

1. Problématique des collaborations et des partenariats

« Certaines collaborations existent déjà actuellement mais elles ne sont pas « évidentes » et demandent la mobilisation de beaucoup d'énergie. De nouveaux partenariats pourraient être créés mais ne le sont pas encore. Plusieurs difficultés peuvent expliquer cette situation. »

• Des freins de type structurel

- **Différences** entre les filières de formation, les formules de financement, le monde des entreprises empêchent des collaborations réellement efficaces **(1)**
- **Manque de passerelles** instituées de façon officielle, initiatives doivent être personnelles **(1)**

• Des freins de type financier

- **Manque de gratuité au niveau des collaborations** : p. ex. CTA-EPS/Forem ou accès au CDC (à partir du moment où le public n'est plus éligible, la formation devient payante) **(2)**

• Des freins de type culturel

- **Manque de langage commun** : p.ex. vocabulaire commun concernant les intitulés de métiers qui ne sont pas identiques dans l'enseignement, au Forem ou auprès des secteurs (nécessité d'uniformisation pour leur promotion) **(2)**
- **Manque de visibilité des « concordances » entre les différents acteurs de la formation** **(1)**
- **Manque d'interconnaissance entre les organismes (un groupe et 4 personnes)**
- **Image négative du monde de l'enseignement, incompréhension des difficultés de l'enseignement par les autres mondes (dont le monde de l'entreprise)** : méconnaissance du système (pas de vision exacte) et de toutes les initiatives positives, ceci en regard des autres filières de formation **(4)**

Pistes d'actions pour créer et renforcer les collaborations et les partenariats

1.1. Renforcer l'interconnaissance entre les acteurs (10 personnes et 1 groupe, prospection)

1.1.1.	Organiser des groupes de travail, des tables rondes représentatifs (enseignement-formation-employeurs) afin d'émettre des avis à faire remonter au niveau des politiques et instances décisionnelles (2 personnes et un groupe)	
1.1.2.	Améliorer la connaissance réciproque des acteurs de l'enseignement, de la formation et de l'emploi en créant des mises en réseau (fonds sectoriels/CTA/écoles) (un groupe et 1 personne)	
1.1.3.	Améliorer la connaissance réciproque des acteurs de l'enseignement, de la formation et de l'emploi en créant des lieux de dialogue et d'échanges pour favoriser les partages constructifs, déconstruire les préjugés et tendre vers une vraie prise en compte des missions et différences de chacun (particulièrement en ce qui concerne l'image de l'enseignement dans le secteur privé) (4 personnes)	
1.1.4.	Organiser des visites sur place des écoles, des entreprises, des centres de formations en prônant les échanges au sein de groupes de visiteurs diversifiés (directeur d'école, employeur, membre du secteur, Forem, etc.) (2 personnes et un groupe)	
1.1.5.	Développer les outils de communication permettant une meilleure interconnaissance des acteurs et généraliser les actions ayant rencontré un succès auprès des acteurs de terrain (p.ex. initiatives de la DREMT avec le secteur du bois concernant les places de stage)	

1.2. Créer un langage commun et des lieux de concertation (2 personnes et un groupe, prospection)

1.2.1.	Créer un langage commun au niveau des métiers (confronter le SFMQ et les REM) (2 personnes et un groupe)	
1.2.2.	Approfondir les constats tirés lors des rassemblements "enseignants-employeurs" organisés en 2014 et 2015, les actualiser.	
1.2.3.	Entretenir le dialogue et la connaissance autour du travail réalisé par le SFMQ et soutenir l'implémentation des nouveaux profils dans les offres d'enseignement et de formation.	

1.3. Partager les moyens et les équipements (3 personnes et un groupe, prospection)

1.3.1.	Concentrer les forces et les moyens afin de renforcer les différentes filières en aidant celles en difficultés et en regroupant les moyens. (1 personne)	
1.3.2.	Faire connaître les CTA et promouvoir leur utilisation (1 groupe)	
1.3.3.	Elargir les publics éligibles au niveau des CDC (tous jeunes) grâce à un budget qui serait alloué par le secteur. (1 personne)	
1.3.4.	Partager les moyens et les ressources car les infrastructures pour ces formations sont coûteuses – rendre les collaborations gratuites (1 personne)	
1.3.5.	Renforcer les collaborations entre partenaires afin de rendre l'accès aux agréments plus démocratiques pour tous les publics de demandeurs d'emploi et d'étudiants.	

