

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

2a./2b. Promotion et image des métiers et formations et Orientation vers la formation



Cadre d'analyse de l'Etat des lieux

Objet du présent Chapitre

3. Système, structure & ressources



(a) Régulation et pilotage systémique

- Instances de gouvernance et modalités de pilotage du système
- Mécanismes d'évaluation / approche qualité au niveau macro (bassin / secteur) et au niveau de chaque opérateur
- Accréditation & évaluation des opérateurs de formation
- Rôles et implication des acteurs dans la gouvernance

(b) Organisation de l'écosystème

- Périmètre de compétence entre différents niveaux de pouvoir
- Acteurs de l'écosystème (répartition des rôles, objectifs, gouvernance, etc.)
- Accords de coopération & partenariats, et leur régulation

(c) Offres & parcours

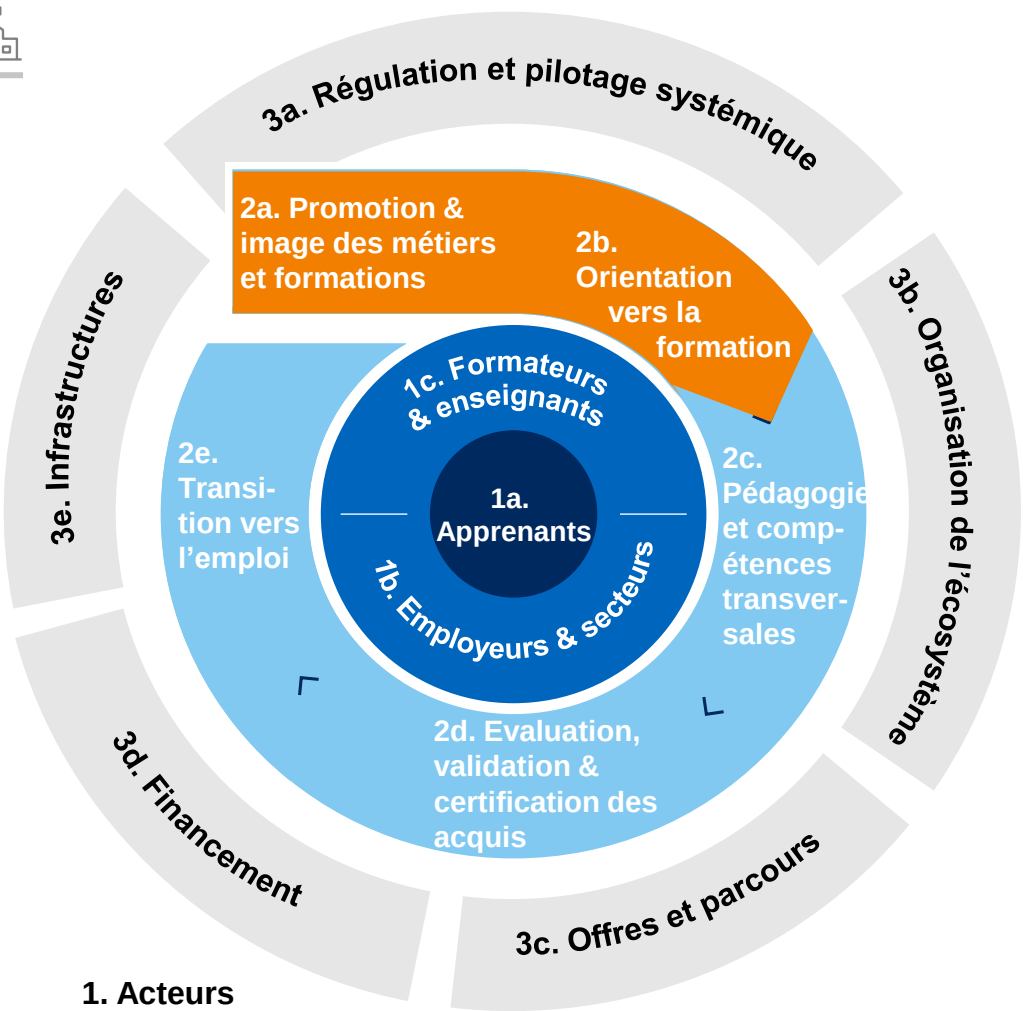
- Structure & définition de l'offre et des parcours (types, durée, curriculum, options, débouchés, profils)
- Pertinence de l'offre au regard des besoins sociétaux (de société, des employeurs, des futurs métiers, etc.)
- Contenu et qualité des formations, référentiels, profils formation, dossiers pédagogiques
- Articulation et fluidité des parcours de formation

(d) Financement

- Sources, montants et mécanismes de financement des différents acteurs et formations
- Modalité d'utilisation des fonds

(e) Infrastructures

- Disponibilité des infrastructures et technologies pour l'enseignement et la formation
- Gestion et mutualisation des infrastructures



1. Acteurs

(a) Apprenants

- Capacités, sens et motivation (sens de l'apprentissage)
- Accompagnement de l'apprenant durant la formation
- Incitants (financiers & non-financiers) à la formation ; rémunération

(b) Employeurs, secteurs et partenaires sociaux

- Niveau d'implication dans la formation (p.ex., en alternance, stage, mise à disposition de ressources, équipements, formateurs, etc.)
- Implication dans la gouvernance de l'écosystème
- Incitants à la participation à la formation

(c) Formateurs et enseignants

- Organisation du travail
- Statut et carrière
- Formation et développement professionnel

2. Parcours de l'apprenant



(a) Promotion & image des métiers et formations

- Promotion et accès à l'information sur les opportunités de formation et des métiers

(b) Orientation vers la formation

- Aide au choix et orientation vers la formation la plus adéquate
- Prérequis et mécanismes de sélection (motivation, évaluation des compétences de bases)
- Accompagnement (vers centres, écoles, employeurs)

(c) Pédagogies, compétences transversales et savoir-être

- Canaux de formation (écoles / centres, en ligne / présentiel, etc.)
- Modalités d'organisation (durée, rythme, méthodes et ressources pédagogiques, duale/triale, etc.)
- Méthodes pédagogiques
- Innovation pédagogique (digitalisation, hybridation des parcours, classe inversée, etc.)
- Compétences transversales et savoir-être

(d) Evaluation, validation et certification des acquis

- Procédures et gouvernance des certifications (y.c. équivalences)
- Evaluation / validation des compétences de la formation et expériences professionnelles
- Reconnaissance des certifications sur le marché du travail et dans le système d'enseignement / formation

(e) Transition vers l'emploi

- Accompagnement post-formation
- Mise en correspondance avec les employeurs



Périmètre de l'analyse

Les analyses du présent Chapitre portent sur la question de l'orientation de et vers l'enseignement qualifiant et la formation professionnelle

Le chantier global de l'orientation hors-qualifiant (en ce compris le développement de l'approche orientante durant le tronc commun) ne relève pas du présent Etat des lieux et n'a pas été investigué dans ce cadre (à l'exception du choix d'une formation qualifiante en fin de tronc commun qui relève bien des constats ci-dessous)

Messages clé : Promotion des métiers et Orientations vers la formation

- A** **L'orientation et la promotion des métiers comme défi majeur de l'écosystème de formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant**
- **L'information / promotion des métiers et l'orientation ressortent toutes deux des activités de diagnostic réalisées comme un des principaux défis** à relever pour le système d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle en Wallonie et en RBC, et ce sur plusieurs dimensions :
 - La perception de **l'enseignement qualifiant et des formations qualifiantes** comme **filières de relégation**
 - Des décisions de formation trop **rarement basées sur un choix « bien informé »** d'après le retour des acteurs – cependant en partie nuancé par les résultats des enquêtes en ligne
 - Des métiers **techniques et manuels – métiers « de la main »** - et (dans une moindre mesure) scientifiques, technologiques, ingénierie et mathématiques continuent **à souffrir d'une image négative et / ou genrée dans notre société**
 - Une pénurie d'apprenants, se marquant par la **difficulté d'attirer suffisamment d'apprenants dans les formations qui mènent le plus à un métier porteur d'emploi**, pour laquelle l'amélioration de l'information et de l'orientation des apprenants apparaît comme un des leviers d'action pour adresser cette « pénurie d'apprenants »
 - **Spécifique alternance** : Outre les éléments mentionnés ci-dessus, l'information / promotion des métiers et l'orientation constituent **d'autant plus un défi majeur pour l'alternance** étant donné que :
 - Le choix **de l'alternance est encore trop peu souvent le résultat d'un choix informé** tant en ce qui concerne le choix du métier que de l'alternance comme modalité de formation : dû aux préconceptions négatives vis-à-vis de l'alternance, de la concurrence de périmètre entre opérateurs et de l'absence de dispositif d'orientation vers l'alternance « à l'échelle », certains acteurs indiquent qu'il y a peu d'orientation « proactive » de l'enseignement vers l'alternance
 - L'alternance (en particulier en ce qui concerne les CEFA) apparaît comme **la « dernière filière de relégation »** et souffre **d'une image négative auprès des apprenants**, des enseignants, des employeurs et des autres acteurs du système éducatifs
 - Les filières d'alternance et leur potentiel souffrent encore d'un **manque de visibilité et de connaissances** (y compris les conseillers en orientation)
- B** **Écart par rapport aux bonnes pratiques internationales**
- A l'heure actuelle (avant implémentation des réformes en projet), les **pratiques et l'organisation de l'information/promotion des métiers et de l'orientation en Wallonie et en RBC** ne semblent pas, pour la plupart des dimensions, en ligne avec les **« bonnes pratiques » identifiées et recommandées au niveau international**
- De plus, les **initiatives prises en matière d'orientation et promotion des métiers** (notamment spécifiques à l'alternance) ont, jusqu'à présent, eu un **impact limité**
- C** **Initiatives engagées dans la bonne direction**
- Plusieurs réformes majeures** sont en cours ou en projet tant au niveau de la FWB que des régions (chantier du Pacte, projets portés par **l'OTLAV**) : les sujets de travail et la **« direction »** suivie dans ces réformes sont globalement **les « bons »** au regard des **manquements identifiés** par rapport aux bonnes pratiques
- A noter par ailleurs qu'il n'y a pas, à l'heure actuelle, d'initiative majeure spécifique pour développer l'orientation vers l'alternance (au-delà des actions des opérateurs-mêmes)
- D** **Questionnements sur l'opportunité/la nécessité d'élever le niveau d'ambition et les moyens déployés**
- Cependant, plusieurs éléments amènent à se demander si la **dynamique actuelle** sera **suffisante** pour apporter une **amélioration majeure** dans les années à venir par rapport à la situation actuelle : Des **initiatives spécifiques en matière d'orientation vers l'alternance** pourraient-elle faire la différence ? **Ira-t-on assez vite, assez loin ?** Les mesures proposées sont-elles assez **ambitieuses** au regard des défis à relever ? Les **conditions** sont-elles **réunies** pour une **mise en œuvre « au bon niveau »** et **« durable »** des réformes envisagées ? Les moyens déployés sont-ils suffisants pour faire la différence ?

Messages clé : Promotion des métiers et Orientation vers la formation

- A** **L'orientation et la promotion des métiers comme défi majeur de l'écosystème de formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant**
- **L'information / promotion des métiers et l'orientation ressortent toutes deux des activités de diagnostic réalisées comme un des principaux défis** à relever pour le système d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle en Wallonie et en RBC, et ce sur plusieurs dimensions :
 - La perception de **l'enseignement qualifiant et des formations qualifiantes** comme **filières de relégation**
 - Des décisions de formation trop **rarement basées sur un choix « bien informé »** d'après le retour des acteurs – cependant en partie nuancé par les résultats des enquêtes en ligne
 - Des métiers **techniques et manuels – métiers « de la main »** - et (dans une moindre mesure) scientifiques, technologiques, ingénierie et mathématiques continuent **à souffrir d'une image négative et / ou genrée dans notre société**
 - Une pénurie d'apprenants, se marquant par la **difficulté d'attirer suffisamment d'apprenants dans les formations qui mènent le plus à un métier porteur d'emploi**, pour laquelle l'amélioration de l'information et de l'orientation des apprenants apparaît comme un des leviers d'action pour adresser cette « pénurie d'apprenants »
 - **Spécifique alternance** : Outre les éléments mentionnés ci-dessus, l'information / promotion des métiers et l'orientation constituent **d'autant plus un défi majeur pour l'alternance** étant donné que :
 - Le choix **de l'alternance est encore trop peu souvent le résultat d'un choix informé** tant en ce qui concerne le choix du métier que de l'alternance comme modalité de formation : dû aux préconceptions négatives vis-à-vis de l'alternance, de la concurrence de périmètre entre opérateurs et de l'absence de dispositif d'orientation vers l'alternance « à l'échelle », certains acteurs indiquent qu'il y a peu d'orientation « proactive » de l'enseignement vers l'alternance
 - L'alternance (en particulier en ce qui concerne les CEFA) apparaît comme **la « dernière filière de relégation »** et souffre **d'une image négative auprès des apprenants**, des enseignants, des employeurs et des autres acteurs du système éducatifs
 - Les filières d'alternance et leur potentiel souffrent encore d'un **manque de visibilité et de connaissances** (y compris les conseillers en orientation)
- B** **Écart par rapport aux bonnes pratiques internationales**
- A l'heure actuelle (avant implémentation des réformes en projet), les **pratiques et l'organisation de l'information/promotion des métiers et de l'orientation en Wallonie et en RBC** ne semblent pas, pour la plupart des dimensions, en ligne avec les « **bonnes pratiques** » **identifiées et recommandées au niveau international**
- De plus, les **initiatives prises en matière d'orientation et promotion des métiers** (notamment spécifiques à l'alternance) ont, jusqu'à présent, eu un **impact limité**
- C** **Initiatives engagées dans la bonne direction**
- Plusieurs réformes majeures** sont en cours ou en projet tant au niveau de la FWB que des régions (chantier du Pacte, projets portés par **l'OTLAV**) : les sujets de travail et la « **direction** » suivie dans ces réformes sont globalement **les « bons »** au regard des **manquements identifiés** par rapport aux bonnes pratiques
- A noter par ailleurs qu'il n'y a pas, à l'heure actuelle, d'initiative majeure spécifique pour développer l'orientation vers l'alternance (au-delà des actions des opérateurs-mêmes)
- D** **Questionnements sur l'opportunité/la nécessité d'élever le niveau d'ambition et les moyens déployés**
- Cependant, plusieurs éléments amènent à se demander si la **dynamique actuelle** sera **suffisante** pour apporter une **amélioration majeure** dans les années à venir par rapport à la situation actuelle : Des **initiatives spécifiques en matière d'orientation vers l'alternance** pourraient-elle faire la différence ? **Ira-t-on assez vite, assez loin ?** Les mesures proposées sont-elles assez **ambitieuses** au regard des défis à relever ? Les **conditions** sont-elles **réunies** pour une **mise en œuvre « au bon niveau »** et « **durable** » des réformes envisagées ? Les moyens déployés sont-ils suffisants pour faire la différence ?

A. Préliminaires - qu'entend-on par...

... Orientation

Il existe plusieurs définitions mais celles-ci se rejoignent largement dans leurs principaux éléments

Selon le Conseil de l'Europe , la Commission Européenne et la Banque mondiale

L'orientation est un **processus continu** qui permet aux citoyens, **à tout âge** et **tout au long de leur vie**, de **déterminer** leurs **capacités**, leurs **compétences** et leurs **intérêts**, de prendre des **décisions** en **matière d'éducation**, de **formation** et **d'emploi** et de **gérer leurs parcours de vie personnelle** dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et d'utiliser ces capacités et compétences

L'orientation comprend des **activités individuelles** ou **collectives** d'information, de **conseil**, de **bilan de compétences**, **d'accompagnement** ainsi que d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de carrière

Les autres sources comme l'article 41, §1, 6° du décret du 21 novembre 2013, l'UNESCO, l'OCDE, la Commission Européenne et la Banque mondiale s'accordent sur les principaux éléments



Processus se déroulant à tout **âge** et **tout au long de la vie**



Porte sur les choix : **d'études**, de **formations** et **d'activités professionnelles**



Objectif: développer les compétences de **gestion** de **parcours personnels et professionnels**



À l'aide d'activités **individuelles** ou **collectives**



Repose sur la **production** et la diffusion **d'information**, de **conseils** et **d'accompagnement**

1. Décret organisation divers dispositifs scolaires favorisant le bien-être des jeunes à l'école, l'accrochage scolaire, la prévention de la violence à l'école et l'accompagnement des démarches d'orientation scolaire, 21 novembre 2013

Source : Conseil de l'Éducation et de la Formation (CEF), « *Orientation et information sur les études, les formations et les métiers* », Avis 78, 2001 |Conseil de l'Europe, « *Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie* », 2008

... Information et promotion des métiers



Condition préalable à une orientation réussie



Education progressive et accès aisé à une information complète et intégrée sur le marché du travail et les métiers (revenus, conditions de travail, opportunités d'emploi, exigences en terme de formation, carrières, etc.)



Objectifs :

1. S'assurer que les individus, à chaque étape de leur carrière / parcours d'enseignement, aient une **compréhension fiable, objective et aussi large que possible** :
 - De la **réalité du marché du travail** et des métiers existants
 - Des **implications** en termes de formation pour les exercer et du chemin à suivre à partir de leur propre situation
 - Capacité à identifier les voies « possibles » pour soi-même
2. S'assurer que l'ensemble des **professionnels de la formation** et de l'**orientation** disposent eux-aussi des **connaissances nécessaires** dans ce domaine
3. **Lutter contre les préjugés et renforcer la compréhension** à l'encontre de certains types de métiers (y compris en termes **d'égalité d'accès** aux métiers)

A. L'information / promotion des métiers et l'orientation ressortent comme un des principaux défis à relever en Wallonie et en RBC

Principaux constats transversaux



i La perception de l'enseignement qualifiant et des formations qualifiantes comme filières de relégation

Dans l'enseignement secondaire: le choix de **l'enseignement qualifiant, et plus généralement des formations qualifiantes**, ne relève que trop **rarement d'un choix positif** :

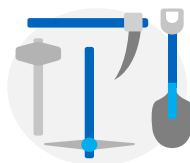
- Le qualifiant est un **choix par défaut** justifié par les échecs scolaires
- Au sein du qualifiant, le choix des métiers / filières est **trop peu souvent le résultat d'un processus bien informé, indépendant et positif**



ii Des décisions de formation trop rarement basées sur un choix « bien informé »

Dans l'enseignement et la formation pour adulte, il y a également une **marge de progression** pour assurer des choix de formation bien informés en ce qui concerne tant :

- l'**implication des choix de formation sur les opportunités de carrière**
- le **choix des sujets / métiers** de formation
- le **choix de l'opérateur / de la formation** pertinents
- la **promotion de la formation** en **cours de carrière** en tant que telle



iii Une image négative des métiers techniques / manuels

De manière générale, **les métiers techniques et manuels** – métiers « de la main » - et (dans une moindre mesure) scientifiques, technologiques, ingénierie et mathématiques continuent de **souffrir d'une image négative et / ou genrée** dans notre société



iv Une pénurie d'apprenants

La **difficulté d'attirer suffisamment d'apprenants dans les formations qui mènent le plus à un métier porteur d'emploi** est un des **principaux défis** du système d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle ; bien qu'il ne s'agisse pas de la seule cause du problème, l'amélioration de **l'information** et de **l'orientation** des apprenants apparaît comme un des **leviers d'action** pour adresser cette « **pénurie d'apprenants** »

Constats spécifiques à l'alternance



v Image négative, méconnaissance et choix négatifs de l'alternance

L'alternance (en particulier en ce qui concerne les CEFA) apparaît comme la « **dernière filière de relégation** » et souffre d'une image négative auprès des apprenants, des enseignants, des employeurs et des autres acteurs du système éducatifs

Les **filières d'alternance et leur potentiel souffrent encore d'un manque de visibilité et de connaissances** (y compris les conseillers en orientation)

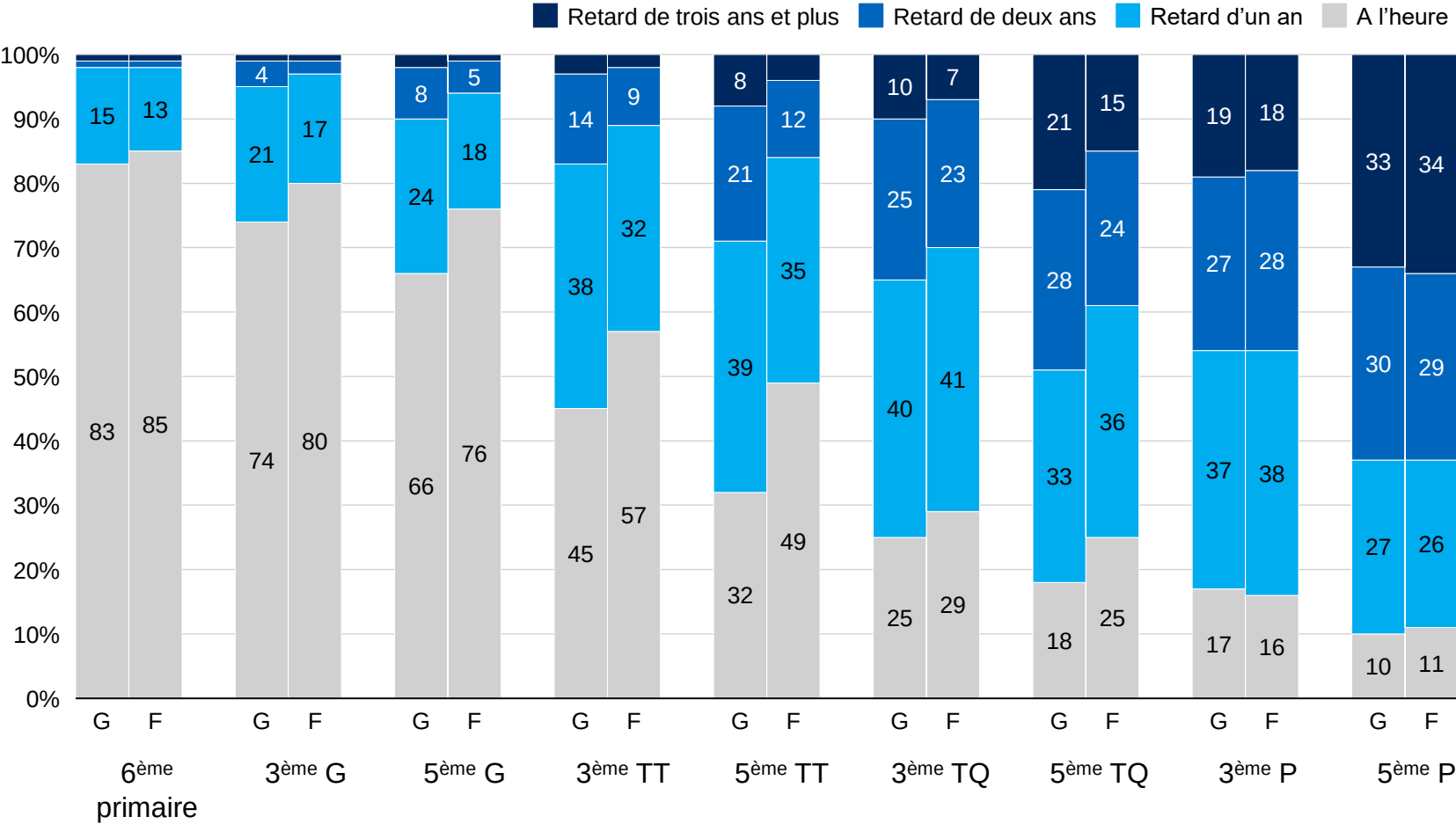
Le **choix de l'alternance** est encore trop **peu souvent le résultat d'un choix informé** tant en ce qui concerne le **choix du métier que de l'alternance comme modalité de formation**

