



# NOTE DOCUMENTAIRE

CCE 2011 - 0081

Nouvelles compétences pour  
des nouveaux métiers

CCE  
Conseil Central de l'Economie  
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven  
CRB





## Nouvelles compétences pour des nouveaux métiers

Personne de contact  
Yasse Sébastien  
[seya@ccecrb.fgov.be](mailto:seya@ccecrb.fgov.be)

## Inhoudopgave

<b>1</b>	<b>Introduction .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Actions de la Commission Européenne .....</b>	<b>3</b>
2.1	« New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs» .....	3
2.2	« Commission Staff Working document accompanying the Communication (...) New Skills for New Jobs» .....	4
2.2.1	Tendances générales aux niveaux de la création d'emplois et de l'offre de travail .....	5
2.2.2	Evaluations des offres et demandes de compétences : risques et opportunités .....	5
2.3	« New Skills for New Jobs : Action Now » .....	7
<b>3</b>	<b>Actions des secteurs et des pouvoirs politiques belges .....</b>	<b>9</b>
3.1	Actions des secteurs par l'entremise des fonds .....	9
3.1.1	Centre de formation de la commission paritaire 218 (CEFORA) .....	10
3.1.2	Centre de formation pour le secteur automobile et les secteurs connexes (EDUCAM)..	11
3.1.3	Centre de formation de et pour l'industrie alimentaire (IFP) .....	14
3.1.4	Fonds de Formation Professionnelle de la Construction (FFC) .....	14
3.1.5	Institution de Formation Postsecondaire de l'Industrie des Fabrications Métalliques (IFPM) .....	15
3.2	Actions des pouvoirs politiques belges .....	15
3.2.1	Le Forem en Wallonie .....	16
3.2.2	Le VDAB en Flandre.....	17
3.2.3	Actiris en Région Bruxelloise .....	17
<b>4</b>	<b>Avis des interlocuteurs sociaux sur la question des nouvelles compétences ..</b>	<b>18</b>

## 1 Introduction

La stratégie Europe 2020 a récemment été présentée par la Commission européenne. Selon cette dernière, trois priorités devraient constituer le coeur de l'Europe 2020: une croissance intelligente (développer une économie fondée sur la connaissance et l'innovation), une croissance durable (promouvoir une économie plus efficace dans l'utilisation des ressources, plus verte et plus compétitive) et une croissance inclusive (encourager une économie à fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale)<sup>1</sup>. L'initiative politique "New Skills and New Jobs" contribue également à la stratégie EU 2020. Dans le cadre de cette note documentaire, nous reviendrons, dans un premier temps, sur les différentes étapes qui ont conduit la Commission Européenne à formuler quatre grandes recommandations sur la question des nouvelles compétences.

Dans un deuxième temps, toujours sur la question des nouvelles compétences, nous verrons que différents acteurs clés en Belgique s'attèlent à mieux appréhender les évolutions des métiers et des qualifications requises pour occuper les emplois de demain. Les fonds de formation sectoriels et les pouvoirs politiques belges font partie de ces acteurs qui agissent sur la question des nouvelles compétences.

La dernière partie de cette note documentaire reprend de manière synthétique les principales recommandations que les interlocuteurs sociaux ont exprimé sur la question des besoins en nouvelles compétences au travers de deux avis qu'ils ont émis antérieurement à la mise en place de la stratégie Europe 2020. L'un portait sur la formation continue et l'autre sur la thématique des emplois verts. Par conséquent, il importe d'insister sur le fait que les interlocuteurs sociaux ne s'expriment, dans le cadre de ces avis, sur les documents de la Commission Européenne.

## 2 Actions de la Commission Européenne

### 2.1 « *New Skills for New Jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs* »

Les besoins en compétences des entreprises évoluent rapidement et les emplois futurs demanderont certainement des niveaux plus élevés de compétences et de qualifications. Conscient que les emplois de demain seront différents des emplois d'aujourd'hui, le Conseil européen a récemment chargé la Commission Européenne (CE) d'évaluer les compétences qui seront nécessaires dans dix ou quinze ans, et de rendre compte du nombre de travailleurs qui devront acquérir ces nouvelles compétences.

« New Skills for New Jobs » (2009) est une communication de la CE qui établit l'agenda cherchant à voir de quelle manière il serait possible de (1) mieux anticiper les compétences que les citoyens européens et les entreprises auront besoin, (2) de réformer nos systèmes d'éducation et de formation de telle sorte qu'ils préparent correctement les travailleurs aux emplois de demain, (3) de mieux coordonner les politiques de l'emploi et de l'éducation. Amorcée en 2008, l'initiative constitue une étape cruciale de la Stratégie européenne pour l'emploi, et elle est désormais une

---

<sup>1</sup> Pour davantage d'informations sur la stratégie Europe 2020, nous renvoyons le lecteur au document de la Commission Européenne intitulé Europe 2020 - Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive (Site Internet: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20FR%20BARROSO%20-%20Europe%202020%20-%20FR%20version.pdf>).

partie intégrante des efforts à long terme de l'Union européenne pour stimuler la croissance et les emplois. Cette communication a d'ailleurs été discutée au Conseil EPSCO du 6 décembre 2010.

D'après la CE (2009), le développement de nouvelles compétences est favorable tant à une augmentation qualitative que quantitative de l'emploi. Les principaux arguments de la CE sont exposés ci-dessous:

- Tout d'abord, à travers l'Europe, la transition vers une économie à faibles émissions de  $CO_2$  et l'importance grandissante de la connaissance (en particulier la diffusion des TIC et des nanotechnologies) offrent un potentiel non négligeable pour la création d'emplois soutenables. A côté de cela, la globalisation, le vieillissement de la population, l'urbanisation et l'évolution des structures sociales sont de nature à faire ressentir les besoins nouveaux en compétences au niveau du marché du travail. Pour la CE, il est dès lors indispensable que les politiques rencontrent ces « skills challenges » (CE, 2009, p.6).
- Améliorer les compétences des travailleurs est indispensable pour des raisons éthiques: les travailleurs moins qualifiés sont plus vulnérables sur le marché du travail et sont les premiers touchés en cas de crises. Par conséquent, la CE invite les politiques des Etats Membres en matières d'emploi, d'éducation et de formation à améliorer et à adapter les compétences des travailleurs, à offrir des meilleures opportunités d'apprentissage à tous niveaux, à développer une force du travail qui est hautement qualifiée et réactive aux besoins de l'économie. En améliorant l'équité et l'efficacité de son système de formation, l'Europe évitera le gaspillage de ses ressources humaines et financières, améliorera l'employabilité et réduira les inégalités (CE, 2009, p.8)
- Dans la plupart des Etats Membres, le mésappariement entre les compétences des travailleurs et les besoins en compétences des entreprises est un problème qui est de plus en plus récurrent sur le marché du travail. Autant l'information asymétrique (entre les employeurs et les employés) que des rigidités structurelles génèrent des problèmes d'appariements entre certains travailleurs et certaines firmes. Cela étant, la CE préconise de supprimer les obstacles qui viennent freiner la mobilité géographique des travailleurs. Par ailleurs, des informations plus transparentes sur les tendances du marché du travail et les besoins en compétences devraient permettre un meilleur appariement entre les compétences des travailleurs et les opportunités de travail. Il importe toutefois que les Etats Membres et l'Union améliorent leurs capacités à anticiper, prévoir et apparier les compétences des travailleurs et les opportunités de travail (CE, 2009, p.10).
- Améliorer le monitoring et les anticipations sur le marché du travail des besoins en compétences est nécessaire pour aider les gens à retourner sur le marché du travail, faciliter le matching entre les compétences des travailleurs et les besoins en compétences des entreprises et orienter le développement des compétences afin d'améliorer les perspectives à long terme de l'emploi (CE, 2009, p.12).