1.4. Susciter de nouvelles collaborations et partenariats (2 personnes, *prospection*)

1.4.1.	Développer les collaborations Ecoles-entreprises avec l'aide du secteur qui a une vision d'ensemble (1 personne)	
1.4.2.	Promouvoir « les bonnes pratiques » et « les partenariats » qui existent , qui fonctionnent et qui pourraient se multiplier ailleurs. (p. ex. formation électricité à Andenne) (1 personne)	
1.4.3.	<i>Faire connaître l'outil CTNNL (Centre de technologies nouvelles de Namur-Luxembourg) et élaborer de nouvelles collaborations autour de cette dynamique.</i>	

2. Problématique de mise à disposition de moyens financiers et structurels

« Les acteurs de terrain du monde de l'enseignement et de la formation soulignent plusieurs difficultés de type financier et structurel. »

- **Manque de moyens en termes d'investissements et d'espace** pour faire des formations en adéquation avec les profils-métiers existants ou les programmes scolaires. Par exemple, manque de moyens pour adapter les locaux aux besoins des formations (besoins importants et coûteux) et/ou pour payer le coût de la location. (2)
- **Matériel pas toujours à disposition lors de l'ouverture d'options** => inverser la tendance (1)
- **Organisation de l'enseignement** : les écoles ont un pouvoir décisionnel limité. Le système manque de souplesse. Beaucoup d'inertie dans le système actuel organisationnel de l'enseignement (1)
- **Beaucoup de paradoxes dans le monde scolaire**, frein à une réelle efficacité

Plusieurs actions sont proposées par les acteurs (4 personnes et un groupe) :

2.1.1.	Instaurer la gratuité dans les collaborations entre acteurs de la formation (1 personne) //point 1.3.4.	
2.1.2.	Identifier les freins structurels (au sein des organismes, des décrets) qui créent des frustrations et initier des actions pour les soulever (1 personne)	
2.1.3.	Permettre plus d'égalité dans les moyens mis en place dans les différentes filières de formation avec un meilleur financement pour certains publics (1 personne)	
2.1.4.	Faire remonter les constats et difficultés au niveau politique (un groupe) //point 1.1.1	
2.1.5.	Ne plus faire de la filière qualifiante une filière de relégation (1 personne)	

3. Problématique du recrutement et de la formation du personnel d'encadrement dans l'enseignement et la formation

« Les opérateurs de formation et d'enseignement sont nombreux à dénoncer les grandes difficultés de recrutement en ce qui concerne les formateurs et enseignants de formation technique. Outre le recrutement se pose aussi la question cruciale de la formation continue des encadrants pédagogiques et de leur « veille » au niveau de l'évolution technologique. »

- **Pénurie des formateurs-enseignants liée au manque de « motivation » et de « formation »** : recruter du personnel motivés et bien formés et/ou veiller à les outiller, difficulté de trouver du personnel enseignant professionnellement compétents et simultanément bons pédagogues. (4)
- **Problème de motivation des enseignants avec un effet pygmalion sur les élèves.** « Un prof motivé et qui croit en ses élèves et leur réussite » => « réussite des élèves, formation de très bons jeunes ». Au contraire, un prof démotivé forme des jeunes qui continuent à avoir une piètre image d'eux-mêmes. (1)
- **Statut des formateurs peu avantageux en comparaison aux exigences du profil-métier** (besoin de spécialistes vu les évolutions rapides des produits du marché) => difficulté de conserver des équipes solides et soudées dans la durée (1)

Plusieurs actions sont proposées par les acteurs (6 personnes, prospection) :

3.1.1.	Revalorisation du métier d'enseignant (1 personne) - Valoriser la fonction de professeur par des partages et des témoignages d'expériences. (1 personne)	
3.1.2.	Meilleure sélection des enseignants à l'embauche de ceux-ci (pas si simple avec réforme des Titres et fonctions) (1 personne)	
3.1.3.	Offrir une bonne formation aux élèves d'aujourd'hui est un gage pour obtenir dans l'avenir de bons enseignants (1 personne)	
3.1.4.	Ne pas répondre à la pénurie d'enseignants par afflux de DE qui n'auraient aucune vocation pour le métier, métier qui exige une vocation (1 personne)	
3.1.5.	Développer les pistes d'actions visant à résoudre la pénurie d'enseignants et formateurs techniques (entre autres, renforcer les liens de collaboration avec les Cellules de reconversion : p.ex. (ré)insertion du personnel qualifié au lendemain de la fermeture de Caterpillar)	
3.1.6.	Encourager et soutenir la formation continue des enseignants (p. ex. initiatives de la Fondation pour l'enseignement : "Entr'Apprendre", stages pour les enseignants dans les entreprises)	

