



DOORSTROMINGSINDICATOREN VOOR WERKZOEKENDEN GECERTIFICEERD VIA EEN ERKENNINGSTEST VOOR COMPETENTIES

view.brussels - Mei 2023



Inhoudstafel

Inleiding 3

De erkenning van competenties 4

Methodologie 6

3.1 De uitstroomindicatoren

3.2 Gekozen methodologie voor de erkenning van competenties

Beperkingen en waarschuwingen 9

De uitstroomindicatoren 10

5.1 Uiteenlopende resultaten volgens cohortjaar

5.2 Resultaten volgens geslacht

5.3 Uitstroom volgens opleidingsniveau

5.4 Vergelijking UGW/PUG tussen WZ met competentiebewijs en WZ ingeschreven bij Actiris

5.5 Meer uitstroom naar werk voor kandidaten met een niet-EU-nationaliteit

5.6 Hoe ouder, hoe lager de uitstroomgraad

5.7 Wat betreft de eigenschappen van het werk

Conclusie 15



Inleiding

De indicatoren in deze nota werden berekend op verzoek van de minister van Werk en Beroepsopleiding van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het kader van de productie- en studiedoelstellingen m.b.t. de opvolging van personen die na een erkenning van competenties doorstromen naar de arbeidsmarkt (doelstellingen opgenomen in de strategische beleidsnota van de erkenning van competenties 2020-2024).

Deze nota focust dus op de productie van doorstromingsindicatoren op basis van de uitstroomgraad naar werk (UGW) en de positieve uitstroomgraad (PUG; dit is naar werk, een opleiding, een stage of een studiehervatting) van personen die een of meerdere ervaringsbewijzen hebben behaald bij het Franstalige 'Consortium voor de erkenning van de competenties' (CVdC) met als doel hun trajecten op de arbeidsmarkt te kunnen objectiveren op basis van indicatoren die Actiris en Bruxelles Formation delen.

In het kader van de taken van het *statistisch opvolgingscomité* hebben **view.brussels, de dienst Etudes et Statistiques (SES) van Bruxelles Formation en het Consortium voor de erkenning van de competenties (CVdC)** een methodologie kunnen bepalen voor de berekening van de uitstroomindicatoren opleiding-werk na een erkenningstest voor competenties. Deze verschillende indicatoren hebben betrekking op de uitstroom naar werk en de positieve uitstroom. Deze methodologie sluit aan op de methodologieën die voor de

overige regelingen (opleiding, inschakeling enz.) zijn gekozen en houdt rekening met de specifieke eigenschappen van de regeling zelf. De analyse in deze nota vertrekt van gegevens over de erkenning van competenties georganiseerd door de regeringen van de Federatie Wallonië-Brussel, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie.*

Het doel van deze nota is enerzijds **de gekozen methodologie** voor te stellen en anderzijds **kort de resultaten te analyseren van de indicatoren** van de uitstroom naar werk en de positieve uitstroom van werkzoekenden (WZ) die geslaagd zijn voor een erkenningstest voor competenties.

In deze nota zullen we eerst de maatregel van de erkenning van competenties kort voorstellen. Vervolgens zal de methodologie voor de productie van indicatoren m.b.t. de uitstroomgraad naar werk en de positieve uitstroomgraad worden besproken. Dit methodologisch punt zal worden gevolgd door een voorstelling van de beperkingen van deze indicatoren. Tot slot zullen we de verschillende resultaten van de studie voorstellen. We zullen starten met een globale analyse. Vervolgens zullen we verder ingaan op deze analyse in functie van de eigenschappen van de kandidaten. We zullen afsluiten met een voorstelling van de eigenschappen van de jobs die in de wacht werden gesleept na het behalen van een competentiebewijs.

*Meer informatie over het Consortium voor de erkenning van Competenties, en de concrete trajecten op <https://www.validationdescompetences.be/>

De erkenning van competenties

Sinds 20 jaar biedt de erkenning van competenties werkzoekenden, werknemers, studenten enz. de mogelijkheid om hun beroepsvaardigheden die ze op formele of informele manier hebben verworven via beroepservaring, in het dagdagelijks leven, tijdens opleidingen, stages enz. te laten certificeren.

De erkenning van competenties is een maatregel van overheidswege en toegankelijk voor iedereen boven de 18 jaar die dankzij hun beroepsvaardigheden rechtstreeks een proef kunnen afleggen om een beroepscertificaat te bekomen.

De centra voor de erkenning van competenties in Brussel en Wallonië hebben als opdracht deze proeven te organiseren. Hiervoor verschaffen ze de kandidaten informatie en advies (de « guidance ») om zich in te schrijven voor een evaluatie of om te kiezen voor een andere piste. De kandidaat legt vervolgens een praktische proef af in de vorm van een simulatieproef. Zijn beheersing van de verworven kennis m.b.t. de corebusiness van het beroep wordt geëvalueerd door een jury die onder meer uit vakmensen bestaat.

Als de kandidaat slaagt, **ontvangt hij een competentiebewijs, een officiële erkenning dat hij de vaardigheden m.b.t. het beroep beheerst.** Dit competentiebewijs is een beroepscertificaat dat gemeenschappelijk is voor het Waals Gewest, de Franse Gemeenschap en de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het houdt een aantal rechten in en is valoriseerbaar op de arbeidsmarkt (bij het zoeken naar werk, tijdens aanwervingen, voor interne mobiliteit en toegang tot het beroep, bij overheidsdiensten enz.). Dankzij het competentiebewijs kunnen ook studies en opleidingen worden hervat. Bovendien kan het de beroeps carrière een duwtje in de rug geven. De erkenning van competenties "boost" als het ware het traject.