## ***2.2 « Commission Staff Working document accompanying the Communication (...) New Skills for New Jobs »***

En amont de la communication « New Skills for New Jobs », la CE a réalisé un document de travail contenant les preuves empiriques et théoriques qui lui ont permis de formuler les messages politiques de la section précédente.

### 2.2.1 Tendances générales aux niveaux de la création d'emplois et de l'offre de travail

La Commission s'est appuyée sur la publication du CEDEFOP « Future Skill Needs in Europe – Focus on 2020 » car elle examine le marché du travail européen dans son ensemble. Il ressort de cette publication que le transfert de l'emploi va continuer à se faire du secteur primaire (en particulier l'agriculture) et du secteur manufacturier aux services. Bien que l'emploi dans beaucoup de nouveaux Etats Membres se situe encore dans l'industrie et l'agriculture, il y a des signes qui montrent que cela va changer rapidement. En 2020, près de trois quarts des emplois au sein de l'UE seront dans les services. La publication prévoit également un accroissement important du nombre de travailleurs dans les secteurs de la distribution, des transports, de l'hôtellerie et de la restauration (+ 4,5 millions les dix prochaines années) et dans les services non marchands (+4,7 millions). C'est toutefois dans les services aux entreprises et dans les services divers que le CEDEFOP prévoit le plus grand accroissement du nombre de travailleurs (+ 13,6 millions).

D'ici 2020, par contre, selon les dernières projections d'EUROSTAT, la population en âge de travailler va diminuer de 50 millions même en considérant les flux d'immigration. L'immigration ne sera donc pas suffisante pour résoudre les problèmes de déficits démographiques.

### 2.2.2 Evaluations des offres et demandes de compétences : risques et opportunités

Différents facteurs viennent influencer les besoins en compétences des entreprises tels que les changements technologiques et organisationnels, la globalisation et le commerce international. Les changements climatiques et les challenges environnementaux exerceront également un impact non négligeable sur l'économie. D'après la CE, il y aurait également un lien entre les institutions du marché du travail et les formes d'organisation du travail. Chacun de ces facteurs sont considérés ci-après.

#### *Les changements technologiques :*

Les changements technologiques influencent les besoins des entreprises en compétences. L'idée est que les nouvelles technologies sont biaisées en faveur des travailleurs qualifiés et que, par conséquent, les changements technologiques augmentent la demande en travailleurs de plus en plus qualifiés.

#### *Changements organisationnels :*

Les changements technologiques influencent l'organisation du travail au sein des entreprises. Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont été favorables à une organisation flexible du travail. L'organisation du travail est à présent caractérisée par des prises de décision décentralisées, des opérations « just in time », des rotations du travail, le travail en équipe, etc. Des données sur la structure interne des firmes localisées aux Etats-Unis ayant adoptées des TIC montrent que l'augmentation de la demande en travailleurs qualifiés s'explique davantage par les nouvelles organisations du travail que par l'introduction même des nouvelles technologies.

#### *Changements technologiques endogènes en faveur des travailleurs qualifiés :*

Les progrès technologiques n'ont pas toujours été à l'origine d'un accroissement de la demande en travailleurs qualifiés. Dans une certaine mesure, la demande de travail n'est qu'un reflet de l'offre de travail. En effet, le travail doit être organisé afin de permettre aux entreprises de tirer le meilleur parti des qualifications et compétences de la main-d'œuvre qui est disponible sur le marché du travail. Ainsi, lorsque la main-d'œuvre est très qualifiée, les entreprises sont encouragées à

adopter des nouvelles technologies et à modifier leur organisation du travail, ce qui vient renforcer la demande de travailleurs qualifiés. Par conséquent, augmenter le niveau d'éducation de la main-d'œuvre est un facteur qui lui-même conduit à une augmentation de la demande de travailleurs qualifiés. Dans les pays développés, l'analyse de certaines données empiriques montre une corrélation entre les compétences disponibles et le type de changement technologiques.

### *La globalisation et le commerce international:*

Une intensification des échanges internationaux et la globalisation de l'économie sont d'autres facteurs qui vont entraîner un accroissement de la demande de travailleurs très qualifiés et réduire la demande de travailleurs non qualifiés dans les pays développés. La demande de travailleurs faiblement qualifiés devrait diminuer dans les pays développés étant donné qu'ils importent les biens intensifs en travail faiblement qualifié des pays en voie de développement et qu'ils se spécialisent dans la production de biens intensifs en travail hautement qualifié.

Cependant, le commerce et la globalisation expliquent seulement une partie de l'accroissement relatif de la demande de travailleurs qualifiés. Pourquoi ? (1) Les partenaires commerciaux des pays développés sont en grande partie d'autres pays développés. (2) Les industries qui font le plus d'échanges commerciaux avec les pays en voie de développement ne sont pas celles qui ont vu un déplacement de la demande des travailleurs non qualifiés vers les travailleurs qualifiés. (3) Le niveau des qualifications des travailleurs augmente également dans les pays en voie de développement. Certains de ces pays se sont aussi spécialisés dans la production de biens intensifs en travail très qualifié.

### *Les institutions du marché du travail:*

Les institutions du marché du travail sont souvent citées comme un facteur expliquant les changements au niveau de la demande du travail. En effet, il y aurait un lien entre les institutions du marché du travail et les nouvelles formes d'organisation du travail: les pays avec des institutions du marché du travail relativement plus restrictives et une régulation collective se caractérisent par des formes du travail qui exigent des hautes qualifications. A l'inverse, dans les pays qui ont des marchés de travail flexibles, les entreprises vont chercher à s'entourer davantage de travailleurs relativement moins coûteux, ces derniers étant souvent des travailleurs moins qualifiés.

### *Le changement climatique et les défis environnementaux:*

Les efforts qui sont effectués pour limiter l'ampleur du changement climatique et la dégradation de l'environnement (pollution de l'eau, de la terre et de l'air) sont les prémisses d'une nouvelle « économie verte ». En 2008, les 27 Etats Membres sont parvenus à un accord sur le paquet énergie-climat. Ce paquet dit "énergie-climat" est un plan d'actions qui vise à mettre en place une politique commune de l'énergie et à lutter contre le changement climatique. Il permettra à l'UE d'atteindre d'ici 2020 l'objectif ambitieux des "3 fois 20": une réduction de 20% des émissions de gaz à effet de serre, une amélioration de 20% de l'efficacité énergétique et une part de 20% d'énergies renouvelables dans la consommation d'énergie de l'UE. Ces défis environnementaux n'impliquent pas seulement la création de nouveaux secteurs mais aussi le développement de nouvelles compétences dans les secteurs traditionnels (agriculture, transport, construction). Par conséquent, se préoccuper davantage des questions environnementales peut avoir un impact sur tous les secteurs de l'économie et ne nécessite pas seulement le développement de l'éducation et de la formation pour voir émerger de nouvelles compétences, mais aussi l'enseignement de nouvelles compétences aux travailleurs.

