

L'essor

Editeur responsable :
Anne-Hélène Lulling, rue Marie-Henriette,
19-21 à 5000 Namur

bpost
PB- PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

**La revue trimestrielle
du secteur de l'insertion
socioprofessionnelle**

Trimestriel

Janvier à mars 2018
P801127 MassPost Namur

n°83

Métiers en
pénurie,
critiques,
en demande...
public CISP
en tension ?

Linterfédé
CISP

Sommaire



| | |
|--|----|
| Éditorial | 3 |
| Introduction | 4 |
| Les métiers de la propreté, c'est l'avenir ! | 6 |
| Métiers porteurs, métiers d'avenir, fonctions critiques et métiers en pénurie | 8 |
| Les Instances Bassin Enseignement qualifiant - Formation - Emploi (IBEFE), l'IWEPS et les métiers dits "en pénurie" | 15 |
| Construire de la pénurie : mode d'emploi | 17 |
| La formation des adultes : solution illusoire pour les métiers en pénurie ou outil d'émancipation basé sur les capacités individuelles ? | 21 |
| Les CISP : déjà dans la course pour les métiers d'avenir ! | 26 |
| Pour en savoir plus... Pour aller plus loin | 29 |
| Trans'formation : Le groupe de travail Parcs et Jardins, du référentiel aux outils pédagogiques | 30 |

Le numéro 84 sortira
en Juin 2018

Son thème :

L'accueil des publics en ISP
Contact : Véronique KINET
081/74.32.00

E-mail : secretariat@interfedeb.be

Les gravures qui illustrent ce numéro de l'Essor sont l'œuvre de Corinne Lecerf. Corinne dessine et peint avec des baguettes, des plumes, des compte-gouttes, des bouts de chiffons... Elle grave le lino, le bois, le plexi... Elle aime les visages, les mouvements des corps, les contrastes et l'accidentel. Ses peintures ne sont jamais ce qu'elle avait prévu qu'elles soient dit-elle.



Alors que la Belgique fait partie des 25 pays les plus riches de la planète (20^e par rapport au PIB¹ par habitant en 2017 - Source FMI), **plus de 15 % de sa population vit en dessous du seuil de pauvreté.**

En 2015, la Wallonie a vu 19,4 % de ses citoyens, dont 45 % de travailleurs en situation de chômage, vivre en dessous du seuil de pauvreté et 26,2 % (40 % à Bruxelles) être à la limite de la pauvreté et/ou de l'exclusion sociale. Que dire de ces personnes bénéficiant de très peu, voire d'aucune allocation ? Sans mentionner **tous ces travailleurs aux statuts et conditions de travail précaires** chaque jour plus nombreux.

Depuis la première crise économique en 1973, **la pauvreté ne cesse de croître d'année en année**, de décennie en décennie. Malgré le rappel régulier de ce constat (notre environnement social, culturel, politique étant ce qu'il est), nous nous sommes "*habitués*" à vivre dans une société de plus en plus duale et sommes persuadés que nous ne pouvons rien y changer.

Effectivement, ces données ne parlent plus guère à grand monde. Ce ne sont, après tout, que des statistiques... Pourtant celles-ci représentent des centaines de milliers d'enfants, de femmes et d'hommes. **La pauvreté est de plus en plus présente dans le quotidien. Cette situation est tout simplement intolérable.** Comment, d'ailleurs, expliquer cet alarmant constat et à quoi l'attribuer ?

Comment sommes-nous passés d'un État "protecteur", à même de faire valoir la primauté de la responsabilité collective sur l'individuelle, à un État social actif, pour lequel tout individu, sans distinction, doit justifier un peu plus chaque jour de sa volonté d'insertion et de participation pour mériter les dispositifs de solidarité mis en place par les décideurs ?

Dans cette société post-industrielle en pleine mutation, notre économie de marché, notre organisation et fonctionnement, **notre rapport à l'autre, à l'environnement et à la planète s'en trouvent ébranlés, bousculés et transformés.** Il en est de même pour notre rapport au travail pour lequel, face aux nouvelles technologies, nous peinons à imaginer les imbrications et ses conséquences dans notre vie au quotidien.

Ces nouveaux bouleversements sur le plan mondial **ne justifient en rien les atteintes portées aux dispositifs de protection sociale** qui régissent notre relation à l'autre. Que du contraire ! Pourquoi ne pas profiter de ces transformations pour renforcer et/ou repenser positivement nos politiques visant le bien-être, le développement et l'émancipation de tous ?

Pourquoi une telle pression sur le travail alors que, depuis la fin du siècle dernier, nous savons que le total des revenus du capital est supérieur au total des revenus du travail ? **Pourquoi une telle pression sur les travailleurs en situation de chômage** alors que tous les dirigeants (politiques, FEB,...) sont conscients de la **pénurie structurelle de l'emploi** ? Jusqu'à où pourront-ils ignorer cette situation et défendre principalement les intérêts de la population la mieux nantie ? Jusqu'à où utiliseront-ils nos peurs ou, pire encore, notre indifférence ? Jusqu'à où sommes-nous prêts à les suivre ?

Le présent numéro de l'Essor, ayant pour thème les métiers en pénurie, en est une belle illustration. En effet, il ressort des différents échanges, articles et études qu'il m'a été donné de lire récemment qu'il est totalement mensonger et abusif de stigmatiser les travailleurs sans emploi au prétexte des milliers de postes à pourvoir dans les métiers en tension voire en pénurie !

Car en Wallonie, environ deux tiers de ces offres d'emplois sont satisfaites dans un délai fluctuant entre 24 et 50 jours. S'il y a lieu de reconnaître l'existence de métiers plus difficiles à satisfaire, il est essentiel d'en énoncer les raisons par exemple la pénibilité, le temps partiel et/ou le contrat de courte durée, l'inadéquation de la formation ou de l'expérience, l'absence de stage de longue durée en entreprise, etc.

Des pistes de solutions existent pour remédier à cette situation tant au niveau de l'enseignement que des entreprises et acteurs sociaux dont la formation socioprofessionnelle qui, comme l'atteste l'action des Centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP) au travers des nombreuses filières de formation proposées, s'y emploie.

.....
DANIEL THERASSE,
.....

Président de l'Interfédé

¹ Le Produit intérieur brut est un indicateur économique de la richesse produite par année pour un pays donné.



Formation contraignante ou capacitante ?

“La pénurie de main-d’œuvre s’installe en Belgique” titrait récemment Le Soir¹. Or, *“selon les dernières estimations du SPF emploi, 143.000 postes de travail étaient disponibles fin 2017. Or on trouve plus de 353.523 demandeurs d’emploi dans notre pays”*, décrit l’article. Mais le problème des emplois qui ne trouvent pas de candidats est bien plus complexe qu’une simple équation qui démontrerait qu’il convient de donner ces emplois aux chômeurs. Niveau de qualification, exigences de l’employeur, conditions de travail... sont autant de facteurs qui entrent en jeu. Un décryptage s’impose !

Par le biais de différentes publications et des politiques de formation et d’emploi, nous entendons parler des métiers en pénurie, des fonctions critiques, de métiers porteurs, en tension ou encore d’avenir...

Que recouvrent ces différents concepts ? Est-il facile de pourvoir les demandes d’emploi non satisfaites en les communiquant tout simplement aux personnes en demande d’emploi ? Dans ce cas, quels sont les leviers, balises et points d’attention à prendre en compte ?

Ces métiers dits en pénurie constituent-ils une opportunité pour le public CISP ? En quoi notre secteur est-il concerné ? À quelles conditions ?

Nous avons voulu explorer ces différentes questions sans avoir la prétention d’y apporter toutes les réponses. Il s’agit tout au plus de prendre connaissance d’un phénomène complexe pour pouvoir mieux se positionner. La première partie de l’Essor propose une définition des “métiers en pénurie”, des fonctions critiques, des métiers porteurs, en tension ou encore d’avenir ainsi que les actions, leviers et actions mises en œuvre. Y a-t-il vraiment pénurie ? Quel est le rôle du Forem et des Instances Bassin dans ce contexte ?

Quels sont les facteurs qui font que certains métiers ou secteurs ne trouvent pas preneurs ?



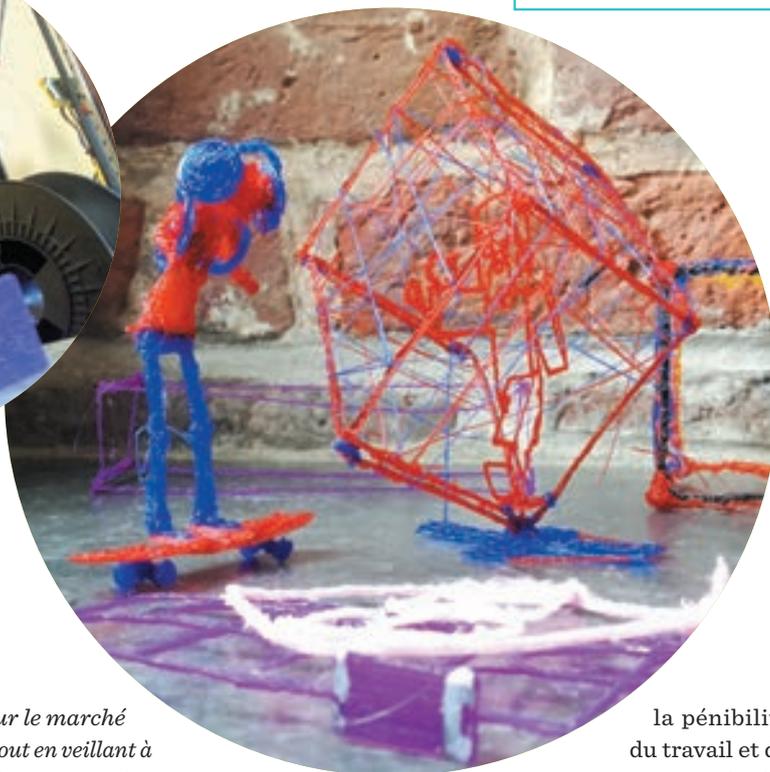
Le problème de la pénurie se trouve entre autres dans la hausse des niveaux d’exigence : un plus haut niveau de qualification est requis, même s’il n’est pas toujours nécessaire pour remplir la fonction. Un fossé se creuse avec le chômage structurel qui porte surtout sur les personnes peu qualifiées.

Comment dès lors penser une politique d’emploi et de formation qui à la fois concerne ces métiers (souvent à haut potentiel de qualification) et le projet des personnes ? Car

nous le savons, un emploi qui mobilise est un emploi choisi. De plus, il est difficile de programmer dans le temps une offre de formation qui tienne immédiatement compte des mutations du monde du travail. Le propre des métiers en pénurie est d’évoluer dans un contexte économique fluctuant.

Le compte rendu du récit de Florence Aubenas révèle et à quel prix comment on peut faire coïncider l’offre et la demande d’un

¹ La pénurie de main-d’œuvre s’installe en Belgique in Le Soir 22 janvier 2018. Pages 1 et 7.



travail. Nous constaterons également par le biais d'une étude du CEPAG (Centre d'Éducation Populaire André Genot) que certaines offres d'emploi sont discriminantes et que c'est pour cela que les candidats ne sont pas au rendez-vous.

Par ailleurs, nous aurons l'occasion de nous pencher sur le rôle et la place que doit prendre la formation des adultes en contexte de pénurie. Une vision de la formation qui passe par la contrainte ou plutôt par la valorisation des adultes en contexte de pénurie, pour nous demander si elle passe par la contrainte ou plutôt par la valorisation des personnes et la prise en compte de leurs capacités.

“L'approche par les capacités permet de dépasser la vision instrumentale dominante de la formation professionnelle visant avant tout l'adaptation des compétences des chômeurs aux exigences du marché de l'emploi et du travail. Cette approche permet d'envisager la formation professionnelle comme une “liberté” visant aussi le bien-être et l'accomplissement personnel des bénéficiaires et pas seulement les besoins d'adaptation aux entreprises. Ce faisant, elle permet de développer une conception de la formation articulant l'intégration des demandeurs

d'emploi sur le marché du travail tout en veillant à ne pas négliger leur sentiment de développement professionnel et personnel. Selon cette approche l'insertion dans l'emploi ne constitue dès lors pas l'unique “accomplissement” à attendre d'une formation. Il s'agit de considérer aussi ses effets plus subjectifs perçus par les personnes sortant de formation, selon le principe d'objectivité relative à la position sociale et au parcours de vie²”.

Pour soutenir la concrétisation des projets des personnes, nous disposons dans notre secteur de différents atouts. Certains CISP ont investi notamment dans des métiers porteurs et d'avenir : dans le bâtiment, les métiers verts comme le maraîchage, les impressions en 3D, etc. D'autres ont construit leur offre de formation dans des filières Horeca et boulangerie. Des entreprises d'économie sociale rencontrent l'objectif de lever

la pénibilité du travail et de restaurer la dignité des personnes. D'autres CISP enfin se sont engagés dans les essais métier. Ces derniers contribuent à la construction d'un projet professionnel ou la validation d'un projet existant. Ils constituent également un sas d'entrée en formation.

Dans notre secteur, les CEFO³ soutiennent eux-aussi l'orientation des personnes vers les formations, en outre celles des CISP, et notamment vers les métiers en demande. Leurs actions suscitent des amorces de projet professionnel pour des demandeurs d'emploi qui n'avaient jusque-là pas de projet professionnel clairement défini faute d'information et d'appui spécifique. Cet appui spécifique constitue à ce titre un apport incontournable du dispositif.

