

AVIS n°1491

Avis d'initiative sur les pénuries de main-d'œuvre et difficultés de recrutement : Propositions à court terme des interlocuteurs sociaux wallons

Avis adopté le 7 juin 2022

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	p.3
1. CADRE	p.3
2. LA NÉCESSITÉ D'UNE APPROCHE INTÉGRÉE	p.5
3. PROPOSITIONS CONCRÈTES DE COURT TERME	p.5
3.1. Renforcer et uniformiser le statut du demandeur d'emploi en formation	p.6
3.2. Mobiliser des dispositifs existants	p.7
3.3. Accroître l'accompagnement et l'orientation vers la formation et vers les métiers en pénurie	p.7
3.4. Amplifier les réponses aux problèmes de mobilité	p.7
3.5. Prioriser les métiers en pénurie et d'avenir dans l'ensemble des projets du Plan de relance	p.8
3.6. Mener des actions spécifiques pour lutter contre la pénurie de formateurs	p.8

INTRODUCTION

Les pénuries de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement sont au centre des préoccupations des interlocuteurs sociaux et des Gouvernements depuis plusieurs années. Au cours des derniers mois, elles sont devenues encore plus aiguës et problématiques dans certaines filières, constituant un frein majeur à la mise en œuvre des différentes politiques de relance, de développement économique et d'emploi. A l'opposé, certains demandeurs d'emploi ayant suivi une formation peinent à s'insérer et/ou décident de se réorienter dans une nouvelle filière.

En réponse à cette situation, de nombreuses initiatives et débats sont en cours à différents niveaux, qu'il s'agisse, au niveau wallon, des plans d'actions prioritaires du Plan de relance, des actions menées par certains opérateurs ou dans certains secteurs, ou encore des travaux initiés au niveau fédéral et dans les autres régions.

Dans ce cadre, à l'initiative du GPS-W et complémentairement aux positions déjà exprimées par le Conseil dans son Mémoire et dans différents avis¹, les interlocuteurs sociaux wallons formulent des propositions concrètes permettant d'alimenter les débats en cours dans les différents lieux.

1. CADRE

Les réflexions du Conseil s'inscrivent notamment dans le contexte suivant.

Plan de relance pour la Wallonie et Déclaration commune

Le Plan de relance pour la Wallonie (version octobre 2021) contient de nombreuses mesures en relation directe ou indirecte avec le sujet qu'il s'agisse de l'octroi d'incitants financiers (projet 12, projet 315) ou de mesures en matière d'alternance (projets 2 à 11), d'orientation (programme 15), de promotion des métiers et filières STEAM (projet 13), de parcours de renforcement de compétences (projet 19), d'amélioration et développement de l'offre de formation (projet 22).

Le projet 315 "*Des solutions à la pénurie de main d'œuvre dans le secteur de la construction*" doté d'un budget de 25.140.000 € et déjà partiellement mis en œuvre, prévoit à titre principal l'octroi d'une prime pilote à la formation de 2000 € aux apprenants du FOREM et de l'IFAPME et l'octroi d'un chèque permis de conduire aux apprenants s'inscrivant dans une formation participant à la dynamique du plan de reconstruction.

La Déclaration commune de mars 2022 reprend certaines de ces mesures dans le Plan d'actions prioritaires 4 dont les projets 12 (Améliorer les incitants à la formation menant à des emplois en pénurie, 10.225.000 €), 13 (Mettre en place un plan coordonné de promotion des métiers/filières/compétences STEAM, 16.345.000 €) ou 3 (Augmenter l'attractivité de la formation en alternance sous convention de stage IFAPME, 9.707.000 €).

¹ Cf. en annexe, extrait de l'Avis n°1455 adopté par le CESE Wallonie le 14 décembre 2020, « Get up Wallonia » : 11 axes prioritaires pour la relance.