4. Problématique en ce qui concerne l'offre de formation et d'enseignement

« Plusieurs difficultés sont évoquées par les acteurs de terrain en ce qui concerne le déploiement de formations et de filières adaptées tant au public qu'aux besoins du marché de l'emploi. Ces difficultés sont de différentes natures (structurelles, organisationnelles, programmatiques) et se posent à tout moment de la formation (à l'entrée, pendant, à la sortie) »

• Des difficultés de type structurel

- Manque de centres de formation sur le territoire de Namur (1)

• Des difficultés liées au contenu des formations, aux programmes et aux filières

- **Problèmes de cohérence des programmes de formation** (p.ex. CPU en mécanique auto => le nivellement se fait vers le bas)
- **Trop de choix de « profils-métiers » à implémenter dans l'enseignement** => tenir compte de la capacité des établissements (parfois plus petits) et choisir les options à implémenter (1)
- **Parvenir à amener les jeunes vers les formations les plus professionnellement porteuses** (1)
- **Manque de responsabilité de l'employeur dans le processus de formation et de formation continue des travailleurs** => réponse possible « la formation alternée » (1)
- **Enjeu majeur d'établir réellement un système de formation continue au sein des entreprises** (afin de maintenir les travailleurs à l'emploi malgré les nouvelles technologies ou d'éviter le besoin de nouvelles formations quand ils se retrouvent comme demandeur d'emploi sur le marché) (1)

• Des difficultés liées au recrutement des stagiaires et élèves

✚ Promotion/publicité des offres de formations et filières

- **Problème de connaissance de la formation autour du profil-métier « aéronautique » et manque de candidats** pour la formation de *technicien en aéronautique* malgré les séances d'informations en collaboration avec le Forem et les articles dans la presse (frein peut-être dû à la longueur de la formation) pourtant secteur porteur et qui engage. (1)

✚ Constat de pénuries d'élèves et de stagiaires

- **Manque de demandeurs d'emploi à l'entrée et à la sortie de formation qualifiante pourtant inclusives sur le marché de l'emploi** (pas assez de candidats disponibles selon la région, même quand organisation de modules de remédiation) - demande d'aide d'un opérateur pour lancement d'une formation en électromécanique à Andenne pour le recrutement de candidats potentiels (3)
- **Manque de public dans les formations qualifiantes** (1)

✚ Socles de compétences à l'entrée en formation et durée des formations

- **Gap entre le niveau des DE et les besoins des entreprises si important que besoin de formations plus longues peu attractives pour des DE en urgence « d'emploi »** (1) - **Gap entre le niveau de compétences à l'entrée en formation et le niveau de plus en plus élevé demandé par les nouveaux profils SFMQ à la sortie** (1) – **Gap entre les compétences des candidats en FP de maintenance, électricité, HVAC et compétences indispensables à l'entrée** (4 opérations de base, compréhension de consignes) (2)

Pistes d'actions pour améliorer l'offre de formation et d'enseignement

4.1. Agir sur les aspects structurels et les infrastructures (4 personnes)

4.1.1.	Décentraliser certaines formations sur Namur (1 personne) - centre de formation Forem à recentraliser sur Namur (1 personne)	
4.1.2.	Ne plus faire de la filière qualifiante une filière de relégation (1 personne) – déjà évoqué en 2.1.5.	
4.1.3.	Arrêter de multiplier les organismes de formation mais plutôt de renforcer les existants : « Donnons à l'école les moyens réels de fonctionner ! » (1 personne)	