Nous nous devons de garder en mémoire toutes ces initiatives, réflexions et constats. Car derrière les chiffres du chômage et des emplois à pourvoir, il y a des femmes et des hommes qui s'engagent avec nous en formation ! ●

VÉRONIQUE DUPONT,

Pour le Comité de rédaction de L'Essor

POUR SOUTENIR LA CONCRÉTISATION DES PROJETS DES PERSONNES, NOUS DISPOSONS DANS NOTRE SECTEUR DE DIFFÉRENTS ATOUS. CERTAINS CISP ONT INVESTI DANS DES MÉTIERS PORTEURS ET D'AVENIR, DANS LE BÂTIMENT, LES MÉTIERS VERTS COMME LE MARAÎCHAGE, LES IMPRESSIONS EN 3D...

² “Chômage et formation : visée instrumentale ou capacitante ? Les limites de la responsabilité individuelle”, Patricia Vendramin. Note d'éducation permanente de l'asbl Fondation Travail-Université (FTU) n° 2015 - 4 mars 2015. www.ftu.be/ep

³ CEFO : Carrefour Emploi Formation Orientation

Les métiers de la propreté, c'est l'avenir !

Florence Aubenas, journaliste d'investigation, a choisi de s'infiltrer dans le monde impitoyable des demandeurs d'emploi peu qualifiés. Dans son livre de reportage *"Le quai de Ouistreham"*¹, elle conte ses galères pour trouver un emploi stable. Un récit poignant d'une immersion volontaire dans le monde de la précarité.

C'est décidé, Florence Aubenas va partir dans une petite ville française où elle n'a aucune attache pour chercher anonymement du travail. Elle veut pouvoir **mieux saisir ce que représente la crise en France** pour un citoyen qui n'a pas forcément toutes les chances de son côté. Elle choisit la ville de Caen en Normandie, garde son identité, son nom, ses papiers, mais se teint les cheveux en blond et se pare de lunettes. **Elle s'invente un passé** de femme au foyer qui n'a jamais travaillé. Aujourd'hui séparée, elle cherche du travail pour subvenir à ses besoins avec pour seul bagage un baccalauréat. Objectif de la journaliste : arrêter son reportage le jour où sa recherche d'emploi aboutit, c'est-à-dire le jour où elle décroche un CDI (contrat à durée indéterminée) car elle ne veut pas bloquer un emploi réel. Hormis des emplois chez des particuliers, **elle décide qu'elle acceptera n'importe quel travail**. Sa quête a duré 6 mois. Nous sommes en 2009. Fin 2008 la crise est officiellement déclarée. En France, chaque jour, 3.000 chômeurs se pressent dans les agences de Pôle Emploi (l'équivalent de notre Forem wallon ou Actiris bruxellois).

Première étape : les agences d'interim. Celles-ci refusent de prendre ses coordonnées parce que *"vous êtes plutôt le fond de la casserole, madame"*. Florence Aubenas était persuadée qu'elle trouverait du travail puisqu'elle était prête à tout. *"L'idée qu'on ne me proposerait rien était la seule hypothèse que je n'avais pas envisagée"*, écrit-elle.

À LA FORMATION, ON LUI APPREND QUE LA QUALITÉ PRINCIPALE DU MÉTIER CONSISTE À TRAVAILLER VITE, QU'IL FAUT DIRE BONJOUR MÊME SI PERSONNE NE RÉPOND. ON LUI EXPLIQUE AUSSI QUE LES PRESTATIONS ONT LIEU GÉNÉRALEMENT HORS DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL DES AUTRES EMPLOYÉS.

> Les métiers de la propreté, c'est l'avenir...

Elle passe ensuite par l'étape de l'inscription à Pôle Emploi. Dès son premier entretien, au bout d'une douzaine de minutes, une conseillère lui annonce sur un ton raisonnable : *"La meilleure solution pour votre projet personnalisé d'accès à l'emploi est de vous orienter vers la spécialité d'agent de nettoyage"*. Une orientation expresse guidée par des directives de rentabilité *"qui viennent d'en haut"*. **Les conseillers ne sont plus là pour faire du social mais pour faire du chiffre**. On leur apprend à appeler les demandeurs d'emploi des clients. Devant son profil statistiquement peu engageant pour une remise à l'emploi rapide (pas de voiture, pas d'expérience professionnelle, pas de diplôme), la seconde conseillère que Florence Aubenas rencontre confirme l'orientation vers le métier en pénurie d'agent d'entretien. *"Les métiers de la propreté, c'est l'avenir, mais il faut se décider maintenant. Dans un an ou deux les entreprises ne prendront plus que des femmes de ménage diplômées. Ce sera trop tard pour les gens comme vous, sans qualification"*. Florence a droit à une formation d'une journée *"Métiers de la propreté"* mais aussi à un atelier Curriculum Vitae et un

"accompagnement de recherche d'emploi" au titre de Haut risque Statistique. Elle signe... *"Je ne suis même pas restée un quart d'heure"* avec la conseillère, raconte-t-elle.

> Compétences clés

À la formation, on lui apprend que **la qualité principale du métier consiste à travailler vite**, qu'il faut dire bonjour même si personne ne répond. On lui explique aussi que les prestations ont lieu généralement hors de la journée de travail des autres employés. *"Si vous vous accrochez, vous arriverez à trouver quelques heures le matin dans une boîte, quelques heures le soir dans une autre et, parfois des contrats par à coup au milieu"*.

> Un contrat en or ?

Après des semaines de recherches, des heures passées à Pôle Emploi sur leurs ordinateurs (avec un peu de chance si une chaise est disponible), leurs téléphones (si possible celui où il est presque possible de s'isoler), après des refus et surtout tant d'absence de réponses, Florence tombe sur l'annonce :

¹ Florence Aubenas, *"Le quai de Ouistreham"*, éditions de L'Olivier et paru chez Points (P2679), 2010.



“société de nettoyage à Ouistreham cherche employé(e) pour travailler sur les ferrys. Débutant accepté”. Tout le monde l’avait mise en garde : si tu tombes sur une petite annonce pour un boulot sur le ferry, n’y vas pas, oublie-la. Elle ignore la recommandation et se présente. Elle est embauchée pour l’horaire du soir : 21h30 à 22h30, 6 jours par semaine. Une heure de trajet aller et une heure retour. Seul le temps passé à bord est payé. Elle signe pour 6 mois. Elle doit se débrouiller pour trouver une voiture pour le lendemain “sinon c’est mort”. Dans la foulée elle décroche un contrat de 3h15 chaque samedi matin dans un camping.

> Conditions de travail indécentes

Le travail dans le camping s’avère nettement moins cool qu’annoncé. Avec ses collègues, elles terminent toutes deux heures plus tard que prévu qui ne seront bien sûr pas payées. “On n’a rien mangé depuis le matin, on n’arrive plus à porter nos seaux, on n’a même pas eu le temps d’aller aux toilettes...”, écrit la journaliste en immersion. Sur le ferry, ce n’est guère mieux. Les cabines sont minuscules et Florence se cogne partout en nettoyant. Elle n’a plus de genoux, des fourmis dans les bras, régulièrement elle est à la traîne car elle n’arrive pas à tenir le rythme. Florence ne refuse cependant aucune proposition d’embauche. Un remplacement d’un jour seulement de 6h à 7h45 dans un laboratoire pharmaceutique à prester le lendemain s’offre à elle : elle dit d’accord, tout de suite. On l’appelle un dimanche pour un remplacement immédiat :

elle accepte encore... Les heures convenues (et donc payées) pour effectuer la tâche sont systématiquement calculées au rabais. **Florence cumule les heures supplémentaires gratuites pour garder son job**, satisfaire ses patrons et espère ainsi qu’on lui propose d’autres contrats.

> Les mirages

Dans son livre, Florence Aubenas ne se contente pas de raconter son parcours. Elle décrit avec simplicité les parcours, les galères, les espoirs et les désespoirs de toutes celles et ceux dont elle a partagé la vie durant ces 6 mois à Caen : Victoria, Marilou, Françoise, Marguerite, Philippe et les autres. Son témoignage vibrant et sans fioriture nous décrit aussi les morceaux de vie des chômeurs croisés dans les files d’attente de Pôle Emploi, **l’absurdité des mesures administratives qui ont pour seul objectif de flatter les statistiques du chômage, les mirages de l’orientation vers les métiers où subsistent une minuscule niche d’emplois demandant peu de qualifications mais toujours précaires**. Et puis surtout elle nous partage le vécu de ceux qui ne trouvent pas d’emploi tout simplement parce qu’il n’y en a pas assez pour tous en temps de crise. Son récit écrit il y a presque 10 ans n’a malheureusement pas pris une ride... ●

FRANÇOISE ROBERT,

Chargée de communication à l’Interfédéré et membre du Comité de rédaction de l’Essor



Florence Aubenas

Journaliste française née à Bruxelles en 1961, a été grand reporter pour *Libération*, puis pour *Le Nouvel Observateur*. Elle a été prise en otage en 2005 lors d’un reportage en Irak et fut libérée après 157 jours de détention et une large mobilisation citoyenne. Elle travaille depuis 2012 pour le journal *Le Monde*. Elle est l’auteure de nombreux essais et enquêtes. Son dernier livre “*En France*” nous fait entendre la voix de Français rencontrés au hasard de ses reportages. À travers ces récits de vies multiples se dessine une France prise dans l’aventure du quotidien.

⋮ Métiers porteurs, métiers d'avenir, fonctions critiques et métiers en pénurie

Que ce soit dans les médias, au sein de la littérature ou dans le langage courant, il n'est pas rare de lire ou d'entendre parler de métiers en pénurie, de fonctions critiques, de métiers porteurs ou encore de métiers d'avenir. Ces différents concepts métiers ont en commun de décrire la manière dont l'offre de travail des personnes rencontre la demande de travail des entreprises.

Cette "rencontre" entre l'offre et la demande peut se faire de manière plus ou moins aisée en fonction d'un ensemble de facteurs qui souvent interagissent entre eux. La première partie de cet article rappelle le périmètre et la portée de chacun de ces concepts. La deuxième partie aborde la question des leviers, actions et incitants mis en œuvre afin de résorber le manque de main d'œuvre pour les métiers en tension ou en pénurie.

> Différents concepts métiers pour éclairer une même réalité : l'appariement de l'offre et de la demande

L'identification des besoins de recrutement des employeurs wallons représente une pierre angulaire importante pour appréhender les problématiques d'insertion à l'emploi. À cet égard, Le Forem, dans ses missions de service public régional de l'emploi, vise à **faciliter l'intermédiation entre l'offre de travail des particuliers et la demande de main-d'œuvre des employeurs**. À cette fin, Le Forem exploite plusieurs concepts pour qualifier et positionner les métiers les uns par rapport aux autres.

Ainsi, certains métiers sont qualifiés de "porteurs" dans la mesure où ils semblent favoriser l'insertion à l'emploi des demandeurs d'emploi. Pour d'autres métiers, les entreprises indiquent des difficultés pour recruter en temps et en heure les candidats. On parle alors de fonctions critiques parmi lesquelles certains métiers présentent une pénurie quantitative de candidats disponibles. Enfin, les métiers d'avenir sont ceux



Maraîchage au centre Le Crabe

qui sont ou seront dans un avenir proche de plus en plus recherchés par les entreprises. En ce sens, ils revêtent une importance stratégique pour la Wallonie. Passons en revue ces différents vocables dans les détails :

Les métiers "porteurs" se rapportent à une liste de métiers qui semblent **favoriser les chances d'insertion à l'emploi** des demandeurs d'emploi. Afin de les identifier, plusieurs variables sont prises en considération : la satisfaction des offres d'emploi, les difficultés des employeurs à trouver des candidats, le taux de sorties à l'emploi et un calcul d'indice de tension qui rapporte le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés au nombre d'offres connues du Forem. **Les "fonctions critiques"** : des métiers, des

fonctions sont considérés comme "**critiques**" lorsque les **offres d'emploi sont moins facilement satisfaites** ou que cela prend plus de temps pour l'employeur pour recruter. Dans ce cas, les conditions de travail, les aspects qualitatifs (diplômes requis, expérience nécessaire, langues à maîtriser) ou des problèmes de mobilité peuvent expliquer les difficultés de recrutement. Il en découle des degrés de "**criticité**" différents par métier, pouvant varier d'une réelle pénurie de compétences à un recrutement simplement prolongé.

La méthode de détection des fonctions critiques se base sur une analyse statistique des offres déposées par les entreprises et qui font l'objet d'un suivi par les conseillers du

Forem. Les métiers retenus pour l'analyse sont ceux qui satisfont simultanément aux **trois critères suivants** :

- Disposer d'un volume minimum de dix offres et vingt postes par métier pour lesquels les conseillers ont récolté une information de suivi de recrutement.
- Présenter un taux de satisfaction pour les postes du métier concerné inférieur à la médiane de l'ensemble des métiers (soit 89,8 % en 2016).
- Présenter un délai de satisfaction des postes supérieur à la médiane de l'ensemble des métiers (35,6 jours en 2016).

Les résultats sont ensuite soumis à des experts internes au Forem et externes (fonds de formation professionnels) dont les avis complètent l'analyse.

Les métiers "en pénurie" sont un sous-ensemble des fonctions critiques. Une fonction critique est de plus qualifiée comme étant en pénurie si le nombre de demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier dans la réserve de main-d'œuvre est insuffisant par rapport au nombre de postes d'emploi diffusés par Le Forem pour ce même métier. Ainsi, un métier en pénurie est une fonction critique pour laquelle le rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés et le nombre d'opportunités d'emploi connues du Forem est inférieur à 1,5 (c'est à dire quand moins de 15 personnes sont "*disponibles*" pour 10 opportunités d'emplois).

Notons que **certains métiers sont repris dans plusieurs des listes** qui découlent de ces concepts. C'est par exemple le cas de *chauffeur de poids lourd* qui, en Wallonie, est à la fois un métier en demande, porteur, critique et en pénurie de main-d'œuvre.

