

INDICATEURS DE TRANSITION POUR LES CHERCHEURS D'EMPLOI CERTIFIÉS PAR UNE ÉPREUVE DE VALIDATION DES COMPÉTENCES

view.brussels - Mai 2023



Table des matières

Introduction 3

La validation des compétences 4

Méthodologie 6

3.1 Les indicateurs de transition

3.2 Méthodologie retenue pour la validation des compétences

Limites et avertissements 9

Les indicateurs de transition 10

5.1 Des résultats contrastés selon l'année de la cohorte

5.2 Résultats selon le genre

5.3 Taux de sortie au regard du niveau de qualification

5.4 Comparaison des TSE/TSP entre les CE certifiés et les CE inscrits auprès d'Actiris

5.5 Plus de sorties vers l'emploi pour les candidats avec une nationalité hors UE

5.6 Des taux de sortie plus faibles avec l'âge

5.7 En ce qui concerne les caractéristiques des emplois

Conclusion 15



Introduction

Les indicateurs repris dans cette note ont été calculés à la demande du Ministre de l'Emploi et de la Formation de la Région de Bruxelles-Capitale, dans le cadre des objectifs de production et d'étude de suivi des personnes issues de la validation des compétences sur le marché du travail (objectifs repris dans la note d'orientation stratégie du dispositif de validation 2020-2024).

Cette note se centre donc sur la production d'indicateurs de transition au travers des taux de sorties vers l'emploi et taux de sorties positives des personnes ayant obtenu un ou plusieurs Titre(s) de compétence auprès du Consortium de Validation des Compétences (CVdC), afin d'objectiver leurs trajectoires sur le marché de l'emploi sur la base des mêmes indicateurs que les indicateurs partagés entre Actiris et Bruxelles Formation.

Dans le cadre des travaux du *Comité de suivi statistique*, **view.brussels, le Service Etudes et Statistiques (SES) de Bruxelles Formation et le Consortium de Validation des Compétences (CVdC)** ont pu déterminer une méthodologie pour calculer les indicateurs de transition formation-emploi, à l'issue d'une épreuve de validation des compétences. Ces différents indicateurs portent sur les sorties vers l'emploi et les sorties positives. Cette méthodologie est cohérente avec les méthodologies retenues pour les autres dispositifs (formation,

insertion...), tout en tenant compte des spécificités mêmes du dispositif. L'analyse de cette note part des données sur la validation des compétences organisée par les gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de la Région wallonne et de la Commission communautaire française.*

L'objectif de cette note est donc de présenter d'une part **la méthodologie retenue** et d'autre part **d'analyser succinctement les résultats des indicateurs** de sorties vers l'emploi, et positives (vers un emploi, une formation, un stage, ou une reprise d'études) des chercheurs d'emploi (CE) ayant réussi une épreuve de validation des compétences.

Cette note va, tout d'abord présenter brièvement le dispositif de validation des compétences. La méthodologie de production des indicateurs de taux de sortie vers l'emploi et de taux de sortie positive sera ensuite rappelée. Ce point méthodologique sera suivi par une présentation des limites de ces indicateurs. Enfin, nous présenterons les différents résultats de l'étude. Nous commencerons par une analyse globale. Nous continuerons avec une ventilation de cette analyse par les caractéristiques des candidats. Nous terminerons avec la présentation des caractéristiques des emplois obtenus après l'obtention d'un Titre de compétence.

*Plus d'informations sur le Consortium pour la reconnaissance des compétences et les parcours sur <https://www.validationdescompetences.be/>

Validation des compétences

Depuis 20 ans, la validation des compétences permet aux chercheurs d'emploi, aux travailleurs, aux étudiants, etc. de certifier leurs compétences professionnelles, qu'elles aient été acquises, de manière formelle, informelle ou non-formelle, par la pratique professionnelle, dans la vie de tous les jours, lors de formations, de stages...

La validation des compétences est un dispositif public qui est ouvert à toute personne de plus de 18 ans dont les compétences professionnelles leur permettent de passer directement une épreuve de validation pour obtenir une certification professionnelle.

Les Centres de validation des compétences à Bruxelles et en Wallonie ont pour mission d'organiser les épreuves. Pour ce faire, ils fournissent aux candidats des informations et des conseils (la « guidance ») leur permettant de s'inscrire à une évaluation ou de choisir une autre voie. Le candidat passe alors une épreuve pratique consistant en une mise en situation professionnelle reconstituée. Sa maîtrise des acquis d'apprentissage liés au cœur du métier est évaluée par un jury composé notamment de professionnels.

En cas de réussite, **le candidat se voit délivrer un Titre de compétence qui reconnaît officiellement la maîtrise des compétences liées au métier.** Ce Titre de compétence est une certification professionnelle commune à la Région Wallonne, à la Fédération Wallonie-Bruxelles et à la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale. Porteur d'effets de droits, le Titre de compétence est valorisable dans le monde du travail (lors d'une recherche d'emploi, durant les recrutements, pour la mobilité interne et l'accès à la profession, dans la fonction publique, etc.). Le Titre permet également de reprendre des études et des formations ainsi que de booster la carrière professionnelle. La Validation des compétences se veut être un « accélérateur de parcours ».

La validation des compétences est une compétence communautaire, organisée par les Communautés francophones et néerlandophones. Les Bruxellois peuvent choisir l'organisation auprès de laquelle ils passent un test pour obtenir la reconnaissance, quel que soit leur rôle linguistique. Une connaissance de base de la langue dans laquelle le test est organisé est toutefois nécessaire.*

Du côté francophone, la validation des compétences est organisée par un Consortium (CVdC), organisme public créé en 2003 par accord de coopération entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Wallonie et la Commission communautaire française. Le Consortium est composé de cinq institutions publiques de formation et d'enseignement pour adultes : Bruxelles Formation, l'Enseignement de promotion sociale, le FOREM, l'IFAPME et le Sfpme. Le CVdC gère et organise la validation des compétences au travers d'un comité directeur et, au quotidien, d'une cellule exécutive. Les interlocuteurs sociaux, les secteurs et les services publics d'emploi contribuent à définir les orientations stratégiques du dispositif, les métiers qui y sont développés et les référentiels de validation.

