

# Etat des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance

Rencontre avec l'Assemblée Générale du SeGEC



Marche-les-Dames, le 8 juin 2023

## Agenda

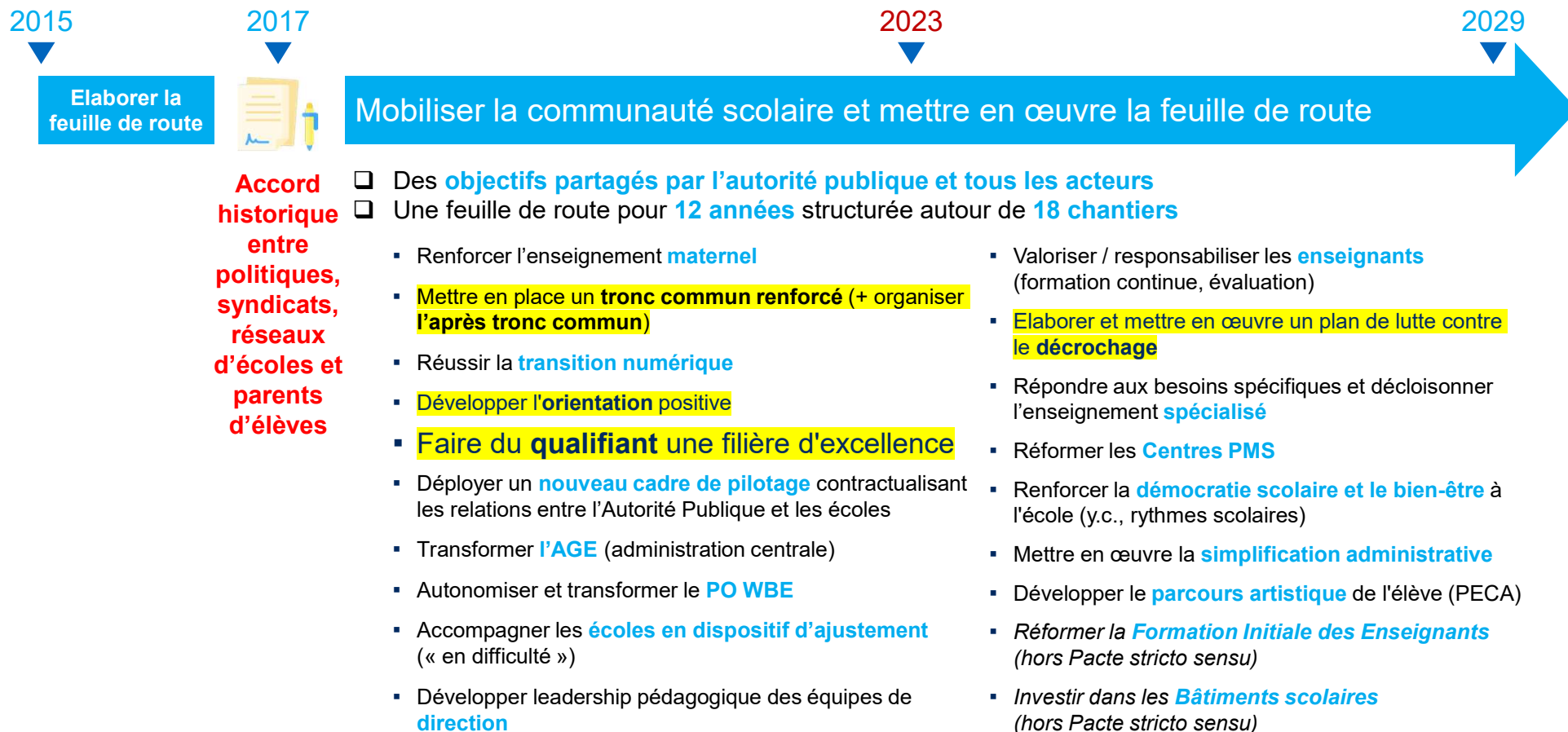
### Contexte et démarche suivie

Vue d'ensemble de l'écosystème

Principaux constats

# Rappel: le *Pacte pour un Enseignement d'Excellence* est une réforme systémique visant l'amélioration de la qualité de l'enseignement en FWB

■ Chantiers liés à l'enseignement qualifiant



L'Etat des lieux a une double origine

## Pacte pour un Enseignement d'Excellence (2017)



## Déclarations Gouvernementales (2019-2024)

Plusieurs chantiers, dont le chantier « **Faire de l'enseignement qualifiant une filière d'excellence** » appelle à travailler avec les régions (Wallonie et Bruxelles) pour renforcer les synergies *Enseignement – Formation – Emploi*

Le développement et l'optimisation de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier l'alternance, sont des enjeux partagés pour la législature 2019-2024

Après 2,5 années de législature, les 4 gouvernements concernés se sont mis d'accord pour réaliser un état des lieux approfondi



**Pierre-Yves Jeholet**  
Ministre-Président



**Elio di Rupo**  
Ministre-Président



**Rudi Vervoort**  
Ministre-Président



**Caroline Désir**  
Ministre de l'Education



**Valérie Glatigny**  
Ministre de l'enseignement supérieur



**Christie Morreale**  
Ministre de l'Emploi, de la Formation et de la Santé



**Willy Borsus**  
Ministre de l'Economie, de l'IFAPME et des Centres de Compétences



**Bernard Clerfayt**  
Ministre de la Formation Professionnelle



**Barbara Trachte**  
Ministre-Présidente COCOF

# L'Etat des lieux est basé sur une diversité de sources

## Analyses de données

- Offre de formation en alternance: métiers, couverture géographique, comparaison entre opérateurs, évolution
- Apprenants en alternance
- Taux d'insertion de l'alternance
- Financement des opérateurs
- Dynamicité de l'offre et réponse aux besoins en talents
- Profils et parcours des apprenants

## 255+ entretiens individuels

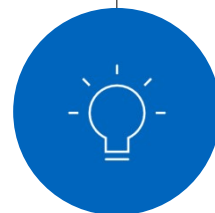
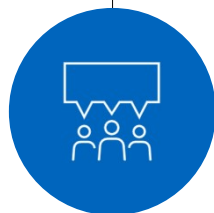
avec des acteurs du système (dirigeants et collaborateurs des opérateurs, de l'administration ou des instances de pilotage, professionnels de terrain, partenaires sociaux, ...)

## 19 groupes de discussions

- Enseignement qualifiant (plein exercice et alternance)
- Enseignement supérieur en alternance
- Formation professionnelle
- Employeurs, secteurs et partenaires sociaux

## Documentation d'innovations et pilotes

Recensement d'innovations et expériences pilotes prometteuses mentionnées durant les entretiens réalisés



## Transparence sur le fonctionnement actuel

- Organisation de l'écosystème et mission des acteurs
- Parcours de formation
- Types de formation et d'opérateurs
- Processus d'analyse des besoins, de définition et de planification de l'offre
- Orientation des élèves, promotion des métiers et formation
- Processus et pratiques de pilotage de l'écosystème

## 350+ documents collectés et analysés

Documents légaux, de référence, études ou analyses, évaluations, « non papers », ou bases de données reçus via les acteurs de l'écosystème ou disponibles dans le domaine public

- Transparence sur le fonctionnement de l'écosystème
- Identification des principaux défis
- (In)validation d'hypothèses de travail
- Analyses de données
- Recensement d'innovations & pilotes
- Leçons tirées d'expériences étrangères

## 3+2 enquêtes en ligne

- Enquête « Employeur »
- Enquête « Apprenants »
- Enquête « Formateurs »

A noter également l'utilisation des enquêtes réalisées par les IBEFE (2022) « L'alternance dans tous ses états » ainsi que par le SNI (2016)

## Analyses d'expériences étrangères

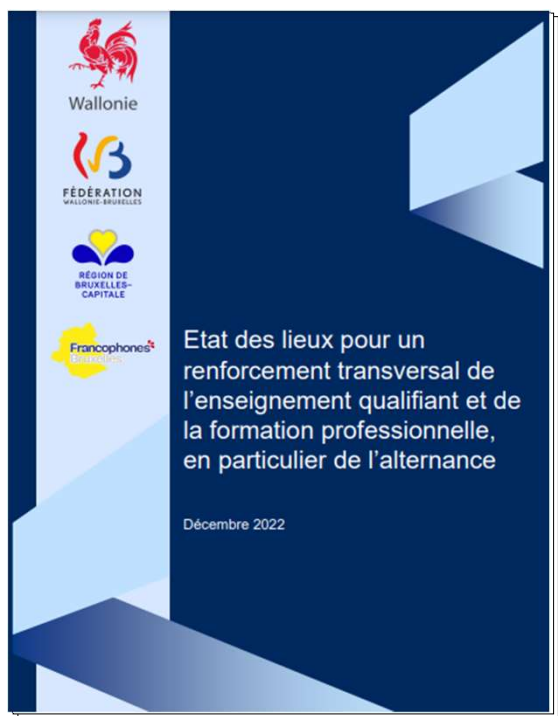
Analyse d'exemples de réformes récentes visant à développer l'alternance à l'étranger (France, Angleterre, Flandre, États-Unis) et des différents leviers utilisés

Inventaire de pratiques pertinentes observées à l'étranger

Les résultats de l'Etat des lieux sont consignés dans un « Rapport Final » articulé en 7 parties, dont une synthèse globale d'une quarantaine de pages



## Structure du rapport final



### I. Synthèse



### II. Objectif, périmètre et méthode travail



### III. Transparence sur la vue d'ensemble de l'écosystème



### IV. Perspectives transversales sur l'alternance



### V. Diagnostic des facteurs d'output et de résultat



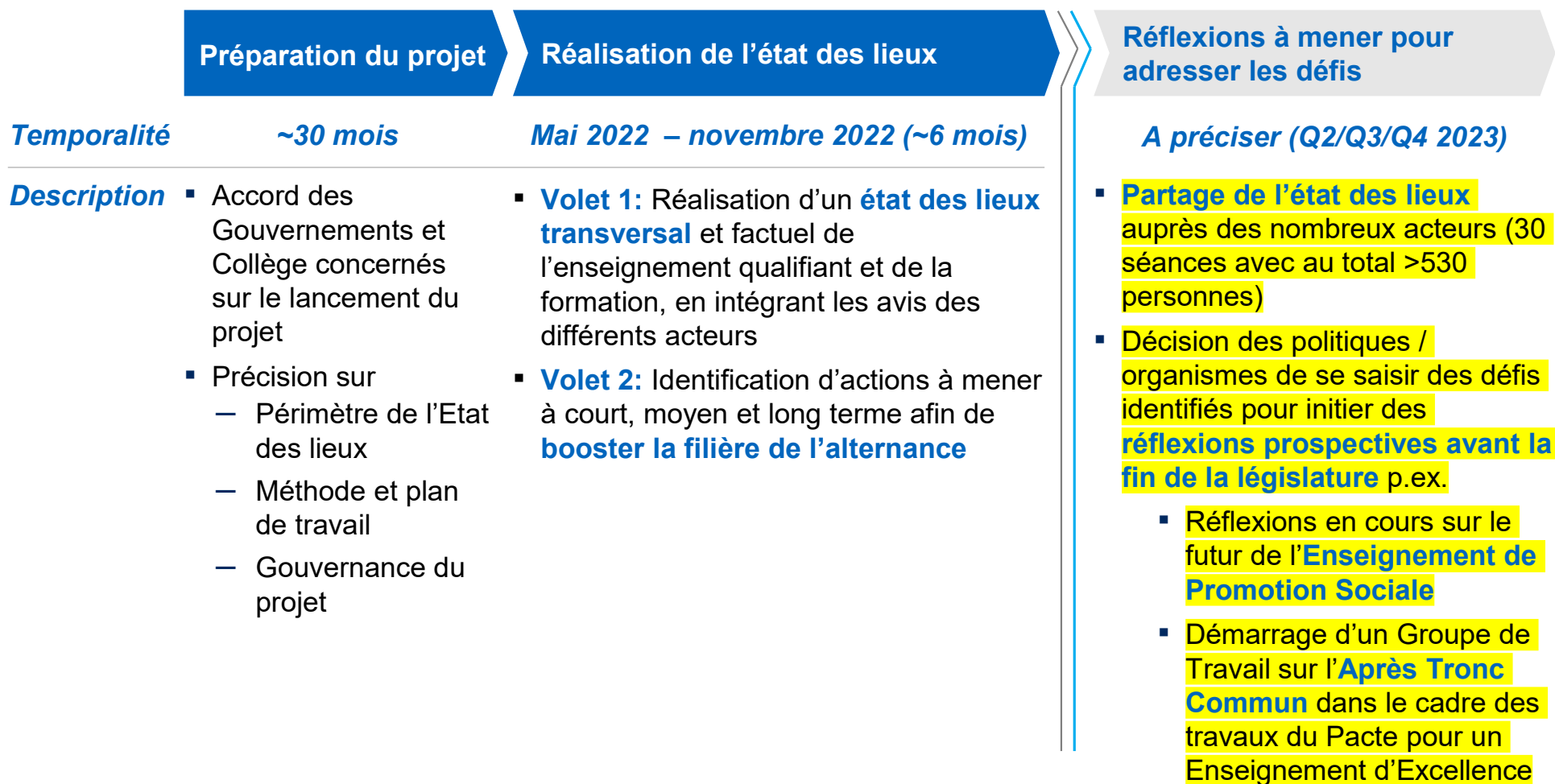
### VI. Transparence sur l'offre d'enseignement et de formation



### VII. Diagnostic des facteurs d'input



## Approche suivie et calendrier





# Agenda

Contexte et démarche suivie

**Vue d'ensemble de l'écosystème**

Principaux constats

# Vue d'ensemble des parcours des apprenants

## PRE- ALLONGEMENT DU TRONC COMMUN

- Alternance stricto sensus
- Dans le cadre du projet
- Alternance au sens large\*
- Hors cadre du projet

## Système scolaire obligatoire

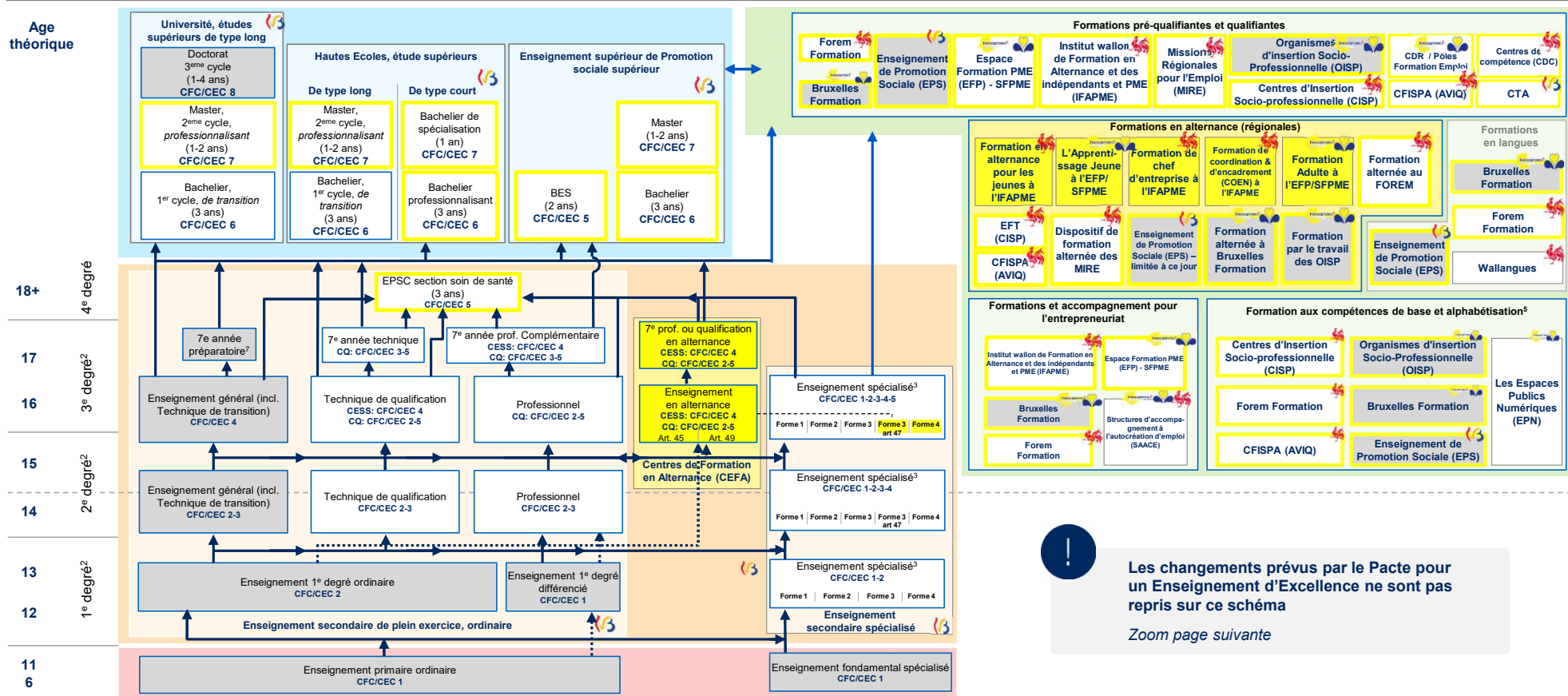
- Enseignement fondamental
- Enseignement secondaire
- Enseignement supérieur
- Enseignement / formation
- Opérateur de formation

## Hors système scolaire obligatoire

- Enseignement / Formations
- ! Wallonie
- ! Fédération Wallonie-Bruxelles
- ! Région de Bruxelles-Capitale - COCOP
- ↑ Progression/ parcours possible
- ↑↑ Progression/ parcours possible si échec
- ↑↑↑ Progression/ parcours possible entre systèmes

**Point d'attention pour les niveaux CFC/CEC**  
 Certaines formations ne sont pas positionnées dans le CFC. Le niveau CFC/CEC est indiqué à titre indicatif sur base d'une appréciation réalisée avec des experts.