De erkenning van competenties is een gemeenschapsbevoegdheid, georganiseerd door de Franstalige en Nederlandstalige gemeenschap. Inwoners van Brussel kunnen kiezen bij welke organisatie ze een test afleggen om een erkenning te bekomen, ongeacht hun taalrol. Een basiskennis van de taal waarin de test wordt georganiseerd is wel noodzakelijk. De erkenning van competenties wordt aan Franstalige kant georganiseerd door het consortium (CVdC), een openbare instelling die in 2003 is opgericht naar aanleiding van een samenwerkingsakkoord tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie. Het consortium bestaat uit vijf openbare vormings- en opleidingsinstellingen voor volwassenen: Bruxelles Formation, l'Enseignement de promotion sociale, de FOREM, IFAPME en Sfpme. Het CVdC beheert en organiseert de erkenning van competenties via een directiecomité. Daarnaast is er een uitvoerende cel voor de dagelijkse werking. De sociale partners, de sectoren en de openbare tewerkstellingsdiensten dragen bij tot het bepalen van de strategische koers van de maatregel, van de beroepen die er worden ontwikkeld en de erkenningsreferentiemodellen.

* Aan Nederlandstalige kant wordt het "[Erkennen van Verworven Competenties](#)" (EVC) georganiseerd door de Vlaamse gemeenschap.

Enkele cijfers...

49 erkende erkenningscentra in Brussel en Wallonië

+63.000 ervaringsbewijzen in 20 jaar

In 2022,



54% van de proeven afgelegd door mannen en **46%** door vrouwen

In totaal,

180 ervaringsbewijzen

→ **70** beroepen

Met de hulp van talrijke partners, zoals instellingen voor socioprofessionele inschakeling, dragen deze spelers van de arbeidsmarkt bij aan de verwezenlijking van erkenningsacties en de uitbreiding van het gebruik van het competentiebewijs. Het samenwerkingsakkoord met betrekking tot de erkenning van competenties werd hernieuwd en bijgewerkt op 19 maart 2019.*

De maatregel omvat 49 erkende erkenningscentra in Brussel en Wallonië: ze worden georganiseerd door de openbare opleidings- en vormingsinstellingen voor volwassenen of instellingen die met hen een overeenkomst hebben. Deze centra organiseren proeven op een honderdtal locaties.

In 20 jaar tijd werden meer dan 63.000 ervaringsbewijzen aan bijna 34.000 personen afgeleverd. In 2022 werd 54 % van de proeven afgelegd door mannen, tegenover 46 % door vrouwen. 43 % van de begunstigden van de maatregel is werkzoekende, 36 % is werknemer en 21 % van het publiek behoort tot de categorie "overige" (studenten, stagiairs, gepensioneerden, bepaalde categorieën van migranten enz.). Het gemiddelde slaagpercentage van de kandidaten bedraagt 78 %.

In totaal zijn 180 ervaringsbewijzen voor 70 beroepen uit 20 verschillende domeinen beschikbaar in de bibliotheek van de erkenning van competenties. In 2022 hebben de centra proeven voor **52 beroepen** georganiseerd. Onder de meest populaire beroepen voor een erkenning vinden we onder meer de volgende terug: administratief bediende; huishoudhulp; schilder-decorateur; elektricien-installateur (residentiële installatie); stukadoor (plafonneerder) - cementeerder; vorkheftruckchauffeur; assistent-verkoper slagerij...

De beroepen die in aanmerking komen voor een erkenning zijn beroepen waarvan de competenties van de eerste niveaus van het Europese/Franstalige kwalificatiekader certificeerbaar zijn: niveaus 2, 3, 4 en het recent toegevoegde niveau 5.

Met de steun van het Europees Sociaal Fonds en de drie regeringen die het samenwerkingsakkoord hebben ondertekend, werd de maatregel de laatste jaren verder ontwikkeld via **nieuwe projecten met als doel Waalse en Brusselse burgers meer mogelijkheden voor een erkenning van competenties te bieden**: erkenning van werknemers in ondernemingen, erkenning volgens dossier, erkenning in het gevangenis milieu enz.

* [Samenwerkingsakkoord van 21 maart 2019 tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de erkenning van competenties](https://www.validationdescompetences.be/documents-officiels-et-guides). Meer informatie op: <https://www.validationdescompetences.be/documents-officiels-et-guides>

Methodologie

De uitstroomindicatoren

De uitstroomindicatoren opleiding-werk **zijn belangrijk voor de evaluatie van het openbaar opleidings- en beroepscertificatiebeleid en voor het beheer van het opleidings- en beroepscertificatieaanbod.**

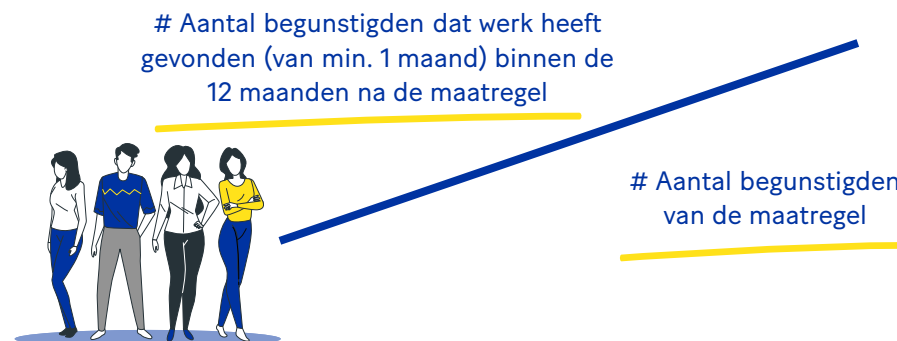
Deze indicatoren zijn een waardevolle tool, zowel voor de analisten van de arbeidsmarkt, als voor de actoren actief op het gebied van tewerkstelling, opleiding en beroepscertificatie (waaronder de erkenning van competenties) aangezien deze indicatoren ons meer inzicht geven in de inschakeling op de arbeidsmarkt en het traject van de kandidaten die hun competenties laten erkennen.

