



Pour une nouvelle dynamique de formation et de préparation aux métiers techniques dans l'enseignement qualifiant

Adéquation entre les référentiels de l'enseignement qualifiant et l'évolution des métiers
Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ)

Recommandations écoles-entreprises

Septembre 2017

Synthèse.

Une meilleure adéquation des contenus enseignés avec l'évolution des métiers et du contexte socio-économique est l'un des principaux défis à relever dans la réforme du pilotage de l'enseignement qualifiant en Fédération Wallonie-Bruxelles, en vue de sa revalorisation comme une filière d'excellence à part entière.

Face aux difficultés régulièrement rencontrées dans la définition et l'implémentation des profils métiers et de formation, notamment au Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ), la Fondation pour l'Enseignement fait des recommandations visant à augmenter la confiance entre les partenaires, sans faire fi des acquis et des améliorations par ailleurs en cours, mais en ouvrant la réflexion, notamment à la lumière de bonnes pratiques repérées à l'étranger :

- Simplifier la structure et le processus de définition des contenus enseignés dans l'enseignement Technique et Professionnel, en privilégiant la co-construction et des interactions mieux ciblées entre les secteurs et les opérateurs de la formation et de l'enseignement.
- Simplifier les profils en se mettant plus précisément d'accord en amont sur les attentes les plus précises possibles à certifier, mais en laissant davantage de marge de manoeuvre aux acteurs sur la manière d'y arriver (les *profils de formation*).
- L'offre de nouveaux profils doit être autant que possible construite par secteur entier (grappes métiers), afin de disposer d'une visibilité correcte des possibles regroupements et synergies à établir au sein des parcours. Le travail d'élaboration des profils devrait faire l'objet d'une planification et d'une coordination plus forte.
- Susciter un retour d'informations transversal entre les bassins de vie Enseignement-Formation-Emploi (E-F-E) quant aux évolutions du marché du travail, permettant de nourrir une vision prospective du futur Observatoire des Métiers et des Qualifications, afin d'améliorer les profils établis et revus par le SFMQ.
- Remplacer les étapes de validation successives des profils par un échange ouvert en amont et par une démarche « QUALITE », tant au sein de la cellule permanente et des acteurs siégeant au SFMQ que des opérateurs de terrain, en enrichissant les profils de formation par des échanges entre les acteurs locaux (contenus spécifiques, interactions écoles-entreprises, épreuves intégrées, etc.) et encourager l'appropriation des profils au niveau des écoles.
- Soutenir la cellule exécutive du SFMQ par un plan de compétences et de recrutement et mieux informer les acteurs sectoriels pour les aider à mieux appréhender les missions de chacun.
- L'enseignement qualifiant doit se saisir plus vite des profils métiers disponibles et les transposer sur le terrain, sans attendre l'adoption de la Certification par Unités (CPU), toujours en cours d'évaluation.
- L'Enseignement Secondaire qualifiant doit mener à une certification en fin de parcours. Le découpage des unités d'acquis d'apprentissage (UAA) doit aussi faciliter la mobilité des apprenants entre opérateurs, e.a. en cas d'interruption puis de reprise d'un parcours.