Le descriptif de mise en œuvre de la fiche 12 prévoit, après la réalisation d'une cartographie des incitants existants tous dispositifs de formation confondus, la formulation d'une proposition de modification et/ou de nouveau dispositif (échéance fin 2021), la négociation des propositions avec les partenaires sociaux et la consultation des instances d'avis (échéance fin mars 2022), puis la création ou adaptation de la base légale (échéance fin juin 2022).

Travaux en cours au niveau de la plateforme interfédérale

Dans le cadre de la plateforme interfédérale mise en place par la Commission interministérielle Emploi, en vue de lutter contre les métiers en pénurie et de renforcer la mobilité des travailleurs, quatre demandes ont été formulées par la Wallonie :

- *la défiscalisation des montants versés dans le cadre des dispositifs de formations professionnelles qui mènent à un métier en pénurie. Cela inclut la rétribution versée par l'employeur dans le cadre d'un contrat de formation alternée, la prime versée dans le cadre d'un contrat formation insertion et la prime de formation octroyée aux demandeurs d'emploi qui suivent une formation en centre ;*
- *la deuxième porte sur l'élargissement du gel de la dégressivité des allocations de chômage en cas de dispense de disponibilité ;*
- *la troisième vise à obtenir, en cas de dispense pour reprise d'études, stages ou formations qui préparent à des métiers en pénurie, que le montant de l'allocation de chômage soit fixé au montant journalier qui correspond au début de la troisième phase de la première indemnisation ;*
- *la dernière demande vise à permettre le cumul intégral entre les allocations de chômage et les primes de formations professionnelles.*

Concernant cette dernière demande, un projet de texte réglementaire est en cours d'adoption au Fédéral, pour permettre le cumul intégral entre les allocations de chômage et la prime professionnelle »².

Perspectives en Flandre

Les propositions des interlocuteurs sociaux flamands, adoptées fin mars 2022, ont pour objectif de réduire les tensions sur le marché du travail, de rendre le marché du travail plus inclusif et l'emploi plus durable. Elles sont articulées autour de quatre axes :

1. Une politique d'activation orientée vers des résultats,
2. Une politique de formation approfondie,
3. Une attention renforcée pour le « travail réalisable »,
4. Les opportunités de la mobilité interrégionale et de la migration internationale.

Ces propositions seront soumises au VESOC pour une discussion qui doit mener à un accord tripartite permettant de les concrétiser.

Perspectives à Bruxelles

Dans le cadre de ses priorités pour la seconde partie de la législature, le Gouvernement bruxellois a annoncé que l'indemnité de formation serait portée à 3 euros/heure pour les métiers en pénurie, et ceci en lien avec les discussions en cours au niveau fédéral pour défiscaliser cette indemnité de formation. Cette mesure s'inscrit dans le cadre de la Stratégie Qualification-Emploi (2022-2030) visant une meilleure adéquation du niveau de qualification aux exigences du marché du travail. Une évaluation des aides à l'emploi dans la perspective d'un soutien accentué à la remise à l'emploi des demandeurs à l'emploi de longue durée est également prévue.

² Parlement Wallon, CRAC n°158 (2021-2022), 19 avril 2022.

2. LA NÉCESSITÉ D'UNE APPROCHE INTÉGRÉE

Le Conseil rappelle, qu'outre les aspects quantitatifs liés à une réserve de main-d'œuvre qualifiée insuffisante pour répondre aux opportunités d'emploi, les causes des difficultés de recrutement sont diverses selon les métiers et fonctions et, dans la plupart des cas, multifactorielles. Ainsi, ces difficultés s'expliquent également par des aspects plus qualitatifs liés aux conditions de travail, aux exigences en termes de diplômes requis, d'expérience professionnelle, de compétences en langue, aux aspirations personnelles, ... auxquels s'ajoute dans le contexte actuel, la problématique des frais de déplacement.