Voir Partie V. « Diagnostic des facteurs d'output et de résultat », section 4 : « Pénurie d'apprenants »



« Les francophones gaspillent de l'argent inutilement dans ce secteur : ils payent trois fois pour obtenir quelque chose qu'ils n'obtiennent pas du premier coup.... Ainsi, un élève qui ne réussit pas le général est orienté vers le qualifiant dans des OBG dans lesquelles on ne se salit pas les mains (ici c'est la FWB qui paie). Ensuite, le jeune ne trouve pas d'emploi car l'OBG n'est pas très porteuse en matière d'emplois (ici c'est le fédéral qui prend en charge les allocations de chômage). Enfin, les régions interviennent pour offrir des formations professionnelles qui donneront aux jeunes une vraie qualification en phase avec les réalités socio-économiques des régions concernées, à savoir Wallonie et RBC (ici ce sont les régions qui paient)» - Acteur de l'enseignement

A. i. Dans l'enseignement secondaire : le choix de l'enseignement qualifiant est le produit d'une série d'échecs successifs (1/2)



En 5^{ème} 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**

A. i. Dans l'enseignement secondaire : le choix de l'enseignement qualifiant, et dans le qualifiant d'une option / métier particulier, ne relève pas assez souvent d'un choix positif et pleinement informé (2/2)



« Pour la plupart des étudiants dans le qualifiant, ils sont arrivés là par relégation, pas par choix. On doit travailler avec un public qui ne perçoit pas qu'ils ont le choix » - accompagnateur en orientation

« Les jeunes qui se retrouvent dans la formation qualifiante relèvent d'un choix par défaut / par dépit – le manque de savoir-être et de motivation est aussi lié à l'absence de ce choix positif » - représentant d'un fonds sectoriel

« La plupart des élèves et même des conseillers en orientation n'ont pas d'informations objectives sur les réalités des métiers (contenu, niveau de rémunération, implications en termes de risque de chômage, etc.) » - représentant de groupements d'entreprises

« On communique peu aux étudiants sur les conséquences concrètes de leur choix d'abandonner leur formation, de choisir une formation plutôt qu'une autre et d'avoir la chance de pouvoir choisir un métier de qualité » - employeur

« Je suis inquiet d'entendre que l'on parle d'excellence mais que si un jeune échoue à l'issue du tronc commun, il pourra quand même aller dans l'alternance... Je dis non : le jeune devrait avoir terminé et réussi son TC pour accéder à l'alternance » - employeur

« Il existe actuellement un phénomène de relégation en cascade de l'enseignement général vers l'enseignement qualifiant - beaucoup d'écoles qualifiantes ont un indice socio-économique faible – les élèves à ISE faible s'y retrouvent délégués » - représentant dispositif orientation

« Le défi n°1 est que l'enseignement qualifiant est avant tout une filière de relégation. Le choix de l'enseignement qualifiant doit devenir un choix positif ! L'introduction du nouveau tronc commun ainsi que l'éducation à l'orientation vise à changer cela... » - représentant FPO

A. ii. Dans l'enseignement et la formation pour adulte, il y a également une marge de progression pour assurer des choix de formation bien informés

70% des demandeurs d'emploi inscrits au Forem ont indiqué ne pas avoir une bonne connaissance des métiers qu'il était possible de faire



« J'avais toujours envie de devenir menuisier mais je ne savais pas que je pouvais me reconverter et que des formations existaient – quand j'ai vu la publicité, je me suis inscrite » - apprenant

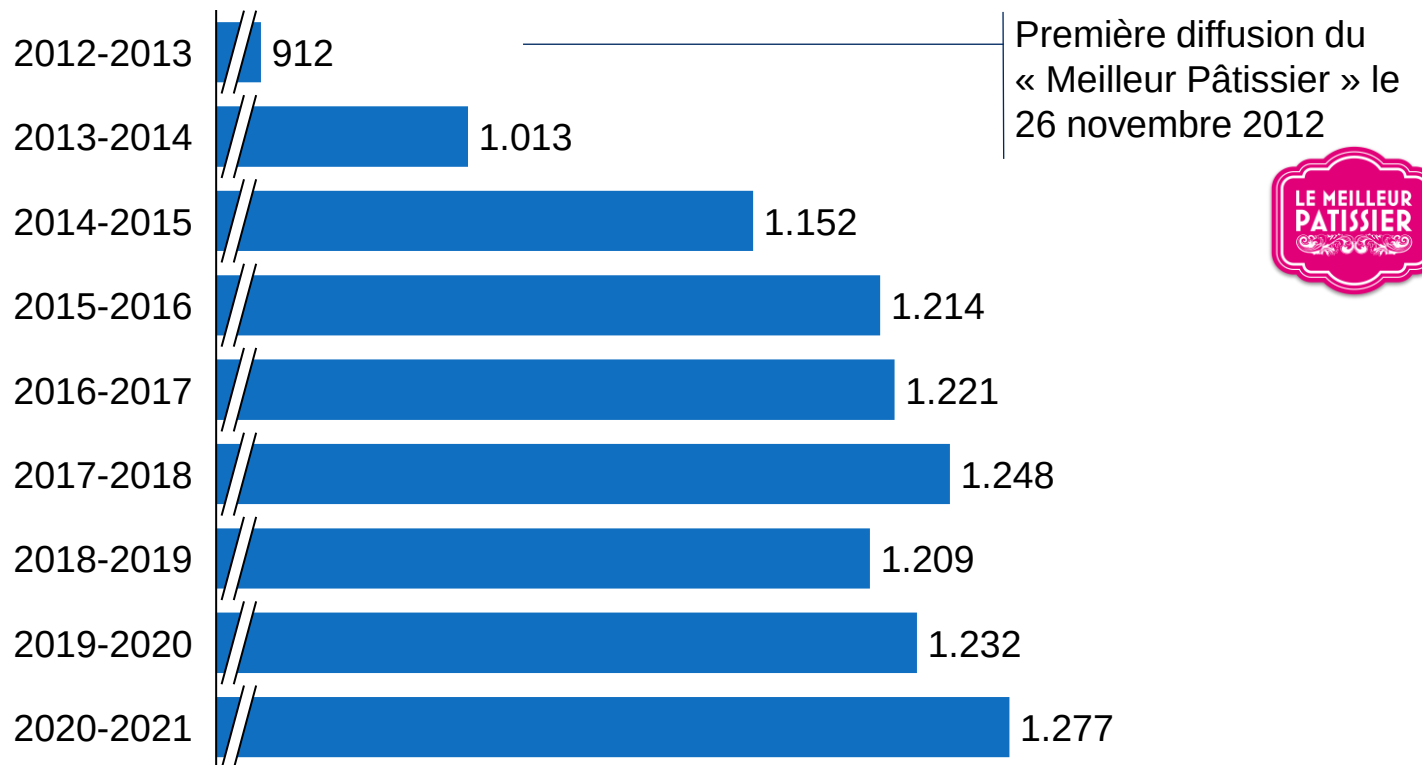
« Avant ce groupe de discussion, je ne connaissais pas l'alternance et je réalise que nous faisons trop peu en matière de formations pour nos employés » - responsable formation dans une entreprise

« L'accès à l'information sur les formations reste compliqué et peu ergonomique » - apprenant

A. ii. Le canal et la communication utilisés peuvent susciter de nouvelles vocations

Illustration – Le nombre d'inscrits dans les OBG en pâtisserie dans le qualifiant a fortement augmenté après la création de l'émission populaire « Le Meilleur Pâtissier »

Evolution du nombre d'apprenants dans des métiers de la pâtisserie dans le qualifiant¹,
nombre d'apprenants par année (2012-21)



1. Couvre les formations de "Boulangier(ie) - pâtissier(ère)", en ce compris patron et artisan(ne)



Ce que nous avons entendu

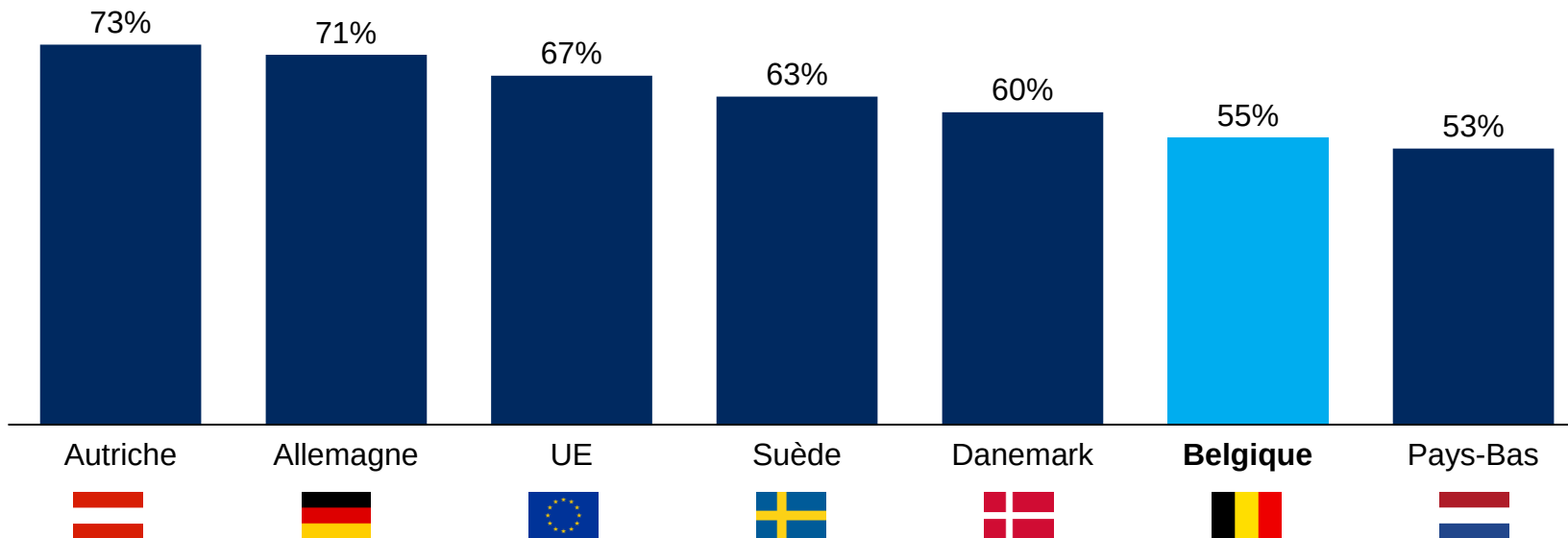
« Avec top chef, on a vu que les sections boulangerie-pâtisserie et les écoles d'hôtellerie ont eu des taux d'inscriptions qui ont explosé - les académies n'avaient plus de place pour les élèves » - ancien directeur d'établissement scolaire

« On voit beaucoup de personnes s'inscrire dans l'option agent immobilier en voyant l'émission de Stéphane Plaza – Recherche appartement ou maison car ils ont l'impression qu'ils gagnent bien leur vie » - représentant FPO

« Quand je demandais à mes apprenants pourquoi ils étaient dans leur option ils se basaient souvent sur des 'on m'a dit que' plutôt que sur des informations objectives et factuelles ou un choix positif » - ancien enseignant

A. iii. De manière générale, l'enseignement qualifiant a une image moins positive que dans d'autres pays européens

55% des personnes interrogées ont une image positive de l'enseignement qualifiant contre 67 % en UE,
% total de personnes ayant répondu « image positive »¹



La population suisse a une image de l'enseignement qualifiant et de l'alternance très positive avec 65 % des élèves en secondaire supérieur participant à l'enseignement qualifiant (vs 47 % en UE), et 90 % des élèves dans le qualifiant font de l'alternance (vs 28 % en UE)

1. Question: Diriez-vous que de nos jours, l'enseignement qualifiant dans l'enseignement secondaire supérieur pour 16-18 ans a une image positive ou négative dans votre pays ?

Source : FWB | Base de données Stat Élèves pour l'année scolaire 2020-2021 | CEDEFOP | Opinion survey on VET, Juin 2016, n=35 000 | Entretiens individuels et groupes de discussion avec acteurs concernés entre mai et juillet 2022



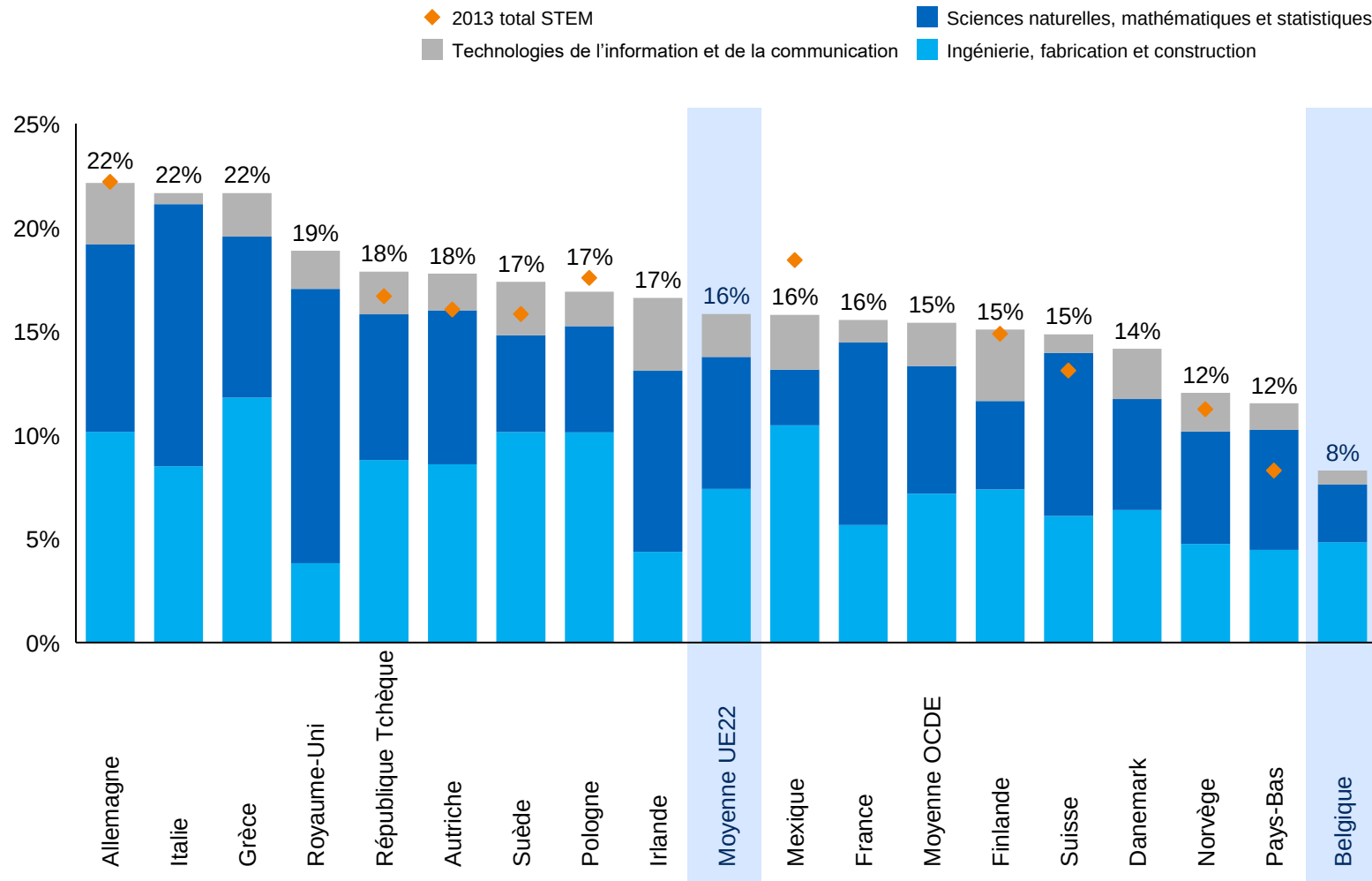
Ce que nous avons entendu

« On a pris beaucoup de mesures comme la hausse des salaires, primes, etc., pour augmenter l'attractivité mais le problème fondamental c'est l'image négative et la pénibilité du métier manuel » - employeurs

« Toutes les parties prenantes créent des retombées négatives sur l'image des métiers manuels, par exemple 'si tu rates, tu iras sur ce chantier', le fond du problème est sociétal » - employeurs

A. iii. C'est aussi vrai, dans une moindre mesure, pour les carrières scientifiques et technologiques

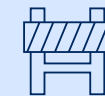
Répartition des nouveaux entrants de genre féminin dans l'enseignement supérieur par domaine d'enseignement STEM
(%, 2013, 2019)



L'étude en 2016 de l'OCDE met, quant à elle, en évidence des constats relatifs à cette sous-représentation et l'importance du rôle de l'orientation :



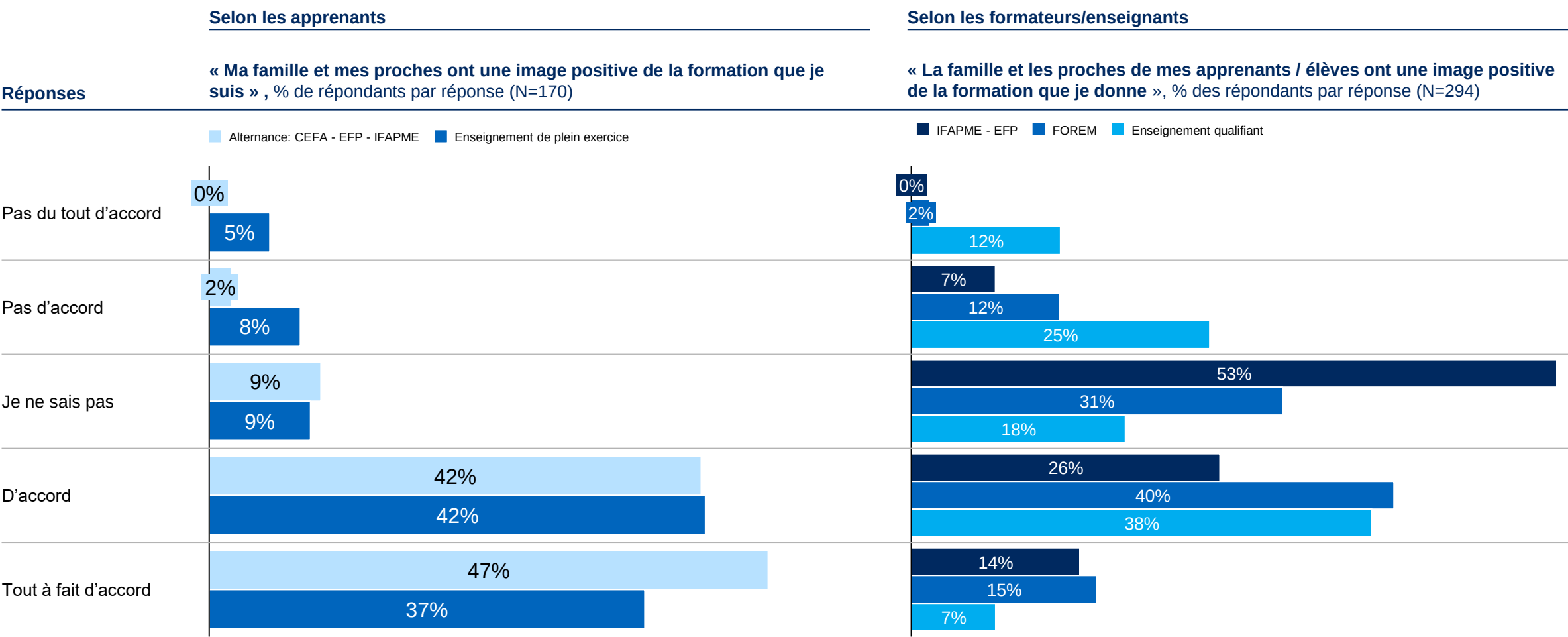
Les **contacts positifs** avec les sciences et les technologies à un **âge précoce** peuvent avoir une incidence durable