*Du côté néerlandophone, "[Erkennen van Verworven Competenties](#)" (EVC) est organisée par la communauté flamande.

Quelques chiffres...

49 centres de validation agréés
en Wallonie et à Bruxelles

+63.000 titres de compétence
délivrés en 20 ans

En 2022,



54% des épreuves ont été
passées par des hommes et
46% par des femmes

Au total,

180 titres de compétence

→ **70** métiers

Avec de nombreux autres partenaires, comme les organismes d'insertion socioprofessionnelle, ces acteurs du monde du travail participent à la mise en œuvre des actions de validation et à l'extension de l'usage du Titre. L'accord de coopération relatif à la validation des compétences a été renouvelé et actualisé le 19 mars 2019*.

Le dispositif comprend 49 Centres de validation agréés, tant à Bruxelles qu'en Wallonie : ils sont organisés par les opérateurs publics d'enseignement pour adultes et de formation professionnelle, ou conventionnés avec eux. Ces centres organisent des épreuves sur une centaine de sites.

En 20 ans, plus de 63.000 Titres de compétence ont été délivrés à près de 34.000 personnes. En 2022, 54% des épreuves ont été passées par des hommes, pour 46% par des femmes. La part des bénéficiaires se déclarant « chercheurs d'emploi » dans le dispositif est de 43%, 36% se disent « travailleurs », les « autres » (étudiants, stagiaires, retraités, certaines catégories de migrants...) représentant 21% du public. Le taux de réussite moyen des candidats aux épreuves est de 78%.

Au total, 180 Titres de compétence couvrant 70 métiers de 20 domaines différents sont disponibles dans la bibliothèque de la validation des compétences, les Centres ayant mis en œuvre des **épreuves liées à 52 métiers en 2022**. Parmi les métiers faisant l'objet d'un grand nombre de validations, on retrouve par exemple : Employé(e) administratif(ive) ; Aide-ménager(ère) ; Peintre décorateur(rice) ; Installateur(rice) électricien(ne) résidentiel ; Plafonneur(euse)-cimentier(ère) ; Conducteur(rice) de chariot élévateur ; Préparateur(rice)-vendeur(euse) en boucherie, etc.

Les métiers disponibles à la validation portent sur des professions dont les compétences sont certifiables dans les premiers niveaux du Cadre européen / francophone des certifications : niveaux 2, 3, 4 et tout récemment au niveau 5.

Ces dernières années, le dispositif, soutenu par le Fonds social européen et par les 3 gouvernements signataires de l'accord de coopération, continue à se développer au travers de **nouveaux projets visant à élargir les possibilités de certification des compétences non reconnues des citoyen(ne)s de Wallonie et de Bruxelles** : validation des travailleurs(euses) en entreprise, validation par approche dossier, validation en milieu carcéral...

*[Accord de coopération du 21 mars 2019 conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences](https://www.validationdescompetences.be/documents-officiels-et-guides). Plus d'infos sur : <https://www.validationdescompetences.be/documents-officiels-et-guides>

Les indicateurs de transition

Les indicateurs de transition formation-emploi constituent une **information importante pour l'évaluation des politiques publiques de formation et de certification professionnelle et pour le pilotage de l'offre de formation et de certification professionnelle.**

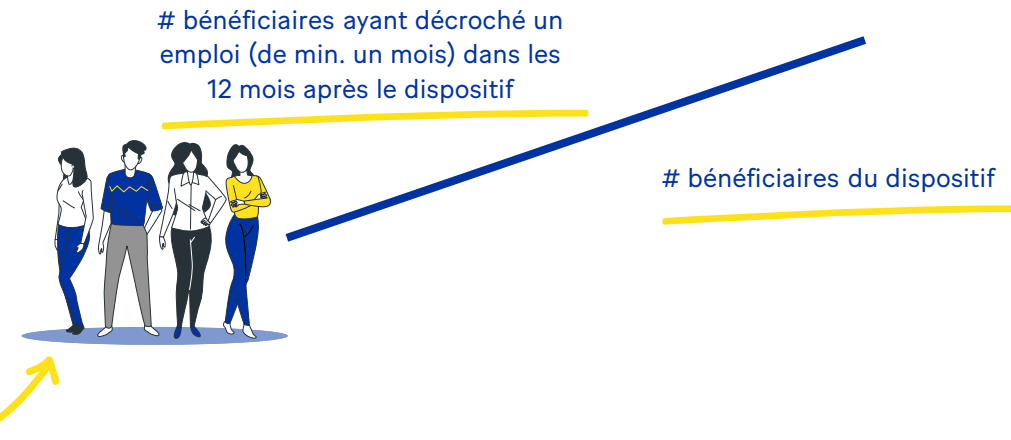
Ces indicateurs sont un outil précieux tant pour les analystes du marché du travail que pour les acteurs de l'emploi, de la formation, ainsi que de la certification professionnelle (dont la validation des compétences), puisqu'ils permettent de mieux appréhender l'insertion sur le marché du travail et comprendre les parcours des candidats validant les compétences.

Deux indicateurs de transition principaux, indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris et Bruxelles Formation, sont utilisés dans le cadre de ces analyses à savoir, le taux de sortie vers l'emploi et le taux de sortie positive qui sont définis ci-dessous.