Ci-dessus, nous venons de voir que les changements technologiques ont entraîné un accroissement de la demande en travailleurs qualifiés. La CE observe qu'associé à l'essor des TIC d'autres besoins en compétences se font également ressentir. En premier lieu, la CE montre que certaines « soft skills », telles que l'art de persuader, de vendre ou encore de gérer une équipe, sont devenues de plus en plus importantes pour les entreprises. Généralement, ces compétences se trouvent auprès des travailleurs qualifiés. D'autres compétences telles que la connaissance de langues étrangères sont aussi de plus en plus valorisées sur le marché du travail.

En deuxième lieu, la CE observe de manière générale que les entreprises demandent davantage aux travailleurs d'être compétents dans différents domaines. A titre d'exemple, il est de plus en plus demandé aux scientifiques qui travaillent dans la nanotechnologie ou encore dans les secteurs biomédicaux d'être compétents dans plusieurs domaines de recherche. Dans des secteurs plus traditionnels tels que ceux de l'automobile, du commerce et du tourisme, les besoins en compétences ont tendance à se modifier. Dans le secteur automobile par exemple, les nouvelles technologies et les nouvelles exigences des consommateurs font en sorte que les recrutements valorisent davantage les profils de gens qui ont une expertise dans le design, le marketing et/ou la recherche.

Les projections mettent également en évidence une certaine polarisation du marché du travail. Ceci signifie qu'à côté d'une augmentation de la demande en travailleurs qualifiés, il y aurait également un accroissement de la demande pour certains postes de travail nécessitant des faibles qualifications. En effet, l'adoption des nouvelles technologies par les entreprises ne permet pas de remplacer l'ensemble des travailleurs faiblement qualifiés. Pourquoi ? Certains de ces travailleurs exercent des tâches non routinières telles que la conduite de camions. Ce sont les tâches routinières qui ont pu être remplacées suite à l'automatisation des processus de production et à l'informatisation des entreprises. D'après la CE, les données empiriques tendent à confirmer l'augmentation du besoin des entreprises en travailleurs non qualifiés qui doivent exécuter des tâches non routinières. Si la polarisation existe dans différents pays, ce n'est pas un phénomène uniforme dans l'entièreté de l'Europe.

Dans la plupart des pays européens, le niveau d'éducation des plus jeunes travailleurs a eu tendance à augmenter ces dernières années. De plus, la part des travailleurs ayant un diplôme d'enseignement supérieur est plus importante chez les jeunes personnes que chez les personnes plus âgées. Par conséquent, la part des travailleurs moins qualifiés diminue étant donné qu'ils étaient plus largement représentés auprès des personnes plus âgées. Cette amélioration des qualifications des jeunes travailleurs ne va pas suffire à répondre aux besoins en compétences du marché du travail. Pourquoi ? 70% des travailleurs qui seront actifs en 2020 ont déjà quitté le système de l'enseignement. Pour répondre à ces besoins en nouvelles compétences, la CE entend mettre l'accent sur la formation continue.

### ***2.3 « New Skills for New Jobs : Action Now »***

Suite à l'initiative politique « New Skills for New Jobs », un groupe d'experts a été chargé d'émettre des recommandations clés dans le cadre de la Stratégie EU-2020. Elles ont été présentées à la Commission au mois de janvier 2010. Convaincu que les compétences sont importantes, le groupe d'experts a eu comme tâche de convaincre les gens et les organisations que leur prospérité future va dépendre de leur capacité à intégrer de nouvelles compétences. Quatre grandes recommandations ont été formulées par le groupe d'experts :

- « Fournir les bons incitants pour améliorer et mieux utiliser les compétences des individus et des travailleurs ». L'investissement dans les compétences doit être massif et intelligent, ce qui implique la mise en place d'incitants adéquats afin d'encourager les gouvernements, les autorités locales, les individus, les employeurs et les centres de formation à agir. En premier lieu, de meilleurs incitants doivent être mis en place afin d'encourager les personnes à se former et de les aider à compléter leur formation initiale au cours de leur vie. Un outil permettant cela sont les chèques formation. En Belgique un dispositif de chèques formation a été mis en place dans chacune des régions.<sup>2</sup> En deuxième lieu, les employeurs doivent être davantage incités à investir dans la formation de leurs travailleurs et à faire un meilleur usage des compétences de leurs travailleurs. D'après le groupe d'experts, le meilleur moyen d'encourager les entreprises à investir dans la formation de leurs travailleurs se situe au niveau de la pression du groupe. La collaboration entre entreprises, l'établissement de réseaux d'employeurs au niveau d'un secteur, d'une zone géographique ou sur base de la chaîne de valeur peuvent informer les entreprises des meilleures pratiques. Finalement, des incitants doivent également être mis en place afin d'encourager les écoles, les universités et les centres de formation à être davantage en contact avec le monde du travail et à développer des compétences pertinentes pour les entreprises.
- « Renforcer les liens entre les milieux de l'éducation et de la formation avec celui du travail ». Il importe d'innover afin de rendre l'éducation et la formation plus flexibles et ouvertes à tous. Ensuite, il convient que les institutions éducatives, les employeurs et les services en charge de l'emploi et de l'orientation professionnelle entretiennent des relations plus efficaces. Des fonds comme le Fond Social Européen de l'UE sont déjà en grande partie utilisés dans le but d'améliorer la modernisation des systèmes éducatifs et de formation. Enfin, pour s'assurer que les qualifications des personnes soient valorisées sur le marché du travail, une coopération plus accrue entre les mondes de l'éducation et du travail devrait être encouragée.
- « Développer le bon set de compétences ». Les employeurs ne sont pas seulement intéressés par le type de diplôme qui a été obtenu par les travailleurs mais également par d'autres compétences qui ajouteront de la valeur à leur entreprise. Quelles sont-elles ? Capacités à travailler vite, à analyser des informations complexes, à prendre des responsabilités, à gérer des situations de crise, etc. Ces compétences devraient être intégrées le plus rapidement possible, mais elles peuvent également s'apprendre au cours de la vie. Les différents types de compétences que les entreprises ont besoin doivent s'apprendre par le biais de nouvelles approches telles que le « learning by doing » ou bien le « project based learning ».
- « Mieux anticiper les futurs besoins en compétences ». Il importe de mieux anticiper les besoins futurs en compétences, en améliorant la collecte d'informations sur le marché du travail. Ces données permettraient de créer un marché plus transparent des compétences, d'évaluer les besoins en compétences existants et d'évaluer les perspectives de l'emploi. Il se fait de plus en plus urgent d'établir un monitoring du marché du travail (aux niveaux européen, nationaux et locaux) afin d'évaluer les opportunités mais aussi les challenges par secteur et par région.

Ces quatre priorités sont détaillées dans le rapport du groupe d'experts en 34 recommandations spécifiques. Le groupe d'experts espère que ces recommandations vont être bien accueillies par les Etats Membres, les employeurs, les syndicats et les milieux éducatifs.

---

<sup>2</sup> Pour davantage d'informations sur le dispositif des chèques formation, nous renvoyons le lecteur à la note qui a été réalisée en 2007 sur la formation professionnelle continue (CCE 2007-854) via l'adresse Internet <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc07-854.pdf>

### 3 Actions des secteurs et des pouvoirs politiques belges

#### 3.1 Actions des secteurs par l'entremise des fonds

Aujourd'hui, de nombreux secteurs se sont dotés d'organisations qui structurent et soutiennent les activités de formation pour toutes les entreprises du secteur. Ces organisations peuvent être des fonds de formation sectoriels, des centres de formation, des fonds de sécurité d'existence. Ces organisations sont gérées paritairement et les entreprises sont libres de faire appel à leur service (CCE, 2008, p.31).

