

CHAPITRE 6 - RECOMMANDATIONS

Il s'agit ici des recommandations par rapport à des thématiques transversales, points de vigilance, centres d'intérêts et problématiques spécifiques à explorer énoncés lors de réunions « Pôles de synergie » ou groupe de travail sectoriels d'octobre 2017 à octobre 2018. Les recommandations précédentes reprises dans le « Rapport analytique et prospectif 2017 – Diagnostic et recommandations – Synthèse » restent d'actualité. Nous vous demandons donc de vous y référer.

6.1.1. Orientation, promotion des métiers, promotion des filières techniques et professionnelles

CONSTATS	
1	La plupart des métiers repris dans nos thématiques communes n'attirent pas les élèves, apprenants, chercheurs d'emploi. Cela peut, entre autres, s'expliquer par la méconnaissance de certains secteurs et de leurs métiers, leurs images parfois négatives, ou encore une représentation « tronquée » des métiers manuels et techniques.
2	Travailler l'orientation des élèves permet de lutter contre le décrochage scolaire ; une bonne orientation des demandeurs d'emploi permet également d'éviter les abandons de formation.
3	Trop d'élèves s'inscrivent dans des options peu porteuses d'emploi ; il serait important de pouvoir les diriger vers des options liées aux métiers en pénurie.
RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES	
1	De plus en plus d'actions et d'outils relatifs à l'orientation, l'information, la promotion des métiers et la promotion des filières techniques et professionnelles voient le jour. Il est primordial de les faire connaître et les renforcer. Cette promotion des métiers doit être dynamique et porter également sur les métiers du « futur ».
2	L'orientation « positive », la promotion des métiers et la promotion des filières techniques et professionnelles doivent rester une priorité de l'IBEFE du Brabant wallon, que ça soit par la poursuite des Ateliers d'appropriation et d'échanges de bonnes pratiques (ateliers consacrés à des outils pédagogiques et interactifs en matière d'orientation à destination des professionnels), par la diffusion de son catalogue « Cap orientation », par l'organisation de séances d'information sectorielle locale à l'attention de conseillers, par les visites d'entreprises, de centres de formation, compétences, de technologies avancées, etc.
Secteur de la Chimie et des Sciences de la vie	
1	Trop peu de jeunes s'orientent vers le secteur et vers les sciences de manière générale. La sensibilisation aux sciences devrait pouvoir commencer dès la 6 ^e primaire. L'expérimentation y tient une place centrale.

2	La filière scientifique est souvent choisie en secondaire car elle prépare aux études supérieures, mais un réel problème se pose lors de la transition vers le supérieur où il est constaté que les jeunes s'orientent davantage vers des filières médicales, paramédicales (...) et non des filières industrielles. Un maximum d'informations doit être transmis aux jeunes afin de travailler les projections permettant d'établir un lien entre les études, les métiers et le monde du travail. L'objectif est d'amener l'information vers le jeune. Cette communication doit être continue.
3	Au vu des difficultés de recrutement des demandeurs d'emploi pour les formations propres au secteur (par exemple, CEFOCHIM), il serait intéressant d'organiser des séances d'information destinées aux demandeurs d'emploi qui ont déjà un bagage scientifique (par exemple, une jeune ayant terminé les secondaires dans une option scientifique (dont l'option technicien chimiste)).
Secteur Industrie et Métiers technologiques	
1	Il est important de développer des projets de sensibilisation aux sciences (et de ce fait aux métiers liés) destinés aux écoles, mais paradoxalement, les budgets disponibles pour développer ces projets sont parfois en diminution ou parfois ont été supprimés. Le pôle de synergie recommande d' <ul style="list-style-type: none"> - Octroyer davantage de moyens financiers aux écoles pour qu'elles puissent s'acheter du matériel didactique, etc. - Octroyer davantage de budget pour intensifier les collaborations entre les Centres de Compétences et les écoles. - Octroyer des budgets spécifiques pour faire la promotion des métiers « industriels ou technologiques » auprès des élèves du premier degré.
2	Certains secteurs d'activités n'attirent pas les jeunes. De manière générale, les options liées à l'industrie sont moins attractives que d'autres, comme le secteur des services aux personnes. Le pôle de synergie recommande de : <ul style="list-style-type: none"> - Continuer la promotion de tous les métiers auprès des jeunes, en leur présentant, notamment les salaires afin de déconstruire les stéréotypes. Pour travailler cette orientation des jeunes, une approche intéressante serait de proposer le travail des produits, participer à leur fabrication, réfléchir aux procédés de fabrication etc.
3	Les conseillers n'ont pas toute l'information concernant tous les secteurs en Brabant wallon. Certains DE n'ont pas de projets précis, il faut donc leur donner un maximum d'informations sur les secteurs d'activité et sur les formations possibles. Le pôle de synergie recommande de : <ul style="list-style-type: none"> - Continuer à organiser des séances d'information sectorielle locale à destination des professionnels en charge de conseiller les chercheurs d'emploi, les bénéficiaires. Les séances organisées par l'IBEFE visent une information spécifique au bassin du Brabant wallon. Elles visent à outiller les professionnels en matière de connaissance sectorielle afin de mieux informer, orienter, conseiller le public.
4	De nombreux outils existent mais ne sont pas toujours connus. Le pôle de synergie recommande : <ul style="list-style-type: none"> - Un listing des outils d'orientation - Une rencontre avec les CPMS du bassin. - Continuer la mise à jour du catalogue d'activités « Cap orientation »