Le CESE Wallonie souligne dès lors la nécessité d'une approche intégrée de la problématique des difficultés de recrutement, quantitative et qualitative, concertée avec les interlocuteurs sociaux, tant au niveau interprofessionnel que sectoriel et articulée entre les différents niveaux de pouvoir à l'échelon fédéral, régional et communautaire. Dans cette perspective, il invite à poursuivre les travaux d'objectivation des causes des métiers en pénurie et fonctions critiques ainsi qu'à continuer à affiner les méthodes de recensement de ces métiers.

Vu l'urgence, le Conseil formule des propositions de mesures de court terme avec impact rapide, intégrant des recommandations concrètes en lien avec la fiche 12 du Plan de relance et pouvant s'inscrire dans la mise en œuvre d'une politique plus globale comprenant des actions larges et variées impactant les pénuries.

3. PROPOSITIONS CONCRÈTES DE COURT TERME

Rappel des objectifs de la fiche projet n°12 du Plan de relance

« Améliorer les incitants à la formation menant à des emplois en pénurie »

- Mettre en place un nouvel incitant à la formation aux métiers en pénurie / en demande offrant davantage de garanties quant à l'impact sur la réponse aux besoins de main d'œuvre dans ces mêmes métiers ;
- Compléter le soutien financier des pouvoirs publics par une contribution des entreprises (directe ou au travers des fonds sectoriels) afin de renforcer l'attractivité de la mesure, à la fois en termes financiers et en termes d'accès à l'emploi durable (par exemple via une obligation d'embauche) ;
- Soutenir les formules d'apprentissage en milieu de travail au travers de l'incitant financier.

Dans l'attente, d'une part, d'une cartographie³ de l'existant en matière d'incitants à la formation menant à des emplois en pénurie et, d'autre part, d'une évaluation de la mise en œuvre et de l'impact de la fiche 315, **les interlocuteurs sociaux wallons ne sont pas favorables à l'octroi d'un « *nouvel incitant financier pour les demandeurs d'emploi qui se forment avec succès dans les métiers en pénurie* », tel que proposé dans la fiche 12 du Plan de relance. Ils estiment que ce type de mesures n'a pas démontré son efficacité jusqu'à présent.**

Ils formulent les propositions alternatives suivantes, qu'il conviendrait de mettre en place conjointement.

³ Cartographie prévue dans la fiche 12 du Plan de relance.

3.1. Renforcer et uniformiser le statut du demandeur d'emploi en formation

Le Conseil demande tout d'abord une harmonisation du statut du demandeur d'emploi en formation, quels que soient la formation choisie et l'opérateur qui la dispense (FOREM, IFAPME, Promotion Sociale, CISP, ...).

Le CESE constate que la précarité financière de certains demandeurs d'emploi constitue un frein à la réalisation de parcours de formation. Dès lors, en lien avec les discussions en cours sur la réforme du contrat de formation professionnelle, il invite à procéder rapidement à l'indexation de l'indemnité de formation, fixée à 1 euro sur base de l'arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la formation professionnelle. Le CESE demande que cette indexation, qui devrait porter l'indemnité à un montant approximatif de 2 euros, soit budgétée. Complémentairement, en fonction des moyens disponibles, il invite à examiner la possibilité d'une indemnité majorée pour les formations dans les métiers en pénurie.

Pour ce qui concerne tant les métiers en pénurie que les fonctions critiques ou les métiers porteurs, le Conseil⁴ rappelle la nécessité d'introduire une plus grande cohérence entre l'accompagnement et l'octroi des dispenses de disponibilité et d'améliorer les règles existantes. Malgré les corrections ponctuelles prévues dans le projet d'arrêté portant exécution du décret relatif à l'accompagnement orienté coaching et solution des chercheurs d'emploi, il souligne que, dans une série de situations, les critères administratifs (ex. nombre minimal d'allocations de chômage, seuil d'heures de cours, période pendant laquelle les cours sont donnés, impossibilité de bénéficier de certaines dispenses à deux reprises, etc.) s'avèrent contreproductifs. Il convient impérativement de lever certaines obligations administratives qui constituent, pour une partie des demandeurs d'emploi, un frein à la reprise d'études ou de formation et engendrent d'indéniables effets pervers (ex. devoir attendre plusieurs mois avant la concrétisation d'un projet de formation, dépendre du timing de l'accompagnement,...).