► Taux de sortie vers l'emploi

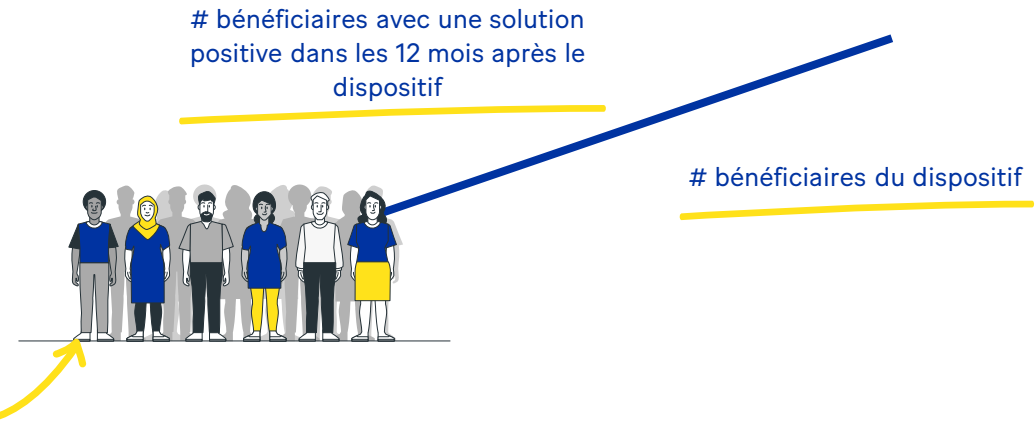
Le taux de sortie vers l'emploi (TSE) est calculé en rapportant **le nombre de stagiaires sortis vers un emploi d'une durée de minimum un mois**, endéans les 12 mois de la fin du dispositif, **au nombre total de bénéficiaires du dispositif.**

Sur la base de cette définition, nous calculerons l'insertion dans l'emploi en excluant les actions de travail très courtes, c'est-à-dire en ne reprenant que les actions de travail de minimum un mois. Cette méthode est celle qui est la plus fréquemment utilisée dans les analyses de view.



► Taux de sortie positive

Le taux de sortie positive (TSP) indique la **proportion de sorties définies comme positives** (soit une insertion dans l'emploi de minimum un mois, une entrée dans une nouvelle formation ou un démarrage de stage en entreprise, ou une reprise d'études) **à l'issue du dispositif et sur un horizon de 12 mois**, par rapport au nombre total de bénéficiaires du dispositif. La méthodologie retenue a été adaptée à la spécificité du dispositif et des données disponibles, comme pour chacune de nos analyses. **La méthodologie reste cependant similaire à celle employée pour les autres indicateurs produits par view.**



Les TSE et TSP sont calculés à partir des données relatives aux emplois, aux formations, aux stages et aux reprises d'études disponibles auprès d'Actiris. Ces données sont issues de différentes bases de données ou des informations complétées par les chercheurs d'emploi dans leurs dossiers.

Les données relatives aux occupations en emploi salarié proviennent de la Dimona et de la Dmfa. Celles concernant l'emploi indépendant à titre principal émanent de l'INASTI. Toutes ces informations sont reçues par flux automatiques via la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) et disponibles dans les bases de données d'Actiris pour les chercheurs d'emploi qui y sont inscrits. Les données relatives aux formations viennent principalement de Bruxelles Formation et du VDAB, tant pour leurs formations que pour les formations de leurs partenaires.

Méthodologie retenue pour la validation des compétences

Pour cette analyse, nous avons retenu **les candidats qui ont été certifiés par le CVdC durant la période 2018 à 2020** ce qui signifie que l'analyse des sorties vers l'emploi porte de 2018 jusqu'à **fin 2021**. Les données disponibles pour les années antérieures étaient trop limitées pour être analysées. Les candidats certifiés en 2021 n'ont pas été repris dans cette analyse, car cela nécessite entre autres les données sur l'emploi s'étalant sur l'année 2021 et 2022. Or, les données pour l'ensemble de l'année 2022 ne seront disponibles qu'à la fin du 2^{ème} trimestre 2023.

Le CVdC a transmis à Actiris les données concernant **les candidats bruxellois** qui, au moment de leur inscription, **se sont déclarés comme CE** dans le Centre de validation et ont explicitement accepté de transmettre leurs données **et qui ont réussi au moins une épreuve de validation** durant la période précisée supra. Ces données ont été communiquées dans le cadre des missions structurelles du Consortium de Validation des Compétences explicitement prévues par l'Accord de coopération de 2019 (articles 5 et 21). **509 candidats ont été identifiés sur les 3 années prises en compte.**

À partir de cette table de données, View a identifié les candidats qui sont enregistrés auprès d'Actiris. En effet, si le candidat n'est pas présent dans la base de données d'Actiris, Actiris ne reçoit pas d'information via la BCSS sur les mises à l'emploi de ces CE. À ce titre, les personnes absentes de la base de données d'Actiris sont exclues de l'analyse. Notons qu'entre 2018 et 2020, seuls 7 candidats n'ont pas été retrouvés (1,4%). Après l'exclusion de ces 7 candidats, on passe donc à un effectif de 502 individus.

Un même candidat pouvant passer plusieurs épreuves de VDC la même année, nous avons décidé de ne prendre en compte qu'une fois chaque candidat par année. Seule la date de la dernière épreuve validée de l'année est considérée. Par ailleurs, l'épreuve n'est comptabilisée qu'à la condition qu'aucune autre épreuve réussie ne suit dans les 6 mois après la dernière épreuve de validation des compétences de l'année.

L'étude s'intéresse aux chercheurs d'emploi inoccupés. Dès lors, nous avons exclu de l'analyse les candidats enregistrés comme chercheurs d'emploi avec un contrat de travail lors de l'épreuve de validation des compétences. Nous évitons ainsi d'augmenter artificiellement les taux de sortie vers l'emploi. On arrive alors à un effectif de **463 candidats**. Ils représentent 90,9 % de l'effectif total reçu par View de la part du CVdC.