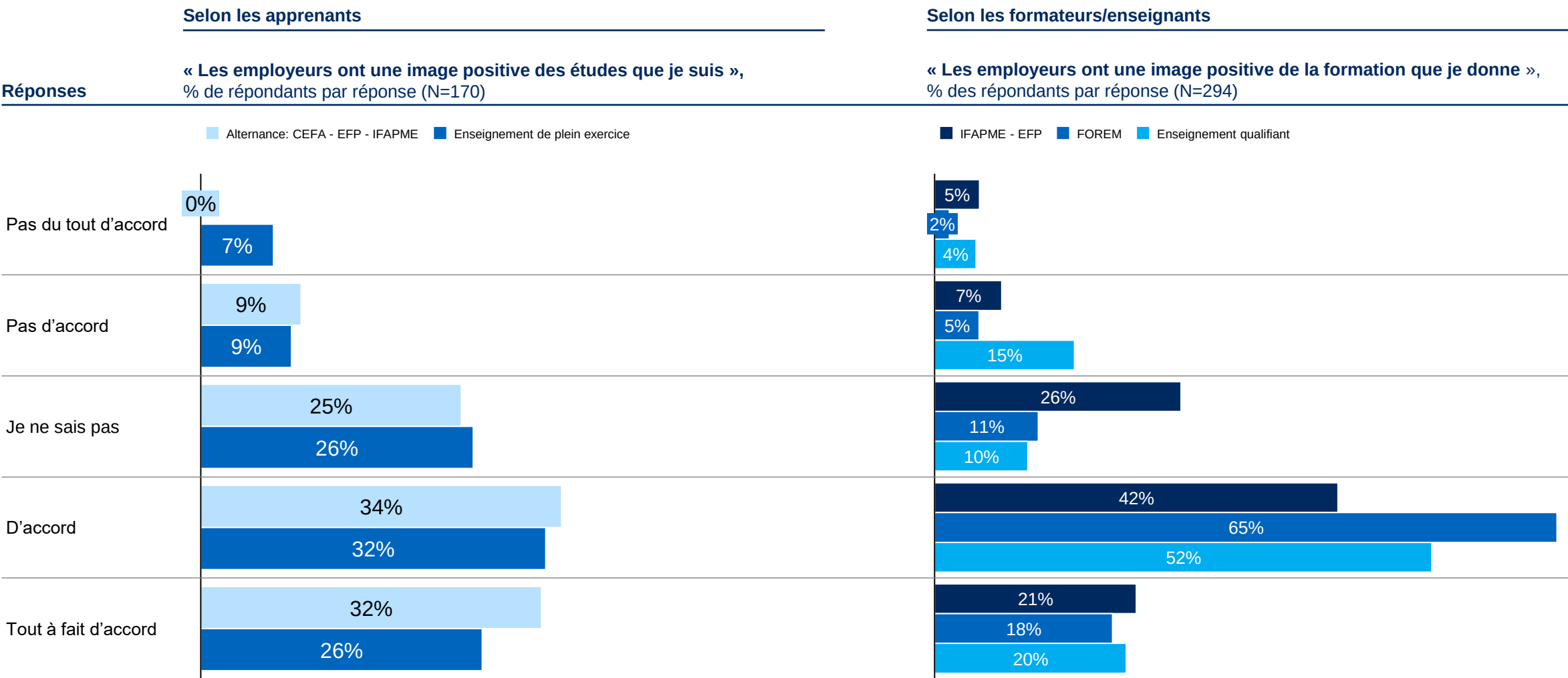
Les **stéréotypes** et le caractère **incomplet** des renseignements fournis soulèvent actuellement de **graves difficultés**

A. iii. Cependant, il apparaît que les apprenants et formateurs / enseignants prenant part à la formation en alternance ont une bonne image des formations qu’ils suivent / encadrent (réserve : échantillon limité sur base volontaire)

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE EN LIGNE – POTENTIEL BIAIS DE RÉPONSE – TAILLE DE L'ÉCHANTILLON RESTREINTE POUR CERTAINES SOUS-CATÉGORIE



A. iii. Les apprenants et formateurs / enseignants semblent également penser dans l'ensemble que les employeurs ont une bonne image des formations suivies (réserve : échantillon limité sur base volontaire)



RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE EN LIGNE – POTENTIEL BIAIS DE RÉPONSE – TAILLE DE L'ÉCHANTILLON RESTREINTE POUR CERTAINES SOUS-CATÉGORIE

A. iv. Alternance – L'information / promotion des métiers et l'orientation vers l'alternance rencontrent en outre des défis spécifiques encore plus marqués



Image négative de filière de relégation

L'alternance est, pour beaucoup, perçue comme « **la filière de relégation des filières de relégation** »

Cette perception est ancrée tant au sein des **apprenants** que de leurs **familles**, des employeurs et les autres **parties prenantes** de la formation et du système éducatif

Cette image est largement citée comme un des principaux freins au développement de l'alternance

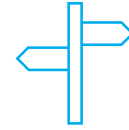
« *L'alternance est vue comme une filière pour les apprenants en situation d'échec scolaire* » - référent en alternance



Méconnaissance de l'alternance et de son potentiel

L'alternance et son **potentiel** sont **peu connus** des **employeurs**, des **apprenants**, des **enseignant(e)s** et des **parties prenantes** (y compris les conseillers en orientation et autres acteurs du système éducatif)

« *L'alternance est une filière mal connue et mal comprise, des apprenants, de leurs parents, des enseignants et même des services d'orientation* » - acteur de l'alternance



Opportunité de promouvoir un choix de l'alternance mieux informé

Le choix d'étudier en alternance est fréquemment lié à des **facteurs** comme la **proximité** de l'école/entreprise, amis fréquentant l'école, etc., plutôt qu'à une **décision éclairée** concernant un métier spécifique et une **compréhension** des **implications** du choix de l'alternance comme **modalité de formation**

« *Les apprenants en alternance ne connaissent pas le métier avant de s'y inscrire et c'est pour cela qu'on en voit beaucoup qui ne commencent même pas la formation après les essais métiers* » - formateur



Biais structurel d'orientation

Des retours de certains acteurs indiquent que les autres acteurs de l'enseignement et de la formation **orientent peu** proactivement vers l'alternance du fait de **préconceptions négatives** sur **l'alternance** et son **public**, de **concurrence de périmètre** et **de l'absence de dispositif d'orientation « à l'échelle » vers l'alternance**

« *Un des problèmes principaux, c'est que très peu d'autres acteurs réorientent vers l'alternance pour diverses raisons* » - opérateur de formation



Détail à la page suivante



Détail à la page suivante

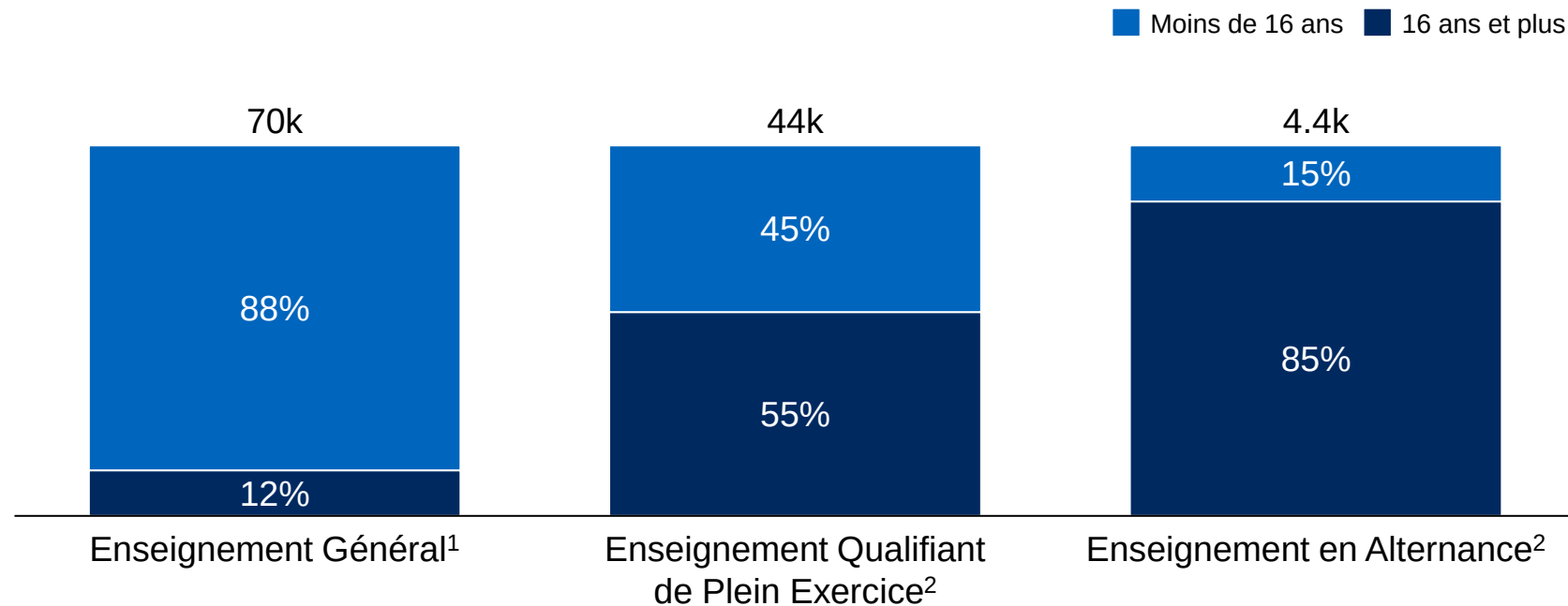


Détail à la page suivante

A. v. Parmi les filières de relégation, l'alternance est, pour beaucoup, perçue comme « la filière de relégation des filières de relégation »

85% des étudiants entrant en degré 2 d'alternance ont 16 ans ou plus, donc au moins un an de retard

Part d'étudiants du deuxième degré dans l'enseignement général, qualifiant de plein exercice et en alternance selon qu'ils aient moins de 16 ans (à l'heure ou en retard d'une année) ou 16 ans et plus (en retard de un ans ou plus), %, 2020-2021



1. Etudiants en D23G et D24G (N = 69.528) 2. Etudiants en degré 2 de qualifiant (ayant une OBG, excluant enseignement de transition) de plein exercice (N = 43.558) et d'alternance (N = 4.437)

Source : Base de données Stat Elèves (2020-2021) | FWB, *Indicateurs de l'enseignement 2021* | Entretiens individuels et groupes de discussion avec acteurs concernés entre mai et juillet 2022



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

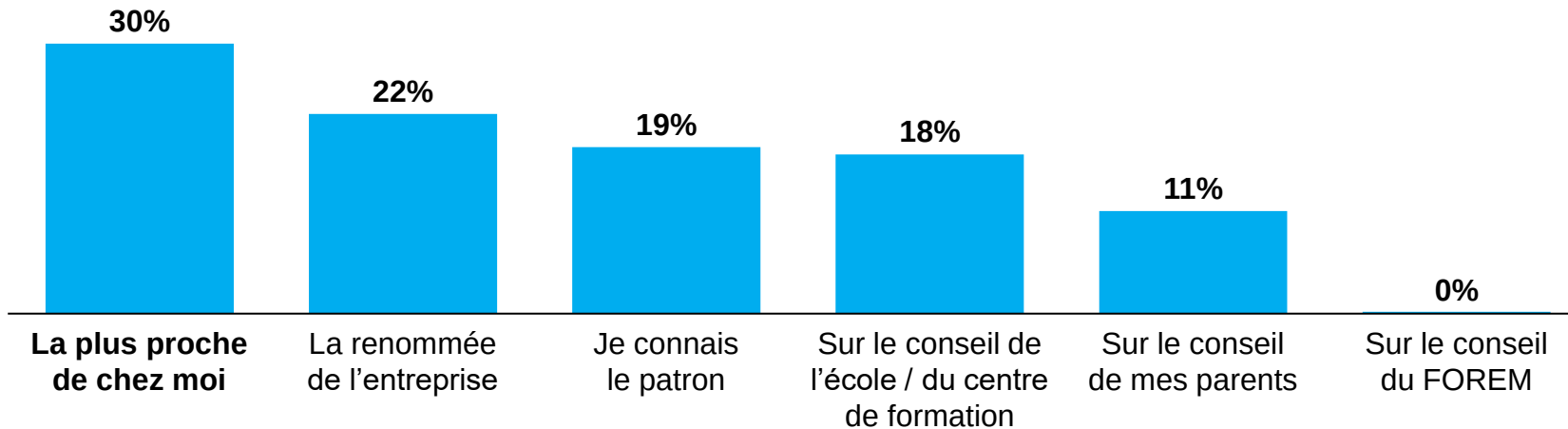
« Il est très difficile de faire valoir l'alternance, même auprès des parents, car ce système de filière de relégation est difficile à casser » - représentant de l'AGE

« 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

A. v. Alternance – L’alternance relève plus souvent de facteurs de proximité et/ou de relations personnelles que du choix informé d’un métier et d’une pédagogie

Raisons du choix de l’entreprise par l’apprenant: réponses des apprenants dans l’enquête des IBEFE (2022), % des répondants



De manière plus générale, les retours de terrain indiquent une opportunité de promouvoir des choix mieux informés de l’alternance

Constats

La **proximité et/ou les connaissances personnelles déterminent** souvent le **choix** de l’alternance chez les apprenants
A contrario, il n’y a pas assez de réflexions et de connaissance informée au moment du choix sur :

- Le **choix du métier**
- L’**alternance** comme **filière/pédagogie**

Conséquences

- **Taux d’abandon et de rupture élevé**, manque de motivation
- **Impact négatif** de long terme sur la volonté des **employeurs** de participer à l’alternance



« On voit beaucoup d’étudiants qui n’ont aucune idée du métier pour lequel ils se forment » - ancien enseignant en alternance

« La qualité d’un établissement CEFA dépend de sa proximité car il s’agit d’un facteur clé de choix » - représentant syndical

« On travaille souvent avec un public qui ne perçoit pas qu’il a le choix – ils choisissent les options et formations proches de chez eux ou chez qui ils peuvent travailler » - représentant dispositif d’orientation

« Je n’ai pas considéré les formations qui sont trop éloignées de mon domicile » - apprenant

A. v. Dû aux préconceptions négatives vis-à-vis de l'alternance, de la concurrence de périmètre entre opérateurs et de l'absence de dispositif d'orientation vers l'alternance « à l'échelle », certains acteurs indiquent qu'il y a peu d'orientation « proactive » de l'enseignement vers l'alternance



Préconceptions négatives

Une partie des acteurs de l'enseignement et de la formation **possèdent une vision de l'alternance comme « réservée »** aux élèves en **situation d'échec / décrochage** et/ou constituant une **filière de mauvaise qualité**

Paradoxalement, selon certains acteurs, le discours des acteurs politiques qui, depuis plus de 15 ans, parlent de « **faire de l'alternance une filière d'excellence** » peut avoir eu pour effet de renforcer le stéréotypes de l'alternance comme une « **filière de seconde zone** »



« Pour les enseignants et directions du secondaire, envoyer un jeune en alternance, c'est perçu uniquement comme le dernier recours »

« Tant qu'on ne changera pas l'image de l'alternance auprès des directions et enseignants du secondaire, on n'arrivera pas à développer l'alternance »



Concurrence de périmètre

Pour certains acteurs, la **concurrence de périmètre** est aussi une des **causes premières** d'une **orientation limitée** vers l'alternance



« Pour l'enseignement, orienter vers l'IFAPME/l'EFPP c'est perdre des élèves et du financement : il n'est donc pas étonnant qu'ils n'y orientent que peu d'élèves »

« Le Forem oriente d'abord et avant tout vers ses formations, car son budget aussi en dépend: il n'a donc pas intérêt à orienter vers l'IFAPME »



Absence de dispositif « à l'échelle »

Il n'existe pas à l'heure actuelle de **dispositif « à l'échelle » d'orientation proactive et positive vers l'alternance** que ce soit depuis l'enseignement de plein exercice ou les autres acteurs de la formation professionnelle



« Il n'y a pas suffisamment d'orientation vers l'alternance du fait de la méconnaissance mutuelle de « deux mondes » (formation et enseignement) et de la « méfiance » du monde de l'enseignement vis-à-vis des opérateurs régionaux de l'alternance (en particulier concernant les différences de mission ressenties entre enseignement et formation) » - représentant employeurs

Ces facteurs placent les opérateurs d'alternance dans une position difficile, et isolée, en termes de recrutement d'apprenants

Messages clé : Promotion des métiers et Orientation vers la formation

- A** **L'orientation et la promotion des métiers comme défi majeur de l'écosystème de formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant**
- **L'information / promotion des métiers et l'orientation ressortent toutes deux des activités de diagnostic réalisées comme un des principaux défis** à relever pour le système d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle en Wallonie et en RBC, et ce sur plusieurs dimensions :
 - La perception de **l'enseignement qualifiant et des formations qualifiantes** comme **filières de relégation**
 - Des décisions de formation trop **rarement basées sur un choix « bien informé »** d'après le retour des acteurs – cependant en partie nuancé par les résultats des enquêtes en ligne
 - Des métiers **techniques et manuels – métiers « de la main »** - et (dans une moindre mesure) scientifiques, technologiques, ingénierie et mathématiques continuent **à souffrir d'une image négative et / ou genrée dans notre société**
 - Une pénurie d'apprenants, se marquant par la **difficulté d'attirer suffisamment d'apprenants dans les formations qui mènent le plus à un métier porteur d'emploi**, pour laquelle l'amélioration de l'information et de l'orientation des apprenants apparaît comme un des leviers d'action pour adresser cette « pénurie d'apprenants »
 - **Spécifique alternance** : Outre les éléments mentionnés ci-dessus, l'information / promotion des métiers et l'orientation constituent **d'autant plus un défi majeur pour l'alternance** étant donné que :
 - Le choix **de l'alternance est encore trop peu souvent le résultat d'un choix informé** tant en ce qui concerne le choix du métier que de l'alternance comme modalité de formation : dû aux préconceptions négatives vis-à-vis de l'alternance, de la concurrence de périmètre entre opérateurs et de l'absence de dispositif d'orientation vers l'alternance « à l'échelle », certains acteurs indiquent qu'il y a peu d'orientation « proactive » de l'enseignement vers l'alternance
 - L'alternance (en particulier en ce qui concerne les CEFA) apparaît comme **la « dernière filière de relégation »** et souffre **d'une image négative auprès des apprenants**, des enseignants, des employeurs et des autres acteurs du système éducatifs
 - Les filières d'alternance et leur potentiel souffrent encore d'un **manque de visibilité et de connaissances** (y compris les conseillers en orientation)

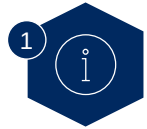
- B** **Écart par rapport aux bonnes pratiques internationales**
- A l'heure actuelle (avant implémentation des réformes en projet), les **pratiques et l'organisation de l'information/promotion des métiers et de l'orientation en Wallonie et en RBC** ne semblent pas, pour la plupart des dimensions, en ligne avec les **« bonnes pratiques » identifiées et recommandées au niveau international**
- De plus, les **initiatives prises en matière d'orientation et promotion des métiers** (notamment spécifiques à l'alternance) ont, jusqu'à présent, eu un **impact limité**

- C** **Initiatives engagées dans la bonne direction**
- Plusieurs réformes majeures** sont en cours ou en projet tant au niveau de la FWB que des régions (chantier du Pacte, projets portés par **l'OTLAV**) : les sujets de travail et la **« direction »** suivie dans ces réformes sont globalement **les « bons »** au regard des **manquements identifiés** par rapport aux bonnes pratiques
- A noter par ailleurs qu'il n'y a pas, à l'heure actuelle, d'initiative majeure spécifique pour développer l'orientation vers l'alternance (au-delà des actions des opérateurs-mêmes)

- D** **Questionnements sur l'opportunité/la nécessité d'élever le niveau d'ambition et les moyens déployés**
- Cependant, plusieurs éléments amènent à se demander si la **dynamique actuelle** sera **suffisante** pour apporter une **amélioration majeure** dans les années à venir par rapport à la situation actuelle : Des **initiatives spécifiques en matière d'orientation vers l'alternance** pourraient-elle faire la différence ? **Ira-t-on assez vite, assez loin ?** Les mesures proposées sont-elles assez **ambitieuses** au regard des défis à relever ? Les **conditions** sont-elles **réunies** pour une **mise en œuvre « au bon niveau »** et **« durable »** des réformes envisagées ? Les moyens déployés sont-ils suffisants pour faire la différence ?

