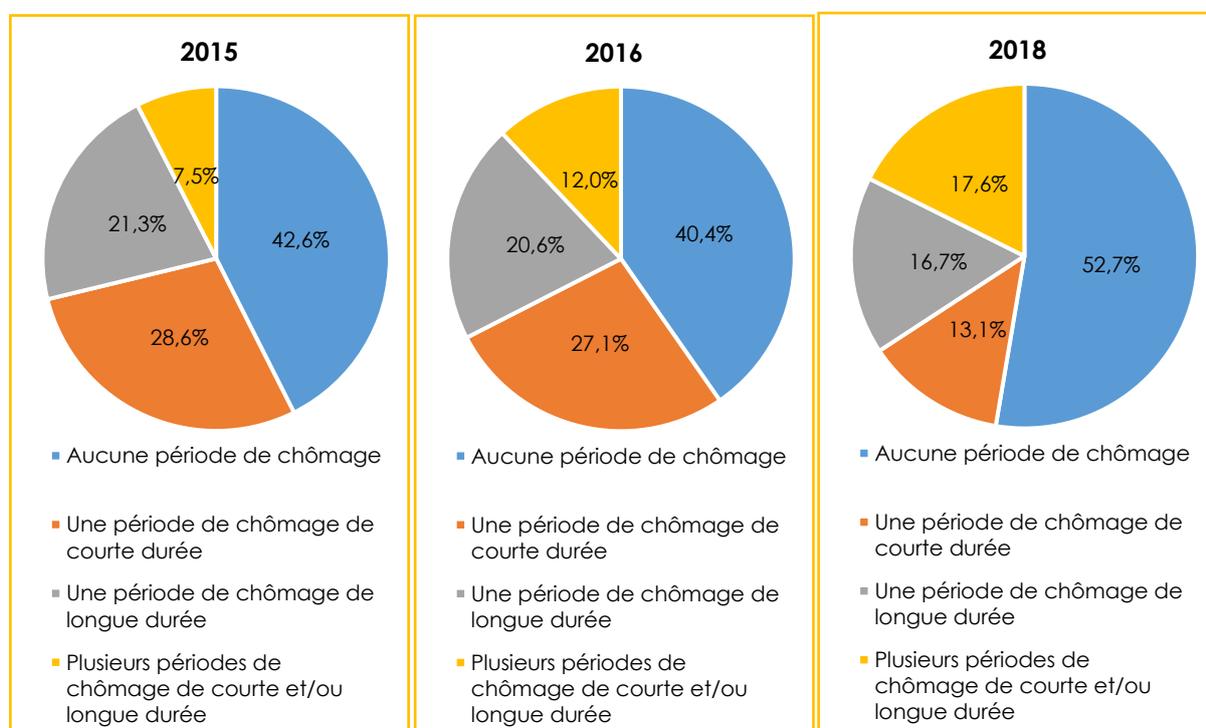
Durée du 1er emploi après l'action			
	2015	2016	2018
Moins de 3 mois	15,60%	8,90%	19,30%
De 3 à 5 mois	21,40%	24,70%	28,60%
De 6 à 11 mois	20,90%	27,70%	27,90%
De 12 à 23 mois	25,50%	28,80%	20,10%
24 mois et plus	16,60%	10,00%	4,00%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

En ce qui concerne les ressources du ménage au moment d'occupation de ce 1^{er} emploi, on observe plus d'un bénéficiaire sur cinq qui exprime une difficulté (relative ou importante) de boucler le budget avec les revenus du ménage à ce moment-là (25% en 2015, 22% en 2016 et 21% en 2018). Cette proportion reste relativement élevée de personnes étant en difficulté malgré leur mise à l'emploi individuelle. Mais pour ceux qui n'éprouve pas de difficulté, c'est clairement dû à l'emploi trouvé et occupé pour plus de 85% des bénéficiaires.

Cette difficulté est proportionnellement davantage ressentie par les bénéficiaires d'une mesure de l'axe 3, du moins en 2016 et 2018, alors que la majorité des bénéficiaires IEJ en 2015 (83%) n'éprouve pas de difficultés (très ou plutôt facilement).

3.5.2.3. Le maintien dans le chômage

En 2018, plus de la moitié des bénéficiaires n'ont connu aucune période de chômage depuis la fin de l'action.



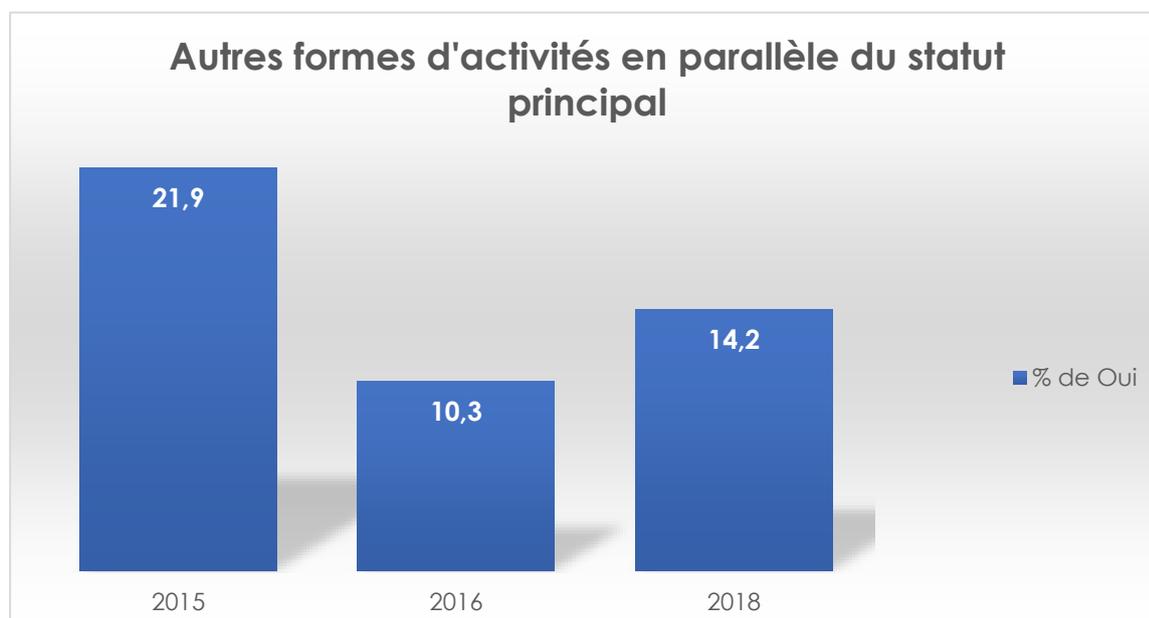
Cependant, c'est aussi parmi les bénéficiaires d'actions en 2018 que l'on retrouve davantage d'individus ayant connu plusieurs périodes de chômage de courte et/ou longue durée²⁰.

En ce qui concerne ce parcours antérieur de chômage selon l'axe ou la mesure, nous observons une proportion plus importante de bénéficiaires n'ayant connu aucune période de chômage avant l'action parmi la mesure IEJ (56% en 2015, 44% en 2016 et 61% en 2018).

Les périodes de chômage étant proportionnellement plus connues par les bénéficiaires des mesures 2.1B ou 3.3 et davantage dans les actions prenant place en zone plus développée.

3.5.2.4. L'insertion socio-professionnelle au moment de l'enquête

En parallèle de leur statut principal actuel, les bénéficiaires exercent parfois une autre forme d'activité à raison d'au moins un jour par semaine. C'est le cas pour 22% de bénéficiaires en 2015, 10% en 2016 et 14% en 2018.

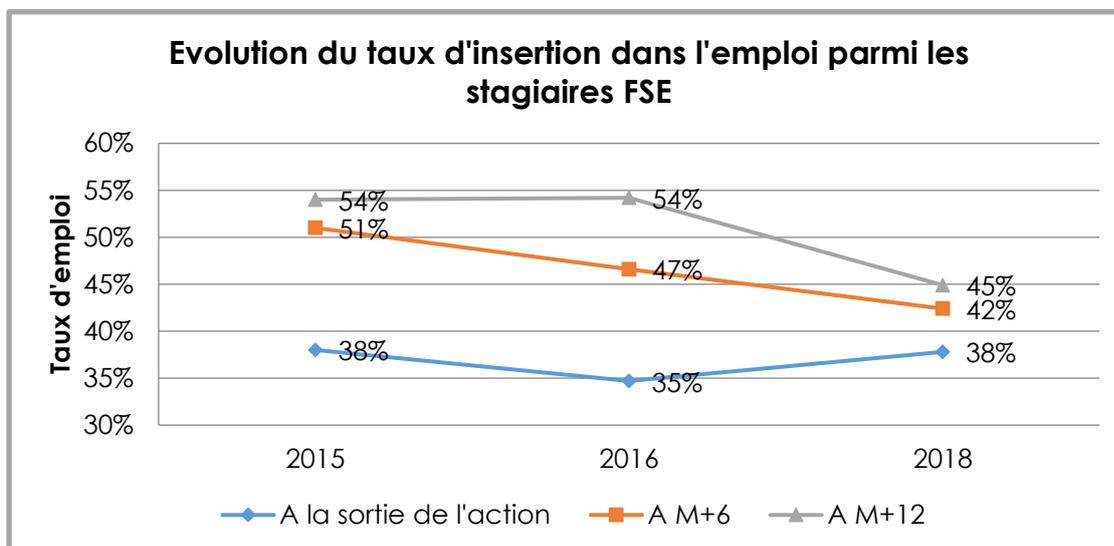


37.1. Si Oui, De quel type d'activité s'agit-il ?			
	2015	2016	2018
Bénévole/volontaire dans une association	19,60%	23,10%	28,90%
Activités de travail ponctuelles quand l'occasion se présente	22,40%	20,50%	38,10%
Activités domestiques	18,90%	16,30%	17,00%
Autre	20,80%	40,20%	16,10%
Activités sportives	18,30%	0,00%	0,00%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

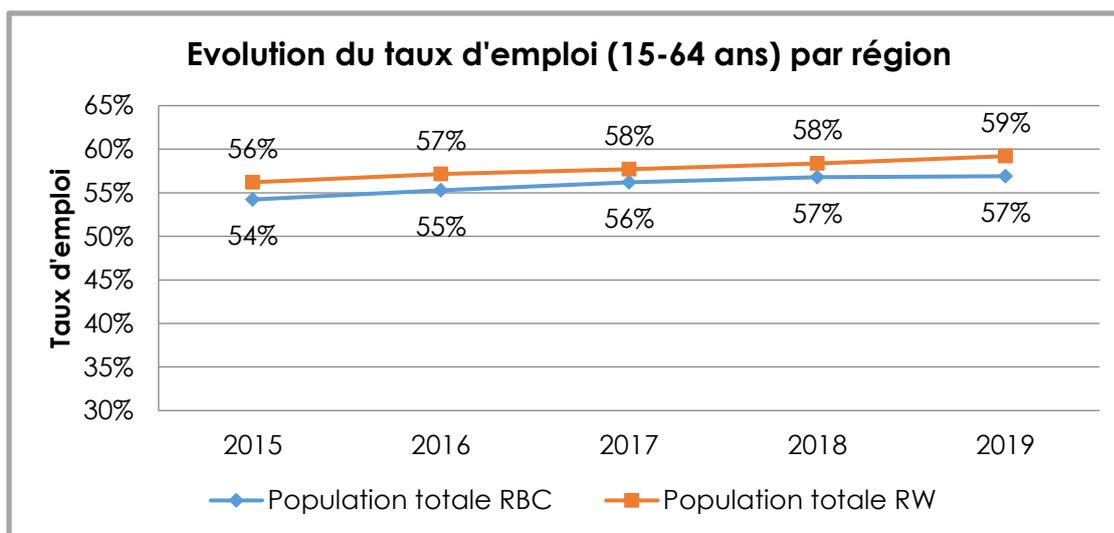
²⁰ Courte durée étant moins de 12 mois et longue durée, 12 mois ou plus.

3.6. L'insertion dans l'emploi

Globalement, les taux d'insertion dans l'emploi²¹ parmi les stagiaires FSE sont généralement moins élevés pour la cohorte 2018.



Dans cette période, si on examine le contexte du marché de l'emploi régional, on constate une relative stagnation du taux d'emploi²² entre 2015 et 2019.



Source : Enquête sur les forces de travail – Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium)

²¹ Stagiaire ayant un emploi salarié ou indépendant au moment t – si plusieurs situations connues à ce moment t, prise du statut principal (en temps).

²² Le taux d'emploi donne le pourcentage de personnes occupées dans une certaine classe d'âge. Les personnes ayant un emploi (les actifs occupés) sont des personnes qui, pendant la semaine de référence, ont presté au moins une heure de travail en échange d'un salaire ou pour s'assurer un bénéfice, ou qui avaient un emploi mais étaient temporairement absentes. Par exemple, on peut être temporairement absent pour des vacances, une maladie, des motifs techniques ou économiques (chômage temporaire),...



3.6.1. Evolution des taux d'accès à l'emploi

3.6.1.1. Tableau récapitulatif des taux à la sortie de l'action

Taux	Global	Zone plus développée - Axe 2	Zone plus développée - Axe 3	Zone plus développée - Axe 4	Zone en transition - Axe 2	Zone en transition - Axe 3	Zone en transition - Axe 4	IEJ	Hors IEJ	Zone plus développée	Zone en transition
Emploi global	38% 35% 38%	23% 30% 30%	32% 12% 17%	47% 26% 51%	38% 41% 49%	42% 46% 37%	47% 35% 40%	48% 32% 42%	35% 36% 36%	28% 22% 25%	41% 40% 43%
Emploi CDI	12% 10% 14%	10% 14% 9%	11% 2% 7%	8% 10% 0,0%	11% 9% 16%	10% 8% 12%	18% 13% 18%	17% 12% 18%	11% 9% 12%	10% 8% 8%	13% 10% 16%
Emploi précaire	25% 24% 22%	13% 13% 19%	20% 10% 10%	39% 16% 51%	26% 31% 29%	32% 37% 25%	26% 23% 20%	27% 20% 22%	24% 26% 23%	18% 12% 16%	27% 29% 25%
Sortie positive	51% 51% 54%	44% 45% 49%	53% 40% 37%	76% 62% 70%	47% 53% 59%	50% 56% 45%	61% 54% 64%	64% 54% 67%	48% 50% 49%	50% 45% 44%	52% 54% 57%
Salariés	37% 34% 36%	22% 27% 28%	32% 12% 17%	47% 26% 51%	37% 40% 46%	42% 45% 37%	44% 35% 38%	44% 32% 40%	35% 35% 35%	28% 21% 24%	40% 40% 41%
Indépendants	1,0% 0,7% 1,9%	0,5% 2,9% 2,1%	0,0% 0,0% 0,0%	0,0% 0,0% 0,0%	0,5% 0,4% 3,4%	0,0% 1,5% 0,0%	3,8% 0,0% 2,6%	3,7% 0,0% 2,6%	0,3% 1,0% 1,6%	0,3% 1,2% 1,0%	1,3% 0,5% 2,2%



Chômage	44%	50%	40%	24%	49%	45%	33%	32%	47%	44%	44%
	45%	54%	57%	35%	45%	38%	42%	43%	46%	52%	42%
	40%	44%	50%	31%	35%	48%	34%	32%	43%	46%	38%

