

CCE 2023-2500

7 nov.  
**2023**

# AVIS

**Avis relatif à l'emploi, l'enseignement et la formation dans le cadre de la Conférence pour une transition juste**



Blijde Inkomstlaan 17-21 1040 Brussel  
Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21 1040 Bruxelles  
T 02 233 88 11  
E [mail@ccecrb.fgov.be](mailto:mail@ccecrb.fgov.be)  
[www.ccecrb.fgov.be](http://www.ccecrb.fgov.be)

## Saisine

Le 31 mai 2023, Madame la ministre Khattabi a saisi le CCE et le CNT de deux demandes d'avis dans le cadre de la Conférence pour une transition juste. L'une est relative à l'emploi et l'autre à l'enseignement et la formation, afin qu'ils fassent part des « mesures qu'ils estiment devoir être prises pour atteindre de manière juste une économie et une société neutres en carbone, respectueuses de l'environnement, non toxiques et circulaires au cours de la période comprise entre aujourd'hui et 2030-2050 ».

L'objectif est d'alimenter concrètement la Conférence des 8 et 9 novembre 2023 pour une transition juste en Belgique, au cours de laquelle les différents ministres compétents seront invités à répondre à l'avis et à commencer à travailler sur les questions et les recommandations formulées.

La demande d'avis de la ministre sur l'enseignement et la formation dans le cadre de la transition juste est libellée de la manière suivante : « *le déploiement de nouveaux secteurs, et la lutte contre la pénurie de travailleurs dans certains secteurs, nécessitent des formations adaptées. Il s'agit de former les jeunes durant leurs parcours scolaires et académiques, ainsi que de prévoir et anticiper les formations de reconversions nécessaires. Il est également important de tenir compte d'un principe primordial de l'UNESCO, l'éducation au développement durable (EDD). L'EDD donne les connaissances, les compétences et les valeurs nécessaires pour relever les défis mondiaux interdépendants que sont le changement climatique, la perte de biodiversité, l'utilisation non durable des ressources et l'inégalité. Quelles recommandations de mesures pouvez-vous faire pour chacun des quatre systèmes [le système alimentaire, le parc immobilier, le système de soin et la mobilité et le système de transport] pour que les différents gouvernements puissent assurer l'organisation des formations et de reskilling nécessaires à la transition juste ? Ceci nécessite également que ces formations et emplois soient attrayants, quels sont les mécanismes à mettre en œuvre par les gouvernements pour véhiculer une meilleure image des métiers en pénurie et essentiels à une transition juste ? »*

La demande d'avis de la ministre sur l'emploi dans le cadre de la transition juste, est libellée de la manière suivante : « *La transition vers une économie et une société neutres en carbone, respectueuses de l'environnement non toxiques et circulaires nécessitera des changements dans le marché du travail. De nouveaux emplois seront créés grâce à cette transition (emplois « verts »), d'autres disparaîtront (par exemple dans le secteur des combustibles fossiles). Je fais ici référence à l'OIT et au rôle du dialogue social tripartite dans le soutien aux emplois verts sur laquelle elle s'appuie. Quelles mesures les gouvernements doivent-ils prendre pour organiser cette transition et réduire le risque de chômage temporaire? Et comment les gouvernements peuvent-ils s'assurer que ces emplois, nécessaires dans le cadre d'une transition juste, sont des emplois dignes dans chacun des quatre systèmes [le système alimentaire, le parc immobilier, le système de soin et la mobilité et le système de transport] et donc attractifs? Quelles recommandations pouvez-vous faire sur les politiques du marché du travail que les différents gouvernements peuvent mettre en oeuvre dans le cadre d'une transition juste ?* ».

Une sous-commission mixte CNT-CCE « Transition juste » a été créée afin de donner suite à cette double demande d'avis. Elle s'est réunie le 29 août, le 18 septembre et les 2, 17 et 23 octobre 2023 pour élaborer le présent avis approuvé lors de la séance plénière mixte des Conseils du 7 novembre 2023

## Avis

L'économie et la société belges sont confrontées à deux transitions écologique et digitale dans un contexte géopolitique en pleine transformation. Les Conseils rappellent que, dans le cadre de l'OIT, les partenaires sociaux et la Belgique se sont engagés via la résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Pour l'OIT, "a just transition means promoting a green economy in a way that is as fair and inclusive as possible to everyone concerned – workers, enterprises and communities – by creating decent work opportunities and leaving no one behind. A just transition involves maximizing the social and economic opportunities of climate and environmental action, while minimizing and carefully managing any challenges, including through effective social dialogue and stakeholder engagement and respect for the fundamental principles and rights at work."<sup>1</sup> C'est dans ce cadre que l'entièreté du présent avis s'inscrit ainsi que lorsque les transitions seront abordées au niveau approprié dans le cadre du dialogue social continu.