Twee belangrijke uitstroomindicatoren, zijnde strategische indicatoren met een gedeelde verantwoordelijkheid tussen Actiris en Bruxelles Formation, worden in het kader van deze analyses gebruikt, nl. de uitstroomgraad naar werk en de positieve uitstroomgraad (zie onderstaande definities).

► *Uitstroomgraad naar werk*

De uitstroomgraad naar werk (UGW) wordt berekend door het **aantal stagiairs die uitstromen naar werk gedurende minstens een maand**, en dit binnen de 12 maanden na het einde van de maatregel, te vergelijken met **het totaal aantal begunstigden van de maatregel.**

Op basis van deze definitie berekenen we de inschakeling op de arbeidsmarkt, m.u.v. zeer korte werkacties. We houden met andere woorden enkel rekening met werkacties van minstens een maand. Deze methode wordt het vaakst gebruikt in de analyses van view.brussels.



► *Positieve uitstroomgraad*

De positieve uitstroomgraad (PUG) geeft **het aandeel van de uitstroom weer dat als positief wordt gedefinieerd** (ofwel een beroepsinschakeling van ten minste een maand, het aanvatten van een nieuwe opleiding, de start van een stage in een onderneming of hervatten van studies) **na een opleiding en binnen een termijn van twaalf maanden**, ten opzichte van het totale aantal begunstigden van de maatregel.

De gekozen methodologie werd, net zoals voor elk van onze analyses, afgestemd op de specifieke eigenschappen van de maatregel en de beschikbare gegevens. **De methodologie blijft evenwel gelijkwaardig aan de methodologie die view.brussels gebruikt om andere indicatoren te berekenen.**



De UGW en PUG worden berekend op basis van gegevens over jobs, opleidingen, stages en studiehervattingen die bij Actiris beschikbaar zijn. Deze gegevens zijn afkomstig uit verschillende databanken of uit de dossiers van werkzoekenden die ze zelf met informatie hebben aangevuld.

De gegevens m.b.t. de tewerkstelling in loondienst zijn afkomstig van Dimona en DmfA. De gegevens m.b.t. zelfstandige arbeid in hoofdberoep zijn afkomstig van het RSVZ. Al deze informatie wordt via een automatische gegevensstroom ontvangen via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) en is voor ingeschreven werkzoekenden beschikbaar in de databanken van Actiris. De gegevens m.b.t. de opleidingen zijn hoofdzakelijk afkomstig van Bruxelles Formation en de VDAB, zowel wat betreft hun eigen opleidingen als opleidingen van hun partners.

Gekozen methodologie voor de erkenning van competenties

Voor deze analyse hebben we gekeken naar **de kandidaten die in de periode van 2018 tot 2020** een competentiebewijs hebben ontvangen bij het CVdC*. Dit wil zeggen dat de analyse van de uitstroom naar werk betrekking heeft op de periode van 2018 tot **eind 2021**. De Brusselse werkzoekenden die een erkenning van verworven competenties hebben ontvangen bij de Nederlandstalige gemeenschap maken geen deel uit van deze gegevens. De gegevens die voor voorgaande jaren beschikbaar zijn, zijn ontoereikend voor een analyse. De kandidaten die in 2021 een competentiebewijs hebben ontvangen, werden niet in deze analyse opgenomen aangezien hiervoor onder meer de tewerkstellingsgegevens van 2021 en 2022 nodig zijn.

*De Brusselse werkzoekenden die een erkenning van verworven competenties hebben ontvangen bij de Nederlandstalige gemeenschap maken geen deel uit van deze gegevens.

De gegevens voor het jaar 2022 zullen echter pas op het einde van het tweede kwartaal van 2023 beschikbaar zijn.

Het CVdC bezorgde aan Actiris de gegevens m.b.t. **de Brusselse kandidaten** die bij hun inschrijving in het erkenningscentrum **zich als WZ hebben aangegeven** en uitdrukkelijk de toestemming hebben gegeven om hun gegevens door te geven **en bovendien geslaagd zijn voor minstens één erkenningstest voor competenties** in de bovenvermelde periode. Deze gegevens werden meegedeeld in het kader van de structurele opdrachten van het Consortium voor de erkenning van de competenties, zoals uitdrukkelijk voorzien in het samenwerkingsakkoord van 2019 (artikels 5 en 21). **Over de drie in rekening gebrachte jaren werden 509 kandidaten geïdentificeerd.**

Op basis van deze gegevens heeft view.brussels de kandidaten geïdentificeerd die bij Actiris zijn ingeschreven. Als de kandidaat niet is opgenomen in de databank van Actiris, ontvangt Actiris geen informatie via de KSZ wat betreft de tewerkstelling van deze WZ. Hierdoor worden personen die niet opgenomen zijn in de databank van Actiris ook niet opgenomen in de analyse. We moeten vaststellen dat tussen 2018 en 2020 slechts 7 kandidaten (1,4 %) niet werden teruggevonden. Na uitsluiting van deze 7 kandidaten, komen we op 502 personen.

Aangezien dezelfde kandidaat in hetzelfde jaar meerdere EVC-proeven kan afleggen, hebben we besloten om elke kandidaat slechts één keer per jaar mee te rekenen. Er wordt enkel rekening gehouden met de datum van de laatste erkenningstest voor competenties van het jaar. Bovendien wordt er enkel rekening gehouden met de proef indien de persoon binnen de 6 maanden na de laatste erkenningstest voor competenties van het jaar niet voor een andere proef slaagt.

De studie focust zich op niet-werkende werkzoekenden. Bijgevolg hebben we bij de analyse geen rekening gehouden met de kandidaten die tijdens de erkenningstest voor competenties geregistreerd zijn als werkzoekende met een arbeidsovereenkomst. Op deze manier vermijden we dat de uitstroombgraad naar werk kunstmatig wordt verhoogd. We komen dan op een totaal van **463 kandidaten**. Zij vertegenwoordigen 90,9 % van de kandidaten die view.brussels van het CVdC heeft ontvangen.