Une information détaillée concernant ces différents concepts métier peut être consultée via la publication réalisée par le service d'analyse du marché du Forem "*Identification des besoins de main-d'œuvre*"¹.

¹ https://www.leforem.be/MungoBlobs/692/576/20171011_Analyses_Identification_des_besoins_de_main-d%27oeuvre.pdf



Panneaux solaires au centre Alterform

Il est également possible d'approcher les métiers sous un angle plus qualitatif et prospectif. Ainsi le concept de "*métiers d'avenir*" se base notamment sur des avis d'experts en Wallonie (secteurs, lignes de produits de la Direction Formation et Compétences, entreprises, universités, etc.). Le concept de métier d'avenir s'inscrit dans un horizon de trois à cinq ans et recouvre trois catégories : les nouveaux métiers, les métiers actuels dont le contenu évolue, les métiers avec un potentiel de croissance en effectifs. Parmi ces métiers, certains font l'objet d'une analyse plus approfondie en termes de déclinaison en compétences d'avenir. Il s'agit des métiers qui revêtent une importance stratégique en Wallonie et/ou pour lesquels il existe des acteurs de formation susceptibles de favoriser l'émergence ou le développement de ces compétences. Les rapports d'analyse des métiers d'avenir traités par Le Forem sont accessibles via : <https://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/metiers-d-avenir-prospectives-abilitic2perform.html>

LE CONCEPT DE MÉTIER D'AVENIR S'INSCRIT DANS UN HORIZON DE TROIS À CINQ ANS ET RECOUVRE TROIS CATÉGORIES : LES NOUVEAUX MÉTIERS, LES MÉTIERS ACTUELS DONT LE CONTENU ÉVOLUE, LES MÉTIERS AVEC UN POTENTIEL DE CROISSANCE EN EFFECTIFS.

Quels sont les métiers en pénurie actuellement ?

Le Forem calcule annuellement la liste des fonctions critiques² en Wallonie. La liste 2017 dresse 80 fonctions critiques dont 47 métiers sont en pénurie de main-d'œuvre. La liste complète des 80 fonctions critiques est accessible en ligne sur le site du Forem³. Ci-dessous, la liste avec les 47 fonctions critiques étant en plus en pénurie de main-d'œuvre :

Liste 2017 des métiers en pénurie de main-d'œuvre en Wallonie. Source : Le Forem

| | |
|--|---|
| Maître d'hôtel | Électricien de maintenance industrielle |
| Délégué com. biens d'équipement professionnels | Électromécanicien de maintenance industrielle |
| Délégué com. services auprès des entreprises | Boucher |
| Infirmier en soins spécialisés | Chef d'équipe des industries de process |
| Technologue en imagerie médicale | Tech. de laboratoire de recherche |
| Médecin généraliste | Tech. de production des industries |
| Pharmacien | Tech. de laboratoire de contrôle qualité |
| IT Security Expert | Tech. d'installation et de maintenance industrielle |
| Analyste informatique | Tech. automatique |
| Développeur informatique | Rédacteur technique |
| Analyste business | Tech. d'entretien et d'exploitation de chauffage |
| Chef de projet informatique | Tech. frigoriste |
| Chauffeur d'autocar | Responsable en bio-logistique |
| Conducteur d'autobus | Responsable des méthodes et industrialisation |
| Chauffeur de poids lourd | Chercheur en recherche fondamentale (CRO) |
| Chaudronnier tôlier | Responsable recherche et développement |
| Tech. en systèmes d'usinage (métal) | Responsable qualité - affaires réglementaires |
| Tuyauteur industriel | Attaché technico-commercial |
| Mécanicien d'entretien industriel | Responsable de maintenance industrielle |
| Mécanicien en génie civil | Dessinateur de la construction |
| Mécanicien agricole et travaux techniques | Chef d'équipe dans la construction |
| Mécanicien poids lourds | Conducteur de travaux |
| Tech. de maintenance et de diagnostic automobile | Responsable logistique |
| Tech. de maintenance et de diagnostic poids lourds | |

La question des métiers en tension en Wallonie doit toutefois être relativisée, car si mesurer la criticité d'un métier voire déterminer une pénurie de main-d'œuvre est effectivement utile pour améliorer l'intermédiation sur le marché de l'emploi, il s'agit également de garder à l'esprit que neuf opportunités d'emploi sur dix gérées par Le Forem ont été satisfaites en 2016. Parmi les offres difficiles à pourvoir, entre 2.000 et 8.000 opportunités n'auraient réellement pas trouvé de candidats en 2016.

> Quel est l'intérêt de ces listes ?

Ces listes de métiers contribuent à **orienter les actions d'intermédiation entre l'offre et la demande menée par Le Forem et par les autres acteurs de l'emploi et de la formation**. Elles alimentent la réflexion de diverses instances et notamment les Instances Bassins Enseignement qualifiant - Formation - Emploi en Fédération Wallonie-Bruxelles, qui influencent le développement de l'offre d'enseignement.

Connaître les métiers/fonctions critiques, les pénuries de main-d'œuvre, permet également **d'accompagner les efforts en termes d'amélioration du niveau ou du contenu des qualifications de la main-d'œuvre**, d'actions de communication pour réduire l'asymétrie d'information entre employeurs et candidats, d'améliorer des processus pour qualifier les offres ou le profil de la demande d'emploi, etc.

Plus particulièrement, la liste des métiers en pénurie permet **d'établir la liste des études** qui, selon certaines conditions, peuvent être entamées par des personnes au chômage tout en bénéficiant d'une dispense. En Wallonie, la liste des études qui mènent à des métiers en pénurie pour l'année scolaire ou académique 2017-2018 et les conditions de dispense sont disponibles sur le site du Forem⁴.

La liste des métiers en pénurie sert enfin de **base de travail pour l'octroi de permis de travail** dans le cadre de la libre circulation des travailleurs des nouveaux États membres. Ces permis B sont délivrés par le Service Public de Wallonie pour la main-d'œuvre étrangère.

² En dehors des métiers d'enseignant pour lesquels la Fédération Wallonie Bruxelles sollicite une commission particulière d'avis. www.gallilex.cfwb.be

³ https://www.leforem.be/MungoBlobs/358/237/20170703_Analyses_difficultes_recrutement_2017.pdf

⁴ www.leforem.be

> Comment expliquer le peu de vocations qu'ils suscitent ?

Depuis de nombreuses années, Le Forem étudie de près la problématique des fonctions critiques et des pénuries de main-d'œuvre sur le marché de l'emploi. Tel qu'explicité ci-dessus, les analyses ont mis en évidence le fait que **les difficultés de recrutement exprimées par certaines entreprises ne constituent pas un phénomène généralisé**. Les taux de satisfaction des offres d'emploi attestent depuis plusieurs années que ce phénomène concerne moins de 10 % des offres d'emploi. Néanmoins, il s'agit d'autant d'opportunités d'insertion manquées pour les demandeurs d'emploi et d'obstacles à la croissance pour les entreprises. Il convient donc pour le Forem de mener les actions qui **favoriseront au maximum l'appariement sur le marché de l'emploi dans ces métiers**.

Les multiples analyses menées sur les fonctions critiques ont conduit aux constats suivants : pour ces offres qui ne trouvent pas preneur, **les causes de tension sont multiples, interdépendantes et spécifiques à chaque métier**. Voici de manière non exhaustive les principaux obstacles à l'intermédiation qui ont pu être observés.

Bien souvent, **l'inadéquation des compétences portées par les demandeurs d'emploi** en regard du besoin des employeurs est pointée du doigt en tant que cause principale des difficultés de recrutement. Cette inadéquation peut trouver son origine dans divers facteurs.

Premièrement, certains de ces métiers sont enseignés dans les filières techniques et professionnelles de l'enseignement secondaire, qui restent trop faiblement valorisées au sein de l'opinion publique. Sans vouloir généraliser le phénomène, le constat reste que ces filières fonctionnent encore trop souvent comme des **filières de relégation**, et constituent des choix par défaut plutôt que des choix d'orientation professionnelle à



Maraîchage au centre Le Crabe

part entière. Pourtant le niveau de technicité qui y est requis de la part des élèves est élevé et ne doit en aucun cas être sous-estimé. De ce fait, un certain nombre de jeunes présents dans ces filières se découragent et abandonnent leurs études en cours de route. Ils arrivent ainsi sur le marché de l'emploi sans le niveau de qualification correspondant au seuil d'employabilité demandé par les entreprises.

Par ailleurs, il arrive également que **les outils et machines disponibles dans les écoles pour les apprentissages ne soient plus en phase avec les besoins du marché**. Le contenu de l'offre de l'enseignement ou de formation professionnelle ne rencontre alors plus les attentes du monde de l'entreprise.

Dans d'autres cas, ce sont les évolutions relatives aux métiers (évolutions technologiques, environnementales, législatives, ...) qui ont **rendu rapidement obsolètes les compétences** détenues par les demandeurs d'emploi. Un passage par une formation pour une session de remise à niveau est nécessaire avant de pouvoir envisager un retour à l'emploi.

Toutefois, l'inadéquation des compétences est loin d'expliquer à elle seule les tensions dans les recrutements. **Une méconnaissance**

de la diversité des métiers, des débouchés des études scientifiques et techniques et des opportunités actuelles et futures du marché de l'emploi semble persister dans l'esprit des jeunes et de leurs parents. Ainsi, certains métiers en pénurie sont peu connus voire totalement méconnus du public et peu de jeunes choisissent de s'y engager (ex : technicien automatique, technicien en systèmes d'usinage, tuyauteur industriel, ...). Pourtant très porteuses d'emploi, ces filières/options voient leur fréquentation diminuer et vont jusqu'à ne plus être enseignées en Fédération Wallonie Bruxelles par manque de candidats.

IL ARRIVE ÉGALEMENT QUE LES OUTILS ET MACHINES DISPONIBLES DANS LES ÉCOLES POUR LES APPRENTISSAGES NE SOIENT PLUS EN PHASE AVEC LES BESOINS DU MARCHÉ. LE CONTENU DE L'OFFRE DE L'ENSEIGNEMENT OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE NE RENCONTRE ALORS PLUS LES ATTENTES DU MONDE DE L'ENTREPRISE.

Au niveau de l'enseignement supérieur, les constats sont identiques. Bien que valorisées auprès de l'opinion publiques, **les filières techniques et scientifiques n'ont toujours pas la côte** auprès des jeunes, qui s'orientent plus volontiers vers les sciences humaines. Les choix posés en termes d'orientation professionnelle reposent souvent sur une vision incorrecte de la réalité et des besoins du monde du travail en 2018. On constate également que malgré des avancées enregistrées dans le domaine, **certains stéréotypes de genre** conditionnent encore grandement les choix d'orientation des filles. Aujourd'hui, encore trop peu d'étudiantes s'orientent vers des études d'ingénieur ou des études supérieures en informatique.

Troisièmement, pour d'autres métiers présents dans cette liste, **les conditions de travail et d'embauche peuvent entraîner des retraits anticipés de la profession.** Pénibilité, recours massif aux contrats précaires, faible niveau salarial, difficulté d'aménagement entre la vie professionnelle et la vie privée ou encore des horaires peu confortables... sont autant d'éléments qui incitent les demandeurs d'emploi qualifiés à finalement choisir une autre orientation professionnelle. On constate d'ailleurs à ce sujet que, pour un même métier, les difficultés de recrutement ne sont pas toujours vécues avec la même intensité selon que l'employeur relève de l'un ou l'autre secteur d'activité. Les candidats les plus compétents se dirigeront naturellement vers l'employeur ou le secteur leur offrant les conditions de travail et d'embauche les plus favorables. **Une concurrence entre secteurs professionnels** pour le recrutement des profils les plus qualifiés se met alors en place.

> Faire évoluer l'attrait de certains métiers

Ces causes directement liées à l'exercice du métier au sein des secteurs doivent interpeller les partenaires sociaux des organisations professionnelles pour faire évoluer l'attrait de certains métiers. Par ailleurs, si les conditions de travail se sont améliorées au cours



de ces dernières années dans certains secteurs, il faut constater que ces améliorations sont méconnues du grand public et **qu'une promotion de ces métiers doit sans cesse être renouvelée.**

Les difficultés de recrutement peuvent également être le fait d'un **turn-over très répandu dans certains secteurs d'activité**, d'une conjoncture économique favorable ou d'une croissance de l'activité de type saisonnière qui entraînent des volumes plus importants de recrutement sur une période déterminée.

Ces divers cas de figure, couplés à une tendance générale à **l'augmentation croissante des exigences des employeurs dans leurs critères de recrutement**, peuvent rendre complexe l'intermédiation en Wallonie entre l'offre et la demande de main d'œuvre. En effet, la tendance actuelle est à une forte augmentation du recours aux agences intérimaires pour le recrutement dont on ne peut assurer le suivi puisque l'usager de l'intérim

LA TENDANCE ACTUELLE EST À UNE FORTE AUGMENTATION DU RECOURS AUX AGENCES INTÉRIMAIRES POUR LE RECRUTEMENT DONT ON NE PEUT ASSURER LE SUIVI PUISQUE L'USAGER DE L'INTÉRIM EST INCONNU.

est inconnu. L'analyse des offres connues du Forem montre que l'expérience est quasi toujours demandée quand l'offre d'emploi passe par l'intérim (la mission de l'intérim étant de trouver un candidat ayant les compétences recherchées et prêt à travailler sans formation préalable) et moins souvent quand l'entreprise recrute directement, que ce soit pour un CDD ou un CDI. Le processus d'intermédiation entre l'offre et la demande s'en trouve complexifié. Il revient alors aux conseillers entreprise du Forem de **proposer à l'entreprise d'adapter ses critères de sélection** quand ils sont trop exigeants et/ou peu réalistes.