Le Conseil réitère donc sa demande de mener rapidement une réflexion globale sur le système de dispenses, afin de privilégier comme critère de décision la pertinence de l'action pour l'insertion de l'individu et de simplifier les dispositions existantes. Il demande aussi qu'une analyse des différences de traitement selon l'opérateur qui dispense la formation soit menée afin d'en évaluer la pertinence.

Par ailleurs, le CESE Wallonie invite à examiner les conditions actuelles du gel de la dégressivité des allocations de chômage en lien avec la reprise d'études ou de formation. Il considère que certaines conditions apparaissent trop restrictives, excluant par exemple la prise en compte de formations dans des fonctions critiques par l'Enseignement de promotion sociale (aide familial, aide-soignant, ...). Dans le cadre des concertations en cours, il convient de solliciter un assouplissement de certaines conditions (ex. seuil d'heures par semaine).

Enfin, le Conseil renvoie aussi au contenu du Livre blanc sur les freins administratifs relevés dans le cadre des parcours d'insertion professionnelle⁵, qui liste une série de freins concrets notamment en matière administrative, financière ou concernant les difficultés rencontrées dans la création de passerelles entre opérateurs.

⁴ Avis n°1482 du 25 octobre 2021 sur le projet d'arrêté portant exécution du décret relatif à l'accompagnement orienté coaching et solution des chercheurs d'emploi.

⁵ Bassin EFE, Hainaut Sud, Livre blanc sur les freins administratifs relevés dans le cadre des parcours d'insertion professionnelle, janvier 2022.

3.2. Mobiliser des dispositifs existants

Plutôt que de créer de nouveaux dispositifs, le Conseil invite à mobiliser les dispositifs existants, tels que la mesure Coup de poing Pénuries, la formation en alternance des demandeurs d'emploi (FAlt), la Convention de stage IFAPME et le PFI, et à leur donner une impulsion supplémentaire vers les catégories de publics sous-représentés et vers certaines formations menant notamment à des métiers en pénurie, fonctions critiques ou métiers porteurs sur le marché du travail.

Ainsi, vu l'intérêt de la formation en entreprise pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés ne disposant pas de diplôme ni d'expérience professionnelle, l'attractivité et l'orientation de ces dispositifs vers ce type de public doivent être renforcées. Parallèlement, il conviendra de soutenir les entreprises formatrices s'engageant dans cette démarche.

Ces différents dispositifs pourraient également être davantage utilisés pour assurer le renouvellement de la main-d'œuvre dans des métiers stratégiques confrontés au vieillissement de leurs travailleurs, ainsi que pour promouvoir le développement de compétences dans une série de thématiques prioritaires liées à la transition climatique, énergétique et numérique.

3.3. Accroître l'accompagnement et l'orientation vers la formation et vers les métiers en pénurie

Complémentairement au renforcement et à l'harmonisation du statut du demandeur d'emploi en formation ainsi qu'à l'amplification des dispositifs existants, le CESE Wallonie préconise de renforcer, dans le cadre de l'accompagnement orienté coaching et solutions, la sensibilisation et l'orientation, sur base volontaire, des demandeurs d'emploi vers la formation de façon générale et tout particulièrement, vers les formations menant à des métiers en pénurie ou fonctions critiques.

D'une manière générale, sur base d'une évaluation des campagnes et actions déjà menées, le Conseil recommande d'intensifier les moyens les plus efficaces de sensibilisation vers les métiers en pénurie.

