

Etat des lieux des difficultés de recrutement chez les acteurs de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle du Bassin de Namur



Dès 2019, les membres de l'IBEFÉ Namur se sont saisi de la problématique de la mobilisation des personnes vers les options et les formations en manque de candidats. L'Instance a notamment organisé en 2020 et 2021 avec l'aide d'une experte en communication, des ateliers inter-opérateurs pour aider les acteurs locaux à faire évoluer leurs pratiques pour mieux accrocher leurs publics : communication via les sites Internet, utilisation des réseaux sociaux, renforcement du bouche-à-oreille, révision des modalités d'organisation des séances d'information, ...

Malgré de nombreuses initiatives prises à différents niveaux pour attirer des candidats, les représentants des opérateurs de formation et établissements d'enseignement secondaire qualifiant ont à nouveau mis en évidence début 2023 les difficultés qu'ils continuaient à rencontrer en matière de recrutement. Il sont décidé de **lancer une enquête afin de dresser un état des lieux objectif et actualisé de la situation sur le territoire du Bassin de Namur, en vue de pouvoir sur cette base définir des pistes de travail pour y remédier.**

Celle-ci été lancée durant l'été 2023, via un formulaire électronique envoyé aux organismes des champs de l'Enseignement, de la Formation et de l'Insertion socioprofessionnelle actifs sur le territoire des 33 communes du Bassin de Namur.

78 organismes y ont répondu : 48 acteurs de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle (formation de base, formation professionnelle, orientation, aide à la recherche d'emploi, aide à la création d'entreprise) et 30 établissements d'enseignement secondaire.

Remarques :

- Toutes les réponses reçues étaient complètes et ont été analysées. Parmi les répondants, on retrouve plusieurs types d'opérateurs (CISP, partenaires du FOREM – appel à projets, établissements d'Enseignement de Promotion sociale, Régies des Quartiers, CFISPA, CPAS, Centres de formation du Forem, Mission Régionale, établissements d'enseignement secondaire, ...) mais certains pôles d'opérateurs ne sont pas représentés ;
- La répartition géographique des organismes ayant répondu couvre l'ensemble du territoire du Bassin de Namur ;
- Le résultat permet d'obtenir une photographie de la situation à un moment donné mais celle-ci évolue constamment ;
- Les réponses ont été reprises « telles quelles » (pas d'interprétation, de nuance,...) ;
- Le temps de réponse moyen au questionnaire est relativement long (un peu plus de 30 minutes) ; ce qui montre un certain investissement de la part des répondants.

La première question de l'enquête portait sur l'évolution globale du nombre de candidats et du public depuis 3 ans. **Un peu plus 40% des établissements d'enseignement secondaire qualifiant ayant répondu à l'enquête constatent une diminution du nombre de personnes qui viennent s'informer sur leur offre et une baisse du nombre de personnes qui viennent s'inscrire. Cette proportion s'élève à plus de 60% pour les opérateurs de formation et d'insertion socioprofessionnelle.**

Remarque : les conditions d'accès aux modules de formation ne semblent pas être un élément explicatif principal des difficultés de recrutement car seuls 17% des opérateurs de formation constatent une augmentation du nombre de candidats qui n'entrent pas dans les conditions d'accès à leur offre de services et par ailleurs, certains opérateurs disent avoir déjà baissé celles-ci afin d'essayer de pallier au problème du manque de candidat.

La question suivante portait sur les types de changement constatés au niveau des publics.



C'est principalement au niveau de la motivation que les changements sont constatés chez les élèves de l'enseignement secondaire qualifiant et chez les adultes en formation. Viennent ensuite les comportements et attitudes et les prérequis au niveau de l'enseignement.

Lorsque l'on interroge les opérateurs de formation et établissements d'enseignement sur les changements constatés, on obtient une longue liste d'éléments relayés par près de 2/3 des organismes ayant répondu à l'enquête. La plupart sont similaire pour les deux types de publics : détresse psychologique, problèmes sociaux et relationnels, problèmes médicaux, problèmes d'assuétudes, démotivation, recherche de sens, manque de repère et de structure, perte de confiance dans les institutions, manque de vision et de projet à long terme, manque d'assiduité et décrochage plus facile, difficulté à suivre des règles et à respecter des consignes, intolérance aux frustrations et plus grande agressivité, exigences plus grandes, manque de prérequis et de connaissances de base, ...



Le constat de difficultés de recrutement est largement partagé. Celles-ci touchent tous types d'opérateurs et tous types de formations ou d'options de l'enseignement (seuls 3 établissements d'enseignement secondaire qualifiant disent ne pas éprouver de difficultés de recrutement pour certaines options et les quelques opérateurs de formation et d'insertion socioprofessionnelle qui sont également dans le cas constatent tout de même souvent une diminution des listes d'attentes pour les entrées en formation).

Par ailleurs, les options ou formations qui ne rencontrent pas de difficultés de recrutement sont également nombreuses et variées.

La problématique est complexe et multifactorielle. Des options ou formations à un métier peu remplies à certains endroits, attirent un nombre suffisant de candidats à un autre. A l'une ou l'autre exception près, il n'a pas été possible de dégager des secteurs d'activité, des types de formation ou des localisations géographiques pour lesquels des difficultés de recrutement semblent plus importantes.