Tabel 1 - Aantal kandidaten opgenomen in de analyse volgens het jaar van de erkenningstest voor competenties

	2018	2019	2020	Som van de 3 jaren	Aantal verschillende kandidaten over de 3 j.
Aantal geslaagde proeven*	303	430	124	834	
Aantal verschillende kandidaten per jaar	193	254	87	534	509
Aantal kandidaten die teruggevonden werden in de databank van Actiris	190	251	86	527	502
Aantal kandidaten die tijdens de 6 volgende maanden geen ander competentiebewijs hebben behaald	180	240	82	502	502
Aantal kandidaten m.u.v. zij die op het ogenblik van de erkenningstest voor competenties aan het werk zijn	163	228	72	463	463

Bron: CVdC, Actiris, view.brussels

Al deze stappen maken het mogelijk om te garanderen dat de gegevens kwalitatief zijn en de resultaten relevant zijn voor de analyse van deze maatregel.

*Gegevens afkomstig van de CVdC voor kandidaten die zich als WZ hebben aangegeven en uitdrukkelijk toestemming hebben gegeven om hun gegevens door te geven en bovendien voor minstens één erkenningstest voor competenties zijn geslaagd.

Beperkingen en waarschuwingen

Alvorens de resultaten en vastgestelde tendensen voor te stellen, moeten we, om een beter inzicht te krijgen in de reikwijdte en beperkingen van deze indicatoren, herinneren aan een aantal verduidelijkingen m.b.t. het gebruik van deze indicatoren. **Hoewel uitstroomindicatoren belangrijke informatie geven voor de evaluatie van openbare beleidslijnen door de inschakeling in werk van de begunstigen van de maatregel onder de loep te nemen, zijn ze op zich geen evaluatie van een maatregel.** De indicatoren **laten namelijk niet toe om de impact van de certificering op de toegang tot werk te achterhalen.** Deze beperking is niet eigen aan de erkenning van competenties, maar geldt ook bij andere maatregelen.

Er moet ook rekening worden gehouden met verschillende onderstaande elementen.

De **administratieve gegevens** die als basis dienen voor deze indicatoren doen van nature abstractie van de kwalitatieve dimensies die de resultaten inzake inschakeling zouden kunnen verklaren of nuanceren. Ze maken integraal deel uit van een breder analyse- en interpretatiekader dat gevoed moet worden door complementaire kwalitatieve aanpakken waarmee de resultaten vergeleken kunnen worden met de ervaringen op het terrein.

We moeten eveneens verduidelijken dat de jobs in internationale instellingen of in het buitenland zelden worden opgenomen in de berekeningen van de uitstroom naar werk aangezien Actiris deze informatie niet ontvangt via de gegevensstroom.

De **gegevens m.b.t. de opleidingen en studiehervattingen** die bij Actiris beschikbaar zijn, houden noch rekening met studiehervattingen in het volwassenenonderwijs (m.u.v. bepaalde

taalopleidingen), noch hervattingen van opleidingen die door EFP/Sfpme, de Forem en IFAPME worden georganiseerd. Dit kan leiden tot een onderschatting van de positieve uitstroomgraad, onder meer voor houders van een competentiebewijs die automatisch een erkenning krijgen in deze verschillende opleidingsvoorzieningen.

Wat betreft de **beschikbare tewerkstellingsvariabelen** beschikken we over de gegevens m.b.t. de uitstroom naar werk volgens de activiteitensector (NACE) of volgens het paritair comité. De administratieve gegevens van de RSZ geven ons daarentegen geen informatie over de uitgeoefende beroepen.

Op basis van de gegevens van de RSZ is het niet mogelijk om een onderscheid te maken tussen arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur en andere overeenkomsten. Enkel de longitudinale analyses laten het toe om meer inzicht te krijgen in de duurzaamheid van de tewerkstelling.

We hebben onze analyse enkel kunnen voeren aan de hand van de informatie die de kandidaten ons hebben meegedeeld. Gezien de wetgeving betreffende de gegevensbescherming zijn we echter afhankelijk van hun toestemming om deze gegevens door te geven. We kunnen evenwel vaststellen dat een groot deel van de kandidaten daadwerkelijk hiermee akkoord zijn gegaan.

Tot slot, **de resultaten hadden soms betrekking tot een beperkt aantal personen**, in het bijzonder wanneer we de resultaten van de certificering per beroep analyseren. We moeten de resultaten dus zeer voorzichtig interpreteren.

De uitstroomindicatoren

Tabel 2 - UGW en PUG per jaar van de WZ die via een erkenningstest voor competenties een competentiebewijs hebben ontvangen

	Aantal	UGW (min. 1 maand)	PUG
2018	163	58,3%	71,8%
2019	228	57,5%	75,0%
2020	72	38,9%	63,9%
Totaal (2018 - 2020)	463	54,9%	72,1%
Mannen	201	55,2%	70,6%
Vrouwen	262	54,6%	73,3%
<i>Totaal</i>	<i>391</i>	<i>57,8%</i>	<i>73,7%</i>

Bron: CVdC, Actiris, view.brussels

Uiteenlopende resultaten volgens cohortjaar

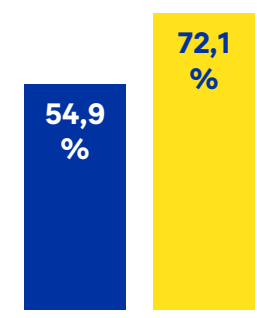
Als we naar alle kandidaten kijken waarop de analyse betrekking heeft, komen we op een uitstroomgraad naar werk (min. 1 maand) van 54,9 % en een positieve uitstroomgraad van 72,1 %.

De uitstroomgraad naar werk daalt lichtjes tussen 2018 en 2019 (van 58,3 % naar 57,5 %). In 2020 daalt het aanzienlijk tot 38,9 %.