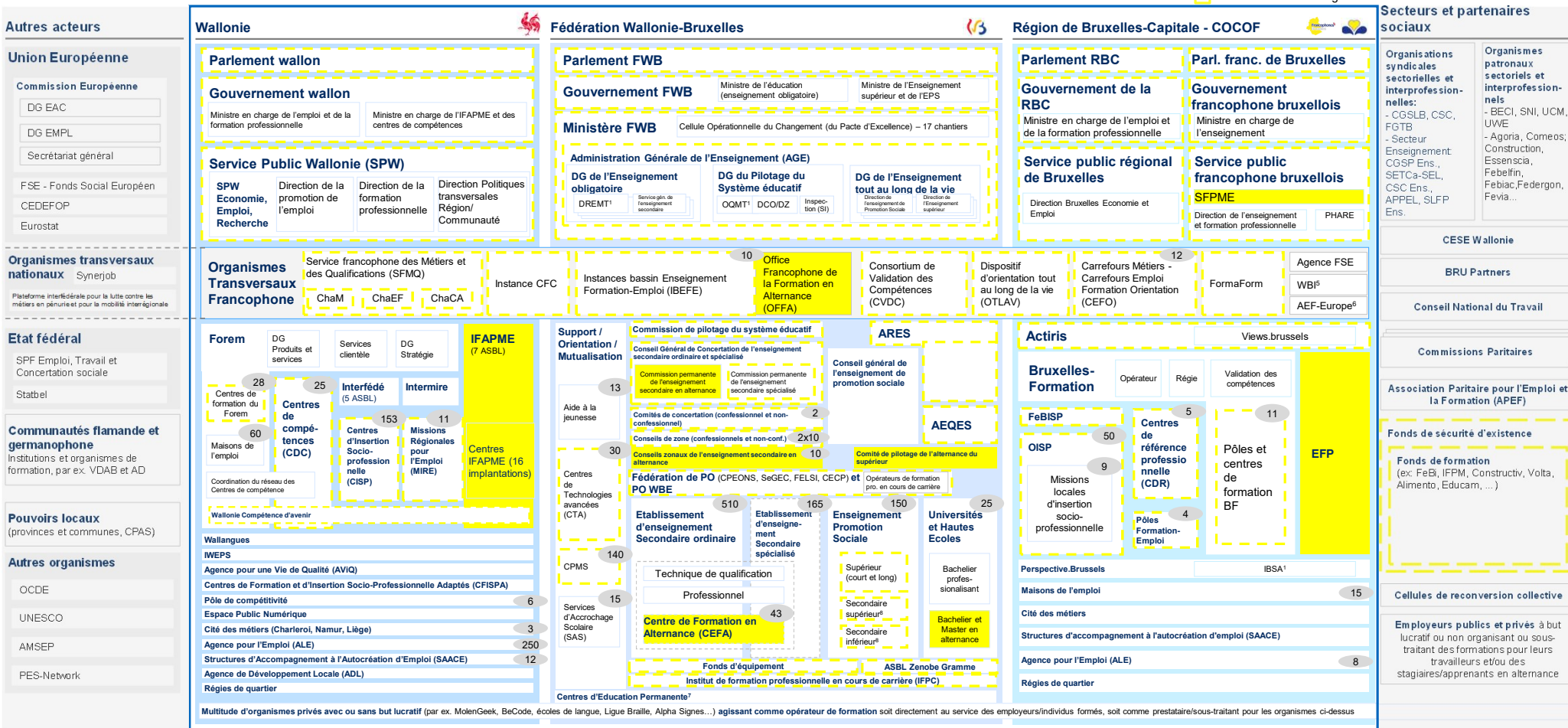
## Parcours de l'apprenant<sup>1</sup>



1. Position des acteurs dans l'âge théorique est illustrative; 2. Mobilité intra-degrés possible mais limitée; 3. Les certifications dans l'enseignement spécialisé dépendent de la forme d'enseignement – En forme 3, le CQS; En forme 4, même certificat qu'en secondaire ordinaire; 4. Inc. Formations hors CEFA, IFAPME et EFP-SFPM mais présentant des caractéristiques de l'alternance; 5. p.ex., savoirs transversaux (mathématiques, français, ...), compétences humaines et comportementales, compétences numériques, compétences « soft-skills »...; Acronymes: ACP: Attestation de compétences professionnelles BA: Bachelier, BAS: Bachelier de spécialisation, BES: Brevet Enseignement Supérieur, CAFS: Certificat d'acquisition de formation spécifique, CDR: Centre de Référence professionnel, CECAP: Certificat de compétences acquises en formation, CEB: Certificat d'Études de Base, CESS: Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur, CQ6: Certificat de qualifications de 6ème professionnelle, CQ7: Certificat de qualifications de 7ème, CG: Certificat de Gestion, CE2D: Certificat d'étude de 2ème degré, CE1D: certificat d'étude du 1er degré, CQS: Certificat de qualification de 3<sup>e</sup> phase de l'enseignement spécialisé de forme 3, CE6P: Certificat d'étude de 6ème professionnelle, CTA: Centres de Technologies Avancées, EFT: Entreprise de formation par le travail, EPSC: Brevet d'enseignement secondaire complémentaire, MA: Master, Source: CEDEFOP, Spotlight on VET Belgium (2015), Portails officiels des différents opérateurs de formation, et de la FWB, CFC: Cadre Francophone des certifications, CEC: Cadre Européen des certifications

# Périmètre principal de l'Etat des lieux – Vue d'ensemble

  Alternance stricto sensu  
  Alternance au sens large<sup>4</sup>  
XX Nombre d'établissements (si supérieur à 1)



1. DG: Direction générale / DREMT: Direction des Relations Ecole Monde du Travail / IBSA: Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse / OOQMT: Observatoire du qualifiant, des métiers et des technologies et secondaire 2. Autres acteurs comme le service de Fonds d'équipements, Service général de l'Inspection (SI), la Direction de l'Enseig. de Promotion Sociale 3. Inc. formation en entreprise, pouvoir régulateur sur, financement de, support à ou orientation vers l'alternance 4. (i) Formations ne relevant pas de l'alternance au sens strict mais présentant des caractéristiques analogues (par ex. formation alternées du Forem, (ii) Organismes de régulation, d'orientation vers ou de support aux opérateurs d'alternance au sens strict 5. Wallonie-Bruxelles International 6. Agence francophone pour l'Education et la Formation tout au long de la vie 7. Lesquels sont sous la tutelle de la/le Ministre en charge de la Culture et du service de l'éducation permanente de la AG de la Culture (non repris dans le graphe) 8. Alternance possible légalement mais non organisée actuellement

Source: Portails officiels des différents acteurs

# L'Etat des lieux a confirmé la pertinence des initiatives récentes et en cours

## Equipement et infrastructure



Politique ambitieuse grâce aux **budgets investis dans le fonds d'équipement des écoles et des centres de formation** (e.g. 30 Centres de Technologies Avancées et 25 Centres de Compétence)

## Savoirs et compétences, approche pédagogique, certification des acquis et stages



**Evolutions significatives**, e.g. parcours modularisé, approche par compétences dans la formation professionnelle, stages davantage institutionnalisés, développement de la formation générale, des compétences numériques et en langue, ...

## Tronc Commun renforcé et allongé



**Mise en place progressive du Tronc Commun renforcé et allongé**, dont les objectifs répondront déjà en partie à certains des défis identifiés

## Orientation et promotion



**Plusieurs initiatives d'orientation et promotion des formations et des métiers** (e.g., chantier Orientation du Pacte, 12 Carrefours des Métiers / Carrefours Emploi Formation Orientation et 4 Cités des Métiers)

## Partenariats avec le monde du travail



**Développement d'espaces de dialogue et de collaboration** entre le monde du travail et celui de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle (e.g. IBEFE, SFMQ)

## Mobilisation des outils numériques



**Stratégie numérique pour l'éducation**, mesures de soutien à l'équipement des élèves et des écoles  
**Espaces dédiés, nouvelles approches pédagogiques** (p.ex., simulateurs de conduite, postes à souder virtuels, ...) ainsi que de l'offre de formation à distance

## Formation continue des enseignants et formateurs



Chantier du Pacte « **Formation Professionnelle Continue** »  
Au niveau des opérateurs régionaux, **développement de FormaForm**

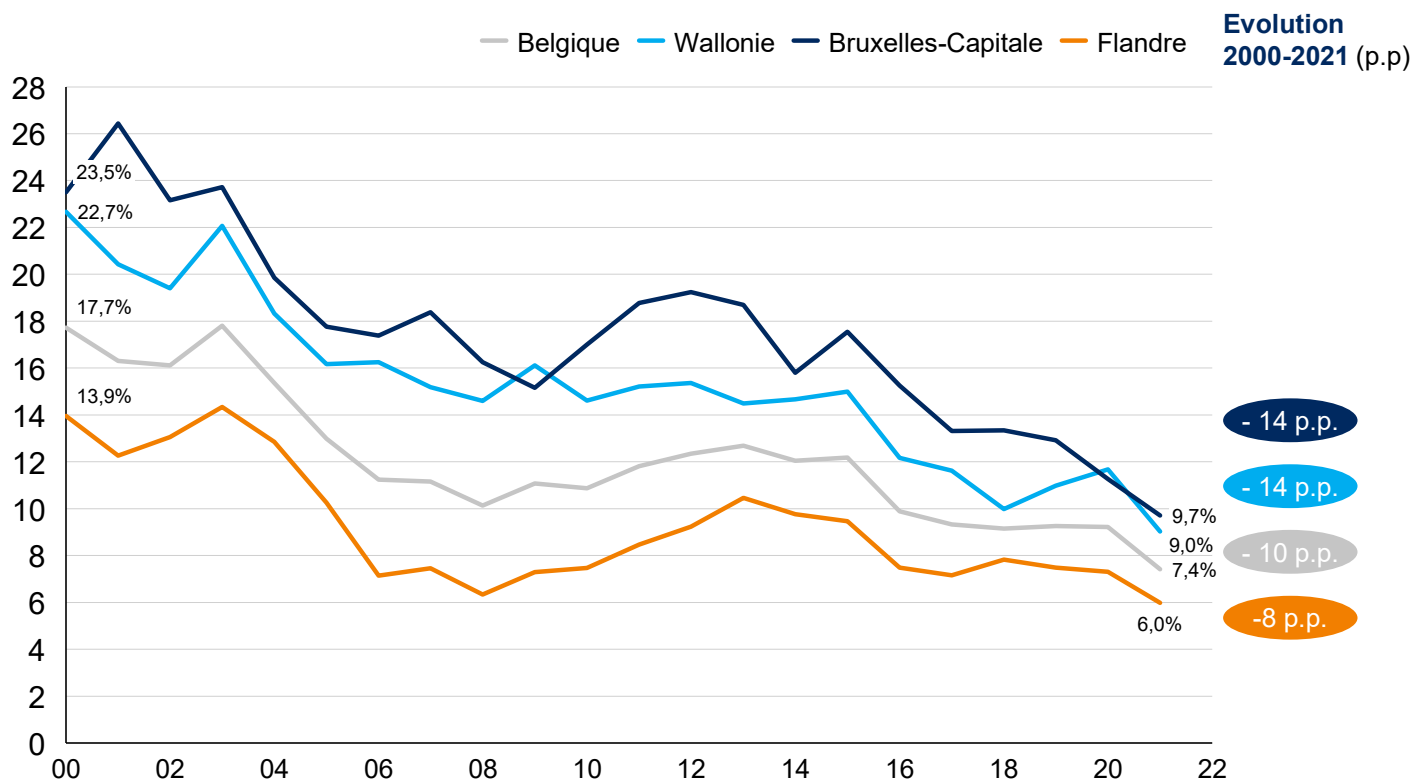
## Mobilisation des équipes éducatives



**Investissement sans relâche des équipes éducatives** pour fournir une **formation de qualité et accompagner les apprenants** sur le chemin de leur épanouissement personnel et professionnel

# Le chômage a diminué de manière significative à Bruxelles et en Wallonie au cours des 20 dernières années, en particulier pour les jeunes

Evolution de la part de jeunes entre 15 et 24 ans qualifiés de « NEETS<sup>1</sup> » en Belgique entre 2000 et 2021<sup>2</sup>, %



La **part de** jeunes de 15 à 24 ans sans éducation, formation ou emploi (**NEET**) en Belgique est passée de 17,7% à 7,4%, chutant de 10 p.p.

La **Wallonie et la RBC** suivent la même tendance, avec une **chute de 14 p.p.** de la part de jeunes qualifiés de « NEET », bien qu'elles se situent **au-dessus de la moyenne nationale et de la Flandre**

La même tendance est constatée pour le taux de chômage pour **l'ensemble de la population active**

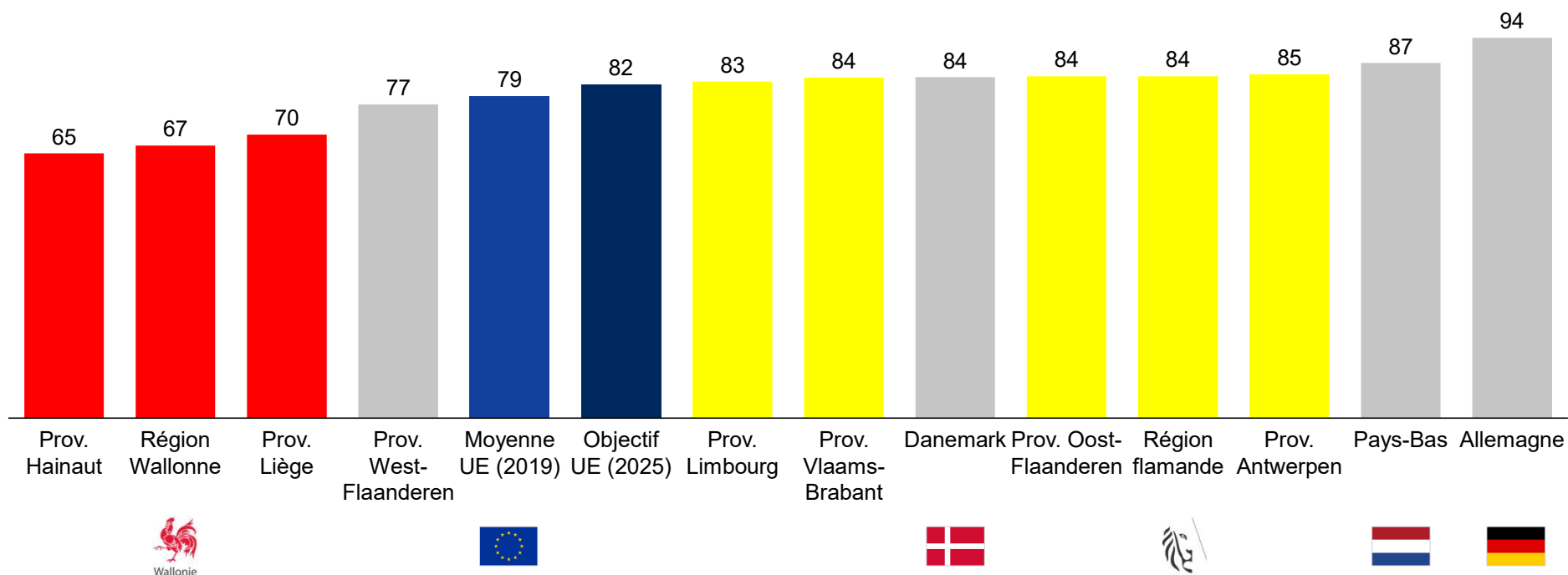
1. Not in Education, Employment or Training (NEET)

2. Les données de 2021 peuvent avoir subi une altération en partie due à la révision du questionnaire et des définitions de chômage et emploi

De manière générale, les résultats d'insertion après un parcours de formation professionnelle / enseignement qualifiant semblent inférieur en Wallonie que dans d'autres pays européens

### Taux d'emploi des jeunes diplômés d'une formation professionnelle / de l'enseignement qualifiant (2019 & 2020)

% des jeunes âgés de 20 à 34 ans ayant terminé leur formation au cours des 1 à 3 dernières années



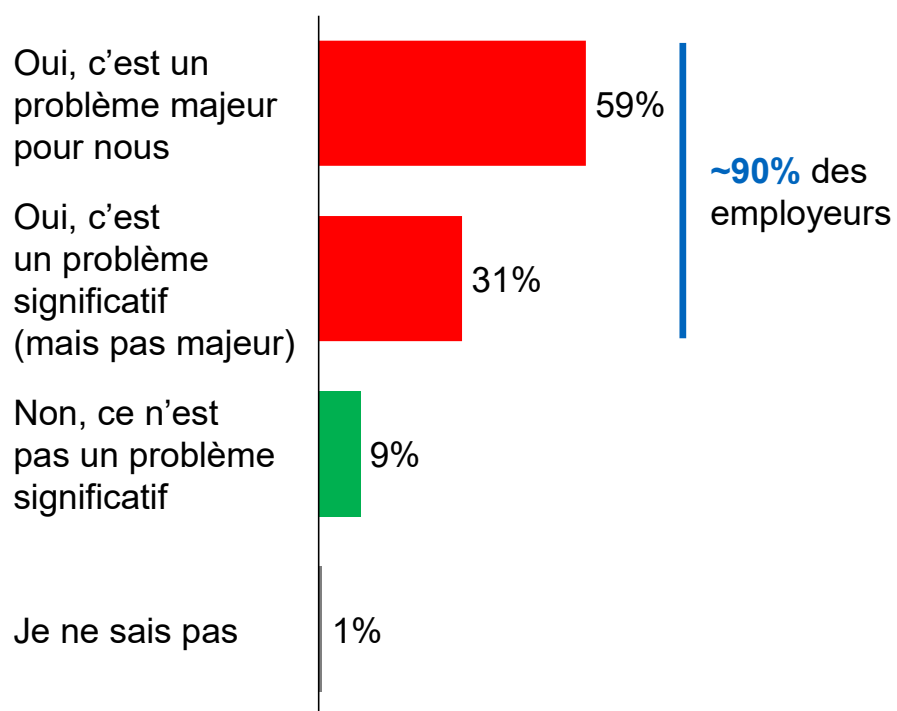
Source: Eurostat (Données 2019 & 2020)

Note 1 : Approximation sur base de la moyenne arithmétique des régions composant les pays représentés

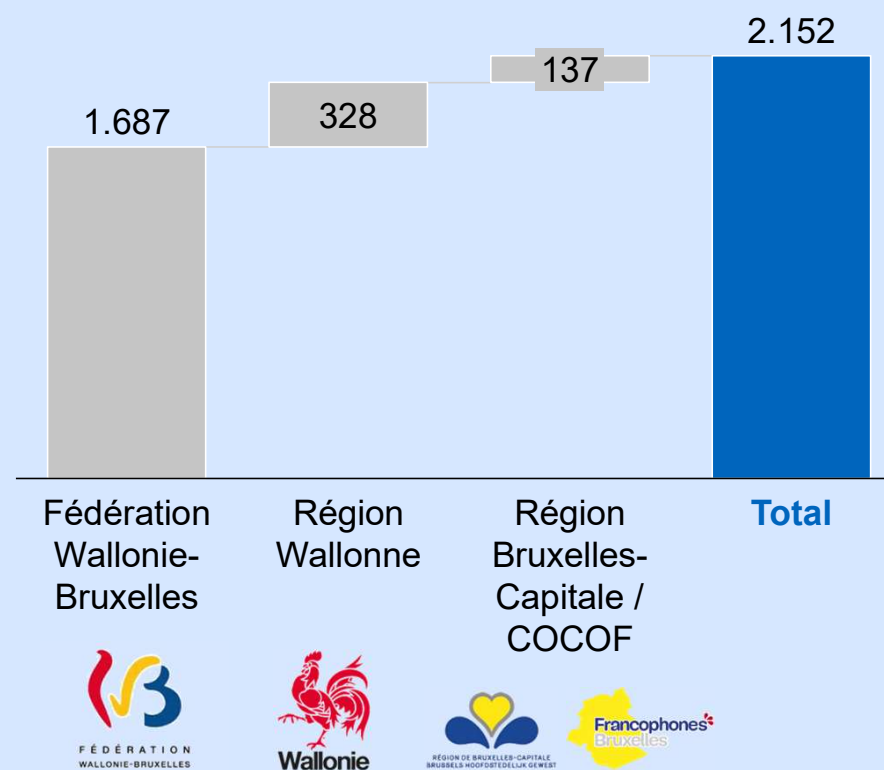
Note 2 : Données 2019 ou 2020 selon les régions et leur disponibilité ; variabilité annuelle à noter dans les données historiques disponibles

Mais, 90% des employeurs interrogés rencontrent des difficultés à recruter des profils techniques ...