6	<p>Certains évènements permettant de présenter les métiers aux jeunes sont devenus essentiels. Le pôle de synergie recommande d' :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Appuyer l'organisation d'évènements, tels les Startech's days. - Evaluer l'éventualité de créer des fiches présentant certains métiers porteurs et les diffuser lors d'évènements à destination des élèves ou chercheurs d'emploi (ex. Salon SIEP, Job Day). <p>La découverte des métiers doit être réalisée au-delà de l'offre proposée par les écoles, et éviter la logique des réseaux.</p>
Secteur Horeca	
1	<p>Les potentiels futurs travailleurs du secteur ont des profils très variés : jeunes sortant de l'enseignement, demandeurs d'emploi sans qualification, personnes en reconversion, etc. L'offre de formation ou d'enseignement diffère selon le public cible et peut fortement dépendre de la demande du marché. Une articulation Enseignement-Formation-Emploi est donc indispensable, en tenant compte de la segmentation du secteur.</p> <p>L'offre de formation devrait être renforcée là où on constate une forte demande (par exemple, les métiers du Housekeeping et de réception).</p>
2	<p>Les employeurs engagent généralement les jeunes diplômés au bas de la hiérarchie. Ensuite, ils gravissent les étapes et évoluent progressivement dans la hiérarchie. Il faut renforcer, lors de la formation, la maîtrise des bases du métier.</p>

6.1.2. Places de stage et alternance

CONSTATS	
1	Certains jeunes connaissent des difficultés à trouver un lieu de stage de « qualité ».
2	Certains tuteurs ne comprennent pas toujours l'utilisation des rapports de stage.
RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES	
1	Il est essentiel de favoriser la formation des tuteurs accompagnant les jeunes en stage afin d'assurer un accompagnement de qualité.
2	Certaines plateformes internet font le matching entre l'offre et la demande de stages. Il est important de continuer à diffuser cette information via, par exemple, le site internet de l'IBEFE Bw (mise à jour des informations).
3	Il est important de diffuser l'information relative à l'offre de stage à destination des enseignants (projet Entr'Apprendre de la Fondation pour l'Enseignement)
4	Il serait intéressant de proposer un évènement à destination des entreprises afin de leur présenter les avantages de l'alternance (collaboration à envisager avec l'OFFA)
SECTEUR Horeca	

1	Les entreprises ne connaissent pas les différents types de stages existants. Le pôle de synergie désire un répertoire qui présente chaque établissement d'enseignement et centre de formation. Il faudrait également unir les personnes de référence et créer un pont entre l'école et le Centre de formation sectoriel afin de favoriser l'interconnaissance.
2	Les écoles ne sont pas particulièrement informées des outils que propose la Fédération Horeca Wallonie. Le pôle de synergie recommande leurs promotions. Par exemple, l'OiRA ¹ pourrait être présenté aux enseignants/formateurs, ainsi que leurs évolutions et mises à jour.
3	Dans le cadre des contrats d'alternance, les coachs sectoriels qui identifient les tuteurs, proposent des formations. Ce même principe pourrait s'appliquer aux stages de l'enseignement de plein exercice.
Métier de Dessinateur de la construction	
1	Les stages ont une importance primordiale dans la formation d'un dessinateur en construction. Ils permettent de confirmer son choix professionnel, d'utiliser des programmes de dessin performant (les écoles et les centres de formation n'ont généralement pas les moyens), d'être confronté aux réalités des entreprises, avoir accès plus facilement à l'emploi, etc.