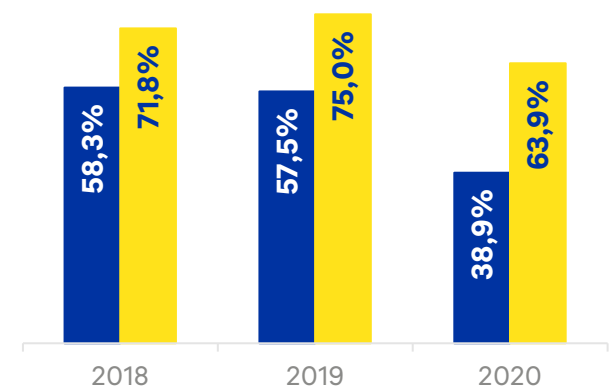
Deze daling van de uitstroomgraad in 2020, vastgesteld voor de meeste maatregelen, kunnen we verklaren door de **gezondheids crisis en de lockdowns**.

We kunnen vaststellen dat het gemiddelde voor de drie jaren dicht aanleunt bij de resultaten van het jaar 2019. Maar we moeten opmerken dat dit gemiddelde gerelativeerd moet worden gezien het bijzondere karakter van het jaar 2020. In vergelijking met de andere jaren zijn er in 2020 minder kandidaten. Bijgevolg is de impact ervan op de globale indicatoren minder groot dan voor de andere twee jaren.

Figuur 1 – Totale uitstroomgraad naar werk en totale positieve uitstroomgraad van 2018 tot 2020



Figuur 2 – Uitstroomgraad per jaar waarin een erkenningstest voor competenties werd afgelegd



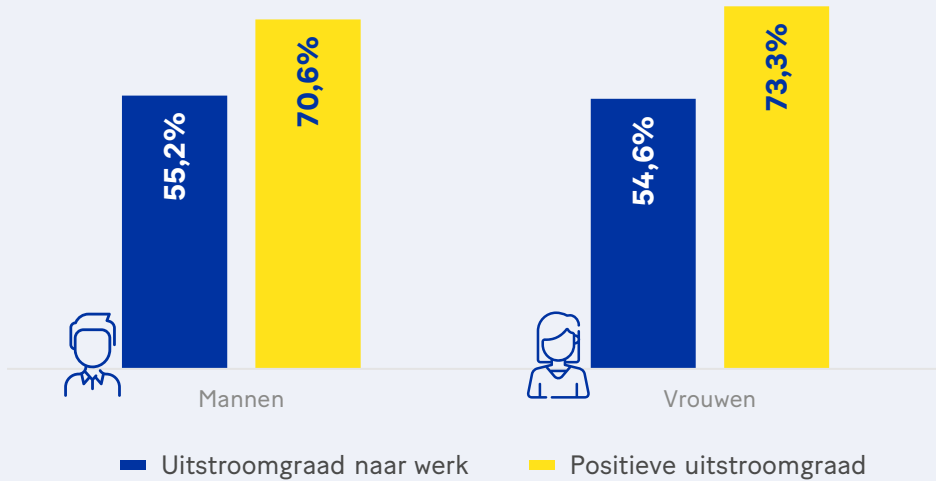
■ Uitstroomgraad naar werk ■ Positieve uitstroomgraad

Bron: CVdC, Actiris, view.brussels

Resultaten volgens geslacht

We stellen vast dat **mannelijke kandidaten een iets hogere uitstroomgraad naar werk hebben** dan vrouwelijke kandidaten (55,2 % tegenover 54,6 %). De positieve uitstroomgraad is daarentegen veel hoger bij vrouwen (73,3 % tegenover 70,6 %).

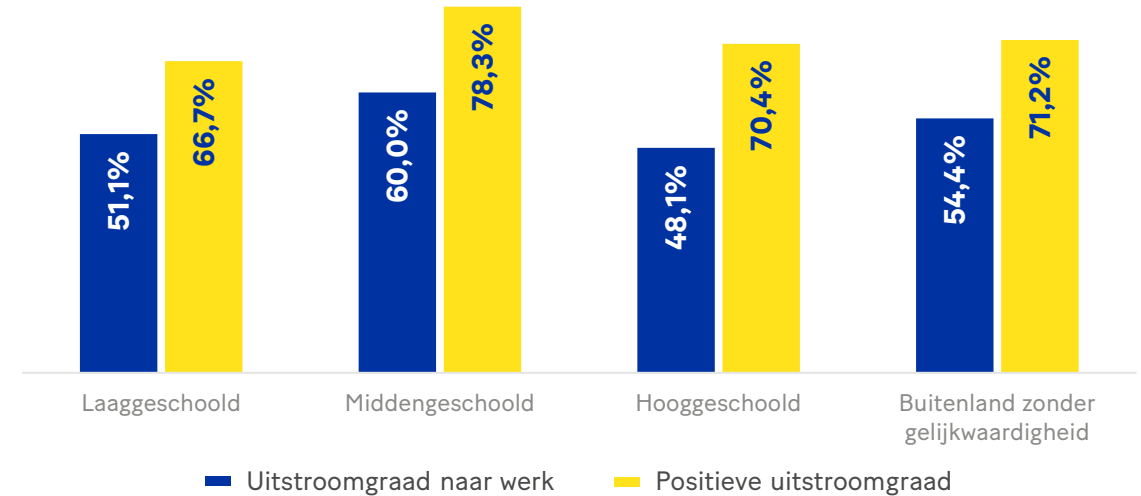
Figuur 3 – Uitstroomgraad van de kandidaten die geslaagd zijn voor een erkenningstest voor competenties volgens geslacht



Bron: CVdC, Actiris, view.brussels

Uitstroom volgens opleidingsniveau

Figuur 4 – Uitstroomgraad van de kandidaten die geslaagd zijn voor een erkenningstest voor competenties volgens opleidingsniveau