1. Constats.

- L'école du 21^{ème} siècle doit d'urgence mieux prendre la mesure de l'évolution rapide de notre société, pour mettre chaque jeune en situation de jouer un rôle actif pour la communauté. Cet objectif est d'ailleurs au cœur des missions de l'école. Ces enjeux concernent notamment la capacité des jeunes à trouver un emploi, directement après l'école ou après une formation supérieure. Or, aujourd'hui, le niveau de chômage des jeunes en Fédération Wallonie Bruxelles reste parmi les plus élevés en Europe et les perspectives d'emploi pour les jeunes peu ou mal formés (quand ils ne sont pas en dehors de tout système d'enseignement ou de formation) sont de plus en plus minces. La perception des citoyens relevée dans le récent baromètre (AQ-RATE - Le Soir/RTBF - 28.08.2017) confirme la nécessaire revalorisation de l'enseignement qualifiant, : « *près de 98 % des citoyens veulent une revalorisation des filières qualifiantes et 88 % estiment qu'elles doivent former des professionnels directement prêts à travailler après l'école* ».
- Depuis plusieurs années, des initiatives sont prises pour revaloriser l'enseignement qualifiant (filières techniques et professionnelles). Les récents travaux du Pacte pour un Enseignement d'Excellence mobilisent à cette fin différentes stratégies : la *réorganisation des parcours* (dont la simplification des filières construites à partir des métiers ; une démarche d'orientation positive), le *renforcement du pilotage du qualifiant* et des *synergies enseignement-formation-emploi*, qui font l'objet de propositions. Si certaines sont déjà assez développées, d'autres nécessitent encore des travaux complémentaires. Les acteurs de l'enseignement, réunis au sein du Comité de Concertation (ex. Groupe Central) se sont accordés sur un calendrier global pour la suite des travaux et pour l'entrée en vigueur d'un certain nombre de réformes concernant notamment l'enseignement qualifiant (cf. infra).
- Parmi les leviers destinés à revaloriser l'enseignement qualifiant qui ont été spécifiquement identifiés pour renforcer son pilotage, on vise notamment à développer une offre (les contenus enseignés) qui tienne davantage compte de l'évolution des métiers et du contexte socio-économique local. Ces dernières années, le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ), en charge de définir ces contenus, a rencontré plusieurs difficultés pour y parvenir. Certaines de ces difficultés sont d'ordre organisationnel, liées entre autres à des problèmes de ressources humaines au sein de la cellule exécutive, entraînant des problèmes de planification, de priorisation, avec pour conséquence une relative lenteur dans le travail réalisé et les outputs attendus, mais pas uniquement.
- Un retard important a été pris par l'Enseignement pour se saisir des profils métiers disponibles, par rapport aux opérateurs de la formation professionnelle, notamment en raison de difficultés à articuler les profils métiers disponibles à la Certification par Unité (CPU) et dans le contexte des changements futurs discutés liés au Pacte pour un Enseignement d'Excellence (et notamment l'organisation des parcours sur trois ans) et, de manière plus générale, de la nécessité pour l'Enseignement d'articuler plusieurs profils au sein d'un parcours complet et de la nature intersectorielle de certains métiers, nécessitant de mobiliser les représentants de plusieurs secteurs concernés.
- Outre ces difficultés, on a aussi pu constater que le processus de création/révision des profils est relativement lourd et complexe, nécessitant parfois plusieurs allers retours pour produire et valider le travail des différentes chambres du SFMQ. Cela a pour conséquence un processus globalement trop lent entre la commande d'un profil et sa mise en œuvre par les opérateurs.
- Il faut néanmoins rappeler que les partenaires impliqués dans le SFMQ y sont assez fortement attachés, en ce qu'il permet de trouver des points d'équilibres nécessaires entre les exigences et contraintes liées à l'exercice des métiers (sous ses différents aspects) et celles propres aux opérateurs de l'enseignement et de la formation professionnelle. Mais alors que les profils sont supposés définir un *seuil d'employabilité* (en début de carrière), il semble que l'on soit parfois tenté d'y adjoindre des attendus (très/trop) détaillés, qui ne correspondent pas

toujours forcément à des attentes raisonnables envers des élèves issus d'un parcours scolaire qualifiant. A contrario, comme l'enseignement qualifiant a bien pour objectif de qualifier les jeunes vers un métier, il est important de veiller à ce que les compétences attendues à l'entrée du marché de l'emploi soient bien couvertes, pour répondre aux exigences liées à l'employabilité.