Dans le même temps, ces deux transitions écologique et numérique doivent aussi être efficaces. Nous devons veiller à renforcer la résilience de nos chaînes de valeur en réduisant notre dépendance aux autres blocs géopolitiques et en diversifiant nos sources d'approvisionnement. Ces transitions doivent nous permettre de bâtir l'économie du futur qui devra être durable, inclusive et compétitive. Cela nécessite de développer une vision et une approche par essence holistiques et de long terme. Elles sont un enjeu à la fois urgent et fondamental pour l'avenir socioéconomique et environnemental de la Belgique. Les Conseils soulignent la nécessité urgente de mettre davantage l'accent sur les changements dans le monde du travail et sur la formation et la reconversion du personnel dans le contexte de la transition, ainsi que sur la problématique des investissements.

### ***Accompagner un monde du travail en mutation***

Les évolutions vont marquer le monde du travail en provoquant des transformations qualitatives et une pénurie quantitative pour certains métiers dans certains secteurs et risquent de renforcer profondément les tensions touchant le marché du travail. Le grand défi de l'amélioration de la concordance entre l'offre et la demande sur le marché du travail s'accompagne également du défi de la sécurisation des carrières professionnelles, laquelle doit permettre la mobilité sur le marché du travail tout en

---

<sup>1</sup> Voir OIT, Résultat des travaux de la Commission chargée de la discussion générale sur une transition juste, Résolution proposée et conclusions présentées à la Conférence pour adoption, Conférence internationale du Travail – 111<sup>e</sup> session, 2023, 15 juin 2023

assurant une sécurité de revenu et une sécurité d'emploi décent durant l'entièreté de la carrière.

### ***La formation tout au long de la vie, un double enjeu pour les entreprises et les citoyens***

Pour être justes, les transitions écologique et digitale nécessitent de nouvelles compétences.

Du côté des citoyens (tant les futurs travailleurs que les personnes en âge de travailler), ceux-ci se retrouvent dans un marché du travail en constante évolution dans lequel les compétences et les qualifications évoluent elles-aussi, ce qui peut entraîner des incertitudes pour leurs situations professionnelles et donc pour leurs situations sociales, avec un risque de nouvelles fractures sociales, au détriment surtout des personnes peu qualifiées.

De leur côté, les entreprises, pour s'adapter et rester compétitives, auront besoin de travailleurs disposant de compétences et de qualifications en phase avec les besoins du marché. C'est valable pour les entreprises existantes, mais aussi pour les entreprises naissantes et innovantes afin d'exploiter pleinement les opportunités de création d'emploi et de croissance. Cependant, pour répondre à leurs besoins de recrutement, elles devront tenir compte du nombre moins élevé de nouveaux entrants sur le marché du travail en raison du vieillissement de la population. En outre, pour (re)mobiliser les autres réserves de main-d'œuvre, il faudra notamment prendre en mains les défis des inadéquations entre l'offre et la demande de qualifications et de compétences. En l'état actuel, toutes choses étant égales par ailleurs, la pénurie de compétences et de qualifications engendrera une limitation la croissance.

De là, plusieurs enjeux se dessinent : répondre aux défis de recrutement des entreprises, de compétences, et de sécurisation du parcours professionnel des citoyens.

Dans ce cadre, les Conseils plaident pour un apprentissage tout au long de la vie. Il faut, selon eux, des filières de formations qui ne laissent personne sur le côté et qui puissent rencontrer les besoins des entreprises - petites et grandes. Ces filières devraient permettre, pour tous les citoyens (tant les futurs travailleurs que les personnes en âge de travailler), de faciliter la transition professionnelle du chômage ou de l'inactivité vers l'emploi mais aussi la transition entre emplois et notamment vers des secteurs et des professions émergents. Il faut faire en sorte que leurs talents se perdent le moins possible en cours de route et ce, tout au long de leur carrière. Le gouvernement et les partenaires sociaux ont déjà prévu des trajets de formation.