Parmi les différents champs d'action couverts, les fonds proposent des services visant à préparer et à gérer la politique de formation proprement dite. Pour ce faire, les fonds élaborent très souvent un plan de formation qui repose sur une identification des besoins de l'entreprise, du secteur et des travailleurs en matière de formation (et donc en compétences) dans une perspective dynamique (CCE, 2008, p.33).

Dans certains fonds de formation, il existe un observatoire des métiers qui étudie les tendances et les évolutions dans les secteurs. Ces études couvrent des domaines fondamentaux de la stratégie d'emploi et de formation d'un secteur. Ces études prospectives permettent alors d'adapter ou d'élaborer de nouveaux programmes de formations initiales ou continues. Les résultats de ces études permettent également aux secteurs et aux entreprises de poser des choix stratégiques, de développer la mobilité interne et plus généralement, ces instruments permettraient de réduire le mismatch de qualification et présenteraient une valeur ajoutée certaine au travail effectué par les secteurs qui investissent dans une photo sectorielle (CCE&CNT, 2010, p.18).

A côté de cela, de nombreux fonds de formation sectoriels ont développé des rapports de veille, ces derniers ayant comme objectif de mieux appréhender l'évolution des métiers et des qualifications requises pour occuper valablement des emplois proposés. Les conclusions des rapports de veille concernent le court terme et visent à identifier les métiers qui se transforment, ceux qui disparaissent et ceux qui apparaissent. Ce travail d'observation et d'analyse permet aux fonds de formation d'adapter leur offre de formation (idem).

Il existe en Belgique, depuis la fin des années 1990, plusieurs initiatives dans le domaine de la veille, de la détection des besoins de formation, de la détermination des fonctions critiques mais aucun instrument rigoureux et transférable à tous les secteurs dans le domaine de la prospective des métiers, des compétences et des nouvelles niches, n'a été développée (idem).

## Liste des principaux fonds de formation et fonds de sécurité d'existence

Fonds de formation et de sécurité d'existence	Commissions paritaires (CP)
Cefora	CP 218
Educam	CP 112, 149.02, 149.04, 142.01
IFP	CP 118, 220
FFC	CP 124
Horeca	CP 302
Fopas	CP 306
Formelec	CP 149.01
Irec-ivoc	CP 109, 215, 110
Bois	CP 126, 125.1, 125.2, 125.3
Cefograph	CP 130
Travailleurs intérimaires	CP 322
Fabrication métallique	CP 111, 209
CFN (Nettoyage)	CP 152
Cobot-Cefret	
Transport	CP 140.04, 140.09
Logos	CP 226
Chimie	CP 116, 207

Source: CCE (2008), *Formation professionnelle continue: les efforts des branches et des secteurs*, p.36

Dans le cadre de la rédaction de cette note, le secrétariat du CCE a contacté informellement certains de ces fonds afin de prendre connaissance des actions qu'ils mènent sur la question des nouvelles compétences pour des nouveaux métiers. Il s'agissait du CEFORA (centre de formation de la plus grosse commission paritaire du pays), d'EDUCAM (Centre de formation pour le secteur automobile et les secteurs connexes), de l'IFP (Centre de formation de et pour l'industrie alimentaire), du FFC (Fonds de Formation Professionnelle de la Construction) et de l'IFPM (Institut de Formation Postsecondaire de l'Industrie des Fabrications Métalliques).

### 3.1.1 Centre de formation de la commission paritaire 218<sup>3</sup> (CEFORA)

Le Cefora accorde une grande importance à la qualité et au renouvellement de son offre de formation. A cet effet, il suit les évolutions du marché de l'emploi (nouveaux métiers, nouvelles compétences...) et propose conséquemment de nouveaux thèmes de formation. En voici quelques exemples pour le secteur de la construction et pour le secteur ICT. Au niveau de l'offre de formation pour le secteur de la construction, les métiers verts mobilisent indéniablement de nouvelles compétences. Dans le secteur ICT, le développement des "soft skills" prend de plus en plus d'importance. Dans cette perspective, des formations sur les nouvelles méthodologies de gestion de projet ont été créées (introduction à la méthode « Agile », gestion de projet dans une organisation multi-projets, etc.).

Afin de déterminer les besoins en formation des employeurs, le Cefora publie régulièrement des études sur les secteurs d'activités de la CP 218 (monographies sectorielles) et sur leurs métiers (structures de professions, profils de profession et profils de compétences de base). A travers ces différentes études, le CEFORA met un point d'honneur à traiter les métiers émergents et les nouvelles compétences.

<sup>3</sup> Il s'agit de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire des Employés (CPNAE)

Depuis 2006, le Cefora réalise des enquêtes auprès des anciens participants aux formations pour demandeurs d'emploi, tant écrites que sous la forme de focus groups, dans le but d'identifier leur parcours professionnel depuis la fin de la formation. Cet exercice permet entre autres de détecter les nouvelles tâches et compétences au sein d'un métier.

Le Cefora, en tant que centre de formation sectoriel, participe au dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience en collaborant avec le Consortium de validation des compétences en Communauté française et le SERV en Communauté flamande. Le Cefora intervient dans ce dispositif à différents niveaux : proposition de métiers, développement des référentiels servant de base à l'élaboration des épreuves de validation, communication vers les publics cibles... Pour le choix des métiers, deux axes sont pris en considération : la problématique des fonctions critiques et la problématique des groupes à risque.

L'un des axes développés au niveau de la formation des demandeurs d'emploi est leur acheminement vers une profession d'employé pour laquelle les employeurs de la CP 218 éprouvent des difficultés à pourvoir les postes vacants. Cette approche permet d'une part, de maximiser les chances des demandeurs d'emploi de trouver un emploi à la sortie de la formation et d'autre part de contribuer à réduire l'écart entre l'offre et la demande sur le marché du travail pour ce métier.

Chaque année, les services publics régionaux de l'emploi (VDAB, Actiris et FOREM) publient une liste de fonctions critiques régionale qui est établie sur la base de critères liés à la durée de satisfaction des offres et à leur taux de satisfaction. Le résultat de leurs analyses permet en grande partie de légitimer et d'orienter les projets de formation du Cefora pour demandeurs d'emploi.

Afin d'élargir la perspective aux différents circuits du travail et de tenir compte des spécificités de la CP 218, le Cefora a développé un système de veille permettant de rassembler des informations sur les difficultés qu'éprouvent les entreprises à trouver des candidats pour certains postes. Ainsi, que ce soit via ses contacts d'entreprises ou à partir d'enquêtes, le Cefora interroge régulièrement les entreprises sur les fonctions difficiles à pourvoir. Cette veille est également enrichie par l'appréciation des experts de terrain en formation du Cefora.

Parallèlement aux formations pour demandeurs d'emploi, le Cefora s'attaque aussi à la problématique des fonctions critiques en favorisant la mobilité géographique des demandeurs d'emploi (stages linguistiques ou formations bilingues pour demandeurs d'emploi), ou encore en développant des formations de plus courte durée, permettant l'actualisation des connaissances ou la spécialisation par rapport à des connaissances acquises.