Tableau 1 - Nombre de candidats pris en compte pour l'analyse selon l'année d'épreuve de validation des compétences

	2018	2019	2020	Somme des 3 années	# de candidats distincts sur les 3 années
# d'épreuves réussies*	303	430	124	834	
# de candidats distincts par an	193	254	87	534	509
# de candidats retrouvés dans la base de données d'Actiris	190	251	86	527	502
# candidats n'ayant pas d'autre titre obtenu dans les 6 mois qui suivent	180	240	82	502	502
# de candidats en excluant ceux qui sont déjà au travail lors de l'épreuve de validation	163	228	72	463	463

Source : CVdC, Actiris, view.brussels

Toutes ces étapes permettent de garantir une qualité des données et des résultats pertinents pour l'analyse de ce dispositif.

*Données transmises par le CVdC pour les candidats qui se sont déclarés comme CE et ont explicitement accepté de transmettre leurs données et qui ont réussi au moins une épreuve de validation.

Limites et avertissements

Au préalable de la présentation des résultats et des tendances qui sont observées, des précisions doivent être rappelées sur l'usage qui peut être fait de ces indicateurs afin de bien comprendre leur portée et leurs limites. **Si les indicateurs de transition, constituent une information cruciale pour l'évaluation des politiques publiques en examinant l'insertion dans l'emploi des bénéficiaires des dispositifs, ils ne tiennent pas lieu en eux-mêmes d'évaluation d'un dispositif.** En effet, ils **ne permettent pas de déterminer l'impact de la certification sur l'accès à l'emploi**, cette limite n'est pas spécifique à la validation des compétences mais est aussi présente pour les autres dispositifs.

Il faut également tenir compte de différents éléments repris ci-dessous.

Les **données administratives** sur lesquelles ces indicateurs reposent font, par nature, abstraction de dimensions qualitatives qui peuvent expliquer ou nuancer les résultats en matière d'insertion. Ils font en effet partie intégrante d'un cadre d'analyse et d'interprétation plus large, qui doit être alimenté par des approches qualitatives complémentaires permettant de confronter les résultats avec des données d'expérience.

Précisons également que les emplois dans les institutions internationales ou à l'étranger sont rarement repris dans les calculs des sorties vers l'emploi car Actiris ne reçoit pas cette information dans les flux de données.

Les **données relatives aux formations et aux reprises d'études** disponibles auprès d'Actiris ne reprennent ni les reprises d'études dans l'Enseignement de promotion sociale

(sauf certaines formations en langues), ni les reprises de formation organisées à l'efp/Sfpme, pas plus que celles du Forem et de l'Ifapme, ce qui pourrait avoir tendance à sous-estimer les taux de sortie positive peut-être plus spécifiquement encore pour les détenteurs de Titres de compétence qui bénéficient de valorisations automatiques dans ces différents dispositifs de formation.

En ce qui concerne les **variables d'emploi disponibles**, nous avons les informations de sorties vers l'emploi selon le secteur d'activité (NACE) ou encore la commission paritaire. En revanche, les données administratives de l'ONSS ne nous donnent pas d'information en ce qui concerne les métiers exercés.

Il n'est pas possible de déterminer à partir des données de l'ONSS les contrats à durée indéterminée par rapport aux autres contrats. Seules des analyses longitudinales permettent d'approcher la durabilité de l'emploi.

Nous n'avons pu faire l'analyse que sur les informations des candidats qui nous ont été communiquées. Or celles-ci dépendent de leur accord de transmission des données du fait de la législation relative à la protection des données. On peut toutefois noter qu'une grande partie des candidats ont effectivement donné leur accord.

Enfin, **les résultats concernent parfois des effectifs limités** en particulier lorsqu'on examine les résultats de la certification par métier. L'interprétation doit donc être effectuée avec beaucoup de prudence.

Les indicateurs de transition

Tableau 2 - TSE et TSP par année des CE certifiés par une épreuve de validation des compétences

	Effectifs	TSE (min. 1 mois)	TSP
2018	163	58,3%	71,8%
2019	228	57,5%	75,0%
2020	72	38,9%	63,9%
Total (2018 - 2020)	463	54,9%	72,1%
Hommes	201	55,2%	70,6%
Femmes	262	54,6%	73,3%
Total	391	57,8%	73,7%

Source : CVdC, Actiris, view.brussels

Des résultats contrastés selon l'année de cohorte

Sur tous les candidats sur lesquels l'analyse porte, on obtient un taux de sortie vers l'emploi (min. 1 mois) de 54,9% et un taux de sortie positive de 72,1%.

Le taux de sortie vers l'emploi baisse légèrement de 2018 à 2019, il passe de 58,3% à 57,5%. Il baisse de façon importante en 2020 pour atteindre 38,9%.

On peut expliquer cette diminution des taux de sorties en 2020, constatée pour la majorité des dispositifs, comme une **conséquence de la crise sanitaire et des confinements**.

On peut noter que la moyenne des trois années est proche des résultats de l'année 2019. Mais il faut souligner que cette moyenne est à relativiser, vu le caractère très exceptionnel de l'année 2020. Cette dernière ayant un effectif faible en comparaison avec les autres années, son impact sur les indicateurs globaux est donc moindre que pour les deux autres années.