- Il semble que plusieurs difficultés ont notamment pour origine des attentes différentes entre les acteurs dès lors que l'on vise à définir dans les profils un niveau de détails trop importants au niveau macro, et notamment à figer d'emblée des profils de formation détaillés, qui doivent ensuite encore faire l'objet d'avis de conformité des secteurs en fin de processus ...; la structure de fonctionnement actuelle, notamment basée sur un travail réalisé dans ces chambres séparées qui interagissent à différents moments pour "vérifier" le travail accompli ailleurs, ne permet pas toujours de créer un espace de confiance suffisant et mène à une approche inutilement trop "détailliste". Le niveau de détails et le volume important des profils produits (notamment par rapport à ce qui est pratiqué dans d'autres régions/pays) traduiraient peut-être en réalité ce relatif manque de confiance entre les acteurs de l'entreprise et les opérateurs.
- En outre, ce niveau de détail entre forcément en porte-à-faux avec l'autonomie, la responsabilisation et l'appropriation nécessaire par les établissements scolaires (thème par ailleurs au cœur du Pacte pour un Enseignement d'Excellence), et ne laisserait que trop peu d'espace à l'intégration des réalités/priorités/opportunités locales (par exemple au niveau des *bassins de vie Enseignement-Formation-Emploi*), dès lors que trop de choses sont figées en amont... Or, une double nécessité a émergé des récentes discussions, notamment dans le cadre des travaux du Pacte pour un Enseignement d'Excellence: veiller à définir les grandes orientations de manière centralisée (notamment au niveau du SFMQ et du futur Observatoire des Métiers et du Qualifiant), mais aussi susciter l'initiative, la créativité et mieux prendre ainsi la mesure des réalités locales (métiers en tensions, en devenir, tissus socio-économique local, etc.).

2. Recommandations.

Une nouvelle dynamique de préparation aux métiers et une meilleure adéquation à l'évolution des métiers dans l'enseignement qualifiant doit s'articuler à une série de réformes qui concernent l'ensemble de l'enseignement obligatoire.

A ce stade des travaux du Pacte pour un Enseignement d'Excellence, la Fondation pour l'Enseignement met en évidence quelques points d'attention, en prenant comme point de départ la définition des contenus, tels que proposés par le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) et ses liens au pilotage de l'enseignement qualifiant en général.

La Fondation pour l'enseignement propose ainsi de faire évoluer les méthodes de travail, notamment en s'inspirant de bonnes pratiques repérées dans d'autres systèmes à l'étranger, sans faire fi des acquis du passé et/ou de progrès qui sont en actuellement en débat au SFMQ.

Ces recommandations concrétisent certaines orientations prises dans le Pacte pour un Enseignement d'Excellence (Avis numéro 3). Aussi, la FPE recommande que l'audit du SFMQ tel que prévu dans le cadre de l'avis numéro 3 du Pacte pour un Enseignement d'Excellence tienne compte de ces orientations.

2.1. Mieux s'accorder en amont sur les attendus à certifier, en limitant le niveau de détail sur le « comment ».

On recommande de définir un profil Métier, reprenant la description des activités professionnelles principales, les savoirs et savoir-faire techniques principaux à certifier¹, les *soft skills* liées généralement ou potentiellement à ce

¹ Autant il importe que les opérateurs puissent se saisir des profils métiers en y apportant des accents liés à leurs spécificités (par exemple le

type d'activité professionnelle, mais sans viser en détail le "comment". Le niveau de définition doit permettre l'évolution « naturelle » de la pratique du métier sans remettre en cause le référentiel qui le définit.

On recommande ainsi de laisser la liberté aux opérateurs (enseignement et formation) de définir des programmes de formation répondant aux exigences de certification définies en amont par un groupe de travail mixte (cf. ci-après, dans une chambre mixte ou lors d'interactions) au SFMQ, en encourageant et en prévoyant spécifiquement les éléments qui sont susceptibles d'être précisés en fonction des contraintes propres de chaque opérateur de formation et aux opportunités². Il conviendrait notamment d'explorer plus avant si/comment certaines compétences spécifiquement liées à un contexte donné pourraient être proposées par des opérateurs locaux comme compléments nécessaires à l'employabilité chez certains employeurs.