% Cohorte 2015

% Cohorte 2016

% Cohorte 2018



3.6.1.2. Tableau récapitulatif des taux 6 mois après l'action

Taux	Global	Zone plus développée - Axe 2	Zone plus développée - Axe 3	Zone plus développée - Axe 4	Zone en transition - Axe 2	Zone en transition - Axe 3	Zone en transition - Axe 4	IEJ	Hors IEJ	Zone plus développée	Zone en transition
Emploi global	51%	41%	35%	59%	51%	52%	65%	65%	47%	40%	55%
	47%	45%	27%	20%	56%	55%	46%	42%	48%	34%	52%
	42%	36%	26%	58%	52%	39%	46%	48%	41%	32%	47%
Emploi CDI	18%	17%	13%	48%	15%	18%	23%	27%	16%	19%	18%
	15%	19%	6%	10%	17%	12%	17%	17%	14%	12%	16%
	17%	14%	9%	0%	23%	13%	20%	21%	16%	11%	19%
Emploi précaire	31%	20%	23%	11%	35%	33%	39%	34%	30%	20%	35%
	30%	22%	19%	10%	38%	41%	28%	25%	33%	19%	35%
	24%	20%	17%	58%	26%	27%	23%	25%	24%	21%	25%
Sortie positive	66%	59%	64%	72%	63%	65%	78%	78%	63%	63%	68%
	62%	58%	50%	64%	67%	64%	64%	64%	62%	56%	65%
	58%	55%	45%	76%	60%	49%	71%	73%	53%	51%	61%
Salariés	49%	37%	35%	59%	50%	51%	61%	61%	46%	39%	53%
	45%	41%	26%	20%	55%	53%	45%	42%	47%	31%	51%
	41%	35%	26%	58%	49%	39%	44%	46%	39%	32%	45%
Indépendants	2,0%	3,6%	0,0%	0,0%	1,6%	0,9%	4,0%	3,7%	1,6%	1,8%	2,1%
	1,5%	4,3%	1,0%	0,0%	1,3%	1,5%	0,9%	0,8%	1,8%	2,3%	1,2%
	1,5%	1,1%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	2,0%	2,1%	1,3%	0,5%	1,9%
Chômage	29%	36%	28%	13%	34%	30%	18%	17%	32%	30%	29%
	34%	41%	47%	30%	30%	30%	32%	33%	34%	42%	31%
	35%	38%	43%	24%	30%	44%	28%	26%	38%	39%	33%

% Cohorte 2015

% Cohorte 2016

% Cohorte 2018



3.6.1.3. Tableau récapitulatif des taux 12 mois après l'action

Taux	Global	Zone plus développée - Axe 2	Zone plus développée - Axe 3	Zone plus développée - Axe 4	Zone en transition - Axe 2	Zone en transition - Axe 3	Zone en transition - Axe 4	IEJ	Hors IEJ	Zone plus développée	Zone en transition
Emploi global	54%	51%	40%	51%	55%	51%	67%	65%	52%	46%	58%
	54%	56%	37%	27%	64%	57%	54%	49%	56%	44%	59%
	45%	40%	27%	27%	57%	42%	47%	46%	44%	33%	50%
Emploi CDI	23%	25%	19%	37%	21%	24%	24%	24%	22%	23%	23%
	23%	31%	16%	10%	30%	15%	21%	19%	24%	22%	23%
	19%	17%	12%	14%	26%	12%	23%	24%	18%	14%	22%
Emploi précaire	29%	22%	21%	14%	32%	26%	38%	36%	27%	21%	32%
	29%	18%	21%	17%	32%	40%	32%	29%	29%	19%	34%
	24%	22%	15%	13%	29%	29%	21%	21%	25%	19%	26%
Sortie positive	69%	65%	65%	79%	68%	65%	79%	80%	66%	66%	71%
	68%	64%	48%	77%	77%	65%	70%	71%	67%	59%	72%
	62%	60%	46%	87%	64%	55%	72%	74%	58%	55%	64%
Salariés	52%	47%	40%	51%	53%	51%	62%	60%	50%	44%	55%
	52%	49%	37%	27%	62%	55%	53%	48%	53%	41%	57%
	43%	39%	27%	27%	55%	41%	45%	44%	43%	33%	48%
Indépendants	2,6%	4,2%	0,0%	0,0%	2,4%	0,8%	5,1%	4,9%	2,0%	2,1%	2,8%
	2,3%	7,2%	0,0%	0,0%	2,6%	1,5%	1,4%	1,3%	2,7%	3,1%	1,9%
	1,5%	1,1%	0,0%	0,0%	2,6%	0,6%	2,1%	2,1%	1,3%	0,5%	1,9%
Chômage	25%	31%	25%	2%	27%	26%	17%	15%	27%	26%	24%
	28%	31%	46%	23%	20%	29%	26%	27%	28%	36%	25%
	31%	33%	42%	13%	26%	36%	26%	24%	33%	36%	29%

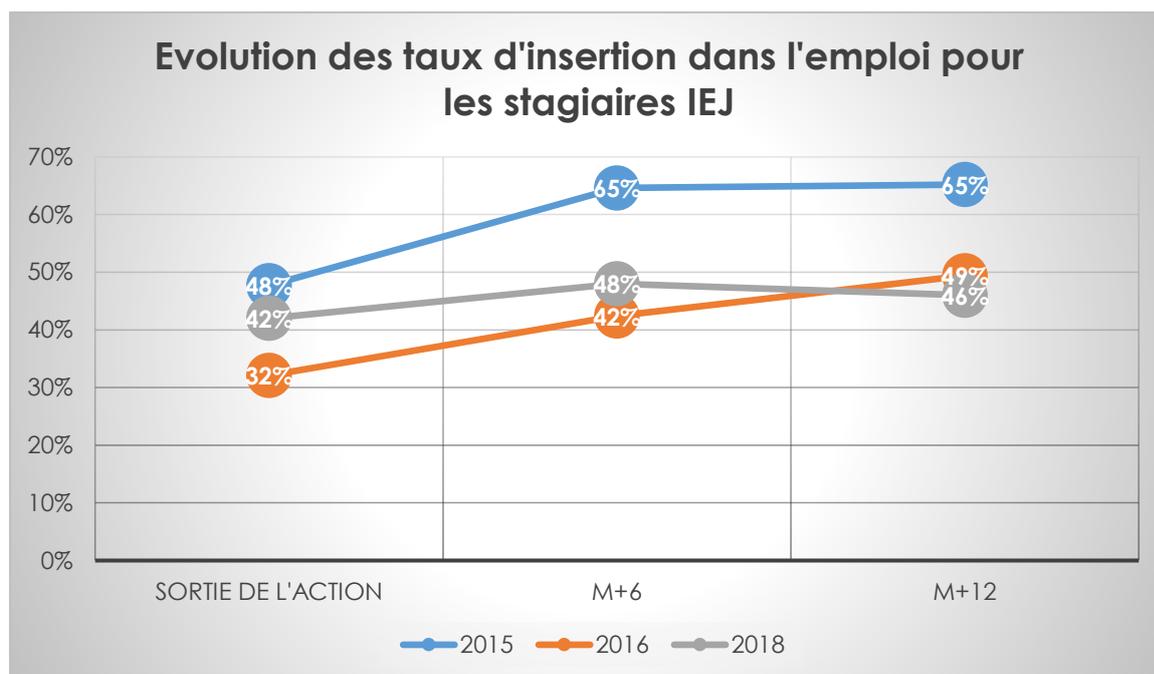
% Cohorte 2015

% Cohorte 2016

% Cohorte 2018

3.6.1.4. Les taux d'insertion pour les stagiaires IEJ

Le graphique montre que l'insertion dans l'emploi a été plus élevée pour les stagiaires IEJ ayant suivi une action en 2015 comparativement aux stagiaires ayant suivi des actions en 2016 et 2018. Il nous montre aussi que l'insertion dans l'emploi est linéairement évolutive dans le temps depuis la sortie de l'action jusqu'à 12 mois après pour les stagiaires en 2016, alors que l'on observe une augmentation de ce taux jusqu'à M+6 et un léger fléchissement, voire une stagnation, ensuite pour les stagiaires en 2015 et 2018.



3.6.2. Evolution des indicateurs de transition

Pour les trois cohortes étudiées (cohortes 2015, 2016 et 2018), en nous inspirant des travaux de Gazier et Schmid, nous avons, à nouveau, comme pour la programmation précédente, tenté de construire deux indicateurs de la qualité de la transition, l'un sur le résultat/output strict de la transition (construit à partir de la Q11) et l'autre sur la qualité du processus de transition. L'indicateur d'output strict rendant compte uniquement de l'aboutissement de la transition (qui peut être au final progressive ou régressive), il peut être relativisé par un indicateur de parcours d'insertion, prenant en compte les situations d'insertion aux différents moments T après l'action. La qualité du processus de transition comprend des éléments de nature subjective et des éléments de nature objective.

Nous sommes conscients que ces indices présentent des limites actuelles de par la non exhaustivité de facteurs pouvant également influencer sur la transition mais qui n'ont pas été mesurés ou n'étant simplement pas mesurables. De plus, la construction d'un indicateur s'appuie sur la littérature, mais aussi sur les choix subjectifs des chercheurs, dès lors discutables.

3.6.2.1. Output de la transition

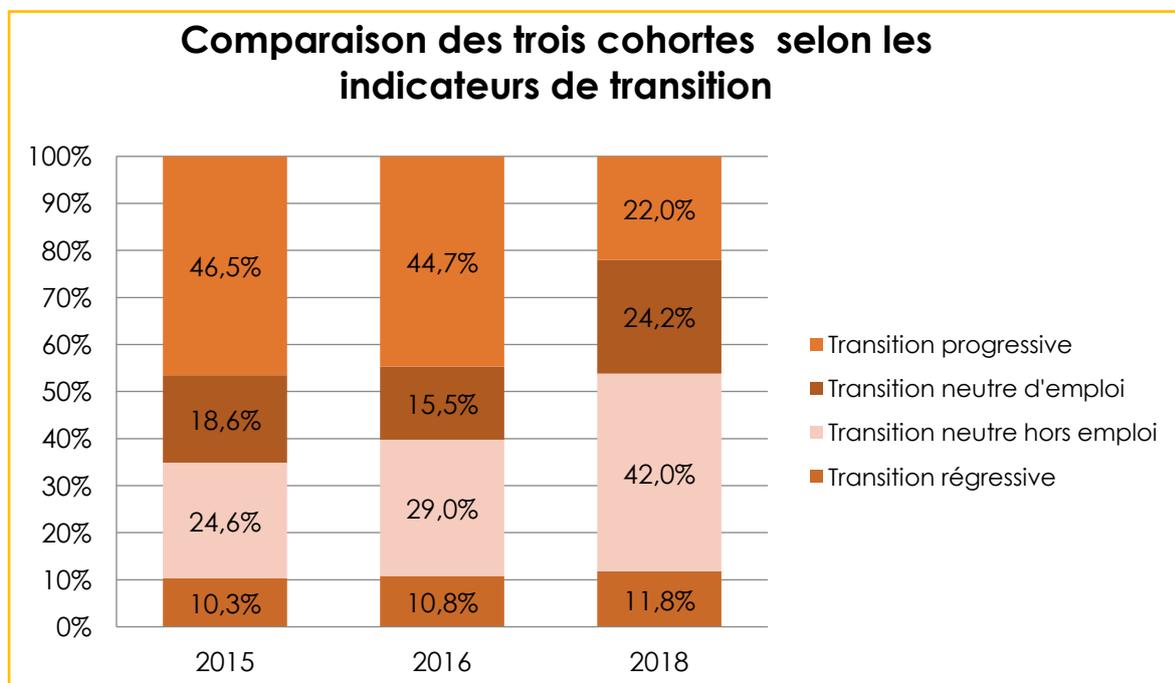
L'output de la transition est un indicateur qui expose l'aboutissement du processus de transition pouvant être progressif ou régressif.

Nous sommes conscients qu'avec cette façon de construire l'indicateur, nous neutralisons les différents passages d'un statut à un autre sur la période en ne gardant que l'output final.²³

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

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

Comme nous pouvons le constater dans le graphique suivant, l'output de la transition a été nettement moins favorable pour les stagiaires ayant suivi une action en 2018 avec une majorité d'entre eux ayant connu une situation neutre hors emploi entre le moment de la sortie de l'action et l'enquête.



²³ Ainsi si un bénéficiaire est passé de DE à un CDD, puis est retourné DE pour ensuite retrouver un CDI dans la période considérée, il sera indiqué comme ayant une transition très positive (soit +3).

3.6.2.2. La qualité de la transition

Mais aborder la question des transitions doit également être entendue à travers la qualité intrinsèque de celles-ci. Il ne s'agit pas uniquement de juger la qualité selon l'output en considérant comme étant de qualité une transition aboutissant à une situation meilleure pour l'individu. Le processus de transition lui-même revêt une importance.

Pour étudier la qualité de la transition, nous nous sommes basés sur les quatre principes pour définir de « bonnes transitions » telles que proposées par Gazier à la suite de Schmid ²⁴. En plus des quatre dimensions proposées par Gazier, une 5^{ème} dimension relative à la qualité des ressources mises à disposition des bénéficiaires a été considérée. L'ajout de cette dimension est justifié par le fait que les éléments comme la durée, le stage ou la certification ont un impact sur les fonctionnements subjectifs et peuvent contribuer à la qualité de la transition.

Toutefois, pour ne pas agréger dans un même indicateur de qualité de la transition des éléments de natures différentes (des fonctionnements subjectifs et des ressources), nous avons créé un double indicateur de qualité de la transition : l'un portant sur la « qualité subjective de la transition » et l'autre sur la « qualité objective de la transition ».

La **qualité objective** de la transition regroupe des éléments relatifs à :

1. **L'accompagnement de la transition** à travers le suivi dont a bénéficié le stagiaire après la fin de l'action et son efficacité perçue sur le parcours socioprofessionnel de celui-ci.
2. **La qualité des ressources** mises à disposition du bénéficiaire comme la présence d'un stage ou d'une certification et la durée de l'action que nous estimons plus qualitative si elle est plutôt longue (6 mois ou plus).