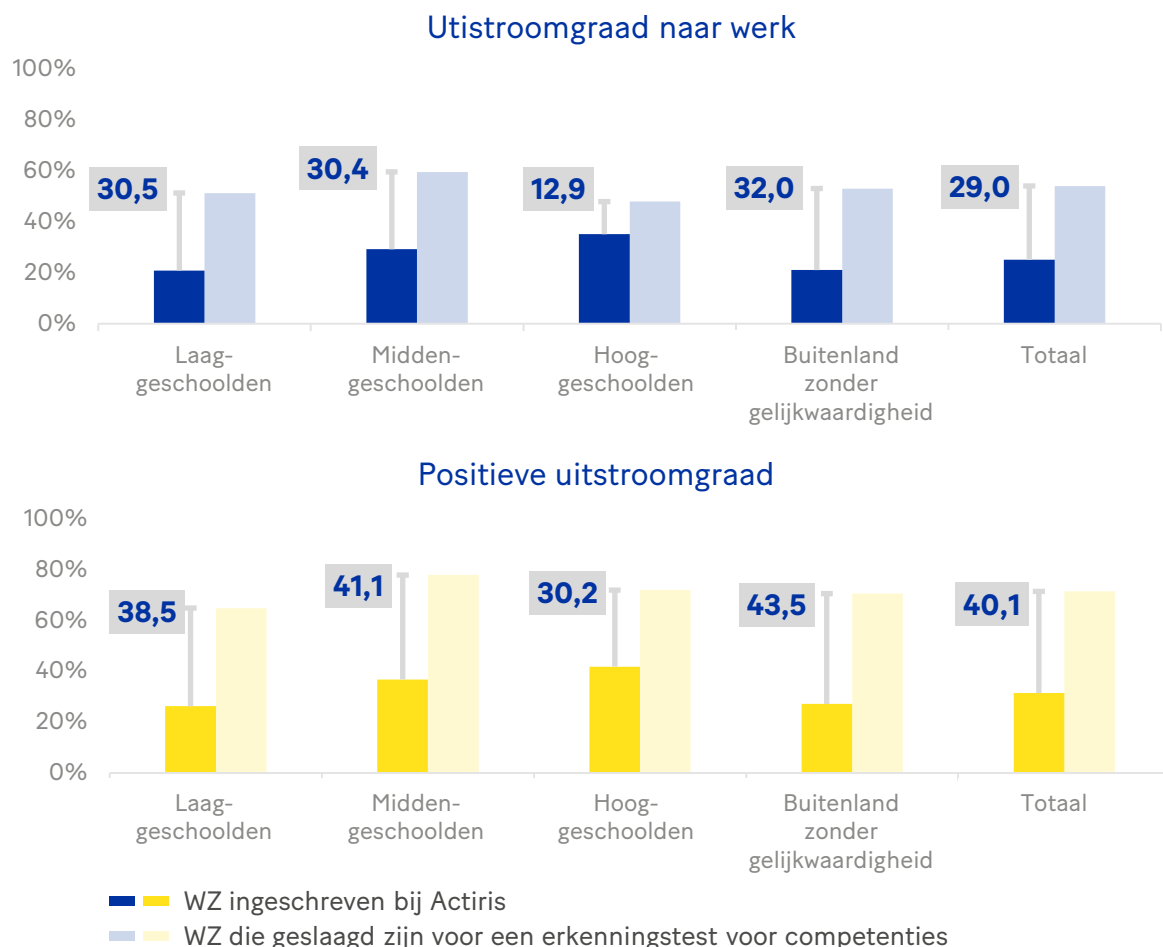


Bron: CVdC, Actiris, view.brussels

De uitstroomgraad naar werk **is hoger bij kandidaten met een gemiddeld opleidingsniveau** (60,0 %). Deze categorie omvat kandidaten met een niveau van derde graad van het secundair onderwijs, vierde graad van het secundair beroepsonderwijs of in leerlingenschap. We stellen eveneens vast dat de uitstroomgraad relatief hoog is bij kandidaten met een buitenlands diploma zonder gelijkschakeling (54,4 %). De graad ligt daarentegen het laagst bij kandidaten met een hoog opleidingsniveau (48,1 %). We stellen echter vast dat het aantal personen met een hoog opleidingsniveau zeer laag is (over de drie jaren heen waren slechts 27 kandidaten hooggeschoold). Hierdoor moeten we voorzichtig zijn met de interpretatie van deze resultaten.

Vergelijking UGW/PUG tussen WZ met competentiebewijs en WZ ingeschreven bij Actiris

Figuur 5 – Verschil in procentpunten tussen de uitstroomgraad bij werkzoekenden die bij Actiris zijn ingeschreven en de uitstroomgraad bij werkzoekenden die geslaagd zijn voor een erkenningstest voor competenties, volgens opleidingsniveau



Bron: CVdC, Actiris, view.brussels

Ter indicatie, als we het **verschil tussen de uitstroomgraad bij niet-werkende bij Actiris ingeschreven werkzoekenden vergelijken met die bij kandidaten die voor een erkenningstest voor competenties geslaagd zijn**, zien we dat het verschil bijzonder **groot is voor buitenlandse diploma's zonder gelijkwaardiging** (32 procentpunten (pp) voor de uitstroomgraad naar werk en 43,5 pp voor de positieve uitstroomgraad). We zien eveneens **grote verschillen bij kortgeschoolde WZ** (+ 30,5 pp) **en middengeschoolde WZ** (+ 30,4 pp).