3.4. Amplifier les réponses aux problèmes de mobilité

Le Conseil note que l'absence de permis de conduire constitue, de façon générale comme pour les métiers en pénurie, un frein majeur à l'obtention d'un emploi. Vu le nombre important de demandeurs d'emploi ne disposant pas d'un permis, il souligne l'intérêt des différentes mesures visant à soutenir la formation au permis de conduire (Passport Drive, mise en œuvre du chèque-permis de conduire dans le cadre du projet 315 orienté vers le secteur de la construction, initiatives à destination des travailleurs Titres-services, ...) et invite à les amplifier.

3.5. Prioriser les métiers en pénurie et d'avenir dans l'ensemble des projets du Plan de relance

Le Conseil relève qu'une série de projets ou programmes du Plan de relance, dont certains inscrits dans la Déclaration commune, proposent des actions pouvant contribuer à la lutte contre les pénuries. Il invite à veiller à l'articulation de ces différentes fiches vers un objectif commun de lutte contre les pénuries de main-d'œuvre. Il demande que, lorsque cela n'est pas spécifié, les métiers en pénurie et d'avenir constituent une priorité dans la mise en œuvre des actions, en particulier pour les projets suivants :

- Projet 13 : Mettre en place un plan coordonné de promotion des métiers/filières/compétences porteurs d'emploi et de sensibilisation aux STEAM (Sciences, Technology, Engineering, Arts, Mathematics) et au numérique ;
- Programme 15 : Déployer le dispositif d'orientation tout au long de la vie ;
- Projet 17 : Organiser les missions de veille, de récolte de données et d'anticipation des besoins de compétences de manière cohérente entre les acteurs ;
- Projet 19 : Lancer des appels à projets pour mettre en œuvre des parcours de renforcement des compétences ;
- Projet 22 : Soutenir le dispositif Wallonie Compétences d'avenir pour les besoins insuffisamment rencontrés ou non rencontrés.

3.6. Mener des actions spécifiques pour lutter contre la pénurie de formateurs

Le CESE Wallonie souhaite aussi attirer l'attention sur la problématique spécifique des pénuries de formateurs. Il constate que certaines formations sont déprogrammées, faute de personnel adéquat en interne ou en sous-traitance. Parmi les pistes de solutions, le recours à des travailleurs expérimentés et qualifiés inscrits notamment en cellules de reconversion pourrait être envisagé, moyennant un parcours de transition vers la fonction de formateur d'adultes, sur base d'une identification préalable des fonctions concernées et en s'appuyant par exemple sur Formaform.

Extrait

AVIS n° 1455

« Get up Wallonia » : 11 axes prioritaires
pour la relance

Avis adopté le 14/12/2020

10. Mobiliser les dispositifs de formation

Le CESE Wallonie souligne que la formation continue des travailleurs constitue un levier essentiel dans la poursuite des objectifs en matière d'emploi et de reconversion, de transition écologique et de digitalisation inscrits tant dans la DPR que dans la démarche Get up Wallonia. Les impératifs de reconversion et de mobilité professionnelle liés à l'impact de la crise sanitaire renforcent encore le rôle central de la formation continue des travailleurs. Il apparaît donc indispensable de poursuivre et intensifier les efforts pour développer en Wallonie une véritable culture de la formation tout au long de la vie, une vision positive de la formation professionnelle ainsi que des investissements qu'elle requiert de la part de tous les acteurs.

Les dispositifs de formation doivent donc être mobilisés en vue de poursuivre notamment les objectifs suivants :

- répondre à l'impératif de reconversion d'un certain nombre de travailleurs, rendue indispensable par la situation économique due à l'impact de la crise sanitaire,
- garantir une offre de compétences correspondant aux besoins des entreprises, notamment en termes de métiers en tension ou d'avenir, tant dans le secteur marchand que non-marchand,
- intégrer dans l'offre de formation les objectifs de transition écologique, les métiers verts, l'économie circulaire, l'alimentation durable, la digitalisation, les soins et services aux personnes,...
- soutenir l'insertion des jeunes dans l'emploi, en particulier les plus éloignés du marché du travail,
- anticiper les futurs gisements d'emplois et les métiers porteurs,
- former aux compétences numériques de base ou avancées selon le profil du demandeur d'emploi ou du travailleur.