4.2. Promouvoir les filières de formation et faciliter les entrées en formation (2 personnes, prospection)

4.2.1.	<i>Donner une meilleure visibilité aux formations et aux filières d'enseignement dans ces domaines : réaliser des répertoires/guides de l'offre de formation/enseignement à destination des jeunes, des parents, des demandeurs d'emploi et des employeurs et/ou des fiches synthétiques attractives présentant l'offre de formation.</i> - Réaliser un répertoire qui reprend les écoles et les formations dans le domaine de la maintenance (1 personne)	
4.2.2.	Contact direct avec les employeurs (locaux) du secteur (p.ex. aéronautique) pour les informer de l'organisation de formations qui les concernent. (1 personne) //point 1.1.5	
4.2.3.	Attirer du monde dans les formations du monde de l'industrie (image du secteur – conditions de travail) (1 personne) // point 5.2.5.	
4.2.4.	<i>Mieux comprendre les réticences/freins des publics jeunes et de demandeurs d'emploi à s'inscrire dans les filières et formations conduisant aux métiers ciblés.</i>	
4.2.5.	<i>Permettre de meilleures filières et passerelles entre les formations de remise à niveau (en amont) et les formations qualifiantes (en aval) : travail sur l'acquisition des socles de compétences de base nécessaires, mise en lumière des filières et passerelles possibles, etc.</i>	

4.3. Améliorer et/ou modifier, compléter les contenus de formation (7 personnes et un groupe, prospection)

4.3.1.	Obtenir une aide pour mettre les élèves en situation professionnelle (1 personne)	
4.3.2.	Modifier le niveau d'entrée en formation (entre autres celui prévu dans le nouveau contrat d'apprentissage) (1 personne)	
4.3.3.	Détermination des « notions fondamentales » dans un outil à disposition des enseignants et des formateurs => une sorte de check-list à ne pas manquer dans la formation. (1 personne)	
4.3.4.	Prévoir au niveau du cursus scolaire une meilleure maîtrise des bases (calcul en rapport avec métier) => mieux tenir compte des besoins du secteur. (1 personne) //4.3.5 et 7.2.1.	
4.3.5.	Organiser des modules de remise à niveau pour les DE qui souhaitent faire une formation au Forem (1 pers.) – mise en place d'une formation aux compétences de base appliquée aux métiers (1 pers.) - Ajouter un jour de formation supplémentaire pour la remise à niveau pour toutes les formations/qualifications avec pour public cible des DE en formation qualifiante ou préqualifiante (1 pers.) - <i>Renforcer les actions de formation de remise à niveau et/ou de préformation qualifiante dans les métiers pour lesquels se pose une difficulté quant au recrutement de candidats stagiaires</i> //point 4.2.5, 4.3.4 et 7.2.1.	
4.3.6.	Avoir de bons outils pédagogiques qui soient adaptés à l'apprenant et pas au système de formation qui donne du sens/de la motivation aux jeunes en les responsabilisant (un groupe)	
4.3.7.	Renforcer l'action des épreuves organisées par les secteurs (si des freins à la participation sont détectés, pouvoir comprendre les réticences et favoriser le dialogue entre les acteurs de l'enseignement/formation et les secteurs. Promouvoir les épreuves sectorielles dans l'enseignement et travailler en étroite collaboration avec les secteurs (1 personne) // point 6.4.2	
4.3.8	Favoriser le développement, pour les élèves et au sein des établissements scolaires, des certifications qui peuvent constituer une plus-value à la formation dispensée par l'école. (1 personne) // point 1.3.5.	
4.3.9.	Créer une formation de bachelier en électromécanique en Province de Namur.	

5. Problématiques en ce qui concerne les réalités et les besoins du marché de l'emploi

« Plusieurs acteurs témoignent de la difficulté à réduire la fracture entre le monde de l'enseignement et de formation avec leurs moyens et leurs limites et les réalités du marché de l'emploi en constante évolution technologique. Plusieurs besoins du marché de l'emploi ne parviennent plus à être pourvus. En outre, le marché de l'emploi de plus en plus complexe présente beaucoup d'opacité pour le grand public (particulièrement le monde industriel et de haute technologie). Beaucoup de métiers sont ainsi peu connus. »

• Des difficultés à percevoir les réels besoins des entreprises et des employeurs

- **Manque d'une vision correcte du monde de l'entreprise** (1)
- **Manque d'informations sur les besoins des entreprises via les offres d'emploi** => nécessité d'avoir plus de demandes déposées au Service Public Emploi (visibilité publique) et de contacts « qualitatifs » avec les conseillers (1)

• Des difficultés liées au déficit d'image et de représentations positives des métiers

- **Manque de visibilité des réalités des métiers - méconnaissance des métiers dans leur contexte réel, mauvaise représentation des métiers** : prévoir vidéos qui illustrent correctement les métiers et les mettre en valeur, parler de ces métiers, travailler l'image du secteur, des métiers – quid de l'accès direct au réel professionnel (5 personnes)