« Avez-vous des difficultés à recruter certains profils techniques dans votre entreprise? », %



..., alors qu'au total, les gouvernements francophones belges investissent >2 milliards par an dans les formations qualifiantes



## Agenda

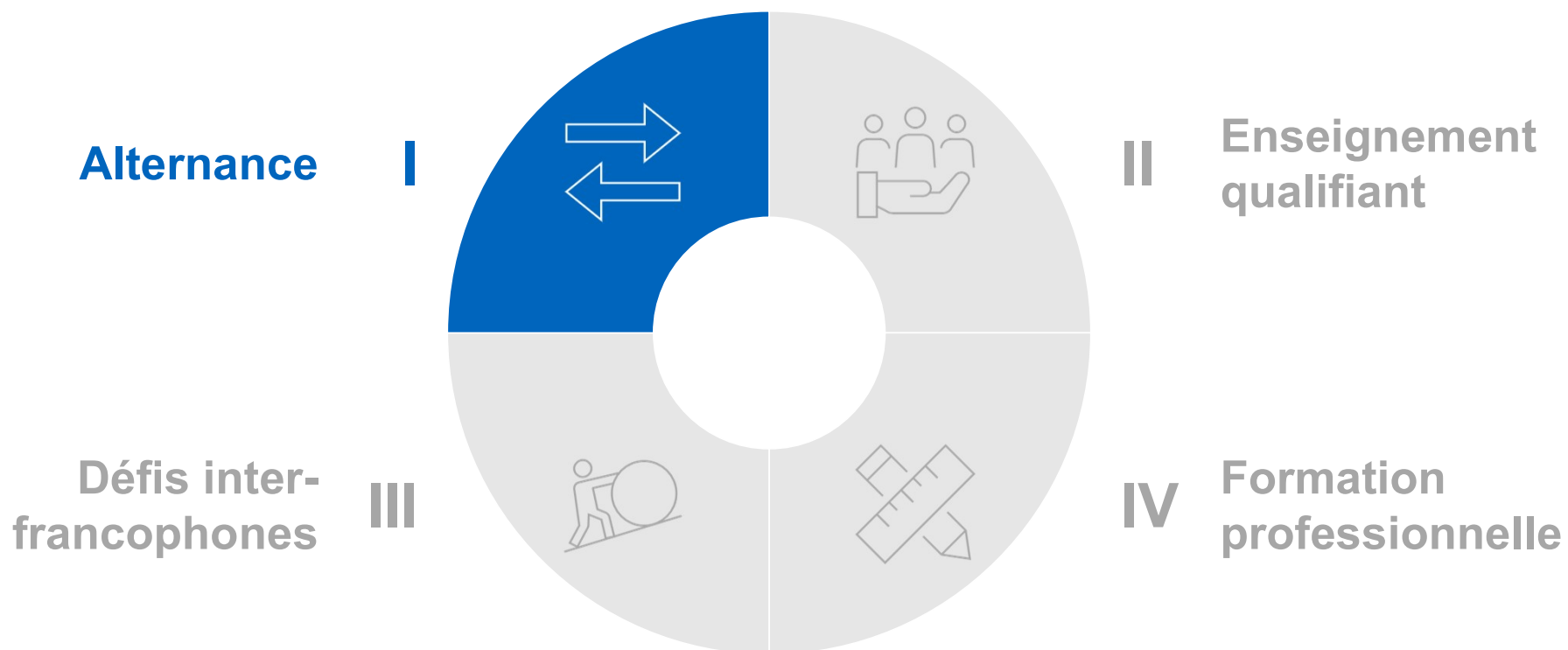
Contexte et démarche suivie

Vue d'ensemble de l'écosystème

**Principaux constats**



Les principaux constats de l'Etat des lieux s'articulent autour de 4 types de sujets



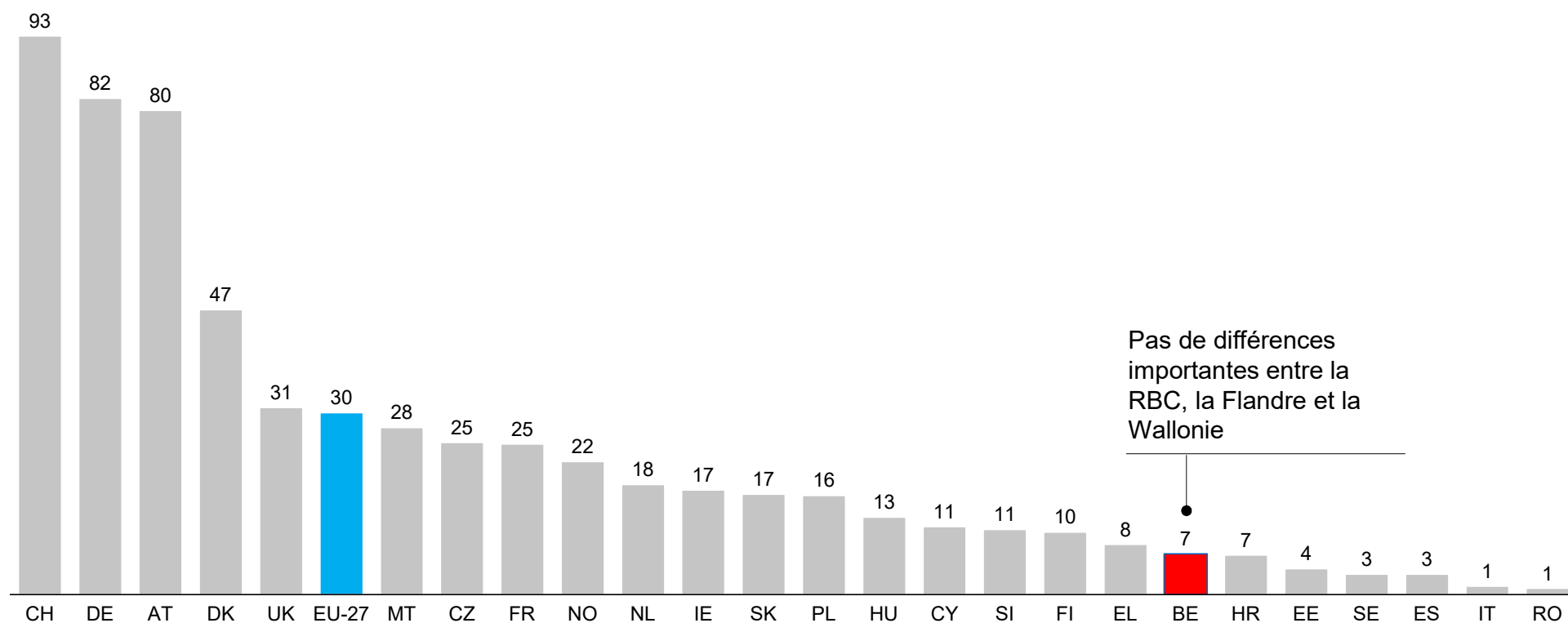


## I. Alternance – Messages clés – Où en est l’alternance aujourd’hui en Wallonie et à Bruxelles?

1. L’alternance ne représente aujourd’hui qu’une **part minoritaire des apprenants** en formation qualifiante (10%)
2. Au regard de la faible part qu’occupe actuellement l’alternance en Wallonie et à Bruxelles, **seule une augmentation majeure** du nombre d’apprenants en alternance permettrait de contribuer à une **amélioration significative des indicateurs d’emploi** dans ces régions
3. **En dépit de la volonté politique de développer l’alternance, l’alternance (jeunes) ne décolle pas:** l’alternance pour jeunes (15-25 ans) a diminué de 1% par an sur dix ans
4. Pourtant, pour une grande partie des apprenants et employeurs qui y participent, **l’alternance est déjà vue comme une filière de qualité**
5. **Ce constat doit cependant être nuancé**
  - Les retours de nombreux apprenants et employeurs font état d’une **qualité inégale entre opérateurs (en particulier entre CEFAs)**
  - Le **taux d’abandon** entre la première et la dernière année de formation en alternance est **de l’ordre de 60-70%**
  - La **difficulté à trouver un stage** est significative, en particulier en 1<sup>ère</sup> année

# La Belgique a un taux d'alternance parmi les plus bas d'Europe

## Pourcentage de jeunes (30-34 ans) issus de l'enseignement qualifiant et qui ont étudié en alternance, %

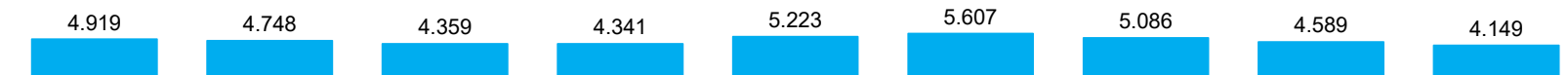
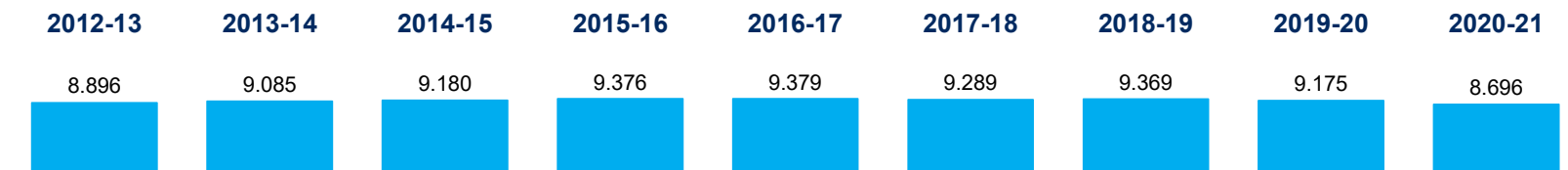


1. Niveau ISCED 35 (secondaire supérieur qualifiant), 45 (post secondaire non supérieur qualifiant)  
Source: données EFT 2016

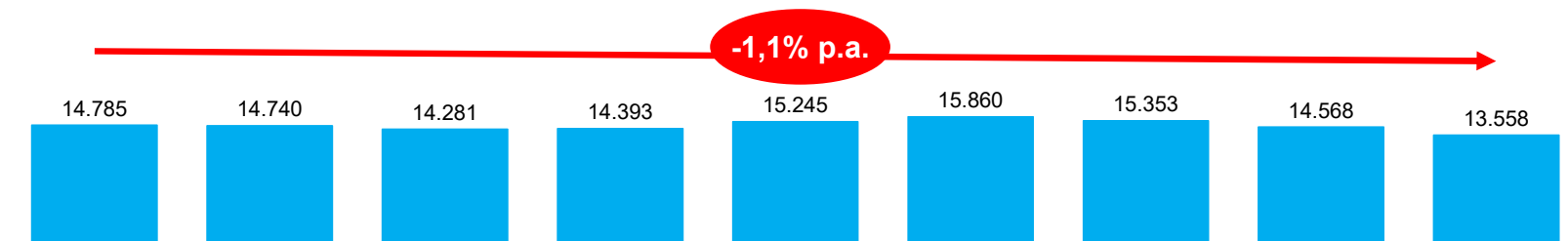
# Le nombre de jeunes en alternance a diminué au cours des 10 dernières années !

Nombre d'apprenants inscrits en formation en alternance<sup>1</sup> par type d'opérateur, par an

Impact COVID



Total



Source: Rapport d'activité EFP/SFPME (2020, 2017), IFAPME Chiffres clés, Base de données Stat Étèves pour l'année scolaire

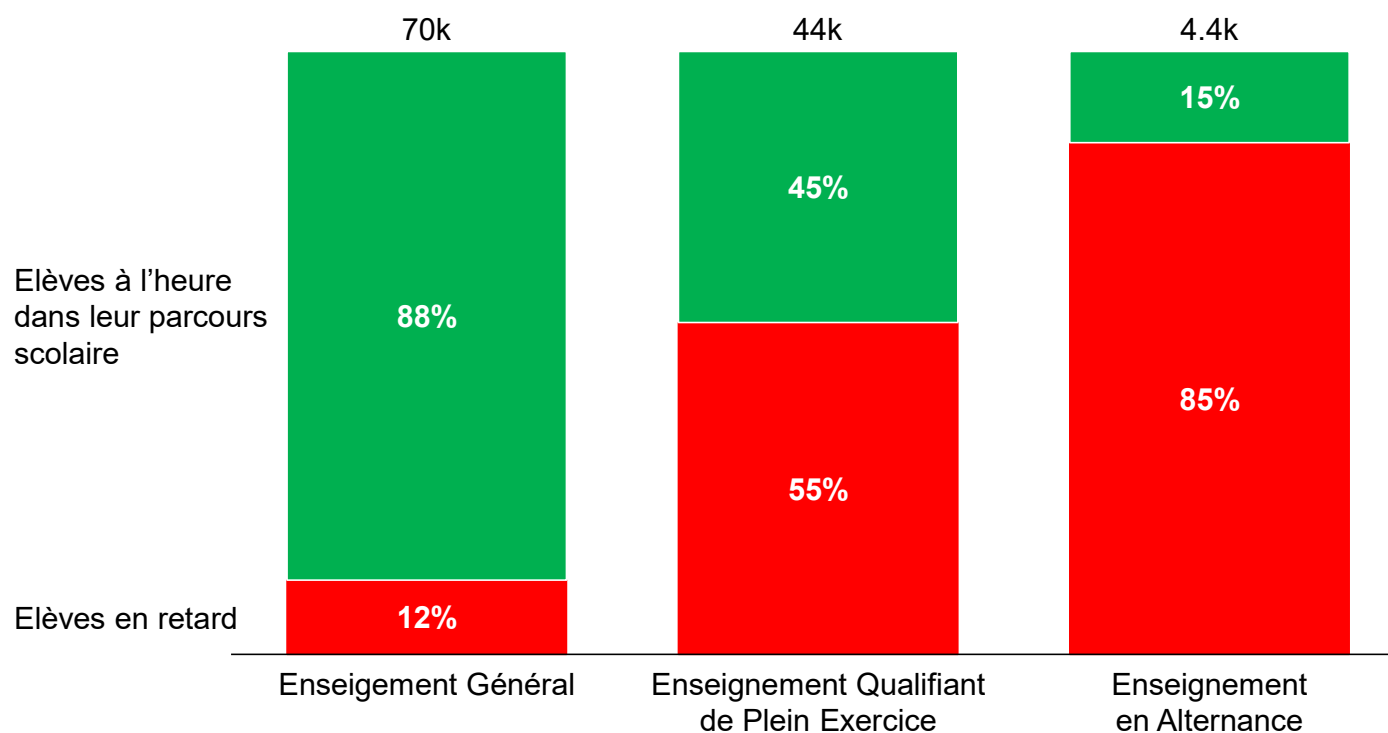
# 1. Plusieurs facteurs n'apparaissent pas comme la cause première du sous-développement de l'alternance

A	B	C	D	E
Développement de l'offre	Qualité des formations	Rapport coût / bénéfice » pour les employeurs	Rémunération des apprenants	Dualité entre opérateurs régionaux et FWB
24 des 26 métiers les plus « fréquentés » en alternance en Allemagne sont déjà offerts en alternance en Wallonie et à Bruxelles	Taux d'insertion supérieur des formations en alternance aux formations de plein exercice (à nuancer pour les CEFA)	Un employeur sur deux estime que l'apprenant devient productif en moins d'un an (source: enquête des IBEFEs)	Bien qu'inférieure au niveau dans les pays voisins, la rémunération des apprenants n'est pas revenue comme la principale difficulté de recrutement	Pas d'argument permettant d'affirmer que le nombre d'apprenants en alternance aurait augmenté avec un seul type d'opérateur

**Ces constats sont cependant à nuancer:** sur chacune de ces dimensions, il y a une marge d'amélioration ou des leviers d'action possibles (p.ex. ce qui concerne la qualité des formations dans certains CEFA, en termes d'incitants financiers pour les employeurs et apprenants, ...)

## L'alternance demeure « la filière de relégation des filières de relégation »

### 85% des étudiants entrant d'alternance au moins un an de retard



« La plupart du temps, les étudiants en alternance sont arrivés là par relégation, sans vraiment avoir fait le choix »

– Accompagnant orientation

« Il est très difficile de faire valoir l'alternance, même auprès des parents, car ce système de filière de relégation est difficile à casser »

– Représentant de l'enseignement

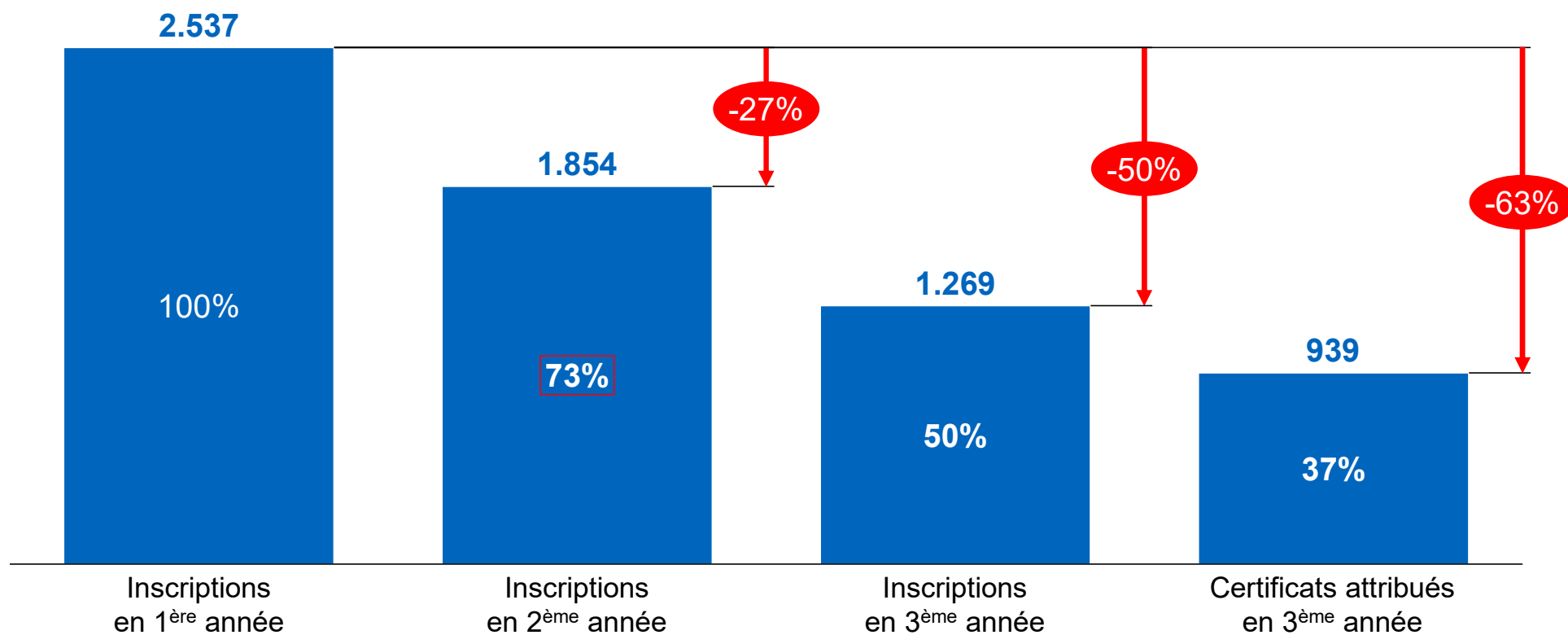
« L'alternance reste une filière de relégation, peu valorisée alors qu'on a des tensions extrêmes sur le marché du travail »

– Opérateur de formation

« Parfois les professeurs dans le secondaire qualifiant ou en alternance disent eux-mêmes à leurs élèves 'si tu es ici c'est que tu n'as rien réussi d'autre' »

– Ancien enseignant en alternance

## Le taux de décrochage des formations en alternance est élevé Exemple pour l'IFAPME (résultats similaires pour tous les opérateurs)

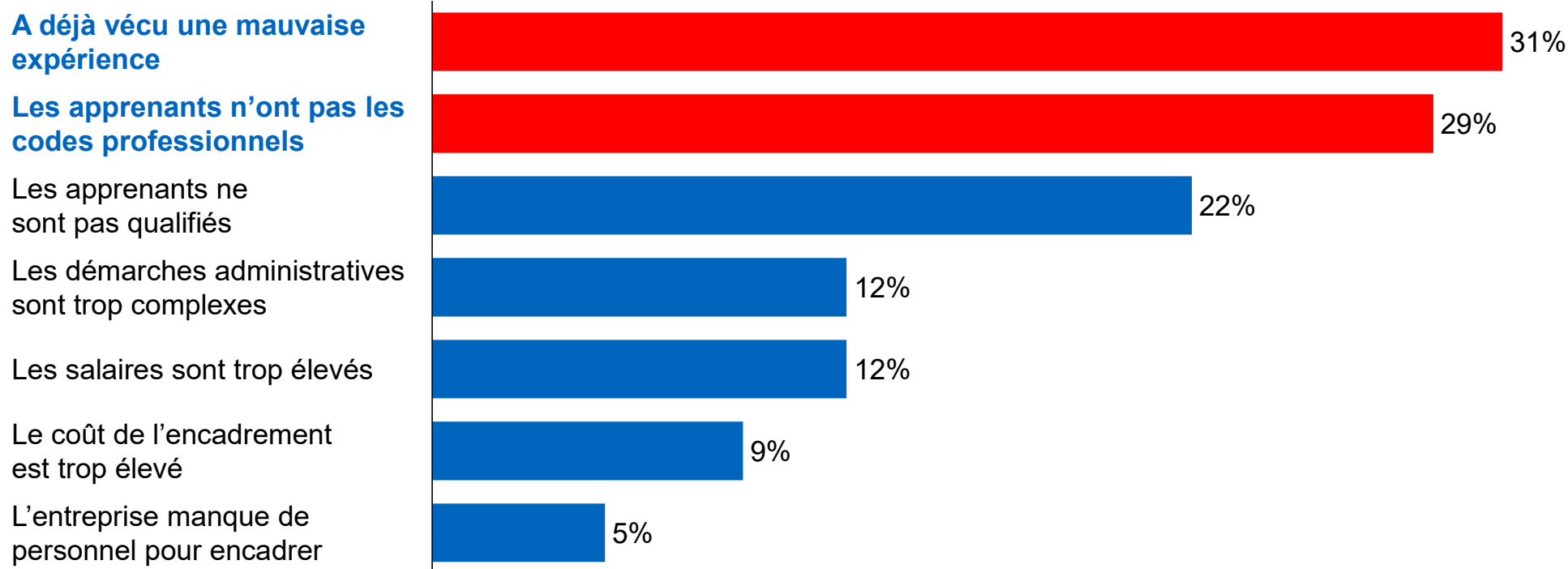


1. Une partie des apprenants qui quittent en 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> sans certification transitionne vers le marché de l'emploi. D'autres abandons sont des retours vers l'enseignement

Note: L'IFAPME comptabilise les nouveaux inscrits en novembre de chaque année

## Le manque de préparation des candidats à l'alternance demeure un des principaux points de douleur


### Quelles sont les raisons qui font hésiter les employeurs ayant déjà participé à un programme d'alternance à y participer une nouvelle fois?