B. La comparaison internationale permet d'identifier plusieurs facteurs clés de succès en matière d'orientation et d'information / promotion des métiers

Promotion et information des métiers



Information progressive et extensive

Information progressive et extensive durant le parcours scolaire ou de recherche d'emploi permettant aux jeunes et aux adultes en cours de carrière d'avoir :

- a) une bonne connaissance des différents métiers et carrières,
- b) une compréhension des implications de leurs choix d'orientation sur leurs perspectives de vie et de carrière et la capacité à poser ses choix



Activités & expériences

Intégration dans le parcours scolaire (et en recherche d'emploi) d'activités de prise de connaissance et d'expérimentation des métiers et de la vie en entreprise



Promotion des métiers

Actions proactives pour promouvoir une image positive (et, si nécessaire), combattre les stéréotypes négatifs à l'égard des métiers techniques et technologiques, des métiers « en pénurie » et des métiers « de demain »

Ecosystème & acteurs



Ecosystème

Ecosystème d'opérateurs de services d'orientation compréhensible, navigable et accessible pour répondre aux besoins individuels tout au long de la vie et pour tous les publics



Collaboration

Collaboration et coordination effective des acteurs de l'écosystème pour assurer l'efficacité, l'efficience et la cohérence de l'offre d'orientation



Indépendance

Accès à des services d'orientation indépendants des intérêts des entreprises et neutres par rapport à tous les opérateurs de formation



Spécialistes outillés

Conseils d'orientation réalisés par des spécialistes formés, qualifiés et outillés, accessibles aux individus quand et où ils en ont besoin via une diversité de canaux

Services et activités d'orientation



Information complète et de qualité

Accès à l'information complète et intégrée, navigable et ergonomique (p.ex, portail digital). Accès à des outils de service d'orientation de qualité (p.ex, outil d'auto-évaluation)



Compétences des individus

Développement des compétences pour préparer les individus dans la connaissance de soi, l'apprentissage à s'orienter, la connaissance des possibles, l'aide à la décision et à la transition de leurs parcours professionnels et scolaires

Pilotage et ressources



Ressources

Disponibilité de ressources dédiées et suffisantes (financières, humaines et matérielles) et utilisées de manière efficiente afin d'assurer que les services d'orientation puissent communiquer, s'outiller et opérer de manière optimale



Assurance qualité

Assurance qualité et amélioration continue des services de l'orientation afin de garantir la qualité et la mise à jour continue permettant de répondre à l'évolution des besoins individuels



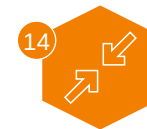
Innovation

Innovation des services de l'orientation en particulier la mobilisation d'outils digitaux permettant un accès multicanaux, une amélioration de la qualité des services fournis, augmenter leur accessibilité et l'efficience



Personnalisé

Mise en place de services d'orientation individualisés avec un suivi et une présence accrue dans les passages de transition décisifs des parcours des individus



Intégration

Intégration pleine et entière de l'orientation au pilotage structurant la possibilité d'appropriation et de travail local



Détails des dimensions aux pages suivantes

B. A l'heure actuelle¹, les pratiques d'orientation en Wallonie et en RBC/COCOF ne correspondent pas aux « bonnes pratiques » identifiées à l'international (1/4)

Promotion et information des métiers

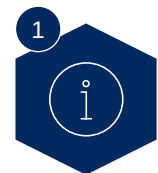
SUR BASE D'ENTRETIENS AVEC
LES ACTEURS DE TERRAIN

CONSTATS SIMPLIFIÉS: LA RÉALITÉ DE
TERRAIN EST FORTEMENT HÉTÉROGÈNE

SITUATION ACTUELLE AVANT IMPLÉMENTATION DU PACTE POUR UN
ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE ET DES INITIATIVES RÉGIONALES EN COURS

Dimension

Situation actuelle / historique en FWB, Wallonie et RBC/COCOF



Information progressive et extensive durant le parcours scolaire ou de recherche d'emploi permettant aux jeunes et aux adultes en cours de carrière d'avoir :

- a) une bonne connaissance des différents métiers et carrières,
- b) une compréhension des implications de leurs choix d'orientation sur leurs perspectives de vie et de carrière



Enseignement qualifiant :

- Intégration insuffisante des savoirs et compétences sur la réalité du marché du travail et des métiers dans les programmes de cours
- Nouveau Parcours d'Enseignement Qualifiant (PEQ) intégrant en 3^{ème} année, la possibilité de découvrir un ou plusieurs secteurs avant de se spécialiser dans une option /un métier
- Communication proactive à destination des élèves sur le niveau de revenu et le taux d'emploi des métiers techniques et STEM limitée
- Informations fiables, indépendantes & complètes pas assez souvent disséminées de manière proactive
- Manque de connaissances / compétences du personnel CPMS sur certains aspects nécessaires à l'orientation (formations, métiers, filières, etc.)
- Interventions des CPMS principalement réactives sur base de résultats scolaires et/ou propre initiative de l'élève / enseignant
- Mise à disposition de quelques sites internet (p.ex., mon école, mon métier, Abdel en Vrai – capsules vidéos, etc.) et initiatives (p.ex, JEEP en RBC/COCOF)



Formation professionnelle :

- 70% des demandeurs d'emploi inscrits au Forem indiquant ne pas avoir une bonne connaissance des métiers qu'il était possible de faire
- Organisation de journées d'information (choix de formations, implications sur le statut social pendant la formation, etc.)
- Portails d'information (p.ex, Horizon Emploi) mais peu connus et ergonomiques



Intégration dans le parcours scolaire (et en recherche d'emploi) d'activités de prise de connaissance et d'expérimentation des **métiers et de la vie en entreprise**



Enseignement qualifiant :

- Présence de nombreuses initiatives mais celles-ci demeurent généralement à une échelle limitée et hétérogènes (variables par territoire, centre ou établissement d'information / orientation)



Formation professionnelle :

- Intégration systématique d'initiatives de découverte / expérimentation métiers² dans la formation professionnelle mais celles-ci ont souvent lieu après qu'un premier choix ait été posé
- Alternance : manque de connaissance des apprenants des métiers pour lesquels ils se forment



Actions proactives pour promouvoir une **image positive** (et, si nécessaire), **combattre les stéréotypes négatifs** à l'égard des **métiers techniques et technologiques, des métiers « en pénurie » et des métiers « de demain »**

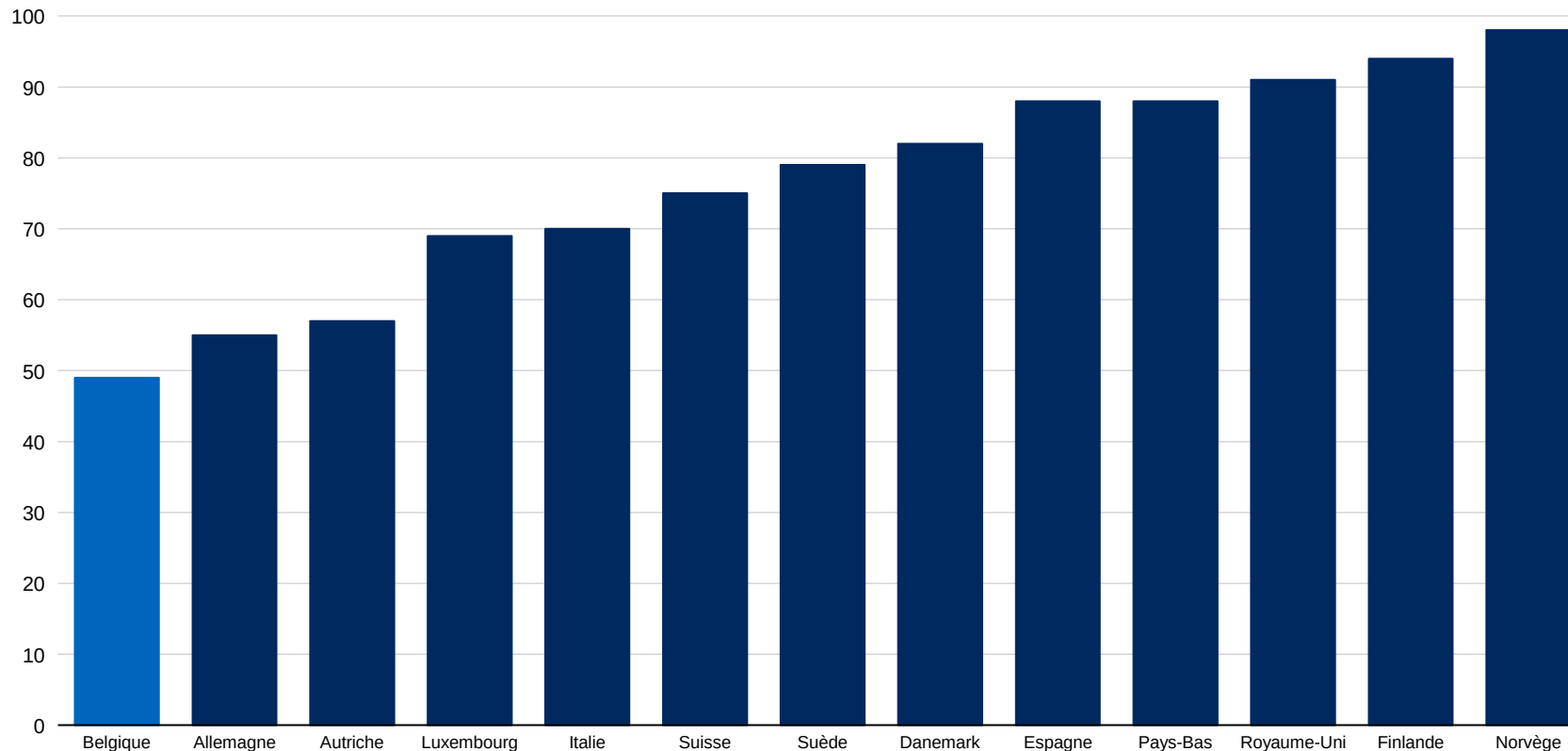


- De manière générale, image encore négative et genrée des métiers techniques et technologiques ainsi que des formations qui y mènent (en particulier de la filière d'alternance)
- Existence d'initiatives multiples dans ce domaine (notamment sous l'impulsion des secteurs³) mais de l'avis de la majorité des acteurs, celles-ci demeurent globalement limitées et/ou n'atteignent qu'un public restreint (p.ex, WorldSkills)
- Peu d'initiatives relatives à la promotion de l'alternance

1. Avant implémentation des réformes en projets 2. Telles que Découverte Métiers (IFAPME), MISIP (Forem), Défi des Talents (EFP), visites d'entreprises ou lancées via secteurs (p.ex, journée Chantiers Ouverts) 3. Par exemple, « Je construis mon Avenir », « Cap'Orientation », « Y a du boulot »

B. Zoom – Moins de 50% des chefs d'établissements secondaires en Belgique déclarent consacrer du temps scolaire spécifique l'orientation

Pourcentage d'écoles secondaires où l'orientation professionnelle est officiellement prévue dans l'emploi du temps des élèves, selon les entretiens avec les chefs d'établissement



D'après l'enquête TALIS, seulement la **moitié** des établissements scolaires prévoit officiellement des **activités d'orientation** dans le programme des élèves

La Belgique est un des pays avec le **taux le plus bas**, la **Norvège** atteignant **quasi 100 %** des établissements, la **Suisse** étant presque à **75 %**

B. Zoom – Certaines initiatives de promotion des métiers existent en Wallonie et en RBC mais celles-ci maintiennent une portée limitée



Exemples illustratifs

NON-EXHAUSTIF

Initiative	Description	Résultat
 WorldSkills Belgium	Worldskills compte 85 pays membres et 31 en Europe Ce mouvement promeut et met en valeur les métiers techniques, technologiques et scientifiques au travers de différents canaux tels que des compétitions (internationales), des conférences , des capsules vidéos , etc.	50 millions de mentions de WorldSkills Belgium à travers 150 articles de presse écrite, 238 articles sur le web, 38 passages radio , 39 passages tv et 12 articles d'agences de presse et un film de 26' qui a touché 600,000 personnes
 Campagne publicitaire	Campagne publicitaire « J'apprends le flamand avec Vincent » lancé par Actiris en 2017 pour inciter l'inscription aux cours de néerlandais	Augmentation x4 des inscriptions aux cours de néerlandais des chercheurs d'emploi
 « Y a du boulot »	Capsules vidéos de 2-3 minutes sur YouTube présentées par Sandrine Corman qui met en lumière un métier en pénurie en faisant découvrir une journée type à un étudiant ou à une personne au chômage	15 épisodes Vidéos accumulant ~ 2,000 – 80,000 vues sur YouTube
 Mini entreprise – mini-ondernemng (LJE)	Avec la Mini-Entreprise , les étudiants (plein exercice, qualifiant et alternance) de 5 ^{ème} , 6 ^{ème} et 7 ^{ème} secondaire se lancent dans la création et la gestion d'une entreprise de petite taille en quelques mois, pendant l'année scolaire	120 h réparties de septembre à mai En 2020-2021 ~ 14,000 jeunes mobilisés et ~ 1,200 enseignants
 Story-Me	Story-me permet chaque année à des élèves d'apprendre à mieux se connaître , à appréhender le monde professionnel qui les attend et à développer leur projet professionnel P.ex., : organisation de forums d'éducation au choix, journées Story-me où chaque jeune rencontre 3 professionnels issus des métiers de l'enseignement qualifiant, expliquant leur métier et répondant à leurs questions	1300 jeunes de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} secondaire d'établissements secondaires organisant des filières qualifiantes



« On a pris ici et là des initiatives pour promouvoir l'image des métiers manuels et STEM mais soyons honnête, cela reste limité par rapport à ce qui pourrait être fait »

« Si on voulait vraiment s'assurer que nos jeunes aient une bonne image des métiers techniques, il y a tellement plus qu'on pourrait faire »

« A aucun moment on n'explique aux jeunes combien ils gagneront s'ils choisissent tel ou tel métier technique : on a une sorte de pudeur autour de cela alors qu'il ne devrait pas y avoir de tabou, au contraire »

« Dans d'autres pays, on communique systématiquement aux jeunes sur l'impact de leurs choix d'études en termes de niveau de revenu et de taux de chômage pour la suite de leur vie »

B. Zoom – Par ailleurs, différentes initiatives sont ou ont été prises pour promouvoir l'image de l'alternance mais leur impact reste limité



Initiative	Description	Illustrations
La marque Alt+ 	Au travers de la création de la marque Alt+, l'OFFA entend promouvoir « le système alternance » dans son ensemble comme filière d'excellence porteuse, notamment, en matière de débouchés La marque Alt+ a débuté sur une conférence de presse et s'appuie sur divers supports promotionnels (pour apprenants, parents, entreprises, acteurs de l'orientation) tels que des campagnes d'affichage, une vidéo promotionnelle générale sur l'alternance, des capsules vidéos YouTube et des publications sur les réseaux sociaux	
Journées portes ouvertes & salons  	Organisation de portes ouvertes permettant à tout individu d'en apprendre plus sur les centres, les options et la pédagogie de l'alternance Ces portes ouvertes proposent des présentations d'options, des rencontres avec des formateurs, des flyers, une découverte des infrastructures, etc. Par ailleurs, les différents opérateurs (CEFA, IFAPME, SFPME) participent à des salons liés à la formation et à l'emploi	 
Campagnes publicitaires des opérateurs de formation	Les opérateurs de formation en alternance communiquent au travers de divers canaux sur les options de formation en alternance en vue d'attirer des apprenants et de promouvoir ces formations Ces campagnes de communication prennent différentes formes telles que des campagnes d'affichage, des pages web interactives, des publications sur les réseaux sociaux, des campagnes radio, etc.	 
Défi Des Talents 	Le Défi Des Talents est un événement interactif et innovant, dédié à l'orientation des jeunes de 2^{ème} et 3^{ème} secondaires Les élèves réalisent en équipe des épreuves pour découvrir et expérimenter des métiers techniques et technologiques Le Défi des Talents dispose également d'un site internet avec : une boîte à outils (dossier pédagogique, fiches activités, panneaux de présentation, etc.), le planning, les photos, vidéos, reportages, etc.	 

B. A l'heure actuelle¹, les pratiques d'orientation en Wallonie et en RBC/COCOF ne correspondent pas aux «bonnes pratiques» identifiées à l'international (2/4)

Ecosystème & acteurs

SITUATION ACTUELLE AVANT IMPLÉMENTATION DU PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE ET DES INITIATIVES RÉGIONALES EN COURS

SUR BASE D'ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS DE TERRAIN

CONSTATS SIMPLIFIÉS: LA RÉALITÉ DE TERRAIN EST FORTEMENT HÉTÉROGÈNE

Dimension		Situation actuelle / historique en FWB, Wallonie et RBC/Cocof	
4		Ecosystème d'opérateurs de services d'orientation compréhensible, navigable et accessible pour répondre aux besoins individuels tout au long de la vie et pour tous les publics	✗ • Multiplication et diversité d'acteurs offrant des services d'orientation internes et externes à l'école (privés, publics, non-marchands, marchands, etc.), créant un écosystème difficilement navigable pour les apprenants et leurs familles • Absence de textes légaux consacrés à l'orientation et créant un cadre commun à l'ensemble des acteurs
5		Collaboration et coordination effective des acteurs de l'écosystème pour assurer l'efficacité, l'efficience et la cohérence de l'offre d'orientation	✗ • Pas d'instance de pilotage et coordination de l'ensemble des politiques d'orientation en Wallonie et en RBC, ni même au niveau de chaque entité fédérée • Collaboration et coordination considérées par les acteurs concernés comme encore trop limitées (en particulier entre enseignement et formation professionnelle) • Manque de connaissance réciproque sur les services et spécialités des autres opérateurs engendrant confusion, mauvaises redirections et dispersion • Démultiplication des initiatives parfois redondantes (p.ex., Portail de l'Orientation et Portail Coupole) • Méfiance et concurrence entre certaines initiatives et dispositifs locaux (avis nuancé sur régionalisations potentielles) • <i>Plusieurs initiatives sont en cours:</i> – <i>collaboration entre FPO-WBE au sein d'un comité d'apprentissage Story-me et GT Orientation de la FPE, pour co-construire, mutualiser et opérationnaliser des actions concrètes au départ des écoles, ancrées dans leurs objectifs, et mise en lien avec tous les acteurs : antennes locales, CDM, etc.</i> – <i>Initiative de co-construction des secteurs Agoria, Essenscia, CCW, Fevia autour des métiers porteurs/STEM, prenant le plan de relance comme point d'appui</i>
6		Accès à des services d'orientation indépendants des intérêts des entreprises et neutres par rapport à tous les opérateurs de formation	✗ • Conseils d'orientation et information fréquemment confiés aux opérateurs de formation eux-mêmes dans un contexte où tant les règles de financement que la « pénurie d'apprenants » incitent les opérateurs à « conserver les apprenants » : ceci est considéré comme un biais majeur par une partie importante des acteurs rencontrés • Cité des métiers avec détachés poursuit l'objectif de neutralité mais avis partagés sur leur efficacité (et manque de détachés pour couvrir la demande) • Centres d'information et d'orientation des universités et hautes écoles en FWB (p.ex., CIO, SOU, Infor-études) considérés comme relais de qualité dans la transition secondaire-supérieur
7		Conseils d'orientation réalisés par des spécialistes formés, qualifiés et outillés , accessibles aux individus quand et où ils en ont besoin via une diversité de canaux	✗ • Peu de formations spécifiques en orientation existantes en FWB • Compétences en orientation des personnes en charge fortement hétérogènes et jugées insuffisantes par une partie des acteurs de l'orientation • Qualité du service des CPMS fortement hétérogène • Orientation confiée en grande partie à des professionnels dont ce n'est pas le métier principal • À plusieurs endroits, outillage absent, rudimentaire, hétérogène et/ou obsolète des conseillers en orientation • Connaissance limitée de la réalité du monde du travail dans l'enseignement alors que dans le cadre de l'approche orientante, les enseignants feront partie des « spécialistes formés, qualifiés et outillés » • Rôle d'Infor-Jeunes comme « formateurs d'informateurs » - collaborant notamment avec l'EFP et la Cité des Métiers

1 Avant implémentation des réformes en projets

1. Avant implémentation des réformes en projets



B. Zoom – Ecosystème d'opérateurs de services d'orientation facilement compréhensible, navigable et accessible

Plus de 25 types d'organismes assurent des services d'orientation et d'accompagnement vers la formation, l'enseignement et l'emploi

NON-EXHAUSTIF

Information et promotion des métiers et formations



Orientation et/ou accompagnement vers la formation

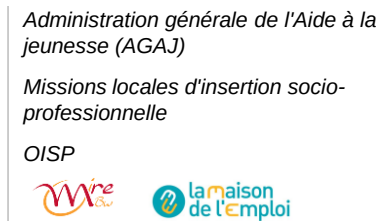


Orientation et/ou accompagnement vers l'emploi

Accompagnement psycho-social



« Il y a une multitude d'acteurs qui font de l'orientation. Dans un sens, c'est une richesse et il ne faudrait surtout pas tout réduire à un seul acteur mais il faut avouer que, pour les élèves et leur famille, c'est très difficile de s'y retrouver » - ancien enseignant



« La porte d'entrée ce sont les Carrefours et Cités des Métiers, mais il faut d'abord les connaître » - représentant dispositif en orientation



B. Zoom – Cartographie des acteurs de promotion des métiers porteurs et sensibilisation aux STEAM

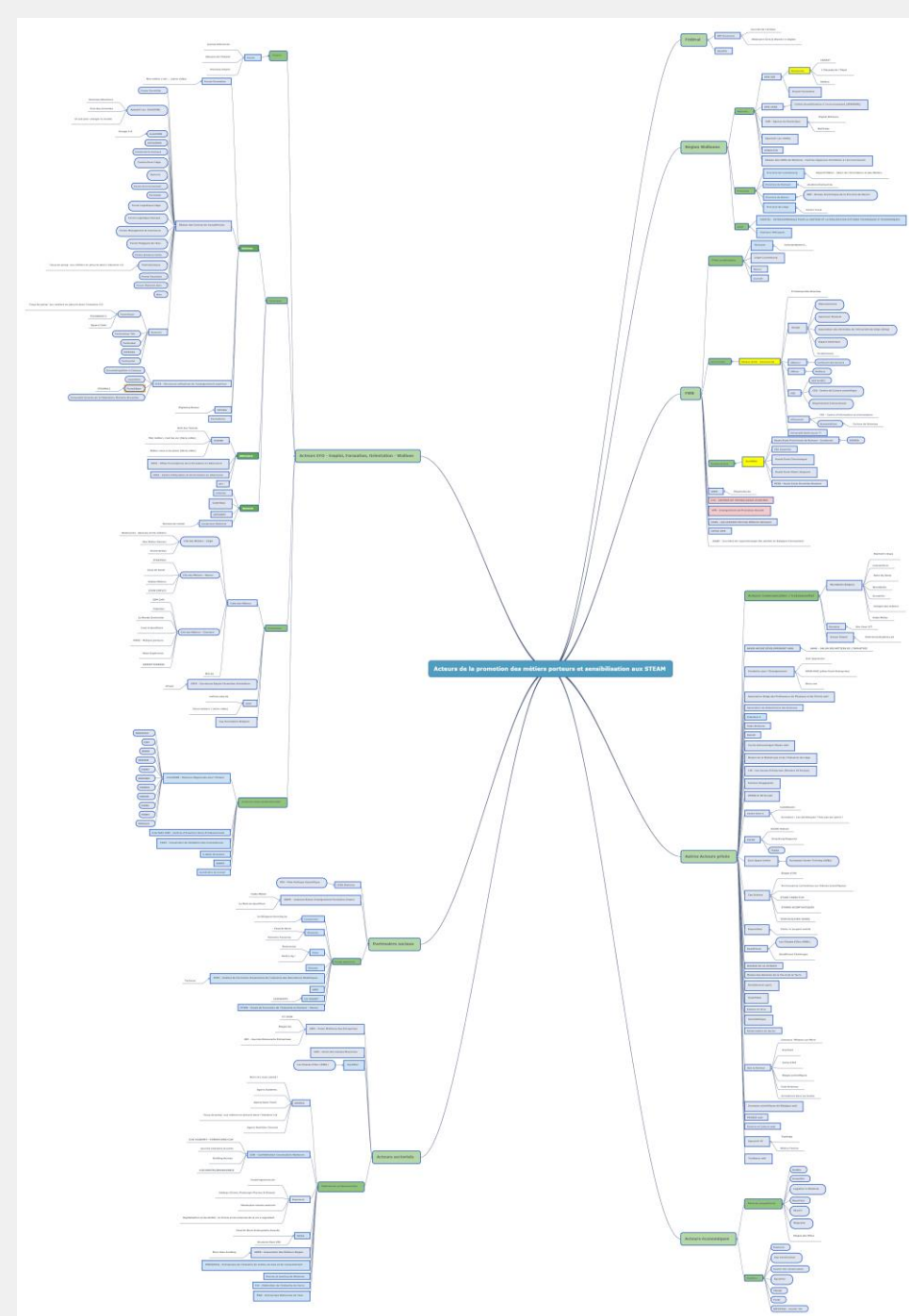
8 catégories:

- Acteurs EFO
- Fédéral
- Région wallonne
- FWB
- Partenaires sociaux
- Acteurs sectoriels
- Acteurs économiques
- Autres acteurs privés

230+

initiatives / acteurs recensés

Source : UWE, *Mapping STEM*, février 2021



B. En Communauté germanophone, l'Office de l'Emploi (ADG) est en charge de l'orientation et propose plusieurs initiatives à succès

L'Office de l'emploi ADG offre des informations et outils pour une orientation professionnelle réussie

Le site internet de l'Office de l'Emploi dispose d'une section dédiée à l'orientation professionnelle

Celle-ci s'adresse aux apprenants, aux chercheurs d'emploi, aux personnes en reconversion professionnelle, employeurs et également aux parents

Le site internet rassemble des informations relatives à :

- **Emploi**: les métiers, carrières, films professionnels, comment réussir son entretien d'embauche
- **Formation** : éducation, formations et modalités de celles-ci (p.ex., cours du soir, etc.) et mobilité (études à l'étranger)
- **Rôle des parents** : carrière, rôle dans l'orientation, devenir enseignant, etc.
- **Carrière** : Conseils d'orientation, orientation dans d'autres communautés, etc.