• Des pénuries tant quantitatives que qualitatives

- **Pénurie importante du profil d'électromécanicien** => la polyvalence de ce profil ne se retrouve pas chez les demandeurs d'emploi (formation « longue » peu attractive pour DE en urgence « d'emploi » – manque globale de polyvalence et de compétence (3 personnes)
- **Pénurie de « Mécanicien automatique » et « électricien automatique »** : véritable problème pas les connaissances de base mais au niveau de la motivation des candidats à apprendre et à se développer au sein de l'entreprise. (1 personne)
- **Manque d'attractivité (en outre « financière ») de certains métiers en pénurie (pourtant très exigeants)** : gap entre les exigences de compétences et le salaire proposé. (2)

• Des inadéquations entre les offres et les besoins de compétences

- **Inadéquation entre les besoins et des offres dû à l'essence même des objectifs des uns et des autres.** Difficulté pour l'enseignement de répondre à toutes les attentes adressées par le monde de l'entreprise : les objectifs de l'entreprise ne sont pas strictement ceux du monde éducatif qui a lui, pour mission de construire des êtres humains « citoyens ». (3)
- **Besoin de personnel motivé** (1)
- **Gap entre la théorie et la pratique professionnelle** : d'où l'inadéquation avec les besoins du marché (1)
- **Besoins des employeurs non-satisfaits, non-rencontrés** : manque de compétences DE mais aussi employeur trop exigeants (1)
- **Exigence des employeurs en termes de savoir-faire, savoir-être mais aussi de polyvalence et d'adaptation** : trop élevée pour un grand nombre de DE (plus en difficultés dont public des CPAS) (1)

Pistes d'actions pour réduire la fracture entre les besoins et les offres de compétences sur le marché de l'emploi

5.1. Connaître les besoins des employeurs et entrer dans une dynamique de veille en ce qui concerne les compétences nécessaires à l'insertion sur le marché de l'emploi (2 personnes, *prospection*)

5.1.1.	Communiquer aux entreprises les informations sur le service de gestion des offres d'emploi via les différents partenaires afin qu'elles déposent leur offre au SPE (1 pers.)	
5.1.2.	Donner la parole aux agences d'intérim pour qu'elles expriment ce que les entreprises leur demandent en termes de compétences (expression des difficultés de recrutement par des intermédiaires entre candidats et entreprise, donc bien placées pour identifier les besoins et les manquements) (1 personne)	
5.1.3.	Réaliser des enquêtes auprès des entreprises du territoire en partenariat avec les secteurs.	
5.1.4.	Renforcer les contacts et échanges d'information avec les personnes ayant des contacts réguliers avec les employeurs de la région (p.ex. conseillers « entreprises » du Forem, agents de la Mission Régionale, relais UCM locaux, fédération locale d'employeurs).	
5.1.5.	Renforcer les contacts et échanges d'information avec les centres de veille de compétences et de technologie (présents dans les secteurs mais aussi les centres de compétences ou les plans stratégiques de la Wallonie, DAS, « domaines d'activités stratégiques)	

5.2. Permettre à différents publics (jeunes, DE, accompagnateurs, conseillers) de découvrir la réalité des entreprises et des métiers (18 personnes, 2 groupes et *prospection*)

5.2.1.	Visiter des entreprises (visites en groupes diversifiés : directeur d'école, employeur, membre du secteur, Forem, etc.) (1 personne) - Organisation plus fréquente de portes ouvertes pour faire connaître le savoir-faire des entreprises (1 personne) - Organiser des découvertes métiers non en centre de formation mais directement dans les entreprises (1 personne) - soutenir le projet « visite d'entreprises » de la cité des métiers au 1er degré (action de promotion et de découverte des métiers en pénuries/tension) (1 personne) - Proposer à des élèves de fin de primaire de visiter des entreprises, des centres de formation (1 personne)	
5.2.2.	Informations ciblées sur le métier d'électromécanicien et autres métiers industriels avec pour cible les DE via information des conseillers référents (voir initiative de la plate-forme Industrie de Charleroi) (1 personne)	
5.2.3.	Diffuser la TOOLBOX des métiers de la maintenance chez les conseillers référents et conseillers employeurs du Forem (pistes d'actions, astuces, bonnes pratiques) (1 pers)	
5.2.4.	Revaloriser et faire la publicité/promotion des métiers en pénuries (métiers techniques) et de tout type de formation qui y conduisent (3) //point 4.2. (un groupe) - sensibiliser les jeunes aux métiers technologiques, valorisation des filières techniques (un groupe) – actions d'information adaptées aux différentes catégories	