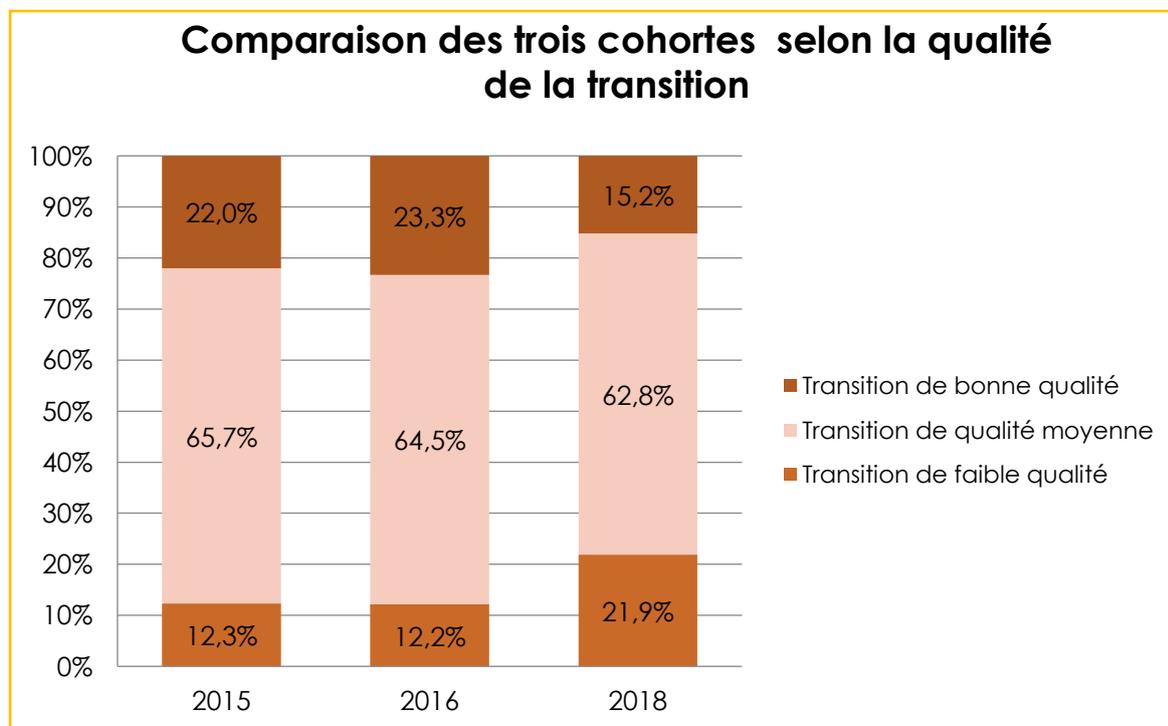
La **qualité subjective** de la transition regroupant quant à elle des éléments relatifs à :

1. **Caractère choisi de l'action** à travers les motivations à l'entrée dans l'action, spécialement celles qui seraient prescrites ou dérivatives.
2. **La sécurisation de la transition** : comme dans l'étude nous n'avons pu avoir d'informations sur des éléments qui pourraient sécuriser un parcours, comme un revenu de remplacement pendant l'action, nous abordons cette sécurisation via plutôt la fragilisation de l'individu dans cette transition. Nous considérons qu'un individu peut être fragilisé si :
 - L'action ne lui apporte rien au niveau identitaire ou socio-affectif. Ainsi, par exemple, l'isolement fragilise ; donc si un individu a pu suite à l'action étendre son réseau social, il connaît certainement une certaine sécurisation de sa transition, de même si l'action lui a permis de reprendre un rythme régulier de vie, ou augmenter sa confiance en lui.
 - L'action ne correspond pas à ses attentes.

²⁴ « MARCHES TRANSITIONNELS DU TRAVAIL » ET RESTRUCTURATIONS : VERS UNE GESTION COLLECTIVE DES TRANSITIONS, Bernard Gazier, CNRS – U.Paris 1, Janvier 2005, p.3-4.

3. **Acquisition de nouvelles compétences** : à travers les apports d'une action et plus particulièrement les apports épistémiques ou professionnels (utilitaires).

Le graphique suivant illustre l'indicateur de qualité subjective et objective agrégée.



Comme on a pu l'observer pour l'output de la transition, les bénéficiaires d'action en 2018 ont proportionnellement plus connu des transitions de faible qualité.

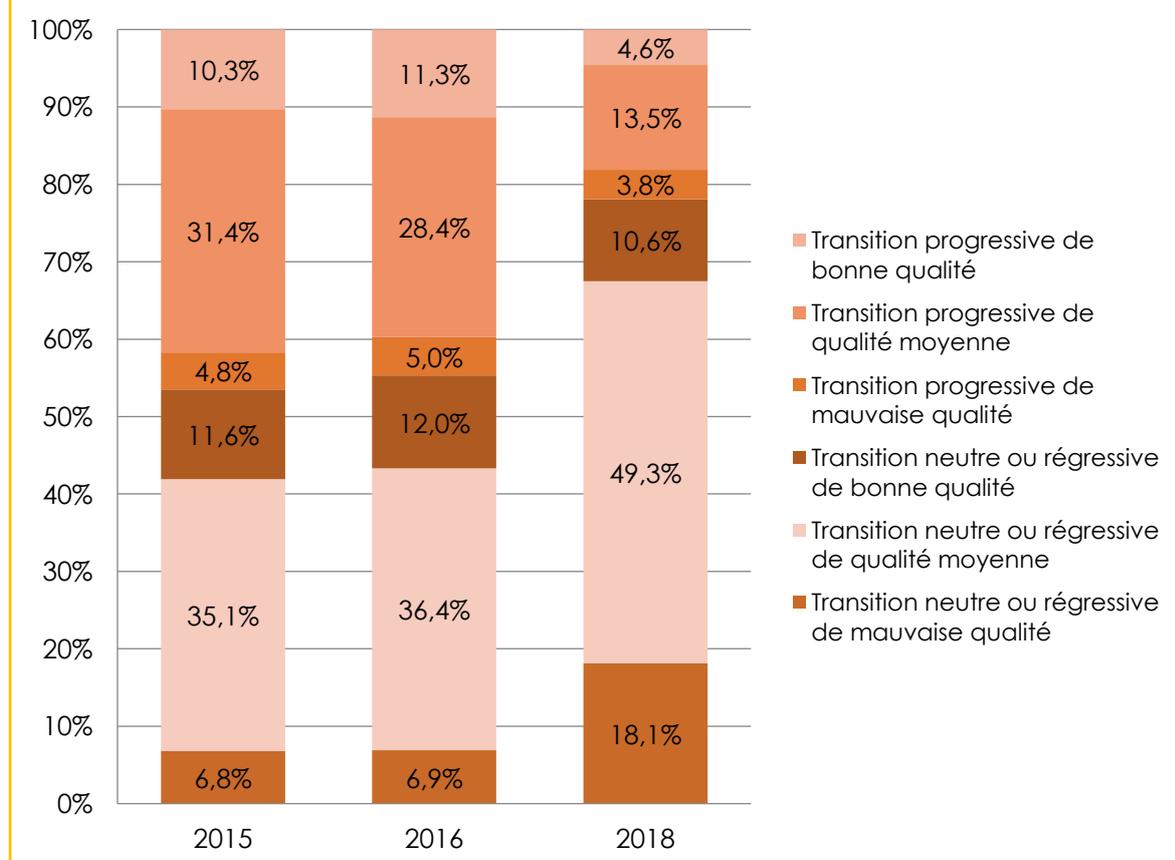
3.6.2.3. Indicateur de transition combiné

En croisant l'output et la qualité intrinsèque de la transition, on obtient 9 profils de transition différents que nous avons finalement regroupé en 6 profils.

Pour croiser l'output et la qualité intrinsèque de la transition sans démultiplier les profils, nous avons considéré ici les transitions neutres ensemble concernant l'indicateur d'output et nous avons conservé l'indicateur de qualité de la transition proposé dans le cadre des évaluations précédentes, c'est-à-dire l'indicateur agrégeant les dimensions subjectives et objectives de la transition.

Nous observons donc une proportion plus importante de bénéficiaires d'action en 2018 qui ont connu une transition neutre ou régressive de mauvaise ou moyenne qualité.

Comparaison des trois cohortes selon l'indicateur de transition combiné



3.6.3. Evolution de l'indicateur de parcours

En complément des informations fournies grâce aux indicateurs de transitions, il nous a semblé intéressant, pour cette programmation, de créer un nouvel indicateur qui prenne en compte les types de statuts occupés (CDI, Emploi précaire ou DE) et la durée pendant laquelle ceux-ci sont occupés. C'est l'objet de ce nouvel indicateur de parcours d'insertion post-formation.

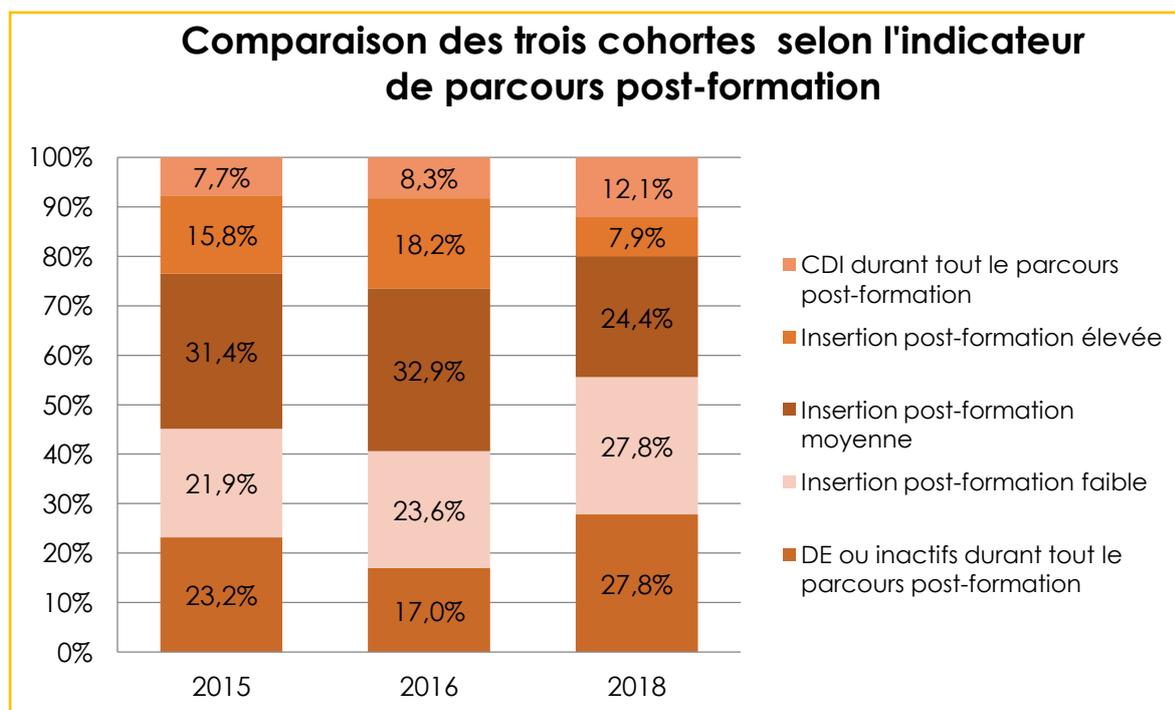
Pour le construire, nous sommes partis des réponses à la question relative aux statuts aux différents moments T et nous avons accordé les poids suivants pour chaque moments T : +3 aux situations de CDI, +2 aux situations d'emplois hors CDI, +1 aux situations de sorties positives hors emploi et 0 aux DE et aux situations d'inactivité. Nous avons ensuite calculé la somme sur les quatre moments T évalués (sortie de l'action, +6 mois, +12 mois, moment de l'enquête), de façon à obtenir des résultats allant de 0 à 12 (où 0 correspond aux parcours linéaires de DE ou d'inactivité depuis la fin de l'action et 12 correspond aux parcours linéaires de CDI depuis la fin de l'action).

En catégorisant les parcours comme suit :

- 0 : DE ou inactifs durant tout le parcours post-formation ;

- De 1 à 4 : insertion post-formation faible. Exemple de parcours : DE à la sortie de l'action (+0), bénévolat 6 mois après (+1) et 12 mois après (+1) et en CDD au moment de l'enquête (+2) ;
- De 5 à 8 : insertion post-formation moyenne. Exemple de parcours : DE à la sortie de l'action (+0), en CDI après 6 mois (+3) et 12 mois (+3), et en CDD au moment de l'enquête (+2) ;
- De 9 à 11 : insertion post-formation élevée. Exemple de parcours : CDD à la sortie de l'action (+2) puis CDI après 6 mois (+3), après 12 mois (+3) et au moment de l'enquête (+3) ;
- 12 : CDI durant tout le parcours post-formation.

Le graphique suivant montre que les bénéficiaires d'action en 2018 ont connu proportionnellement davantage de parcours linéaire de CDI et de demandeurs d'emploi ou inactifs durant tous les moments T comparativement aux bénéficiaires des années 2015 et 2016 qui eux ont davantage connu une insertion post-formation élevée ou moyenne.



Chapitre 4 : Les facteurs déterminants la mise à l'emploi, le chômage ou la poursuite d'un autre type de formation

4.1. Introduction

Dans cette partie consistant à identifier les déterminants de la mise à l'emploi, du maintien en chômage et de la poursuite d'un autre type de formation, nous avons d'abord procédé par une analyse bivariée. La mise à l'emploi et le maintien en chômage ont été étudiées en trois moments : à la sortie de l'action, 6 mois après la sortie de l'action et 12 mois après la sortie de l'action.

Par la suite, des analyses multivariées ont été réalisées après avoir identifié les variables explicatives significativement liées aux variables dépendantes en analyses bivariées afin de déterminer lesquelles pourraient être significatives, une fois analysées simultanément. Pour la mise à l'emploi et la poursuite d'un autre type de formation (à la sortie de l'action, à M+6 et à M+12) qui sont des variables qualitatives de type binaire, une régression logistique binaire a été réalisée. Concernant le maintien en chômage qui est une variable catégorielle, une régression logistique multinomiale a été réalisée.

A propos de la régression logistique binaire, nous avons utilisé la méthode de régression descendante qui a l'avantage de prendre en compte l'ensemble des indicateurs au début des itérations et ne risque donc pas d'oublier certains indicateurs. Selon cette méthode descendante, l'ensemble des variables sont incluses dans l'analyse au départ, le modèle évalué contient toutes les variables et le logiciel d'analyse (SPSS.20) retire celles qui ne contribuent pas significativement à l'amélioration de la prédiction.

L'ensemble des variables qui sont maintenues dans le modèle sont significatives, cependant, parfois, certaines de leurs modalités ne le sont pas²⁵.

Etant donné que les variables indépendantes explicatives sont des variables nominales ou ordinales, un codage de contraste simple a été choisi afin de pouvoir comparer chaque modalité de la variable prédite (hormis la modalité de référence) à la modalité de référence.

²⁵ Les tableaux de résultats en annexes présente à quelle étape (nombre d'itération) les variables significatives ont été obtenues.

4.2. Les facteurs déterminants la mise à l'emploi

4.2.1. Influences des facteurs sur la mise à l'emploi

Dans les rapports finaux de chaque cohorte, nous avons abordé les facteurs qui étaient liés à la mise à l'emploi à plusieurs moments t en fonction du modèle de Sen.

Avant d'aborder l'analyse qui va déterminer l'influence déterminante de l'ensemble de ceux-ci, revenons sur leur influence individuelle.

En ce qui concerne les **ressources** mises à disposition des bénéficiaires des actions du FSE, on a pu observer un lien statistiquement significatif entre le **contenu de l'action** (en 2015 et 2016), la **durée de l'action** (en 2015 et 2016), la présence du **stage**, la **certification** (en 2018) et la mise à l'emploi à plusieurs moments t avec un lien qui s'amenuise avec le temps pour les stagiaires ayant suivi des actions en 2018.

Ainsi le taux d'insertion dans l'emploi à plusieurs moments t est proportionnellement plus élevé parmi les bénéficiaires qui ont suivi des actions de plus longue durée (6 mois et plus), assorties d'un stage, et plus particulièrement des stages de plus de trois mois. La certification semble également révélatrice d'un taux d'insertion proportionnellement plus élevé, de même que les actions préparant à l'exercice d'un métier dans un domaine professionnel précis.