Brochures disponibles et téléchargeables



Guide de candidature

Un guide pour les nouveaux professionnels, ainsi que pour les demandeurs d'emploi et les professionnels qui souhaitent postuler pour un emploi en Belgique.



Formation, formation continue et qualification

Un aperçu de toutes les mesures de qualification et d'intégration que l'agence pour l'emploi organise, soutient ou reconnaît, seule ou en coopération avec d'autres établissements d'enseignement.



Choisir une carrière - Un guide pour les parents

Les parents en tant que «guides de carrière» - Les parents peuvent aider leurs enfants à faire face aux adversités lors du choix d'une carrière et à atteindre leurs objectifs.



Orientation - Le rôle des parents

Brochure d'information sur l'orientation professionnelle des jeunes et votre rôle de parents ou d'aîdants avec de nombreux conseils et astuces pratiques.

Un site internet rassemblant de nombreuses informations

DEMANDEURS D'EMPLOI	EMPLOYEUR	L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE	AUTRE INFO	
les descriptions d'emploi ① Métiers de A à Z ① Professions par secteur ① fiche d'information sur les carrières ① Autres liens vers les descriptions de poste ① films professionnels ① entretiens d'embauche	Ecole, apprentissage, formation ① lycée ① Apprentissage en PME ① apprentissage industriel ① formation de maître ① Étudier ① école du soir ① Liens vers l'éducation et l'enseignement	Études, formation et perfectionnement ① informations générales ① Etudes en Belgique de l'Est ① Etudes en Wallonie et à Bruxelles ① Étudier en Flandre ① étudier à l'étranger ① Liens vers des opportunités d'études en Allemagne et à l'étranger ① Enseignement et formation à l'étranger ① Offres d'études complémentaires	Parents ① Choix de carrière ① Orientation - Le rôle des parents ① Offres de cours à la DG ① Formation en alternance & études ① Commencer à enseigner ① Commencez vos études ① Abandon de la formation et des études ① L'orientation professionnelle	Conseils carrière et aide à la candidature ① Conseils d'orientation à l'agence pour l'emploi ① Conseils d'autres institutions ① L'offre d'orientation professionnelle en Wallonie, Flandre et Bruxelles ① Offre d'orientation professionnelle de la DG ① application

Section dédiée aux décrocheurs scolaires



période d'insertion professionnelle

En tant que bachelier, vous ne percevrez pas l'allocation de chômage immédiatement, mais seulement après l'expiration de la période d'insertion professionnelle.



pension alimentaire et assurance maladie

Qu'en est-il des allocations familiales et de l'assurance maladie pendant la période d'insertion professionnelle ?



Le stage d'initiation

Vous êtes en fin de scolarité et n'avez pas de diplôme supérieur à l'Abitur ? Alors le stage d'initiation (EPU) peut être une option pour vous.

B. Au Danemark, il existe un guichet unique rassemblant informations et outils pour aider les jeunes et adultes à faire des choix informés et positifs



Le site internet danois UG est un guichet unique de qualité

Le site web danois UddannelsesGuiden (www.ug.dk) est un exemple de **guichet unique** qui :

- Rassemble des **informations** sur les **différentes options d'éducation**, la **structure du marché** du travail danois et le **rôle des industries** et des **entreprises**
- **Propose plusieurs outils** dont "Job Kompasset", permettant aux personnes de **s'informer** sur les différents **secteurs de l'économie**, les différentes **professions** au sein des secteurs, etc.
- Comprend pour chaque profession une **description des activités** quotidiennes, le **revenu moyen**, les **outils** ou **l'équipement utilisés**, et même les **perspectives** de la profession
- Donne accès à des **conseils** par **chat**, **téléphone** ou **courriel**

Le guide pédagogique

ÉDUCATION POUR LES JEUNES

L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

FORMATION DES ADULTES ET FORMATION CONTINUE

EMPLOIS ET CARRIÈRES

OUTILS



Éducation pour les jeunes
10e année, enseignement professionnel, enseignement secondaire supérieur ou autre activité



L'enseignement supérieur
Licence, master, licence professionnelle, lycée professionnel, formations artistiques ou maritimes.



Formation des adultes et formation continue
Cours, cours académiques, cours diplômants, cours de master et matières individuelles.



Tous les outils

Lisez à propos des outils individuels ou passez à l'outil souhaité.



La carte d'accès
Voir possibilité d'études supérieures après une formation jeunesse.



L'indicateur de direction
Voir les voies possibles vers un enseignement supérieur souhaité.



Zoom sur l'éducation
Comparez, par exemple, la qualité et la pertinence des programmes d'éducation.



La carte de formation professionnelle
Voyez où vous pouvez suivre à la fois les cours de base et les cours principaux.



Le sélecteur d'études
Êtes-vous confronté à devoir choisir des études supérieures ? Essayez le sélecteur d'études.



La boussole du travail
Inspiration pour choisir un travail et une formation.



Mon UG
Aide au choix des études. Pour vous en 8e ou 9e année.



Mon parcours lycée
Un outil pour vous qui devez choisir l'enseignement secondaire supérieur.



Mes propositions d'emploi
Découvrez les emplois que vous pourriez aimer et lisez-les sur ug.dk



Mes compétences pratiques
Étudiez vos options pour un cours EUV raccourci.



Mon dossier de compétences
Obtenez un aperçu de ce que vous pouvez faire.



EUD plus loin en tant que travailleur qualifié
Lisez la suite après une formation professionnelle.

Source : OCDE, « Adult Learning Systems », 2019 | UG, « The Education Guide – analyse de site internet », 2021



B. Zoom –
Collaboration et
coordination effective
des acteurs de
l'écosystème pour
assurer l'efficacité,
l'efficience et
cohérence de l'offre
d'orientation –

**L'écosystème actuel
demeure morcelé**



« Il y a une multitude d'acteurs actifs dans l'orientation mais chacun continue de travailler principalement dans son coin » - acteur de l'orientation

« Tous les opérateurs parlent d'orientation et font quelque chose de différent sans qu'il n'y ait aucune consistance » - acteur de l'orientation

« Au niveau du pouvoir régulateur, on a pu apercevoir qu'il n'y avait pas de service de l'orientation » - membre d'un pouvoir régulateur

« Avant la création de l'OTLAV, il n'y avait aucun forum de coordination des différents acteurs et niveau de pouvoir ; c'est déjà un progrès mais cela reste très limité et ne concerne que le niveau central » - acteur de l'orientation

« Je me suis renseignée auprès d'un Carrefour Métiers qui m'a inscrite dans une formation mais au Forem, je devais d'abord avoir suivi une autre formation, ils n'étaient pas assez informés » - apprenant en formation professionnelle

« Il existe une grande variété dans la façon dont les écoles abordent l'orientation, c'est principalement dû aux CPMS » - accompagnateur en orientation

« Le nerf de la guerre, c'est l'usage des ressources. On a beaucoup de ressources mais on ne sait pas toujours qui fait quoi, on n'a pas de suivi, pas de rapport d'activités » - membre d'un pouvoir régulateur



B. Zoom – Accès à des services d'orientation indépendants des intérêts des entreprises et neutres par rapport à tous les opérateurs de formation –

Les modes actuels de financement des opérateurs induisent un biais d'orientation



« Aujourd'hui, le principal défi de chaque opérateur de formation professionnelle est d'attirer assez d'apprenants pour conserver son budget : aucun opérateur n'a donc intérêt à orienter vers ses 'concurrents' » - opérateur de formation

« Le Forem est juge et partie dans l'orientation : il oriente d'abord vers ses formations puis seulement vers celle des autres opérateurs » - acteur de l'orientation

« Il existe un cercle vicieux avec les directeurs d'écoles qui ne veulent pas fermer d'options obsolètes pour ne pas perdre d'élèves et ainsi perdre du financement » - ancien enseignant en alternance

« L'orientation aujourd'hui est influencée par ce qui est disponible dans l'école et moins par ce qui est dans l'intérêt de l'étudiant » - dirigeant fondation

« Les centres PMS sont plus indépendants mais ils restent associés à leurs écoles et cela induit nécessairement un biais » - directeur d'établissement

« Certains conseillers connaissent mieux certains opérateurs ce qui génère un biais par défaut » - représentant dispositif régional en orientation

B. Zoom – Accès à des services d'orientation indépendants des intérêts des entreprises et neutres par rapport à tous les opérateurs de formation (1/3)



Contexte: Seuls ~37% des élèves du qualifiant étudient dans un établissement coopérant avec un CEFA

 Nombre total

Répartition des apprenants et des établissements coopérants avec un CEFA par bassin pour l'année scolaire 2020-2021

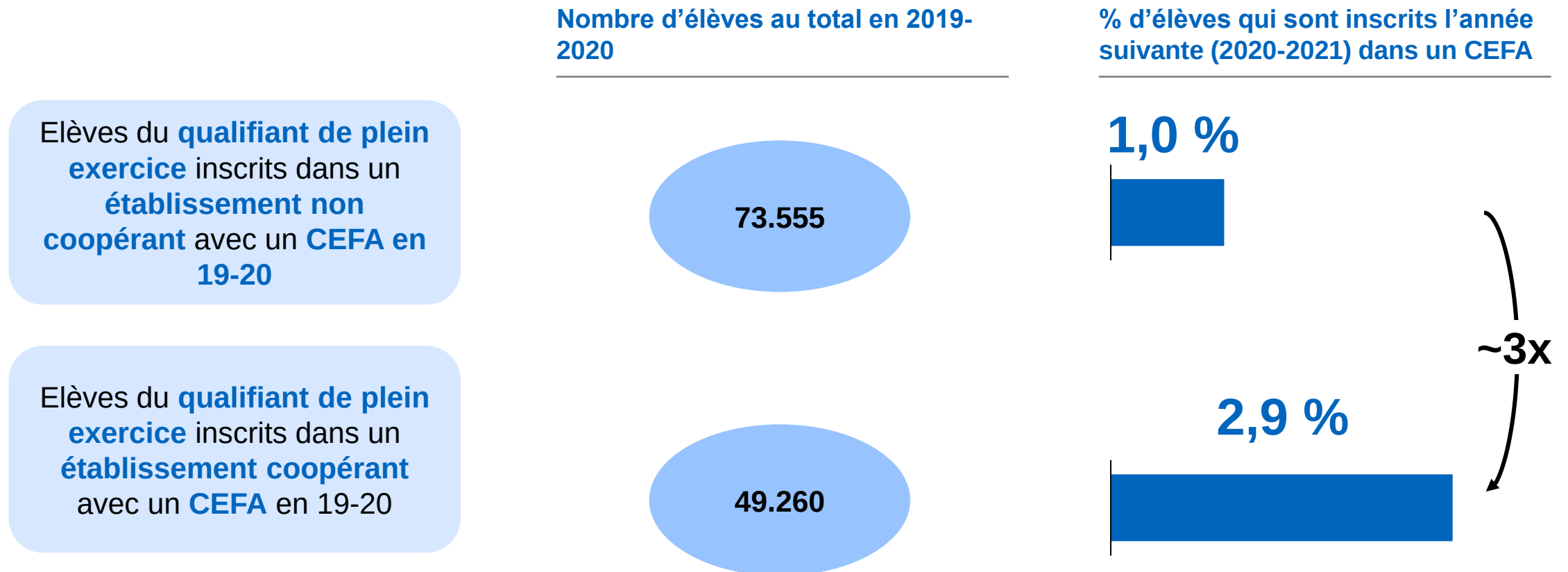
Bassin	Nombre d'établissements sièges CEFA	Nombre d'établissements de plein exercice coopérants avec un CEFA	% d'établissement avec un CEFA en part du total d'établissements organisant du qualifiant	Proportion d'élèves du qualifiant au sein d'un établissement coopérant avec un CEFA
Liège	6	19	 41 %	 41 %
Luxembourg	6	11	 30 %	 58 %
Namur-Dinant	5	18	 38 %	 33 %
Bruxelles	5	6	 8 %	 10 %
Tournai	5	14	 37 %	 44 %
Charleroi	5	20	 40 %	 54 %
Mons	5	15	 37 %	 46 %
Nivelles	2	6	 24 %	 25 %
Verviers	2	6	 30 %	 47 %
Huy-Waremme	2	3	 19 %	 32 %
Total	43	118	 30 %	 37 %

B. Zoom – Accès à des services d'orientation indépendants des intérêts des entreprises et neutres par rapport à tous les opérateurs de formation (2/3)



Analyse pour les élèves inscrits dans le secondaire qualifiant de plein exercice en 2019-2020
(suivi des élèves en 2020-2021)

Les élèves du qualifiant de plein exercice qui étudient dans un établissement coopérant avec un CEFA ont ~3 fois plus de chance de transférer dans l'alternance d'une année à l'autre

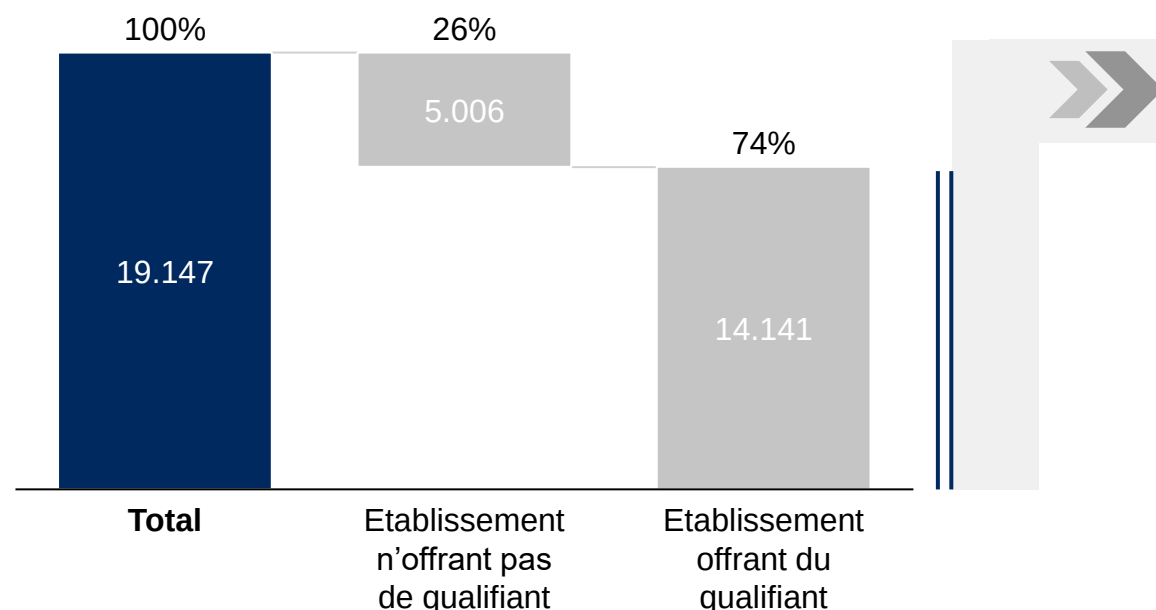


B. Zoom – Accès à des services d'orientation indépendants des intérêts des entreprises et neutres par rapport à tous les opérateurs de formation (3/3)



Alors que les établissements du qualifiant n'offrent en moyenne que 33% des OBG, ils orientent leurs élèves en interne pour ~65% des cas (soit X2)

Répartition des apprenants entrant dans l'enseignement qualifiant en 3^e et 4^e années du secondaire, en fonction de leur établissement d'origine¹



1. Données 2020-2021; l'établissement d'origine correspond à l'établissement de l'élève en 2019-2020
 2. Pondéré par le nombre d'élève dans chaque occurrence d'OBG
- Note: Seul les apprenants qui arrivent dans le qualifiant entre les années 3 et 4 sont pris en compte, tout en excluant ceux qui vont vers le technique et artistique de transition

Source : Base de données Stat Élèves pour les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021

Description de l'effet de l'établissement précédant l'entrée dans le qualifiant quant à l'orientation vers les OBG

65% des nouveaux apprenants restent dans le même établissement, si celui-ci propose du qualifiant...

... alors que ces derniers ne proposent en moyenne que...

33% des options effectivement offertes dans l'arrondissement²

~2x



Conclusion

En moyenne, un établissement secondaire n'offre que 33% des OBG disponibles dans le bassin

Pourtant, 65% des élèves provenant d'établissements qui proposent du qualifiant restent dans ce même établissement



B. Zoom – Accès à l'orientation par des spécialistes formés et qualifiés et outillés pour ceux qui en ont besoin et au moment où ils en ont besoin –

**La marge
d'amélioration
apparaît grande**



« *Aujourd'hui, en Wallonie comme à Bruxelles, il n'y a quasi pas de 'professionnels de l'orientation' au sens de personnes qui ont été formées spécifiquement à ce métier* » - représentant entité fédérée

« *Il y a trop peu de personnes qui ne font **que de l'orientation*** » - accompagnateur en orientation

« *L'orientation vers la formation est souvent réalisée par des gens qui n'ont qu'une connaissance partielle voir erronée de la réalité du marché du travail* » - représentante dispositif en orientation

« *On a au final très peu d'outils de haute qualité pour aider à bien orienter : le niveau des outils existants est généralement très bas avec des acteurs qui bien souvent bricolent* » - représentant dispositif en orientation

« *Beaucoup d'enseignants sont convaincus de l'approche orientante, mais n'ont aucune idée de comment informer les jeunes vers des portails de l'orientation* » - accompagnateur en orientation

« *Certains professeurs n'ont jamais mis les pieds dans une entreprise et c'est eux qui orientent nos jeunes* » - représentante de fonds sectoriels

« *On essaie de former les enseignants à orienter mais la plupart ne sait pas ce qu'est l'approche orientante* » - accompagnatrice en orientation

B. A l'heure actuelle¹, les pratiques d'orientation en Wallonie et en RBC/Cocof ne correspondent pas aux «bonnes pratiques» identifiées à l'international (3/4)

Services et activités d'orientation

SITUATION ACTUELLE AVANT IMPLÉMENTATION DU PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE ET DES INITIATIVES RÉGIONALES EN COURS

SUR BASE D'ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS DE TERRAIN

CONSTATS SIMPLIFIÉS: LA RÉALITÉ DE TERRAIN EST FORTEMENT HÉTÉROGÈNE

Dimension

Situation actuelle/historique en FWB, Wallonie et RBC/COCOF



8 Accès à l'information complète et intégrée, navigable et ergonomique (p.ex., portail digital). Accès à des outils de service d'orientation de qualité (p.ex., outil d'auto-évaluation)



- Informations dispersées sur une multitude de portails, sites internet et acteurs
- Sites internet non-ergonomiques, recherche par mots-clés inadéquats
- Données lacunaires ou non mises à jour
- Absence d'outils de service d'orientation de qualité à disposition des individus
- Manque de collaboration dans le développement d'outils de qualité et répondant à des critères de neutralité



9 Développement des compétences pour préparer les individus dans la connaissance de soi, l'apprentissage à s'orienter, la connaissance des possibles, l'aide à la décision et à la transition de leurs parcours professionnels et scolaires



- Absence dans le parcours scolaire de modules pour apprendre à s'orienter
- Existence de certaines initiatives pilote / ponctuelles à portée limitée telle que StoryMe (sur base volontaire uniquement)
- Formation professionnelle focalisée sur l'apprentissage d'un métier et moins sur les compétences d'orientation
- Module de Formation Individualisé (MFI) aux CEFA peu utilisés
- Approche orientante prévue dans le Pacte pour un Enseignement d'Excellence
- Initiative Story-Me – version pilote de l'approche orientante financé par le privé et lancé au sein de 12 établissements bruxellois (<https://www.story-me.be/>)

1. Avant implémentation des réformes en projets

B. Zoom – Accès à l'information complète et intégrée, navigable et ergonomique (1/2)

Il existe de nombreux sites qui offrent des informations dispersées et fragmentées sur les formations et les parcours professionnels et qui sont peu ergonomiques

NON-EXHAUSTIF

CFWB

- Le site « Mon école, mon métier » <https://monecolemonmetier.cfwb.be> de la DGEO
- Le site « Ton métier en main » www.tonmetierenmain.com de la Chambre Enseignement du Luxembourg belge
- Le site « Ma qualification mon métier » www.maqualificationmonmetier.be de la Chambre enseignement de Verviers
- Le site « Mes études.be » <https://www.mesetudes.be/> de l'ARES
- Pôle académique de Bruxelles : <https://www.poleacabruelles.be>
- Pôle académique hainuyer : <https://www.polehainuyer.be>
- Pôle académique Liège-Luxembourg : <https://www.poleliegelux.be>
- Pôle académique de Louvain : <http://polelouvain.be>
- Pôle académique de Namur : <https://www.poledenamur.be>
- Le site « Girls day, Boys day » : <http://www.egalite.cfwb.be> de la direction Egalité des chances de la FWB
- Site de l'enseignement obligatoire actuellement en construction

Wallonie

- Le site de la Cité des métiers de Charleroi <http://www.cdmcharleroi.be>
- Le site de la Cité des métiers de Namur <https://www.cdmnamur.be>
- Le site de la Cité des métiers de Liège (en (re)construction)
- La rubrique « Horizon emploi » sur le site du FOREM www.leforem.be/HE/former/horizonemploi-index.html
- La rubrique « FORMAPass » sur le site du FOREM www.leforem.be/FORMAPass/catalogue-des-formations-insertions.html
- Le site Humanitech : <http://www.humanitech.be/enseignement/humanitech>
- Centres de compétences et CTA (p.ex, <https://www.alimento.be/index.php/fr/chercher-une-formation>)