	d'âge, c'est-à-dire à la connaissance des attentes et besoins de ces différentes catégories d'âge (déficit pour l'instant). (1 personne)	
5.2.5	Découvertes de ces métiers techniques au sein de ces écoles – nécessité de développer des modèles qui rendent attractifs désirables les métiers et filières techniques (1)	
5.2.6.	Témoignage d'employeurs lors des séances d'informations (1 personne)	
5.2.7.	Promouvoir les métiers techniques par des actions médiatiques (p.ex. « Top Electro » => cela permettrait de mettre en valeur les PME qui les engagent et les métiers ; prévoir des vidéos qui illustrent correctement les métiers) (2 personnes) - <i>Donner une meilleure visibilité médiatique aux métiers afin de toucher tous les publics (diffusion de vidéos sur des chaînes TV, création d'émissions telles "Top chef" pour les métiers du secteur.</i>	
5.2.8.	Valorisation des métiers du froid (1 personne) - <i>Initier des actions de promotion et découverte des métiers du froid et du chaud et d'autres profils industriels méconnus ou mal connus du public</i>	
5.2.9.	Exploiter tous les outils de promotion et découverte métiers mis en place par les secteurs et tous les acteurs de l'orientation (p.ex. Volta "Restez branché", "www.wattsup.be", Technios Awards et Days (IFPM), journées organisées à Walibi et base militaire par l'IFPM, actions découvertes organisées par les centres de compétences à destination des 12/18, projets menés par les chambres Enseignement dont Orient'Action, Oser en Wapi, etc.) Soutenir et renforcer des actions de promotion des métiers déjà existantes (Skills, Technokids, Technoteens, les métiers vont à l'école, participation des écoles au concours de dessin « Technios Awards », organisé par l'IFPM Ouvriers (thème de cette année « Dessine-moi un tourneur-fraiseur » - objectif : « susciter la curiosité vis-à-vis des métiers techniques, redorer leur image avec pour public visé 1ère et 2ème secondaire) (2 personnes)	
5.2.10	Collaborer avec les cités des métiers sur des actions concrètes de sensibilisation et d'informations : faire connaître et partager les outils de la Vidéobox de la Cité des métiers de Charleroi, remplacement des cours de technologie par des découvertes-métiers avec le concours des centres de formations et de compétences et les CTA, organisation de visites d'entreprises, de centres de compétences, de CTA, etc.	
5.2.11	Créer un salon de la formation et l'emploi destiné particulièrement aux métiers de l'industrie technologique : montrer la diversité des profils-métiers du secteur, la diversité des activités recouvertes et le panel de débouchés sur le marché de l'emploi.	
5.2.12	Créer des lieux des espaces d'échange et de rencontre entre élèves/Demandeurs d'emploi et les professionnels/employeurs du secteur sous différentes formes (speed dating, petit-déjeuner, conférence dans les écoles, soirée, visites, etc.)	

5.3. Objectiver les compétences offertes et demandées (1 personne, prospection)

5.3.1.	Généraliser le screening (informatisé) pour les DE qui se positionnent sur les REM de ces métiers : ce qui permettrait d'objectiver la maîtrise de ses compétences-métiers, puis d'envisager les remédiations, formations ou perfectionnement) (1) // point 7.4. Orientation	
5.3.2.	<i>Mieux exploiter les résultats des épreuves sectorielles</i>	
5.3.3.	Renforcer, harmoniser tous les outils permettant de vérifier/tester les compétences des candidats et d'établir un bilan objectif des compétences réellement acquises (outils d'autopositionnement, de screening, validation des compétences, etc.) //	

6. Problématique de la transition Enseignement/formation et Emploi et Insertion en entreprise

« Plusieurs acteurs témoignent de la difficulté à obtenir une vue objective des insertions à l'emploi au sortir des études et/ou des filières de formation, ce qui ne permet pas d'agir sur les réelles difficultés. L'insertion en situation professionnelle par le biais de stages et de formations en alternance n'est pas toujours des plus évidentes. »

Les acteurs de terrain s'expriment en ces termes :

• **Des difficultés à objectiver les insertions sur le marché de l'emploi**

- **Manque de données sur l'insertion à l'emploi ou dans l'enseignement supérieur des jeunes en fin de scolarité (obligatoire) =>** Est-ce que le nombre d'élèves sortant est assez élevé au vu des besoins du marché ? (2)