## 2. L'alternance est « ancrée structurellement » dans un statut de filière de relégation


### Facteurs Description

**Structuration des parcours**  L'alternance est structurellement positionnée comme **filière de « dernier recours »** au terme d'un parcours de relégation multiple



**Public « historique »**  Le public actuel de l'alternance est majoritairement constitué **d'élèves en difficulté scolaire**, rendant difficile d'attirer « à la marge » d'autres profils d'apprenants

**Absence d'alternatives**  L'alternance est la **seule « solution à l'échelle »** pour la prise en charge des **jeunes** pour lesquels l'enseignement d'exercice n'est plus une solution viable








**Certification**  L'alternance régionale **ne délivre pas de CESS<sup>4</sup> dans toutes ses filières**

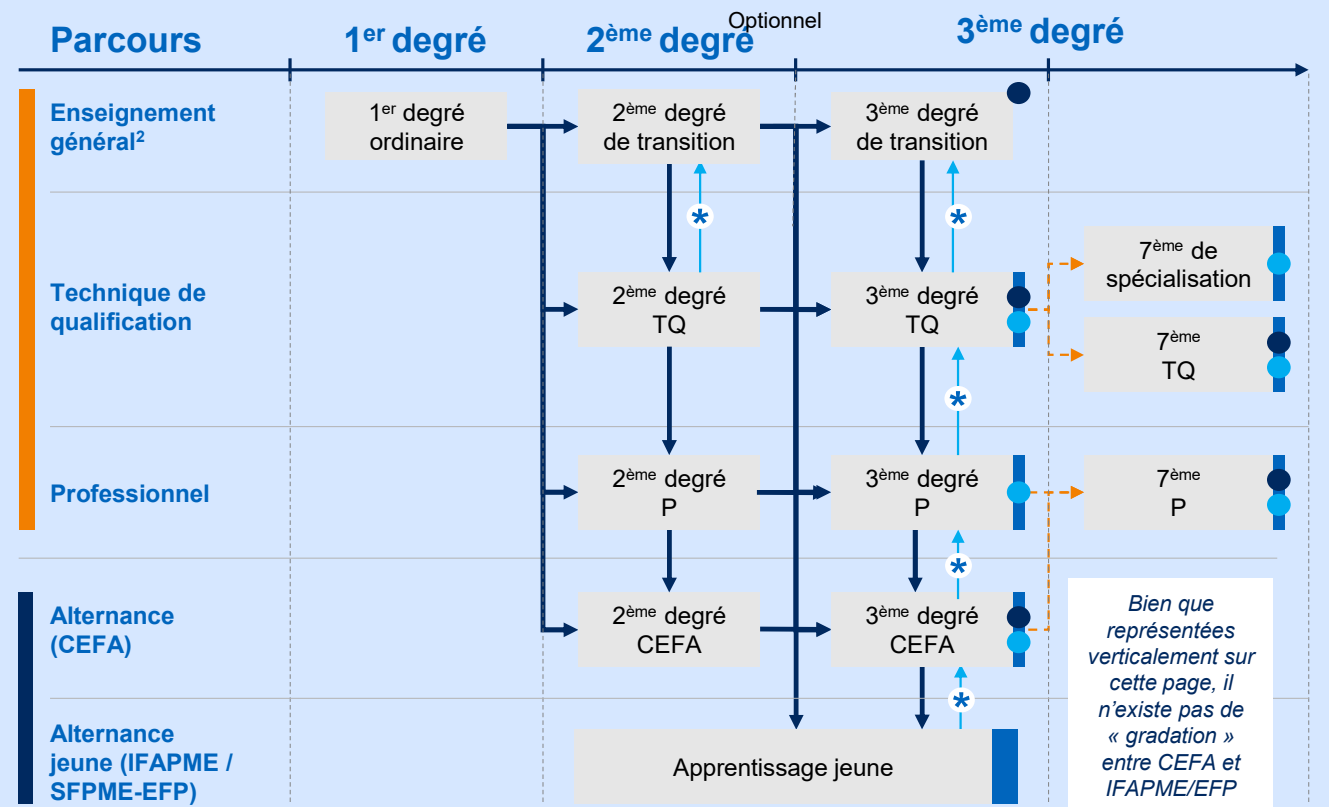
**Réputation**  L'alternance souffre **d'une image négative** auprès des jeunes, du reste du système éducatif et d'une partie des employeurs

#### Modalité de formation

-  Plein exercice
-  Alternance

#### Parcours:

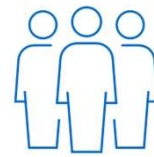
-  Etape de parcours
-  Possible fin de parcours
-  Certification CQ
-  Certification CESS
-  Faisabilité élevée/fréquent
-  Faisabilité limitée/moins fréquent
-  Conditions d'entrée



Au-delà des déclarations d'intention des politiques, il n'y a pas de vision partagée pour l'alternance en Belgique francophone !



Améliorer l'image de l'alternance et diversifier les profils d'apprenants qui choisissent l'alternance ?



Augmenter le nombre d'apprenants formés en alternance ?

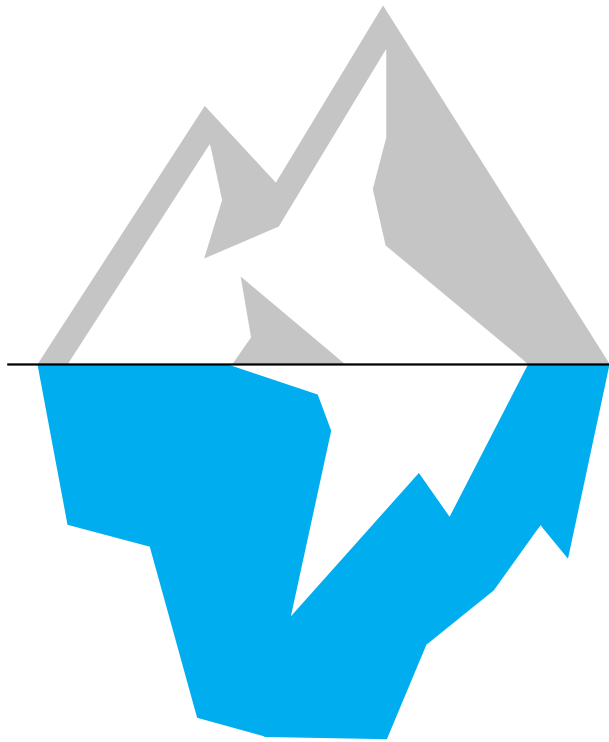


Améliorer la qualité des formations en alternance ?



Diversifier les métiers pour lesquels des formations en alternance sont offertes ?

## Deux types de pistes d'action possibles



**A.** Rester dans le **cadre organisationnel actuel** et adopter un plan d'action « ambitieux » combinant un **ensemble de mesures fortes** dans un cadre cohérent

**B.** **Sortir du cadre actuel** et repenser la place de l'alternance dans les parcours d'enseignement et de formation

## Que faire pour développer l'alternance ? Pistes évoquées par les acteurs dans le cadre actuel

**Promotion** de l'alternance et de son image



Amélioration de l'**orientation vers l'alternance**, des **conditions d'accès** et de la **préparation à l'alternance**



Développement de la **fluidité des parcours**



**Reconnaissance des certifications**



Améliorer l'**offre de formation en alternance**



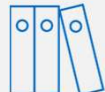
Amélioration de l'**accompagnement des apprenants**



**Simplification** de l'alternance **pour les employeurs**



Amélioration de la **pertinence** de la formation technique au regard de la réalité des métiers



**Lutte contre l'abandon de formations**



**Assurance-Qualité**



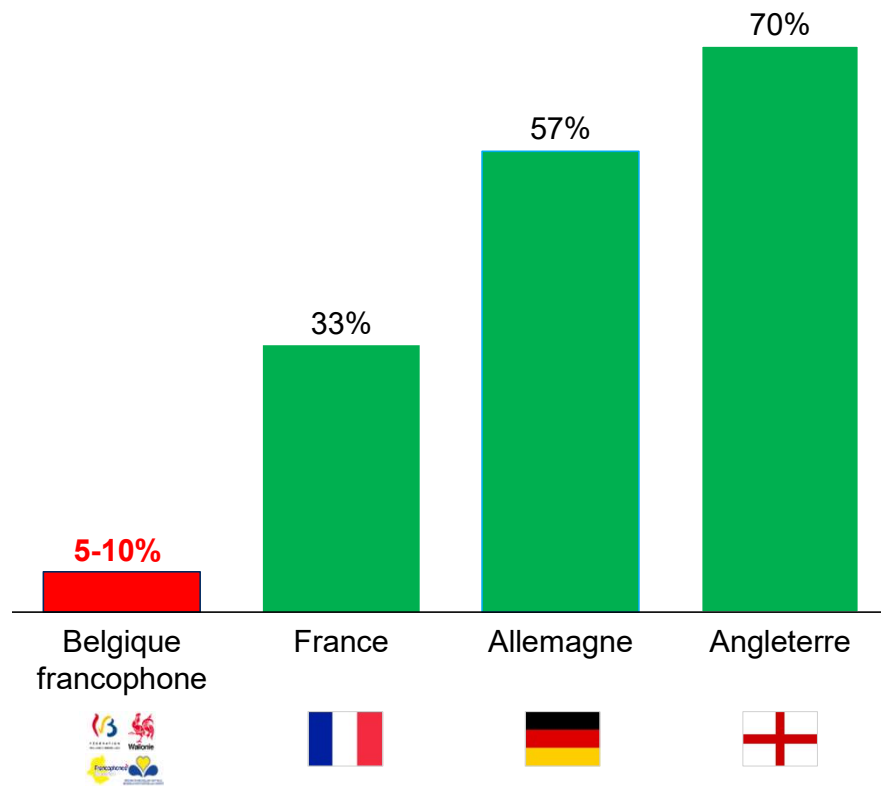
**Incitants financiers** (pour les apprenants, les employeurs et/ou les opérateurs)



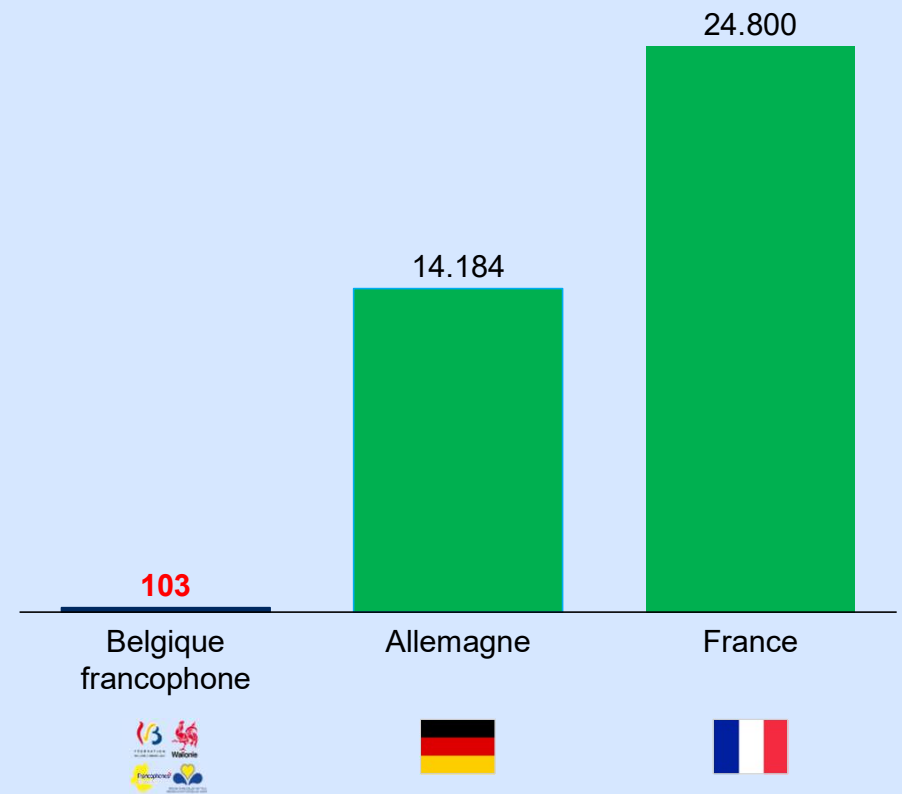
**Renforcement de l'engagement des employeurs et des secteurs**



Comparé à d'autres pays, les grandes entreprises accueillent moins d'apprenants en alternance



Idem dans le secteur public francophone ...



## Pistes d'action potentielles au-delà du cadre existant

- **La généralisation de l'alternance comme méthode pédagogique**
- **Développement de l'alternance dans le supérieur**
- **Généralisation de l'apprentissage en milieu de travail**
- **Ouverture de l'alternance à d'autres opérateurs dans un cadre commun**

# Pistes d'action au-delà du cadre existant – La réforme du qualifiant en Norvège illustre le potentiel mais aussi le défi de généraliser l'alternance



## Généralisation de l'alternance en 1994

En 1994, la formation par apprentissage est systématisée dans le qualifiant

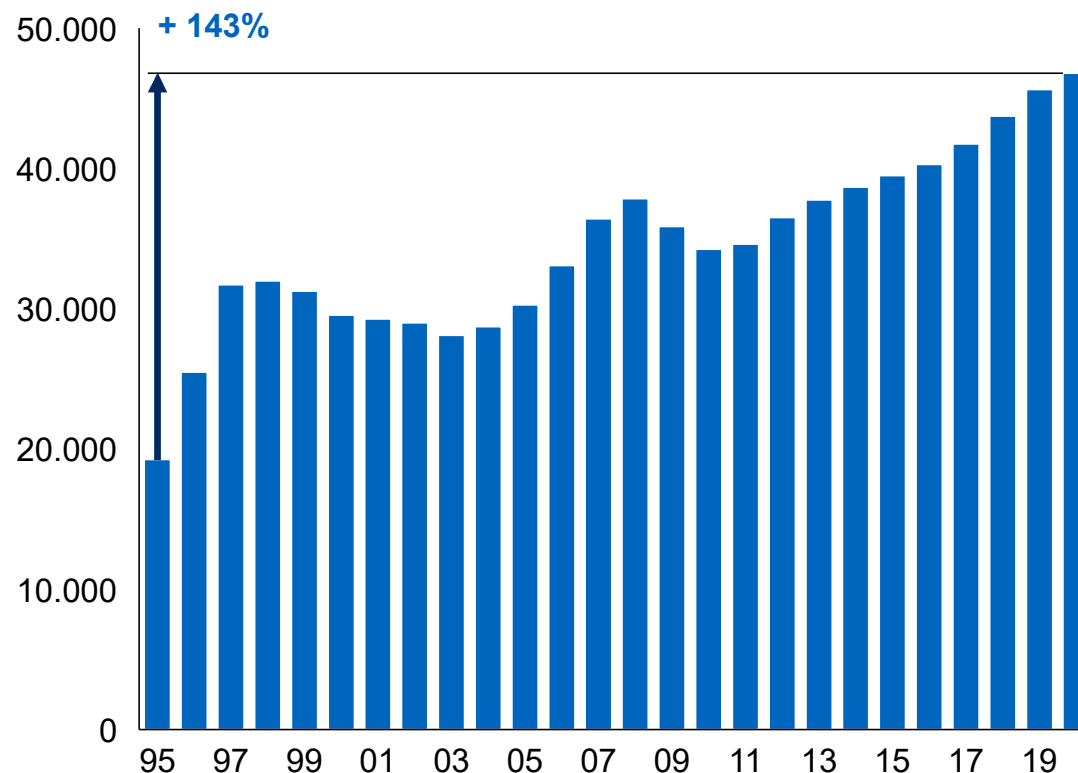
- D'abord, **2 ans** d'enseignement de **plein exercice**
- Ensuite, **2 ans** d'apprentissage **en entreprise pour toutes les filières** professionnelles

Le **manque de places de stage d'alternance** a cependant été un problème dans le cadre de la mise en oeuvre (3 candidats sur 10 n'obtenant pas de place d'apprentissage)

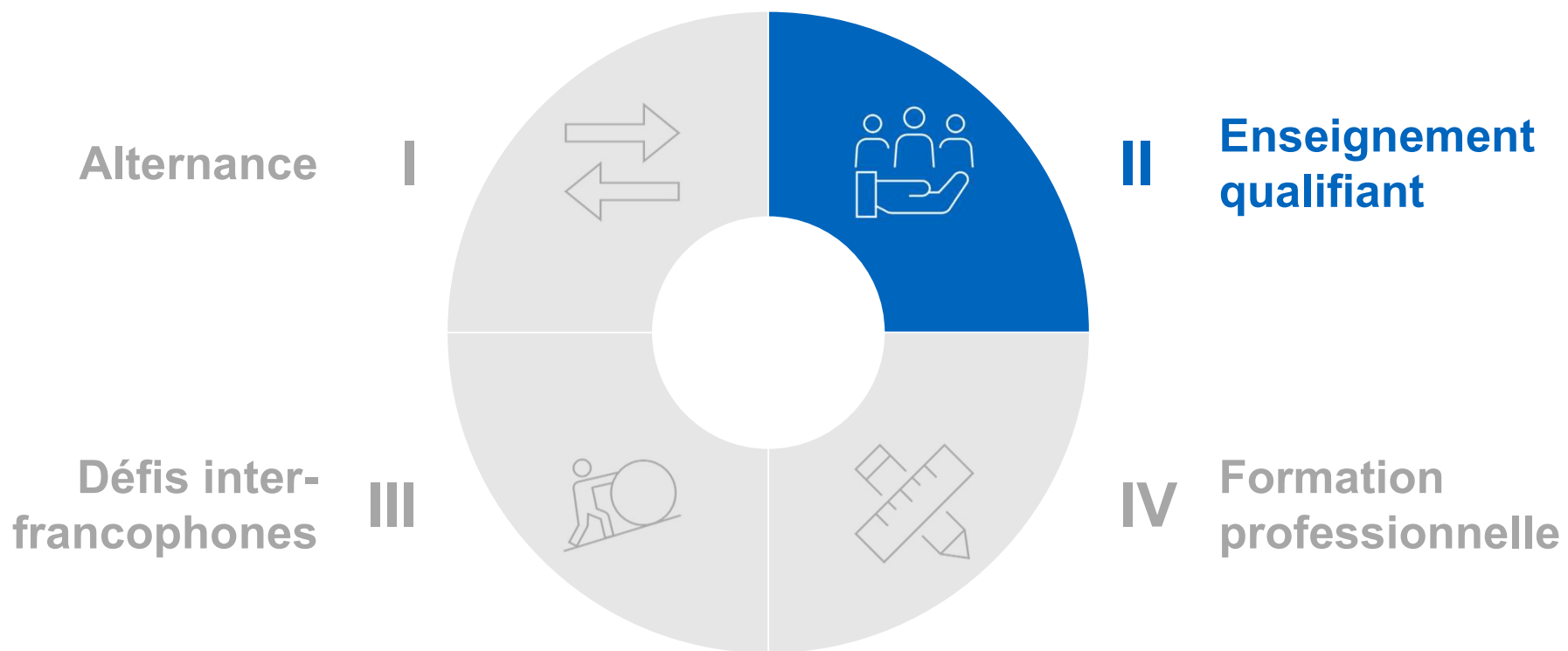
La réforme comprend des mesures pour les apprenants n'étant **pas en mesure de trouver un stage d'alternance ainsi que des mesures de fluidité**