Bruxelles

- Le site de la Cité des métiers de Bruxelles <https://www.citedesmetiers.brussels/fr>
- Le site IMT-B, développé par ACTIRIS, <http://imtb.actiris.be/>
- Le site « Dorifor » développé par Bruxelles Formation, <http://www.dorifor.be/>
- Site internet de la Cité des Métiers Bruxelles rassemblant l'ensemble des sites internet relatifs à l'orientation, les métiers, les formations etc. <https://www.symbaloo.com/mix/test-ceul>

Associatives/ Associations professionnelles

- Le site du SIEP <http://www.siep.be>
- Le Site du centre de documentation et d'information sur les études et professions (le CIEDEP) <https://cediep.be/infosetudes/services-belges-dinformation/>
- Le Site « Je construis mon avenir » <https://jeconstruismonavenir.be> de la Confédération construction wallonne.
- Le site « World skills Belgium » <http://www.worldskillsbelgium.be/fr/>
- Le site DIORES (Dispositif Orientation Enseignement Supérieur) <https://www.diores.be/projet>

Autre

- Le site de l'Office Francophone de la Formation en Alternance (OFFA) <https://www.formationalternance.be/home.html>
- Orientation.be <https://orientation.be/>
- Entr'Apprendre <https://entrapprendre.be/>



« Il n'existe pas un seul endroit / site internet qui recense les métiers, les entreprises qui recrutent pour ces métiers, les rémunérations, les centres qui proposent la formation, etc. » - accompagnatrice en orientation

B. Zoom – Accès à l'information complète et intégrée, navigable et ergonomique (2/2)

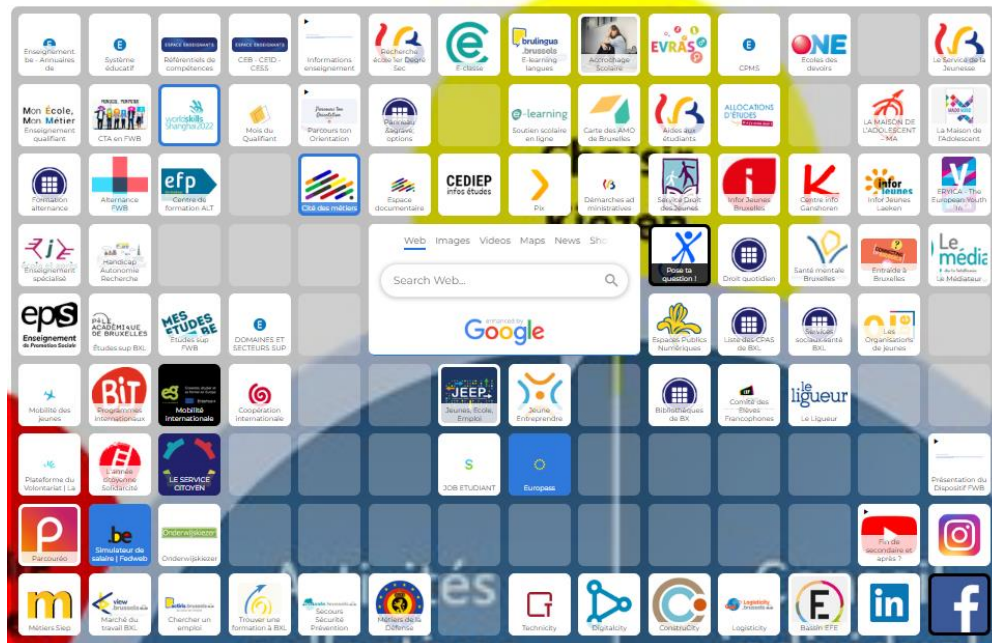
Il existe de nombreux sites qui offrent des informations dispersées et fragmentées sur les formations et les parcours professionnels et qui sont peu ergonomiques

ILLUSTRATIF

Site internet Cité des Métiers Bruxelles

Le site internet de la Cité des Métiers Bruxelles rassemble l'ensemble des sites qui ont attiré et peuvent aider dans l'orientation

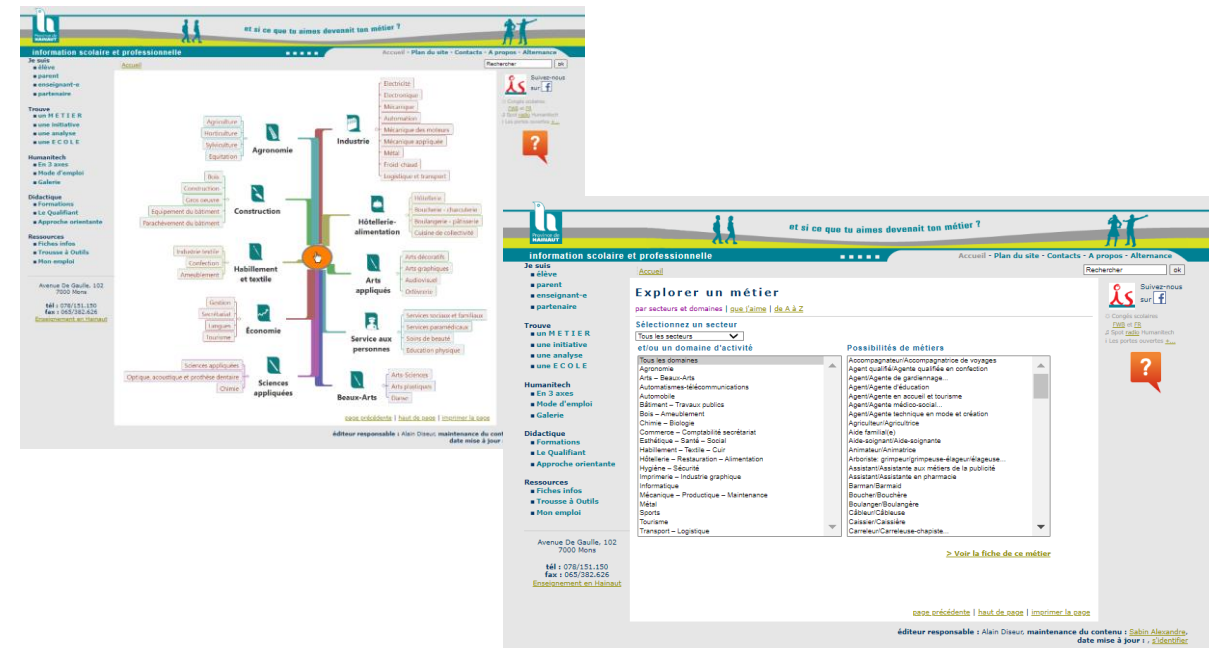
Celui-ci est un ensemble de logos sur lesquels il faut cliquer pour être redirigé vers le site de l'organisation en question



Site internet Humanitech

Le site internet Humanitech reprend de nombreuses informations mais il n'existe pas de recherche par mot-clés (celle-ci renvoie vers une recherche Google, pas de fiches formations)

Le site internet ne dispose pas d'un design et d'outils digitaux mis à jour (p.ex., chat bot, gamification, questionnaire interactif, etc.)



B. A l'heure actuelle¹, les pratiques d'orientation en Wallonie et en RBC/Cocof ne correspondent pas aux «bonnes pratiques» identifiées à l'international (4/4)

Pilotage et ressources

SITUATION ACTUELLE AVANT IMPLÉMENTATION DU PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE ET DES INITIATIVES RÉGIONALES EN COURS

SUR BASE D'ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS DE TERRAIN

CONSTATS SIMPLIFIÉS: LA RÉALITÉ DE TERRAIN EST FORTEMENT HÉTÉROGÈNE

Dimension

Situation actuelle/historique en FWB, Wallonie et RBC/COCOF

10		Disponibilité de ressources dédiées et suffisantes (financières, humaines et matérielles) afin d'assurer que les services d'orientation puissent communiquer, s'outiller et opérer de manière optimale		- Existence de certaines ressources dédiées (Cité des Métiers, CEFO) ou partiellement dédiées (p.ex, CPMS) mais un investissement financier et humain dans l'orientation qui demeure, de manière générale, limité au regard des besoins et des montants investis dans l'enseignement et la formation (voir section IV) - Financement d'initiatives multiples sur des budgets ad hoc / temporaire et/ou de délégation de ressources d'autres acteurs ne permettant pas la mise à l'échelle et/ou la pérennisation
11		Assurance qualité et amélioration continue des services de l'orientation afin de garantir la qualité et la mise à jour continue permettant de répondre à l'évolution des besoins individuels		De manière générale, pas de mécanisme d'assurance qualité en place pour les activités et services d'orientation
12		Innovation des services de l'orientation en particulier la mobilisation d'outils digitaux permettant un accès multicanaux , une amélioration de la qualité des services fournis , augmenter leur accessibilité et l'efficience		- Inexistence d'un lieu (digital ou physique) de référence en matière de bonnes pratiques, innovations, études de cas internationaux, etc. en Wallonie et En RBC - Existence d'initiatives individuelles ou propres à certains acteurs de l'orientation - Mobilisation des outils digitaux demeurant limitée au regard de ce qui peut être observé dans d'autres systèmes - E-classe, Happi, Portail de l'orientation, etc. sont des initiatives en cours mais manque de clarté sur les complémentarités et synergies entre les outils (voir aussi supra)
13		Mise en place de services d'orientation individualisés avec un suivi et une présence accrue dans les passages de transition décisifs des parcours des individus		- Service de l'orientation principalement réactifs « en cas de problème » (sur base de résultats scolaires, initiative de l'individu/parents/enseignants, etc.) - Peu de suivi de la part des opérateurs de formation/d'enseignement - Présence accrue des services et activités lors de (a) la transition secondaire – supérieur, (b) à l'inscription des demandeurs d'emploi, (c) lors de licenciement collectifs - Peu de présence pour les personnes licenciées individuellement ou les personnes à la recherche de reconversion professionnelle
14		Intégration pleine et entière de l'orientation au pilotage structurant la possibilité d'appropriation et de travail local		- Pas de pilotage intégré et impulsion stratégique donnée par un dispositif existant - Orientation menée localement de manière hétérogène sans direction alignée (p.ex., entre régions et communautés)

1. Avant implémentation des réformes en projets

B. Les faiblesses identifiées en Wallonie et en RBC sont partagées avec d'autres pays

9 problématiques récurrentes dans l'orientation professionnelle des jeunes dans les pays de l'OCDE



Manque de formation des personnes dispensant les conseils d'orientation



Manque de spécialisation des personnes dispensant les conseils d'orientation



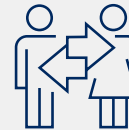
Nombre insuffisant de ressources humaines pour la satisfaction des besoins et attentes



Interactions principalement présentielles compliquant le taux de réponse



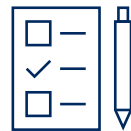
Manque de ressources / outillage



Absence de liens ténus entre orientation professionnelle et monde du travail



Manque de partage de responsabilités de la part de tout le corps enseignant



Absence d'approches et méthodologies structurées



Manque de suivi de satisfaction et d'audit (pas de récolte de données)



Le corps enseignant ne **connaît pas suffisamment le monde du travail** et les emplois



Le corps enseignant a **peu de contacts** avec les **services publics de l'emploi**



Les **élèves** ont peu/pas d'occasions d'effectuer des **stages d'initiation**



Les **employeurs** sont rarement **invités à venir parler** dans les écoles



Les **parents** participent **peu** aux **programmes d'orientation professionnelle**



Il n'y a **pas / peu de salons professionnels**

Messages clé : Promotion des métiers et Orientation vers la formation

- A** **L'orientation et la promotion des métiers comme défi majeur de l'écosystème de formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant**
- **L'information / promotion des métiers et l'orientation ressortent toutes deux des activités de diagnostic réalisées comme un des principaux défis** à relever pour le système d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle en Wallonie et en RBC, et ce sur plusieurs dimensions :
 - La perception de **l'enseignement qualifiant et des formations qualifiantes** comme **filières de relégation**
 - Des décisions de formation trop **rarement basées sur un choix « bien informé »** d'après le retour des acteurs – cependant en partie nuancé par les résultats des enquêtes en ligne
 - Des métiers **techniques et manuels – métiers « de la main »** - et (dans une moindre mesure) scientifiques, technologiques, ingénierie et mathématiques continuent **à souffrir d'une image négative et / ou genrée dans notre société**
 - Une pénurie d'apprenants, se marquant par la **difficulté d'attirer suffisamment d'apprenants dans les formations qui mènent le plus à un métier porteur d'emploi**, pour laquelle l'amélioration de l'information et de l'orientation des apprenants apparaît comme un des leviers d'action pour adresser cette « pénurie d'apprenants »
 - **Spécifique alternance** : Outre les éléments mentionnés ci-dessus, l'information / promotion des métiers et l'orientation constituent **d'autant plus un défi majeur pour l'alternance** étant donné que :
 - Le choix **de l'alternance est encore trop peu souvent le résultat d'un choix informé** tant en ce qui concerne le choix du métier que de l'alternance comme modalité de formation : dû aux préconceptions négatives vis-à-vis de l'alternance, de la concurrence de périmètre entre opérateurs et de l'absence de dispositif d'orientation vers l'alternance « à l'échelle », certains acteurs indiquent qu'il y a peu d'orientation « proactive » de l'enseignement vers l'alternance
 - L'alternance (en particulier en ce qui concerne les CEFA) apparaît comme **la « dernière filière de relégation »** et souffre **d'une image négative auprès des apprenants**, des enseignants, des employeurs et des autres acteurs du système éducatifs
 - Les filières d'alternance et leur potentiel souffrent encore d'un **manque de visibilité et de connaissances** (y compris les conseillers en orientation)
- B** **Écart par rapport aux bonnes pratiques internationales**
- A l'heure actuelle (avant implémentation des réformes en projet), les **pratiques et l'organisation de l'information/promotion des métiers et de l'orientation en Wallonie et en RBC** ne semblent pas, pour la plupart des dimensions, en ligne avec les **« bonnes pratiques » identifiées et recommandées au niveau international**
- De plus, les **initiatives prises en matière d'orientation et promotion des métiers** (notamment spécifiques à l'alternance) ont, jusqu'à présent, eu un **impact limité**
- C** **Initiatives engagées dans la bonne direction**
- Plusieurs réformes majeures** sont en cours ou en projet tant au niveau de la FWB que des régions (chantier du Pacte, projets portés par **l'OTLAV**) : les sujets de travail et la **« direction »** suivie dans ces réformes sont globalement **les « bons »** au regard des **manquements identifiés** par rapport aux bonnes pratiques
- A noter par ailleurs qu'il n'y a pas, à l'heure actuelle, d'initiative majeure spécifique pour développer l'orientation vers l'alternance (au-delà des actions des opérateurs-mêmes)
- D** **Questionnements sur l'opportunité/la nécessité d'élever le niveau d'ambition et les moyens déployés**
- Cependant, plusieurs éléments amènent à se demander si la **dynamique actuelle** sera **suffisante** pour apporter une **amélioration majeure** dans les années à venir par rapport à la situation actuelle : Des **initiatives spécifiques en matière d'orientation vers l'alternance** pourraient-elle faire la différence ? **Ira-t-on assez vite, assez loin ?** Les mesures proposées sont-elles assez **ambitieuses** au regard des défis à relever ? Les **conditions** sont-elles **réunies** pour une **mise en œuvre « au bon niveau »** et **« durable »** des réformes envisagées ? Les moyens déployés sont-ils suffisants pour faire la différence ?

C. Plusieurs réformes importantes sont en cours et en projet, elles ciblent bien les faiblesses actuelles du système

Résumé

1 Pacte pour un Enseignement d'Excellence – Chantier n°4 & Réforme CPMS & PEQ



Description

Le chantier n°4 porte sur le « Développement de l'approche éducative de l'orientation »

Il est composé de quatre axes stratégiques :

- 1 Clarifier le cadre général de référence
- 2 Développer la capacité à s'orienter tout au long de la vie
- 3 Favoriser l'accessibilité aux services et dispositifs de l'orientation
- 4 Elaborer les mécanismes de coordination et la coopération entre acteurs de l'orientation
- 5 Nouveau Parcours de l'Enseignement Qualifiant : 4^{ème} année secondaire comme année orientante (PEQ)

2 Le dispositif de l'OTLAV



Le dispositif OTLAV a été mis en place en décembre 2020 par les 4 gouvernements¹ et poursuit 4 objectifs:

- 1 Assurer une meilleure visibilité de l'orientation
- 2 Assurer une offre de service en orientation, reposant sur un socle commun avec une gouvernance commune
- 3 Formaliser le dispositif d'orientation tout au long de la vie dans des textes légaux et réglementaires
- 4 Assurer une montée en puissance quantitative et qualitative de l'offre en orientation via le dépôt d'un portefeuille de projets dans le cadre de la programmation FSE + '21-'27.

Ces réformes se traduisent en quelques projets concrets

Initiatives en cours/ prévues

Détails aux pages suivantes

- Le Portail de l'Orientation
- Cadastre des outils et activités d'orientation
- Délégué(e) de l'orientation
- Nouveau référentiel du tronc commun – apprendre à s'orienter
- Carnet de bord
- Réforme des CPMS

- Coordination et mise en réseau des acteurs
- Le Portail Coupole
- Centre de ressources, de recherche et développement
- Réseau Cité des métiers
- Charte éthique de collaboration entre partenaires du dispositif
- Cadastre de l'OTLAV



1. FWB, Wallonie, RBC et COCOF

C. I. Le Pacte pour un Enseignement d'Excellence – Chantier n°4 (1/3)

Principales initiatives en cours/prévues

Le Portail de l'Orientation

- Source d'informations coordonnées, mises à jour et articulées aux réalités du marché de l'emploi
- Informations de qualité, accessibles
- Porte sur toutes les filières d'enseignement de **qualification** et de transition, de **formation professionnelle**, d'études **supérieures** et sur les **métiers**

Cadastre des outils et activités d'orientation

- Objectif :
- **Inform**er les acteurs de l'orientation sur les outils et les activités disponibles
 - Développer une **orientation positive** des jeunes en obligation scolaire, tout au long de leur **parcours scolaire**

Délégué(e) de l'orientation

- Rôle du délégué :
- **Dispenser l'information** et la **documentation** sur les métiers, les études et les formations,
 - **Fournir les premiers conseils** afin de choisir les informations pertinentes en fonction d'un projet existant ou d'un bilan de compétences,
 - **Fournir une aide à l'organisation et à la mise en œuvre du domaine 8** (voir nouveau référentiel du tronc commun – apprendre à s'orienter)
 - **Guider** (avec le conseiller CPMS), vers les **structures externes** spécialisées

Bonnes pratiques associées



Information progressive et extensive



Collaboration



Information complète



Innovation



Spécialistes outillés



Ecosystème



Spécialistes outillés



Spécialistes outillés



Ecosystème



Personnalisé

C. I. Le Pacte pour un Enseignement d'Excellence – Chantier n°4 (2/3)

Principales initiatives en cours / prévues

Nouveau référentiel du tronc commun – apprendre à s'orienter

Domaine apprendre à s'orienter comprenant :

- Se **connaître soi-même** et s'ouvrir aux autres pour apprendre à poser des choix ;
- **Apprendre à apprendre** ;
- Développer une **pensée critique** et complexe ;
- Développer la **créativité** et **l'esprit d'entreprendre** ;
- Découvrir le **monde scolaire**, la diversité des **filières** et des **options** qui s'ouvrent après le Tronc commun et mieux connaître le monde des **activités professionnelles** ;
- Développer des **projets personnels** et **professionnels** : anticiper et **poser des choix**

Bonnes pratiques associées



Compétences des individus

Carnet de bord

Document personnel de l'élève, élaboré par l'élève en tant **qu'acteur** de son **apprentissage** et de son orientation

Il comprend trois sections:

1. **Collecter des observations** sur son vécu et sur soi-même
2. **Prendre du recul** sur soi-même, s'analyser pour apprendre à se connaître
3. **Elaborer** son / ses **projet(s)**, de **formation**, **d'études** et de **vie**



Compétences des individus



Information complète

C. I. Le Pacte pour un Enseignement d'Excellence – Chantier n°4 (3/3)

Principales initiatives en cours/prévues

Réforme des CPMS

Nouveau décret CPMS souligne trois missions :

1. **Contribuer** à promouvoir les conditions favorisant la **confiance en soi**, le **bien-être**, développement de soi et **rôle de citoyen** autonome et responsable
2. Contribuer au **processus éducatif** de l'élève
3. **Soutenir** l'élève dans la **construction positive de son projet de vie** personnel, scolaire, professionnel et de son insertion socio-professionnelle dans une optique **d'orientation tout au long de la vie**

Nouveau parcours de l'enseignement qualifiant

Le PEQ prévoit de débiter le **processus de qualification dès la 4^{ème} année** mais elle reste une **année d'orientation** pendant laquelle **l'élève** a la **possibilité de confirmer, d'affiner** ou de **modifier son choix d'option** que ce soit **en cours d'année** ou **au terme de celle-ci**, dans le respect de la réglementation et moyennant, le cas échéant, l'accord du conseil d'admission

Voir annexe pour description du PEQ

Bonnes pratiques associées



Spécialistes outillés



Innovation



Ressources



Personnalisé



Activités & expériences



Information progressive et extensive

C. II. Le dispositif de l'OTLAV (1/2)

Principales initiatives en cours/prévues

Coordination et mise en réseau des acteurs

Objectif de l'OTLAV :

- **Coordination** de l'offre d'orientation
- Structure et **coordination** des **initiatives**
- **Implémentation** d'un **espace de dialogue** et de **concertation** pour la mise en réseau

Portail Coupole

Portail digital commun sur l'orientation :

- **Porte d'entrée virtuelle** du Réseau Cité des Métiers
- **Informations complètes** de **qualité** sur les métiers (d'avenir), études (et filières) et formations
- **Visibilité** et **lisibilité** auprès du public
- **Hébergé** par le **Forem**

Centre de ressources, de recherche et développement

Centre de **ressources**, de **recherche** et **développement** avec les missions suivantes :

- **Veille**, **formation**, **information**, **innovation**, **partage d'outils** et de pratiques
- **Développement** de la **complémentarité** inter-institutionnelle, de **partenariats** avec les universités
- **Valorisation** d'une **culture commune** et d'une culture métier