2.2. Simplifier la méthode de travail, renforcer les interactions et la concertation en amont, entre tous les acteurs.

De manière générale, la méthode de travail du SFMQ gagnerait à être simplifiée, en limitant le nombre de réunions et en complétant celles-ci par des contacts bilatéraux plus fréquents³. Ce fonctionnement permettrait notamment de responsabiliser davantage les acteurs, lorsqu'ils sont en réunion et à limiter au maximum les répétitions.

Rassembler à des moments-clés au SFMQ les acteurs de l'entreprise, de l'enseignement et de la formation professionnelle dans une seule commission/chambre ou groupe de travail mixte (à géométrie variable selon les métiers traités)⁴, permettrait aux acteurs de la formation d'appréhender directement les attentes des employeurs⁵ tout en faisant le lien entre les attentes exprimées et l'offre déjà existante. Ce dialogue direct permettrait ainsi de cerner plus rapidement s'il s'agit de l'évolution (rénovation) d'un référentiel déjà existant ou s'il s'agit de la création d'un nouveau référentiel. De plus, cette vision plus globale de la part des opérateurs de la formation permettrait à ces derniers d'établir plus facilement des liens avec d'autres secteurs qui expriment des attentes similaires au niveau de compétences transversales et de les associer éventuellement à la réflexion.

Il convient donc de briser l'étanchéité actuellement trop forte entre les chambres Métiers et Formation du SFMQ, pour ménager des moments cruciaux de partage d'informations en amont, sans empêcher que se déroule un travail plus spécifique ensuite, notamment pour décrire plus avant les Métiers et les Formations (Unités d'Acquis d'Apprentissage). Une communication plus directe et fréquente serait en tous cas nécessaire, par exemple en veillant à ce que les deux Présidents participent aux travaux des commissions des référentiels et/ou à l'organisation d'une réunion conjointe de la *Coprofor* (en charge de produire les profils de formation) et de la *Coref* (en charge de produire les profils de référentiels métiers), donnant ainsi la possibilité de poser toutes les questions nécessaires sur le « *cahier des charges* ».

2.3. Planifier et articuler les profils par secteur entier.

La production des profils par le SFMQ doit faire l'objet d'une planification plus claire et d'une coordination accrue en amont (par exemple via une cellule de concertation élargie à des membres de la cellule exécutive, des membres des différentes chambres et/ou présidents des commissions), notamment pour les profils qui concernent plusieurs

² Par exemple, des éléments relevés et argumentés dans des zones homogènes -telles qu'un ou plusieurs bassins EFE- et suite à la concertation menée au sein des bassins. Dans les systèmes français et catalan, une partie du référentiel de formation est déterminé à une échelle locale, à des degrés divers (en Catalogne, les régions peuvent définir jusqu' à 45% du contenu de la formation ; en France, des certifications complémentaires peuvent être proposées localement), afin de renforcer spécifiquement les compétences dont une entité (échelles géographique ou sectorielle) a davantage besoin.

³ Par exemple: une réunion de « kick off » et une réunion de finalisation consacrée à avaliser les « solutions », et davantage de contacts bilatéraux directs intermédiaires, via courriel et téléphone.

⁴ En France, les Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) rassemblent dès le début l'ensemble des acteurs professionnels, l'Education nationale et les experts, pour produire un *référentiel de certification* en vue de la production ou de la "rénovation" d'un "diplôme".

⁵ A l'instar du système français, exprimées dans un « Dossier d'opportunité ».

secteurs. La cellule exécutive doit pouvoir mobiliser l'ensemble des secteurs concernés par les profils. Ce dialogue doit s'opérer le plus en amont possible, notamment pour identifier la place et le contenu des UAA dans les options existantes, afin de rationaliser sans multiplier les options de base groupées (OBG). Il faut aussi veiller à ce que la représentativité du secteur professionnel demandeur soit suffisante.