• **Des difficultés à proposer des stages de qualité**

- **Trouver des places de stage pour insérer les élèves :** obligation légale de proposer des stages dans le cycle de formation et les entreprises pour diverses raisons ne sont pas prêtes à accueillir les jeunes

• **Des difficultés à « matcher » les offres et besoins de compétences**

- **Manque de visibilité et de compréhension des certifications, titres de connaissance** par le monde de l'entreprise (1)
- **Manque de compréhension des connaissances de base à maîtriser au sortir des études** (1)

Pistes d'actions pour permettre une insertion plus fluide sur le marché de l'emploi

6.1. Obtenir une meilleure visibilité des insertions actuelles au sortir des études/des filières de formation (1 personne, prospection)

6.1.1.	Insister auprès de la Communauté française pour un échange de données qui permette un suivi de parcours des élèves en fin de formation (1 personne)	
---------------	--	--

6.2. Obtenir une meilleure visibilité des places de stage disponibles en entreprise et du type de difficultés rencontrées lors des stages (1 personne, un groupe, prospection)

6.2.1.	Trouver des entreprises qui proposent des stages (1) – difficultés de trouver des lieux de stage (4 semaines/an) pour les profils d'électricien-automaticien : situation risque de s'empirer avec l'alternance aussi en lien en termes de quantité et qualité avec une meilleure collaboration des secteurs (groupe)	
6.2.2.	Analyser de manière détaillée les problèmes rencontrés sur le territoire du bassin de Namur pour les divers métiers de la Maintenance, de l'Electricité et de l'HVAC, que ces problèmes soient de l'ordre du quantitatif ou du qualitatif (la durée des stages, leur contenu, leur encadrement, leur évaluation, le maintien des élèves dans les options) et Envisager des pistes d'actions pour répondre aux problèmes identifiés.	

6.3. Soutenir l'encadrement des stages en entreprise et optimiser le parcours de formation (4 personnes et un groupe)

6.3.1.	Rencontrer des patrons d'entreprises (région précise) qui engagent nos élèves sur les lieux de stage (à voir avec les communes) (cela permettrait de soutenir les propositions d'options et de rencontrer les tuteurs susceptibles de suivre les formations et stagiaires en entreprise) (1 personne) - Rencontrer des employeurs pour renforcer et améliorer les stages. Il faudrait des accompagnateurs qui fassent le relais entre les enseignants et les entreprises (1 personne)	
6.3.2.	Soutenir l'encadrement des stages en entreprises pour faciliter l'accompagnement et l'intégration des stagiaires par l'intervention des fonds de la formation des travailleurs « tuteurs » et renforcer le suivi du stage de la part des formateurs et enseignants (un groupe)	
6.3.3.	Renforcer/prévoir des stages en entreprise en lien avec la formation théorique pour l'enseignement ordinaire (transition, TQ et professionnel) et prévoir des accompagnateurs (1 personne)	
6.3.4.	Mettre en place des stages d'observation pour les jeunes à partir de la 1ère secondaire. Par exemple, congés scolaires => stages au choix pour les élèves (1 personne)	

6.4. Augmenter les actions de formation en contact avec le milieu professionnel (3 personnes)

6.4.1.	Augmenter les actions de formation alternée et les collaborations entre l'enseignement et les entreprises et très tôt dès le 2ème degré. (1 personne)	
6.4.2.	Action à renforcer : participation des élèves de 6ème et 7ème année aux « épreuves sectorielles » organisées par l'IFPM Ouvriers (soudage, usinage et maintenance). A la clef, obtention du « brevet sectoriel », véritable atout pour l'insertion des jeunes en entreprise. (1 personne) //point 4.3.7.	
6.4.3.	Trouver une meilleure adéquation entre les acquis scolaires et les compétences attendues en entreprise (1 personne)	

6.5. Modifier les procédures de recrutement

6.5.1.	Réaliser des tests pratiques lors du recrutement (1 personne)	
---------------	---	--

7. Problématique liée au public des jeunes et des demandeurs d'emploi

« Plusieurs difficultés relevées sont plus liées à des difficultés propres aux publics ou bénéficiaires des actions menées par les partenaires. Les difficultés évoquées sont relatives aux savoir-être, aux aptitudes professionnelles, aux connaissances de base, aux savoir-faire mais aussi aux ressources matérielles, à l'environnement social, à la santé mentale de ces publics souvent fragilisés »

