

EDUCATION - FORMATION

INTRO

EDUCATION - FORMATION

Adapter l'offre d'enseignement et de formation
à la demande sur le marché du travail

ORIENTATION

L'évolution technologique revêt une ampleur et une vitesse considérable, e.a. sous l'influence de la digitalisation telle que le révèle l'étude « shaping the future of work » menée par Agoria en collaboration avec le FOREM/Actiris/VDAB (sept 2018), et l'action Be the change qui en résulte.

Tous les métiers subissent par conséquent des transformations tantôt fondamentales tantôt limitées. Une adaptation plus rapide et plus consistante de l'offre d'enseignement et de formation devient dans ce contexte une nécessité si notre société et notre économie veulent rester -ou entrer- dans la course.

Il s'agira dès lors de poursuivre et accélérer, ensemble, la mise à jour des contenus d'études et de formations, les collaborations entre monde de l'enseignement et de la formation et le monde professionnel via les stages, l'alternance et le recours aux centres de compétence (Wallonie) et de références (Bruxelles), la formation initiale et continue des enseignants, ...

CONSTATS

L'étude « shaping the future of work » (voir <https://info.agoria.be/fr/bethechange>) constitue une référence à prendre en compte en ce qui concerne l'impact de la digitalisation sur le marché du travail. Elle est exceptionnelle du point de vue des détails et segmentations intégrées, couvrant ainsi les 3 régions du pays, 16 secteurs d'activité et 75 profils professionnels. Elle met en évidence les évolutions attendues sur la période 2016-2030 tant du point de vue de la demande de main d'œuvre que de l'offre, et ce sur le plan quantitatif (nombre) et qualitatif (contenu des profils). Les constats suivants sont ainsi mis en évidence

- 3,7 nouvelles offres d'emploi seront disponibles par offre d'emploi qui disparaîtra :
- en Wallonie ;
 - la demande de main d'œuvre connaîtra une hausse nette de 141.000 emplois (soit hausse annuelle de 0,8%), pour atteindre 1.412.000 unités
 - l'offre quant à elle connaîtra une hausse annuelle de 0,3%
- en 2030, les emplois impactés par la digitalisation se répartiront comme suit, selon les régions :



1,2mio professionnels

devront développer leurs compétences digitales et leurs compétences de base

81 000 personnes

auront besoin d'une réorientation d'ici 2030 pour obtenir un emploi plus durable

152 000 offres d'emploi

la demande non pourvue en 2030



646 000 professionnels

devront développer leurs compétences digitales et leurs compétences de base

44 000 personnes

auront besoin d'une réorientation d'ici 2030 pour obtenir un emploi plus durable

84 000 offres d'emploi

la demande non-pourvue en 2030



Face à l'ampleur et à l'urgence des défis visant la transformation des compétences et la lutte contre les pénuries prévisibles, Agoria lance par ailleurs un appel « Be the change » comportant 20 mesures à envisager à tous les niveaux, réparties dans 4 axes :



Mise à niveau



Reconversion



Activation



Productivité

L'évolution des profils professionnels est au cœur de l'action Be the change qui précise pour chacun des 75 profils examinés au travers des 3 régions, les 24 compétences clés (15 numériques et 9 soft skills) telles que présentes aujourd'hui avec une projection à l'horizon 2030.

Par ailleurs, plusieurs constats mettent en évidence le décalage entre l'offre et la demande sur le marché du travail au regard d'indicateurs portant sur la qualité. Force est de constater que les défis en matière de STEM sont de taille. L'étude internationale PISA -2015- (Programme International pour le Suivi des Acquis des élèves de l'OCDE) mettait en évidence une série de constats très inquiétants à ce sujet, pour ce qui concerne les Sciences et les Mathématiques, outre ceux posés pour la Lecture. Et les constats ne sont pas meilleurs lorsqu'il s'agit de l'utilisation des Technologies de l'information et de la Communication (TIC). Par exemple, les performances en Mathématiques (489) ne sont pas significativement meilleures qu'en Sciences, bien que très proches de la moyenne OCDE (490), mais encore très éloignées du top (position : 23 sur 31), également loin derrière la Flandre (521), la Communauté germanophone (502) ou le Canada (516).