- Droit à une **alternative pratique en milieu scolaire menant à une qualification**
- Possibilité de repasser à l'enseignement général par une troisième année donnant **accès à l'enseignement supérieur**

## Evolution du nombre d'apprenants en alternance, 1995-2020



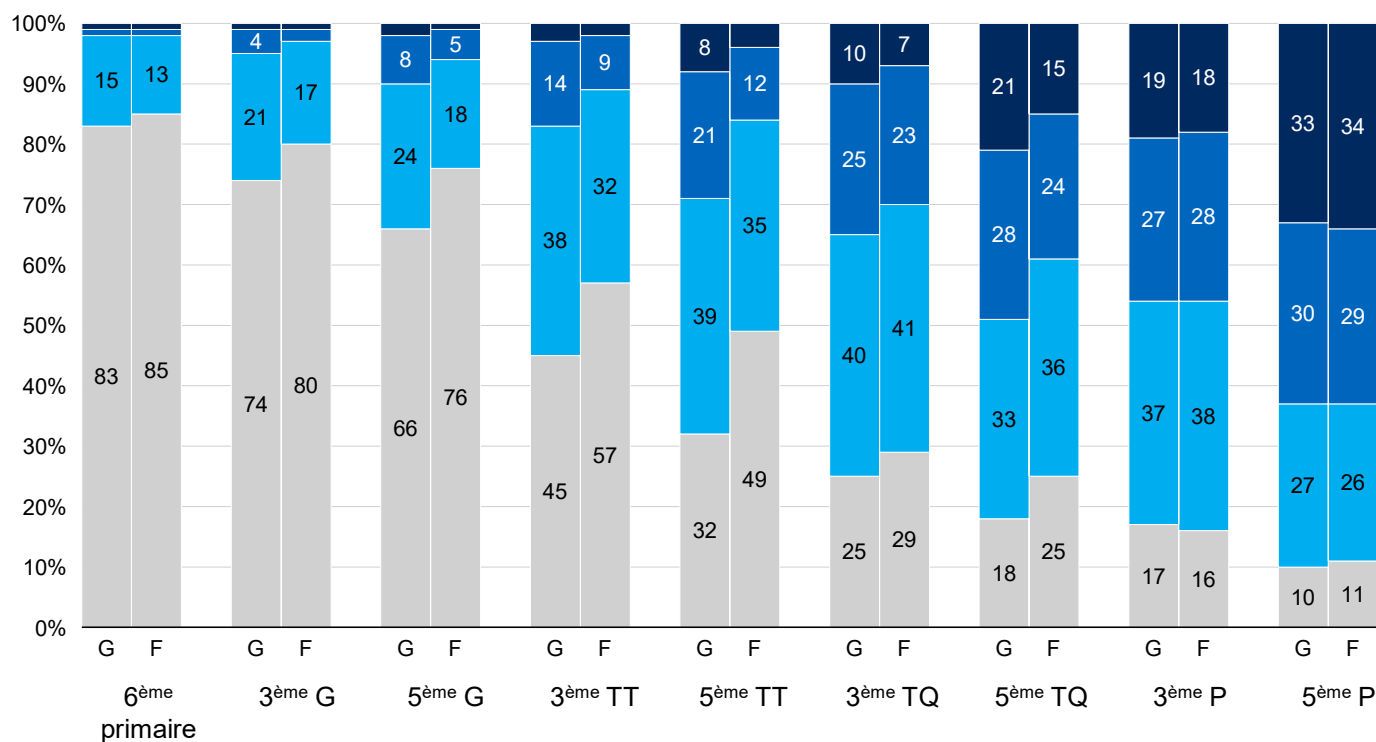
Les principaux constats de l'Etat des lieux s'articulent autour de 4 types de sujets





## Contexte global – Dans l’enseignement secondaire: le choix de l’enseignement qualifiant est souvent le produit d’une série d’échecs successifs

■ Retard de trois ans et plus ■ Retard de deux ans ■ Retard d'un an ■ A l'heure



En 5<sup>ème</sup> TQ, entre **75 et 82%** des élèves ont accumulé au **moins une année de retard**

Ce retard est encore plus important dans l’enseignement professionnel où **~ 90% des élèves ont redoublé au moins une année et 30% ont trois années de retard**



## II. Qualifiant – Principaux défis ressortant de l'Etat des Lieux

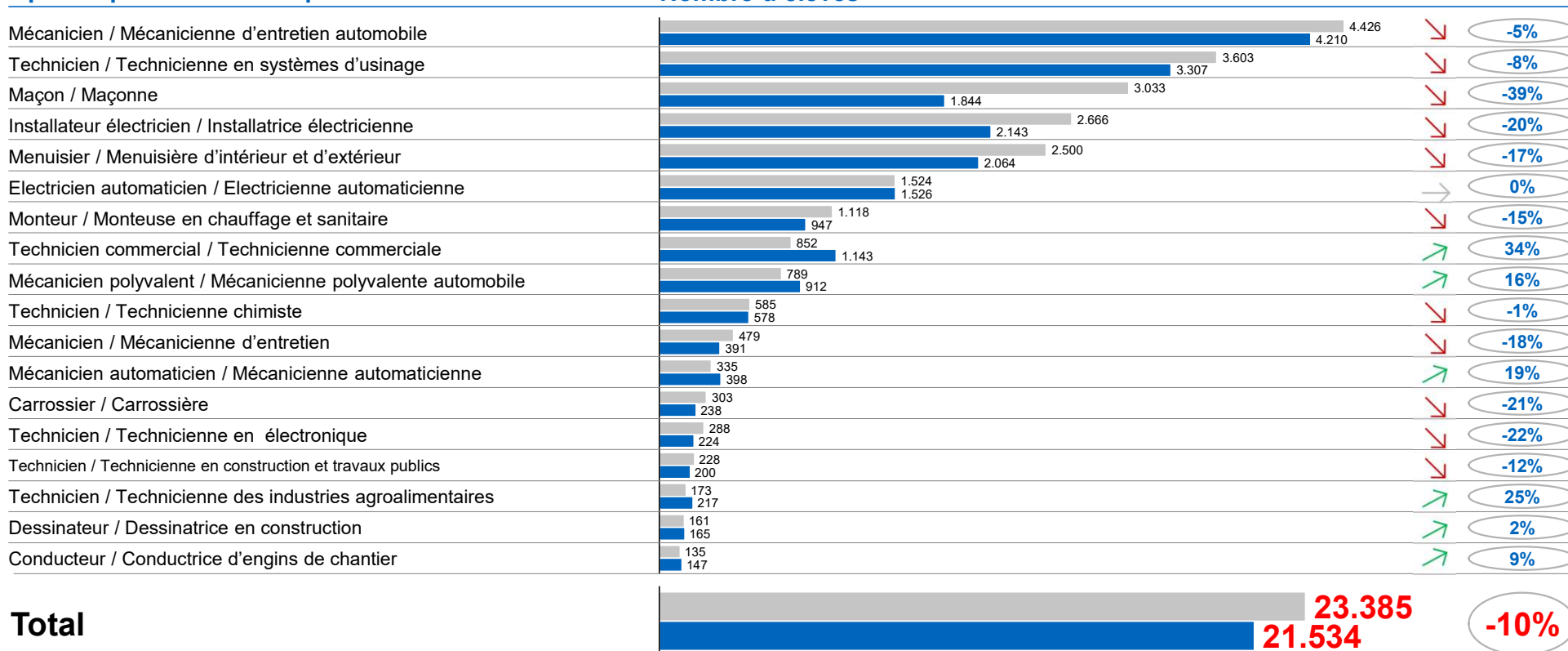
1. La **difficulté croissante à attirer des apprenants** vers les métiers techniques et les métiers d'avenir
2. Le défi de **l'évolution de l'offre** d'enseignement en fonction des besoins sociétaux en talents
3. La persistance d'un **taux de décrochage** concentré dans le qualifiant
4. La maîtrise des **compétences comportementales** et des **savoir-être professionnels** de base
5. Des retours convergents sur les problèmes de pertinence des contenus enseignés avec la **réalité du métier**
6. La question des collaborations et du rapprochement de l'enseignement qualifiant avec le **monde du travail**
7. L'**assurance qualité externe ou d'évaluation externe** des apprentissages, en lien avec des retours convergents sur la forte **hétérogénéité** de la qualité de la formation entre établissements
8. La question du développement et de l'amélioration des **stages** et plus généralement de **l'apprentissage en milieux de travail**
9. La question de la **pénurie d'enseignants** dans certaines fonctions
10. La question de **l'accès à des équipements d'apprentissage du métier de haute qualité** pour tous les apprenants

# Dans l'enseignement qualifiant, le nombre d'apprenants a diminué pour la majorité des métiers en pénurie !

○ Evolution des apprenants entre les années, en %    ■ 2015-2016    ■ 2020-2021

## Options pour métiers en pénurie

## Nombre d'élèves



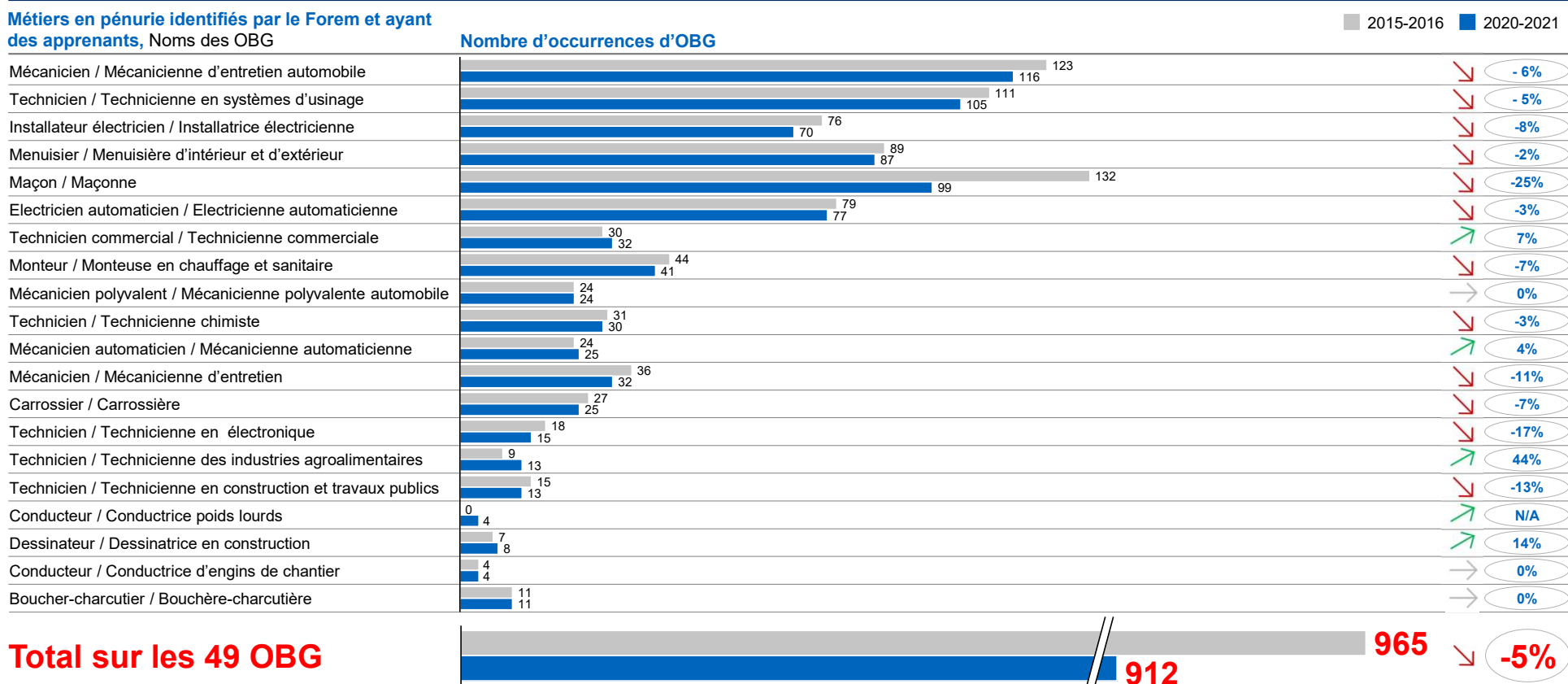
Note: Analyse réalisée en excluant les 7<sup>ème</sup> années et le 4<sup>ème</sup> degré du secondaire, ainsi que le technique et artistique de transition.

Source: Base de données Stat Élèves pour les années scolaires 2015-2016 et 2020-2021; Liste des métiers/fonctions critiques en pénurie en Wallonie, Forem 2021; Analyse des fonctions critiques en RBC, Actiris, Décembre 2021

# Le nombre d'options organisées a aussi diminué pour la majorité des métiers en pénurie !

La réforme du pilotage de l'offre de l'enseignement qualifiant est un des chantiers du Pacte pour un Enseignement d'Excellence. L'analyse présentée sur cette page concerne uniquement la situation actuelle. Les projets de réformes sont actuellement en préparation.

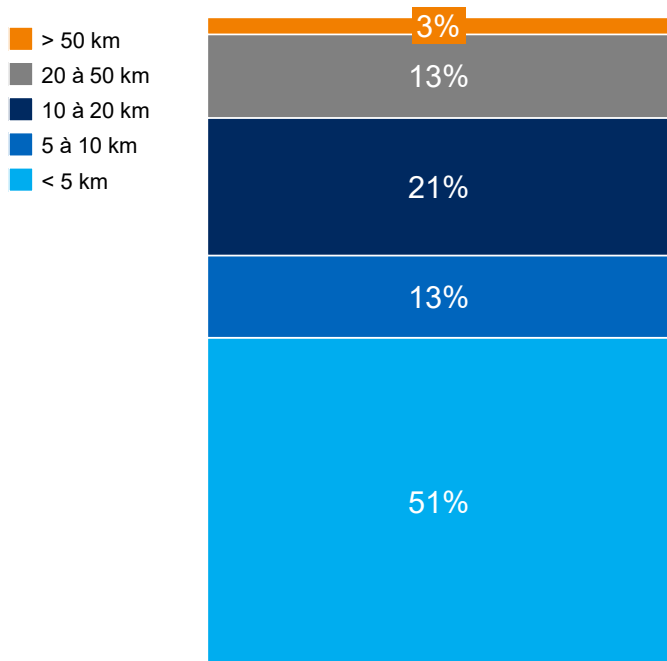
Parmi les 49 OBG qui correspondent à des métiers en pénurie du Forem et d'Actiris, les 20 plus importants par nombre d'apprenants sont décrits



Note: Analyse réalisée en excluant les 7<sup>ème</sup> années et le 4<sup>ème</sup> degré du secondaire, ainsi que le technique et artistique de transition. Source: Base de données Stat Élèves pour les années scolaires 2015-2016 et 2020-2021. Liste des métiers/fonctions critiques en pénurie en Wallonie, Forem 2021. Analyse des fonctions critiques en RBC, Actiris, Décembre 2021

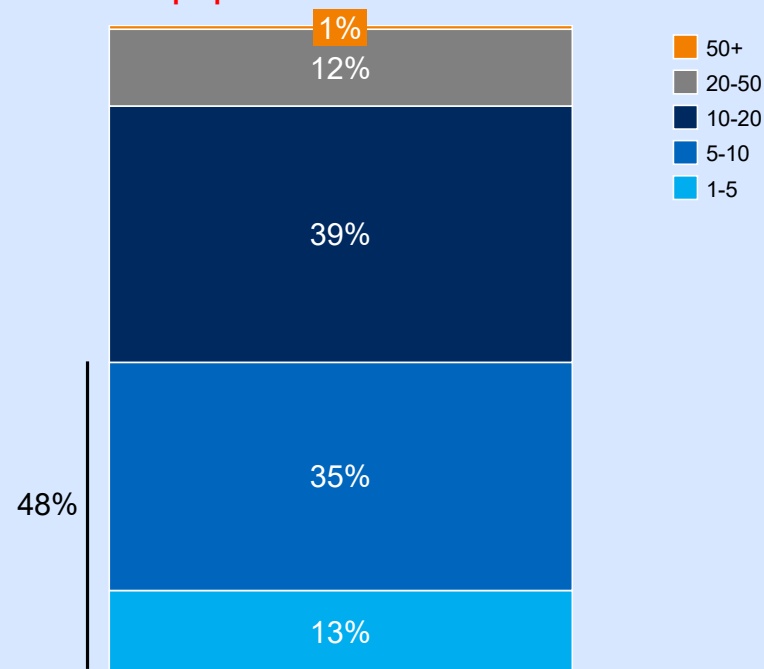
51% des occurrences d'OBG de Qualifiant Plein Exercice ont une autre occurrence identique à moins de 5 km<sup>1</sup>

La réforme du pilotage de l'offre de l'enseignement qualifiant est un des chantiers du Pacte pour un Enseignement d'Excellence. L'analyse présentée sur cette page concerne uniquement la situation actuelle. Les projets de réformes sont actuellement en préparation.