> **Quels sont les moyens/incitants mis à disposition des demandeurs d'emploi pour qu'ils investissent ces métiers ? Quelles sont les actions du Forem à cet égard ?**

Afin de pouvoir suivre au fil des semestres la qualité de l'appariement dans les métiers, Le Forem opère un suivi continu du besoin des entreprises et des réserves de main d'œuvre disponibles avec différents tableaux de bord (nombre d'offres d'emploi et caractéristiques, nombre de candidats disponibles, niveau de qualification, d'expérience, de maîtrise des métiers). En fonction de ces analyses et des leviers sur lesquels il peut agir, **Le Forem adapte ses prestations** pour répondre aux besoins non rencontrés.

Concernant les problématiques liées à l'inadéquation des compétences sur le marché de l'emploi, Le Forem intervient avec **une offre de formation de type modulaire** permettant aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs d'ajuster leurs compétences aux besoins et évolutions du marché. À titre d'exemple, il est conseillé aux demandeurs d'emploi disposant de compétences en usinage conventionnel de se former à la commande numérique, plus répandue aujourd'hui dans les entreprises. Au travers des screenings de compétences qui couvrent 58 métiers (dont l'ensemble des métiers en pénurie pour lesquels le Forem organise des formations), les compétences portées par les demandeurs d'emploi sont évaluées de manière individuelle et des formations adaptées leur sont proposées.

Au-delà des formations "*d'ajustement au marché*", **Le Forem développe une offre de formation qualifiante** qui permet aux demandeurs d'emploi de se (ré-)orienter vers un nouveau métier. L'accent est bien entendu mis sur les formations aux métiers en pénurie. À titre d'exemple, les centres axés sur les TIC viennent d'inscrire dans leur catalogue de nouvelles formations en "*cybersécurité*". Dans un autre domaine, Le Forem a développé une offre en mécanique agricole, qui

n'existait pas au préalable. Au final, parmi les 47 métiers cités comme en pénurie, Le Forem organise des formations menant de manière directe à 33 d'entre eux et des formations contribuant à l'acquisition ou l'ajustement de compétences pour un total de 41 métiers sur 47. La formation dans les autres métiers nécessite un passage par les Hautes Écoles ou les universités (infirmier, médecin, pharmacien, technologue en imagerie médicale...) et est donc soutenue par le dispositif de la dispense de disponibilité sur le marché de l'emploi pour les reprises d'études.

Le Forem est également attentif à maintenir une offre de formation pour des métiers qui, bien qu'ils ne soient pas en pénurie actuellement, pourraient le devenir si le Forem cesse d'alimenter le marché en compétences dans ces segments. C'est par exemple le cas pour les conducteurs de ligne de production en industrie alimentaire. Ainsi, au travers d'une veille continue, Le Forem s'assure de l'adéquation de l'offre de formation aux besoins du marché, qu'ils soient actuels ou à venir.

> **Des collaborations**

En ce qui concerne les **collaborations avec le monde de l'enseignement**, Le Forem, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la COCOF collaborent autour de la problématique du manque de main-d'œuvre dans certains secteurs au travers des travaux des Instances Bassins Enseignement qualifiant - Formation - Emploi (dénommées ci-après IBEFE). Ces Instances mettent en place une concertation permanente entre l'ensemble des acteurs du monde de l'enseignement qualifiant (secondaire, supérieur et promotion sociale), de la formation professionnelle et de l'emploi, ainsi que les partenaires sociaux. Ils sont chargés de mener les actions qui permettront l'établissement d'une véritable cohérence des offres d'enseignement qualifiant et de formation professionnelle entre elles et avec les besoins socio-économiques constatés sur chaque Bassin, en particulier dans les métiers en pénuries.



Des efforts sont également fournis pour l'**information et l'orientation des demandeurs d'emploi**. Des séances d'information sur les métiers porteurs sont organisées.⁴ Par ailleurs, les demandeurs d'emploi ont l'opportunité de s'inscrire dans des formules d'essais métiers durant lesquelles ils s'essaient à trois métiers avant d'opérer un choix d'orientation professionnelle.

De nombreux projets de sensibilisation, en partie financés par le plan Marshall, visent des publics plus jeunes. Il s'agit des projets Technikids et Techniteens, développés par les Centres de compétence, respectivement pour des élèves de fin de primaire/début de secondaire et de fin de secondaire. Par ailleurs les Carrefours Emploi Formation Orientation mènent des actions d'information dans les établissements scolaires, ce dès la 4^e secondaire. Afin de renforcer les éléments sur lesquels les jeunes fondent leur orientation professionnelle, des informations sur le marché de l'emploi et les métiers porteurs sont directement amenées dans les écoles.

La Fédération Wallonie Bruxelles est active également dans ce domaine. Au travers du projet "Mon école, Mon métier", une cinquantaine de brochures métiers ont été réalisées afin de promouvoir les filières porteuses d'emploi. Les brochures ont été présentées dans les écoles et un site internet a été créé. Ces fiches sont destinées à un large public : élèves, parents, chefs d'établissement, enseignants, éducateurs, intervenants et professionnels de l'orientation.

Le Forem est par ailleurs, au même titre que l'Enseignement, partenaire de l'asbl WorldSkillsBelgium, qui œuvre à la **promotion des métiers techniques**, notamment par l'organisation de compétitions métiers,

mais également par la diffusion de supports de communication comme le nuancier des métiers, et des démarches proactives auprès des écoles.

Pour finir, **les Cités des métiers** contribuent à la promotion des métiers techniques, à l'organisation d'événements liés à l'évolution de ces métiers et, d'une manière générale, à la mise en œuvre de toute animation et/ou promotion visant la réalisation de ces objectifs. Les Cités des métiers sont le fruit d'une collaboration entre différents partenaires dont des acteurs de l'Emploi, de la Formation, de l'Enseignement et de l'Orientation.

> Conclusion

Qu'il s'agisse de se mettre d'accord sur les programmes de formation et d'améliorer la complémentarité des référentiels ou encore de rassembler tous les opérateurs de formation et d'enseignement d'un même bassin de vie pour rationaliser et améliorer l'offre de formation, la problématique des pénuries ou des risques de pénurie dans un certain nombre de métiers reste au cœur des débats.

Toutes ces initiatives qui viennent d'être présentées sont indispensables et doivent être poursuivies. L'obtention de résultats semble toutefois demander du temps pour

permettre aux personnes d'adapter leur représentation du marché de l'emploi. Qu'il s'agisse des étudiants, des travailleurs ou des demandeurs d'emploi, chacun doit saisir les opportunités proposées pour s'orienter, se former et exercer un métier recherché par les employeurs.

À côté des aspirations des personnes, du support du service public, d'autres solutions existent... En effet, l'analyse des métiers en pénurie et des profils des demandeurs d'emploi montre que c'est avant tout le manque d'expérience des candidats à l'embauche qui freine leur insertion dans les métiers en pénurie. **Les entreprises ont aussi un rôle à jouer** pour adapter les recrutements et réinvestir dans la formation des personnes, par exemple, les jeunes qui sortent de l'enseignement. Les dispositifs d'aide à l'insertion ont donc toute leur importance et il revient aux employeurs de s'en saisir (PFI, formation alternée...).

**CHRISTINE DALLA VALLE,
JEAN-MARC MANFRON,
DELPHINE ROCHET**

Le Forem

⁴ Dans les CEFO (Carrefour Emploi Formation Orientation) notamment en tant que structures multi partenariales d'information, de conseil et d'orientation tous publics tant sur l'offre de formation, d'emploi, d'orientation et de création d'activités sur le territoire. Liste des CEFO consultable sur www.interfed.be



Les Instances Bassin Enseignement qualifiant - Formation - Emploi (IBEFE), l'IWEPS et les métiers dits "en pénurie"

Trois questions à Christine Mainguet, chargée de recherche à l'IWEPS (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique).

> Les métiers dits "en pénurie", objets de discours et de représentations, orientent des actions et des processus d'analyse. Comment cette question est-elle travaillée dans les Instances Bassins Enseignement qualifiant-Formation-Emploi (IBEFE) ?

L'appellation "métiers en pénurie" renvoie à des analyses de portée régionale, réalisées annuellement par le Forem et Actiris, combinant, pour l'essentiel, les informations sur les offres d'emploi reçues et celles sur les profils des demandeurs d'emploi inscrits dans leurs services. Un des intérêts de cette liste réside dans l'usage qui peut en être fait pour orienter des personnes vers des emplois, des études ou des formations professionnelles qui ouvrent des droits à des aides, financières notamment. Ces listes de métiers en pénurie sont aussi utilisées par les opérateurs d'enseignement ou de formation pour prioriser leur offre¹. Cet usage n'est pas sans poser problème car la liste peut varier d'une année à l'autre alors que le temps d'adaptation d'une offre peut être long. Les Instances utilisent aussi les analyses sur les métiers d'avenir publiées par les services publics de l'emploi.

Les IBEFE centrent leurs travaux sur les caractéristiques de leur territoire (démographie, marché de l'emploi, infrastructures...), tout en gardant la référence régionale. Ils analysent en détail leur offre d'enseignement, de formation et de validation des compétences. Toutes ces informations sont mises en regard avec les besoins exprimés par les partenaires locaux et discutées localement. Les listes des fonctions critiques, métiers

en pénurie ou d'avenir ne sont qu'une partie des éléments pris en compte. Les IBEFE se basent également sur des analyses prospectives territoriales, là où elles sont/ont été menées : citons le plan Catch² à Charleroi, la Conférence des Élus "Meuse-Condroz-Hesbaye"³ ou encore l'action Essaimage de l'arrondissement de Philippeville⁴. Les diagnostics repris dans les rapports des Instances Bassins sont établis en termes de métiers prioritaires ; des recommandations sont formulées pour adapter l'offre d'enseignement, de formation, de validation à court et moyen terme et des actions sont mises en places en concertation (partage d'équipements, organisation de l'offre de stage, campagnes d'informations, coordination d'actions menées pour des publics spécifiques...).

> Le travail des Bassins s'articule donc sur la mise en correspondance de l'offre et de la demande. Quelles sont les difficultés rencontrées dans cette analyse ?

Ces correspondances entre d'une part, l'offre d'enseignement et de formation et, d'autre part, les intitulés "métiers", ne sont pas automatiques. Dans le cadre de sa mission de soutien méthodologique aux IBEFE, l'IWEPS contribue notamment, à la demande de l'Assemblée des Bassins, à l'établissement de correspondances entre les intitulés métiers des différents fournisseurs de données (enseignement, formation, services publics de l'emploi...) et les codes de la nomenclature ROME V3 (utilisée en France⁵ et en passe de devenir la référence

commune des services publics de l'emploi en Belgique). Les tables de correspondance se construisent à partir notamment de celles utilisées dans FormaPass ou Horizon Emploi et sont soumises à la validation de chaque fournisseur. L'Interfédéré utilise actuellement une ancienne nomenclature Cedefop. Une table de correspondance sera construite, pour les formations ayant un lien direct avec un profil métier, entre les intitulés en vigueur dans le secteur et un ou des codes du ROME V3. L'objectif est uniquement de constituer progressivement un cadre de référence partagé et de faciliter le dialogue entre partenaires au sein des Instances Bassins, et entre les Instances, notamment lors des tables sectorielles qui sont organisées dans la phase de concertation préalable aux recommandations.

¹ Le Consortium de Validation des compétences, pour établir son programme de travail, a fait un relevé de ces différentes listes et l'a mis en relation avec l'offre actuelle de titres de compétences. Relevé que des articles publiés dans la presse début janvier 2018 qualifiaient erronément de "389 métiers d'avenir".

² Plan d'accélération de la croissance de l'emploi dans la Région de Charleroi au départ du Plateau Nord de Gosselies, lancé par un Groupe d'Experts mandaté par le Gouvernement wallon et placé sous la présidence de Jean-Pierre Hansen (<http://www.catch-charleroi.be/>).

³ "Née de la volonté des forces politiques de Huy-Waremme de constituer un espace de discussion et de réflexion en vue d'aboutir à des projets supracommunaux sur l'arrondissement, cette asbl prend ses racines dans une démarche stratégique visant à assurer le bien-être futur de nos communes et permettre à notre territoire de se développer au-delà des limites administratives" (sur <http://www.ce-mch.be/notre-territoire-10.html>)

⁴ Étude de prospective territoriale qui a débuté en janvier 2015 et mobilise des acteurs locaux pour identifier des actions concrètes pouvant être mises en œuvre à l'horizon 2025-2030 dans le but de favoriser le redressement économique de la région (<http://www.bep.be/essaimage-laction-de-prospective-territoriale-lentre-sambre-meuse/>)

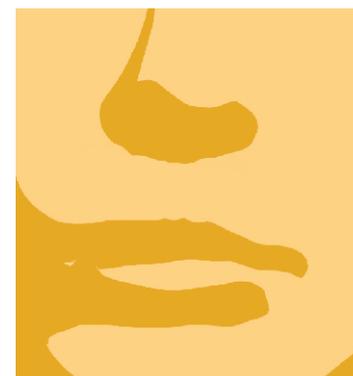
⁵ <https://www.pole-emploi.fr/candidat/le-code-rome-et-les-fiches-metiers-@/article.jspz?id=60702>

> Quelle est la place des CISP dans la réflexion intersectorielle sur la formation et l'emploi de demain ?