Le CESE Wallonie rappelle que depuis plusieurs mois, la Ministre de l'Emploi et de la Formation et les interlocuteurs sociaux sont engagés dans un important processus d'évaluation et de réforme des aides à la formation, appuyé sur leur expertise et connaissance des dispositifs sur les analyses du FOREM et les travaux de consultants externes. Sont visés à titre principal, le Congé-éducation payé, le Chèque-formation et le Crédit-adaptation, soit les trois dispositifs wallons de soutien et d'incitants à la formation. En novembre 2020, les interlocuteurs sociaux ont communiqué à la Ministre leurs balises, analyses, éléments de plus-value attendus, identification des problèmes à résoudre et propositions. Le processus de réforme devrait donc être finalisé dans les prochains mois.

Parmi les principaux éléments de plus-value attendus, les interlocuteurs sociaux ont mis en évidence notamment la nécessité de :

- Soutenir et renforcer la participation des travailleurs salariés et indépendants à la formation continue, avec une attention particulière au caractère incitatif de l'aide pour les publics plus éloignés de la formation (travailleurs des TPE/PME, travailleurs âgés, travailleurs peu qualifiés, femmes, ...).
- Répondre aux nouveaux besoins ou aux besoins insuffisamment rencontrés en termes de publics, domaines de formation ; vérifier et assurer l'adéquation de l'offre de formation agréée aux besoins des travailleurs et employeurs ainsi qu'aux priorités socio-économiques de la région ; intégrer et encadrer les nouvelles méthodes d'apprentissage.
- Améliorer la lisibilité globale du paysage des dispositifs de soutien à la formation, notamment pour favoriser un plus grand recours et une meilleure accessibilité de ceux-ci ; viser une meilleure intégration des différents dispositifs tout en respectant leurs spécificités et en veillant à couvrir l'ensemble des publics en termes d'employeurs, de travailleurs et de domaines ou types de formation.

Le CESE Wallonie constate que les objectifs de la réforme en cours rejoignent largement ceux de Get up Wallonia et que les deux démarches, quoique distinctes, sont complémentaires. Il souligne en particulier que pour accroître la participation des travailleurs à la formation et rencontrer les besoins insuffisamment ou non rencontrés en termes de publics ou de domaines de formation, des moyens financiers supplémentaires, tant publics que sectoriels, devront être mobilisés, notamment dans le cadre de Get up Wallonia.

Complémentairement à cette réforme, le CESE Wallonie identifie trois axes d'actions prioritaires à court terme.

La formation alternée et en alternance

Le Conseil invite à :

- soutenir la formation en alternance des jeunes et des demandeurs d'emploi en portant une attention toute particulière à l'offre de stages, qui risque de se réduire encore dans les mois à venir, afin de permettre à chaque apprenant d'accéder à un stage de qualité correspondant à sa formation ; dans cette perspective, envisager les mesures nécessaires pour soutenir l'offre de places de stage, dans les secteurs marchand et non-marchand, privé et public ;
- organiser rapidement les Etats généraux de l'alternance permettant de poser un diagnostic commun à l'ensemble des acteurs concernés, sur les freins et les leviers à l'essor des différentes filières, et de remobiliser toutes les parties prenantes vers la mise en place d'une alternance d'excellence ;
- assurer rapidement la certification pour les apprenants de l'IFAPME de façon à pouvoir leur décerner des titres équivalents à ceux de l'enseignement, via la mise en place de procédures de contrôle et d'inspection ad hoc ;
- garantir que l'OFFA, via sa plateforme OPLA, puisse mettre rapidement à dispositions des parties prenantes une vision détaillée et dynamique de l'offre et la demande de stages ; sur cette base, développer tant au niveau régional que des bassins, les outils et actions permettant d'améliorer le matching entre l'offre et la demande ;
- améliorer l'attractivité du PFI pour les employeurs et les demandeurs d'emploi, en adoptant les mesures correctrices nécessaires sur base de l'évaluation réalisée.