Répartition des occurrences d'OBG d'enseignement qualifiant en plein exercice en fonction de la distance à l'occurrence identique la plus proche

Dans 48% des cas où une même OBG existe à moins de 5 km, au moins une des deux occurrences compte moins de 10 apprenants par année<sup>2</sup>



Répartition des occurrence d'OBG de plein exercice ayant une occurrence identique dans un rayon de 5 km, en fonction du nombre minimum d'apprenant par année parmi les deux occurrences

Les élèves en décrochage scolaire ont déjà redoublé et sont en grande majorité issu de l'enseignement qualifiant

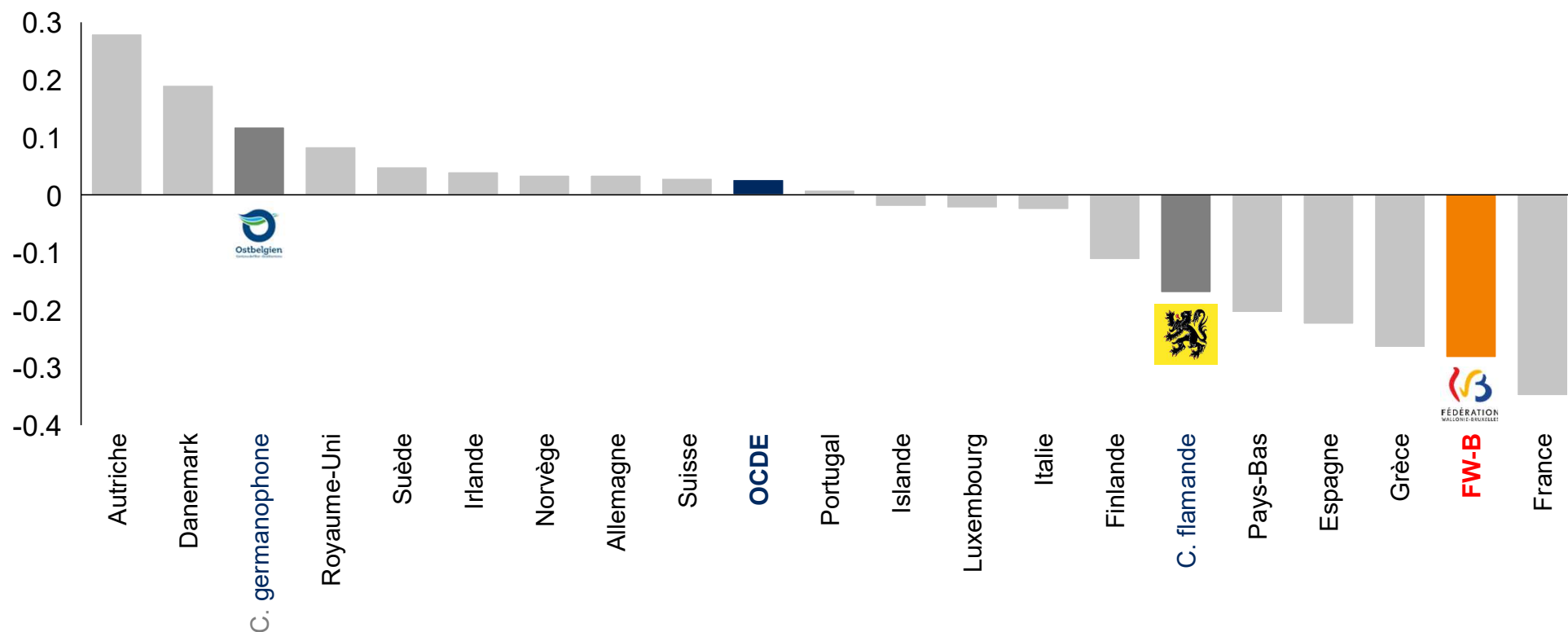
	11.300 élèves en décrochage scolaire chaque année		Moyenne sur la population scolaire (de 3 <sup>ème</sup> à 6 <sup>ème</sup> sec.)
 <b>Élèves du qualifiant</b>	<b>80%</b>		<b>43%</b>
 Ont <b>redoublé</b> au moins une fois	<b>89%</b>	vs.	<b>53%</b>
 <b>Elèves majeurs</b>	<b>54%</b>	vs.	<b>21%</b>



**Aucun mécanisme de transfert d'information de la FWB vers les régions (Wallonie et RBC) en cas de décrochage scolaire d'un élève majeur: ~6000 élèves par an !**

### 3. Cette La maîtrise (insuffisante) des compétences comportementales de base et des savoir-être est un des principaux « points de douleur »

#### Distribution des indices moyens du climat de discipline<sup>1</sup> en FWB<sup>2</sup> et dans les autres pays de l'OCDE (PISA, 2018)

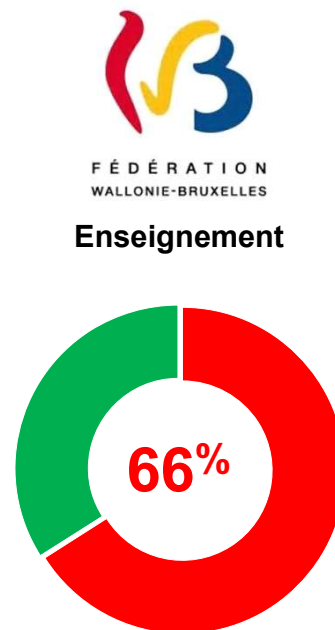


1. Ce graphique représente l'indice du climat disciplinaire dont la moyenne est de 0 et l'écart-type est de 1 dans les pays de l'OCDE. Des valeurs positives sur cette échelle signifient que l'élève bénéficie d'un meilleur climat disciplinaire dans les cours de langue d'enseignement que la moyenne des élèves des pays de l'OCDE 2. Enquête réalisée durant les cours de langue d'enseignement en FWB, en l'occurrence le français, domaine majeur en 2018.

# Les enseignants et formateurs à temps plein sont souvent trop éloignés de la réalité du métier

- « Les professeurs de cours techniques enseignent à temps plein et n'ont plus pratiqué le métier depuis de nombreuses années. Ils ne sont plus à jour » – **Employeur**
- « On a parfois des étudiants qui sortent du qualifiant qui ont appris des techniques qu'on n'applique plus du tout, c'est dans ces cas-là qu'on voit le fossé entre les enseignants et nous » – **Employeur**
- « Bien souvent les enseignants n'ont même plus les agréments nécessaires pour pouvoir aller en entreprises et pour enseigner ceux-ci à leurs élèves » – **Acteur de l'enseignement**

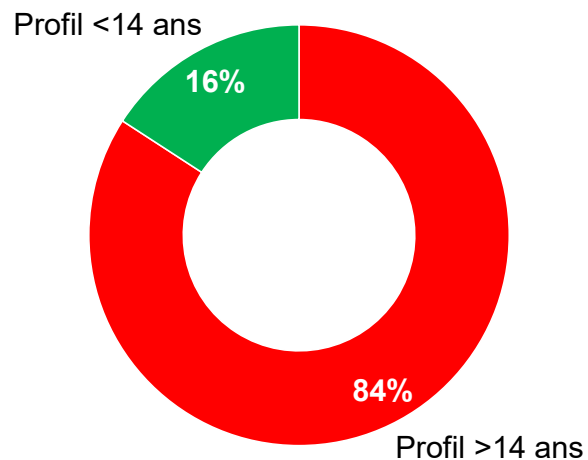
## Proportion d'enseignants et formateurs à temps plein, %, 2022





>80% des profils de formations dans l'enseignement qualifiant ne sont plus à jour !

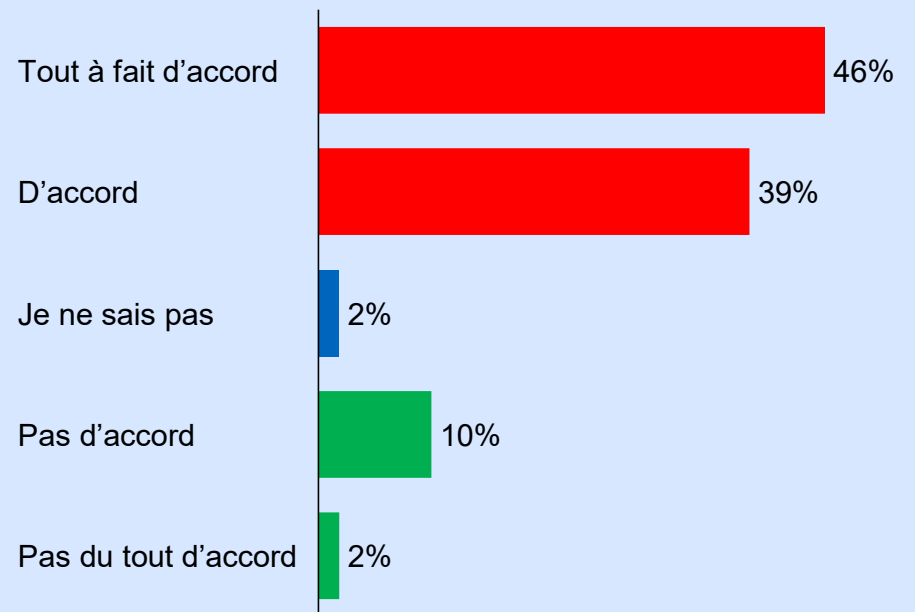
### Ancienneté des profils de formation

































**Au rythme actuel, il faudra entre 20 et 30 années avant d'avoir redéfini des nouveaux profils pour toutes les formations ...**

~85% des employeurs estiment devoir former ou reformer une partie importante de leurs nouvelles recrues

**« Nous devons (re-)former une partie importante de nos nouvelles recrues sur des compétences qu'ils auraient dû acquérir en formation », %**

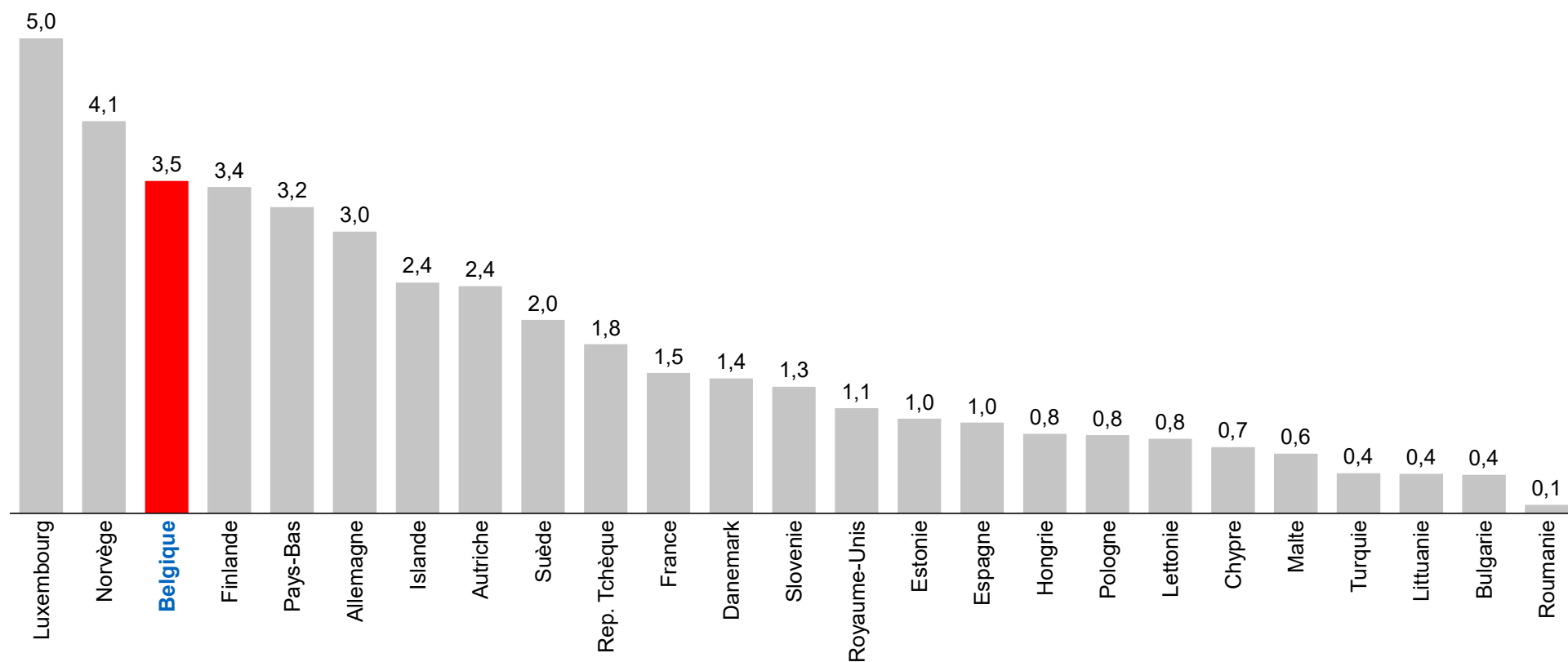


Les partenaires sociaux (employeurs et représentants des travailleurs hors enseignement) sont peu impliqués dans le pilotage de l'enseignement qualifiant

Fonction de pilotage					
 Contribution au pilotage transversal					
 Identification des besoins					
 Définition de l'offre		 			
 Planification de l'offre					
 Evaluation des compétences					
 Participation à l'assurance qualité					

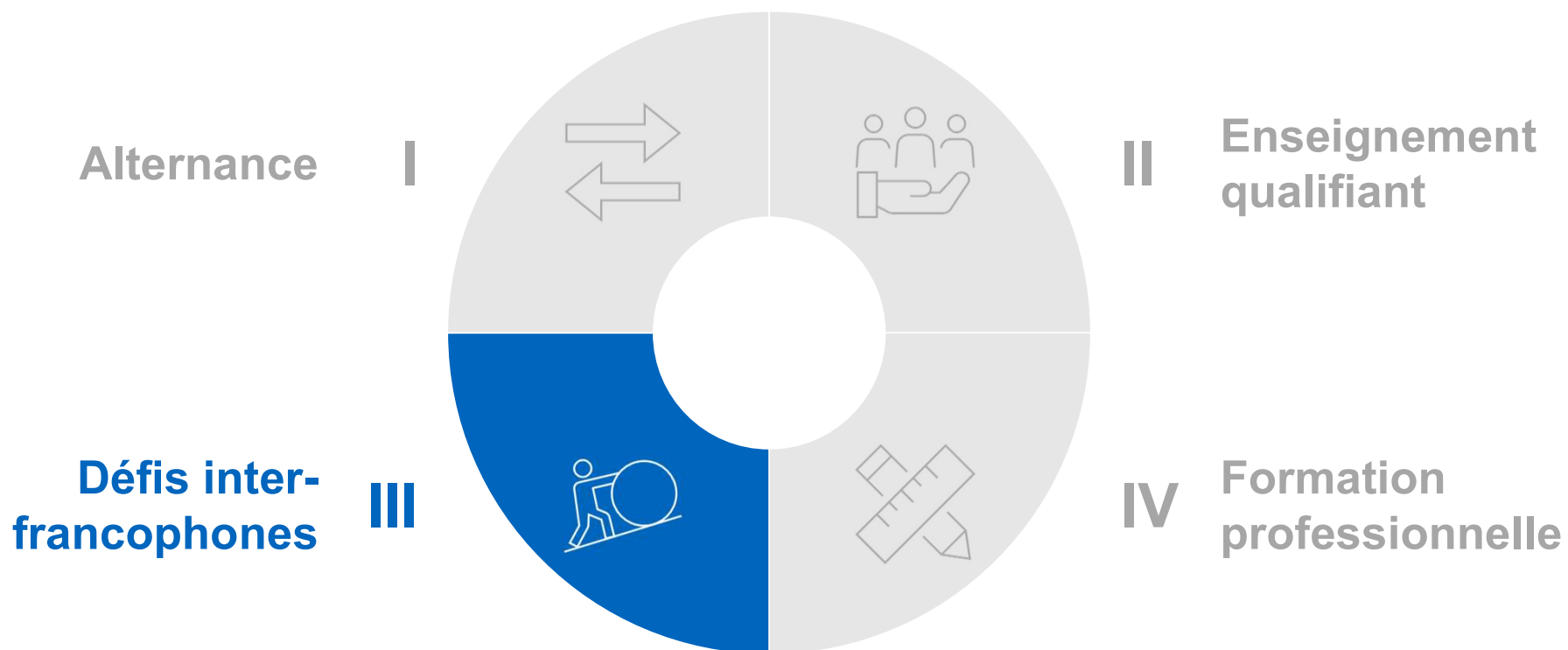
## La Belgique se trouve parmi les pays dépensant le plus dans l'enseignement professionnel secondaire supérieur et le post-secondaire

### Dépenses dans l'enseignement qualifiant par habitant de 15-24 ans, milliers d'euros 2019



Source: EuroStat – Expenditure of the educational institutions on vocational education by education level, programme orientation, type of institution and expenditure category |World Bank

Les principaux constats de l'Etat des lieux s'articulent autour de 4 types de sujets



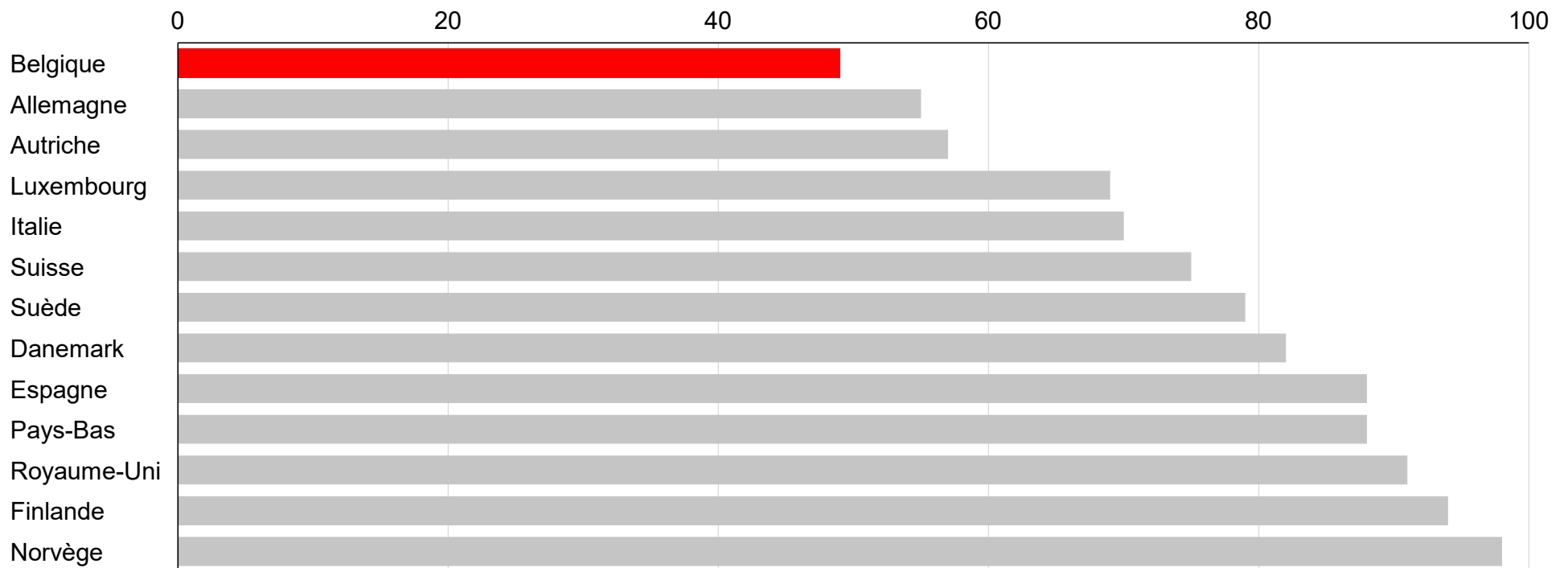


## L'Etat des lieux a identifié plusieurs défis appelant à une coordination inter-francophone

1. Le défi majeur de la **promotion / information des métiers et de l'orientation**
2. La question de la **répartition des compétences entre entités fédérées**
3. **L'amélioration des mécanismes de coopération entre entités fédérées**, en ce compris les questions de l'amélioration **du pilotage transversal de l'écosystème** et de la **potentielle simplification / amélioration** du paysage et du fonctionnement des **instances transversales** (SFMQ, CFC, OFFA, IBEFE, ...)
4. La question de **l'accélération / amélioration** de la production des profils métiers / formation (SFMQ) et de l'organisation des instances inter-francophones d'analyse des besoins et de pilotage de l'offre (notamment IBEFE)
5. Le développement des mécanismes de collaboration entre l'enseignement, la formation et le monde du travail et du renforcement de **l'implication dans la formation initiale des travailleurs des secteurs et employeurs (voir section qualifiant)**
6. La coordination entre entités fédérées en matière de **lutte contre le décrochage (voir section qualifiant)**
7. Le défi de la **modernisation du paysage des certifications et de la fluidité des parcours**
8. **L'amélioration et l'accélération des échanges de données** en matière d'enseignement et de formation professionnelle
9. La question du pilotage intégré et de la **meilleure mutualisation des infrastructures** entre enseignement et formation

## L'orientation et la promotion des métiers sont un des grands défis de notre système d'enseignement et de formation

Pourcentage d'écoles secondaires où l'orientation professionnelle est officiellement prévue dans l'emploi du temps des élèves