### **3.1.2 Centre de formation pour le secteur automobile et les secteurs connexes (EDUCAM)**

EDUCAM s'affaire à mettre régulièrement à jour les différents profils de ses métiers, ce qui constitue un travail conséquent. EDUCAM construit l'arborescence des métiers dans les différents secteurs. Ces travaux sont effectués par le personnel EDUCAM et les partenaires sociaux et mis à disposition de ses différents partenaires institutionnels. Ils servent de base à toute une série de réalisations régionales (profils de métiers SERV/ SFMQ, profil de validation des compétences,...)

EDUCAM accorde une attention particulière aux indicateurs relatifs à l'évolution de ses secteurs, tant sur un plan technologique, structurel qu'au niveau de l'emploi et de la formation. EDUCAM a spécialement constitué un département à cet effet : la cellule "étude et veille". En concertation avec différentes institutions publiques, EDUCAM tient à jour de façon constante et permanente les

chiffres de l'emploi et de la formation relatifs à ses commissions paritaires. Des documents, accessibles à tous, sont d'ailleurs édités<sup>4</sup>, dont entre autre la « photo des secteurs » véritable document de référence sur ces sujets. De plus des études sur les évolutions des secteurs, entreprises sont également réalisées tant sur un plan technique, structurel (réseaux, importateurs,...), emploi, etc. EDUCAM insiste sur le fait que cette cellule "étude et veille" est un support pour la mise en place de diverses actions de formation continue et de formation initiale en faveur des travailleurs et des futurs travailleurs, dont les groupes à risque. Ci-dessous, vous trouverez la présentation des cinq principales actions qui sont menées par EDUCAM.

### *Formation des travailleurs*

EDUCAM investit massivement dans la formation des travailleurs; cet axe constitue la première raison d'être d'EDUCAM. Le travail réalisé dans cette optique constitue un soutien important aux actions des autres publics mis en œuvre par les pouvoirs publics. Il est primordial que la formation des travailleurs soit soutenue et pérennisée de sorte à être cohérente avec l'apprentissage tout au long de la vie.

Près de 40.000 personnes suivent les cours annuellement pour un total de 440.000 heures de cours. Les dispositions sont nombreuses pour soutenir et favoriser la formation des travailleurs (primes à la formation, plan de formation, crédit formation, CV-formation). De plus il s'agit de secteurs qui subissent de très nombreuses évolutions technologiques et souffrent de la crise et d'une forte concurrence internationale.

### *Formation initiale et soutien à l'insertion professionnelle*

L'insertion professionnelle revêt une importance particulière en ce qu'elle constitue l'aboutissement de la majorité des processus mis en œuvre au travers des politiques d'enseignement, de formation et d'emploi. Les actions favorisent l'accrochage et l'accès à l'emploi de divers publics dont les groupes à risque et en particulier les jeunes. Elles renforcent l'orientation et la formation des publics vers les métiers en demande ou liés au développement durable.

Trois types d'actions essentiellement sont mises en place au sein d'EDUCAM dans les projets de formation initiale et de soutien à l'insertion professionnelle.

- Collaborations avec le monde de l'apprentissage en alternance (SYNTRA, IFAPME, SFPME et IAWM)

Ces collaborations visent à mieux préparer les futurs travailleurs à la réalité technologique des secteurs. Diverses actions sont mises en place: formation de formateurs, mise à disposition de matériel technique et didactique, formation des délégués à la tutelle, épreuves sectorielles, capacité formative, appui technique divers... Ainsi, EDUCAM assure l'une de ses missions telle que décrite dans la CCT en matière de formation initiale.

- Projets avec l'enseignement et la formation: création du Texte plate-forme.

En 2004, les partenaires sociaux du secteur automobile et des secteurs connexes ont créé la plate-forme « unavenirquiroule.be » pour promouvoir l'enseignement technique et les métiers au sein de ces secteurs. En 2007, sous la bannière « unavenirquiroule.be », fut créé un groupe de

---

<sup>4</sup> Cf. <http://www.educam.be/fr/centre-de-connaissance/etudes-sectorielles/>

concertation composé de représentants du secteur, de l'enseignement et de la formation ainsi que d'observateurs issus du gouvernement. Le résultat de cette concertation constructive fut le "Texte plate-forme Formations Techniques Auto pour Jeunes (Enseignement et Formation)" contenant des engagements communs pour améliorer la cohésion entre l'enseignement/la formation et le marché de l'emploi.

Le 25 août 2008, tous les acteurs régionaux et sectoriels signèrent le texte plate-forme et en 2009, les perspectives communes furent traduites en actions concrètes par le secteur, l'enseignement, la formation initiale et le gouvernement. Ce fut le début de la nouvelle collaboration avec l'enseignement francophone et néerlandophone.

Le 19 janvier 2010, lors du Salon de l'Auto, « unavenirquiroule.be » dévoile les plans d'avenir du groupe de concertation et donne des informations sur les prochaines évolutions au sein du secteur, du marché de l'emploi, de l'expérience professionnelle/stages, des véhicules hybrides et électriques et de la sécurité.

Depuis, des projets de collaborations avec l'enseignement des communautés française et flamande ont vu le jour. Les actions visées sont: formation de formateurs; mise à disposition de matériel technique et didactique; formation des accompagnateurs de stages; épreuves sectorielles (uniquement en Communauté française); appui technique divers.

- Projets avec les institutions en charge des demandeurs d'emploi (FOREM – VDAB – BRUXELLES FORMATION) et cellule emploi

En collaboration avec ses différents partenaires, EDUCAM a mis en œuvre différentes actions visant à valoriser et pérenniser l'insertion de publics fragilisés dans ses secteurs. Ces projets sont en cours de réorientation vers des projets d'actions qualitatives visant à améliorer la formation et l'insertion des demandeurs d'emploi. Dans le cadre des publics fragilisés par la crise notons aussi qu'EDUCAM est toujours présent lors des mises en place de cellules de reconversion ainsi que dans le soutien des politiques en faveur de la diversité dans les entreprises.

### *La validation des compétences*

La validation des compétences est une compétence régionale et se décline au niveau du consortium de la validation des compétences (CVDC) et de « Erkenning van Verworven Competenties » (EVC). EDUCAM collabore avec les deux instances. La validation des compétences vise notamment à permettre aux travailleurs et demandeurs d'emploi qui, via leur expérience professionnelle, leur expérience de vie ou des formations non certifiantes, ont acquis et développé des compétences techniques et professionnelles, de faire valider ces compétences afin de pouvoir ensuite les valoriser plus facilement sur le marché du travail. Actuellement, des épreuves sont disponibles pour divers métiers des secteurs du garage et de la carrosserie.

### *Gestion des compétences*

EDUCAM contribue, au travers de différents outils et actions, à promouvoir et stimuler la gestion des compétences et des talents au sein des entreprises de ses secteurs (création d'un guide, outil COMET, projet de développement d'un plan de formation qualitatif ...).

### *Conventions avec les régions*

EDUCAM a des conventions avec la Région wallonne, la Communauté française et la Région flamande. Ces conventions sont déclinées en projets et activités concrètes en relation avec les CCT.