La rencontre entre l'offre et la demande de compétences

Le CESE Wallonie recommande de :

- amplifier les dispenses de disponibilité pour encourager davantage de reprises d'étude et de formation dans les métiers porteurs, et assurer une meilleure visibilité des possibilités existantes à l'attention des demandeurs d'emploi ;
- vérifier dans quelle mesure l'offre et les outils de formation agréés ou disponibles couvrent spécifiquement des compétences en lien avec les « nouveaux » besoins de l'ensemble des entreprises et des secteurs (marchands et non marchands), tels que la digitalisation, l'économie circulaire, la transition écologique, ... ou les besoins remis en évidence par la crise sanitaire ; assurer la formation des formateurs aux nouvelles compétences attendues et le cas échéant, réorienter une partie des places de formation ouvertes aux demandeurs d'emploi en fonction des besoins actuels et futurs du marché du travail ;
- mettre en place, à travers le dispositif multi partenarial d'orientation tout au long de la vie, une stratégie d'orientation coordonnée basée sur la mise en réseau des acteurs et la mutualisation des outils et structurée autour des Cités des Métiers et des Instances bassin ; dans ce cadre, mobiliser les acteurs de l'orientation pour orienter davantage les apprenants vers les métiers porteurs et d'avenir, ainsi que vers les gisements d'emploi confirmés ;

- objectiver la problématique des métiers critiques et en pénurie, en renforçant la robustesse des indicateurs utilisés, et sur cette base, élaborer une approche intégrée et concertée, quantitative et qualitative, en vue de répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises ;
- activer en amont le dispositif de validation des compétences afin de soutenir la reconversion des travailleurs lors de licenciements collectifs ;
- booster les filières technologiques et scientifiques pour une Wallonie innovante notamment par la mise en œuvre d'une stratégie « intégrée » STEM⁴. A l'instar des pays scandinaves, celle-ci jouerait de manière cohérente sur les leviers que sont :
 - i) la formation initiale et continue des enseignants ;
 - ii) une pédagogie des sciences davantage orientée vers l'expérimentation dans le secondaire ;
 - iii) la valorisation de l'image des études et métiers scientifiques déconstruisant l'image négative de l'industrie, et enfin
 - iv) des actions ciblées visant à rendre les filières scientifiques plus attractives pour les jeunes filles ;
- mener une réflexion approfondie sur la modernisation du dispositif de connaissance en gestion de base, pour les futurs indépendants et chefs d'entreprises, dispositif devant contribuer au soutien à la création d'activités et à leur pérennisation.

L'articulation optimale entre l'enseignement, la formation et l'emploi

Pour les interlocuteurs sociaux, le rapprochement entre l'enseignement, la formation et l'emploi constitue une priorité, tant en termes d'insertion professionnelle que de réponses aux besoins de compétences des entreprises. Au cours des dernières années, différents outils ont été mis en place dans cette perspective, par le biais de plusieurs accords de coopération principalement avec la Fédération Wallonie-Bruxelles : SFMQ, Validation des Compétences, Instances Bassin EFE, OFFA, Cadre francophone des Certifications, ... Si des avancées ont bien été engrangées, la mise en œuvre de ces accords de coopération soulève de nombreuses difficultés, limitant les résultats obtenus sur le terrain.

Le Conseil plaide dès lors pour une évaluation rapide et concertée de ces outils, sur base des diagnostics existants, permettant de confirmer l'adhésion des parties prenantes, d'identifier les obstacles et problèmes rencontrés et de définir les solutions à apporter, en vue d'assurer un fonctionnement optimal de ces dispositifs ou structures et une implémentation effective des résultats de leurs travaux.

⁴ Le Conseil renvoie à l'avis du Pôle Politique scientifique "Renforcer l'attractivité des filières STEM" adopté le 24 mars 2020.