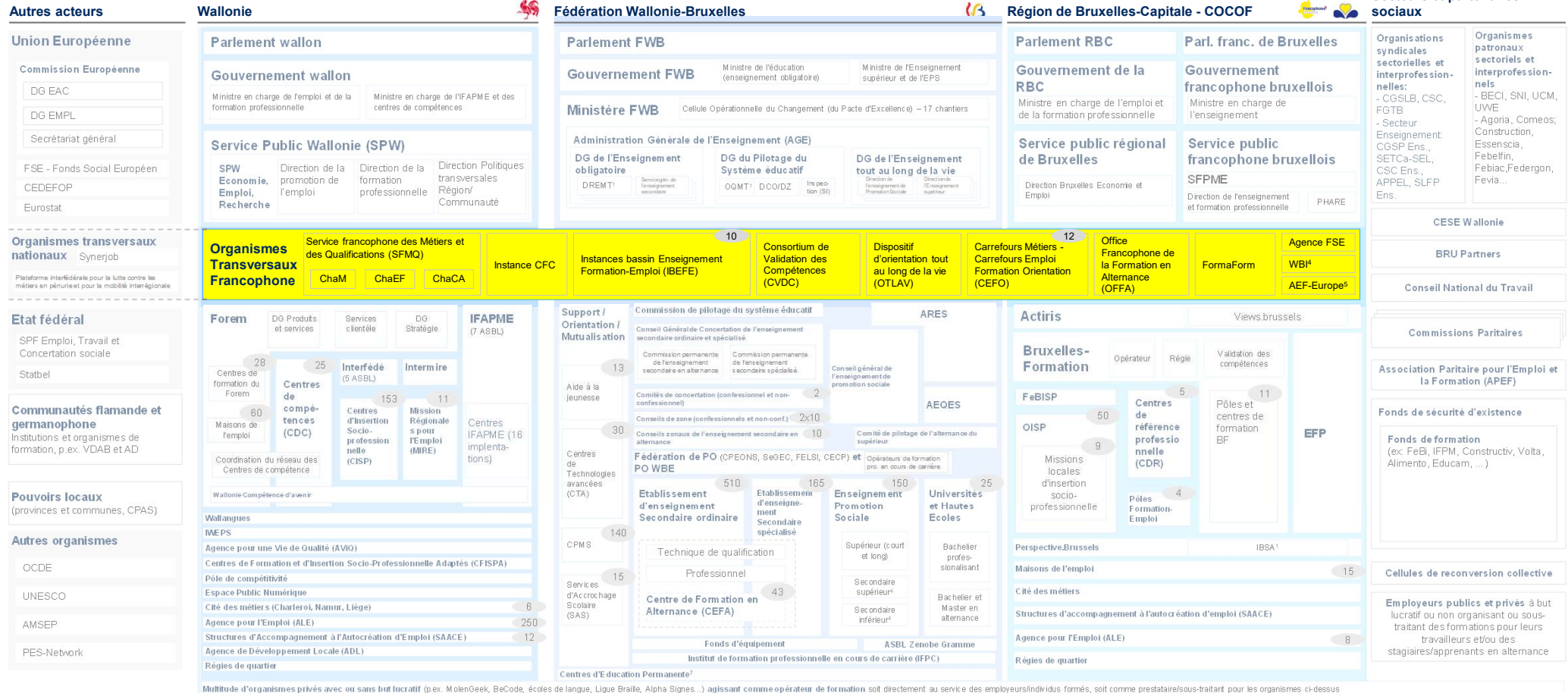


# La répartition des compétences entre entités créées des besoins de coordination importants

Instance, dispositif ou mécanisme transversal

XX Nombre d'établissements (si supérieur à 1)

Secteurs et partenaires sociaux



1. DG: Direction générale / DREMT: Direction des relations Ecole monde du travail / IBSA: Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse / OQMT: Observatoire du qualifiant, des métiers et des technologies et secondaire 2. Autres acteurs comme le service de Fonds d'équipements, Service général de l'Inspection (SI), la Direction de l'Enseig. de Promotion Sociale 3. Inc. formation en entreprise, pouvoir régulateur sur, financement de, support à ou orientation vers l'alternance 4. Alternance possible légalement mais non organisée actuellement 5. Wallonie-Bruxelles International 6. Agence francophone pour l'Éducation et la Formation tout au long de la vie 7. Lesquels sont sous la tutelle de la/le Ministre en charge de la Culture et du service de l'éducation permanente de la AG de la Culture (non repris dans le graphe)

Source: Portails officiels des différents acteurs

## Plusieurs éléments amènent à nuancer l'importance de la répartition des compétences entre entités fédérées comme source principale des problèmes relevés par les acteurs



### Comparaison internationale



Tant la Suisse que l'Allemagne, reconnus pour la qualité et l'efficacité de leur enseignement qualifiant et leur formation professionnelle, sont des **systèmes fédéraux où les compétences en matière de formation / enseignement qualifiant sont réparties** entre :

- L'état fédéral / la confédération
- Les länder / cantons

La répartition des compétences y est cependant **structurée d'une manière moins complexe qu'en FWB, Wallonie et RBC**

- L'Etat fédéral / la confédération exerçant un rôle de régulation transversal / fixation du cadre
- Les länder / cantons étant responsables de compléter / opérationnaliser / exécuter le cadre réglementaire

Source: Analyse d'expériences internationales; Entretiens et focus groupes réalisés entre avril et septembre 2022



### Existence de problèmes analogues au sein de chaque entité

Au sein de chaque entité fédérée, des **problèmes similaires** se posent, indiquant que la **répartition des compétences entre entités fédérées n'est pas la seule « cause racine »** des problèmes mentionnés, p.ex.

- **Inefficacité de l'offre et des infrastructures**
- **Pas de collaboration structurellement proche** entre le monde du travail et les établissements secondaires des provinces, villes et communes (sur lesquelles les régions ont pourtant la tutelle)
- **Concurrence et tension** sur le périmètre respectif des opérateurs existant aussi :
  - Entre établissements d'enseignement en FWB
  - Entre opérateurs de formation dans les régions



# Le paysage de la certification demeure morcelé

- Certificats professionnels
- Certificats d'enseignement

Opérateur	Certificats
<b>Enseignement technique de qualification (plein exercice et alternance)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CQ</li> <li>▪ CESS</li> <li>▪ Certificat relatif aux connaissances de gestion de base (CGB)</li> <li>▪ Attestation de réinsertion dans l'enseignement ordinaire</li> </ul>
<b>Enseignement professionnel (plein exercice et alternance)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CQ</li> <li>▪ CE6P</li> <li>▪ CESS</li> <li>▪ Certificat relatif aux connaissances de gestion de base (CGB)</li> </ul>
<b>Enseignement de promotion sociale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CQ spécifique à l'EPS</li> <li>▪ Certificat spécifique à l'EPS</li> <li>▪ Certificat correspondant au CESS</li> <li>▪ Certificat correspondant au CE6P</li> <li>▪ Certificat relatif aux connaissances de gestion de base (CGB)</li> </ul>
<b>EFP / SFPME / IFAPME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Certificat d'apprentissage</li> <li>▪ CQ dans certains cas où la formation a été validée par le SFMQ</li> <li>▪ Certificat de compétences acquises en formation (CeCAF)</li> <li>▪ Titre de compétences (via la RAF)</li> <li>▪ Certificat relatif aux connaissances de gestion de base (CGB)</li> <li>▪ Diplôme de chef d'entreprise</li> </ul>

Opérateur (suite)	Certificats
<b>Bruxelles-Formation / Forem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Certificat de compétences acquises en formation (CeCAF)</li> <li>▪ Titre de compétences (via la RAF)</li> <li>▪ Attestation</li> </ul>
<b>ISP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Attestation symbolique – <a href="#">Zoom page suivante</a></li> <li>▪ Titre de compétence dans quelques cas</li> </ul>
<b>CVDC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Titre de compétence</li> </ul>
<b>Opérateurs privés sectoriels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Certificats sectoriels (p.ex. Electropass)</li> </ul>

- Une liste complète des certifications inclurait aussi les formations suivantes et/ou organes certificateurs suivantes:
- Le 4<sup>ème</sup> degré de l'enseignement secondaire professionnel, qui ne concerne plus que le brevet d'infirmier dit « A2 »
  - L'enseignement spécialisé qualifiant & l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit (académies)
  - Les formations professionnelles pour personnes handicapées adultes (agrées par le Phare)
  - Les formations initiales pour les métiers de la police, du feu, du secourisme, de l'armée
  - Les écoles d'administration publique
  - Les formations initiales pour agriculteurs
  - L'ADEPS (métiers du sport)
  - Les organes associatifs subventionnés dans le cadre des politiques culturelles, de jeunesse, etc. (Bagic, brevet d'animateur, formations en éducation permanente, etc.)
  - Les jurys centraux de la FWB
  - Le Service de la reconnaissance académique et professionnelle des diplômes étrangers (« équivalences ») de la FWB

Outre la multiplicité des certifications, le cadre belge francophone est morcelé entre deux types de certifications:

- **Les certifications « d'enseignement »** (délivrées par l'enseignement)
- **Les certifications « professionnelles »** (délivrées par la formation professionnelle)

# Les échanges automatiques de données entre la FWB et les régions, dans le respect du RGPD, sont actuellement limités alors qu'ils présentent un potentiel important

## A l'heure actuelle, pas d'échange de données entre la FWB et les régions, sur:

- Parcours des élèves
- Diplômes et certifications
- Absentéisme et décrochage scolaire
- Prise en charge et accompagnement des jeunes (p.ex. par les agences de l'emploi dans les services d'accrochage scolaire)
- Insertion dans l'emploi / formation professionnelle post-enseignement
- ...

... alors qu'ils pourraient contribuer à des améliorations significatives

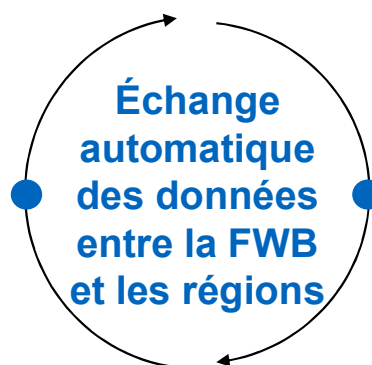


Pour la FWB

- Comprendre les **parcours ultérieurs de formation et les taux d'insertion dans l'emploi**... pour
  - Améliorer l'**offre** de formation,
  - Améliorer la **qualité** de l'enseignement,
  - **Mieux informer** les élèves sur la réalité des métiers et les orienter
- Coordonner le **suivi des élèves en décrochage** avec les acteurs régionaux de formation et d'accompagnement
- (pour l'enseignement supérieur) **Reconnaitre automatiquement les compétences** acquises auprès des opérateurs de formation régionaux



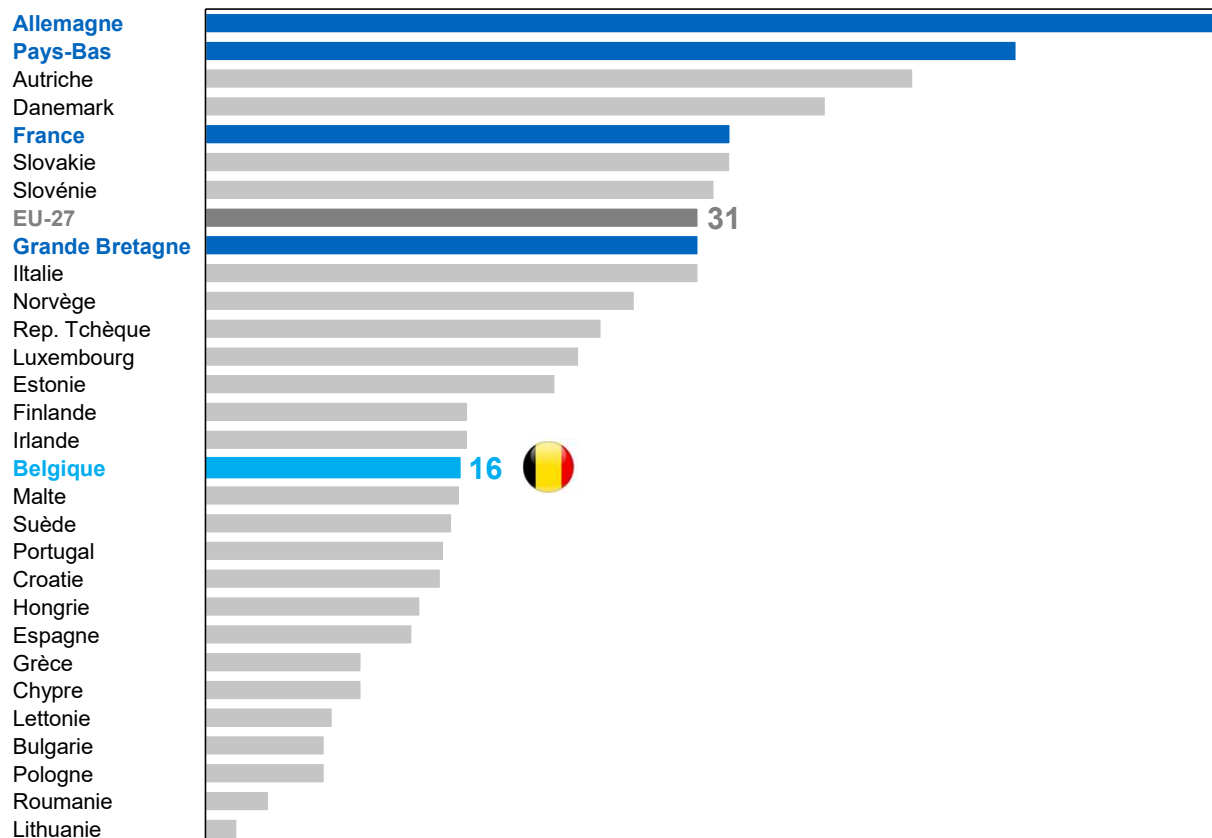
Pour les régions



- Avoir des données fiables sur le niveau d'éducation et les diplômes des jeunes pris en charge afin d'améliorer l'**accompagnement et l'orientation vers la formation et/ou l'emploi**
- Mettre en place une **prise en charge systématique et précoce des jeunes majeurs en décrochage** et se coordonner avec la FWB pour leur accompagnement
- Partager avec l'enseignement la **connaissance granulaire des besoins du marché du travail** dans les différents bassins de vie
- **Reconnaitre automatiquement les compétences** acquises dans l'enseignement

# Les employeurs belges sont moins impliqués dans le qualifiant et la formation professionnelle initiale que dans d'autres pays

Proportion d'employeurs accueillant des apprenants issus du qualifiant ou de la formation professionnelle initiale, 2015, %



Source: Eurostat, 2015; Entretiens et focus groupes réalisés entre avril et septembre 2022

## Retours des acteurs interrogés

« En Allemagne et en Suisse, une majorité des employeurs considèrent le fait de former des jeunes comme un devoir societal, ce n'est pas nécessairement le cas chez nous » – **Acteur impliqué dans la gouvernance systémique de la formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant**

« D'un côté, certaines entreprises belges se plaignent de ne pas trouver suffisamment de main d'œuvre, mais d'un autre côté, ces mêmes entreprises pourraient plus s'impliquer dans la formation des talents dont elles ont besoin. En France, les employeurs s'impliquent davantage » – **Formateur**

« Les employeurs se plaignent mais on a tout le mal du monde à en trouver assez pour participer à des jurys d'évaluation des élèves aux épreuves sectorielles » – **Représentante d'opérateur de formation**

« Certains acteurs s'investissent peu ou pas du tout dans la formation professionnelle; ceux qui le font se concentrent souvent sur la formation de leurs propres travailleurs et consacrent peu d'énergie et de ressources à la formation initiale » – **Responsable d'un centre de formation**



**Ce point de vue est partagé par certains acteurs, notamment les opérateurs de formation, mais ne constitue pas un point de consensus**

# Les problèmes de « recrutement » sont parfois davantage liés à l'attractivité des métiers en eux-mêmes qu'à la qualité de l'orientation ou de la formation

NON EXHAUSTIF

## Les conditions de travail difficiles compliquent l'attraction des talents dans certains secteurs / métiers

Les conditions de travail dans certains secteurs / métiers **peuvent être insatisfaisantes**

“ ” *Quand ils énoncent leurs priorités au travail, ils parlent d'autonomie, de quête de sens, de culte de l'instant présent, mais pas de devoir moral, ni de sacrifices. Ils ne veulent pas s'user au quotidien avec l'espoir de lendemains qui chantent en fin de carrière, comme le faisaient leurs aînés*

**Le Monde** 23 janvier 2022

Ces conditions de travail, ou leur perception négative peuvent rendre structurellement difficile **l'attraction de talents dans certains secteurs**, p.ex.

- **HORECA**
- **Soins de santé**
- **Construction**

## Les conditions de travail de certains secteurs / métiers peuvent être insatisfaisantes sur plusieurs dimensions

### 1 Rémunération assez faible

“ ” *On fera ce qu'on veut pour améliorer ceci ou cela, mais dans certains secteurs / métiers, si l'on veut que les jeunes se réintéressent et que l'on puisse recruter, il va falloir augmenter les salaires et offrir plus de stabilité contractuelle à la nouvelle génération*

### 2 Flexibilité limitée

“ ” *Les jeunes déjà au travail attendent de leur employeur de la flexibilité à plusieurs égards, ce qui n'est bien souvent pas le cas en HORECA ou en construction. Ainsi, la plupart d'entre eux espèrent avoir des horaires flexibles. Par exemple, les jeunes voient l'intérêt de travailler davantage une semaine, et moins la suivante. Ils veulent aussi pouvoir faire du télétravail s'ils le désirent pour ainsi réduire leur temps de déplacement.*

### 3 Rythme vie-travail peu équilibré

“ ” *Il va falloir une réforme du modèle de travail dans certains métiers. Je pense notamment au secteur HORECA aux horaires de travail impossible. Je ne crois pas que cela saura durer. Les jeunes ne sont plus attirés par de telles conditions de travail. Les choses devront finir par changer. Les heures supplémentaires, le travail de nuit ou les week-end, tout ça c'est du passé*

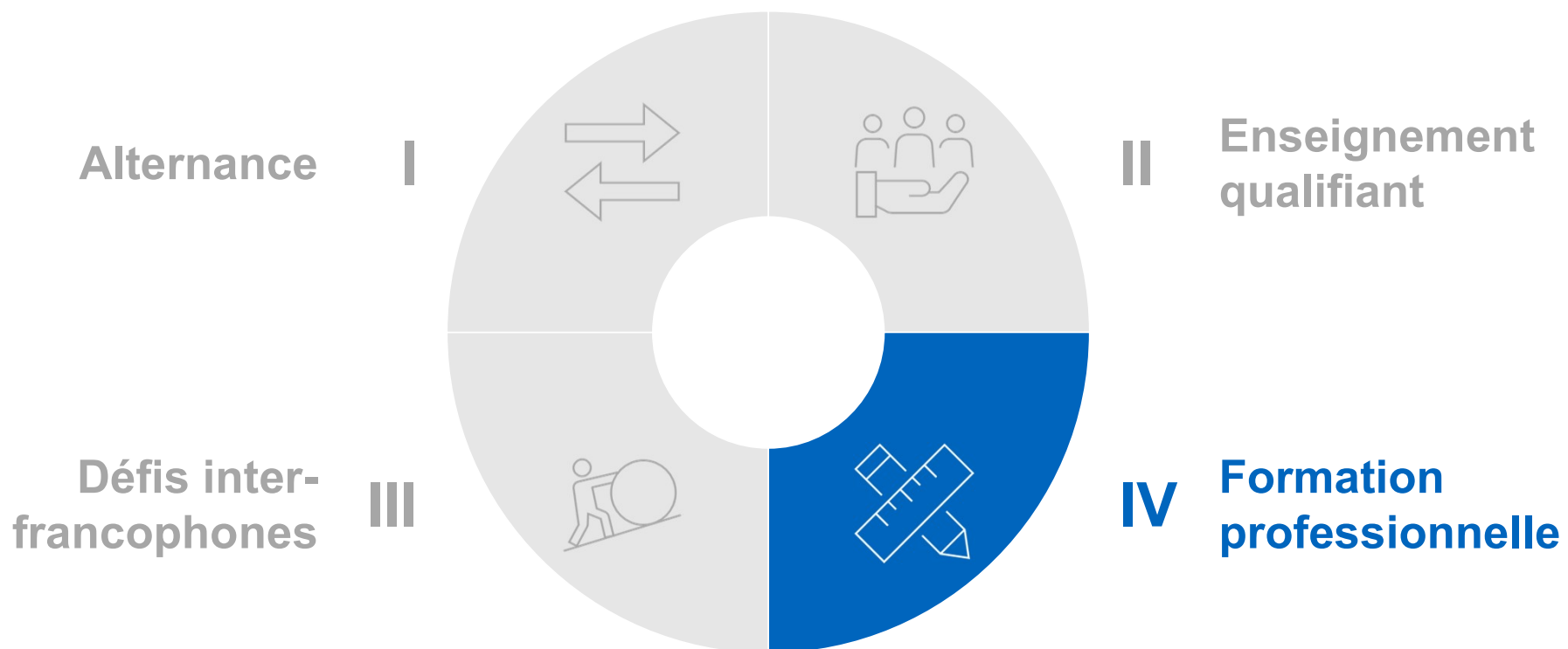
### 4 Méthodes de management

“ ” *Une réforme du rapport à la hiérarchie sera à effectuer dans plusieurs milieux. La nouvelle génération s'attend à d'excellentes dynamiques de travail et à un rapport aux patrons décomplexé. Les jeunes veulent aujourd'hui être valorisés peu importe leur poste, expérience, etc.*

### 5 Pénibilité physique

“ ” *Les jeunes sont aussi beaucoup moins tolérants à la pénibilité physique (e.g., tâches lourdes, travail en extérieur, etc.); je pense notamment au secteur de la construction.*

Les principaux constats de l'Etat des lieux s'articulent autour de 4 types de sujets



## IV. Défis régionaux en matière de formation professionnelle pour adulte – Deux chantiers de travail potentiels pour un travail prospectif?