Et selon les enquêtes industrielles, le niveau des diplômés des filières industrielles, technologiques et numériques -surtout issus de l'enseignement secondaire qualifiant- est en-deçà des attentes exigées en terme d'employabilité, avec un décalage qui semble s'accroître dans un contexte de rehaussement et d'élargissement des compétences dûs aux évolutions technologiques. A cet égard, on observera que cette tension peut être atténuée chaque fois que des collaborations entre monde de l'enseignement et de la formation, et monde professionnel sont mises en œuvre sous différentes formes : stages, alternance, recours aux centres de compétences (Wallonie) et centres de référence (Bruxelles), ...

OBJECTIFS

Relever les défis de la digitalisation sur le marché du travail tels que relevés par l'étude d'Agoria Be the change, à savoir selon les régions :

Adapter les référentiels métiers, les profils professionnels et les programmes d'études et de formation en tenant compte des transformations technologiques et numériques (e.a. Be the change)

Augmenter le nombre de jeunes dans les filières d'alternance, en visant pour l'industrie technologique la participation de 150 entreprises impliquées dans les filières d'excellence mise en œuvre dans le secteur.



RECOMMANDATIONS

- Adapter les contenus de formation en réponse aux évolutions professionnelles;
 - mise à jour permanente et plus rapide des profils et programmes via le Service francophone des métiers et qualifications ainsi que du Forem (AMEF).
 - mise à jour des programmes et habilitations dans l'enseignement supérieur en veillant à une spécialisation des établissements (éviter la dispersion et la concurrence entre établissements), avec une procédure simplifiée et accélérée au niveau de l'ARES et en veillant à l'autonomie et à la responsabilisation (e.a. budgétaire) des établissements.
- Généraliser les stages dans l'enseignement et encourager l'alternance (en entreprises, en centres de compétence, auprès de tout employeur public/privé/non marchand), dans les filières technologiques, en assurant à la fois le cadre et le financement nécessaires à ces développements :
 - reconnaissance de l'immersion dans l'enseignement qualifiant.
 - développement de l'alternance dans l'enseignement supérieur technologique (en Hautes Ecoles, via master et bac), en fixant un cadre clair et en offrant la sécurité juridique pour les parties prenantes sur le plan de la réglementation du travail et du statut ONSS.
 - soutien de la formation en alternance pour demandeur d'emploi ainsi que l'alternance via l'IFAPME dans les métiers technologiques et industriels, en partenariat et avec les centres de compétence.
- Soutenir (cadre et financement) la formation initiale et continue des enseignants chargés des cours technologiques en prévoyant un recyclage régulier (2 ans) au sein des centres de compétence technologiques et industriels (Wallonie) et de références (Bruxelles), ainsi que des contacts suivis avec les entreprises et milieux professionnels.
- Encourager l'émergence de l'école 4.0 en tirant parti des opportunités offertes par le numérique et en rencontrant davantage les aspirations de la jeunesse: pédagogie par projet et plus appliquée, approche multidisciplinaire, classes inversées, apprentissage en partenariat (entre établissements ainsi qu'avec l'extérieur, comme les centres de compétence), ...

EDUCATION - FORMATION

Améliorer l'orientation vers les filières d'études et de formation correspondant aux métiers en pénurie

ORIENTATION

La digitalisation entraîne un impact considérable et positif sur le marché du travail, si tous ensemble nous sommes capables de relever les défis et les opportunités que cela représente. Si de nouveaux efforts ne sont pas consentis, 152.000 offres d'emploi risquent de ne pas être pourvues en Wallonie à l'horizon 2030 ainsi que 84.000 à Bruxelles.

Les pénuries de main d'œuvre frappent de manière structurelle l'industrie technologique, et en général les études et métiers technologiques, industriels, numériques. Ce constat peut paraître paradoxal dans une région où le chômage est persistant et où par conséquent des réserves de main d'œuvre devraient être disponibles. Il convient donc d'intensifier les efforts d'orientation vers les études et emplois correspondant à ces pénuries de main d'œuvre, et ce tant au niveau de l'enseignement (élèves et étudiants) que de la formation professionnelle (demandeurs d'emploi). Au-delà d'actions à amplifier relatives à l'éducation technologique dès le plus jeune âge ainsi qu'à l'information et la promotion des métiers, de nouvelles pistes doivent être explorées, comme l'orientation plus incitative voire contraignante ! C'est aussi l'appel lancé par Agoria par - Be the change - qui propose 4 domaines d'action contenant 20 mesures à explorer et mettre en œuvre ensemble, toutes parties concernées.