#### **3.1.3 Centre de formation de et pour l'industrie alimentaire (IFP)**

L'IFP ne finance pas d'études prospectives mais reste en contact quotidien avec les entreprises alimentaires belges. En 2009, les conseillers formation de l'IFP ont ainsi réalisé quelques 400 visites auprès d'environ 200 entreprises et ont animé plus de 40 plateformes régionales. Ces nombreux contacts permettent à l'IFP de rester informé de l'évolution du secteur. Dans son rapport d'activités annuel, l'IFP évoque les tendances et perspectives du marché du travail. Par contre, le centre de compétences wallon FormAlim produit chaque année un rapport de veille. Chaque année, l'offre de formations de l'IFP évolue en fonction des nouvelles compétences recherchées par les employeurs. Les formations qui sont organisées par l'IFP permettent aux travailleurs d'être plus mobiles et donc plus polyvalents au sein de leur entreprise. Pour ce qui concerne les fonctions critiques, l'IFP mène de nombreux projets de formation pour les demandeurs d'emploi pour apporter une solution spécifique. En 2009, 607 demandeurs d'emploi ont accompli une formation dans le cadre d'un projet destiné aux demandeurs d'emploi mis en oeuvre par l'IFP et ses partenaires.

#### **3.1.4 Fonds de Formation Professionnelle de la Construction (FFC)**

Indépendamment des variations conjoncturelles, le secteur de la construction doit faire face à un manque d'ouvriers construction qualifiés. Sur base annuelle, le secteur perd quelque 14% de ses travailleurs, ce qui signifie qu'il doit retrouver chaque année environ 22.000 ouvriers. Etant donné que les préformations classiques (enseignement en alternance et à temps plein, formations de base pour demandeurs d'emploi, etc.) ne suffisent pas pour combler ce déficit, le secteur de la construction doit souvent former lui-même les ouvriers engagés. Pour ce faire, le secteur investit pleinement dans une ambitieuse politique sectorielle de compétences qui s'articule autour des trois piliers suivants:

(1) Enseignement : Le secteur de la construction conclut par le biais du FFC des accords de partenariat avec le milieu enseignement, dans lesquels sont formulées les attentes réciproques des deux parties. L'objectif de ces accords de partenariat consiste à accroître la transition de l'enseignement au secteur de la construction. Dans le nouvel accord de partenariat, l'accent est particulièrement mis sur la création d'un cadre dans lequel l'enseignement et le secteur collaborent dans le domaine de l'intégration des nouvelles technologies dans la formation. De nouvelles méthodes de construction écologiques et certains accents concernant la construction durable (panneaux solaires, performance énergétique des bâtiments, isolation, etc.) donnent lieu à de nouvelles exigences en matière de compétences. Il appartient à l'enseignement de jeter également les bases dans ces domaines, et il peut compter sur le soutien du FFC.

(2) Demandeurs d'emploi : Le secteur de la construction se tourne également vers les formations pour demandeurs d'emploi. Ces derniers peuvent suivre des formations auprès de partenaires de formation publics. Si la durée de la formation est suffisante et qu'ils accèdent ensuite au secteur de la construction, ils reçoivent une prime de transition. Ces formations de base correspondent aux besoins du secteur et des entreprises de la construction.

(3) Ouvriers construction actifs : Comme les besoins en nouveaux ouvriers qualifiés dans le secteur de la construction ne peuvent pas être couverts par l'arrivée de jeunes sortis de l'école, il est nécessaire de former les ouvriers pour qu'ils puissent disposer des compétences requises. Le contenu de la formation doit être axé sur la suppression des déficits en qualification constatés.

Il faut par ailleurs signaler l'apparition dans le secteur de nouvelles notions telles que l'écologie et la construction durable qui impliquent de nouvelles exigences en matière de compétences. Le secteur de la construction se charge actuellement de mettre à jour les profils professionnels existants en y intégrant des compétences liées à la construction durable et à l'écologie. Une collaboration est organisée à ce propos entre les partenaires sociaux du secteur de la construction, le FFC, le SERV et le SFMQ (Service Francophone des Métiers et des Qualifications<sup>5</sup>).

Il n'existe pas actuellement d'actions de suivi spécifiques pour les nouveaux métiers. Le marché de l'emploi est suivi pour tous les métiers de la construction et l'on constate que la quasi-totalité des métiers de la construction est reprise dans la liste des métiers critiques. C'est pour cette raison que le FFC suit le nombre d'emplois vacants et de demandeurs d'emploi par métier. Il existe par ailleurs au sein du FFC des initiatives pour orienter les demandeurs d'emploi vers un emploi stable dans le secteur de la construction grâce à un suivi étroit, éventuellement avec un passage par une formation.

### **3.1.5 Institution de Formation Postsecondaire de l'Industrie des Fabrications Métalliques (IFPM)**

L'IFPM ne réalise pas d'études prospectives et de rapports de veille car ces missions sont assurées par les centres de compétences sectoriels (Technifutur<sup>6</sup>, Technofutur<sup>7</sup>, etc.). Toutefois, l'IFPM note que de nouvelles demandes de "nouveaux modules" de formation ont vu le jour au niveau des nanotechnologies et de la micromécanique (aussi bien pour les ouvriers que pour les employés). Il y a également quelques nouvelles demandes pour les automates programmables mais ce sont généralement des améliorations dans des formations plus anciennes. Pour les employés, il y a une série de nouveaux programmes de formation mais pour des formations pointues en informatique (nouveaux logiciels, etc). L'IFPM fait toutefois remarquer que ce ne sont pas des formations typiques aux entreprises de son secteur.

## **3.2 Actions des pouvoirs politiques belges**

Au sein de l'UE, plusieurs pays ont développé des méthodes et des instruments afin d'anticiper les nouveaux besoins en compétences sur le marché du travail. Ces études prospectives permettent alors d'adapter ou d'élaborer de nouveaux programmes de formations initiale et continue. En

---

<sup>5</sup> Le SFMQ a pour objectif de définir un langage commun entre tous les acteurs, et de clarifier l'élaboration de profils métiers et de profils de formation. Il sera donc chargé d'élaborer des profils de formation sur base de la situation réelle au sein des entreprises.

<sup>6</sup> Technifutur est un centre de compétence composé de 12 domaines d'activités tels que l'automatisme, l'aviation, l'électricité/électronique, l'informatique, la maintenance, etc. Ses missions sont notamment la formation, la sensibilisation, le conseil, l'aide à la R&D, l'e-learning, l'e-Business et la réalisation de rapports de veille (<http://www.technifutur.be/defaultsplash.asp>).

<sup>7</sup> Technofutur Industrie a pour mission d'assurer des actions de formation et de sensibilisation aux différentes technologies présentes dans l'industrie (<http://www.tfindustrie.be/nous.php>).

Belgique, les services d'emploi régionaux tendent à focaliser leurs efforts sur les fonctions critiques (CSE, 2010, pp.219-220).

### 3.2.1 Le Forem en Wallonie

En Wallonie, les activités de l'Office Wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi (le Forem) s'inscrivent dans le cadre du « Plan Marshall 2.vert ». Parmi les différents objectifs définis, le Gouvernement wallon et de la Communauté française entendent « ériger la formation et l'enseignement en fer de lance de l'accès à l'emploi ». Dans le cadre de la formation professionnelle, le Forem a pour mission - pour la période 2010-2014 - (1) de travailler en concertation avec les secteurs professionnels et les opérateurs de formation et d'emploi afin de rencontrer les besoins évolutifs des entreprises (identifier les besoins nouveaux en compétences et formations et établir des propositions quant aux évolutions et innovations à apporter en matière de formation), (2) de mettre en place un plan global relatif à la formation. Une attention particulière sera portée aux besoins en nouvelles compétences des entreprises.