La réflexion en cours au niveau des IBEFE porte notamment sur la question des parcours de formation. Le mandat des IBEFE couvre essentiellement l'enseignement secondaire qualifiant et la formation professionnelle, mais les demandes, tant des opérateurs d'enseignement et de formation que des employeurs, font souvent référence soit à des études de niveau supérieur (brevets d'enseignement supérieur qui peuvent être obtenus dans l'enseignement de promotion sociale ou baccalauréats des Hautes écoles...) soit à des formations permettant d'acquérir des compétences de base en amont des formations qualifiantes⁶.

L'approche que nous voudrions privilégier dans ce cadre, en concertation avec le SFMQ⁷, est un travail au niveau des grappes métiers. J'y vois une piste intéressante pour le secteur des CISP puisque l'objectif serait de travailler l'articulation entre des opérateurs développant des apprentissages à différents niveaux en prenant en compte des processus longs, jalonnés d'étapes ; ce qui revient à s'interroger sur les parcours du futur et à poser des questions du type : quelles sont les compétences dont les (futurs) travailleurs ont besoin pour pouvoir progresser dans leur parcours de formation et dans leur vie professionnelle ? Comment faire en sorte que l'offre de formation du territoire⁸ s'adapte pour rencontrer ces besoins ?

Les dynamiques de concertations territoriales qui se mettent en place peuvent alimenter une réflexion plus globale, par exemple en proposant au SFMQ le



développement de nouveaux référentiels. C'est de plus en plus dans cet esprit que nous travaillons avec les IBEFE. Les CISP, et les opérateurs d'insertion en général, ont toute leur place dans cette dynamique d'analyse orientée tant sur les grappes métiers que sur les profils d'apprenants du futur. ●

Interview de

CHRISTINE MAINGUET,

Attachée scientifique de l'IWEPS

par

CÉLINE LAMBEAU,

*Conseillère permanente auprès de la
fédération CAIPS et membre
du Comité de rédaction
de L'Essor*

Christine Mainguet

Attachée scientifique auprès de l'IWEPS (direction données et indicateurs). Ses domaines de recherche concernent l'éducation, la formation et l'emploi. Elle est également impliquée dans plusieurs travaux qui abordent les politiques sociales. Elle a participé à différents exercices d'évaluation des politiques publiques. Elle est collaboratrice scientifique du service de Sociologie des Identités Contemporaines de l'Université de Liège.

Rapport des IBEFE

Le rapport d'activités 2015-2016 de l'Assemblée des IBEFE est à consulter sur <http://www.cesw.be>

⁶ Un des enjeux méthodologiques est notamment de pouvoir introduire dans les analyses des IBEFE des informations sur les parcours dans l'enseignement, la formation et dans l'emploi (projet de cadastre des parcours éducatifs et post éducatifs, base de données Dynam...)

⁷ Service Francophone des Métiers et des Qualifications

⁸ La question de la mobilité, de l'accessibilité en transport en commun et des déplacements domicile / lieu de formation des apprenants, à l'intérieur et entre territoires, est un autre axe de travail à développer.

Construire de la pénurie : mode d'emploi

Les "métiers en pénurie"¹ sont-ils une réalité objective ou une construction théorique ? Une étude récente de la FGTB prouve que les offres d'emploi rédigées pour ces métiers pourraient contribuer à la fabrication des pénuries, par l'accumulation d'exigences excluantes ou de conditions de travail précaires.

Dans la revue l'Echo², Thierry Bodson, secrétaire général de la FGTB wallonne, explique que la FGTB ne croit pas à la notion de métiers en pénurie, ou du moins, **ne croit pas que les phénomènes de pénurie dans certains métiers soient la conséquence d'un manque d'intérêt ou de motivation des demandeurs d'emploi pour ces métiers** (contrairement à certaines idées toutes faites fréquemment relayées dans la presse, dans les discours politiques ou les conversations de comptoir). Un point de vue étayé par une étude menée en 2016 par la cellule "Lutte contre les discriminations" de la FGTB³ qui démontre que **les causes de certaines pénuries sont peut-être à rechercher dans le libellé des offres d'emploi** : nombre d'entre elles contiennent en effet des éléments discriminants susceptibles de limiter l'accès à l'emploi de certains travailleurs, ou de les exclure totalement.

Cette enquête a porté sur 1.575 offres d'emploi visibles sur le site internet du Forem entre le 18 avril et le 17 juin 2016 et relatives à dix métiers : celui d'aide ménager, déclaré "critique", et neuf métiers réputés "en pénurie" : tuyauteur industriel, mécanicien en génie civil, boucher, électromécanicien, technicien chauffagiste, dessinateur de la construction, conducteur de travaux, chef de chantier, délégué commercial en biens d'équipements professionnels. Ces métiers n'ont pas été sélectionnés au hasard : la sélection a été opérée avec soin par les responsables de l'étude pour offrir une diversité quant aux types d'enseignement, niveaux de qualification et régime de travail qui y sont typiquement associés.

Les offres d'emploi ont été passées au filtre d'une grille d'analyse destinée à **identifier la présence éventuelle de critères potentiellement discriminants**⁴, considérés comme des freins à l'embauche : l'expérience professionnelle, le diplôme, la possession d'agréments, la possession d'un permis de conduire et d'un véhicule personnel, le type de contrat de travail ou le régime de travail, les plans d'embauche, l'obligation de postuler uniquement par mail, et enfin le cumul des critères discriminants. Le constat est sans appel : tous les métiers examinés sont concernés par au moins trois de ces critères.

¹ Pour une définition de la notion de métier en pénurie, voir p.9.

² Revue l'Echo en ligne, 21 mars 2017, <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique-general/La-FGTB-accuse-les-patrons-de-creer-la-penurie-dans-10-metiers/9874990>

³ CLCD, Analyse des offres d'emploi pour 10 métiers (fonctions) critiques. Relevé d'éléments discriminants, mars 2017, téléchargeable sur <http://www.cepag.be/publications/etudes>

⁴ Les auteurs de l'article expliquent que "les éléments discriminants ne sont pas liés à la législation anti-discrimination. Néanmoins les facteurs discriminants et discriminatoires ont en commun le fait d'établir une différenciation, une distinction d'un groupe de personnes par rapport à d'autres (différence de traitement-traitement moins favorable)" in CLCD, Analyse des offres d'emploi pour 10 métiers (fonctions) critiques. Relevé d'éléments discriminants, mars 2017, en téléchargement sur <http://www.cepag.be/publications/etudes>

IL EST INTERPELLANT DE CONSTATER LA PROPORTION D'OFFRES POUR LESQUELLES UNE EXPÉRIENCE EST DEMANDÉE ET LE NOMBRE D'OFFRES POUR LESQUELLES LA DURÉE DE CETTE EXPÉRIENCE DEMANDÉE EST SUPÉRIEURE À 2, 3 OU 5 ANNÉES.

> Analyse des éléments discriminants

Les éléments discriminants ont fait l'objet d'une analyse détaillée s'ils étaient rencontrés de manière significative, c'est-à-dire dans au moins 20 % des offres d'emploi pour les dix métiers analysés. **Trois critères dominaient dans les dix métiers** : une exigence d'expérience professionnelle, un contrat de travail précaire (intérim, CDD...) et l'obligation de postuler par mail (à l'exclusion de tout autre moyen de communication). Les sept autres critères prenaient plus ou moins d'importance selon le métier examiné.

Expérience professionnelle

L'expérience était exigée dans 80 % des offres, avec des variabilités selon les métiers (critère présent dans 90 % des offres de tuyauteur contre 68 % des offres d'aide ménager). *"Il est interpellant de constater la proportion d'offres pour lesquelles une expérience est demandée et le nombre d'offres pour lesquelles la durée de cette expérience demandée est supérieure à 2, 3 ou 5 années. Dans tous les cas, ceci nous amène à un premier constat : les possibilités d'accès aux métiers analysés sont limitées pour les jeunes qui sortent de l'école. Ceci confirme leur arrivée de plus en plus tardive dans la vie active. (...) Quant aux travailleurs en reconversion professionnelle sortant de formation (...), ils se retrouvent fortement limités par l'exigence de l'expérience professionnelle. Ce qui est observé indique également le peu de prise en compte de la formation des travailleurs par les employeurs dans le cadre de leur emploi"*⁵.

Contrats de travail précaires (intérim, CDD...)

Une majorité des offres d'emploi pour les métiers en pénurie examinés proposaient des contrats autres qu'un CDI. Ce phénomène était vrai par exemple pour 93 % des offres de tuyauteur industriel et 76 % des

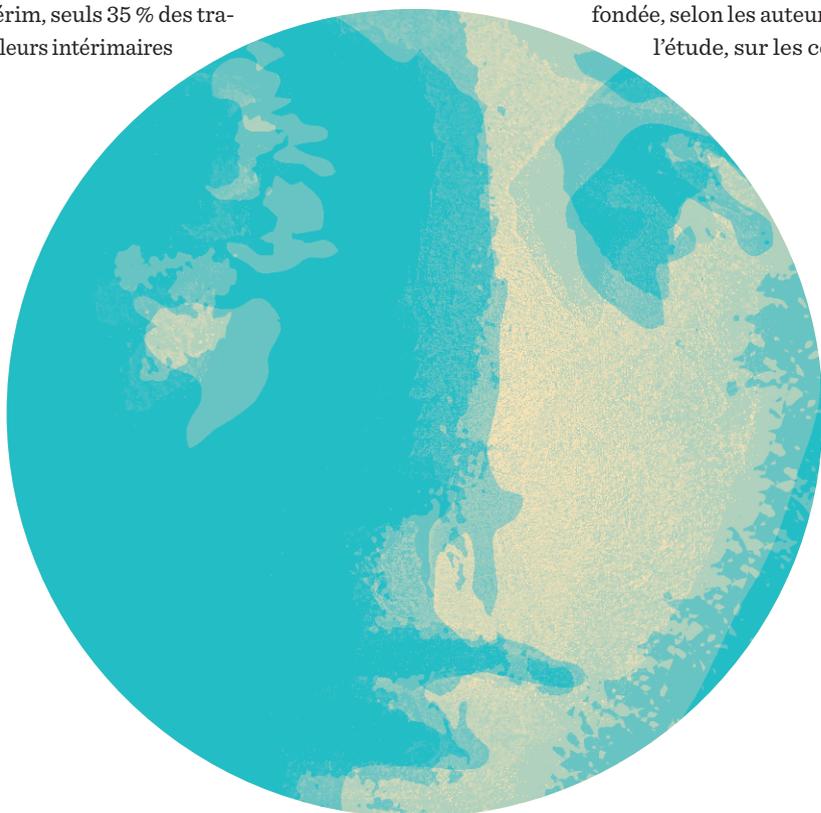
offres d'aide-ménager. Pour neuf métiers sur dix, le contrat majoritairement proposé était le contrat intérimaire – et s'il était parfois indiqué qu'il pouvait déboucher sur un CDD ou un CDI, aucune garantie n'était donnée à ce sujet. Pour le métier d'aide ménager, c'est le CDD (80 % des offres) et le temps partiel (90 % des offres) qui dominaient : il est pourtant démontré **qu'une minorité des travailleurs fait le choix délibéré de l'intérim**, et que ces contrats offrent en moyenne des revenus moins élevés. Comme, par ailleurs, le CDD lie le travailleur à l'employeur jusqu'à son terme, il complique l'accès à un contrat à durée indéterminée. Il ressort par ailleurs d'autres études menées sur le métier d'aide ménager qu'après une mission en intérim, seuls 35 % des travailleurs intérimaires

sont effectivement engagés sous un statut plus pérenne par l'entreprise où la mission est assurée, alors qu'un pourcentage plus élevé de travailleurs avait reçu une promesse d'engagement de la part de l'employeur.

Obligation de postuler uniquement par mail

Un troisième critère discriminant très présent dans les offres pour des métiers "en pénurie" examinées par l'étude : **l'obligation de postuler uniquement par mail**. Cette exigence apparaissait dans la majorité des offres pour huit des dix métiers étudiés, et encore dans 43 % des offres de conducteur de travaux et 25 % des offres d'aide ménager.

La nature discriminante de ce critère est fondée, selon les auteurs de l'étude, sur les coûts



⁵ CEPAG, Analyse des offres d'emploi pour 10 métiers (fonctions) critiques. Relevé d'éléments discriminants, mars 2017, p.80

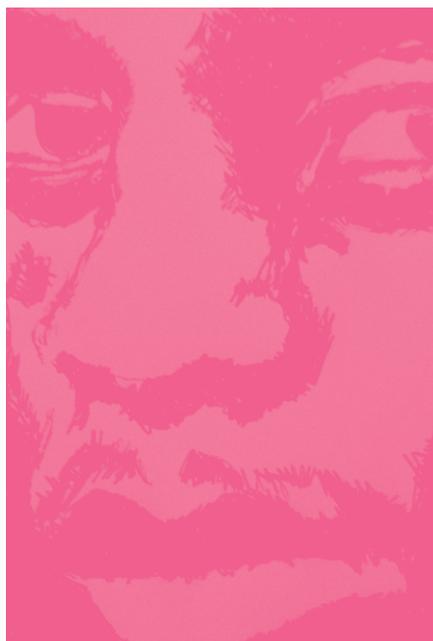
de possession du matériel informatique et de la connexion internet ainsi que sur l'inégalité de maîtrise des techniques d'information et de communication (TIC). Ce problème se pose probablement de manière différenciée pour les métiers étudiés car ils relèvent de niveaux de qualification différents. Cependant, l'étude révèle que **l'obligation de postuler exclusivement par courrier électronique concerne même les métiers associés à de faibles niveaux de qualification** : 58 % à 75 % des offres pour ces métiers exigent l'emploi exclusif du mail.