Parmi **les causes des difficultés**, ont notamment été mis en évidence **au niveau de l'enseignement** :

- **Des problèmes d'orientation, de choix professionnels mal définis** : choix parmi les options proposées dans l'école d'un côté, orientation par relégation, orientation plus tardive vers les métiers techniques, difficultés à se projeter dans l'avenir, ...
- **Une méconnaissance de l'enseignement qualifiant et des options proposées**
- **Un manque de valorisation des métiers techniques et des options qui y mènent, des à priori**
- **Un manque d'attrait de certains métiers pour les jeunes** (ex. boucher)
- **Des problèmes de concurrence** à certains endroits (ex. attrait de la ville pour les jeunes car plus d'animation qu'en milieu rural. Nombre d'occurrences trop élevé pour certaines options)
- **Une pénurie d'enseignants** et le non-remplacement de certains professeurs pour des périodes parfois assez longue (quand il n'y a pas d'enseignant, certains élèves décrochent et l'option n'attire pas)
- **La non adéquation entre les options porteuses d'emploi et le souhait des élèves**
- **Le manque de motivation des élèves pour certains cours** (ex. math, langues). Les jeunes sont moins prêts à s'investir dans des études qui demandent un travail plus important.

Les opérateurs de formation et d'insertion socioprofessionnelle ont quant à eux mis en évidence :

- **Une évolution des publics** (voir ci-dessus)
- **Un manque de visibilité, une méconnaissance de l'offre**
- **Une diminution des publics adressés par le Forem ou relayés par les CPAS**
- **Le calcul du coût/bénéfice de la part du public qui est en défaveur des parcours de formation** (intérêt pour la conservation des aides sociales)
- **Une perte de confiance dans les institutions**
- **La digitalisation et la problématique de l'accès aux services**
- **Un manque de motivation de certaines personnes pour suivre des cours qui demandent un travail plus important ou des formations longues, qui demandent un investissement plus grand**
- **Des problèmes de mobilité**
- **Un manque d'attrait de certains métiers** notamment en raison des conditions de travail.

La majorité des organismes interrogés ont mis en place des démarches pour essayer de faire face aux difficultés de recrutement (une multitude de démarches ont été évoquées) **mais celles-ci n'ont**

pas fonctionné ou n'ont produit que peu d'effet au regard de l'investissement financier, en temps et en personnel consacré.

C'est souvent un ensemble de démarches à répétition qui semble avoir un impact ; même s'il est modéré. Les contacts directs avec les publics et les intermédiaires (conseillers, réseaux) sont à privilégier.

CHANGEMENTS MIS EN PLACE POUR ESSAYER DE FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?

- Contacts directs avec d'autres écoles (ex. 6^{ème} primaires)
- Présence au Salon SIEP
- Publicité à la TV, radio, augmentation de la présence sur les réseaux sociaux, amélioration site Internet, diffusion de flyers, toutes boîtes, placement de bâches en façade, ...
- Augmentation de la visibilité lors d'événements ex. Namur en Mai, Défilé au Delta, organisation de marches ADEPS, ...
- Organisation de visites culturelles, voyages (Rome, ski, ...)
- Organisation de journées d'accueil et de découverte de l'école, des options, organisation d'ateliers découverte au sein de l'école, de séances d'information à destination des parents avec des anciens,
- Renforcement des collaborations avec les entreprises, les Fonds sectoriels,
- Modernisation des locaux, des ateliers et des équipements. Mise en avant des équipements et outils disponibles pour montrer la qualité des formations proposées,
- Contact avec des organismes d'orientation (ex. CPMS),
- ...



CHANGEMENTS MIS EN PLACE POUR ESSAYER DE FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?

- Publicité et présence sur les réseaux sociaux,
- Création de nouveaux partenariats (services sociaux, maisons médicales, entreprises, ...) et renforcement des partenariats existants, « relance des réseaux » (autres acteurs ISP, acteurs de l'orientation, conseillers du Forem, ...),
- Organisation de journées portes ouvertes : pour les partenaires, les agences d'Intérim, pour les publics,
- Encouragement des anciens stagiaires à devenir des ambassadeurs (renforcement du bouche-à-oreille),
- Organisation de permanences dans des lieux de passage, renforcement des contacts de première ligne
- Affichage dans les commerces, lieux de passage distribution de flyers, publicité dans les journaux locaux,
- Création d'une vidéo de promotion pour les réseaux sociaux et les partenaires,
- Participation à des salons,
- Organisation de séances d'information en ligne, de séances spécifiques (ex. spéciale femmes pour le secteur de la Construction, spéciale - 26 ans habitant à proximité du lieu de formation, ...),
- Mise en place d'un module plus court pour permettre au public de se lancer dans le processus de formation,
- Mise en place d'entrées permanentes,
- Elargissement du public,
- Renforcement du suivi psychosocial,
- ...



Les membres de l'Instance Bassin Enseignement Qualifiant Formation Emploi de Namur, lors de la présentation des résultats de l'enquête ont souhaité attirer l'attention sur les éléments qui suivent : de multiples offres sont proposées sur le marché de l'emploi et il y a en parallèle de nombreux candidats qui ont la volonté de travailler mais le problème se situe au niveau de leur mise en adéquation, de l'appariement entre l'offre et la demande. L'enquête est centrée principalement sur

les personnes et les évolutions du public mais **il est également important de questionner le marché de l'emploi (exigences en termes de compétences, qualité des emplois proposés, conditions de travail, ...) et de voir ce que les entreprises mettent en place ou peuvent proposer face à l'évolution des publics, de leurs valeurs et de leurs priorités.**

Contact :

IBEFE Namur - Françoise MICHIELS, Coordinatrice – francoise.michiels@forem.be – 081/23 97 05