Indépendamment de ces nouvelles orientations politiques régionales, depuis plusieurs années le Forem a investi dans des dispositifs afin d'anticiper les évolutions des compétences et du contenu des métiers. Ce travail d'analyse et d'anticipation est exercé à différents niveaux du Forem:

#### *La veille en centres de compétence*

Les centres de compétences sont le résultat de partenariats entre la Région wallonne, le Forem, les partenaires sociaux des secteurs professionnels, les centres de recherche et les universités. Ces partenariats sont concrétisés par un financement mixte: Région wallonne, FOREM, Fonds sectoriels gérés par les partenaires sociaux et Fonds structurels européens (FEDER et FSE).

La veille sur l'évolution des métiers et des compétences constitue une des principales missions de ces centres de compétence. La veille sur les métiers concerne le suivi des évolutions technologiques, mais également d'autres dimensions (évolution des modes d'organisation du travail, politiques de gestion des ressources humaines, etc.).

#### *Les études écosystèmes*

Dans le cadre des études d'écosystèmes qui sont organisées par le Forem, des interviews qualitatives d'acteurs clés (phase de briefing) et des enquêtes intensives auprès d'employeurs et de travailleurs sont organisées. Notons que la captation des données des écosystèmes est réalisée dans une visée prospective: les enquêteurs invitent les acteurs à se projeter dans l'avenir.

#### *La gestion active des réserves de main-d'œuvre – Analyse « Jobfocus » de 40 métiers*

En 2006, dans le cadre du précédent « Plan Marshall », le Forem a été chargé de mettre en place un dispositif intégré de lutte contre les pénuries de main-d'œuvre qualifiée, intitulé « Jobfocus ». Ce dispositif visait notamment à identifier et à comprendre les difficultés de recrutement dans certains métiers, à mettre en place des plans d'actions spécifiques afin d'apporter une réponse concrète aux besoins des entreprises et à mieux orienter les personnes dans leur recherche d'emploi. Depuis 2010, le projet « Jobfocus » est en lien avec les orientations du « Plan Marshall 2.vert ». L'analyse du Forem est dorénavant axée sur les métiers en demande. Il s'agira de métiers en pénurie, mais aussi de métiers en évolution ou encore de « nouveaux métiers ».

Par ailleurs, en 2009, la Wallonie a pris part au projet ABILITIC<sup>8</sup> en partenariat avec le Luxembourg et la Lorraine afin de développer une démarche interrégionale aboutie en termes d'anticipation des compétences. Ce projet vise à développer un cadre méthodologique qui a permis d'étudier 8 métiers sélectionnés et permettra d'obtenir des résultats concrets en matière de besoins en compétences d'ici 3 à 5 ans (CCE, 2009, p.18).

### 3.2.2 Le VDAB en Flandre

Le Plan d'emploi et d'investissement que le Gouvernement flamand et les partenaires sociaux flamands ont conclu le 18 décembre 2009 impose au VDAB l'obligation d'organiser en partenariat – c'est-à-dire en collaboration avec les organismes de formation (par exemple Syntra), les ateliers protégés, les institutions d'enseignement et les entreprises – des formations liées aux emplois verts ou aux emplois d'avenir. Concrètement, cela signifie que le VDAB doit mettre sur pied, durant la période 2010-2011, 135 parcours de formation à ces emplois pour ses groupes cibles (à savoir les jeunes, les allochtones, les handicapés du travail, les personnes d'un certain âge et les peu qualifiés). Il s'agit essentiellement de parcours de formation aux professions de surveillance et aux métiers de la construction (par exemple les tailleurs d'énergie et les calorifugeurs). Afin de pouvoir réaliser ses objectifs, le VDAB fait intervenir des account managers (qui travaillent pour le VDAB, pour Unizo, etc) dont la mission est de mettre en place des accords de coopération avec les entreprises (dans le cas des account managers locaux) et avec les secteurs (dans le cas des account managers sectoriels) dans le cadre de ces parcours de formation. Le lancement des formations aux professions de surveillance (par exemple steward, agent de sécurité, gardien de parking...) se déroule bien tandis que l'organisation des formations aux professions qui requièrent essentiellement des « compétences vertes » (par exemple monteur en isolation et placeur de panneaux solaires) s'avère plus laborieuse. Toujours dans le cadre du Plan d'emploi et d'investissement, le VDAB doit également prévoir des formations en sous-traitance destinées aux groupes à potentiel. Ce sont surtout les organismes tiers agréés comme instituts de formation qui souscrivent à ces adjudications. La plupart des missions à confier à des sous-traitants sont publiées dans le bulletin des adjudications.

### 3.2.3 Actiris en Région Bruxelloise<sup>9</sup>

Créé en 1995, l'Observatoire bruxellois de l'Emploi d'Actiris est un organe cofinancé par le Fonds Social Européen. Il a pour mission de suivre les évolutions de l'emploi et du chômage en Région de Bruxelles-Capitale. Il traite des questions relatives aux mutations et aux transformations propres au monde du travail.

L'Observatoire assure un suivi global de l'économie régionale et des différentes tendances qui participent à une reconfiguration sectorielle de l'emploi en milieu urbain. Ces travaux s'insèrent dans les options politiques de la Région, définissant les secteurs porteurs (et/ou à soutenir). A ce stade, ce type de perspectives n'intègre pas de déclinaison en termes de nouvelles compétences.

Un rapprochement s'opère depuis quelques années entre les opérateurs d'emploi et les opérateurs de formation et s'articule notamment autour de la volonté de développer des outils d'identification des nouvelles compétences et des besoins de formation qui pourraient en découler.

---

<sup>8</sup> Le projet Abilitic a pour objectif de mettre en place un dispositif interrégional d'anticipation des compétences au sein de la Grande Région (<http://www.abilitic.eu>)

<sup>9</sup> Le secrétariat du CCE a pris connaissance des actions d'Actiris en matière de nouvelles compétences par échanges de courriers électroniques avec le coordinateur de l'Observatoire Bruxellois de l'Emploi, Monsieur Stéphane Thys.

A côté de cela, ACTIRIS participe aux différents groupes de travail actifs dans le cadre de l'Alliance Emploi-Environnement qui a été lancée au début du mois de juin 2010 par la Région Bruxelloise. Cette Alliance a été initiée afin de répondre aux défis climatiques et de l'emploi. Ces différents groupes de travail devraient procéder à la rédaction d'un premier rapport pour le mois de septembre et pourraient fournir de meilleures bases pour procéder à des exercices d'anticipation des besoins de qualifications. L'Observatoire réalise également certaines enquêtes sectorielles, en général par le biais d'enquêtes en entreprise, afin de sonder l'évolution des profils de qualifications et suit de près le chantier européen "New Skills for New Jobs".

Malgré les efforts des différents services d'emploi régionaux, « il manque cependant en Belgique un instrument rigoureux et transférable à tous les secteurs (à l'instar de ce qui existe en France avec les observatoires sectoriels) dans le domaine de la prospective des métiers et des compétences ainsi qu'une démarche prospective de plus long terme visant à identifier les nouveaux métiers et les nouvelles compétences. Ceci s'avèrera pourtant crucial dans le contexte du verdissement de l'économie, compte tenu entre autres du développement de nouvelles activités liées à l'environnement (...) et de la transformation transversale des compétences dans les métiers traditionnels » (CSE, 2010, p.220).