6.1.3. Équipements/ressources

CONSTATS

1	Le bassin du Brabant Wallon ne comporte pas de Centre de compétences, ni de Centre de Technologies Avancées.
---	--

6.1.4. Recommandations en matière de compétences spécifiques et transversales

CONSTATS

1	<p>La prise en compte des compétences transversales ou « soft skills » devient un enjeu fondamental d'insertion socio-professionnelle. En effet, au niveau des exigences des employeurs en matière de recrutement, ces compétences transversales – clés - « Soft skills » - transverses - non-techniques sont souvent citées comme essentielles car elles caractérisent l'individu en situation dans un contexte professionnel, d'où les termes de « savoir agir professionnel » ou de « savoir-faire comportementaux ».</p> <p>Les difficultés liées à la prise en compte de ces compétences sont les suivantes. Outre le fait qu'elles soient régulièrement citées comme exigences au niveau du recrutement par les employeurs, des obstacles apparaissent pour les identifier, les reconnaître, les valider et les certifier. De plus, il paraît important de les inscrire dans un contexte de formation ou de travail qui facilite leur émergence, de prendre en compte les acquis d'apprentissages formels mais également non-formels et informels, d'assurer le transfert de ces compétences d'un contexte à un autre et de s'entendre sur un cadre facile d'utilisation qui permette de les définir et de les valider.</p>
---	---

¹ : « Online interactive Risk Assessment »

2	Le mauvais positionnement des DE lors de l'inscription de celui-ci constitue un réel frein au « matching » entre l'offre et la demande d'emploi. En effet, ceci entraîne en cascade une mauvaise correspondance avec l'offre. La publication de l'offre d'emploi demande également de préciser le mieux possible les compétences demandées par l'employeur.
RECOMMANDATIONS TRANSVERSALES	
1	Des outils permettant d'identifier ces compétences transversales, de les travailler sont développés par certains acteurs. Il est important de les faire connaître aux professionnels.
2	Les jeunes doivent rédiger un CV et valoriser leurs compétences. Il est fondamental de les sensibiliser à ces démarches de recherche de stage et d'emploi. Parallèlement aux compétences transversales, il faut continuer à proposer une formation solide, des compétences de base offrant aux jeunes une capacité
SECTEUR Industrie et Métiers technologiques	
1	Le volet « Compétences transversales » est vaste. Certains projets sont lancés par les Fonds de formation, par exemple, le projet « Attitude » de Volta (les jeunes sont mis en situation face à l'employeur par rapport au recrutement). Cette initiative intéresse d'autres Fonds de formation, il faudrait la faire connaître.
2	Parfois, certains jeunes ne trouvent pas d'emploi car les tests d'embauche visent ces compétences transversales. Ils doivent apprendre à démontrer leur motivation, soigner leur « image ».
SECTEUR Horeca	
1	Les difficultés de recrutement portent surtout sur des compétences transversales. Celles-ci doivent être travaillées à tous les niveaux.

6.1.5. Recommandations au SFMQ

	/

6.2. Pôles de synergie et pistes d'actions

« Un pôle de synergies est constitué pour une durée limitée de 3 ans afin de favoriser le développement de politiques croisées en matière d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle, d'emploi et d'insertion au niveau local.

Un pôle de synergies est, en principe, constitué autour d'un secteur d'activité, d'une filière professionnelle ou d'un métier. Tout projet d'un pôle de synergies doit viser le développement d'actions de type additionnel, innovant ou émergent s'inscrivant dans la filière professionnelle ou le métier autour duquel s'articule le pôle de synergies et développant un ou plusieurs aspects spécifiques. »²

6.2.1. Pistes d'actions et nouveaux Pôles de Synergie

De nouveaux pôles de synergie, en lien avec les nouveaux secteurs qui feront l'objet d'une analyse, seront mis en place favorisant la concertation entre les acteurs en vue de développer des projets communs à l'enseignement, à la formation et à l'emploi.