CONSTATS

L'étude « shaping the future of work » (voir <https://info.agoria.be/fr/bethechange>) - menée par Agoria en collaboration avec le Forem FOREM/Actiris/VDAB (sept 2018) - constitue une référence à prendre en compte en ce qui concerne l'impact de la digitalisation sur le marché du travail. Elle est exceptionnelle du point de vue des détails et segmentations intégrées, couvrant ainsi les 3 régions du pays, 16 secteurs d'activité et 75 profils professionnels. Elle met en évidence les évolutions attendues sur la période 2016-2030 tant du point de vue de la demande de main d'œuvre que de l'offre, et ce sur le plan quantitatif (nombre) et qualitatif (contenu des profils). Les constats suivants sont ainsi mis en évidence :

- 3,7 nouvelles offres d'emploi seront disponibles par offre d'emploi qui disparaîtra ;
- en Wallonie,
 - la demande de main d'œuvre connaîtra une hausse nette de 141.000 emplois (soit hausse annuelle de 0,8%), pour atteindre 1.412.000 unités ;
 - l'offre quant à elle connaîtra une hausse annuelle de 0,3%.
- en 2030, les emplois impactés par la digitalisation se répartiront comme suit, selon les régions :



1,2mio professionnels

devront développer leurs compétences digitales et leurs compétences de base

81 000 personnes

auront besoin d'une réorientation d'ici 2030 pour obtenir un emploi plus durable

152 000 offres d'emploi

la demande non pourvue en 2030



646 000 professionnels

devront développer leurs compétences digitales et leurs compétences de base

44 000 personnes

auront besoin d'une réorientation d'ici 2030 pour obtenir un emploi plus durable

84 000 offres d'emploi

la demande non-pourvue en 2030



Face à l'ampleur et à l'urgence des défis visant la transformation des compétences et la lutte contre les pénuries prévisibles, Agoria lance par ailleurs un appel « Be the change » comportant 20 mesures à envisager à tous les niveaux, réparties dans 4 axes :



Mise à niveau



Reconversion



Activation



Productivité

L'évolution des profils professionnels est au cœur de l'action Be the change qui précise pour chacun des 75 profils examinés au travers des 3 régions, les 24 compétence clés (15 numériques et 9 soft skills) telles que présentes aujourd'hui avec une projection à l'horizon 2030.

Par ailleurs, plusieurs constats mettent en évidence le décalage entre l'offre et la demande sur le marché du travail au regard d'indicateurs portant sur la qualité. Force est de constater que les défis en matière de STEM sont de taille. L'étude internationale PISA -2015- (Programme International pour le Suivi des Acquis des élèves de l'OCDE) mettait en évidence une série de constats très inquiétants à ce sujet, pour ce qui concerne les Sciences et les Mathématiques, outre ceux posés pour la lecture. Et les constats ne sont pas meilleurs lorsqu'il s'agit de l'utilisation des Technologies de l'information et de la Communication (TIC). Par exemple, les performances en mathématiques (489) ne sont pas significativement meilleures qu'en sciences, bien que très proches de la moyenne OCDE (490), mais encore très éloignées du top (position : 23 sur 31), également loin derrière la Flandre (521), la Communauté germanophone (502) ou le Canada (516).

Et selon les enquêtes industrielles, le niveau des diplômés des filières industrielles, technologiques et numériques -surtout issus de l'enseignement secondaire qualifiant- est en-deçà des attentes exigées en terme d'employabilité, avec un décalage qui semble s'accroître dans un contexte de rehaussement et d'élargissement des compétence dû aux évolutions technologiques. A cet égard, on observera que cette tension peut être atténuée chaque fois que des collaborations entre monde de l'enseignement et de la formation, et monde professionnel sont mises en œuvre sous différentes formes : stages, alternance, recours aux centres de compétences (Wallonie) et centres de référence (Bruxelles), ...