#### **4 Avis des interlocuteurs sociaux sur la question des nouvelles compétences**

Les partenaires sociaux ne se sont pas prononcés à ce jour sur l'initiative de la Commission Européenne « New skills and jobs » explicitée dans cette note documentaire. Toutefois, les interlocuteurs sociaux se sont penchés sur la question des nouvelles compétences dans deux avis antérieurs, l'un portant sur la formation continue et l'autre sur la thématique des emplois verts.

Au niveau européen, nous avons vu que des démarches concrètes avaient été entreprises afin de mettre en œuvre l'initiative « New Skills for New Jobs ». Initiative qui vise notamment à anticiper les besoins futurs du marché du travail. Dans ce cadre, le CCE et le CNT (ci-après dénommés les Conseils) plaident pour que les interlocuteurs sociaux et les fonds sectoriels soient associés à la transposition nationale de ce qui aura été décidé au niveau européen. A cet égard, il importe de rappeler que la formation professionnelle est une matière régionale alors que la formation au niveau des secteurs est une matière fédérale<sup>10</sup>.

Dans le contexte actuel de la lutte contre les changements climatiques et des objectifs de réduction des émissions polluantes que la Belgique s'est fixés<sup>11</sup>, les Conseils estiment que la formation et l'éducation sont des éléments fondamentaux pour maintenir, renforcer et/ou développer l'avantage technologique des entreprises qui ont développé ou veulent développer un dispositif d'innovation performant. Les Conseils sont d'avis que l'innovation – et notamment l'éco-innovation – demande et demandera toujours davantage, dans l'avenir, une adaptation constante des compétences et des qualifications des travailleurs.

De plus, les Conseils notent qu'une économie à bas carbone nécessitera des qualifications de plus en plus spécifiques, à tout le moins dans les premières étapes de la transition. En effet, selon la plupart des études qui ont été consacrées aux industries vertes ou aux éco-industries, les métiers qui, dans notre pays, seront mis à l'honneur dans le cadre d'un verdissement de notre économie

---

<sup>10</sup> La formation sectorielle est liée aux fonds de formation, ces derniers étant organisés au niveau fédéral par l'intermédiaire des commissions paritaires.

<sup>11</sup> Paquet Energie/Climat

sont les métiers techniques à haute valeur ajoutée (ingénieurs agronomes, ingénieurs chimistes, électriciens, techniciens, architectes, auditeurs énergétiques, scientifiques, gestionnaires de projets polyvalents, spécialistes des énergies renouvelables – recherche, installation, maintenance, service clientèle -, etc.).

Dans le cadre plus spécifique de l'innovation et de la R&D, si la Belgique veut devenir une économie verte, elle devra disposer de davantage de chercheurs qu'actuellement. Surtout si l'on tient compte du problème du vieillissement, en raison duquel il faudra bientôt remplacer une grande partie du personnel de recherche actuel. Pour répondre à ce risque de déficit de chercheurs, il importe notamment d'attirer les jeunes vers les formations scientifiques et technologiques.

Les partenaires sociaux estiment que la formation tout au long de la vie relève de la responsabilité des deux parties, tant de celle des employeurs que celles des travailleurs (Accord interprofessionnel pour la période 2007-2008). Elle permet notamment de compléter le savoir de base par de nouvelles connaissances liées à la transition vers une économie à bas carbone. Cette formation consiste non seulement à sensibiliser les apprenants aux défis que pose, au monde du travail entre autres, la lutte contre le changement climatique mais aussi à leur permettre d'acquérir les compétences techniques spécifiques à ces nouveaux métiers. La formation continue à de nouvelles compétences liées à la transition vers une économie à bas carbone pourra permettre la réaffectation de travailleurs de secteurs qui seront les plus touchés, notamment au niveau de l'emploi, par les politiques axées sur le changement climatique. A l'heure actuelle, de plus en plus de pays européens développent et mettent en place des cadres nationaux de qualifications. En Belgique, ces cadres se développent au niveau des régions. De kwalificaties worden opgenomen in de Europese kwalificatiestructuur. De bedoeling is dat elk Europees land dergelijke kwalificatiestructuur heeft en zal gebruiken. Opleidingsactoren kunnen op basis van beroepskwalificaties opleiding en/of vorming organiseren.

Ainsi, les Conseils souhaitent que les formations liées aux nouvelles compétences nécessitées par la transition vers une économie à bas carbone puissent, pas ce biais, être accessibles à tous, quel que soit le statut, leur âge et leur niveau de qualification. Les Conseils insistent toutefois pour que l'on veuille à la diversification de ces formations afin de proposer, à tous, des qualifications en rapport avec leurs attentes et leurs capacités, et qui puissent également répondre aux besoins multiples et variés en personnel qualifié des entreprises.

Afin d'éviter les pénuries de travailleurs qualifiés, expérimentés et capables de s'adapter à un marché concurrentiel et en constante évolution, les Conseils insistent sur la dimension prospective et l'anticipation des besoins de formation. Par ailleurs, afin d'anticiper les besoins liés aux nouvelles compétences, les Conseils plaident pour le développement d'une dimension prospective de l'évolution du marché du travail harmonisée, en développant, à l'instar de certains pays, une méthode et des instruments afin d'anticiper les nouveaux besoins sur le marché du travail, avec une attention particulière aux filières vertes.

Bien que des rapports de veille - consistant à mieux appréhender l'évolution des métiers et des qualifications requises pour occuper valablement des emplois proposés - soient développés, leurs conclusions concernent le court terme et visent à identifier les métiers qui se transforment, ceux qui disparaissent et ceux qui apparaissent. Ce travail d'observation et d'analyse permet d'adapter l'offre de formation. La veille est une activité nécessaire mais pas suffisante à une démarche plus globale de prospective. Démarche prospective qui vise, à plus long terme, à identifier les nouveaux métiers et les nouvelles compétences.

## Bibliographie

CEDEFOP (2008), *Future skill needs in Europe. Medium-term forecast*, Luxembourg, 86 pp.

COMMISSION EUROPEENNE (2008), *Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux. Anticiper et faire coïncider les compétences requises et les besoins du marché du travail*, Communication de la Commission, COM (2008) 868 DEF, Bruxelles, Commission européenne, 18 p.

COMMISSION EUROPEENNE (2010), *Europe 2020. Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*, Communication de la Commission, COM(2010) 2020, Bruxelles, Commission Européenne, 35 pp.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2008), *Commission Staff Working Document accompanying the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. New Skills for New jobs. Anticipating and matching labour market and skill needs*, SEC(2008) 3058, 94 pp.

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE (2008), *Formation professionnelle continue: les efforts des branches et des secteurs*, note documentaire, CCE 2008-873DEF, Bruxelles, Conseil central de l'économie, 104 pp.

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE (2009), *Avis sur la formation continue dans le cadre d'une stratégie globale*, CCE 2009-845 DEF, Bruxelles, Conseil central de l'économie, 33 pp.

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE, CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL (2010), *Réussir la transition vers une économie à basse émission de carbone - second avis concernant la thématique des emplois verts*, avis, CCE 2010-0470 DEF, AVIS Nr 1727, Bruxelles, CCE & CNT , 28 pp.

CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI (2010), *Rapport 2010*, 234 p.

EUROPEAN COMMISSION (2009), *New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skill needs*, Luxembourg, European Communities, 34 pp.

EUROPEAN COMMISSION (2010), *New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission*, European Union, 33 pp.