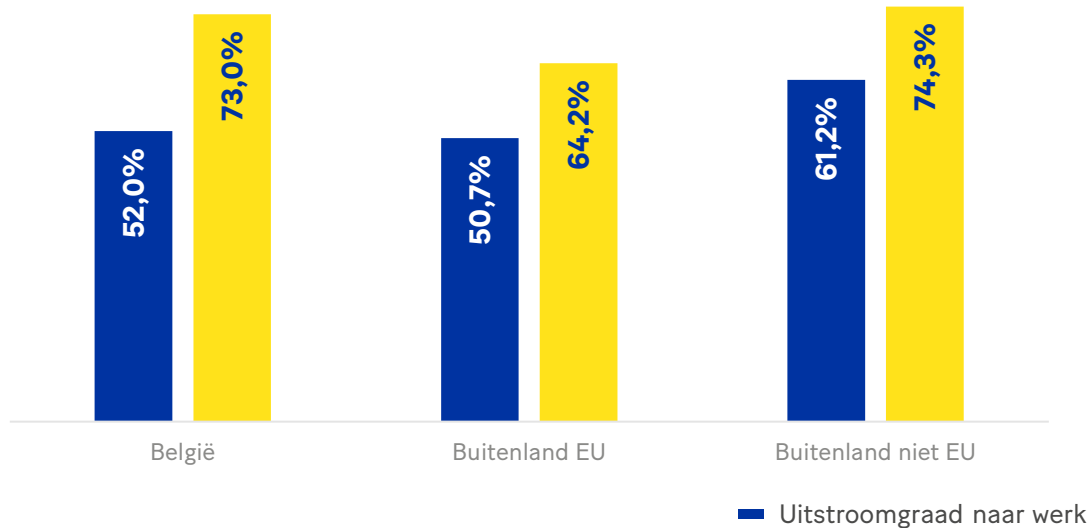
Globaal gezien stellen we **grote verschillen vast in de uitstroomgraad naar werk tussen houders van een competentiebewijs en werkzoekenden** die bij Actiris zijn ingeschreven. Deze grote verschillen lijken erop te wijzen dat de uitstroomgraad beter is bij kandidaten met een competentiebewijs dan bij werkzoekenden in het algemeen. Deze verschillen zijn het grootst voor de volgende categorieën: buitenlanders zonder gelijkwaardiging, kort- en middengeschoolden.

We moeten evenwel verduidelijken dat we op basis van de resultaten van deze indicatoren onmogelijk een oorzakelijk verband kunnen leggen tussen het competentiebewijs en de kans op werk. We kunnen namelijk niet enkel op deze indicatoren afgaan om te bepalen of een competentiebewijs een grotere kans op werk biedt. We moeten grondigere analyses voeren om de impact van het competentiebewijs op de tewerkstelling te kunnen bepalen.

Meer uitstroom naar werk voor kandidaten met een niet-EU-nationaliteit

Wat de nationaliteit betreft, is de uitstroomgraad globaal gezien **hoger bij kandidaten met een niet-EU-nationaliteit** (uitstroomgraad naar werk van 61,2 %). Deze resultaten wijken af van de resultaten die over het algemeen worden vastgesteld bij andere maatregelen. Er zijn relatief weinig niet-Belgische kandidaten uit de Europese Unie (slechts 67 personen). Belgen zijn het talrijkst met 244 kandidaten (t.o.v. 152 niet-Belgen van buiten de EU).

Figuur 6 – Uitstroomgraad bij kandidaten die geslaagd zijn voor een erkenningstest voor competenties volgens nationaliteit

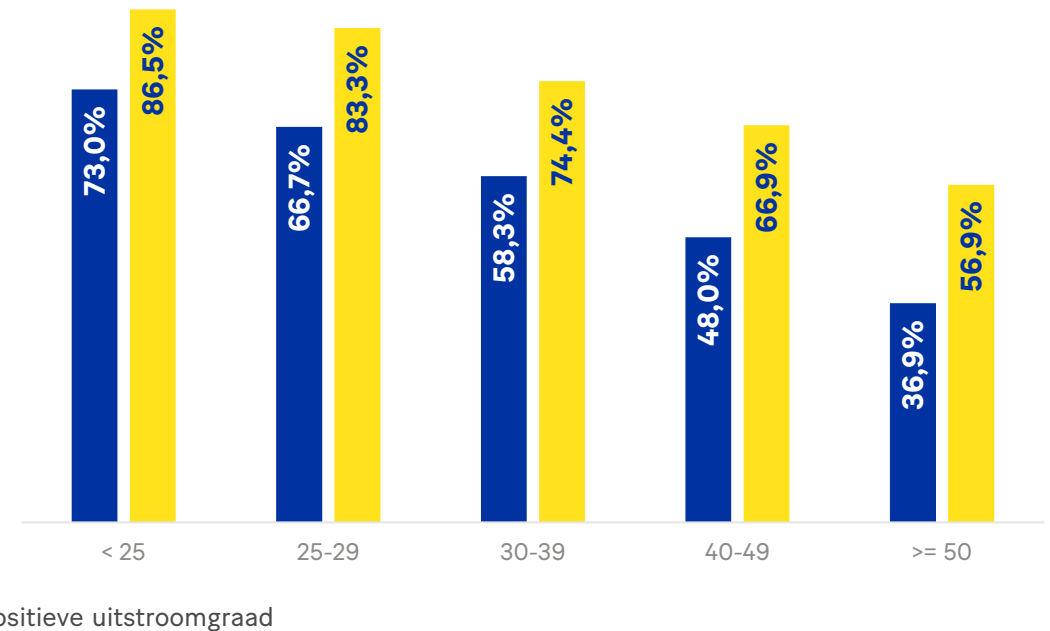


Bron: CVdC, Actiris, view.brussels

Hoe ouder, hoe lager de uitstroomgraad

Hoe ouder, hoe lager de uitstroomgraad naar werk en de positieve uitstroomgraad. Dit stellen we algemeen vast bij alle WZ. De categorie van min-25-jarigen heeft een zeer hoge uitstroomgraad naar werk (73,0 %) terwijl de categorie van 50 jaar en ouder de laagste uitstroomgraad naar werk heeft (36,9 %).