Potentiellement accueilli chez FormaForm

Bonnes pratiques associées



Collaboration



Information progressive et extensive



Collaboration



Information complète



Innovation



Spécialistes outillés



Spécialistes outillés



Innovation



Collaboration



Ressources



Assurance qualité

C. II. Le dispositif de l'OTLAV (2/2)

Principales initiatives en cours/prévues

Réseau Cité des métiers

- Composé des **Cités des métiers** et des **CEFO**; **Porte d'entrée** « centrale »
- Lieu **multi partenarial**, ouvert à **tout public** en recherche **d'information et de conseil** en matière d'offres d'enseignement et de formation, d'opportunités d'emploi, de sensibilisation à la création d'activités, pour la construction des projets scolaires et professionnels
- Objectif : **l'insertion socio-professionnelle** de tous les citoyens
- **6,6 millions d'euros ont été débloqués en Wallonie** pour le projet Cité des Métiers qui sera opérationnel d'ici la fin de la législature

Charte éthique de collaboration entre partenaires du dispositif

- Objectif : **fédérer l'ensemble** des **partenaires** de l'orientation
- Apporter : **cohérence** dans l'offre de service, de la **fluidité** dans les parcours des bénéficiaires et **avancer ensemble** dans une **direction commune**
- Repose sur **7 valeurs collaboratives**: intérêt des bénéficiaires, coopération, efficacité, solidarité et engagement, neutralité, transparence et ouverture d'esprit

Cadastre de l'OTLAV

- Élaboration d'un **cadastre facilitant la prise de décision** avec :
 - **L'identification** de l'ensemble des **acteurs**, des **actions existantes** et leur **classement** selon les objectifs poursuivis
 - La **représentation** des **actions géographiquement** et dans le **temps**
 - **L'identification** des **actions manquantes/incomplètes**
 - **Mise à jour**, **suivi** et **veille** des informations
 - **Partage** et mise à disposition des **informations** aux partenaires

Bonnes pratiques associées



Collaboration



Ecosystème



Information complète



Activités & expériences



Collaboration



Indépendance



Assurance qualité



Ecosystème



Collaboration

Messages clé : Promotion des métiers et Orientation vers la formation

- A** **L'orientation et la promotion des métiers comme défi majeur de l'écosystème de formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant**
- **L'information / promotion des métiers et l'orientation ressortent toutes deux des activités de diagnostic réalisées comme un des principaux défis** à relever pour le système d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle en Wallonie et en RBC, et ce sur plusieurs dimensions :
 - La perception de **l'enseignement qualifiant et des formations qualifiantes** comme **filières de relégation**
 - Des décisions de formation trop **rarement basées sur un choix « bien informé »** d'après le retour des acteurs – cependant en partie nuancé par les résultats des enquêtes en ligne
 - Des métiers **techniques et manuels – métiers « de la main »** - et (dans une moindre mesure) scientifiques, technologiques, ingénierie et mathématiques continuent **à souffrir d'une image négative et / ou genrée dans notre société**
 - Une pénurie d'apprenants, se marquant par la **difficulté d'attirer suffisamment d'apprenants dans les formations qui mènent le plus à un métier porteur d'emploi**, pour laquelle l'amélioration de l'information et de l'orientation des apprenants apparaît comme un des leviers d'action pour adresser cette « pénurie d'apprenants »
 - **Spécifique alternance** : Outre les éléments mentionnés ci-dessus, l'information / promotion des métiers et l'orientation constituent **d'autant plus un défi majeur pour l'alternance** étant donné que :
 - Le choix **de l'alternance est encore trop peu souvent le résultat d'un choix informé** tant en ce qui concerne le choix du métier que de l'alternance comme modalité de formation : dû aux préconceptions négatives vis-à-vis de l'alternance, de la concurrence de périmètre entre opérateurs et de l'absence de dispositif d'orientation vers l'alternance « à l'échelle », certains acteurs indiquent qu'il y a peu d'orientation « proactive » de l'enseignement vers l'alternance
 - L'alternance (en particulier en ce qui concerne les CEFA) apparaît comme **la « dernière filière de relégation »** et souffre **d'une image négative auprès des apprenants**, des enseignants, des employeurs et des autres acteurs du système éducatifs
 - Les filières d'alternance et leur potentiel souffrent encore d'un **manque de visibilité et de connaissances** (y compris les conseillers en orientation)
- B** **Écart par rapport aux bonnes pratiques internationales**
- A l'heure actuelle (avant implémentation des réformes en projet), les **pratiques et l'organisation de l'information/promotion des métiers et de l'orientation en Wallonie et en RBC** ne semblent pas, pour la plupart des dimensions, en ligne avec les **« bonnes pratiques » identifiées et recommandées au niveau international**
- De plus, les **initiatives prises en matière d'orientation et promotion des métiers** (notamment spécifiques à l'alternance) ont, jusqu'à présent, eu un **impact limité**
- C** **Initiatives engagées dans la bonne direction**
- Plusieurs réformes majeures** sont en cours ou en projet tant au niveau de la FWB que des régions (chantier du Pacte, projets portés par **l'OTLAV**) : les sujets de travail et la **« direction »** suivie dans ces réformes sont globalement **les « bons »** au regard des **manquements identifiés** par rapport aux bonnes pratiques
- A noter par ailleurs qu'il n'y a pas, à l'heure actuelle, d'initiative majeure spécifique pour développer l'orientation vers l'alternance (au-delà des actions des opérateurs-mêmes)
- D** **Questionnements sur l'opportunité/la nécessité d'élever le niveau d'ambition et les moyens déployés**
- Cependant, plusieurs éléments amènent à se demander si la **dynamique actuelle** sera **suffisante** pour apporter une **amélioration majeure** dans les années à venir par rapport à la situation actuelle : Des **initiatives spécifiques en matière d'orientation vers l'alternance** pourraient-elle faire la différence ? **Ira-t-on assez vite, assez loin ?** Les mesures proposées sont-elles assez **ambitieuses** au regard des défis à relever ? Les **conditions** sont-elles **réunies** pour une **mise en œuvre « au bon niveau »** et **« durable »** des réformes envisagées ? Les moyens déployés sont-ils suffisants pour faire la différence ?

D. Plusieurs éléments amènent à se demander s'il n'est pas nécessaire d'élever le niveau d'ambition et les moyens déployés pour « faire la différence »

Constats spécifiques à l'alternance

Constats transversaux

Détail aux pages suivantes

Questionnements par rapport à la dynamique actuelle¹



Les **filières d'alternance** et leur **potentiel** souffrent encore d'un **manque de visibilité** et de **connaissances** (y compris les conseillers en orientation)

Biais de l'orientation vers l'alternance liés à la **méconnaissance** de l'alternance, son **image négative** et à l'**intérêt de conserver les apprenants** dans les périmètres respectifs des opérateurs

La collaboration entre l'OTLAV et les chantiers du Pacte apparaît comme un point de tension à résoudre ; les 4 gouvernements francophones ne semblent pas 100% alignés sur les priorités et objectifs
Absence **d'organisme pérenne responsable** du pilotage de l'orientation en Wallonie et en RBC

Certains **points d'attention demeurent** quant à la **mise en œuvre** des **initiatives en projet**

Les **ressources engagées pour l'orientation** sont-elles suffisantes et pérennes au regard des besoins et manques observés ?

Les **projets et initiatives** en cours **sont-ils suffisamment ambitieux** pour répondre aux défis, enjeux et besoins identifiés ?

La **promotion des métiers techniques et manuels** demeure limitée alors qu'il s'agit d'un défi majeur

A l'heure actuelle, utilisation limitée du **potentiel des données** pour contribuer à une **meilleure orientation** des apprenants

Biais d'orientation liés aux modes de financement incitant les opérateurs à conserver les parents « dans leur giron »



Opportunités d'action potentielles

- i Opportunité de **déployer un plan d'action ambitieux** pour promouvoir (l'image de) l'alternance ? - avis nuancé
- ii Opportunité de mettre en place des **initiatives spécifiques pour favoriser l'orientation vers l'alternance** par les **acteurs de l'enseignement** et de la **formation** ?
- iii Opportunité d'assurer la **cohérence** des **initiatives** et de s'accorder sur une **gouvernance pleinement intégrée** permettant d'avancer « tous ensemble dans la même direction » ?
- iv Opportunité d'**augmenter** la **rapidité** de déploiement des initiatives en cours pour répondre aux défis identifiés ?
- v Opportunité de **consacrer et pérenniser** des **moyens régionaux et communautaires plus important aux conseils en orientation** ?
- vi Opportunité d'**augmenter le niveau d'ambition des initiatives en cours et planifiées pour adresser plus en profondeur les faiblesses actuelles** ?
- vii Opportunité de **déployer un plan d'action à grande échelle pour l'information et la promotion des métiers manuels et techniques** ?
- viii Déployer un **outil d'aide à l'orientation** mobilisant le **potentiel des données** et des **outils digitaux** (p.ex., l'intelligence artificielle) pour aider à l'orientation des demandeurs d'emploi

Voir Partie VII. Chapitre 3d. « **Financement** » : opportunité de revoir le mode de financement des opérateurs pour minimiser les biais d'orientation liés à ceux-ci ?

1. Piste de réflexion additionnelle - s'appuyer davantage sur la mobilité interne des apprenants au sein-même de l'enseignement en systématisant les visites / rencontres entre les élèves du tronc commun, des écoles qualifiantes et des CEFA
Source : Entretiens individuels et groupes de discussion avec acteurs concernés entre mai et juillet 2022

D. i. D'autres pays ont également des campagnes de communication pour promouvoir et faire connaître l'alternance

Campagne	Dates	Description
 I ♥ Apprenticeship contract – campaign	22.9.'21 – 17.10.'21	Les apprenants sont invités à partager un article, histoire ou tout autre élément en lien avec l'alternance et à publier ceci sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn et TikTok) avec des hashtags prédéfinis La publication avec le plus de réactions sera récompensée
 AKTO - #IciCestMaPlace	01.10.'21-présent	AKTO a lancé une campagne de publication en filmant le quotidien d'une dizaine d'alternants afin de capturer leurs moments de joie et de satisfaction professionnels Objectif: Casser les idées reçues autour de l'alternance aussi bien pour les entreprises que pour les jeunes (2 vidéos sur les idées reçues des apprenants et des entreprises ont été publiées sur YouTube également) La première campagne a été visionnée 8 millions de fois par les entreprises et 27 millions de fois par des jeunes et leur famille
 Campagnes d'employeurs	N/A	En France, de nombreux employeurs lancent des campagnes de recrutement d'alternants p.ex., Studi, Carrefour, Safigec, Suez, etc.



Opportunité de **déployer des moyens significatifs** et à **grande échelle** pour un **plan coordonné** entre **régions** et **communautés** pour **informer** et **promouvoir l'alternance** comme **filière d'excellence** ?

« On dit qu'on veut développer l'alternance mais au final on fait très peu pour la faire connaître et la promouvoir à grande échelle » - fédération sectorielle

« Plusieurs opérateurs investissent dans l'orientation mais sans communication, ces ressources ne peuvent pas être mobilisées de manière efficiente » - opérateur de formation

D. i. Des avis divergents des acteurs rencontrés sur l'opportunité de déployer un plan d'action ambitieux pour promouvoir (l'image de) l'alternance

Arguments en faveur du lancement d'un plan d'action commun

Les **filières d'alternance** et leur **potentiel** semblent encore souffrir d'un **manque de visibilité** et de **connaissance**

Les initiatives actuelles sont au niveau de chaque opérateurs

Une **campagne de promotion de l'alternance à grande échelle** en **mobilisant les ressources** de tous les acteurs impliqués pourrait :

- **Augmenter le niveau de connaissance** de l'alternance
- **Améliorer l'image** de l'alternance
- **Répondre aux besoins de main d'œuvre** des employés

« Il y a beaucoup de petites initiatives et de campagnes de communication à gauche et à droite mais aucune n'a la portée qu'elle mérite pour faire véritablement bouger les lignes »

– ancien directeur d'établissement

Scepticisme d'une partie des acteurs sur le potentiel d'un tel plan d'action

Certains acteurs estiment que l'image négative dont souffre l'alternance aujourd'hui tient à des problèmes structurels qu'il faut d'abord résoudre avant de penser à lancer une nouvelle campagne de promotion

« Il y a déjà beaucoup de communication, une publicité supplémentaire ne va rien changer, le problème est structurel, sociétal »

– opérateur de formation

« Tant que l'alternance occupera la place qu'elle occupe dans le parcours scolaire, elle est condamnée à demeurer une filière de relégation, campagne de pub ou pas »

– opérateur de formation

« Tant que l'enseignement n'a pas intérêt à orienter vers l'IFAPME et l'EFP ce n'est pas une campagne de promotion de plus qui fera la différence »

– opérateur de formation



D. ii. Opportunité de mettre en place des actions pour promouvoir l'orientation vers l'alternance par les autres acteurs ?

RESERVE ET POINT D'ATTENTION - EXEMPLES D'IDÉES POTENTIELLES À INVESTIGUER EN DÉTAILS EN TERMES D'EFFICACITÉ, D'OPPORTUNITÉ ET D'ÉVENTUELS EFFETS NÉGATIFS POTENTIELS - CECI NE CONSTITUE PAS UNE RECOMMANDATION

Rappel des constats

1. **Image négative de filière de relégation**
– perception de l'alternance comme « la filière de relégation des filières de relégation »
2. **Méconnaissance de l'alternance et de leur potentiel** - L'alternance et son potentiel sont peu connus des employeurs, des apprenants et des parties prenantes (y compris les conseillers en orientation)
3. **Biais structurel d'orientation** – perception que certains acteurs de l'enseignement et de la formation orientent peu vers l'alternance du fait soit de préconceptions négatives sur l'alternance et son public, soit de concurrence de périmètre

Exemples d'initiatives potentielles pour promouvoir l'orientation vers l'alternance par les acteurs de l'enseignement et de la formation ?

1. **Campagne et plan de communication** à grande échelle à destination des enseignants et professionnels de l'orientation sur le potentiel et les mérites de la formation en alternance
2. **Déploiement de ressources spécifiques** (conseillers en orientation) **indépendantes** visant à promouvoir l'orientation vers l'alternance dans les établissements scolaires (p.ex, visites et immersions des élèves dans les écoles qualifiantes et les CEFA)
3. **Obligation / incitants pour l'ensemble des établissements secondaire** organisant du qualifiant d'offrir également leurs OBG en alternance (généralisation des CEFA à l'ensemble des établissements)
4. **Fixation d'objectifs spécifiques** d'orientation vers l'alternance à destination des autres acteurs de l'enseignement de la formation et de l'alternance (p.ex, objectifs d'orientation vers l'alternance pour les offices régionaux de l'emploi, les acteurs de l'orientation)
5. **Incitants financiers** (p.ex, primes) à l'orientation vers l'alternance à destination des acteurs de l'orientation
6. **Approche d'accrochage motivationnel** avec développement de la confiance en soi et des savoir-être, découvertes métiers, mise en projet au sein d'établissements scolaires permettant un choix éclairé, positif et à terme, une diminution du taux d'attrition (p.ex, Story-Me)
7. *Voir Partie VII. Chapitre 3d. « **Financement** »* : opportunité de changer plus fondamentalement les moyens de financement des opérateurs de formation

 **Contre-argument principal** : ces différentes mesures pourraient induire des biais d'orientation vers l'alternance pour des jeunes à qui elle ne convient pas (voir « réserve » ci-dessus)

D. iii. La collaboration entre l'OTLAV et les chantiers du Pacte apparaît comme un point « de tension »

Point de douleur identifié

La collaboration entre les chantiers du Pacte (en particulier le Chantier n°4) et le dispositif de l'OTLAV apparaît sous-optimale

- “ L'OTLAV et le chantier du Pacte, bien qu'ils partagent largement les mêmes objectifs sur papier, avancent globalement chacun de leur côté
- “ Il est difficile de travailler ensemble, c'est lourd et fastidieux
- “ Les mêmes initiatives sont développées en parallèle alors qu'elles pourraient être la continuité les unes des autres
- “ Le Chantier du Pacte a sa gouvernance propre à l'enseignement qui est très cadrée et où on ne retrouve pas les acteurs régionaux . C'est compréhensible mais cela rend très difficile de travailler ensemble: ne pourrait-on pas imaginer une gouvernance spécifique commune ?
- “ Les régions ont beaucoup d'outils et d'expertise à amener dans l'enseignement mais à ce stade, on ne va pas dans cette direction (au-delà des Cités des Métiers)

Éléments communs aux deux plateformes

Exemple – Deux portails sont actuellement en projet avec globalement les mêmes objectifs, contenus et cibles

	 Fédération Wallonie-Bruxelles	 Wallonie
	Portail de l'Orientation	Portail Coupole
Objectif 	Permettre à la FWB de disposer d'une source d'informations coordonnées, mises à jour et articulées aux réalités du marché de l'emploi, ...	...Mise à disposition de tous les citoyens d'une information coordonnée, mise à jour et articulée aux réalités du marché de l'emploi ainsi que des outils d'orientation ...
Utilisateurs 	Élèves Parents Professionnels de l'orientation (y compris enseignants) Partenaires de la formation et de l'emploi	Élèves Parents Professionnels de l'orientation (y compris enseignants), de l'éducation et de la formation Travailleurs Chercheurs d'emploi
Contenu 	▪ L'information sur les options, les études et les formations ▪ L'information sur les métiers ▪ Les outils et le processus d'orientation ▪ Le partage de bonnes pratiques et la mise en réseau	▪ Une information complète, rigoureuse et mise à jour ▪ Tchat bot, mise en relation pendant les heures d'ouverture, etc. ▪ Outils d'orientation (tests, jeux, etc.) ▪ Répertoire de l'ensemble des services et actions d'orientation de la Wallonie et de la RBC, disponibles pour tous les publics



La création d'une **gouvernance commune** et intégrée permettant d'avancer « **tous ensemble dans la même direction** » apparaît comme une **condition importante** pour assurer un **succès des mesures d'amélioration** en projet et une cohérence des initiatives

D. iii. L'analyse des déclarations politiques révèle que les priorités en matière d'orientation n'y sont pas nécessairement alignées

L'orientation est présente dans les trois déclarations de politiques gouvernementales... mais pas nécessairement avec les mêmes priorités et initiatives

Déclaration politique communautaire



« L'amélioration de l'orientation des élèves doit avoir pour objectif d'aider les jeunes à construire leur projet de vie et **favoriser une orientation positive**. Le Gouvernement veut :

- Mettre en place de véritables « **assises de l'orientation** » afin d'étudier et de généraliser des approches innovantes en termes d'orientation ;
- Permettre aux élèves du tronc commun de **s'essayer à différentes pratiques** (technologiques, techniques, scientifiques, artistiques, démocratiques, corporelles, etc.) afin de valoriser et développer les compétences et atouts de chacune et chacun ;
- Intégrer des **activités favorisant la connaissance** des métiers et la **découverte du monde du travail** (stages d'observation, etc.) au cours de toute la scolarité, notamment dans les métiers émergents visant une transition sociale et écologique ;
- **Revaloriser les STEM** (sciences, technologies, engineering and mathematics) et **l'image des filières et des métiers techniques et manuels** ;
- Favoriser les **échanges entre l'enseignement** secondaire et l'enseignement supérieur et proposer des **expériences pilotes** d'immersion dans l'enseignement supérieur ;
- Proposer, durant toute la scolarité et au sein ou au départ des écoles, des **activités extrascolaires diversifiées** à haute valeur pédagogique, accessibles à tous les enfants ;
- Offrir une éducation culturelle et artistique à chaque élève durant son parcours scolaire en garantissant le développement du PECA (parcours d'éducation culturelle et artistique) tel qu'inscrit dans le tronc commun et en **renforçant les collaborations entre le monde culturel et l'école**.”