Les profils doivent autant que possible être développés par secteur afin de disposer le plus possible d'une vue d'ensemble ("grappes métiers" complètes, permettant notamment de positionner et d'articuler les métiers les uns aux autres). Ce travail doit éventuellement être complété en vérifiant si les profils de formation de la Commission Communautaire des Professions et des Qualifications (CCPQ), qui préexistaient à ceux produits dans le cadre du SFMQ, sont toujours d'actualité et peuvent compléter les profils d'un secteur en entier.

2.4. Susciter une remontée d'informations pour faire évoluer les profils avec les attentes du marché du travail.

La concertation interbassin devrait permettre d'identifier les lignes de forces locales nécessitant une remontée d'informations destinées à impacter les profils en termes de mise en œuvre, de validation et d'évolution. Le dispositif devrait organiser une remontée d'informations des expériences et des spécificités développées localement, afin d'impacter à moyen terme les profils Métiers définis en amont, ce qui garantirait leur adaptation régulière en fonction des éléments jugés pertinents de manière transversale.

Ce retour d'informations nourrirait aussi le futur Observatoire des Métiers et des Qualifications qui, adossé au SFMQ⁶, intégrerait ces informations dans sa vision prospective des métiers et des emplois sur le territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

2.5. Remplacer les nombreuses étapes de validation par un dispositif « QUALITE ».

Il serait préférable de remplacer les trop nombreuses étapes de validation (qui participent sans doute du manque de confiance réciproque) des profils Métiers/Formation/Certifications, par un dispositif de Qualité, utilisé par les acteurs, permettant à chacun de veiller à ce que des conditions requises sont bien réunies. Cette orientation devrait concerner autant le travail en interne du SFMQ (méthodes de travail de la cellule exécutive et relations entre les chambres) que les systèmes de qualité appliqués par les opérateurs enseignement et formation au niveau local.

Ce dispositif devrait en effet ainsi par exemple encourager à systématiser les échanges d'expériences entre les écoles, les acteurs de la formation et les entreprises localement, notamment par des échanges de matériels, des passages dans les centres de compétences (enseignants et élèves), des stages en entreprises (notamment pour la formation continue des enseignants), la participation aux épreuves sectorielles et les épreuves intégrées, ... afin de compléter et de consolider (avec secteurs, entreprises, centres de formation) les contenus enseignés, qui auront été définis de manière assez générique en amont. Cette disposition est notamment totalement cohérente avec la mission des bassins visant à structurer des pôles de synergies entre les acteurs locaux.

Notons que les conventions sectorielles spécifiques entre les secteurs (soit selon les cas entre les fédérations sectorielles ou les fonds de formation) et l'enseignement pourraient contribuer à formaliser et à concrétiser (via des "fiches actions") davantage certains aspects spécifiques⁷, comme d'ailleurs recommandé dans le Pacte pour un Enseignement d'Excellence (Avis numéro 3) en plusieurs endroits. Ces conventions devraient autant que possible proposer des objectifs chiffrés et être explicites sur le financement des actions, permettant notamment un monitoring et une évaluation de l'investissement et des progrès au fil du temps. Il convient donc de dynamiser ce processus, aujourd'hui à géométrie variable selon les secteurs.

⁶ Le futur Observatoire des Métiers et des Qualifications devrait apporter aussi une dimension quantitative dans sa vision prospective, pour objectiver les demandes sectorielles et s'assurer qu'elles ont un caractère suffisamment transversal pour ne pas être dimensionnées à une entreprise ou à un sous-secteur en particulier.

⁷ Investissements en faveur de l'enseignement, stages élèves/enseignants, partage d'infrastructures, épreuves sectorielles, etc.