Autres critères

Il est commun, pour certains des métiers en pénurie, de demander la possession d'un permis de conduire, voire d'un véhicule personnel à mettre à disposition de l'entreprise même lorsque la fonction n'exige pas en soi de déplacements. Cette habitude des employeurs étant fréquemment associée à une offre de contrats partiels, intermittents et/ou précaires, les chercheurs font l'hypothèse qu'il s'agit, en réalité, de s'assurer que le travailleur pourra se rendre sur le lieu de travail y compris en cas d'horaires non conventionnels ou d'emplois précaires multiples.

Une autre exigence discriminante, mais néanmoins fréquente : **la possession d'un agrément spécifique**, qui n'est pas immédiatement indispensable pour la fonction proposée. *"L'obtention de brevets ou de labels peut représenter un coût important pour un demandeur d'emploi et freiner ses possibilités d'accès aux postes à pourvoir alors que ces frais pourraient être pris en charge par l'employeur là où les brevets pourraient être acquis en cours de contrat."*

L'étude observe encore que l'emploi à temps partiel inférieur à 3/4 temps est presque omniprésent dans les offres d'aide ménager, et que plus de six offres sur dix du même métier signalent la nécessité de répondre à



des conditions de plans d'embauche pour être engagé.

Les chercheurs pointent enfin le mécanisme de renforcement de l'exclusion des travailleurs qui naît de **la multiplication des critères discriminants au sein d'une même offre et mettent en garde contre l'intensification probable des phénomènes de pénurie que peut générer une attente irréaliste en termes d'expérience professionnelle des candidats**. *"Si d'un côté des efforts sont faits pour mettre à disposition des travailleurs souhaitant se reconverter des dispositifs de formation dans les métiers en pénurie, mais que d'un autre côté, les employeurs exigent toujours une expérience, la pénurie continuera d'exister et ce d'autant plus que cette exigence dans de nombreux cas se cumulera avec d'autres. Le recours pratiquement systématique au contrat précaire n'est pas non plus une manière de rendre les secteurs concernés attractifs d'autant plus lorsque ce sont des métiers lourds et peu rémunérés."*



L'OBTENTION DE BREVETS OU DE LABELS PEUT REPRÉSENTER UN COÛT IMPORTANT POUR UN DEMANDEUR D'EMPLOI ET FREINER SES POSSIBILITÉS D'ACCÈS AUX POSTES À POURVOIR ALORS QUE CES FRAIS POURRAIENT ÊTRE PRIS EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR LÀ OÙ LES BREVETS POURRAIENT ÊTRE ACQUIS EN COURS DE CONTRAT.

> Principales recommandations aux employeurs

Les auteurs de l'étude formulent également des **recommandations destinées aux employeurs** que nous reproduisons in extenso afin d'en respecter la teneur exacte.

1. L'exigence de l'expérience professionnelle semble disproportionnée. Outre leurs obligations en matière de parrainage des nouveaux travailleurs, dans les entreprises d'une



certaines tailles, les employeurs devraient prévoir que les travailleurs peu expérimentés ou inexpérimentés puissent être accompagnés par des collègues chevronnés et ainsi parfaire leur formation sur le terrain. De même l'exigence de disposer de brevets avant l'entrée en fonction n'est pas toujours justifiée. Des travailleurs ne disposant pas du brevet nécessaire peuvent accompagner les travailleurs qui en ont et ces nouveaux travailleurs pourraient ainsi suivre la formation nécessaire et obtenir le brevet en cours de contrat. Ceci est encore plus vrai pour certains travailleurs à qui on demande de disposer d'un label (comme le CERGA pour les techniciens chauffagistes) qui ne relève d'aucune obligation légale, mais va permettre à l'employeur de mettre en avant cet atout supplémentaire face à la clientèle.

2. Si on considère que l'on doit faire face à une pénurie de main-d'œuvre, il est peu compréhensible de voir autant de contrats intérimaires ou de CDD proposés. **Offrir des contrats permettant des perspectives pour les travailleurs, de la stabilité ou de la mobilité** est au contraire un bon moyen de répondre à la pénurie.

3. Même si la fracture numérique se réduit, le fait de **ne pouvoir postuler que par mail écarte certains candidats** pour des raisons économiques et de maîtrise des TIC. Nous souhaitons qu'une alternative soit toujours possible.

4. Pour les aides ménagères et donc principalement pour le secteur des Titres-Services :

a. Les employeurs devraient fournir en suffisance des emplois avec **un temps de travail permettant l'accès à un revenu décent et donc à temps plein** dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ce travail devrait être organisé de manière telle

que le travail à temps plein se réalise dans de bonnes conditions.

b. Partout où l'utilisation quotidienne d'un véhicule est nécessaire, il devrait être **mis à disposition par l'employeur** et pas par le travailleur comme c'est aujourd'hui systématiquement le cas.

5. Les employeurs devraient accepter de remplir un formulaire type de manière anonyme lorsqu'ils refusent d'engager un(e) candidat(e) qui se présente à un poste reconnu comme une fonction critique ou métier en pénurie. **Ce formulaire permettrait d'objectiver les failles en termes de formations (ou autres acquis) et d'adapter les dispositifs en amont.** ●

.....
CÉLINE LAMBEAU,

Conseillère permanente auprès de la fédération CAIPS et membre du Comité de rédaction de l'Essor

.....
Avec la collaboration de

GUY CHANDELON,

Coordinateur au CEPAG



LES EMPLOYEURS DEVRAIENT ACCEPTER DE REMPLIR UN FORMULAIRE TYPE DE MANIÈRE ANONYME LORSQU'ILS REFUSENT D'ENGAGER UN(E) CANDIDAT(E) QUI SE PRÉSENTE À UN POSTE RECONNU COMME UNE FONCTION CRITIQUE OU MÉTIER EN PÉNURIE.

⋮ La formation des adultes : solution illusoire pour les métiers en pénurie ou outil d'émancipation basé sur les capacités individuelles ?

Bernard Conter, politologue et chargé de recherche à l'IWEPS¹, nous explique le contexte de la mise en place des politiques de formation dans une perspective de flexicurité (voir encadré) et plaide pour une approche par les capacités des politiques de formation professionnelle afin de contribuer à l'extension des choix des individus. Rencontre...

Louise Nikolic : L'adaptation de la formation continue aux besoins des entreprises promue dans les discours sur la flexicurité incite à privilégier la rapidité des transitions et l'efficacité des dispositifs en termes de sortie du chômage, alors qu'une approche visant à augmenter les capacités individuelles devrait prendre en compte les choix des individus et les opportunités réelles (on y reviendra). Comment en est-on arrivé à défendre l'idée que l'adaptation des formations aux besoins des entreprises, s'inscrivant dans une perspective de flexicurité, est une stratégie pertinente ?

Bernard Conter : La formation professionnelle poursuit classiquement trois grands objectifs. Premièrement, un **objectif économique d'adaptation** aux changements organisationnels et technologiques. Deuxièmement, un **objectif social** "d'élévation" dans la hiérarchie sociale et de progrès dans la carrière. Troisièmement, un **objectif culturel ou politique d'intégration** dans des collectifs, de compréhension de l'environnement de l'entreprise, de sensibilisation à des enjeux collectifs, etc. Il y a des opérateurs de formation divers qui vont insister plus sur un aspect que sur d'autres.

À partir des années 80', lorsqu'on a définitivement quitté l'économie de plein emploi, les entreprises ont considéré que **la formation était un coût externalisable**. En situation de plein emploi, on fonctionnait souvent avec des marchés du travail internes, où l'entreprise finançait elle-même

Dans leur article sur la flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi (2011)², Bernard Conter et Jean-François Oriante écrivent que **la formation tout au long de la vie est l'une des composantes principales de la flexicurité**. La notion de flexicurité est devenue, avec des fortunes diverses, une référence des politiques en matière de droit du travail, d'emploi, de sécurité sociale et de formation professionnelle. Bernard Conter nous explique en quelques mots l'idée principale derrière le concept de flexicurité.

L'idée de flexicurité est arrivée il y a une dizaine d'années dans le jargon européen. C'est une manière d'intégrer beaucoup d'idées déjà présentes dans la stratégie européenne pour l'emploi qui s'essouffait un peu à ce moment-là. La flexicurité a amené une nouvelle façon de voir les choses et de redynamiser les débats sur l'emploi. Jusque-là, on a toujours eu une opposition entre deux demandes : d'une part, une demande des employeurs pour plus de flexibilité dans les contrats de travail et, d'autre part, une demande des travailleurs pour plus de sécurité et de protection de leur travail. L'idée du discours sur la flexicurité est que ces **deux demandes ne seraient pas conflictuelles ni opposées, mais qu'il serait possible de trouver des compromis qui permettraient de concilier flexibilité et sécurité**.

Par ailleurs, cette approche de la flexicurité repose sur une conception tout à fait nouvelle de la sécurité qui n'est plus la sécurité associée à la protection de l'emploi garantie par le droit du travail (délais et indemnités de préavis, encadrement de l'usage des contrats à durée déterminée, etc.), mais glisse vers **l'idée de sécurisation "du fait d'occuper un emploi"** ainsi que vers la **protection du parcours et des compétences des individus**, c'est-à-dire la garantie d'un accompagnement des individus et la garantie d'un accès à un certain nombre de ressources qui peuvent être valorisées sur le marché du travail. La flexibilité des contrats de travail est prônée sur la base de l'idée que les entreprises sont toujours dans l'anticipation et qu'un droit du travail trop protecteur les ferait hésiter à recruter.

la formation professionnelle. Actuellement, les entreprises font face à un grand nombre de demandeurs pour un nombre limité de postes, elles peuvent donc **sélectionner les candidats et poser leurs exigences en matière de compétences**. Cette situation

¹ Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS).

² Conter Bernard, Oriante Jean-François, "La flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi : les politiques wallonnes à l'aune de l'approche par les capacités", Formation emploi, 2011/1 (n° 113), p. 49-62. DOI : 10.3917/form.113.0049. URL : <https://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2011-1-page-49.htm>.

LA FORMATION N'AUGMENTE DONC PAS MÉCANIQUEMENT LE NOMBRE D'EMPLOIS DISPONIBLE, MAIS AUGMENTE LES CHANCES INDIVIDUELLES D'OBTENIR UN EMPLOI. IL RESTE À SAVOIR CE QUE SONT VRAIMENT LES BESOINS DES ENTREPRISES, SI ON PEUT VRAIMENT LES PRÉVOIR, SI ON EST CAPABLE DE LES ÉNONCER ET DE LES ANTICIPER.

permet ainsi d'externaliser les coûts de formation, c'est-à-dire que l'entreprise n'a plus besoin de faire de formation en interne ou de financer des formations chez des opérateurs externes.

Comme il y a pénurie de postes de travail par rapport au nombre de personnes qui souhaitent travailler, on est dans **une logique de compétition pour tous ceux qui postulent à des emplois**. Et dans cette logique, plus on est formé à des besoins exprimés par les entreprises, plus on a de chance d'accéder au marché du travail. La formation n'augmente donc pas mécaniquement le nombre d'emplois disponible, mais **augmente les chances individuelles d'obtenir un emploi**. Il reste à savoir ce que sont vraiment les besoins des entreprises, si on peut vraiment les prévoir, si on est capable de les énoncer et de les anticiper.



Il y a donc eu un changement de contexte économique qui fait que **le rapport de force est davantage en faveur de l'entreprise**, ce qui a pour corollaire qu'on va insister plus sur la première dimension économique de la formation, les dimensions sociale et culturelle se retrouvent au second plan. Actuellement, si un opérateur de formation introduit une demande de subside pour une formation pour un métier en pénurie, il a sans doute plus de chance de l'obtenir que si c'est une formation qui vise le mieux-être social ou l'intégration des chômeurs.

LN : Dans votre article sur la flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi (2011)³, vous expliquez qu'il y a deux instruments en Belgique qui inscrivent l'orientation des politiques d'emploi et de formation dans une perspective de flexicurité : il s'agit, d'une part, du plan d'accompagnement des chômeurs (PAC) de 2004 et, d'autre part, de l'importance accordée aux pénuries de main-d'œuvre dans la conduite des politiques de formation. En 2018, peut-on dire que globalement les

politiques de formation en Région wallonne sont restées dans la même lignée ?

BC : Il me semble que oui. Il y a en Wallonie un taux et une durée moyenne de chômage global élevés. Donc oui, l'accent reste mis sur la convocation, l'accompagnement et le contrôle des demandeurs d'emploi. En matière d'offre de formation, l'orientation des formations est en lien avec les métiers en demande ou en pénurie. On essaye d'orienter les demandeurs d'emploi vers les formations qui sont plus en adéquation avec les besoins des entreprises. Je ne vais pas dire que l'exclusivité des formations va dans ce sens, mais pour les nouvelles formations et les formations complémentaires **l'accent est davantage mis sur les besoins des entreprises**. Cela me semble donc toujours être les deux grandes préoccupations politiques. La flexicurité intègre aussi l'aspect de flexibilisation du travail, mais il s'agit plutôt de mesures fédérales.

³ Conter Bernard, Oriane Jean-François, "La flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi : les politiques wallonnes à l'aune de l'approche par les capacités", Formation emploi, 2011/1 (n° 113), p. 49-62. DOI: 10.3917/form.113.0049. URL : <https://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2011-1-page-49.htm>.



ON PEUT CONSTATER QU'IL Y A DES MÉTIERS EN PÉNURIE, MAIS LA PREMIÈRE QUESTION EST DE SAVOIR COMMENT LES DÉFINIR ET LES MESURER. LA DEUXIÈME QUESTION EST DE SAVOIR QUELLES SONT LES CAUSES DE CETTE "PÉNURIE" OU PLUTÔT DE CES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT.