OBJECTIFS

Relever les défis de la digitalisation sur le marché du travail tels que relevés par Be the change, à savoir selon les régions :



1,2mio professionnels
devront développer leurs compétences
digitales et leurs compétences de base

81 000 personnes
auront besoin d'une réorientation d'ici 2030
pour obtenir un emploi plus durable

152 000 offres d'emploi
la demande non pourvue en 2030



646 000 professionnels
devront développer leurs compétences
digitales et leurs compétences de base

44 000 personnes
auront besoin d'une réorientation d'ici 2030
pour obtenir un emploi plus durable

84 000 offres d'emploi
la demande non-pourvue en 2030

Adapter les référentiels métiers, les profils professionnels et les programmes d'études et de formation en tenant compte des transformations technologiques et numériques (e.a. Be the change)

Augmenter le nombre de jeunes dans les filières d'alternance, en visant pour l'industrie technologique la participation de 150 entreprises impliquées dans les filières d'excellence mise en œuvre dans le secteur.



RECOMMANDATIONS

- Organiser une réelle éducation technologique et formation polytechnique pour tous les élèves dans l'enseignement obligatoire et dès le plus jeune âge, en visant une approche appliquée, multidisciplinaire et partenariale (e.a. avec Maison des maths, centres de compétences et actions Technikids/Techniteens). Encourager chaque fois que possible les contacts entre les élèves -avant leur orientation scolaire- avec le milieu industriel de sorte de favoriser les inscriptions dans les études STEM et qualifiantes «industrie».
- Intensifier la revalorisation de l'enseignement qualifiant et des métiers techniques/technologiques qui doivent faire l'objet d'un choix positif. Revoir la formation initiale et continue des enseignants pour les aider à être acteurs de cette orientation positive.
- Renforcer l'activation des demandeurs d'emploi et l'orientation des élèves/étudiants avec des mécanismes plus incitatifs (voire contraignants) d'orientation vers les filières d'études et de formation correspondant aux métiers en pénurie, y compris un financement différencié (bonus) des structures organisant ces filières d'enseignement/formation.
- Limiter les dispenses de disponibilité des demandeurs d'emploi inoccupés sur le marché du travail aux formations menant à des métiers en pénurie (liste à mettre à jour annuellement en concertation avec les secteurs professionnels). Prévoir les tendances suite à la numérisation en matière de besoin de compétences (profils et nombres) sur le marché du travail, via un "observatoire" permanent (du type de l'étude 'shaping the future of work'), permettant une adaptation plus pertinente de l'offre d'enseignement et de formation.

EDUCATION - FORMATION

Encourager une gestion optimale de l'offre et des ressources de l'enseignement et de la formation

ORIENTATION

L'offre d'enseignement et de formation dans le domaine technologique, industriel et numérique est riche de nombreuses institutions et d'une multitude d'organismes qui peuvent mettre en question la masse critique nécessaire à un niveau de qualité suffisant. Cet éclatement de l'offre est difficilement soutenable dans un contexte de contrainte budgétaire ainsi que de besoins croissants de formation tout au long de la vie résultant de l'ampleur et de la fulgurance de l'évolution technologique et la digitalisation de la société et du monde professionnel. Cet éclatement des compétences concerne aussi la multiplication des niveaux de pouvoirs impliqués pour la mise en œuvre des mesures et actions de terrain qui mériteraient un traitement plus simplifié, cohérent et efficient.

Aussi, il est indispensable de poursuivre et d'intensifier les initiatives visant une gestion plus optimale de l'offre d'enseignement et de formation, ainsi que des ressources qui y sont allouées.