Outre les ressources mises à disposition d'un individu, les **facteurs de conversion** dont celui-ci bénéficie peuvent également être liés à l'insertion dans l'emploi. On a pu observer l'importance de l'**âge**, du **genre** (en 2015 et 2016), du **diplôme**, comme facteurs **individuels ou sociaux**, sur l'insertion. Ainsi, parmi les bénéficiaires d'action en 2015 et 2016, le taux d'insertion à plusieurs moments t est proportionnellement plus élevé parmi les hommes. Comme pour la programmation précédente, les taux d'insertion dans l'emploi diminuent à mesure que l'âge augmente avec nettement moins de chances d'être à l'emploi après 54 ans, voire 45 ans parmi les bénéficiaires en 2018. Le diplôme à l'entrée de l'action détermine aussi ce taux d'insertion avec un taux relativement plus faible parmi les individus ne possédant pas au minimum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS), voire de l'enseignement supérieur. La présence d'un **handicap** est également fortement liée à une difficulté d'insertion dans l'emploi et ce tout au long du parcours après l'action.

En ce qui concerne l'influence d'autres facteurs de conversion **sociaux** sur l'insertion dans l'emploi, on a pu, comme pour la programmation précédente, constater une fragilité face à l'insertion pour les femmes seules qui élèvent des enfants. Alors que la présence dans le ménage d'un autre individu à l'emploi est liée de manière positive à l'insertion.

Une fois encore, on a relevé un lien très important entre l'insertion dans l'emploi et les facteurs de conversion **environnementaux**. L'accès à la voiture ou aux transports en commun sont des éléments qui semblent être liés positivement à l'insertion. En revanche, contrairement à la programmation précédente, on n'a pas constaté une influence très significative de la connexité sociale²⁶ sur l'insertion.

²⁶ Réseau relationnel.

En ce qui concerne la **liberté de choix**, on constate à nouveau toute l'importance des **motivations** à l'entrée du dispositif sur la mise à l'emploi. Dans la cohorte 2015, ce sont les motivations hétérodéterminées²⁷ qui sont fortement liées à la non insertion dans l'emploi et ceci de manière de plus en plus forte avec le temps. Alors que dans les cohortes 2016 et 2018, on observe un lien significatif entre l'insertion dans l'emploi et les motivations autodéterminées professionnelles²⁸ à l'entrée de l'action.

Si l'on s'intéresse aux **fonctionnements subjectifs** et leur lien avec l'insertion dans l'emploi, on observe une corrélation entre la mise à l'emploi à plusieurs moments t et la **correspondance de l'action aux attentes** du stagiaire, la **contribution perçue** de l'action à l'insertion professionnelle, les **apports socio-affectifs**²⁹ (déclarés) de l'action et la **représentation de l'avenir professionnel**. On constate donc une insertion dans l'emploi plus élevée parmi les individus qui pensent que l'action correspond à leurs attentes, qui perçoivent la contribution de l'action à leur insertion et qui ont eu des apports socio-affectifs. Et il est donc aussi logique que l'on observe des taux d'insertion dans l'emploi proportionnellement plus faibles parmi les personnes qui se représentent pessimistes par rapport à leur avenir professionnel.

Mais parmi ces différents facteurs, quels sont ceux qui expliquent davantage l'insertion dans l'emploi ?

4.2.2. Mise à l'emploi à la sortie de l'action

L'ensemble des variables présentées dans le tableau suivant sont significatives, cependant, parfois, certaines de leurs modalités ne le sont pas.

Variables présentes dans le modèle de régression qui expliquent la mise à l'emploi à la sortie de l'action

Éléments du modèle de Sen	Cohorte 2015	Cohorte 2016	Cohorte 2018
Les ressources de l'action	Stage Certification	Durée de l'action	Stage
Les facteurs de conversion	Handicap Autre personne en emploi au sein du ménage Accès à la voiture à la sortie de l'action	Classes d'âge Niveau de Diplôme Accès à la voiture à la sortie de l'action	Classes d'âge Niveau de Diplôme Accès aux transports en commun à la sortie de l'action
La liberté de choix	/	/	Motivations autodéterminées (personnelles)

²⁷ Relatifs à des motifs prescrits (par obligation ou contrainte) ou dérivatifs (pour échapper à autre chose).

²⁸ Relatifs à des motifs vocationnels (réponse à un projet de mobilité professionnelle) et opératoires professionnels (acquisition de compétences).

²⁹ Ces apports regroupent la connaissance de nouvelles personnes (f) et l'engagement bénévole dans diverses activités.

Les fonctionnements subjectifs	Contribution perçue de l'action sur l'insertion	Contribution perçue de l'action sur l'insertion	Correspondance de l'action aux attentes du stagiaire
		Apports épistémiques ou utilitaires (déclarés) de l'action	Contribution perçue de l'action sur l'insertion
		Apports socio-affectifs (déclarés) de l'action	Représentation de l'avenir professionnel
		Apports identitaires (déclarés) de l'action	
		Représentation de l'avenir professionnel	

En **2015**, la variable qui semble expliquer davantage la mise à l'emploi à la sortie de l'action, celle qui contribue le plus à la qualité du modèle est **l'accès à la voiture** à la sortie de l'action. Le fait de posséder un permis de conduire et/ou un véhicule à disposition explique davantage la mise à l'emploi à la sortie de l'action, plus que les autres facteurs. Ainsi si un bénéficiaire dispose d'un permis de conduire uniquement, il a 3 fois plus de chances d'être à l'emploi, et celui qui dispose d'un permis de conduire et un véhicule à disposition, a 4,7 fois plus de chances d'être à l'emploi à ce moment-là que l'individu qui ne possède aucun des deux. Nous observons également en 2015 toute l'influence du **handicap** sur la mise à l'emploi. Les bénéficiaires qui ne sont pas porteurs d'un handicap ont 5,6 fois plus de chances d'être à l'emploi que les personnes qui sont porteurs d'un handicap quel qu'il soit. La **contribution perçue de l'action** est également un facteur déterminant dans la mise à l'emploi avec 2 fois plus de chances d'être à l'emploi si le bénéficiaire pense que l'action a eu une très bonne contribution à son insertion.

En **2016**, la variable qui semble expliquer davantage la mise à l'emploi à la sortie de l'action, celle qui contribue le plus à la qualité du modèle est à nouveau **l'accès à la voiture** à la sortie de l'action. Le fait de posséder un permis de conduire et/ou un véhicule à disposition explique davantage la mise à l'emploi à la sortie de l'action, plus que les autres facteurs. Ainsi si un bénéficiaire dispose d'un permis de conduire uniquement, il a 1,5 fois plus de chances d'être à l'emploi, et celui qui dispose d'un permis de conduire et un véhicule à disposition, a 2,7 fois plus de chances d'être à l'emploi à ce moment-là que l'individu qui ne possède aucun des deux. Nous observons en 2016 le poids des **apports identitaires** de l'action qui pèsent **négativement** sur la mise à l'emploi. Au plus les bénéficiaires identifient des apports identitaires à l'action au moins ils ont de chance d'être à l'emploi à la sortie de l'action (4,5 fois moins si plus de 5 apports recensés). La **contribution perçue de l'action** est également un facteur déterminant dans la mise à l'emploi avec 3,7 fois plus de chances d'être à l'emploi si le bénéficiaire pense que l'action a eu une très bonne contribution à son insertion.

En **2018**, la variable qui semble expliquer davantage la mise à l'emploi à la sortie de l'action, celle qui contribue le plus à la qualité du modèle est la **contribution perçue de l'action** avec 6,9 fois plus de chances d'être à l'emploi si le bénéficiaire pense que l'action a eu une très bonne contribution à son insertion. **La combinaison de l'accès aux transports en commun et aux autres moyens de déplacement** est également un facteur déterminant dans la mise à l'emploi en 2018. Ainsi si un bénéficiaire dispose d'un accès aux TEC et aux autres moyens de déplacement, il a 1,6 fois plus de

chances d'être à l'emploi à ce moment-là que l'individu qui ne dispose pas d'accès aux TEC. Dans cette cohorte 2018, nous constatons l'importance de facteurs individuels comme le **niveau de diplôme et la classe d'âge**. Le fait de disposer d'un diplôme de l'enseignement supérieur agit favorablement sur la mise à l'emploi à la sortie de l'action. Ainsi, les bénéficiaires possédant un diplôme de niveau supérieur de type long ont 10,7 fois plus de chance d'être à l'emploi que ceux n'ayant aucun diplôme.

4.2.3. Mise à l'emploi à M+6

L'ensemble des variables présentées dans le tableau suivant sont significatives, cependant, parfois, certaines de leurs modalités ne le sont pas.

Variables présentes dans le modèle de régression qui expliquent la mise à l'emploi 6 mois après l'action

Éléments du modèle de Sen	Cohorte 2015	Cohorte 2016	Cohorte 2018
Les ressources de l'action	Stage	/	/
Les facteurs de conversion	Genre Handicap Autre personne en emploi au sein du ménage Accès à la voiture à la sortie de l'action	Genre Classes d'âge Niveau de Diplôme Accès à la voiture à la sortie de l'action Connexité sociale	Classes d'âge Nationalité Durée d'inoccupation avant l'entrée dans l'action Accès aux transports en commun à la sortie de l'action
La liberté de choix	/	/	Motivations autodéterminées (professionnelles)
Les fonctionnements subjectifs	Contribution perçue de l'action sur l'insertion	Contribution perçue de l'action sur l'insertion Apports épistémiques ou utilitaires (déclarés) de l'action Représentation de l'avenir professionnel	Contribution perçue de l'action sur l'insertion Représentation de l'avenir professionnel

En **2015**, la variable qui semble expliquer davantage la mise à l'emploi 6 mois après la sortie de l'action, celle qui contribue le plus à la qualité du modèle est, comme à la sortie de l'action, **l'accès à la voiture** à la sortie de l'action. Le fait de posséder un permis de conduire et un véhicule à disposition explique davantage la mise à l'emploi, plus que les autres facteurs. Ainsi si un bénéficiaire dispose d'un permis de conduire et un véhicule à disposition, il a 3,1 fois plus de chances d'être à l'emploi à ce moment-là que l'individu qui ne possède ni permis ni véhicule. Nous observons également en 2015 tout le poids du **handicap** sur la mise à l'emploi à M+6. Les bénéficiaires qui ne sont pas porteurs d'un handicap ont 3,9 fois plus de chances d'être à l'emploi que les personnes qui sont porteurs d'un handicap quel qu'il soit. Une des **ressources** mises à

disposition par l'action, explique beaucoup à M+6 en 2015 l'insertion, il s'agit de la présence d'un **stage** pendant celle-ci ; les bénéficiaires d'une action assortie d'un stage ont près de 2 fois plus de chances d'être à l'emploi à M+6 que ceux n'ayant pas suivi de stage. La **contribution perçue de l'action** est à nouveau un facteur déterminant dans la mise à l'emploi avec 2,8 fois plus de chances d'être à l'emploi si le bénéficiaire pense que l'action a eu une très bonne contribution à son insertion.

En **2016**, la variable qui semble expliquer davantage la mise à l'emploi 6 mois après la sortie de l'action, celle qui contribue le plus à la qualité du modèle est à nouveau **l'accès à la voiture** à la sortie de l'action. Le fait de posséder un permis de conduire et un véhicule à disposition explique davantage la mise à l'emploi, plus que les autres facteurs. Ainsi si un bénéficiaire dispose d'un permis de conduire et un véhicule à disposition, il a 2,1 fois plus de chances d'être à l'emploi à ce moment-là que l'individu qui ne possède aucun des deux. Nous observons en 2016 l'importance d'un **niveau de diplôme de l'enseignement supérieur** qui influence positivement la mise à l'emploi à M+6. Les individus possédant un tel diplôme ont 2,5 fois plus de chance d'être à l'emploi 6 mois après l'action que ceux qui n'en possèdent pas. La **contribution perçue de l'action** est également un facteur déterminant dans la mise à l'emploi à M+6 avec 3 fois plus de chances d'être à l'emploi si le bénéficiaire pense que l'action a eu une très bonne contribution à son insertion.

En **2018**, la variable qui semble expliquer davantage la mise à l'emploi 6 mois après la sortie de l'action, celle qui contribue le plus à la qualité du modèle est la **contribution perçue de l'action** avec 7,8 fois plus de chances d'être à l'emploi si le bénéficiaire pense que l'action a eu une très bonne contribution à son insertion. **La combinaison de l'accès aux transports en commun et aux autres moyens de déplacement** est également un facteur déterminant dans la mise à l'emploi à M+6 en 2018. Ainsi si un bénéficiaire dispose d'un accès aux TEC et aux autres moyens de déplacement, il a 2,1 fois plus de chances d'être à l'emploi à ce moment-là que l'individu qui ne dispose pas d'accès aux TEC.

4.2.4. Mise à l'emploi à M+12

L'ensemble des variables présentées dans le tableau suivant sont significatives, cependant, parfois, certaines de leurs modalités ne le sont pas.

Variables présentes dans le modèle de régression qui expliquent la mise à l'emploi 12 mois après l'action

Éléments du modèle de Sen	Cohorte 2015	Cohorte 2016	Cohorte 2018
Les ressources de l'action	Stage	/	Stage Certification
Les facteurs de conversion	Genre Handicap Autre personne en emploi au sein du ménage Accès à la voiture à la sortie de l'action	Genre Classes d'âge Niveau de Diplôme Accès à la voiture à la sortie de l'action Connexité sociale	Classes d'âge Niveau de Diplôme Situation familiale au commencement de l'action Accès aux transports en commun à la sortie de l'action

La liberté de choix	/	Motivations autodéterminées (professionnelles)	Motivations autodéterminées (personnelles)
Les fonctionnements subjectifs	Contribution perçue de l'action sur l'insertion	Contribution perçue de l'action sur l'insertion Représentation de l'avenir professionnel	Contribution perçue de l'action sur l'insertion Représentation de l'avenir professionnel

En **2015**, la variable qui semble à nouveau expliquer davantage la mise à l'emploi 12 mois après l'action, celle qui contribue le plus à la qualité du modèle est **l'accès à la voiture** à la sortie de l'action. Le fait de posséder un permis de conduire et un véhicule à disposition explique davantage la mise à l'emploi à M+12, plus que les autres facteurs. Ainsi si un bénéficiaire dispose d'un permis de conduire et un véhicule à disposition, il a 3 fois plus de chances d'être à l'emploi à ce moment-là que l'individu qui ne possède aucun des deux. La **contribution perçue de l'action** est également un facteur déterminant dans la mise à l'emploi à M+12 avec 3,8 fois plus de chances d'être à l'emploi si le bénéficiaire pense que l'action a eu une très bonne contribution à son insertion.