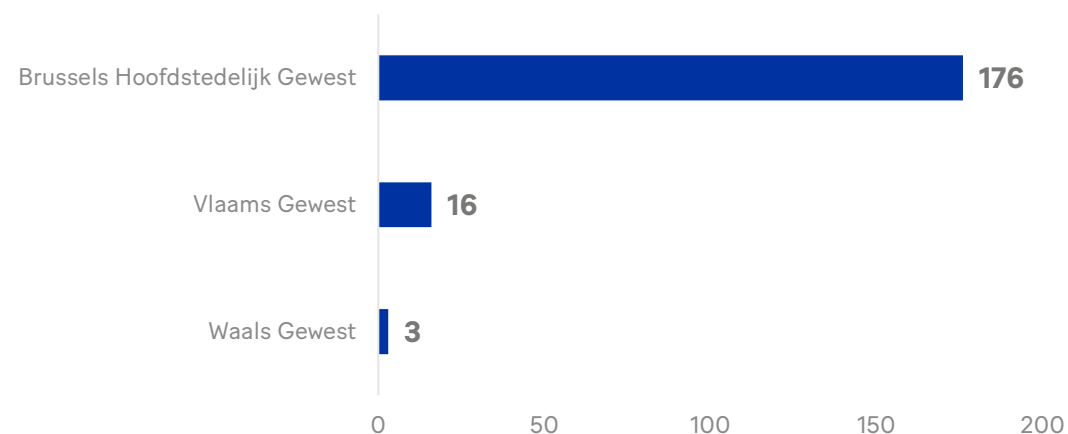
Figuur 7 – Uitstroomgraad bij kandidaten die geslaagd zijn voor een erkenningstest voor competenties volgens leeftijd



Wat betreft de eigenschappen van het werk...

De uitstroom naar werk vindt voor bijna alle gevallen (90,3 %) plaats in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De inschakeling op de arbeidsmarkt in andere gewesten is zeldzaam en zo goed als onbestaand voor het Waals Gewest.

Figuur 8 – Uitstroom naar werk volgens het gewest waar de tewerkstelling plaatsvindt



Bron: CVdC, Actiris, view.brussels

Als we kijken naar de tewerkstelling per activiteitensector, stellen we vast dat de belangrijkste sectoren na een erkenning van competenties de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening zijn, gevolgd door openbaar bestuur en administratieve en ondersteunende diensten. We stellen bovendien vast dat de ervaringsbewijzen die het vaakst door de kandidaten behaald worden, verband houden met administratieve taken ("Een dossier beheren (van het opstellen tot het archiveren)", "Een synthese opstellen van verzamelde gegevens"). Op de tweede plaats vinden we taken terug in verband met het onderhoud binnen en buiten.

Figuur 9 – Uitstroom naar werk volgens activiteitensector



Bron: CVdC, Actiris, view.brussels

Conclusie

view.brussels heeft i.s.m. de SES van Bruxelles Formation en de CVdC, een methodologie ontwikkeld voor de berekening van de uitstroomindicatoren bij WZ met een competentiebewijs. Deze methodologie is in overeenstemming met de strategische indicatoren met een gedeelde verantwoordelijkheid tussen Actiris en Bruxelles Formation. Bijgevolg konden de UGW en PUG worden berekend voor de WZ die van 2018 tot 2020 een competentiebewijs hebben behaald. Deze indicatoren kunnen voortaan jaarlijks worden bijgewerkt om zo de productie van deze indicatoren voor de opvolging van de inschakeling op de arbeidsmarkt of de hervatting van studies of opleidingen bij WZ met een competentiebewijs te structureren.

Wat de vastgestelde resultaten betreft, stellen we vast dat de uitstroomgraad naar werk en de positieve uitstroomgraad groot is bij kandidaten die geslaagd zijn voor een erkenningstest voor competenties. De aanzienlijke daling in 2020 kan worden verklaard door de gezondheidscrisis. De kans is groot dat de cijfers zich na de gezondheids- en energiecrisis terug herstellen naar die van 2018 en 2019.

Voor deze cohorten 2018-2019 stellen we vast dat het jaarlijks gemiddelde van de uitstroomgraad naar werk ongeveer 58 % en die van de positieve uitstroomgraad 74 % bedraagt bij personen met een competentiebewijs.

Er valt ook op te merken dat globaal gezien de uitstroomgraad naar werk relatief hoog is bij zowel WZ met een buitenlands diploma dat in België niet is erkend, als bij kort- en middengeschoolde WZ.

Ter indicatie stellen we ook vast dat de globale uitstroomgraad bij werkzoekenden die bij Actiris zijn ingeschreven en bij kandidaten die geslaagd zijn voor een erkenningstest voor competenties met 29 procentpunten verschilt bij de uitstroomgraad naar werk en met 40 procentpunten bij de positieve uitstroomgraad.

Deze resultaten zouden de hypothese kunnen staven dat kandidaten met een competentiebewijs een grotere kans hebben om werk te vinden. Ondanks deze hoge uitstroomgraad naar werk en positieve uitstroomgraad bij kandidaten die voor een erkenningstest voor competenties zijn geslaagd, laten deze indicatoren, net als voor alle maatregelen, niet toe om de impact van de erkenning van competenties op de tewerkstelling te bepalen. Om een dergelijke evaluatie te voeren, zouden we moeten weten wat met deze WZ was gebeurd indien ze geen competentiebewijs zouden hebben behaald. Zouden ze, met andere woorden, ook werk gevonden hebben zonder het competentiebewijs? Grondigere statistische of kwalitatieve analyses zijn nodig om een antwoord te kunnen geven op deze vragen. Het consortium voorziet een grondigere analyse van de maatregel in een tweede fase die eveneens de studie m.b.t. de doelgroepen van de erkenning van competenties zou uitbreiden naar alle doelgroepen van de erkenning van competenties die, zowel in Wallonië als in Brussel, al dan niet als werkzoekende zijn ingeschreven.