CONSTATS

L'offre d'enseignement et de formation dans le domaine technologique, industriel et numérique est riche de nombreuses institutions et d'une multitude d'organismes qui peuvent mettre en question la masse critique nécessaire à un niveau de qualité suffisant (enseignants/formateurs, équipements, niveaux de qualification en regard des exigences industrielles et européennes, ...). Quelques constats (non exhaustifs) qui interpellent :

- 4 Écoles polytechniques universitaires formant des ingénieurs civils et 11 instituts (13 implantations) relevant de Hautes Ecoles formant des ingénieurs industriels, pour un nombre quasiment équivalent ; pour ces derniers, plus 80 % des étudiants ingénieurs industriels sont formés dans 5 des 11 instituts.
- 25 Centres de compétence en Wallonie dont les 5 premiers représentent près de 50% de l'activité ; par exemple, on notera au moins 6 centres de compétence ou de formation (financés par le Forem pour les demandeurs d'emploi) dans le numérique, dont 3 en Hainaut, 1 à Namur, 2 à Liège.
- Dans l'enseignement qualifiant, subsistance de certaines filières industrielles peu peuplées (par exemple, en usinage, en soudage, ...) et pourtant porteuses d'emploi (métiers en pénurie), avec parfois sur un même bassin de vie, plusieurs établissements concurrents organisant les mêmes formations (sous peuplées) ; soulignons toutefois des projets innovants visant un partage de ressources et des collaborations actives entre établissements comme cela est en cours dans le cadre de la Cité des métiers à Charleroi.

Dans un contexte d'évolution technologique fulgurante et de grande ampleur, en particulier sous l'influence de la digitalisation, les besoins de formation tout au long de la vie sont croissants. Ils visent tous les publics : élèves/étudiants/enseignants, demandeurs d'emploi, travailleurs et dirigeants d'entreprise. Dans un contexte de contrainte budgétaire, le financement public de la formation et de l'enseignement doit rester une priorité, mais avec un souci constant d'une affectation efficiente et optimale. Constatons néanmoins les efforts déployés ces dernières années et décennies en Wallonie et à Bruxelles, conduisant à une simplification, rationalisation et partenariat public-privé indispensables en Wallonie ; plusieurs illustrations peuvent être épinglées comme prioritairement les centres de compétence (réunissant les secteurs professionnels entreprises-syndicats, le Forem et l'enseignement), mais aussi les projets en construction (reconstruction) des cités des métiers, ...



Enfin, cette exigence d'une simplification, rationalisation et optimalisation en vue d'un accroissement de cohérence et d'efficacité doit viser non seulement l'offre d'enseignement et de formation, mais aussi le pilotage au plus haut niveau. Observons ainsi l'éclatement des compétences entre différents niveaux de pouvoirs et de ministres

- En Fédération Wallonie-Bruxelles :
 - Enseignement obligatoire y compris la filière qualifiante.
 - Enseignement supérieur.
 - Enseignement de promotion sociale.
- En Wallonie : formation et emploi .
- À Bruxelles : formation et emploi.

Au-delà des acteurs institutionnels impliqués à ces différents niveaux, pour mener une action et prendre les décisions – qui pour les entreprises exigent un processus simplifié et rapide-, il n'est pas rare de devoir impliquer 5 ministres et niveaux de pouvoirs, avec les aleas / incertitudes politiques inhérents à des majorités différentes. Ce processus complexe et lent coûte en efficacité et en ressources, comme cela peut se constater pour la mise en œuvre de mesures telles que la formation en alternance, l'élaboration des profils professionnels (référentiels, certifications, ...) ainsi que le nécessaire accès de l'enseignement dans les centres de compétence et de références (soumis à des accords de coopération rigide).

OBJECTIFS

Poursuivre et accélérer la simplification du paysage de l'enseignement et de la formation en favorisant chaque fois que possible les fusions, coopérations, rapprochements.

Encourager les partenariats structurels (financements et coopération privé / public) ainsi que les décloisonnements enseignement / formation / monde professionnel, avec le souci de la simplification et de l'efficacité.

Tendre vers un pilotage unique des politiques de formation professionnelle initiale et continue, au plus haut niveau.

RECOMMANDATIONS

- Optimiser l'offre d'enseignement et de formation en visant une masse critique suffisante :
 - Dans l'enseignement qualifiant et supérieur technologique, via des partenariats, fusions, regroupements surtout dans les sections peu peuplées mais correspondant à des métiers en pénurie.
 - Dans les centres de compétence en visant l'intégration des formations industrielles/technologiques du Forem dans les centres de compétences, eux-mêmes à regrouper et fusionner chaque fois que possible, et en y intégrant des agents des services clientèle et d'orientation du Forem.
- Garantir un financement structurel et maintenir une indexation de l'intervention du Forem pour la formation des demandeurs d'emploi dans les centres de compétence.
- Assurer un pilotage unique visant une plus grande efficacité et cohérence de l'offre de l'enseignement qualifiant, de l'enseignement de la promotion sociale, de la formation et de l'emploi, via une autorité ministérielle unique (un seul et même ministre en charge de ces matières membre des gouvernements de la FWB et de la Wallonie).