En **2016**, la variable qui semble expliquer davantage la mise à l'emploi 12 mois après l'action, celle qui contribue le plus à la qualité du modèle est à nouveau **l'accès à la voiture** à la sortie de l'action. Le fait de posséder un permis de conduire et un véhicule à disposition explique davantage la mise à l'emploi à M+12, plus que les autres facteurs. Ainsi si un bénéficiaire dispose d'un permis de conduire et un véhicule à disposition, il a 2,3 fois plus de chances d'être à l'emploi à ce moment-là que l'individu qui ne possède aucun des deux. La **contribution perçue de l'action** est également un facteur déterminant dans la mise à l'emploi à M+12 avec 2,5 fois plus de chances d'être à l'emploi si le bénéficiaire pense que l'action a eu une très bonne contribution à son insertion. Dans cette cohorte 2016, nous constatons l'importance de facteurs individuels ou sociaux comme le **niveau de diplôme et la classe d'âge** sur la mise à l'emploi à M+12. Le fait de disposer d'un diplôme de l'enseignement supérieur agit favorablement sur la mise à l'emploi à la sortie de l'action. Ainsi, les bénéficiaires possédant un diplôme de niveau supérieur de type long ont 3,9 fois plus de chance d'être à l'emploi que ceux n'ayant aucun diplôme.

En **2018**, la variable qui semble expliquer davantage la mise à l'emploi 12 mois après l'action, celle qui contribue le plus à la qualité du modèle est la **contribution perçue de l'action** avec 7,1 fois plus de chances d'être à l'emploi si le bénéficiaire pense que l'action a eu une très bonne contribution à son insertion. **La combinaison de l'accès aux transports en commun et aux autres moyens de déplacement** est également un facteur déterminant dans la mise à l'emploi à M+12 en 2018. Ainsi si un bénéficiaire dispose d'un accès aux TEC et aux autres moyens de déplacement, il a 1,8 fois plus de chances d'être à l'emploi à ce moment-là que l'individu qui ne dispose pas d'accès aux TEC. Dans cette cohorte 2018, nous constatons à nouveau l'importance de facteurs individuels ou sociaux comme le **niveau de diplôme et le type de ménage**. Le fait de disposer d'un diplôme de l'enseignement supérieur agit favorablement sur la mise à l'emploi à M+12. Ainsi, les bénéficiaires possédant un diplôme de niveau supérieur de type court ont 5,4 fois plus de chance d'être à l'emploi que ceux n'ayant aucun diplôme. La situation familiale semble également corrélée avec la mise à l'emploi à M+12 et notamment avec la situation de vie « femme seule avec enfants »,

pour lesquelles il y a 2,5 fois moins de chances d'être à l'emploi que si l'on vit chez ses parents au moment du commencement de l'action. Nous observons également en 2018 le poids des **motivations déterminées personnelles** à l'entrée dans l'action qui pèsent **négalement** sur la mise à l'emploi. Au plus les bénéficiaires déclarent des motivations de nature épistémique ou de développement personnel pour rentrer dans le dispositif au moins ils ont de chance d'être à l'emploi 12 mois après l'action (près de 4 fois moins si ces motivations sont fortes).

4.3. Les facteurs déterminants le maintien dans le chômage

4.3.1. Influences des facteurs sur le chômage

Dans les rapports finaux de chaque cohorte, nous avons abordé les facteurs qui étaient liés à la situation de chômage connue après la sortie de l'action. Dans le questionnaire, deux situations étaient abordées, celle relative au chômage de courte durée, c'est-à-dire de moins de 12 mois et celle du chômage de longue durée.

Avant d'aborder l'analyse qui va déterminer l'influence déterminante de l'ensemble de ceux-ci, revenons sur leur influence individuelle.

En ce qui concerne les **ressources** mises à disposition des bénéficiaires des actions du FSE, on a pu observer un lien statistiquement significatif entre le **contenu de l'action** (en 2016), la **durée de l'action** (en 2015 et 2016), la présence du **stage** (toute cohorte confondue) et le fait de connaître des périodes de chômage après la sortie de l'action³⁰.

Ainsi si l'action a plutôt comme finalité la remise à niveau, ou est de courte durée (< à 1 mois) ou n'est pas assortie d'un stage, il y a plus de chances pour les bénéficiaires d'avoir été au chômage de courte et/ou de longue durée après l'action.

Outre les ressources mises à disposition d'un individu, les **facteurs de conversion** dont celui-ci bénéficie peuvent également être liés significativement à l'insertion dans l'emploi. On a pu observer l'importance de l'**âge**, du **genre** (seulement en 2018), du **diplôme** (seulement en 2015), comme facteurs **individuels ou sociaux**, sur l'insertion et plus particulièrement sur le chômage. Ainsi, parmi les bénéficiaires d'action en 2018, on observe davantage d'hommes ayant connu plusieurs périodes de chômage de courte et/ou longue durée post-action. Comme pour la programmation précédente, la proportion de personnes ayant connu des périodes de chômage est plus élevée parmi les bénéficiaires ayant 35 ans ou plus en 2015 et 2016 et 45 ans et plus en 2018. Le diplôme à l'entrée de l'action détermine aussi cette expérience du chômage, du moins pour la cohorte 2015 de manière significative, avec une proportion plus élevée de bénéficiaires ayant un CESS au maximum qui connaissent le chômage de longue durée. La présence d'un **handicap** est également fortement liée à l'expérience de plusieurs périodes de chômage post-action, significativement en 2018.

³⁰ Attention : par « période de chômage », nous entendons une période de chômage qui n'a pas été interrompue par un emploi ayant duré 3 mois ou plus.

En ce qui concerne l'influence d'autres facteurs de conversion **sociaux** sur l'insertion dans l'emploi, on a pu, comme pour la programmation précédente et comme pour l'insertion dans l'emploi, constater une fragilité face à l'insertion pour les femmes seules qui élèvent des enfants ; elles sont en général proportionnellement plus nombreuses à connaître une ou plusieurs périodes de chômage après l'action. On observe également toute la fragilité des ménages sans revenu par rapport à cette expérience du chômage ; les bénéficiaires vivant dans un ménage où il n'y pas d'autres personnes avec revenu sont proportionnellement plus nombreux à connaître des périodes de chômage après l'action.

Une fois encore, on a relevé un lien très important entre le fait d'expérimenter le chômage post-action et les facteurs de conversion **environnementaux**. Ici, contrairement à l'insertion dans l'emploi à plusieurs moments t, on a constaté une influence très significative de la connexité sociale (en 2016 et 2018) sur l'expérience du chômage. Si les bénéficiaires ont une connexité faible, c'est-à-dire peu de relations sociales, ils ont davantage connu de périodes de chômage de longue durée.

En ce qui concerne la **liberté de choix**, nous ne constatons pas de relations significatives entre les motivations et les autres facteurs avec l'expérience du chômage post-action.

Si l'on s'intéresse aux **fonctionnements subjectifs** et leur lien avec le fait de connaître une ou plusieurs période(s) de chômage après l'action, on observe une corrélation significative entre cette expérience et la **correspondance de l'action aux attentes** du stagiaire (seulement en 2018), la **contribution perçue** de l'action à l'insertion professionnelle, les **apports socio-affectifs** (déclarés) de l'action (seulement en 2018) et la **représentation de l'avenir professionnel** (seulement en 2015). On constate donc une proportion plus élevée de bénéficiaires ayant connu une ou plusieurs période(s) de chômage (plutôt longue durée) parmi les individus qui pensent que l'action ne correspond pas à leurs attentes, qui perçoivent faiblement la contribution de l'action à leur insertion et qui n'ont que très peu d'apports socio-affectifs de l'action. Et il est donc logique, ici encore, d'observer davantage d'expériences du chômage après l'action parmi les personnes qui se représentent (très) pessimistes par rapport à leur avenir professionnel.

Mais parmi ces différents facteurs, quels sont ceux qui expliquent davantage l'expérience de période(s) de chômage après l'action ?

4.3.2. Facteurs les plus déterminants

Nous exposons ci-après les enseignements de l'analyse de régression multinomiale, où l'on opposait aucune période de chômage à :

- Une période de chômage de courte durée (<12 mois) uniquement
- Une période de chômage de longue durée uniquement
- Plusieurs périodes de chômage de courte et/ou longue durée

Examinons cela selon le type d'expérience vécue envers le chômage.

4.3.2.1. Facteurs influençant la probabilité de connaître davantage une période de chômage de courte durée uniquement

En 2015, les deux facteurs qui semblent expliquer davantage³¹ le fait de connaître une période de chômage de courte durée sont la **présence d'un handicap**³² et les **apports identitaires déclarés** de l'action dans le sens où si le bénéficiaire en déclare de plus en plus il aura de moins en moins de chance de connaître une période de chômage de courte durée.

En 2016, c'est principalement le **niveau de diplôme** qui explique cette expérience du chômage de courte durée. Les bénéficiaires disposant d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) ou de l'enseignement supérieur de type court expérimentent proportionnellement davantage une période de chômage de courte durée ; plus d'un sur trois.

En 2018, les deux facteurs qui semblent expliquer davantage cette expérience sont le fait de déclarer des **motivations autodéterminées professionnelles fortes** pour l'entrée en formation et d'avoir signalé des **apports épistémiques ou utilitaires** à l'action.

4.3.2.2. Facteurs influençant la probabilité de connaître davantage une période de chômage de longue durée uniquement

En 2015, les quatre facteurs qui semblent expliquer davantage³³ le fait de connaître une période de chômage de longue durée sont la **nationalité**, la **perception de la contribution de l'action sur l'insertion**, la **représentation** que l'on a de son **avenir professionnel** et l'**âge**. Les belges expérimentent davantage le chômage de longue durée que les autres nationalités. La faible perception de la contribution de l'action à l'insertion ainsi que la représentation de son avenir professionnel très pessimiste augmentent la probabilité de connaître une période de chômage de longue durée. Aussi, au plus l'âge augmente et spécialement au-delà de 34 ans, au plus la probabilité augmente quant à cette expérience du chômage de longue durée.

En 2016, les quatre facteurs qui semblent expliquer davantage³⁴ le fait de connaître une période de chômage de longue durée sont la **connexité sociale**, la **durée de l'action**, la **contribution perçue de l'action sur l'insertion** et la **durée d'inoccupation** avant l'entrée dans l'action. Au plus la connexité sociale est élevée, au plus la durée de l'action est longue, au plus la perception de la contribution de l'action est prégnante, au moins les bénéficiaires ont de chance de vivre une période de chômage de longue durée. En revanche, au plus la durée d'inoccupation avant l'action est longue, au plus la probabilité de connaître une période de chômage de longue durée est élevée.

³¹ Signif.<0,05.

³² Le bénéficiaire présentant un handicap aura 2,9 fois plus de chance de connaître une période de chômage de courte durée que le bénéficiaire qui n'en présente pas.

³³ Signif.<0,05.

³⁴ Signif.<0,05.

En 2018, les cinq facteurs qui semblent expliquer davantage³⁵ le fait de connaître une période de chômage de longue durée sont la **correspondance de l'action aux attentes**, l'**âge**, la **représentation** que l'on a de son **avenir** professionnel, l'**absence** d'un **stage** pendant l'action et l'**absence d'une autre personne en emploi au sein du ménage**.

4.3.2.3. Facteurs influençant la probabilité de connaître davantage plusieurs périodes de chômage de courte et/ou longue durée

En 2015, les deux facteurs qui semblent expliquer davantage³⁶ le fait de connaître plusieurs périodes de chômage de courte et/ou longue durée sont la **perception faible de la contribution de l'action sur l'insertion** et l'**absence d'une autre personne en emploi au sein du ménage**.

En 2016, les trois facteurs qui semblent expliquer davantage³⁷ le fait de connaître plusieurs périodes de chômage de courte et/ou longue durée sont **la perception faible de la contribution de l'action sur l'insertion**, le fait de dire que les **revenus** du ménage permettaient **difficilement** de **boucler** le budget de celui-ci et la **durée de l'action**. Au plus longue est la durée de l'action au moins la probabilité est élevée de connaître plusieurs périodes de chômage après l'action.

En 2018, beaucoup de facteurs semblent expliquer davantage³⁸ le fait de connaître plusieurs périodes de chômage de courte et/ou longue durée ; ils sont au nombre de neuf. Les facteurs qui augmentent la probabilité de vivre plusieurs expériences de chômage sont : le fait d'avoir déclaré beaucoup d'**apports épistémiques ou utilitaires** de l'action, le fait d'avoir un **âge supérieur à 44 ans** et d'être un **homme**. Les facteurs suivants auraient tendance à diminuer cette probabilité : le fait de déclarer des motivations autodéterminées professionnelles importantes, une perception élevée de la contribution de l'action sur l'insertion, l'absence d'un handicap, un niveau de diplôme de plus en plus élevé.

³⁵ Signif.<0,03.

³⁶ Signif.<0,05.

³⁷ Signif.<0,05.

³⁸ Signif.<0,05.

4.4. Les facteurs déterminants la poursuite d'un autre type de formation

4.4.1. Influences des facteurs sur la poursuite d'un autre type de formation ou étude

Dans les rapports finaux de chaque cohorte, nous avons abordé les facteurs qui étaient liés à la poursuite d'études ou formations à plusieurs moments t en fonction du modèle de Sen.

Avant d'aborder l'analyse qui va déterminer l'influence déterminante de l'ensemble de ceux-ci, revenons sur leur influence individuelle.

En ce qui concerne les **ressources** mises à disposition des bénéficiaires des actions du FSE, on a pu observer un lien statistiquement significatif entre la **durée de l'action** (en 2015 et 2018), la présence du **stage** (en 2015 et 2018) et la poursuite d'études ou formation à plusieurs moments t mais ceci essentiellement quelques mois après l'action (à M+6 et M+12).

Ainsi le taux de reprise d'études ou formation à plusieurs moments t est proportionnellement plus élevé parmi les bénéficiaires qui ont suivi des actions de moins de 6 mois (plutôt < 3 mois en 2015), qui n'était pas assorties d'un stage. On observe également une tendance plus élevée mais non significative à une reprise d'études ou formation si l'action n'est pas certifiante.

Outre les ressources mises à disposition d'un individu, les **facteurs de conversion** dont celui-ci bénéficie peuvent également être liés à cette reprise de formation/étude. On a pu observer l'importance de l'**âge** (en 2016 et 2018), du **genre** (en 2015), légèrement du **diplôme** et plutôt à la sortie de l'action, comme facteurs **individuels ou sociaux**, sur la reprise d'étude/formation. Ainsi, parmi les bénéficiaires d'action en 2015, le taux de reprises d'étude/formation à plusieurs moments t est proportionnellement plus élevé parmi les femmes. Les bénéficiaires de moins de 25 ans sont également proportionnellement plus nombreux à reprendre des études/formations à tous les moments t et parmi toutes les cohortes.

En ce qui concerne l'influence d'autres facteurs de conversion **sociaux** sur le taux de reprise d'études ou formations, on a pu observer un lien avec la situation familiale à l'entrée dans l'action. En **2015**, on constate une proportion plus élevée de **femmes seules qui élèvent des enfants** pour la poursuite d'une formation et ceci à tous les moments t. Alors qu'en 2016 et 2018, ce sont plutôt les bénéficiaires qui vivent encore chez leurs parents qui sont proportionnellement plus nombreux à reprendre une formation.

Une fois encore, on a relevé un lien très important entre le fait de reprendre des études ou des formations et les facteurs de conversion **environnementaux**. L'accès à la voiture ou aux transports en commun sont des éléments qui semblent être liés très significativement à cette reprise. Les bénéficiaires ne disposant ni de permis ni de voiture et qui ont accès uniquement aux transports en commun sont proportionnellement plus nombreux à reprendre des études ou formations à plusieurs moments t après l'action.