Les profonds changements qui se produiront dans le monde du travail au cours des prochaines décennies doivent être anticipés et appellent une contribution de tous les acteurs impliqués. Il s'agit d'une responsabilité partagée entre l'État (niveaux fédéral et régional), les interlocuteurs sociaux, les entreprises et les citoyens (tant les futurs travailleurs que les personnes en âge de travailler), y compris pour la formation tout au long de la vie. Le dialogue social doit faire partie intégrante du processus d'élaboration et de mise en oeuvre des politiques.

### **Investissements**

Les transitions doivent également être efficaces. Les Conseils pointent en conséquence une nécessaire accélération du rythme et de l'ampleur des investissements tant publics que privés accompagné d'un dialogue social selon les règles légales et conventionnelles existantes afin que notre pays joue un rôle actif dans les transitions verte et digitale et ne soit pas à la traîne par rapport aux autres pays. Les Conseils rappellent par ailleurs que les investissements publics doivent avoir un effet d'entraînement significatif sur l'investissement privé et sur sa résilience en général, ainsi qu'un effet multiplicateur démontrable sur le reste de l'économie. Réaliser les investissements appropriés nécessite des marges budgétaires et pour cela, le nouveau cadre budgétaire européen doit intégrer des incitations plus fortes à l'investissement public<sup>2</sup> tout en garantissant la soutenabilité des finances publiques<sup>3</sup>. S'ils sont bien sélectionnés et réalisés, les investissements constituent une valeur ajoutée au regard de la croissance durable et de l'emploi mais aussi de la cohésion sociale. Ainsi, les investissements ont un effet positif sur la croissance potentielle et donc la croissance à long terme. La croissance potentielle est un élément essentiel pour garantir des finances publiques soutenables, en raison notamment des défis de long terme posés par le coût futur du vieillissement de la population et des coûts causés par les effets des changements climatiques, dans le prolongement des priorités énoncées dans le Green deal européen<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> [CCE 2021-3530 Avis sur la consultation européenne portant sur le réexamen de la gouvernance économique européenne](#)

<sup>3</sup> [CCE 2023 – 2185 Avis sur la Réforme de la gouvernance économique européenne](#)

<sup>4</sup> [CCE 2021-3530 Avis sur la consultation européenne portant sur le réexamen de la gouvernance économique européenne](#)

## **Gouvernance et rôle des interlocuteurs sociaux**

Les interlocuteurs sociaux veulent être des acteurs de ces transformations et des alliés dans les changements en cours afin de saisir les opportunités qu'ils offrent et réduire les risques qu'ils comportent. Ils disposent de l'expertise nécessaire pour accompagner ces processus dans leurs différentes dimensions et chercher des réponses adéquates et tournées vers l'avenir, ainsi que gérer en commun les mesures à prendre en termes d'anticipation et d'accompagnement de la transition. Représentés aux différents niveaux (international, européen, fédéral, régional, mais aussi via l'implication des représentants des travailleurs dans les conseils d'entreprises, dans les comités pour la prévention et la protection au travail et dans les délégations syndicales), ils contribuent également à la cohérence et à l'articulation harmonieuse des mesures qui sont prises à ces différents niveaux de pouvoir, notamment pour les thématiques comme l'emploi et la formation dont les compétences sont partagées entre ces différents niveaux. Ils disposent également aux différents niveaux de l'expertise et des outils (par exemple les conventions collectives interprofessionnelles et sectorielles, les fonds sectoriels de formation, etc.) pour relever les défis concrets de la transition en termes, notamment, de formation et d'accompagnement de carrière ou encore d'organisation du travail.

Les deux Conseils tiennent à rappeler dans le présent avis qu'ils ont émis différents avis<sup>5</sup> sur les objectifs mondiaux de développement durable de l'ONU (ODD) et qu'ils y ont formulé de nombreuses propositions dans les domaines qui relèvent de leurs compétences et qui pourraient être valorisées dans le présent cadre.