Figure 1 – Taux de sortie vers l'emploi et taux de sortie positive total sur les années 2018 à 2020

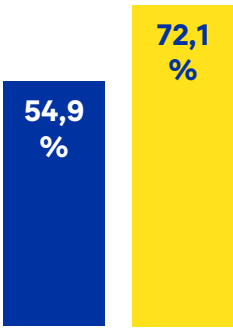
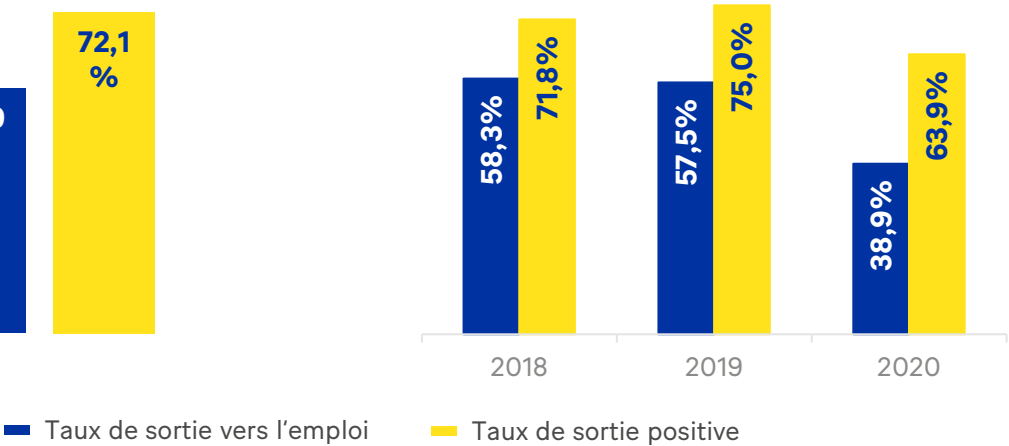


Figure 2 – Taux de sortie selon l'année d'épreuve de validation des compétences

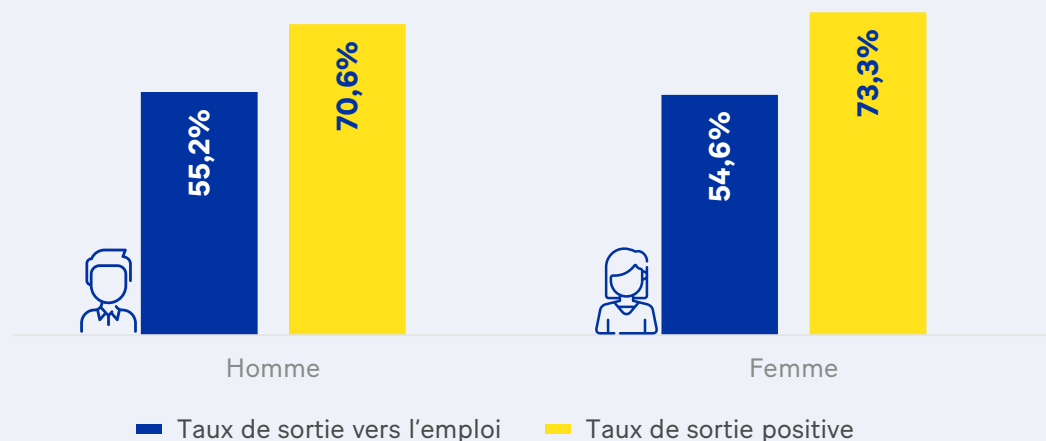


Source : CVdC, Actiris, view.brussels

Résultats selon le sexe

On peut voir que **les candidats masculins ont des taux de sortie vers l'emploi légèrement plus importants** que les candidates féminines (55,2% contre 54,6%). En revanche, le taux de sortie positive est plus élevé chez les femmes (73,3% contre 70,6%).

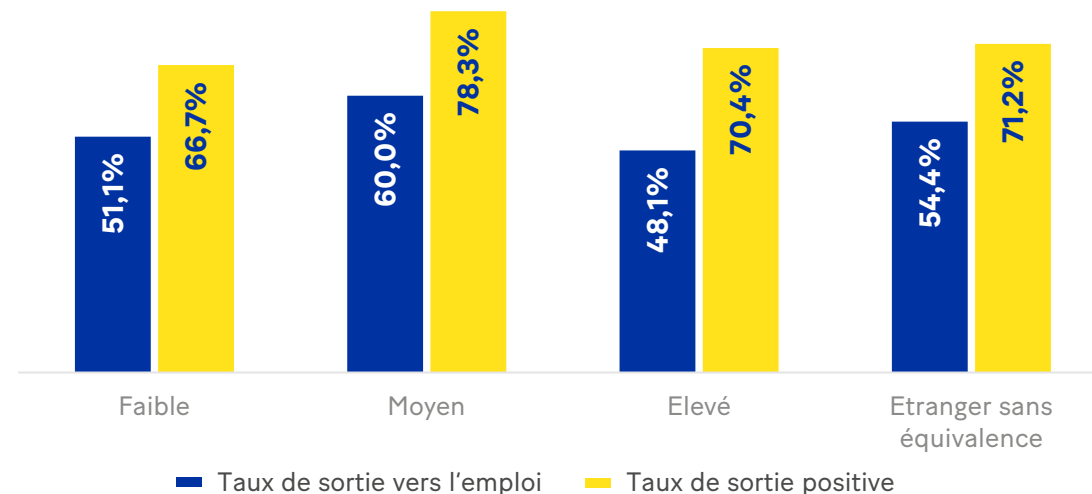
Figure 3 – Taux de sortie des candidats ayant réussi une épreuve de validation des compétences selon le sexe



Source : CVdC, Actiris, view.brussels

Taux de sortie au regard du niveau de qualification

Figure 4 – Taux de sortie des candidats ayant réussi une épreuve de validation des compétences selon le niveau d'études