En ce qui concerne la **liberté de choix**, on ne constate pas de lien fort entre les **motivations** à l'entrée du dispositif et la reprise d'études ou formations.

Si l'on s'intéresse aux **fonctionnements subjectifs** et leur lien avec le fait de reprendre des études ou des formations, on observe une corrélation entre ce fait à plusieurs moments et la **contribution perçue** de l'action à l'insertion professionnelle, les **apports identitaires** (déclarés) de l'action et la **représentation de l'avenir professionnel**. On constate donc un taux de reprise d'étude/formation plus élevé parmi les individus qui ne perçoivent pas ou très peu la contribution de l'action à leur insertion et qui n'ont pas eu d'apports identitaires de l'action. On observe aussi des taux de reprise d'étude/formation proportionnellement plus élevés parmi les personnes qui se représentent plutôt, voire très, optimistes par rapport à leur avenir professionnel.

Mais parmi ces différents facteurs, quels sont ceux qui expliquent davantage l'insertion dans l'emploi ?

4.4.2. Poursuite d'une autre formation à la sortie de l'action

L'ensemble des variables présentées dans le tableau suivant sont significatives, cependant, parfois, certaines de leurs modalités ne le sont pas.

Variables présentes dans le modèle de régression qui expliquent la reprise d'études ou formations à la sortie de l'action

Éléments du modèle de Sen	Cohorte 2015	Cohorte 2016	Cohorte 2018
Les ressources de l'action	/	Revenus du ménage permettent de boucler le budget à la sortie de l'action	Durée de l'action
Les facteurs de conversion	Niveau de diplôme Situation familiale à l'entrée dans l'action Accès à la voiture à la sortie de l'action	Situation familiale à l'entrée dans l'action Accès à la voiture à la sortie de l'action	/
La liberté de choix	/	/	/
Les fonctionnements subjectifs	/	/	Contribution perçue de l'action sur l'insertion Représentation de l'avenir professionnel Autre personne en emploi au sein du ménage

En **2015**, la variable qui semble expliquer davantage le taux de reprise d'études ou formations à la sortie de l'action, celle qui contribue le plus à la qualité du modèle est **la situation familiale du bénéficiaire** à la sortie de l'action. Les bénéficiaires vivant en couple avec enfants ont trois fois moins de chances de reprendre des études ou une formation à la sortie de l'action que ceux qui habitent encore chez leurs parents. Le fait de ne **disposer ni d'un permis de conduire ni d'un véhicule** explique aussi cette reprise, plus que les autres facteurs.

En **2016**, on observe les mêmes facteurs explicatifs de la reprise d'études ou formation qu'en **2015**.

En **2018**, les variables qui semblent expliquer davantage la reprise d'études ou formations à la sortie de l'action, celles qui contribue le plus à la qualité du modèle sont relatives à des fonctionnements subjectifs comme la **contribution perçue de l'action** avec 5 fois moins de chances de reprise si le bénéficiaire pense que l'action a eu une très bonne contribution à son insertion et la **représentation de l'avenir professionnel** avec 2,7 fois plus de chances de reprise si le bénéficiaire est très optimiste. **L'accès aux transports en commun uniquement** est également un facteur déterminant dans cette reprise en 2018. Ainsi si un bénéficiaire dispose d'un accès aux TEC uniquement, il a 2,2 fois plus de chances de reprendre des études ou formation à la sortie de l'action que l'individu qui ne dispose de pas d'accès aux TEC.

4.4.3. Poursuite d'une autre formation à M+6

L'ensemble des variables présentées dans le tableau suivant sont significatives, cependant, parfois, certaines de leurs modalités ne le sont pas.

Variables présentes dans le modèle de régression qui expliquent la reprise d'études ou formations 6 mois après l'action

Eléments du modèle de Sen	Cohorte 2015	Cohorte 2016	Cohorte 2018
Les ressources de l'action	Durée de l'action Revenus du ménage permettent de boucler le budget à la sortie de l'action	/	Durée de l'action
Les facteurs de conversion	Niveau de diplôme Accès aux TEC à la sortie de l'action	Classes d'âge Accès à la voiture à la sortie de l'action	Classes d'âge Accès aux TEC à la sortie de l'action
La liberté de choix	/	/	/
Les fonctionnements subjectifs	/	Correspondance de l'action aux attentes Apports identitaires déclarés	Contribution perçue de l'action sur l'insertion Représentation de l'avenir professionnel

En **2015**, la variable qui semble expliquer davantage le taux de reprise d'études ou formations 6 mois après l'action, celle qui contribue le plus à la qualité du modèle est **le niveau de diplôme** avec une chance plus élevée de reprendre des études ou formations à ce moment-là si le bénéficiaire dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court que s'il n'avait aucun diplôme. Le fait d'avoir un accès direct uniquement aux TEC explique aussi cette reprise, plus que les autres facteurs.

En **2016**, les **apports identitaires** déclarés de l'action et la **classe d'âge** sont les facteurs les plus explicatifs d'une reprise d'études ou formations à M+6. Ainsi, si un bénéficiaire déclare beaucoup d'apports identitaires de l'action suivie, il a 5,2 fois plus de chances de reprendre des études ou formations que s'il ne déclare aucun de ces apports. De

même, un individu de 25-34 ans aura 2,3 fois moins de chances de faire cela à M+6 que celui âgé de moins de 25 ans³⁹.

En **2018**, les variables qui semblent expliquer davantage la reprise d'études ou formations à M+6, celles qui contribuent le plus à la qualité du modèle sont relatives à des fonctionnements subjectifs comme la **contribution perçue de l'action** avec 4,5 fois moins de chances de reprise si le bénéficiaire pense que l'action a eu une très bonne contribution à son insertion et la **représentation de l'avenir professionnel** avec 1,8 fois plus de chances de reprise si le bénéficiaire est très optimiste. On retrouve à nouveau l'importance de l'âge dans cette reprise d'études ou formations avec les mêmes tendances qu'en 2016. **L'accès aux transports en commun uniquement** est également un facteur déterminant dans cette reprise à M+6 en 2018. Ainsi si un bénéficiaire dispose d'un accès aux TEC uniquement, il a 1,9 fois plus de chances de reprendre des études ou formations 6 mois après l'action que l'individu qui ne dispose pas d'accès aux TEC.

4.4.4. Poursuite d'une autre formation à M+12

L'ensemble des variables présentées dans le tableau suivant sont significatives, cependant, parfois, certaines de leurs modalités ne le sont pas.

Variables présentes dans le modèle de régression qui expliquent la reprise d'études ou formations 12 mois après l'action

Éléments du modèle de Sen	Cohorte 2015	Cohorte 2016	Cohorte 2018
Les ressources de l'action	Durée de l'action Absence de stage Revenus du ménage permettent de boucler le budget à la sortie de l'action	/	/
Les facteurs de conversion	Accès à la voiture à la sortie de l'action	Classes d'âge Nationalité Accès à la voiture à la sortie de l'action	Classes d'âge Accès aux TEC à la sortie de l'action
La liberté de choix	/	/	Motivations autodéterminées personnelles
Les fonctionnements subjectifs	Apports épistémiques ou utilitaires déclarés	Apports identitaires déclarés	Contribution perçue de l'action sur l'insertion Représentation de l'avenir professionnel

En **2015**, la variable qui semble expliquer davantage le taux de reprise d'études ou formations 12 mois après l'action, celle qui contribue le plus à la qualité du modèle est **le fait que les revenus du ménage permettent de boucler très difficilement le**

³⁹ Même tendance pour les 35-44 ans.

budget du ménage avec une chance moins élevée de reprendre des études ou formation à ce moment-là si le bénéficiaire a moins de difficultés financières. Le fait d'avoir **ni permis ni voiture** à disposition explique aussi cette reprise, plus que les autres facteurs.

En **2016**, les **apports identitaires** déclarés de l'action et la **classe d'âge** sont les facteurs les plus explicatifs d'une reprise d'études ou formations à M+12 (comme à M+6). Ainsi, si un bénéficiaire déclare beaucoup d'apports identitaires de l'action suivie, il a 5 fois plus de chances de reprendre des études ou formations que s'il ne déclare aucun de ces apports. De même, un individu de 25-34 ans aura 3 fois moins de chances de faire cela à M+12 que celui âgé de moins de 25 ans⁴⁰.

En **2018**, les variables qui semblent expliquer davantage la reprise d'études ou formations à M+12, celles qui contribuent le plus à la qualité du modèle sont relatives à des fonctionnements subjectifs comme la **contribution perçue de l'action** avec 4,8 fois moins de chances de reprise si le bénéficiaire pense que l'action a eu une très bonne contribution à son insertion et la **représentation de l'avenir professionnel** avec 5,7 fois plus de chances de reprise si le bénéficiaire est très optimiste. On retrouve à nouveau l'importance de l'âge dans cette reprise d'études ou formations avec les mêmes tendances qu'en 2016 mais plus spécifiquement pour les 25-34 ans. **L'accès aux transports en commun uniquement** est également un facteur déterminant dans cette reprise à M+12 en 2018. Ainsi si un bénéficiaire dispose d'un accès aux TEC uniquement, il a 1,8 fois plus de chances de reprendre des études ou formation 12 mois après l'action que l'individu qui ne dispose pas d'accès aux TEC.

⁴⁰ Même tendance pour les 35-44 ans.

Chapitre 5 : Conclusions et recommandations

5.1. Conclusions transversales

5.1.1. Introduction

Dans le cadre du **Programme Opérationnel « Wallonie-Bruxelles 2020.EU »**, l'Agence Fonds social européen (FSE) a chargé le bureau d'études Sonecom, avec le soutien du CRIS (ULiège), de récolter puis d'analyser des données sur le **devenir des stagiaires** ayant suivi une action de formation ou d'insertion cofinancée par le FSE en Belgique francophone. Parmi les **axes prioritaires** de la programmation 2014-2020, la présente étude vise spécifiquement les stagiaires relevant des axes 2 (« connaissances et compétences »), 3 (« société inclusive et emploi ») et 4 (« intégration durable des jeunes au travail »).⁴¹

Plus de 200 opérateurs ont organisé des actions de formation ou d'accompagnement durant cette période. Toutefois, quatre opérateurs ont organisé des actions pour plus de la moitié **des stagiaires**. Il s'agit du Forem, de L'Institut wallon de formation en alternance et des indépendantes et petites et moyennes entreprises, de Bruxelles Formation, de l'Enseignement de Promotion sociale,

Trois **échantillons représentatifs d'environ 800 stagiaires** relevant de ces axes ont été construits à trois moments clés de la programmation 2014-2020 : 1) cohorte 2015 (n=813) ; 2) cohorte 2016 (n=798) ; 3) cohorte 2018 (n=808). Les stagiaires de ces trois cohortes ont été interrogés par téléphone, à partir d'un questionnaire d'une durée moyenne de 20 minutes.

Pour analyser les données récoltées, le cadre théorique de l'**Approche par les capacités** (AC), développé par Amartya Sen, a été mobilisé. Cette approche fournit des perspectives intéressantes pour traiter la question de l'effectivité de politiques publiques en considérant non seulement les ressources à disposition des publics-cibles et les fonctionnements/résultats sur le plan subjectif et objectif mais aussi les facteurs de conversion des ressources et la liberté de choix des personnes.

Ce cadre théorique a permis de classer les variables de l'enquête selon des catégories conceptuelles pertinentes, puis de **décrire les résultats** au sein de ces catégories pour chacune des variables étudiées à la fois sur les échantillons mais aussi selon les axes et les zones du programme opérationnel 2014-2020.

L'**évolution de l'insertion dans l'emploi** a été étudiée en profondeur, via une analyse de la situation des ex-stagiaires à plusieurs moments T (à la sortie de l'action, à 6 et 12 mois après l'action, au moment de l'enquête). Elle a été également analysée à travers la construction d'indicateurs de transition et d'une typologie de parcours.

Un focus a été mis sur l'**Initiative Emploi Jeunes** (IEJ), non seulement via l'étude des particularités de ce public sur le plan des ressources, des facteurs de conversion et de

⁴¹ Parmi ces axes, les mesures suivantes ont été considérées 2.1, 3.1, 3.2, 3.3, 4.1 et 4.2. Nous invitons le lecteur intéressé à se référer au programme opérationnel pour une description précise des axes et des mesures étudié(e)s.

la liberté de choix mais aussi sur le plan de l'insertion socioprofessionnelle, au niveau subjectif et objectif.

Enfin, sur base de l'AC, **trois questions de recherche** ont été formulées afin de structurer la collecte et l'analyse des données : 1. la question de l'égalité d'accès aux ressources cofinancées par le FSE ; 2. la question de l'influence des facteurs de conversion (personnels, sociaux et environnementaux) sur les fonctionnements en matière d'insertion ; 3. la question de l'influence de la liberté de choix sur les fonctionnements en matière d'insertion.

Au terme de cette analyse, il nous faut revenir sur les principaux constats empiriques permettant de porter un regard évaluatif et prospectif sur les actions cofinancées par le FSE.

5.1.2. Description des résultats globaux

Les **ressources** des actions cofinancées par le FSE (durée, contenu, présence d'un stage et durée de celui-ci, certification et suivi après l'action) ainsi que les ressources individuelles des stagiaires (budget du ménage) varient fortement selon les axes et les zones de la programmation. On observe des actions relativement plus courtes en 2018 (près de la moitié des bénéficiaires ont suivi des actions d'une durée de moins d'un mois). Contrairement aux cohortes précédentes (2015 et 2016), la plupart des actions suivies en 2018 ne sont pas assorties d'un **stage** (55,8%)⁴².

Concernant la **liberté de choix** des personnes, à propos du processus de décision, les stagiaires ont généralement des motivations autodéterminées pour entrer dans le dispositif, c'est-à-dire des motivations « intrinsèques » déterminées par le stagiaire lui-même et non pas par des éléments extérieurs. Ces motivations autodéterminées peuvent être professionnelles (pour avoir de nouvelles opportunités, trouver du travail ou acquérir des compétences) ou personnelles (développer un projet personnel ou répondre à un souhait de connaissances en général). Au contraire, les motivations hétéro-déterminées – c'est-à-dire les motifs déterminés par des éléments extérieurs (par obligation/contrainte ou pour échapper à autre chose) – sont quasiment inexistantes parmi les stagiaires.⁴³

Au-delà de la liberté de choix concernant l'entrée dans l'action de formation ou d'accompagnement en tant que telle, il convient de s'intéresser aux **opportunités d'emplois** qui se présentent effectivement aux stagiaires après l'action ainsi qu'à la **possibilité de choisir** entre celles-ci. En 2018 par exemple, environ sept stagiaires sur dix déclarent n'avoir connu aucune opportunité d'emploi depuis la sortie de l'action. Il y a une forte variation selon les axes et les zones de la programmation à propos de ces opportunités et du choix.

⁴² 58 % et 53% des actions respectivement pour les cohortes de 2015 et 2016 étaient accompagnées de stages.

⁴³ La classification mobilisée ici pour l'analyse des données relatives aux motifs d'entrée en formation est inspirée de la taxonomie de Philippe Carré. Cet auteur distingue d'une part les motifs intrinsèques (satisfaction du fait même d'être en formation) des motifs extrinsèques (objectifs extérieurs à la formation que celle-ci permet d'atteindre) et, d'autre part, les motifs d'apprentissage (acquisition de connaissances) des motifs de participation (inscription dans un groupe).