Donner la liberté de reconnaître la réussite d'épreuves sectorielles, totales ou partielles dans la certification scolaire chaque fois que cela est possible, contribue à cet objectif⁸. La participation de représentants de l'entreprise aux jurys des épreuves de qualification est constitutif de ce processus de qualité et permettrait aussi de rassurer les partenaires sur les niveaux des compétences effectivement atteints par tous les élèves à l'issue du parcours qualifiant. Le développement d'un module d'e-learning à disposition des entreprises (explication du contexte, des objectifs d'une épreuve intégrée, du contenu et de la manière d'évaluer, ...) faciliterait la compréhension des enjeux et encouragerait cette dynamique.

Le renforcement de la part d'autonomie concernant les profils de formation (autonomie laissée par exemple aux bassins EFE pour tenir compte des spécificités locales) nécessite aussi une articulation avec le pilotage des options, au niveau des Conseils de zones et du Conseil général pour ce qui concerne l'enseignement, afin de donner des balises claires et des filtres qualitatifs à la création de l'offre locale⁹.

En outre, des dispositions doivent être prises pour favoriser l'appropriation des nouveaux profils au niveau local par les écoles, notamment via des séances d'informations permettant d'informer sur l'évolution des métiers et des profils. A noter que les stages pour enseignants en entreprises peuvent ici jouer un rôle important qu'il faut promouvoir activement lors de la publication de nouveaux profils.

2.6. Soutenir la cellule exécutive et mieux informer les acteurs sectoriels siégeant au SFMQ.

Au niveau de la cellule exécutive du SFMQ, un plan visant à analyser les compétences (notamment techniques) et les recrutements à mettre en place à court terme et dans les années à venir doit permettre d'assurer une complémentarité optimale de l'équipe. Les départs naturels qui sont prévus sont une opportunité d'agir dans ce sens. La désignation des membres des commissions Métiers et Formation doit par ailleurs garantir le lien fort entre mandataires et mandants, pour s'assurer la qualité du travail réalisé à chaque étape.

Un module d'information -en cours de réalisation- touchant à l'architecture de la formation (scolaire / professionnelle) et à la reconnaissance des compétences acquises aidera les acteurs sectoriels siégeant au SFMQ à mieux contextualiser leur travail de dialogue avec les acteurs de la formation et à mieux appréhender les missions et les références de ces derniers.

2.7. Transposer rapidement tous les profils disponibles dans l'enseignement.

Les questions relatives à la mise en œuvre progressive de la Certification par Unités (CPU) -qui fera encore l'objet d'une évaluation en profondeur dans les années à venir (cf. Avis numéro 3 du Pacte pour un Enseignement d'Excellence)- ne peut pas ralentir la mise en œuvre des profils en attente, qui doivent être transposés dans l'enseignement au plus vite.

De nombreux aspects liés à la structure (et notamment les parcours) de l'enseignement qualifiant seront modifiés, mais uniquement en 2027 (une fois la première cohorte des élèves sortie du futur "tronc commun").

Aussi, il est important de mettre en œuvre sans tarder les profils produits dans l'enseignement, même si ceux-ci devront être adaptés dans l'avenir à la future nouvelle organisation du qualifiant (structure en trois ans au lieu de quatre)¹⁰. Ceci renforce d'ailleurs les arguments en faveur d'une approche simplifiée des profils (cf. ci-dessus) qui doivent être validés d'ici-là.

⁸ Le Décret Missions prévoit déjà des dispositions intégrant les résultats d'épreuves sectorielles dans les éléments qui peuvent être pris en considération par le Jury de Qualification dans l'enseignement secondaire ordinaire et spécialisé de forme 3 et 4.

⁹ Le pilotage du qualifiant sera réformé et l'offre d'options sera réorganisée progressivement dès 2018 (cf. calendrier du Groupe Central du Pacte).