Sauf mention explicite, les constats reproduits dans cette section se focalisent majoritairement sur la Wallonie, la Région bruxelloise n'ayant pas fait l'objet d'une investigation spécifique

### A Développement de la participation à la formation

1. **Niveau de qualification globalement trop faible**, comme un des facteurs explicatifs du faible taux d'emploi en Wallonie et à Bruxelles
2. **Difficulté à augmenter la participation à la formation parmi les demandeurs d'emploi**
3. Difficulté à articuler des parcours cohérents et holistiques d'accompagnement et de formation pour les **publics éloignés de l'emploi** pour lesquels la formation à elle-seule n'est pas une réponse suffisante
4. **Question des incitants, statuts sociaux et obstacles à la formation des demandeurs d'emploi**
5. **Abandon / rupture de formation** et développement de l'accompagnement individuel des apprenants
6. **Rôle du Forem dans l'orientation vers la formation**
7. Question de la **prise en charge** par les instances régionales des jeunes majeurs en décrochage (voir section « Qualifiant »)

### B Amélioration du pilotage systémique et de la structure de l'écosystème et des parcours de formation professionnelle

1. Absence d'**instance de pilotage et de régulation systémique de l'écosystème** dans son ensemble (pas de véritable régulateur indépendant des opérateurs)
2. Absence de **mécanisme régulateur et de pilotage de l'offre de formation au niveau systémique**: morcellement de l'analyse et de la définition des besoins, absence de régulation de l'offre de formation, manque de capacité à mettre à l'échelle des formations pour répondre aux besoins nouveaux ou émergents, multiplication des rôles au sein du Forem
3. **Multiplicité et échelle d'opération des opérateurs** et la concurrence de périmètre entre ceux-ci (et les inefficiences qui en découlent)
4. **Renforcement du rôle et de l'implication des partenaires sociaux** et des secteurs dans la formation professionnelle (voir défis inter-francophones)
5. **Assurance qualité externe** des formations professionnelles et **des certifications**
6. **Morcellement du paysage des certifications** ainsi que de la fluidité horizontale des parcours (voir défis inter-francophones)
7. **Sous-utilisation du potentiel de collecte et d'exploitation des données** et des indicateurs dans la formation professionnelle
8. Potentiel d'amélioration du caractère incitatifs des **mécanismes de financement**
9. Question du **pilotage intégré et de la mutualisation des ressources**,
10. **Niveau de maturité et de la qualité des mécanismes de pilotage interne** des opérateurs (not. en matière financière)

A3. La réduction de la part des personnes très faiblement qualifiées demeure un des principaux obstacles à l'augmentation du taux d'emploi en Wallonie et à Bruxelles



**45%**

des demandeurs d'emploi du Forem ont une **qualification équivalente à un secondaire de 2<sup>ème</sup> degré ou moins**



**64%**

des demandeurs d'emploi en RBC ont une **qualification équivalente à un secondaire de 2<sup>ème</sup> degré ou moins ou des études sans équivalence**

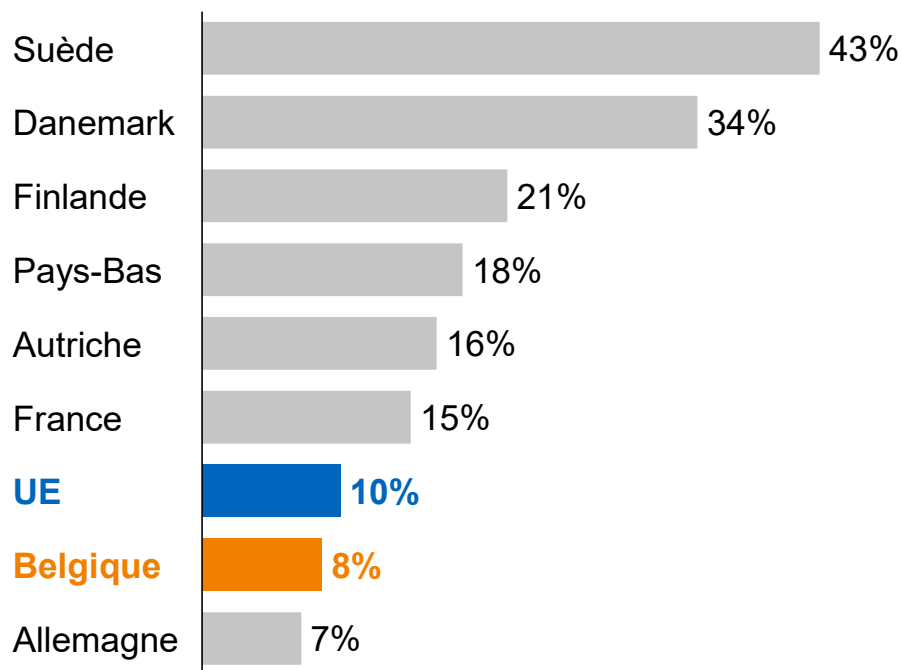
**Et seulement**

**5 à 7%**

des nouveaux emplois créés au cours des prochaines années **seront ouverts à des profils peu qualifiés**

A2. La proportion de demandeurs d'emploi en formation est plus basse que dans certains pays ...

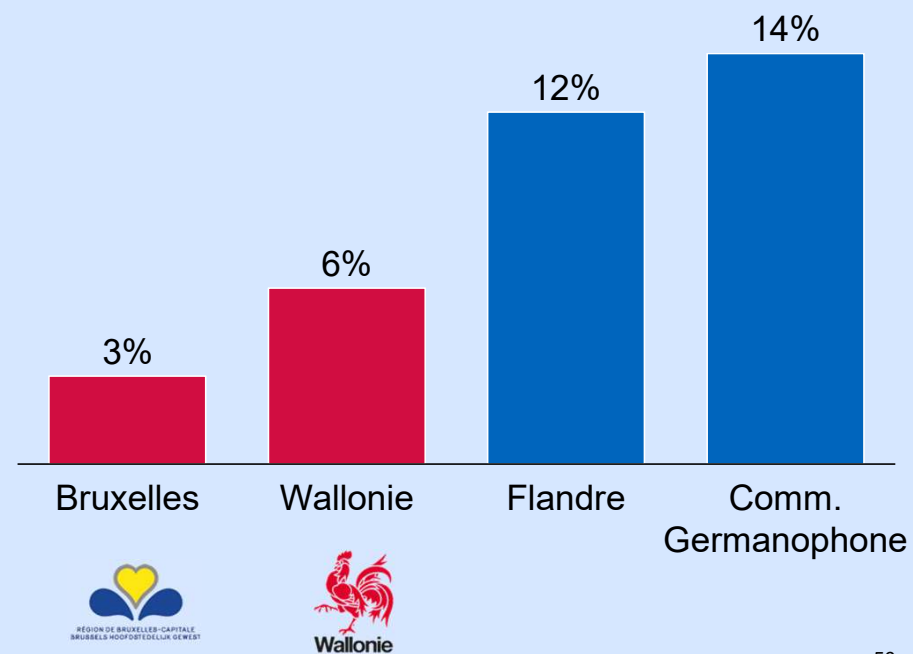
### Taux de formation des demandeurs d'emploi en Belgique



... et il semble en particulier du côté francophone du pays (analyse à approfondir)

### Pourcentage de demandeurs d'emploi dispensés pour formation professionnelle

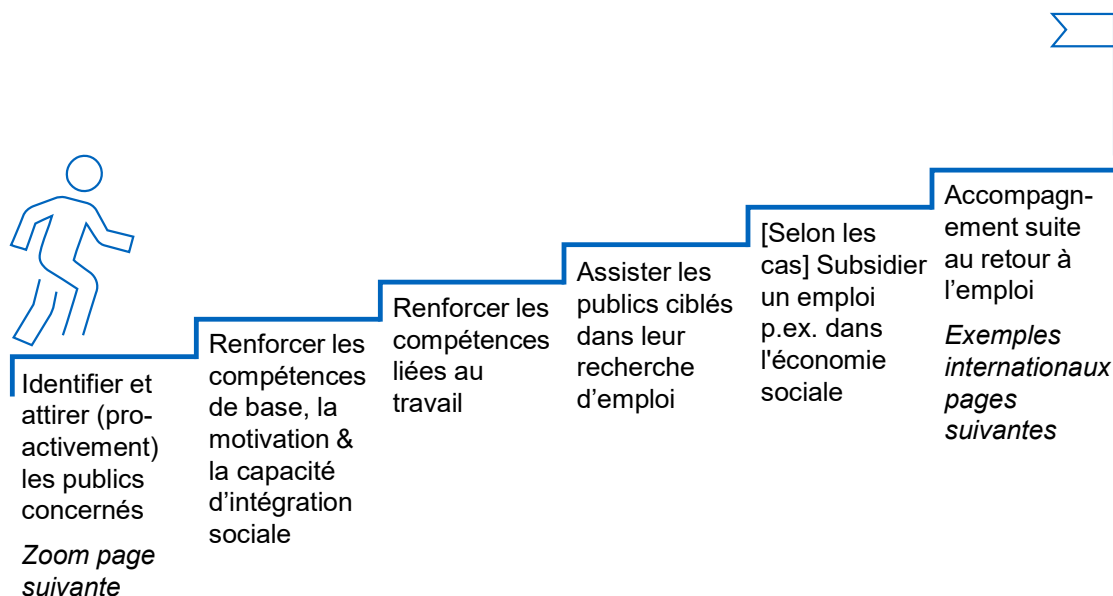
A CONFIRMER / APPROFONDIR





# A3. Le retour à l'emploi des publics éloignés est un défi complexe exigeant la collaboration de multiples acteurs et un parcours holistique, graduel et intégré

## Phases clés de l'accompagnement holistique des publics éloignés de l'emploi (source: OCDE)



La formation professionnelle est un des éléments des parcours d'accompagnement **mais est précédée et suivie d'autres types d'accompagnement au public cible**

1. Accompagnement de Publics Spécifiques

Source: OCDE: Building inclusive labour markets: active labour market policies for the most vulnerable groups, octobre 2021; Rapport de la Commission Européenne « PES to PES Dialogue: The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services », juin 2014



## Parcours holistique, graduel et intégré

Le retour durable à l'emploi d'une partie des publics éloignés de l'emploi et peu qualifiés **nécessite un parcours holistique, graduel et intégré**

- Le développement des **prérequis à la vie professionnelle** préalablement à toute autre formation
- Le (re)développement de **compétences professionnelles**
- Un **accompagnement dans la recherche d'emploi**
- Un **accompagnement durant le retour à l'emploi du demandeur sur de longues périodes**, via du mentoring et des entretiens réguliers



*Les **problèmes motivationnels et personnels** doivent être abordés en priorité, notamment en cas de situations de vie complexes. Le conseil et le coaching peuvent faire la différence, en particulier **pour ceux qui n'ont pas le comportement personnel et les compétences sociales nécessaires** – EU Commission*



## Articulation et synchronisation des efforts

Ceci requiert **d'articuler et de synchroniser les efforts des différents opérateurs et de différents types d'accompagnement, avec une interface unique pour le demandeur d'emploi** (de l'identification à l'accompagnement dans l'emploi)

## IV. Défis régionaux en matière de formation professionnelle pour adulte – Deux chantiers de travail potentiels pour un travail prospectif?



Sauf mention explicite, les constats reproduits dans cette section se focalisent majoritairement sur la Wallonie, la Région bruxelloise n'ayant pas fait l'objet d'une investigation spécifique

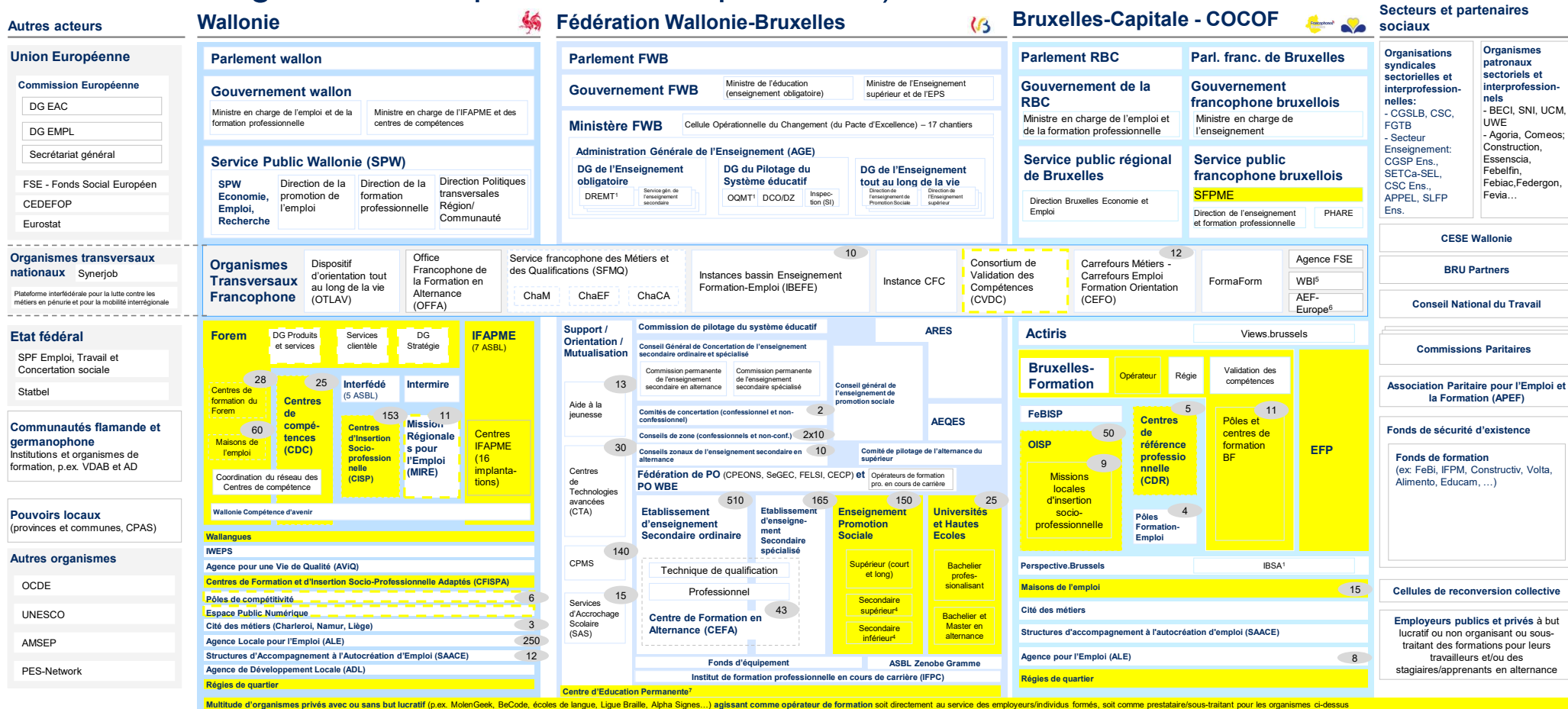
### A Développement de la participation à la formation

1. **Niveau de qualification globalement trop faible**, comme un des facteurs explicatifs du faible taux d'emploi en Wallonie et à Bruxelles
2. **Difficulté à augmenter la participation à la formation parmi les demandeurs d'emploi**
3. Difficulté à articuler des parcours cohérents et holistiques d'accompagnement et de formation pour les **publics éloignés de l'emploi** pour lesquels la formation à elle-seule n'est pas une réponse suffisante
4. **Question des incitants, statuts sociaux et obstacles à la formation des demandeurs d'emploi**
5. **Abandon / rupture de formation** et développement de l'accompagnement individuel des apprenants
6. **Rôle du Forem dans l'orientation vers la formation**
7. Question de la **prise en charge** par les instances régionales des jeunes majeurs en décrochage (voir section « Qualifiant »)

### B Amélioration du pilotage systémique et de la structure de l'écosystème et des parcours de formation professionnelle

1. Absence d'**instance de pilotage et de régulation systémique de l'écosystème** dans son ensemble (pas de véritable régulateur indépendant des opérateurs)
2. Absence de **mécanisme régulateur et de pilotage de l'offre de formation au niveau systémique**: morcellement de l'analyse et de la définition des besoins, absence de régulation de l'offre de formation, manque de capacité à mettre à l'échelle des formations pour répondre aux besoins nouveaux ou émergents, multiplication des rôles au sein du Forem
3. **Multiplicité et échelle d'opération des opérateurs** et la concurrence de périmètre entre ceux-ci (et les inefficiences qui en découlent)
4. **Renforcement du rôle et de l'implication des partenaires sociaux** et des secteurs dans la formation professionnelle (voir défis inter-francophones)
5. **Assurance qualité externe** des formations professionnelles et **des certifications**
6. **Morcellement du paysage des certifications** ainsi que de la fluidité horizontale des parcours (voir défis inter-francophones)
7. **Sous-utilisation du potentiel de collecte et d'exploitation des données** et des indicateurs dans la formation professionnelle
8. Potentiel d'amélioration du caractère incitatifs des **mécanismes de financement**
9. Question du **pilotage intégré et de la mutualisation des ressources**,
10. **Niveau de maturité et de la qualité des mécanismes de pilotage interne** des opérateurs (not. en matière financière)

# Il n'existe pas d'instance transversale de pilotage de la formation en Wallonie (pas de véritable régulateur indépendant des opérateurs)



- En Wallonie, absence de mécanisme de pilotage systémique de l'offre entre opérateur et de l'écosystème dans son ensemble
- A Bruxelles, rôle de régie explicitement confié à Bruxelles Formation (mais avec des leviers régulatoires limités)

## Prochaines étapes potentielles

Sur base des éléments qui précèdent, aller de l'avant nécessitera une **impulsion des principaux décideurs au sein des gouvernements et formations politiques**

Importance de **porter** auprès des responsables politiques concernés **les messages suivants** :

1. Insister sur l'urgence et l'importance de **s'accorder rapidement** au plus au niveau politique sur :
  - La **volonté commune de relever maintenant les défis** majeurs de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle tels qu'identifiés dans l'état des lieux
  - **L'organisation de travaux préparatoires durant les 12 mois à venir** pour avancer sur certains sujets et chantiers prioritaires
2. Encourager les formations politiques à utiliser ces travaux pour **nourrir les Déclarations de Politique Gouvernementale pour la nouvelle législature 2024-2029** (les travaux relatifs au futur de l'EPS et le GT sur l'Après Tronc Commun sont des développements positifs)