Concernant les **fonctionnements subjectifs**, l'action suivie correspondait plutôt voire très bien aux attentes des stagiaires dans plus de 75% des cas. Cette proportion varie de manière significative selon les axes de la programmation mais semble insensible aux zones géographiques.

Le 1^{er} emploi après l'action entretient généralement un rapport élevé avec les attentes des stagiaires (dans plus de 60% des cas). Le lien entre le 1^{er} emploi et l'action suivie semble déterminante pour un peu plus de 40% des stagiaires, mais la différence de ces résultats est peu significative selon les axes et selon les zones.

Les stagiaires qui ont bénéficié d'un suivi après l'action ont en majorité perçu ce suivi comme tout à fait bénéfique pour leur parcours professionnel (environ la moitié des stagiaires). Quant à la représentation de l'avenir professionnel, les stagiaires sont en grande majorité relativement (voire très) optimistes (près de 85% des stagiaires).

À propos des **fonctionnements objectifs**, au regard des taux d'insertion dans l'emploi, on constate une progression continue de ces taux après l'action suivie, avec toutefois une légère baisse sur la période la plus récente (au moment de l'enquête). Quant aux taux d'accès à l'emploi de courte ou longue durée depuis la fin de l'action, l'accès à un ou plusieurs emploi(s) de trois mois ou moins diffère fortement selon les axes et les zones. Une grande partie des stagiaires a connu au moins une période d'emploi de longue durée (ayant duré plus de 3 mois) depuis la fin de l'action (68% en 2015 ; 43% en 2016 et 47,5% en 2018).

Au sujet du 1^{er} emploi après l'action, la majorité des stagiaires l'a obtenu immédiatement à la sortie de l'action ou après l'action et non pendant celle-ci. Ces emplois sont en grande majorité des contrats « atypiques » ; il y a relativement peu de CDI (moins de 30%). Une valorisation d'une ou plusieurs aides à l'emploi a été observée dans 29% des cas.

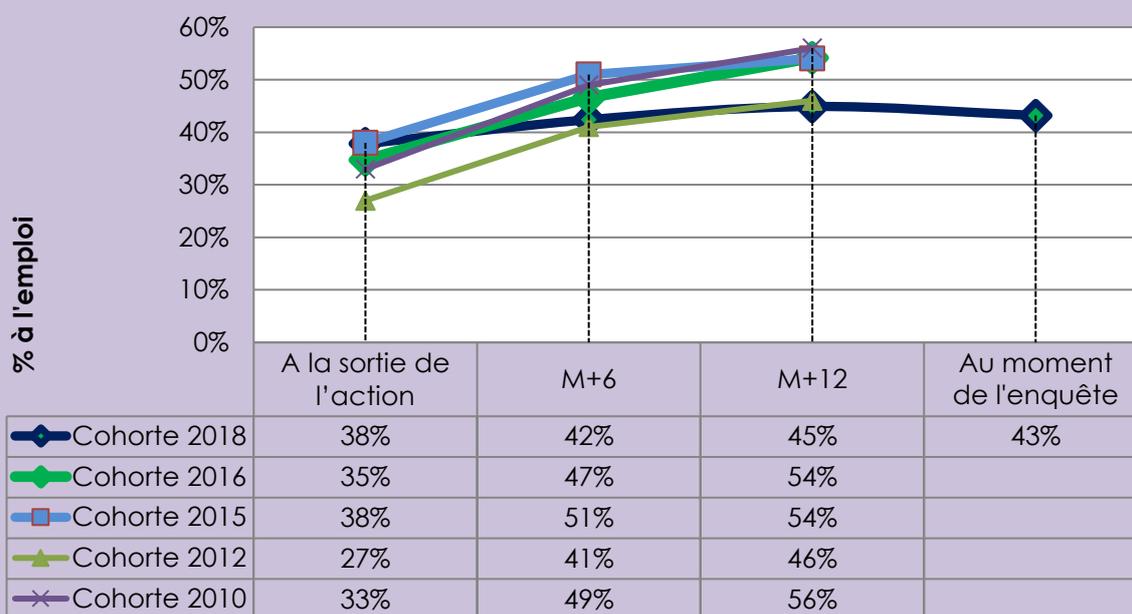
Quant à la question du maintien dans le chômage, environ un tiers (34,3%) des bénéficiaires ont connu au moins une période de chômage de longue durée (12 mois ou plus) depuis la fin de l'action.

Au moment de l'enquête, la majorité des bénéficiaires d'une action cofinancée par le FSE étaient en emploi, sauf en 2018, où cette proportion n'est que de 43%.

5.1.3. Evolution de l'insertion dans l'emploi

Pour prolonger et affiner **l'étude spécifique de l'évolution de l'insertion socioprofessionnelle**, les taux d'accès à l'emploi à plusieurs moments après la fin de l'action ont été comparés aux résultats pour les précédentes cohortes de stagiaires. Comme en témoigne le graphique exposé ci-après, il en ressort que, jusqu'à 12 mois de la sortie de l'action et même au moment de l'enquête, les taux d'insertion dans l'emploi sont légèrement moins élevés pour les stagiaires ayant terminé une action de formation en 2018 que pour les stagiaires qui avaient terminé une action cofinancée par le FSE en 2015 et 2016. Ils sont en revanche plus élevés jusqu'à 6 mois après l'action par rapport à ceux observés pour la cohorte de 2012.

Taux d'accès à l'emploi global: Comparaison Cohortes 2010, 2012, 2015, 2016 et 2018



Comme pour les cohortes précédentes, une **réflexion sur la transition et la qualité de la transition** a été menée à travers la création d'indices.

Un indice de l'output de la transition a été calculé pour informer sur l'aboutissement du processus de transition pouvant être progressif (progression d'un statut dans le temps) ou régressif (régression d'un statut dans le temps).

Cet indice présente des taux assez faibles de transitions régressives, qui couvrent les cas où la situation d'insertion connue par le stagiaire au moment de l'enquête est moins bonne que la situation connue à la sortie de l'action (seulement 12% des stagiaires sont dans ce cas).

Deux indices de la qualité de la transition, l'un sur la qualité **subjective** et l'autre sur la qualité **objective**, ont été construits.

L'indice de qualité subjective de la transition a été élaboré à partir des variables informant sur le caractère choisi ou non de l'action, la sécurisation de la transition (correspondance de l'action aux attentes du stagiaire et apports perçus de l'action) et l'acquisition de nouvelles compétences. La qualité subjective de la transition est bonne dans la plupart des cas.

L'indice de qualité objective de la transition a été calculé sur base des variables informant sur l'accompagnement de la transition (suivi ou non après l'action) et sur la qualité des ressources de l'action publique (stage, durée de formation, certification). La qualité objective de la transition est faible ou moyenne dans la plupart des cas.

Un indicateur de **parcours** et une esquisse de typologie des huit parcours qui apparaissent les plus fréquemment parmi les ex-stagiaires des trois cohortes ont complété l'analyse. L'indicateur de parcours post-formation prend en compte les types de statuts occupés (CDI, emploi précaire ou demandeurs d'emploi) après

l'action et la durée pendant laquelle ceux-ci sont occupés.⁴⁴ Les principaux résultats de cet indicateur de parcours sont présentés ci-dessous.

	2015	2016	2018
	%	%	%
DE ou inactifs durant tout le parcours	12,2	16,3	28,6
Insertion faible	23,9	23,7	27,6
Insertion moyenne	36,2	33,0	24,1
Insertion forte	18,6	18,5	7,8
CDI durant tout le parcours	9,2	8,5	11,9
TOTAL	100	100	100

Moins d'un bénéficiaire sur cinq a connu une insertion post-formation élevée ou un CDI tout au long de son parcours depuis la fin de l'action en 2018, alors qu'ils étaient un sur quatre (27%) en 2016. Mais, inversement, 56% de stagiaires en 2018 ont connu une insertion post-formation faible ou une situation de demandeur d'emploi ou d'inactivité depuis la fin de l'action (36,1% en 2015 et 40% en 2016).

5.1.4. Focus sur l'Initiative Emploi Jeunes (IEJ)

La stratégie de l'Union européenne (UE) a pour objectif de mettre en place les conditions d'une croissance intelligente, durable et inclusive. Dans ce cadre, le FSE joue un rôle important pour réduire les conséquences de la crise économique, notamment la hausse du taux de chômage et du taux de pauvreté. La programmation actuelle du FSE accorde une attention particulière au public jeune, à travers l'**Initiative Emploi Jeunes** (IEJ). L'IEJ, qui a pris ses effets à partir de l'année 2015, vise principalement à réduire les effets néfastes du décrochage scolaire et la prise en compte de la problématique des « NEETs »^{45,46}

Les stagiaires de l'Initiative Emploi Jeunes semblent bénéficier de **ressources particulièrement orientées vers la mise à l'emploi**. Celles-ci sont axées sur la préparation à l'exercice d'un métier dans un domaine professionnel précis et proposent souvent un stage (généralement de plus de 3 mois). En matière de suivi après l'action (de l'opérateur ou d'un autre organisme), les stagiaires relevant de la mesure IEJ sont relativement moins suivis que les autres stagiaires.

Concernant les **ressources individuelles**, environ la moitié des stagiaires IEJ déclarent que les revenus de leur ménage au moment de l'action permettaient de boucler le budget du ménage « plutôt facilement » voire « très facilement ». Notons également

⁴⁴ Concrètement, les poids suivants ont été accordés pour chacun des 5 moments T après l'action : +3 aux situations de CDI, +2 aux situations d'emplois hors CDI, +1 aux situations de sorties positives hors emploi et 0 aux DE et aux situations d'inactivité. Une somme a été réalisée sur l'ensemble et les résultats ont été catégorisés comme suit : 0 (DE ou inactifs durant tout le parcours post-formation), de 1 à 5 (insertion post-formation faible), de 6 à 10 (insertion post-formation moyenne), de 11 à 14 (insertion post-formation élevée) et 15 (CDI durant tout le parcours post-formation).

⁴⁵ La notion de « NEETs » désigne les jeunes qui ne sont ni à l'emploi, ni en formation ni aux études.

⁴⁶ Programme Opérationnel 2014-2020 « Wallonie-Bruxelles 2020.EU », rapport annuel de mise en œuvre 2014-2020, résumé à l'intention des citoyennes et citoyens, p. 14.

que, parmi les stagiaires IEJ, plus de la moitié vivaient dans un ménage comprenant au moins une autre personne en emploi au moment de l'action.

Quant aux **facteurs de conversion**, la plupart de ces stagiaires IEJ sont faiblement diplômés (les trois quarts disposent au maximum d'un diplôme du secondaire supérieur) et en décrochage scolaire depuis peu de temps (plus de la moitié avait quitté l'école depuis moins d'un an avant de commencer l'action). Une très grande majorité des actions suivies par ces stagiaires a eu lieu en zone en transition. À propos de la connexité sociale, aucune différence significative n'est observée entre le public IEJ et les autres.

En matière de **liberté de choix**, il n'y a pas de différences significatives entre le public IEJ et les autres publics de stagiaires en termes de motivations autodéterminées professionnelles et de motivations autodéterminées personnelles.

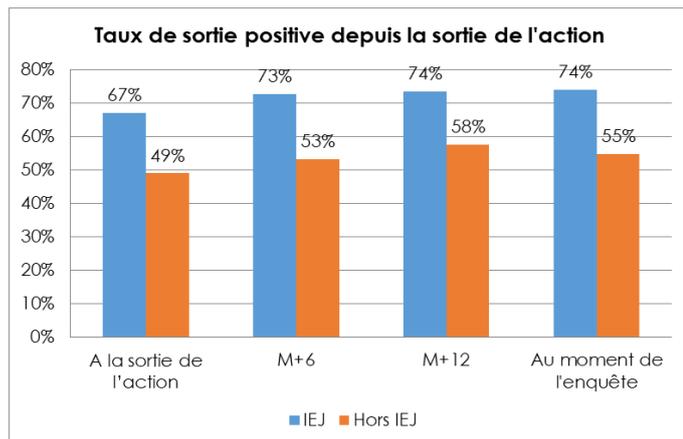
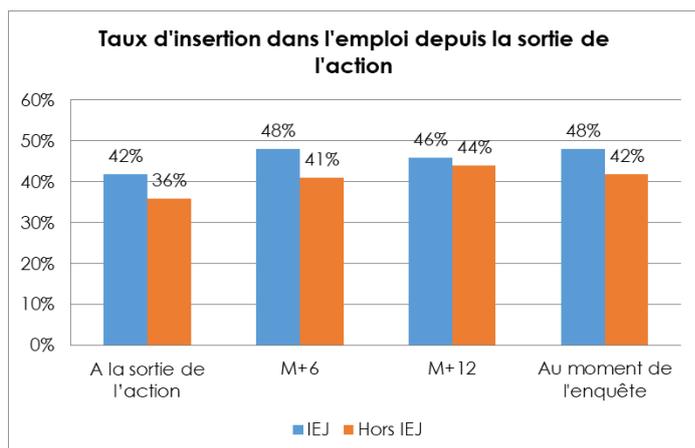
Au regard **d'opportunités** d'emploi depuis la fin de l'action, il n'y a pas de différences significatives entre le public IEJ et les autres publics de stagiaires.

En termes de **fonctionnements subjectifs**, une grande majorité des stagiaires IEJ a indiqué que l'action correspondait « plutôt » voire « très » bien à leurs attentes. Entre 37% et 59%, selon les cohortes, ont indiqué une « bonne » voire une « très bonne » contribution de l'action suivie à leur insertion.

Le 1^{er} emploi après l'action correspond généralement aux attentes de ces jeunes. Majoritairement, les stagiaires du public IEJ affirment qu'il y a un rapport élevé entre celui-ci et leurs attentes. Lorsqu'il s'agit de se prononcer sur le fait que l'action de formation ou d'accompagnement a été déterminante dans l'obtention du premier emploi, on n'observe pas (ou peu) de différence significative entre les ex-stagiaires IEJ et les autres ex-stagiaires. Parmi le public IEJ, plus d'un tiers affirme que l'action n'a pas du tout été déterminante dans l'obtention du premier emploi.

Quant aux **fonctionnements objectifs**, on remarque que pour les stagiaires de la cohorte 2018, le taux d'insertion dans l'emploi pour les stagiaires IEJ est légèrement plus élevé que celui des autres publics quelle que soit la période considérée. Pour ce qui est du taux de sortie positive⁴⁷, on constate aussi ici que les stagiaires du public IEJ ont un taux de sortie positive légèrement plus élevé que celui des autres publics. Ces taux augmentent progressivement après l'action, avec une légère diminution des taux sur la période la plus récente.

⁴⁷ Les taux d'insertion dans l'emploi englobent tous les statuts d'emploi possibles. Les taux de sortie positive englobent non seulement tous les statuts d'emploi possibles mais aussi les situations de reprise d'études, de formation professionnelle, d'engagement bénévole et de voyage à l'étranger.



Les jeunes relevant de la mesure IEJ sont nombreux à ne pas avoir connu de périodes de chômage depuis la fin de l'action. De plus, pour ceux qui ont connu des périodes de chômage, celles-ci sont généralement de courte durée.