EDUCATION - FORMATION

Redéfinir les soutiens à la formation en Wallonie

ORIENTATION

En Wallonie, il existe 3 soutiens à la formation : le chèque-formation (système de formation agréée sous la forme de chèques pour les PME), le crédit-adaptation (soutien collectif à partir de 3 travailleurs dans des thématiques précises par exemple dans le cadre d'un investissement), et le congé éducation payé (droit du travailleur de s'absenter pour suivre une formation tout en maintenant sa rémunération).

Agoria propose de redéfinir des mécanismes dans un objectif qui viserait une sécurité de carrière et non plus de l'emploi. Ainsi, on pourrait envisager 3 nouveaux soutiens : le congé formation (ancien congé éducation payé), le chèque formation et un soutien de formation lié à un investissement.

CONSTATS

En Wallonie, il existe 3 soutiens à la formation : le chèque-formation (système de formation agréée sous la forme de chèques pour les PME), le crédit-adaptation (soutien collectif à partir de 3 travailleurs dans des thématiques précises par exemple dans le cadre d'un investissement), et le congé éducation payé (droit du travailleur de s'absenter pour suivre une formation tout en maintenant sa rémunération).

La Wallonie consacre ainsi plus de 30 millions d'euros/an pour ces soutiens financiers.

Il est important de maintenir ces soutiens car ils supportent les travailleurs et les entreprises dans leur politique de formation (développement et maintien des compétences). Agoria propose de les redéfinir dans un objectif qui viserait, comme l'accord en Flandre conclu entre le Gouvernement flamand et les partenaires sociaux, une sécurité de carrière et non plus de l'emploi. Dans le contexte de concurrence internationale, il est important que les collaborateurs conservent/maintiennent leurs compétences mais aussi qu'ils puissent en développer de nouvelles d'une part pour rester individuellement et collectivement « concurrent » sur le marché du travail.

Ainsi, on pourrait envisager 3 nouveaux soutiens : **le congé formation (ancien congé éducation payé), le chèque formation et un soutien de formation lié à un investissement.**

Ces soutiens seraient ouverts aux entreprises quel que soit leur taille mais les formations suivantes seraient éligibles :

- En lien avec les défis du marché du travail (évolution technologique, soutien à la productivité,...) et métiers en pénurie/critiques ou d'avenir.
- Pour le congé formation et chèque formation : en lien par exemple avec des compétences transversales jugées comme nécessaires (travail en équipe par exemple). Pour le soutien à la formation investissement : en lien avec un investissement (digitalisation, automatisation, lean factory,...).

Concrètement, cela signifie qu'on supprime le système d'agrément des opérateurs, seul le type de formation (et son programme) sont éligibles (listes à définir) et qu'on supprime les soutiens spécifiques à une entreprise qui sont remplacés par des soutiens à l'investissement.



Ces 3 soutiens ne sont pas cumulables et doivent être définis en termes de hauteur de l'intervention, par exemple :

- Pour le soutien à l'investissement : **x% du montant de l'investissement (avec un plafond)**.
- Pour le chèque formation et le congé formation : **une réduction ONSS « formation »** des travailleurs pendant le temps de leur formation (ainsi les charges sociales du travailleur seraient diminuées pendant le temps de formation).

OBJECTIFS

- Disposer d'un système simple et lisible des aides à la formation.

RECOMMANDATIONS

- Prévoir 3 soutiens à la formation : le congé formation, le chèque formation et le soutien à l'investissement.
- Agréer des formations et non plus des opérateurs en fonction du type de formation (compétences nécessaires pour le développement de l'entreprise et pour la sécurité de la carrière).
- Revoir le système de soutien vers un mécanisme simple de réduction ONSS « formation » pour le congé formation et crédit formation et un mécanisme de primes plafonnée pour le soutien à l'investissement.