Les deux Conseils soulignent également leurs travaux en matière de mobilité, opérationnalisés notamment dans le budget mobilité ou l'intervention pour les déplacements à vélo ou dans les transports publics, ainsi que les contrats de gestion et plans pluriannuels d'investissement de la SNCB et d'Infrabel qui sont des instruments pour la réalisation concrète de la Vision Rail 2040<sup>6</sup>. Le CCE rappelle par

---

<sup>5</sup> [Avis 2158 du 19.02.2020](#)

Objectifs de développement durable - Indicateurs de suivi et niveau d'ambition

[Avis 2175 du 29.09.2020](#)

Développement durable 4 - Education et formation

[Avis 2220 du 07.06.2021](#)

Objectifs de développement durable des Nations-Unies à l'horizon 2030 - ODD 8 - Travail décent - Indicateur qualité de l'emploi et de concertation collective

<sup>6</sup> Voir le dossier Mobilité sur le site du Conseil national du Travail et la page dédiée à la mobilité sur le site du Conseil central de l'Economie.

ailleurs ses avis à visée stratégique en matière d'énergie<sup>7</sup>, ainsi que ses rapports et avis concernant l'efficacité énergétique dans les bâtiments<sup>8</sup>.

Les Conseils relèvent que plusieurs chantiers sont également en cours, dont nous quelques-uns sont énumérés ci-dessous.

Le projet horizon 2030-2050 du CCE vise à interroger la manière dont notre organisation socio-économique peut répondre aux défis que représentent les différentes transitions (économique, technologique, climatique,...) en étant tout à la fois durable, inclusive et compétitive. La méthode de travail consiste à dessiner progressivement le monde dans lequel nous vivrons en traçant des routes possibles ; routes possibles entre lesquelles des choix politiques devront être effectués en tenant compte des conséquences économiques, sociales et environnementales de chaque option. 8 axes d'action ont été identifiés par le CCE : 1) décarboner les activités ; 2) préserver les écosystèmes ; 3) maîtriser l'endettement public ; 4) construire la résilience ; 5) stimuler la productivité ; 6) contenir l'inflation ; 7) renforcer l'activité ; 8) garantir un partage approprié de la valeur économique.

Des thématiques comme celles des restructurations, de l'économie collaborative, des formes innovantes d'organisation du travail, de la digitalisation de la sécurité sociale et de la relation de travail, de la prévention du burn-out, du télétravail ou d'une consommation plus responsable au travers des écochèques complètent les domaines où les interlocuteurs sociaux peuvent continuer à accompagner et être des acteurs des changements en cours.

Les Conseils renvoient enfin aux travaux en cours au sein des commissions paritaires et des sous-commissions paritaires sur la problématique des métiers en pénurie en application de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail<sup>9</sup>. Les analyses sectorielles sont actuellement en cours de finalisation. La liste des métiers en pénurie, où les causes des pénuries sont exposées, et l'avis formulant des mesures seront transmis au ministre du Travail, aux ministres des entités fédérées ayant le Travail comme compétence, au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie.

---

<sup>7</sup> CCE 2015-0135, L'engagement des interlocuteurs sociaux face aux enjeux énergétiques; CCE 2017-2055 Défis sociaux, économiques et environnementaux à relever dans la définition d'une vision énergétique en Belgique.

<sup>8</sup> Voir en particulier l'avis commun de Brupartners, du Conseil central de l'économie, du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie et du Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, La rénovation du parc locatif résidentiel et du parc de copropriétés et le diagnostic du CCE sur les barrières à la rénovation énergétique des bâtiments

<sup>9</sup> Chapitre 10. relatif au monitoring des causes des pénuries de main d'œuvre

Ces différents éléments peuvent contribuer à la réalisation d'une transition juste et efficace, et montrent l'importance du rôle des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs pour résoudre les problèmes de pénuries sur le marché du travail, et de l'évolution des emplois (notamment le taux d'emploi, la qualité des emplois, qui sont des indicateurs parmi plusieurs indicateurs identifiés par les Conseils<sup>10</sup> pour suivre le 8<sup>ème</sup> objectif de développement durable « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ») suite aux transitions et pour contribuer à développer une stratégie de compétitivité des entreprises.

---

<sup>10</sup> [CCE 2020-0400 Objectifs de développement durable Indicateurs de suivi et niveau d'ambition; CCE 2021-1657 Indicateurs de la qualité de l'emploi et de la concertation collective;](#)