5.1.5. Réponses aux questions de recherche

Trois questions de recherche ont été traitées dans le cadre de cette étude : la question de l'égalité d'accès aux actions cofinancées par le FSE, la question de l'impact des facteurs de conversion sur les fonctionnements et la question de l'impact de la liberté de choix sur les fonctionnements.

À partir d'une comparaison des profils des stagiaires relevant des programmes du FSE et de ceux des demandeurs d'emploi en Wallonie et à Bruxelles, il a été constaté que les actions cofinancées par le FSE ne sont pas réellement accessibles de façon égalitaire, particulièrement au regard des critères d'âge, de diplômes et de durée d'inactivité. Les publics jeunes et ayant une faible durée d'inactivité semblent surreprésentés parmi les stagiaires du FSE par rapport aux demandeurs d'emploi wallons et bruxellois.

Les facteurs de conversion, qu'ils soient personnels, sociaux ou environnementaux ont une influence non négligeable sur les fonctionnements subjectifs et objectifs.

Les profils plus fragilisés pour l'insertion sont les personnes âgées (dès 45 ans) quant aux facteurs personnels ; les personnes isolées sans enfants, les personnes en situation de handicap, faiblement diplômées ou ayant un diplôme non reconnu dans l'UE et/ou ayant une durée d'inoccupation longue avant l'action en matière de facteurs sociaux ; et les personnes ayant un niveau de connexité sociale faible et un faible accès à la mobilité ainsi que les personnes de la zone la plus développée concernant les facteurs environnementaux.

Quant à la question relative à l'importance de la liberté de choix sur les fonctionnements subjectifs, une relation significative a été observée entre la contribution perçue de l'action à l'insertion professionnelle et le degré de motivations autodéterminées professionnelles à l'entrée en formation, entre les apports socio-affectifs déclarés de l'action et les motivations autodéterminées personnelles ou professionnelles à l'entrée en formation et, entre la représentation de l'avenir et les opportunités d'emploi depuis la fin de l'action.

Concernant l'importance de la liberté de choix sur les fonctionnements objectifs, il a été constaté que l'accès à un ou plusieurs emploi(s) ou la situation de chômage après l'action varie très significativement selon les motivations autodéterminées professionnelles des stagiaires. De même, le type de contrat du premier emploi après l'action est corrélé significativement avec la valorisation ou non d'une ou plusieurs aide(s) à l'emploi.

5.2. Recommandations pour la pérennité de l'outil de suivi

Comme pour la programmation précédente, nous préconisons la continuation d'une démarche quantitative pour le suivi de l'insertion des bénéficiaires d'actions cofinancées par le FSE.

5.2.1. L'importance d'une démarche quantitative récurrente

Si nous voulons continuer à mesurer les taux d'accès à l'emploi et suivre leur évolution dans le temps, il est impératif de continuer à réaliser des enquêtes quantitatives récurrentes. Mesurer les évolutions nous permet de fournir ces indicateurs demandés par l'Europe.

5.2.2. Quelle récurrence ?

Nous recommandons un suivi annuel afin de ne pas avoir un gap dans l'analyse des évolutions. Nous pouvons cependant imaginer un dispositif plus léger chaque année et centré sur les taux d'accès à l'emploi (questionnaire plus court) et une étude complète basée sur le modèle de Sen à la fin de chacune des programmations. L'important est de réaliser les enquêtes après une même période afin de faciliter la comparaison entre les cohortes. Cela signifie qu'il faut enclencher cette étude au début de chaque programmation.

5.2.3. La méthodologie de collecte des données

Nous suggérons de maintenir un recueil de données par voie téléphonique car les taux de réussite restent élevés pour ce type de public. De plus, l'aspect administré de ce type de recueil est particulièrement adapté pour des publics plus précaires comme les bénéficiaires d'une action FSE qui ont besoin d'explication sur des notions ou des concepts plus difficiles. Un dispositif de collecte par internet ne permettrait pas cela même si les bénéficiaires ont en grande majorité accès à internet à domicile.

5.2.4. Le questionnaire

Il faudrait maintenir une certaine stabilité dans le questionnaire pour pouvoir mesurer des choses comparables d'année en année. Cependant, des aspects pourraient être ajoutés en fonction de l'évolution de la vie sociale ou économique. La durée de celui-ci ne devrait toutefois jamais excéder 15 minutes au risque de taux de refus plus importants et une faisabilité moindre qui mettrait en péril l'ensemble du dispositif de collecte.

5.2.5. La durée et le moment de la collecte

Deux mois de collecte de données sont nécessaires si l'on reste sur des populations de référence de taille semblable à actuellement (>30000 bénéficiaires). Pour le moment de la collecte, ce serait bien de pouvoir le maintenir au printemps pour ne pas avoir trop de laps de temps entre la fin de l'action et le moment de l'enquête en ce qui concerne le taux d'accès à l'emploi. C'est également préférable pour éviter les effets de mémoire.

5.2.6. La population de référence et l'échantillon

La méthodologie d'échantillonnage aléatoire utilisée lors des cohortes 2010, 2012, 2015, 2016 et 2018 est la méthodologie la plus pure statistiquement et laisse une chance égale à chaque bénéficiaire de faire partie de l'échantillon observé.

5.3. Recommandations pour la programmation suivante

Tout au long de la programmation, l'Agence FSE a pu se réjouir d'une augmentation significative des taux d'insertion dans l'emploi et de sortie positive après que les stagiaires aient bénéficié d'actions de formation ou d'accompagnement cofinancées par le FSE, au fil des trois cohortes.

Toutefois, les taux globaux d'insertion dans l'emploi à la sortie de l'action en 2018 redeviennent semblables à la cohorte 2015 et donc plus élevés qu'en 2016 ; six mois après la sortie de l'action, ceux-ci ne cessent de diminuer en fonction des cohortes (51% en 2015, 47% en 2016 et 42% en 2018). On observe des taux d'insertion à 12 mois nettement moins élevés pour les bénéficiaires de la cohorte 2018 par rapport aux bénéficiaires des cohortes précédentes. Il faut noter néanmoins que si l'on tient compte des axes, on constate qu'au niveau des actions relevant des axes 2 et 3, les taux d'insertion dans l'emploi, à long terme, sont moins élevés pour les stagiaires de la cohorte 2018 par rapport aux stagiaires des cohortes 2015 et 2016.

Pour les trois cohortes, les taux d'emploi globaux après l'action sont nettement plus élevés en zone en transition (Wallonie hors Brabant wallon) qu'en zone plus développée (Bruxelles et Brabant wallon).

Concernant l'Initiative Emploi Jeunes (IEJ), une tendance générale se dégage, pour les trois cohortes, concernant le taux d'insertion dans l'emploi et du taux de sortie positive pour les stagiaires IEJ. En effet, le taux d'insertion dans l'emploi pour les stagiaires IEJ est légèrement plus élevé que celui des autres publics à la sortie de l'action et 6 mois après la sortie. Il en va de même pour le taux de sortie positive qui est, au fil du temps, proportionnellement davantage plus élevé que celui des autres publics. Ce constat montre que les stagiaires IEJ ont été aussi nombreux à s'orienter vers d'autres sorties positives hors emplois. Le FSE pourrait en tenir compte lors de la prochaine programmation pour prioriser les actions orientées vers la préparation à l'exercice d'un métier si l'insertion immédiate est l'objectif.

On constate également une surreprésentation des publics jeunes par rapport à leur représentation globale parmi les demandeurs d'emploi en Fédération Wallonie Bruxelles, ceci principalement en raison de l'Initiative Emploi Jeunes (IEJ).

Au regard de ces constats, le FSE pourrait avoir intérêt à accentuer son action en vue de remédier autant que possible aux inégalités qui persistent quant à l'accès aux ressources financées, à la fois au sein de la mesure IEJ mais aussi parmi les autres mesures, en tentant d'accrocher au maximum les publics les plus éloignés de l'emploi qui sont en général les publics plus âgés, de sexe féminin, faiblement diplômés, en situation de handicap, en situation d'isolement et/ou ayant une durée d'inoccupation relativement longue.

Dans la continuité des précédents rapports d'évaluation, nous reformulerons donc nos principales recommandations, autour d'un axe central : **développer une approche transitionnelle et partenariale des actions afin d'étendre les capacités réelles des bénéficiaires.**

Cet axe principal de recommandation s'appuie sur une masse critique de constats empiriques récurrents, de conclusions analytiques convergentes, issus de plusieurs années de suivi statistique des stagiaires FSE. En effet, comme nous l'avons déjà souligné précédemment, une approche centrée sur les ressources (la formation des chômeurs) semble insuffisante, à elle seule, pour lutter activement contre le chômage. Notre principale recommandation découle de ce constat sans appel : pour accroître l'efficacité de l'intervention publique dans le champ des politiques d'emploi, il faut agir conjointement sur les ressources et sur les facteurs de conversion, afin d'accroître les capacités des individus à convertir ces ressources en résultats effectifs, afin d'étendre leur liberté réelle de choix entre différentes opportunités de valeur. Equiper l'individu de ressources, utiles et valorisables sur le marché du travail, le rend sans doute plus confiant, optimiste quant à son avenir, mais rien ne présage de la conversion de ces ressources en emplois effectifs dans un contexte où la lutte des places s'intensifie davantage. Il faut donc, comme le suggère Bernard Gazier, équiper le marché du travail pour l'individu, en droits nouveaux, en institutions, en intermédiaires, en conventions, etc.

Nous recommandons donc aux pouvoirs publics de financer en priorité des actions menées en partenariat avec les entreprises (qu'elles soient issues du secteur marchand ou non-marchand, du secteur public ou associatif). Cette voie nous semble particulièrement féconde pour éviter une action publique autoréférentielle, en « vase-clos », largement déconnectée des marchés du travail et du monde de l'entreprise, coupée de son environnement économique et social⁴⁸. Il faut en effet agir sur les facteurs de conversion et les opportunités d'emplois pour accroître les libertés réelles des bénéficiaires.

Pour « équiper le marché du travail » et associer le monde de l'entreprise au monde de la formation, le modèle allemand de la formation en alternance nous semble particulièrement stimulant. Le partenariat en constitue un élément central, aux niveaux de la construction des contenus de formation, de son organisation pratique (localisation, horaire, durée, équipement), de l'évaluation des acquis et de sa valorisation (certification).

Le développement de modules de formation en alternance permettrait une réelle socialisation professionnelle des bénéficiaires. Ce type de formation contribuerait également à lutter (indirectement) contre les discriminations à l'embauche : un employeur aura tendance à davantage recruter une personne qui lui est familière,

⁴⁸ Lire à ce propos : Oriane J.-F., Beuker L. (2019), Bien agiter avant l'emploi. De l'activation des politiques d'emploi à l'agitation des chômeurs. *Social Science Information*, vol.58(4), 566-588.

qui s'est déjà intégrée au sein de l'entreprise, dans le cadre de sa formation. Notons à cet égard que le parrainage du stagiaire par un travailleur de l'entreprise pourrait faciliter et accroître cette intégration.

Ce modèle nécessite un partage des coûts, des risques, des opportunités et bénéfices des actions de formation. Nous préconisons donc que les entreprises s'impliquent dans l'analyse des besoins en formation et prennent en charge les « à-côtés » de la formation, notamment certains aspects liés à la mobilité (comme par exemple la mise à disposition d'un bus pour les stagiaires), au mode de garde des enfants, prioritairement pour les familles monoparentales (crèche ou garderie), aux locaux de formation. Ces aspects essentiels devraient pouvoir être co-financés par le FSE, puisqu'il s'agit des principaux facteurs de conversion permettant aux stagiaires de traduire les ressources en fonctionnements de valeur. Nous proposons également que les entreprises collaborent, au niveau d'un secteur d'activité ou d'un bassin d'emploi (zoning commercial ou district industriel), afin d'analyser leurs besoins et de mettre en place ces différents services à destination des stagiaires (et des travailleurs). Cette proposition s'inscrit dans une logique de clusters, de pôles de compétence. De même, la collaboration entre plusieurs organismes de formation permettrait un partage des coûts et des risques liés à la formation. Enfin, une collaboration entre les entreprises et les opérateurs de formation pourrait également être envisagée au niveau du suivi des stagiaires.

Nous recommandons également aux pouvoirs publics de développer une approche transitionnelle de la formation. Cette approche pourrait être facilitée par la mise en place d'un nouveau statut pour les stagiaires en transition : le *contrat d'activité*, qui garantirait un revenu constant et un même niveau de protection sociale tout au long du parcours d'insertion.

Bien évidemment d'autres pistes ou propositions existent, dans cette même perspective transitionnelle, comme celles de Bernard Gazier et Gunther Schmidt (les marchés transitionnels), d'Eric Maurin (l'égalité des possibles), d'Alain Supiot (les droits de tirage sociaux), etc. Cependant, la proposition de Jean Boissonnat retiendra toute notre attention pour au moins deux raisons. D'une part, elle nous semble la plus opérationnelle des propositions analytiques et politiques disponibles dans la littérature scientifique ; les autres demeurent, en effet, à un niveau fort théorique. D'autre part, cette proposition cadre assez bien avec l'esprit d'une « garantie jeunesse » ou de l'IEJ : elle pourrait en constituer un prolongement direct, en s'appuyant sur un dispositif existant, qui gagnerait ensuite à être étendue à d'autres catégories de bénéficiaires.

Selon Boissonnat (1995), le contrat d'activité pourrait constituer une nouvelle catégorie juridique de la relation d'emploi. Cette proposition se structure autour de trois éléments clés.

Tout d'abord, l'objet de la relation d'emploi devrait être élargi pour permettre la mobilité : il s'agit d'inscrire dans le contrat d'activité non seulement le droit d'accès à l'emploi et à la formation, mais aussi de permettre à chacun de construire des itinéraires professionnels faisant alterner différentes formes de travail (indépendant, salarié, bénévole, etc.) tout en assurant la garantie d'un revenu, de protections sociales, d'un statut et d'une identité professionnelle valorisante.

Ensuite, il convient également d'ouvrir l'espace temporel de la relation d'emploi : l'auteur envisage des limites pluriannuelles à l'intérieur desquelles se succéderaient

des sous-contrats de travail, de formation professionnelle, des congés d'utilité économique et sociale.

Enfin, élargir le champ personnel de la relation emploi, c'est prévoir que le contrat d'activité établit une relation contractuelle entre les actifs ou leurs représentants d'une part, et un collectif de responsables économiques et sociaux composé d'une pluralité d'employeurs relevant d'un groupement d'entreprises librement constitué d'autre part. On s'aperçoit que cette proposition vise simultanément l'assimilation juridique du travail et de la formation professionnelle et un rapprochement des statuts d'indépendants et de salariés.

(Source : J. Boissonnat, *Le travail dans vingt ans*, Odile Jacob, Paris).

L'Agence FSE pourrait être le laboratoire d'un projet pilote de ce type. Cette approche transitionnelle et partenariale des actions, cofinancées par le FSE, constitue, à nos yeux, la voie à suivre pour développer une réelle politique des capacités, dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle, qui agirait conjointement sur les ressources et les facteurs de conversion, afin d'étendre les libertés réelles des bénéficiaires dans la construction de leur parcours.