« Dans le cadre du Pacte pour un enseignement d'excellence et de la réforme de la formation initiale des enseignants, il est indispensable de mettre l'accent sur une **orientation positive vers ces STEM** et de valoriser certaines compétences transversales dans ces matières. »

« L'alternance sera conçue en articulation avec la réforme de l'enseignement qualifiant, en tenant compte de modalités spécifiques à mettre en œuvre pour assurer une **orientation positive et un accompagnement approprié pour tous les jeunes**”

« Réformer les centres psycho-médico-sociaux (PMS), en particulier les **procédures d'orientation** (notamment de et vers l'enseignement spécialisé) afin d'offrir un **meilleur soutien aux élèves** dans toutes les écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles »

« Le Gouvernement veillera à renforcer **l'orientation positive** des élèves en vue de faciliter la transition vers la quatrième année de l'enseignement secondaire. Dans cet esprit, il demandera au comité de concertation du Pacte d'indiquer les modalités concrètes afin de **renforcer les activités orientantes** en troisième année de l'enseignement secondaire, sans affaiblir les apprentissages de base »

« Assurer des réelles dimensions polytechniques et artistiques du tronc commun afin d'aboutir à une véritable **orientation positive** pour tous les élèves, notamment en **favorisant les collaborations avec les acteurs extérieurs** (entreprises, centres de formation, institutions et associations culturelles, etc.) »

Déclaration politique régionale Wallonie



« Il importe de mettre l'accent sur une **information attractive en soutien de l'orientation positive** vers les formations dans les **domaines des STEM**, en concertation avec les acteurs de la formation et de l'enseignement et les acteurs des secteurs intéressés (PME, Conseil de l'Industrie, Conseil du numérique, etc.) »

« Le Forem priorisera ses moyens vers le conseil, **l'accompagnement et l'orientation des demandeurs d'emploi**, à l'instar de ce qui a été mis en place en RBC et en Flandre, ainsi que les conseils aux entreprises. Une approche analogue sera mise en œuvre au sein des CPAS, en concertation avec l'ensemble des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle »

Déclaration politique régionale RBC



« Le demandeur d'emploi nouvellement inscrit auprès d'Actiris doit se voir offrir dans les plus brefs délais un **bilan individualisé** (expériences, qualifications, forces, faiblesses à améliorer) et des **propositions circonstanciées de soutien** à l'insertion et de formation mises à sa disposition. Ce bilan prévoira notamment un examen des connaissances linguistiques et de maîtrise des outils informatiques de base »

D. iv. & v. Les initiatives présentent quelques points d'attention relatifs à leur mise en œuvre et certains budgets reposent sur des fonds de nature non-pérenne

Initiative démarrée

Initiative à mi-chemin

Initiative finalisée

Initiatives	Mise en œuvre		Ressources financières		Opportunités d'action potentielles ?
	Statut	Point d'attention	Budget		
 Le Portail de l'Orientation		Qualité et ergonomie ; délai de mise en œuvre ambitieux ; potentielles contraintes techniques (données, hébergement, etc.) ; duplication des efforts OTLAV / Pacte (voir point précédent)	0.5 mEUR/an	Les portails veilleront-ils à avoir des données et informations actualisées et mises à jour ? Seront-ils suffisamment ergonomiques pour assurer une expérience optimale de l'utilisateur ? Disposeront-ils des outils de l'orientation utiles et efficaces ? Le portail sera-t-il suffisamment visible pour être connu et utilisé par les utilisateurs ?	En outre, sauf erreur, peu de moyens spécifiques sont mobilisés pour augmenter les ressources d'accompagnement en information / promotion des métiers et en orientation L'orientation est une initiative sur le long terme, mais elle repose presque dans sa quasi-totalité sur des ressources financières de nature non pérenne (fonds FSE, plans régionaux, etc.) De nombreuses autres initiatives sont soutenues par des philanthropes et seront non-pérennes si elles ne s'inscrivent pas au sein d'écoles, de directions, d'enseignants, etc.
Cadastre des outils et activités d'orientation		Appropriation et utilisation effective par les acteurs; doublon partiel avec le cadastre de l'OTLAV	-		
Délégué(e) de l'orientation		Capacité et volonté des écoles à mettre effectivement en œuvre ce nouveau rôle; moyens limités (voir point 5, page suivante)	3 à 5 périodes NTPP par école		
Nouveau référentiel du tronc commun – apprendre à s'orienter		Appropriation effective et intégration de ces compétences dans les activités d'apprentissage en école, formation des enseignants pour ce faire	Non communiqué		
Carnet de bord		Développement d'un outil « ergonomique » ; appropriation et utilisation effective de l'outil (qui se rajoute à d'autres outils déjà en développement comme le DAccE)	Estimation forfaitaire en cours		
Réforme CPMS		Point d'attention sur l'évolution et le futur de la réforme dans le cadre du processus participatif prévu (rien n'est encore formellement approuvé à ce stade)	-	Budget non communiqué	
 Accords de partenariats (OTLAV)		Points de tension entre « OTLAV / Chantier du Pacte » : cfr point 3 ; perception de certains acteurs que l'OTLAV (a) « est aux mains du Forem », (b) ne dispose pas des moyens d'action nécessaires pour faire la différence (« c'est une usine à gaz »)			
 Portail Coupole		Qualité et ergonomie ; délai de mise en œuvre ambitieux ; potentielles contraintes techniques (données, hébergement, etc.) ; duplication des efforts OTLAV / Pacte (voir point précédent)			
 Centre de ressources, de recherche et développement		Pérennité et suffisance des moyens pour développer un ensemble d'outils (notamment digitaux) de haute qualité			
 Réseau Cité des métiers		Initiative positive mais plusieurs faiblesses du modèle actuel soulevées par les acteurs (voir plus haut dans ce document)			
 Charte éthique de collaboration entre partenaires du dispositif		Engagement « purement moral »			
 Cadastre de l'OTLAV		Appropriation et utilisation effective par les acteurs; doublon partiel avec le cadastre de l'OTLAV			

Par ailleurs, le **cabinet du Ministre B. Clerfayt** a libéré une **enveloppe de 2m EUR** pour la **mise à jour d'un site web d'information sur le marché du travail**

Le **Plan de relance wallon** prévoit également une enveloppe budgétaire de 6.79 m EUR pour le déploiement du dispositif d'orientation tout au long de la vie (Programme 15)

D. v. Zoom – La Cité des Métiers fait actuellement l'objet d'une analyse de l'existant mettant en lumière les forces et les faiblesses du modèle actuel

De manière générale, le développement des Cités des Métiers est une initiative:

- A. **En ligne** avec les **bonnes pratiques internationales**
- B. **Reconnue** comme globalement **positive** par la **grande majorité** des **acteurs** rencontrés

Le diagnostic de l'existant et les rencontres bilatérales ont cependant relevé certains points d'attention :



Capacité d'accueil

Interrogation sur la **capacité des Cités des Métiers**, même après les augmentations de budget prévues, **d'accueillir et de répondre aux besoins de tous** (« cela sera-t-il suffisant pour accueillir toutes les écoles et tous les élèves »)



Ressources humaines détachées

Réserves de certains acteurs sur la **pertinence du modèle de détachement** des **ressources** par les opérateurs tant en termes de **pérennité de ressources**, **d'indépendance** et de **qualité** des conseils fournis, de difficulté de fonctionnement et de gestion
Questionnements sur la **spécialisation vs le développement** de **conseillers généralistes**



Outillage

À l'heure actuelle, les Cités des Métiers **disposent d'outils** et de **processus différents** de **qualité variable**



Modèle décentralisés

Interrogation sur la **pertinence** d'un **réseau** aussi **décentralisé** (vs mutualisation plus importante, adoption de méthodes et outils de travail communs de haute qualité, etc.)



Gouvernance

Certains acteurs perçoivent les Cités des Métiers comme « **aux mains** » du **Forem / Bruxelles Formation**, et doutent de leur capacité à développer des **conseils indépendants**
A l'inverse, perception d'autres acteurs que la **gouvernance consociative** est **trop lourde** et gagnerait à être **allégée** pour avancer plus vite



Articulation avec l'écosystème

Nécessité de mieux clarifier le **rôle**, **l'articulation** et les **partenariats** des Cités des Métiers par rapport à l'ensemble des **autres acteurs de l'écosystème**



Utilisation par les écoles

Opportunité de **systematiser** la **participation** de toutes les écoles

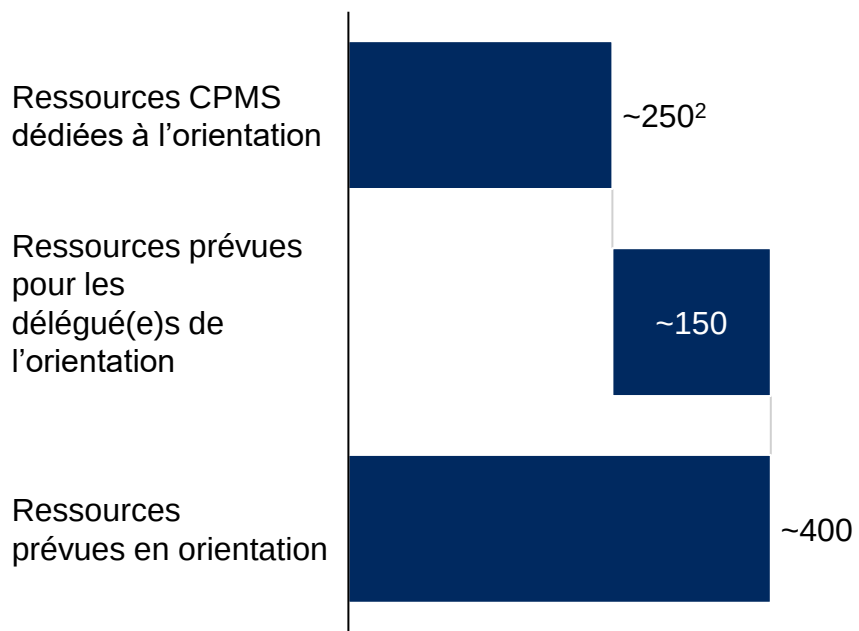


Attention - Diagnostic et travail en cours (réalisé par l'Ours Bleu) dont la présente page ne fait que résumer les principaux éléments ainsi que les éléments abordés en entretiens bilatéraux avec les acteurs de l'orientation rencontrés

D. v. Comparées à l'international, la Wallonie et la RBC dédient peu de ressources à l'orientation

Exemple dans l'enseignement secondaire – mobilisation de ressources humaines

Ressources dédiées à l'orientation ETP



Ratio ressources : apprenants 1 : X apprenants¹

Elèves de 1ère à 6ème secondaire	Elèves de 4ème à 6ème sec. qualifiant
1 : 1,250	1 : 450
1 : 2,000	1 : 770
1 : 780	1 : 275



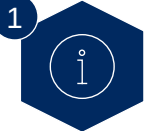
L'ASCA - dont le chiffre est repris dans de nombreux autres organismes comme référence, recommande un ratio **d'1 conseiller en orientation pour 250 élèves**

Opportunités d'action potentielles ?

Si on souhaite faire de l'orientation un **axe prioritaire** et **relever les défis identifiés**, serait-il opportun de **mobiliser davantage de ressources pérennes dédiées à l'orientation** et d'**investir** dans la **formation initiale et continue des enseignants** pour une orientation de qualité?

1. Partant de l'hypothèse qu'il y a ~111,000 apprenants dans l'enseignement secondaire qualifiant dans le 2ème et 3ème degré et ~310,000 apprenants en secondaire de la 1ère à la 6ème (toutes filières confondues)
2. Sous l'hypothèse que les CPMS allouent ~1/4 de leurs ressources à l'orientation (estimation maximaliste selon les acteurs consultés)
Source : Données Stat élèves | Données CPMS | Benchmarking international

D. vi. Les mesures sur la table sont-elles assez « ambitieuses » que pour « faire la différence » au regard de l'enjeu qu'elles représentent ? (1/2)

	Bonnes pratiques	Réforme(s)/Projet(s) associé(s)	Question(s)
Promotion et information des métiers	1  Information progressive et extensive 2  Activités & expériences 3  Promotion des métiers	- Le Portail Coupole - Le Portail de l'Orientation - L'intégration de la « connaissance des possibles » dans les référentiels du tronc commun - Réseau Cité des métiers	- Les initiatives et les moyens sur la table seront-ils suffisants pour faire une différence majeure dans l'information et la promotion des métiers en Wallonie et en RBC ? En particulier, seront-ils suffisants pour : – Lutter contre l'image négative de certains métiers (et, en général, des métiers techniques et « de la main ») ? – Assurer une exposition régulière et diverses des jeunes et leur entourage à la réalité et la diversité des métiers et du monde du travail (via tant la réalisation d'activités en école par les acteurs du monde du travail que la réalisation d'activités d'exploration par les apprenants au sein du monde du travail) ? – Compenser le manque de connaissance des enseignants et du monde de l'enseignement dans son ensemble sur la réalité du monde du travail et des métiers ?
Ecosystème & acteurs	4  Ecosystème 5  Collaboration 6  Indépendance 7  Spécialistes outillés	- Cadastre de l'OTLAV - Cadastre des outils et activités d'orientation - Charte éthique de collaboration entre partenaires du dispositif - Réseau Cité des métiers - Centre de ressources, de recherche et développement - Réforme des CPMS - Délégué(e) de l'orientation - Le Portail Coupole - Le Portail de l'Orientation	- Les initiatives et les moyens sur la table (Cité des Métiers, etc.) seront-ils suffisants pour mettre un terme au (ou réduire fortement) biais d'orientation systémique lié à la combinaison des rôles d'opérateurs et d'orienteur / informateur (en l'absence de mesure systémique adressant directement ce problème ou créant une instance réellement indépendante d'orientation) ? - La création de l'OTLAV et du réseau « Cité des Métiers » seront-elles suffisantes pour assurer une coordination et une collaboration efficace des acteurs au niveau tant systémique que local ? - La création d'un centre de ressources, recherche et développement sera-t-elle suffisante pour s'assurer que l'ensemble des acteurs de l'information et l'orientation sont suffisamment outillés et formés pour fournir des informations et conseils bien informés (au regard de l'ampleur du chemin à parcourir sur ce point par rapport à la situation actuelle) ? - La réforme des CPMS sera-t-elle suffisamment ambitieuse que pour apporter un remède aux faiblesses constatées dans l'activité des CPMS en matière d'orientation ? - Le/les portails/cadastres et la Cité des Métiers seront-ils suffisants pour assurer un accès aisé et une « navigabilité » de l'écosystème des services d'orientation par les apprenants/leurs famille (en l'absence de mesures plus structurelles de simplification de l'écosystème) ?

D. vi. Les mesures sur la table sont-elles assez « ambitieuses » que pour « faire la différence » au regard de l'enjeu qu'elles représentent ? (2/2)

Bonnes pratiques	Réforme(s)/Projet(s) associé(s)	Question(s)
Services et activités d'orientation 8  Information complète 9  Compétences des individus	- Réseau Cité des métiers - Carnet de bord - Le Portail de l'Orientation - Le Portail Coupole - Nouveau référentiel du tronc commun – apprendre à s'orienter	- Au-delà des référentiels, quelles mesures pour s'assurer que le développement de la capacité à s'orienter durant le tronc commun devienne une réalité effective en école (au regard de la nouveauté de cette matière, du manque de compétences du corps enseignant dans ce domaine, etc.) ? Quid au-delà du tronc commun pour les élèves et des adultes ? - Le modèle de la Cité des Métiers est-il suffisant pour assurer une information complète et non-biaisée ? - Au-delà des « portails », n'y-a-t-il pas matière à (a) diversifier et augmenter les canaux et initiatives proactives d'informations aux métiers, (b) mobiliser le potentiel des outils digitaux de manière plus avancée pour développer la capacité à s'orienter et faire des choix informés (via diverses applications et outils digitaux) ?
Pilotage et ressources 10  Ressources 11  Assurance qualité 12  Innovation 13  Personnalisé	- Centre de ressources, de recherche et développement - Réforme des CPMS - Le Portail Coupole - Le Portail de l'Orientation - Délégué(e) de l'orientation - Charte éthique de collaboration entre partenaires du dispositif	- Le centre de ressources disposera-t-il de suffisamment de ressources pérennes (financières, humaines, matérielles) pour développer un ensemble d'outils de haute qualité couvrant l'ensemble des besoins ? Le centre de ressources sera-t-il suffisamment pour introduire un véritable dynamisme d'innovation ? - Comment assurer la qualité des conseils et informations donnés par les multiples acteurs ? - Comment s'assurer que les écoles accorderont une importance suffisante à l'orientation dans le cadre des plans de pilotage et projets d'écoles ? - Les délégués de l'orientation en école pourront-ils faire la différence au regard des moyens limités (3 à 5 périodes NTPP par école) et des compétences d'orientation existantes en école ? - Plus globalement, investit-on suffisamment dans l'orientation au regard de l'importance de l'enjeu et des besoins ? - Au-delà de la fin du tronc commun, quelles initiatives spécifiques pour assurer un support renforcé aux passagers de transition décisifs (fin du secondaire, fin des études, moment de transition professionnel) ? - Potential de réaliser un bilan de compétences généralisé tel que réalisé en France (d'une valeur de EUR ~1,460 à charge des pouvoirs publics)

D. vii. Les métiers techniques et technologiques pourraient également faire l'objet d'une campagne de promotion à grande échelle

Rappel des constats

1. **Image négative de métiers manuels, techniques et technologiques** - Perception négative et/ou genrée de la part de toutes les parties prenantes des métiers manuels, techniques et technologiques
2. **De manière générale, on fait peu** à l'heure actuelle tant en Wallonie qu'en RBC pour la **promotion des métiers techniques et technologiques**
3. Les **projets actuellement en cours** ne **concernent pas de manière prioritaire** la **promotion des métiers**

Opportunités d'actions potentielles

Opportunité de **déployer des moyens significatifs** et à **grande échelle** pour assurer, dès le **plus jeune âge** et, à minima, jusqu'au choix des études supérieures (voire idéalement tout au long de la vie) un **plan d'actions coordonnées** entre **régions** et **communauté** pour **informer** et **promouvoir les métiers techniques et technologiques**

Opportunité de **renforcer des campagnes d'action de proximité** pour découvrir les filières métiers au sein de l'enseignement (mobilité), dans l'école et/ou dans le PO en veillant à faire varier les découvertes

D. vii. D'autres pays ont développées des initiatives plus ambitieuses en termes de promotion des métiers – exemple l'Allemagne et France



Campagne “Das Handwerk” en Allemagne

La campagne “Das Handwerk” en Allemagne promeut les métiers manuels et est initiée par la Chambre des métiers



Canaux médiatiques – La campagne exploite l'ensemble des canaux (TV, web, radio, presse écrite)



Réseaux sociaux – Plusieurs moyens de communication sont utilisés sur les réseaux sociaux y compris : hashtags accrocheurs, influenceurs, vidéos ‘une journée dans la vie de...’, podcasts, etc.



Applications – Utilisation d'intelligence artificielle et d'application permettant de choisir le bon apprentissage (p.ex, « radar d'apprentissage » montre les stages ouverts)



Collaboration écoles - Le projet ‘L'artisanat à l'école’, propose aux enseignants du matériel pour présenter l'artisanat au quotidien, l'intégrer dans les cours et le rendre plus accessible



Demi-journée découvertes métiers

Le gouvernement français a récemment annoncé vouloir « **réserver une demi-journée par semaine consacrée à l'orientation dès la classe de 5e en associant les entreprises** »

- **Résultat attendu** : un **meilleur appariement de l'offre et de la demande** sur le **marché du travail**
- **L'objectif** serait de transformer les heures de **l'enseignement actuel de technologie** en demi-journée d'orientation – ce qui pourrait à terme **affecter les connaissances des collégiens** dans ce domaine nécessaire pour les **métiers STEM**

D. vii. Etude de cas: en 2020, la France a mis en place une campagne de promotion globale de l'alternance appelée « 1 jeune, 1 solution »

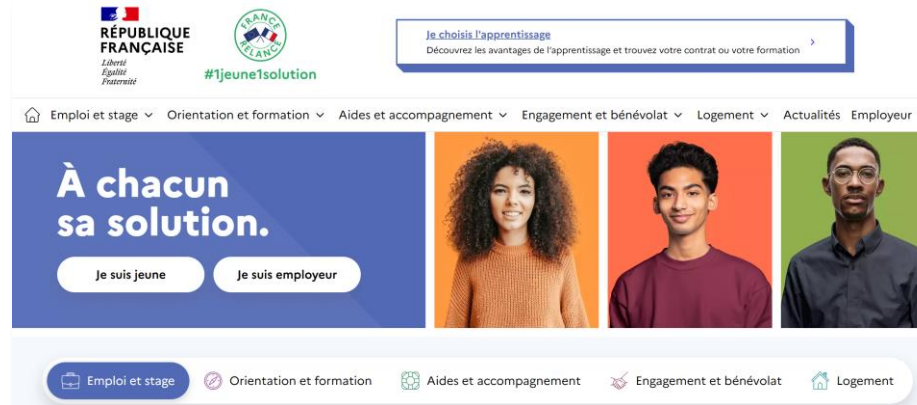
Contexte

- **Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel** votée en 2018 visant à simplifier des démarches et conditions d'exécution de l'alternance (p.ex., adaptation du durée du contrat, modalités de rupture)
- **Plan France Relance** lors de la crise sanitaire COVID-19 visant à offrir aux jeunes une facilitation de **l'entrée dans la vie professionnelle**, une **orientation vers les métiers d'avenir** et des **parcours d'orientation** sur mesure via « 1 jeune, 1 solution »



Approche suivie par le Gouvernement français

- 2 mesures principales** mises en place ciblant les employeurs participants à l'alternance :
- **Aide unique** pour les contrats d'apprentissage¹ :
 - 5.000 € (apprenants mineurs)
 - 8.000 € (apprenants majeurs)
 - **Portail de recrutement** dédié (sous le slogan de #1jeune1solution) et recherche localisée d'apprenants en rupture de contrat



Impact sur le développement de l'alternance

- Forte **augmentation** du nombre de **contrats en alternance commencés** en 2021 (+38% vs 2020)
- Légère augmentation (+3%) du taux d'accueil par les grandes entreprises (plus de 50 employés)



Pas nécessairement un lien cause et effet entre la campagne de promotion et la croissance de l'alternance

1. Signés avant le 31 Décembre 2022

D. viii. Certains systèmes utilisent l'ICT¹ pour mieux comprendre le profil des demandeurs d'emploi et adapter leur orientation et l'accompagnement offert

Les données et outils digitaux ont le potentiel de réaliser une orientation plus efficace et pertinente

Certains systèmes ont développé des **outils digitaux de profilage** permettant d'élaborer un **meilleur appariement** entre **demandeurs d'emploi** et l'intervention qui leur convient le mieux, à deux niveaux :

1. Choix entre **orientation directe** vers **l'emploi**, la **formation** ou d'autres **accompagnements**


2. Orientation vers **le/la bon(ne) secteur/métier/employeur/formation/accompagnement**

Ces modèles permettent de développer rapidement et de manière plus rigoureuse des :

- **Recommandations adaptées** aux capacités et caractéristiques individuelles de chaque demandeur d'emploi
- Mobiliser le **potentiel des données** pour **identifier** les interventions / formations les plus efficaces

Cependant, les outils de profilage **présentent des limites** telles que :

- Peuvent manquer de **précision**
- **Nécessitent** un **suivi régulier** et une **mise à jour régulière**
- Requièrent une **implication de toutes les parties prenantes** pour éviter potentiels biais

1. Advanced Analytics, Intelligence artificielle, etc.

Illustration – Une histoire à succès

L'Estonie a développé un **outil d'aide à la décision** (OTT) sur base de l'intelligence artificielle afin d'augmenter la **qualité des services d'accompagnement** et **d'orientation** pour les demandeurs d'emploi

Cet outil permet de :

- **Collecter et analyser** des données sur le demandeur d'emploi de manière efficace
- Prendre en compte des **données actualisées sur le marché du travail**
- **Prédire** les **chances de trouver un nouveau travail** sur base de **60 variables et indicateurs** (éducation, expérience professionnelle, limitations de santé, etc.) et probabilité de se retrouver au chômage endéans l'année

Avantages



Adaptation du niveau d'accompagnement (plus d'attention portée à certains types de profils)



Meilleure distribution du travail auprès des différents conseillers en orientation grâce au meilleur profilage (processus organisationnel plus efficient)



Meilleur accompagnement et prise de décisions des conseillers (même les moins expérimentés)

Résultats



En Estonie, réduire le **taux de chômage** moyen de **1 jour** permettrait d'économiser chaque année jusqu'à environ **3,8 % des dépenses gouvernementales annuelles**



Le projet a **remporté un prix spécial** lors du concours **des services numériques** du gouvernement estonien pour la meilleure utilisation des données

Voir illustration page suivante

D. viii. Les outils digitaux d'aide à l'orientation sur base des « Big Data » permettent de mobiliser un grand nombre de variables pour fournir des recommandations efficaces et adaptées à chaque individu

Exemple de dimensions de variables pouvant être prises en compte

	Contexte social
	Âge
	Volonté de mobilité
	Facteurs régionaux
	Bénéfices perçus
	Santé
	Accord d'intégration
	Initiative
	Éducation
	Expérience professionnelle
	Aspiration à l'emploi

Ci-contre à droite: exemple **de listes concrètes de variables** prises en compte dans un modèle mis en œuvre dans un pays européen

Source : modèle déployé par une agence de l'emploi d'un pays européen