6.2.2. Etat des lieux des Pôles de Synergie existants

A. Pôle de synergie Construction

Ce pôle de synergie a été mis en place au dernier trimestre 2016, en vue d'approfondir la connaissance autour des métiers pointés comme prioritaires pour le secteur de la construction dans notre rapport analytique et prospectif 2015.

Des focus³ ont été réalisés en 2017 pour les métiers du chauffage et de la voirie. En 2018, un focus pour le métier de dessinateur en construction a été réalisé. Une réflexion quant à l'ouverture d'une formation pour ce dernier métier est en cours.

B. Pôle de synergie Industrie – métiers technologiques

Celui-ci couvre les métiers de l'installation électrique, la maintenance, le froid, l'usinage, la chimie/pharmacie/sciences de la vie, la mécanique véhicules et la production alimentaire. Les diverses rencontres et analyses ont permis de formuler les constats/recommandations et prioriser les axes de travail (orientation DE et 1er degré, promotion des métiers, compétences sociales et transversales). D'autres sous-secteurs pourraient être envisagés.

Dans le cadre de ce pôle de synergie, un sous-groupe de travail s'est réuni en 2018 : l'un axé sur l'industrie alimentaire et l'autre sur le secteur de la Chimie et des Sciences de la vie

² Décret du 24 avril 2014 portant assentiment à l'accord de coopération conclu le 20 mars 2014 (...) relatif à la mise en œuvre des bassins Enseignement qualifiant – Formation – Emploi, art. 18, §§ 1-4.

³ Analyse approfondie du métier, de ses débouchés, de son évolution, des opportunités d'emploi, de l'offre d'enseignement et de formation, etc.

C. Pôle de synergie Assistant pharmaceutico-technique

A partir d'une analyse du métier et d'une enquête réalisée auprès des pharmacies, un pôle de synergie s'est mis en place en mai 2018 afin d'initier des actions en vue de répondre à la pénurie qualitative et quantitative d'assistants pharmaceutico-techniques dans notre territoire. Il réunit des représentants des différents services du Forem (Brabant wallon), du Cerpan (organisation patronale locale) et de l'enseignement de promotion sociale.

Il débouche sur les actions suivantes :

- L'ouverture d'une filière « assistant pharmaceutico-technique » dans une école de promotion sociale (l'IPFC) en janvier 2019. La formation se tiendra dans une école de plein exercice qui met à disposition ses laboratoires (l'ITP à Court-Saint-Etienne).
- Une analyse des profils des DEI (dont la possession de l'agrément permettant un accès à la profession) via une GARMO (Gestion Active des Réserves de Main d'Œuvre – Le Forem). Selon les cas, les DEI seront (ré)orientés (vers une formation ou un autre métier) ou mis en contact avec des employeurs potentiels.
- Une séance d'information à destination des employeurs sur les services du Forem et les différentes aides à l'embauche.

D. Pôle de synergie HORECA

Commencé en octobre 2017, le pôle de synergie a lancé un sondage auprès des employeurs Horeca en vue d'identifier leurs besoins (compétence, formation, stage, etc.). Les diverses rencontres et les résultats obtenus ont permis de mettre en évidence les problématiques du secteur. A partir des besoins exprimés par les membres, ce pôle réalisera un focus sur les métiers de Housekeeping ainsi que des visites d'entreprises (CISP, hôtel Martins, CEFA). Sur bases des conclusions qui en découleront, le pôle poursuivra ses travaux (autres focus métier, etc.).

E. Pôle de synergie Orientation

Les différents Pôles de synergie « secteurs/métiers » mis en place partagent la préoccupation d'une orientation positive des différents publics d'apprenants. C'est pour cette raison que plusieurs projets/actions ont été développés en 2017/2018 pour cette thématique transversale. Nous pouvons citer : les « Ateliers d'appropriation et d'échange de bonnes pratiques », le catalogue « Cap Orientation », les « Séances d'information sectorielle locale », les visites d'entreprises et de centres de formation, de compétences, de CTA (...), la « Boîte à outils » d'animation, les « Rencontres en entreprises » ...