Les acteurs de terrain évoquent plus particulièrement les difficultés suivantes :

• Des difficultés liées aux savoir-être et aux aptitudes professionnelles

- Difficulté de comportement (savoir-être : beaucoup de lacunes et d'éléments à travailler), de respect des consignes, de volonté à réaliser des choses (4)
- Manque de motivation des élèves en TQ ou en professionnel (2)

• Des difficultés liées aux compétences

- Manque de compétences de bases : non-maîtrise des fondamentaux théoriques (remise à niveau français-math niveau CEB/CESI pour l'entrée en formation qualifiante, voire préqualifiante (pour une plus grande partie des DE) (3)
- Bilan de compétences, réalisation de CV : Cv réalisés trop souvent « bateau », profil « d'ouvrier polyvalent », manque de temps pour aborder les compétences en profondeur et d'aller au-delà d'Horizon emploi.

• Des difficultés liées à la mobilité

- Problème de mobilité (1)

• Des difficultés liées à l'orientation

- L'accueil en flux continu du public ne permet pas toujours un réel processus d'orientation vers des métiers méconnus. (plus des réponses à des vagues de questions posées par le public)

Pistes d'actions pour soutenir le public en regard aux difficultés rencontrées

7.1. Travailler les compétences relatives au savoir-être et aux aptitudes professionnelles (1 personne et 1 groupe, prospection)

<u>7.1.1.</u>	Sensibiliser les jeunes à l'importance des savoir-être (1) – promotion de l'outil App-Titude du FFI (sessions de lancement et d'informations prévues en avril à Liège et Nivelles) – site mobile pour aller sur les aptitudes transversales à avoir vis-à-vis des employeurs (pour que tout le monde soit invité). (Groupe) - Soutenir les actions visant à travailler les savoir-être en milieux professionnels (lien à faire avec les compétences-clefs développées au Forem, avec le projet "Soft skills" destiné aux jeunes mené par le Fonds de Formation pour les Intérimaires, avec la formation "Attitudes" initiée par Volta).	
<u>7.1.2.</u>	Valorisation des jeunes en mettant en avant les success stories	

7.2. Travailler l'acquisition des connaissances et des compétences de base (1 personne)

<u>7.2.1.</u>	Acquisition des compétences de base (4 opérations fondamentales et compréhension des consignes) (1 personne) // point 4.3.5.	
----------------------	--	--

7.3. Travailler les problèmes de mobilité du public (1 personne et un groupe, *prospection*)

<u>7.3.1.</u>	Travail sur la mobilité : mobilité matérielle (accès voiture moto, etc.), mobilité psychologique (être en capacité de « bouger ») (1 personne)	
<u>7.3.2.</u>	Soutenir l'encadrement des stages en entreprises pour faciliter l'accompagnement et l'intégration des stagiaires par l'intervention des fonds de la formation des travailleurs « tuteurs » et renforcer le suivi du stage de la part des formateurs et enseignants (Groupe 4 personnes)	
<u>7.3.3.</u>	<i>Mieux prendre en compte les difficultés de mobilité du public de demandeurs d'emploi et mettre en place des procédures plus souples d'aides financières aux déplacements</i>	

7.4. Travailler l'orientation du public de jeunes et de demandeurs d'emploi (2 personnes, *prospection*) (en lien avec les actions de découvertes et informations métiers)

<u>7.4.1.</u>	Mieux travailler l'orientation à l'école dès le 1er degré secondaire (1 personne)	
<u>7.4.2.</u>	Sensibiliser les jeunes à l'importance des études en parallèle avec un travail d'orientation (1)	
<u>7.4.3.</u>	<i>S'engager dans une dynamique d'approche orientante (p.ex. créer une semaine de l'orientation dans toutes les écoles)</i>	
<u>7.4.4.</u>	<i>Encourager les initiatives existantes et les développer plus largement (p.ex. initiative « Qualinam »)</i>	
<u>7.4.5.</u>	<i>Evaluer et poursuivre les essais-métiers et initier d'autres actions de découvertes-métiers en collaboration avec le CEFO (dont "Les métiers vont à l'école") //point 5.2.9.</i>	
<u>7.4.6.</u>	<i>Elargir les choix professionnels des hommes et des femmes, choix trop souvent orientés en fonction de stéréotypes liés au genre. (p.ex. viser une meilleure coordination/information avec les actions déjà en place telles "Girl's Day, Boy's Day" mené par la cellule d'égalité des chances des Provinces)</i>	