¹⁰ Aujourd'hui, de nombreux métiers sont en réalité vus en 2 ans (5-6) et pas en 4 ans (3-4-5-6), parce que de nombreux élèves rejoignent des options en cours de parcours, en 5ème année, imposant souvent de reprendre avec les premières UAA ...

2.8. Mieux articuler les parcours.

Il est important de poursuivre la construction de profils de formation en encourageant autant que possible le développement d'Unités d'Acquis d'Apprentissage et de leur certification, articulées de manière à faciliter des passerelles entre les filières de l'enseignement obligatoire, l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, notamment pour permettre à des jeunes de reprendre plus facilement un parcours d'enseignement ou de formation lorsqu'il est interrompu, ou de poursuivre celui-ci au-delà de l'enseignement obligatoire.

Les jeunes qui sortiraient de l'école sans disposer du certificat de qualification, mais avec une attestation partielle, devraient pouvoir continuer leur parcours en valorisant les UAA acquises au sein de l'enseignement obligatoire.

L'enseignement Secondaire qualifiant doit mener à une certification à l'issue du parcours. Par ailleurs, si certains profils (métiers) nécessitaient plus de temps que les 3 ou 4 ans disponibles dans le parcours de l'enseignement obligatoire (notamment étant donné la complexité croissante des métiers), tel que conçu actuellement, ceux-ci devraient pouvoir être complétés par des 7^{ème} voire des 8^{ème} années, organisées au sein des écoles qualifiantes¹¹.

En cohérence avec la recommandation du Pacte pour un Enseignement d'Excellence (Avis numéro 3) et l'article 58 du Décret Missions, des expériences-pilotes visant à valoriser certaines compétences techniques acquises au sein de l'enseignement qualifiant lors des études supérieures (par exemple en échange d'un renforcement dans certaines matières théoriques), permettraient de créer un espace de confiance et de compréhension mutuelle, pour mieux comprendre comment intégrer concrètement cet objectif aux réflexions à l'avenir.

3. Conclusions.

Une meilleure prise en compte de l'évolution des métiers dans les contenus enseignés (cf. supra) est un aspect important de la réforme de l'enseignement qualifiant. Celle-ci devra s'articuler à une réflexion sur une meilleure répartition de l'offre d'enseignement qualifiant (prévue dès 2018), en y intégrant des données prospectives (notamment relatives à la digitalisation et aux évolutions des métiers et de l'emploi¹²), et en optimisant les investissements dans des infrastructures de qualité accessibles à tous les publics concernés.

Outre la réforme des parcours du qualifiant (qui concernera les élèves qui sortiront du futur tronc commun), les synergies restent à développer entre les acteurs de l'enseignement, de la formation et des entreprises afin d'optimiser les investissements, de maximaliser l'utilisation des équipements et des infrastructures, d'organiser et d'articuler au mieux les offres/demandes de stages/d'immersion/la formation en alternance.

Plusieurs autres chantiers importants de la réforme en cours de l'enseignement obligatoire (notamment la réforme de la gouvernance du système scolaire, les contenus et les modalités du futur tronc commun et son encadrement) impacteront sensiblement l'enseignement qualifiant, au sein des grands équilibres atteints dans le cadre des travaux du Pacte pour un enseignement d'excellence.

¹¹ cf. projet-pilote (nouveau pôle de synergie 2017) dans le bassin Huy-Waremme visant à développer une formation de niveau supérieur de type court (niveau 5 du cadre européen de certification - Brevet d'Enseignement Supérieur), organisée en plein exercice ou en alternance notamment au sein des écoles qualifiantes, à l'instar des Brevet de Technicien Supérieur (BTS) en deux ans en France qui permet de poursuivre une formation au sein des Lycées (équivalent de nos écoles qualifiantes), assimilée à une formation supérieure. Se pose la question du financement : enseignements obligatoire ou supérieur.

¹² Par exemple: « *La digitalisation de l'économie wallonne : une lecture prospective et stratégique* », IWEPS, mars 2017.