LN : Pierre-Yves Jeholet, ministre wallon de l'Économie, de l'Emploi et de la Formation a déclaré en novembre 2017 : *"Je me fous d'avoir des milliers d'heures de formation qui ne mènent pas à l'emploi. (...) Il y a des métiers en pénurie et je travaille à trouver des formateurs. Ensuite, il faut inciter les demandeurs d'emploi vers ces métiers en pénurie. Et puis oui, il y aura un incitatif financier, un bonus, plutôt en fin de formation"*⁴. **Quelle est votre vision par rapport à ce type de stratégie de formation ?**

BC : On peut constater qu'il y a des métiers en pénurie, mais la première question est de savoir comment les définir et les mesurer. La deuxième question est de savoir quelles sont les causes de cette "pénurie" ou plutôt de ces difficultés de recrutement. Est-ce que la cause est liée au salaire, aux horaires de travail, aux conditions de travail, à la pénibilité du métier, etc. ? Je pense que **l'idée d'attribuer une prime ou un incitatif financier pour s'engager dans la formation pour un métier dit en pénurie ne va pas nécessairement résoudre le problème**. En effet, ce n'est pas inévitablement un problème d'engagement dans une filière de formation qui crée la difficulté de recrutement ou la pénurie,

c'est parfois les conditions de travail, les horaires, la pénibilité des métiers, etc.

Le risque aujourd'hui c'est de répondre à ces problèmes réels de pénibilité par des campagnes de communication qui valoriseraient le métier et qui pourraient donc **peut-être attirer plus de monde dans ces filières de formation, mais sans prendre en compte les conditions de travail effectives**. Les individus vont se retrouver dans ces filières de formation puis une fois qu'ils se retrouveront à effectuer le travail, ils risqueront d'être découragés et pourraient quitter leur emploi. Il y a un déséquilibre quantitatif entre le nombre d'emplois disponibles et le nombre de personnes qui veulent travailler ; donc inciter les demandeurs d'emploi à aller vers ces métiers ne va pas résoudre seul le problème ni diviser par deux le taux de chômage

en Wallonie. **La difficulté de recrutement est la pointe de l'iceberg du problème de manque d'emplois en Wallonie. Il faut multiplier les opportunités réelles en incitant à la création d'emplois.** Depuis plus de 30 ans, nous n'arrivons pas à sortir du chômage de masse et à avoir les créations massives d'emplois qui permettraient d'absorber l'augmentation de la population active. Cela reste un grand défi.

⁴ Déclarations du 11 novembre 2017 dans l'émission le "Grand Oral RTBF-Le Soir" sur La Première. https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_pierre-yves-jeholet-mr-un-incitatif-financier-pour-orienter-les-demandeurs-d-emploi-vers-les-metiers-en-penurie?id=9760215

LN : Quel rôle devrait jouer la formation spécifiquement dans un contexte de pénurie généralisée de l'emploi ?

BC : Si le volume de l'emploi est considéré comme une donnée externe alors la formation est une sorte de jeu de chaise musicale où on apprend à tout le monde à courir plus vite autour d'un nombre limité de postes de travail. C'est très bien pour ceux qui seront les mieux formés, ce sont eux qui obtiendront les boulots. Évidemment, cela créera par ailleurs **un drame pour les autres qui auront fait des efforts pour se former et à qui on aura mis en tête que la formation va mener à l'emploi, et qui se rendront compte que tous leurs efforts ne servent à rien.** Face à cette situation, il y a deux solutions. Soit, en coalition avec des acteurs politiques et les interlocuteurs sociaux, le monde de la formation s'engage à **"passer les portes de l'entreprise"** et à repenser le mode d'organisation du travail (c.-à-d. réorganisation et réduction du temps de travail, développement de nouveaux emplois répondant à de nouveaux besoins sociaux, etc.). Soit la formation intégrerait l'idée que **l'accès à l'emploi n'est pas l'objectif unique de la formation professionnelle** et que le temps

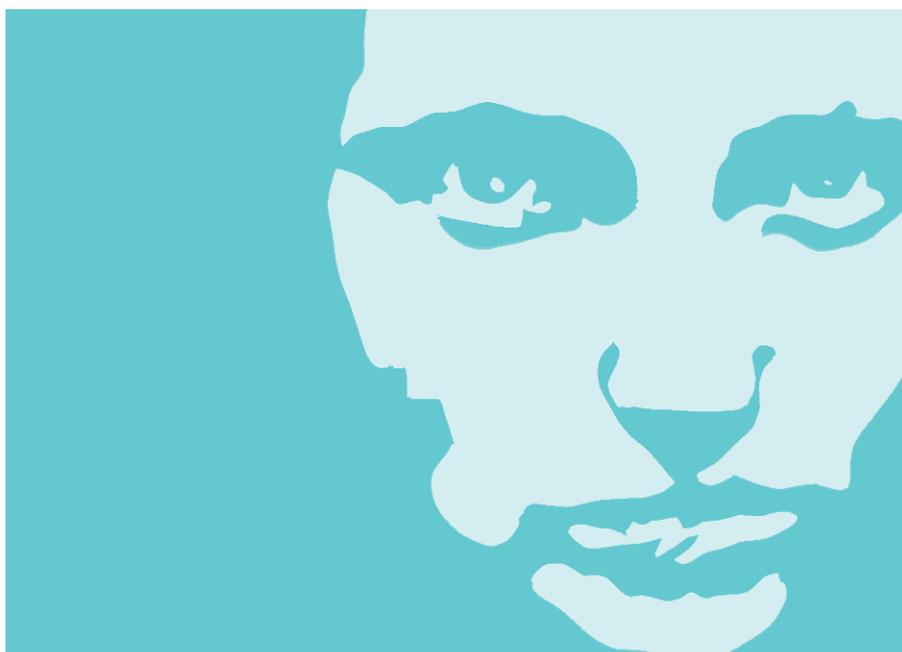
de formation est un temps utile pour les individus en tant que personnes et en tant que membres d'un groupe. De plus, d'autres objectifs de participation sociale, de réflexion, de collaboration peuvent aussi s'intégrer dans la formation et faire en sorte qu'une personne qui s'engage dans une formation avec pour objectif de retrouver du boulot puisse dans tous les cas **trouver quelque chose qui lui donne de la valeur et de l'estime de soi** par exemple l'engagement militant, artistique, associatif ou citoyen. Ces valeurs lui donneront aussi les forces de continuer sa quête de l'emploi. Le danger serait vraiment de donner un message dévalorisant pour la personne qui serait *"voilà, on t'a donné toutes les ressources pour trouver du boulot et tu n'en trouves pas"*. Il faut donc faire en sorte que **la formation ne soit pas juste un produit vendu à des individus, mais qu'elle soit une dynamique de groupe et d'échanges.**

LN : Selon vous, quelle serait la place d'une approche de la formation qui viserait à augmenter les capacités individuelles et qui prendrait en compte les choix individuels et les opportunités réelles ?

BC : Dans l'approche par les capacités, une attention particulière est accordée à **la liberté de choix des individus.** L'idée des capacités peut être résumée en quelques points.

Le premier élément de cette approche est lié aux **facteurs de conversion.** Les politiques publiques apportent des ressources, mais ces ressources ne seront pas transformées en un même résultat par tous les individus. En effet, par exemple, une personne seule avec enfants, une personne à mobilité réduite, une personne dans une zone de plein chômage ou une personne qui n'a pas accès à des moyens de transport ne va pas pouvoir transformer une ressource formation donnée en une même réalisation. Il y a donc des facteurs

LE DANGER SERAIT VRAIMENT DE DONNER UN MESSAGE DÉVALORISANT POUR LA PERSONNE QUI SERAIT "VOILÀ, ON T'A DONNÉ TOUTES LES RESSOURCES POUR TROUVER DU BOULOT ET TU N'EN TROUVE PAS". IL FAUT DONC FAIRE EN SORTE QUE LA FORMATION NE SOIT PAS JUSTE UN PRODUIT VENDU À DES INDIVIDUS, MAIS QU'ELLE SOIT UNE DYNAMIQUE DE GROUPE ET D'ÉCHANGES.





de conversion : on reçoit une ressource, mais il faut la convertir. Ces facteurs de conversion sont à la fois individuels (c.-à-d. être en bonne santé, être dynamique, etc.) et environnementaux (c.-à-d. vivre dans une zone où il y a des opportunités d'emploi, des moyens de transport, des crèches, etc.).

Le deuxième élément de l'approche par les capacités est la **capacité de choix et la liberté de choix de l'individu**, c'est-à-dire la mesure dans laquelle l'individu a pu choisir ou non d'aller en formation et s'il a pu choisir le type de formation et l'orientation du métier. Quelles sont les libertés de choix de l'individu ? L'objectif d'une politique publique orientée sur les capacités, c'est de maximiser la liberté des individus et donc d'augmenter leurs capacités de choix. C'est un enjeu éthique important pour les politiques sociales qu'il n'y ait pas que des politiques de contraintes où les gens sont poussés dans des cases et dans des métiers. Mais bien sûr, il faut mettre du débat et de la délibération autour de cette liberté de choix. **Il faut avoir une réflexion collective par rapport à la mesure dans laquelle ces choix sont réels et supportables collectivement.** Il y

a deux dimensions dans la liberté de choix : la dimension des opportunités (c.-à-d. est-ce que j'ai vraiment des opportunités réelles entre lesquelles je peux choisir ?) et la dimension processuelle (c.-à-d. apprendre à choisir, à négocier, à discuter, à participer, etc.). Il ne faudrait pas que sous prétexte d'appels d'offres, d'organisation par projet ou de planification, un champ particulier des politiques sociales comme l'insertion socioprofessionnelle (ISP) devienne quelque chose d'un peu routinier et qui ne réfléchisse plus sur lui-même en devenant un offreur de formation avec pour but de trouver des financements pour perpétuer le système. Il faut prendre en compte cet aspect de liberté. ●

Interview de
BERNARD CONTER,

réalisée par
LOUISE NIKOLIC,
Chargée d'études à l'Interfédé
Et membre du Comité
de rédaction de l'Essor

LE DEUXIÈME ÉLÉMENT DE L'APPROCHE PAR LES CAPACITÉS EST LA CAPACITÉ DE CHOIX ET LA LIBERTÉ DE CHOIX DE L'INDIVIDU, C'EST-À-DIRE LA MESURE DANS LAQUELLE L'INDIVIDU A PU CHOISIR OU NON D'ALLER EN FORMATION ET S'IL A PU CHOISIR LE TYPE DE FORMATION ET L'ORIENTATION DU MÉTIER.

Bernard Conter est politologue et chargé de recherche à la direction de la recherche et de l'évaluation à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS). Ses travaux portent notamment sur les transformations des politiques de l'emploi et de la formation et sur les orientations européennes en ces matières. Il a notamment publié l'ouvrage "La stratégie européenne pour l'emploi. De l'enthousiasme à l'effacement" (éd. du CRISP, 2012).



∴ Les CISP : déjà dans la course pour les métiers d'avenir !

Le secteur CISP, parce qu'il s'est construit et structuré à partir du terrain, a toujours montré un talent certain pour le grand écart : la formation de base y côtoie des filières professionnalisantes très ciblées, l'espace vert y dialogue avec la salle de spectacle et des métiers traditionnels cohabitent en bonne intelligence avec des métiers apparus il y a moins de dix ans.

Ainsi considéré, il semble que le secteur des CISP soit déjà dans la course des transitions verte et numérique dont notre société a besoin – garantissant donc l'implication des personnes moins favorisées dans ces transitions. Pour vous en convaincre, deux zooms : le "FabLab" lancé en septembre 2015 par COF (ci-dessous) et le travail pédagogique mené par l'Interfédé sur les filières "vertes"¹.

> Un FabLab à Amay

C'est en 2016 que COF s'est lancé dans l'aventure de l'impression numérique en créant à Amay un "FabLab"² : un espace de création doté d'équipements technologiques destinés à la conception et la production d'objets en trois dimensions, ainsi qu'à l'impression et la gravure sur des supports variés (textile, verre, bois).

Et c'est tout naturellement dans un

"CofCube" d'environ 50m² qu'ont été réunis ces équipements : imprimantes 3D, fraiseuse à bois à commande numérique, graveur laser, découpeuse vinyle, presses thermiques, imprimante à sublimation (pour l'impression sur diverses matières), scanner 3D, ainsi qu'un ensemble d'outils à main plus classiques (perceuse, etc). Coûteux, ces équipements ont pu être acquis grâce à un financement FSE accordé dans le cadre du programme 2014-2020 en vue de "l'intégration durable des jeunes au travail". Un investissement à long terme, explique Etienne Leroy (directeur du COF) et exploitable également pour d'autres formations dispensées au COF.

L'activité principale du FabLab d'Amay consiste à **former des demandeurs d'emploi à la conception et à la fabrication numérique**, dans le cadre d'une filière CISP. Cette

formation mobilisant les lieux du lundi matin au vendredi soir sans interruption, l'ouverture au public est limitée, mais néanmoins assurée au travers d'événements ponctuels et d'ateliers pour les jeunes. Par exemple, des ateliers organisés pour les 10-18 ans dans le cadre de la "Logo First League", compétition internationale de robotique qui confronte des jeunes à des problèmes rencontrés dans un domaine scientifique donné et les incite à envisager des solutions dans une démarche professionnelle : recherche, échange, dessin, construction et test.

Le FabLab possède également un volet "recherche et développement" et peut assurer la fabrication de pièces sur commande pour d'autres filières de COF, mais également pour des particuliers, des entreprises ou des associations.