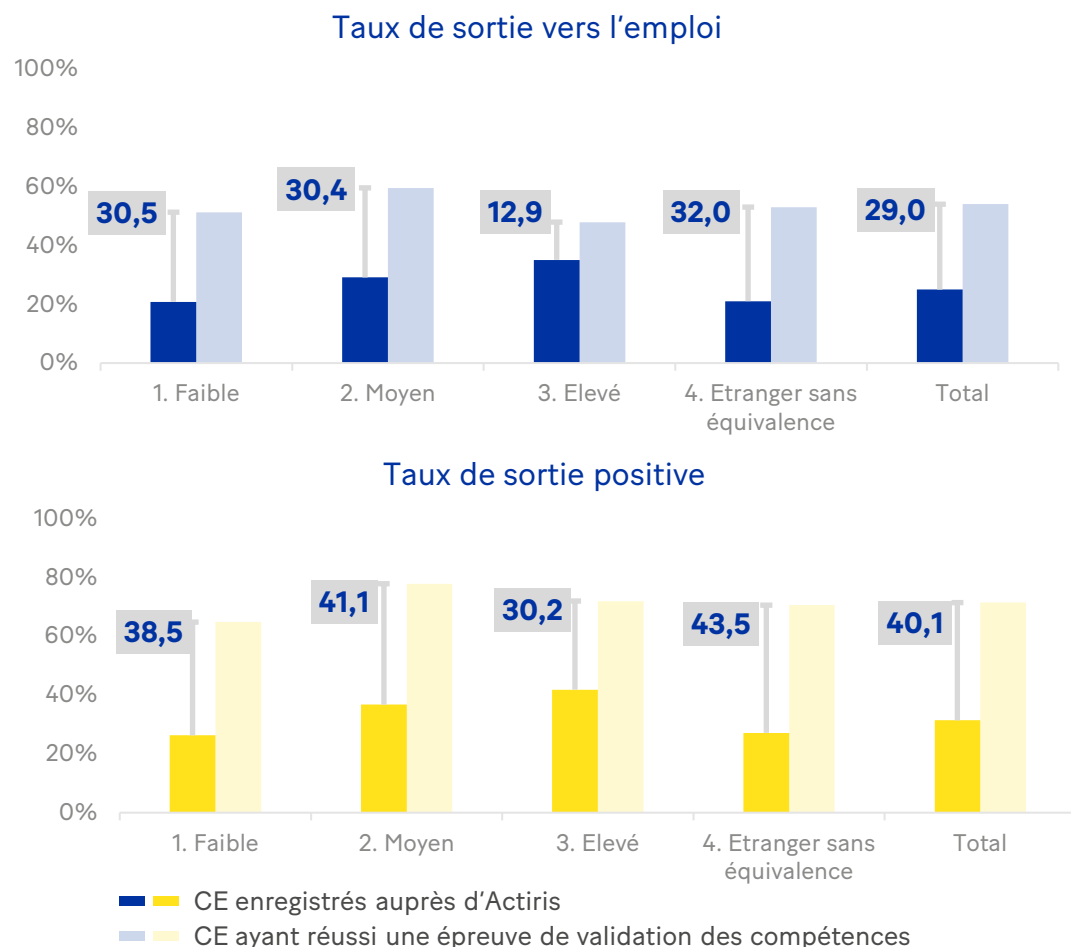


Source : CVdC, Actiris, view.brussels

Les taux de sortie vers l'emploi sont les **plus élevés chez les candidats ayant un niveau de qualification moyen** (60,0%). Cette catégorie regroupe les candidats avec un niveau de secondaire de 3^{ème} degré, de secondaire professionnel de 4^{ème} degré, ou en apprentissage. On note également des niveaux relativement élevés pour les candidats ayant fait des études à l'étranger sans équivalence (54,4%). A contrario, ils sont les plus faibles pour les candidats ayant un niveau de qualification élevés (48,1%). On notera toutefois le très faible effectif de la catégorie de niveau de qualification élevé (seul 27 candidats sur ces 3 années ont ce niveau de qualification), ce qui induit la nécessité d'être prudent dans l'interprétation de ces résultats.

Comparaison des TSE/TSP entre les CE certifiés et les CE inscrits auprès d'Actiris

Figure 5 – Différence en points de pourcentage entre les taux de sortie du stock des chercheurs d'emploi enregistrés auprès d'Actiris et celui des chercheurs d'emploi ayant réussi une épreuve de validation des compétences, selon le niveau d'études



Source : CVdC, Actiris, view.brussels

A titre indicatif, en comparant la **différence entre les taux de sortie des demandeurs d'emploi inoccupés inscrits chez Actiris et les candidats qui réussissent une épreuve de validation des compétences**, on voit qu'elle est particulièrement **importante pour les diplômés étrangers sans équivalence** (32 points de pourcentages (P.P.) pour les taux de sortie vers l'emploi, et 43,5 P.P. pour les taux de sortie positive). On voit également des **écarts importants pour les CE faiblement qualifiés** (+ 30,5 P.P.) **et moyennement qualifiés** (+30,4 P.P.).