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Thématiques communes

Dans sa 4^{ème} édition du Rapport analytique et prospectif, l'IBEFE Bw liste **24** thématiques communes de type « création », soit les métiers prioritaires pour une ouverture d'option dans l'enseignement ou de filière de formation. Parmi celles-ci, 15 sont identiques à l'année passée et 9 ont été ajoutées.

Le rapport met également en exergue **16** métiers prioritaires pour lesquels un maintien de l'offre de formation ou d'enseignement existante est nécessaire. Parmi ceux-ci, 6 sont présents à la fois dans la liste des thématiques communes « création » et « maintien ». En effet, des nuances sont apportées quant au public cible.

Enfin, l'IBEFE Bw met en avant **2** métiers pour lesquels une adaptation de l'offre d'enseignement ou de formation existante est nécessaire.

Une attention particulière sera portée à la diffusion de nos thématiques communes ainsi qu'à un échange avec chaque type d'opérateur quant à l'utilisation qui en est faite dans l'évolution de leur offre d'enseignement ou de formation.

Recommandations transversales

Au-delà de cette liste de métiers prioritaires, l'IBEFE Bw formule également des recommandations transversales. Le Rapport met en évidence des enjeux en termes d'orientation, de promotion des métiers, de promotion des filières techniques et professionnelles, de places de stage et alternance, et également en termes de compétences spécifiques et transversales.

Pôles de synergie

Sur base des différentes analyses effectuées, l'IBEFE Bw a développé **5** pôles de synergie (4 de type sectoriel/métier, et 1 pôle de synergie transversal).

En 2019, de nouveaux pôles de synergie seront mis en place, en fonction des nouveaux secteurs qui feront l'objet d'une analyse (le Transport et la logistique, les Soins aux personnes, les Activités d'action sociale, en rapport avec l'actualité et les demandes des membres).

Le pôle de synergie transversal « Orientation » est un axe de travail prioritaire de l'IBEFE Bw qui s'est développé, grâce à la contribution soutenue de la Chambre Enseignement, et de nombreux partenaires. Ce pôle de synergie a mis en place des projets/actions variés et complémentaires (ateliers d'appropriation et d'échange de bonnes pratiques, visites, séances d'information sectorielle locale, catalogue d'activités, boîte à outils) à destination de différents publics (les professionnels de l'accompagnement, de l'orientation, les enseignants, les élèves...). Ces projets et actions se poursuivront en 2019.

Les différents Pôles de synergie métiers/secteurs ont soulevé d'autres problématiques essentielles sur lesquelles des actions demandent à être soutenues. Il s'agit notamment de réflexions touchant à la qualité des stages en entreprise, aux difficultés rencontrées pour trouver un lieu de stage qui soit formatif, à l'importance de poursuivre la promotion de la formation en alternance... De ce fait, l'IBEFE Bw a décidé de se pencher sur cet axe de travail qui attend de nouvelles perspectives de concrétisation.

Une autre thématique est régulièrement abordée au sein des Pôles de synergie, il s'agit des compétences sociales et transversales (« soft-skills »). Ces compétences, véritables enjeux d'insertion socioprofessionnelle tant pour le public étudiant que demandeur d'emploi constituent également un axe sur lequel l'IBEFE Bw continuera à se pencher. Par exemple, en 2019, un atelier d'appropriation et d'échange de bonnes pratiques sera organisé sur ce thème. D'autres actions restent à définir avec l'ensemble des acteurs de terrain.

Ce travail de consultation se poursuivra en 2019 afin de mettre en place des actions qui répondent à des préoccupations locales, comme, par exemple, la lutte contre toute forme de discriminations, la prise en compte du public éloigné de l'emploi, l'impact du numérique dans la formation etc.

L'ensemble de ces enjeux et de ces réflexions constitueront la base de futurs travaux.

Nous remercions l'ensemble de nos membres et partenaires pour leurs apports respectifs, ainsi que leur disponibilité et l'énergie nécessaire qui permettent de développer l'action territoriale au niveau du bassin.