

## Etude d'impact de la valeur du Titre de Compétence Résumé

### Remarque préliminaire :

Ce résumé est à illustrer par les slides repris du diaporama présenté par Sonecom (joint à ce document)

### Réalisation de l'étude :

Etude réalisée par le bureau d'études Sonecom, avec le soutien du comité d'accompagnement réunissant le CVDC et les partenaires sociaux, avec la contribution du RIFA (groupe de recherche interdisciplinaire en formation d'adultes, cellule du Girsef).

Enquête téléphonique réalisée en 2012 et comprenant deux volets :

- Volet candidats : 400 candidats (300 réussites/100 échecs) ayant passé l'épreuve entre 2005 et 2011.
- Volet employeurs : 300 employeurs ; population de référence composée d'entreprises et structures privées, publiques et associatives qui emploient du personnel salarié et qui ont leur siège social en Fédération Wallonie-Bruxelles (secteurs concernés : slide26)

La marge d'erreur de l'échantillon des candidats s'élève à 4,5% et à 5,7% pour les entreprises.

### Objectifs de l'étude :

Cette étude permet d'établir une première «photographie» de l'impact du dispositif.

Le but du volet « candidats » est de mesurer l'impact de la valeur du TC en termes d'incidence sur le parcours professionnel de l'individu : estime de soi, employabilité, mobilité professionnelle, effectivité de l'emploi, satisfaction à l'emploi, appréciation subjective de l'apport du TC.

Le but du volet « employeurs » est de mesurer l'impact en termes de notoriété, de visibilité, d'image, de perception et d'attitude envers le Consortium, les épreuves et le Titre en lui-même pour la politique RH de la structure.

## Quelques résultats remarquables de l'étude :

- **Volet candidats :**

### **Perception positive:**

- une grande satisfaction: 93% recommanderaient le dispositif (slide6)
- une moyenne de satisfaction de 7,65/10 (slide5)
- un parcours professionnel davantage jalonné par l'emploi ou la reprise en formation après l'obtention du Titre (slide8, 12)
- une fonction correspondant davantage aux compétences de la personne (slide9, 10)
- davantage de confiance en soi et continuation d'un projet professionnel (slide11)

### **Points forts et points faibles du dispositif relevés par Sonecom auprès des candidats (slide 13) :**

- Les points forts du dispositif sont l'organisation, l'encadrement, son objet (utilité), sa qualité et l'insertion professionnelle qui en découle (slide3).
- Les points faibles du dispositif sont un manque de reconnaissance des titres, les niveaux des tests et les horaires ou les temps d'attente (slide4), ainsi qu'un manque d'usage du Titre de Compétence (slide7)

- **Volet employeurs:**

### **Un manque de connaissance du dispositif et du Titre de Compétence (slide15, 16)**

### **Mais un réel potentiel de développement (slide25) :**

- 76% des employeurs interrogés sont moyennement ou très intéressés par un tel dispositif (slide17)
- 78% recommanderaient le dispositif (slide22)
- 44% seraient prêts à en faire usage pour le personnel actuel et 69% à l'engagement de nouveau personnel (slide21)
- 46% souhaitent recevoir une information complémentaire (slide24)

### **Attentes et craintes vis-à-vis du dispositif relevées par Sonecom (slide 25) :**



- 95% des employeurs pensent que le titre de compétence est une alternative intéressante pour les personnes sans certification (slide18, 20) ; plus d'un tiers d'entre eux le pensent peu importe la fonction.
- Grand potentiel d'usage du dispositif pour le personnel actuel et surtout l'engagement de nouveau personnel ; ce potentiel existe également parmi les employeurs qui ne connaissent ou n'utilisent pas actuellement le dispositif ; près de la moitié des employeurs interrogés désirent obtenir des informations complémentaires (slide21, 24).
- Plus de trois quarts des employeurs recommanderaient le dispositif ; 17% sans condition et plus de la moitié d'entre eux si ils disposent de davantage d'informations à ce sujet ou des garanties d'efficacité (slide22).
- 46% des employeurs interrogés n'ont aucune crainte par rapport au dispositif ; parmi les 54% qui expriment des craintes, la principale est que les compétences validées ne correspondent pas à leur demande dans le métier concerné. Seuls 5,6 % craignent que le personnel concerné revendique un salaire plus élevé (slide23).

- **Distinction de l'industrie technologique:**

- La situation d'emploi actuelle est proportionnellement plus fréquente parmi les candidats qui ont présenté un dernier titre de compétence pour les métiers dans l'industrie technologique (slide12).
- 38% des candidats ont exercé de nouvelles tâches depuis l'obtention du TC et parmi ceux-ci, 83% pensent que c'est en lien avec les compétences reconnues par le titre (60% « tout à fait » et 23% « un peu »). Ce pourcentage est plus élevé parmi les candidats qui ont passé un titre de compétence pour les métiers de l'industrie technologique ; 58% réalisent de nouvelles tâches, et parmi ceux-ci, 82% pensent que c'est en lien avec les compétences (slide10)

**Si vous souhaitez disposer de l'étude complète, adressez votre demande motivée à Annick Price ([a.price@bruxellesformation.be](mailto:a.price@bruxellesformation.be)) et Anne-Françoise Demolin ([af.demolin@bruxellesformation.be](mailto:af.demolin@bruxellesformation.be)).**

---