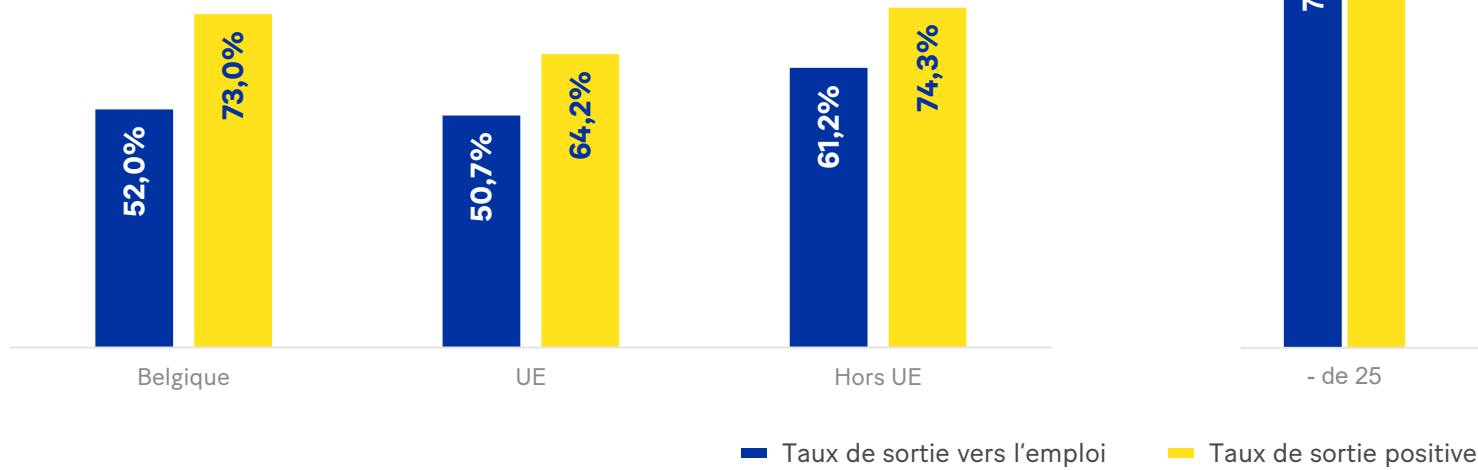
Globalement, on remarque des **différences importantes de sortie vers l'emploi entre les bénéficiaires de la validation des compétences** avec les chercheurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris. Ces écarts élevés semblent indiquer que les candidats validant des compétences ont des meilleurs taux de sortie que les demandeurs d'emploi au global. Ces écarts sont les plus élevés pour les trois niveaux d'études suivant : étranger sans équivalence, faiblement et moyennement qualifié.

Précisons tout de même qu'à partir des résultats de ces indicateurs, il n'est pas possible de déterminer une relation de causalité entre la certification et la probabilité de trouver un emploi. En effet, on ne peut pas déterminer uniquement sur base de ces indicateurs si la certification en elle-même permet de décrocher plus fréquemment un emploi. Des analyses approfondies sont nécessaires pour déterminer l'impact de la certification de la validation des compétences sur l'insertion dans l'emploi.

Plus de sorties vers l'emploi pour les candidats avec une nationalités hors UE

En ce qui concerne la nationalité, les taux de sortie sont globalement **plus élevés pour les candidats qui ont une nationalité d'un pays hors de l'Union Européenne**. Ces derniers ont un taux de sortie vers l'emploi de 61,2%. Ces résultats sont atypiques par rapport à ceux qui sont constatés généralement dans les autres dispositifs. Il y a relativement peu de candidats non belges venant de l'Union Européenne (seulement 67 individus). Les Belges sont les plus nombreux avec 244 candidats (et 152 non belges hors de l'UE).

Figure 6 – Taux de sortie des candidats ayant réussi une épreuve de validation des compétences selon la nationalité

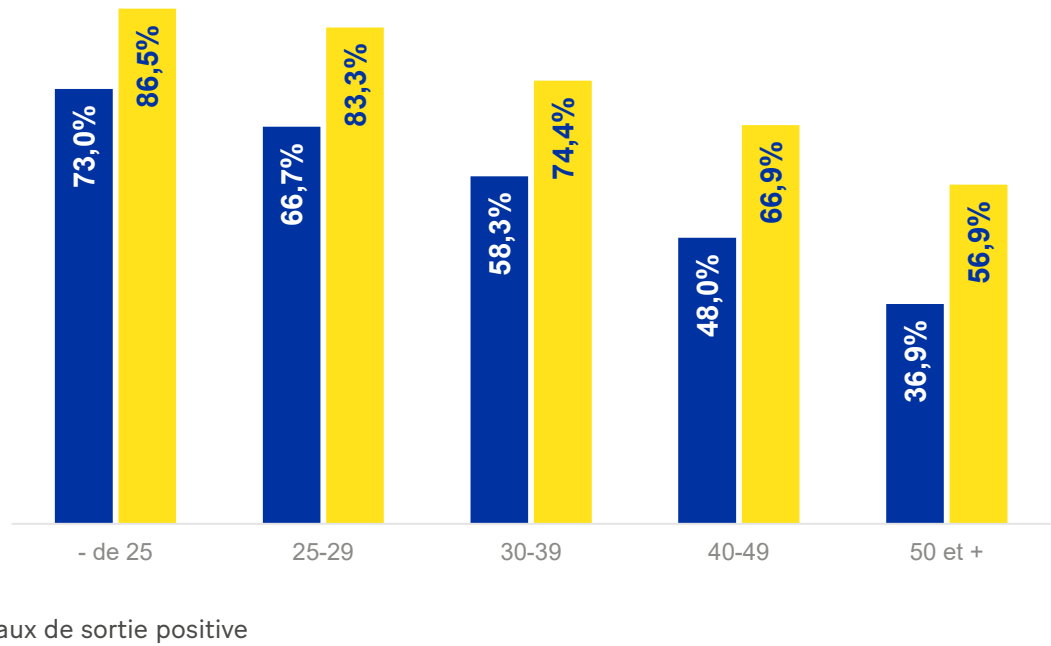


Source : CVdC, Actiris, view.brussels

Des taux de sortie plus faibles avec l'âge

Les taux de sortie vers l'emploi et les taux de sortie positive **diminuent avec l'âge**. Cela se constate de manière générale pour l'ensemble des CE. La catégorie des moins de 25 ans a des taux de sortie vers l'emploi très élevés (73,0%) alors que les 50 ans et plus ont les taux de sortie vers l'emploi les plus faibles (36,9%).

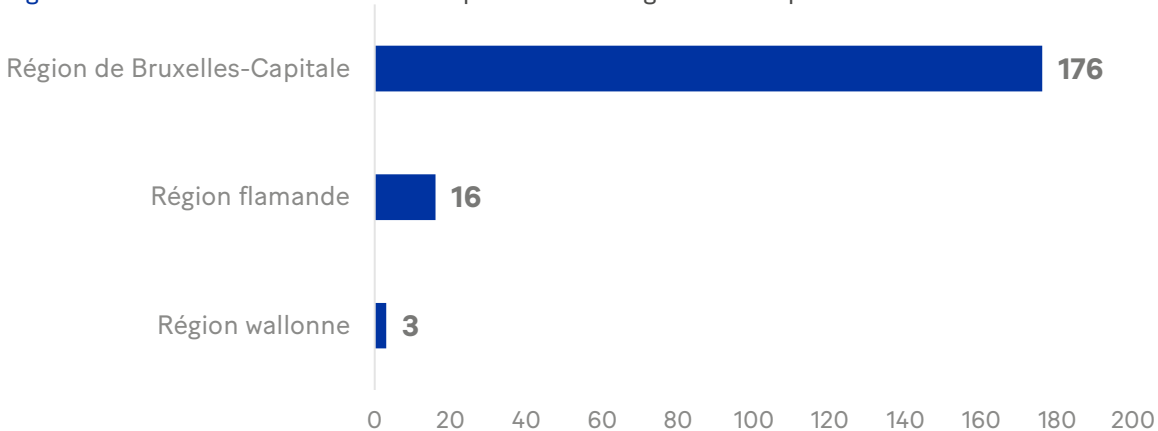
Figure 7 – Taux de sortie des candidats ayant réussi une épreuve de validation des compétences selon l'âge



En ce qui concerne les caractéristiques des emplois...

Les sorties vers l'emploi ont pour presque la totalité (90,3% d'entre-elles) lieu en Région de Bruxelles-Capitale. L'insertion dans l'emploi dans les autres régions est limitée, et quasiment nulle pour la région wallonne.

Figure 8 – Nombre de sorties vers l'emploi selon la Région de l'emploi



Source : CVdC, Actiris, view.brussels

En observant les mises à l'emploi par secteur d'activité, on remarque que les principaux secteurs d'emploi après une validation des compétences sont la santé humaine et l'action sociale, suivis des administrations publiques, et des activités de services administratifs et de soutien. Par ailleurs on remarque que les titres de compétences les plus souvent validés par les candidats sont en lien avec des tâches de nature administrative (« Gérer un dossier (de la constitution à l'archivage) », « Réaliser une synthèse exploitant des données préalablement saisies »). On retrouve dans un second temps, des tâches liées à l'entretien intérieur et extérieur.

Figure 9 – Nombre de sorties vers l'emploi selon le secteur d'activité



Source : CVdC, Actiris, view.brussels

Conclusion

view.brussels en concertation avec le SES de Bruxelles Formation et le CVdC a établi une méthodologie de calcul des indicateurs de transition pour les CE certifiés par une épreuve de validation des compétences en cohérence avec les indicateurs stratégiques à responsabilité partagée entre Actiris et Bruxelles Formation. Les TSE et TSP ont ainsi pu être calculés pour les CE ayant eu une certification sur la période 2018 à 2020. Ces indicateurs pourront dorénavant être mis à jour annuellement afin de rendre structurelle la production de ces indicateurs de suivi d'insertion dans l'emploi ou de reprise d'études ou de formation pour les CE certifiés par la validation des compétences.

En ce qui concerne les résultats observés, on constate des taux de sorties vers l'emploi et de sortie positive importants pour les candidats ayant réussi une épreuve de validation des compétences. La baisse notable constatée en 2020 s'explique par les impacts de la crise sanitaire. Il est probable que les chiffres après la crise sanitaire et la crise énergétique reviennent à un niveau proche de ceux de 2018 et 2019.

En moyenne annuelle, pour ces cohortes 2018-2019, on constate un taux de sortie vers l'emploi d'environ 58% et un taux de sortie positive de 74% pour les personnes certifiées en validation des compétences.

Il est à souligner qu'on constate globalement des taux de sortie vers l'emploi relativement élevés à la fois pour les CE ayant fait des études à l'étranger non reconnues en Belgique ainsi que pour les CE faiblement qualifiés et moyennement qualifiés.

Notons à titre indicatif que la différence entre les taux de sortie globale des chercheurs d'emploi enregistrés auprès d'Actiris et celui des candidats ayant réussi une épreuve de validation des compétences est de 29 points de pourcentage pour les sorties vers l'emploi et de 40 points de points de pourcentage pour les sorties positives.

Ces résultats pourraient étayer l'hypothèse selon laquelle les candidats ayant réussi une épreuve de validation des compétences ont une probabilité plus importante de trouver un emploi. Toutefois malgré ces taux élevés de sortie vers l'emploi et de sortie positive pour les candidats ayant réussi une épreuve de validation des compétences, ces indicateurs, comme pour tous les dispositifs, ne permettent pas de déterminer l'impact de la certification sur l'accès à l'emploi. Ce type d'évaluation nécessiterait de connaître ce qu'il serait advenu de ces CE s'ils n'avaient pas été certifiés. Autrement dit, en l'absence de certification, auraient-ils accédé à l'emploi ? Des analyses statistiques plus approfondies, ou des analyses de nature qualitative sont nécessaires pour pouvoir apporter des réponses à ces questions. Une évaluation approfondie du dispositif est prévue par le Consortium dans une seconde phase qui élargira également l'étude des publics de la validation des compétences à l'ensemble des publics de la validation des compétences inscrits ou non comme chercheurs d'emploi, tant en Wallonie qu'à Bruxelles.