En 2017, le COF a poursuivi le développement du FabLab en s'engageant dans un partenariat européen cofinancé par le Programme Erasmus+. Intitulé "NumeriKA 2neets", le projet implique trois autres FabLab : le RWTH d'Aachen, la Casemate de Grenoble et le FabLab de Lille. Objectif commun aux trois partenaires : lutter contre le chômage des jeunes en les initiant à l'utilisation des nouvelles technologies numériques. Outre des échanges et visites dans les différents Fablab, un axe important du projet consiste à élaborer un référentiel métier "Opérateur Machine 3D" de portée européenne détaillant les compétences et les connaissances nécessaires

¹ Voir la rubrique Trans'Formation en page 30 de cet Essor

² Voir la Charte FabLab en page 27 de cet Essor.





La Charte FabLab

Pour bénéficier de l'appellation FabLab, un laboratoire de création numérique doit répondre à différents critères, déclinés dans une charte établie par le Massachusetts Institute Technology. Il s'agit par exemple de posséder au minimum trois outils de fabrication numériques différents ; d'assurer une assistance opérationnelle, éducative, technique financière et logistique ; d'être accessible au grand public ; d'assurer la sécurité de tous et l'entretien des outils ; de contribuer à la connaissance, etc. (<http://www.netpublic.fr/2014/03/la-charte-des-fablabs-infographie/>).

à acquérir afin d'évoluer en FabLab, que ce soit comme responsable de FabLab, comme apprenant ou comme créateur 3D.

> Formation CISP "Numérique 3D"

Le FabLab, c'est aussi une **filière de formation CISP**. Elle est aujourd'hui accessible à tous les demandeurs d'emploi éligibles en CISP, mais a été conçue initialement dans le cadre d'un appel à projets Forem dédié aux NEETS. Etienne Leroy avait **fait le pari d'ouvrir d'abord aux jeunes cet espace innovant**, considérant que l'impression 3D est une invention majeure du 21^e siècle, appelée à se déployer et se diversifier dans de très nombreux secteurs professionnels dans un avenir proche.

La filière a accueilli dans un premier temps des jeunes de 18 à 24 ans, pour des formations de deux mois et demi. Aucun prérequis

n'était exigé dans le domaine informatique ou numérique : *"Tous et toutes démarrent à zéro. Il faut simplement avoir un peu d'imagination et être débrouillard"*, explique leur formateur, Cédric Lejeune, qui leur apprend à modéliser et produire des pièces, des premiers pas jusqu'au développement par chacun(e) d'un projet personnel valorisable ultérieurement, lors d'une recherche d'emploi ou d'un recrutement.

Organisée deux fois par an, la formation dure désormais quatre mois (stage compris) et est accessible aux personnes inscrites comme demandeuses d'emploi disposant d'un titre de séjour valide. Au sein du FabLab, **l'apprentissage est collectif** et vise trois objectifs : découvrir le 3D ; développer une polyvalence dans ce secteur porteur (modélisation, fabrication, production) et renforcer la culture numérique des apprenants. Les stagiaires sont formés à l'utilisation de logiciels de modélisation et apprennent à manipuler une

AU SEIN DU FABLAB, L'APPRENTISSAGE EST COLLECTIF ET VISE TROIS OBJECTIFS : DÉCOUVRIR LE 3D ; DÉVELOPPER UNE POLYVALENCE DANS CE SECTEUR PORTEUR (MODÉLISATION, FABRICATION, PRODUCTION) ET RENFORCER LA CULTURE NUMÉRIQUE DES APPRENANTS.

L'impression 3D : un vivier de nouveaux métiers

Parallèlement à l'identification annuelle des fonctions critiques et métiers en pénurie, Le Forem mène des analyses prospectives à plus long terme sur le monde du travail. L'idée est cette fois d'anticiper les évolutions sociétales pour 3 à 5 ans et les besoins qu'elles généreront, afin d'ajuster en conséquence l'offre de formation interne et partenariale. Depuis 2016, cette **analyse prospective** est menée en articulation avec le Plan Marshall 4.0 dont l'une des finalités concerne l'innovation numérique. Et l'impression 3D est l'une des technologies ciblée comme très porteuse pour de nombreux secteurs, comme en témoignent les quelques exemples ci-dessous, empruntés aux rapports 2016 du Forem.

imprimante 3D, un graveur laser et autres machines à commandes numériques.

> Patrick, 48 ans, stagiaire

Patrick, l'un des stagiaires actuellement en formation au FabLab du COF, est menuisier de formation et sans emploi depuis quelques années. Intéressé par les technologies numériques, il s'est initié de manière autodidacte à la modélisation numérique et a acquis une imprimante 3D "en kit". Au bout d'un temps, ayant rencontré les limites de l'apprentissage autonome et isolé, il a ressenti le besoin d'être accompagné pour progresser. Mais il n'existait pas de FabLab dans sa région, et le coût d'un abonnement ou d'une formation aurait été difficile à assumer en tant que chômeur... Pour lui, l'ouverture d'une filière CISP au FabLab d'Amay a donc représenté **une opportunité inespérée**. Il peut désormais concevoir et modéliser, mais aussi produire des pièces en tout genre, en bois comme en plastique. Comme chacun de ses collègues stagiaires, il espère **trouver des possibilités d'emploi grâce à ces nouvelles compétences**, mais songe par ailleurs à allier ses trois passions : la menuiserie, l'automobile et le numérique. Par exemple en concevant et produisant des éléments à dimension pratique et ornementale pour des véhicules. ●

.....
CÉLINE LAMBEAU,

*Conseillère permanente
auprès de la fédération CAIPS et membre
du Comité de rédaction de l'Essor*

Métier d'avenir :

TECHNICIEN EN PRODUCTION en IMPRESSION 3D. Le technicien en production 3D doit, sur les machines d'impression 3D, préparer la production, lancer et suivre la production dans le respect du planning et des modes opératoires. Il assure également l'entretien des machines.

• Dans le secteur de la construction

"L'arrivée sur le marché de nouvelles imprimantes 3D de plus en plus performantes, ergonomiques et abordables ouvre l'accès à un panel plus large d'utilisateurs. Le principal frein dans la production d'objets reste la modélisation 3D, c'est-à-dire le fait de réaliser le dessin de l'objet désiré. Il y a donc un fort potentiel pour les dessinateurs, designers, graphistes et modélisateurs qui savent utiliser la 3D, que ce soit en agence, en freelance ou en tant que salarié".

• Dans le secteur automobile

"L'impression 3D est utilisée par le secteur pour les prototypes (R&D), mais des pièces de rechange pourraient bientôt être imprimées. La digitalisation du design et de la production va entraîner des progrès de productivité considérables, les simulations basées sur le big data et la conception virtuelle permettant de diminuer les coûts et de réduire les délais de commercialisation".

• Dans le secteur alimentaire

"Le secteur alimentaire n'est pas, à première vue, affilié à l'impression 3D. L'imprimante 3D y est encore perçue comme un gadget. Cependant, depuis quelques mois c'est un thème qui prend de l'envergure. Les recherches sur l'impression 3D alimentaire sont nombreuses, la NASA par exemple travaille sur un projet d'imprimante 3D alimentaire embarquée dans l'espace".

• Dans le secteur du métal

La fabrication additive, où *additive manufacturing*, rendue possible avec la diffusion des imprimantes 3D, représente une révolution dans ce secteur qui depuis toujours fabriquait des objets en combinant trois procédés de soustraction de matière : sculpture/découpe, tissage/collage et moulage/pliage. Les avantages de l'impression 3D sont significatifs : en effet, la fabrication industrielle consistait jusqu'à présent à fabriquer des pièces standardisées en masse. Aujourd'hui, la personnalisation de masse soit la capacité à produire de petites séries spécifiques pour une demande particulière est possible. L'imprimante 3D a aussi l'avantage de pouvoir créer des pièces plus légères que celles créées par la fabrication soustractive. L'intérêt et l'enjeu dans le secteur aéronautique et spatial sont de première importance.

Forem, Service Analyse du marché de l'emploi et de la formation, "Effets de la transition numérique en termes d'activités, métiers et compétences", mai 2016

⋮ Pour en savoir plus... Pour aller plus loin

> Presse

Chômage, le mythe des emplois vacants,
Hadrien Clouet, Le Monde diplomatique,
février 2015, page 12.

> Revue

*Manque d'emploi et responsabilité du chô-
meur*, Georges Liénard et Ginette Herman,
La Revue Nouvelle, n° 3, mars 2007.

> Numérique

Métiers porteurs ? Candidats rares ? Bassin
EFE
<http://bassinsefe.be/les-bassins/>

Comment assurer une meilleure adéquation
entre marché du travail, profil des deman-
deurs d'emploi, besoins des entreprises et
formation ?, Anne-Marie Robert, 2 sep-
tembre 2013.

<http://www.econospheres.be/>
Comment-assurer-une-meilleure

Compétences pour le futur. Partie 1 -
Synthèse transversale des rapports d'analyse
de besoins en formation par domaine d'ac-
tivités stratégiques en Wallonie, Le Forem,
Service de veille, analyse et prospective du
marché de l'emploi, 2017.

[https://www.leforem.be/](https://www.leforem.be/MungoBlobs/116/953/20170426_Prospectives_Compétences_pour_le_futur_partie_1.pdf)
MungoBlobs/116/953/20170426_
Prospectives_Compétences_pour_le_
futur_partie_1.pdf

Compétences pour le futur. Partie 2 -
Compilation des rapports détaillés de tra-
vail des tables rondes d'analyse des besoins
de formation, Le Forem, Service de veille,
analyse et prospective du marché de l'em-
ploi, 2017.

[https://www.leforem.be/MungoBlobs/](https://www.leforem.be/MungoBlobs/768/22/20170426_Prospectives_Compétences_pour_le_futur_partie_2.pdf)
768/22/20170426_Prospectives_
Compétences_pour_le_futur_partie_2.pdf



La rubrique pédagogique

Le groupe de travail Parcs et Jardins, du référentiel aux outils pédagogiques



Fin 2012, lors de l'évaluation des travaux menés par le groupe "Référentiel Parcs et Jardins"¹, les participants ont souhaité s'organiser pour poursuivre des travaux en commun tant ils percevaient le potentiel du référentiel pour revisiter et améliorer le programme de leurs filières respectives. Ils visaient particulièrement la production de supports et d'outils pédagogiques adaptés au public CISP qui, de leur constat, font cruellement défaut. L'Interfédéré soutient alors cette initiative et introduit une demande à son fonds sectoriel de formation pour en financer l'accompagnement. Le "Groupe de Travail Parcs et Jardins" (GT P&J) était né !

Nul à l'époque n'aurait imaginé qu'il se réunirait encore cinq ans plus tard. Encore moins qu'il constituerait ce que l'Interfédéré désigne aujourd'hui comme une "communauté de pratiques", support de formation continue non formelle des travailleurs.

Des principes de fonctionnement

Quelques principes ont guidé son développement. Ceux-ci ont été discutés dans le groupe et ont pu se concrétiser grâce à l'investissement de chacun.

Principe de mutualisation

Dès le départ, le groupe décide de travailler sur la base d'un principe de partage mutualisé

des productions. Le groupe est ouvert à tous les CISP qui proposent une filière de formation "parcs et jardins". Toutefois, tout nouvel arrivant se doit de partager ses productions pour le rejoindre et bénéficier du travail déjà réalisé.

En adoptant ce principe, les participants étaient soucieux que tous soient actifs au sein du groupe et que soit valorisé et reconnu le travail parfois considérable pour la production des outils.

Cela a permis d'augmenter considérablement le fond de supports et d'outils pédagogiques du GT P&J.

Depuis le "Salon de l'ISP" en mai 2017, le GT P&J considérant qu'une large partie du travail était réalisé, a rendu accessible l'ensemble de ses productions à tout CISP qui en fait la demande à l'Interfédéré.

Principes d'auto-organisation

Le groupe fonctionne sur le principe de l'auto-organisation. Le rôle de l'animateur est de faire émerger les décisions, de veiller au respect du planning et des engagements des uns et des autres, de soutenir le groupe dans sa volonté d'atteindre les objectifs fixés. Chaque année, le GT fixe ses objectifs et sur la base du principe d'adhésion volontaire, le travail est partagé entre ses membres.

Le suivi des réalisations est rythmé par l'agenda des réunions qui se tiennent 4 à 5 fois par an et sont concentrées en automne en hiver. Lors des réunions, chaque membre du groupe présente l'état d'avancement de ses travaux et se laisse challenger par les autres.

¹ Le projet référentiel porté par l'Interfédéré a permis de produire des référentiels métiers/formation pour les métiers proposés dans les principales filières de formation. L'un d'entre eux a concerné le métier d'ouvrier/ouvrière-semi qualifié/e en entreprise de création, entretien et aménagement parcs et jardins", Cahier de l'Interfédéré n°11, Octobre 2013.

Le groupe joue le rôle de critique constructive et de validation des travaux sur le fond et sur la forme.

Principe d'unité d'ensemble

Afin de donner une unité d'ensemble aux diverses productions, des canevas et modèles de documents communs ont été créés. En particulier pour les productions de "supports pédagogiques" qui sous la forme de PowerPoint, s'organisent selon les différentes unités de formation du référentiel pour les "compétences métier", les compétences techniques transversales et des outils destinés à soutenir des savoirs de base du métier.

Principe de liberté du mode d'utilisation

Toutes les productions sont utilisées librement. Chacun utilise les supports et outils pédagogiques proposés comme il l'entend, comme il le trouve pertinent. Mais le GT P&J est soucieux d'améliorer encore ses productions. Aussi, il est curieux d'entendre les retours d'utilisation que les personnes qui les ont testées peuvent en faire.



Par **Hugues DE BOLSTER**,
chargé de mission à la fédération
ALEAP et animateur du GT P&J

Les outils et supports pédagogiques produits par le GT P&J

Ceux-ci ont été produits en lien avec le référentiels métiers/formation de l'ouvrier/ouvrière semi-qualifié en entreprise de création, entretien et aménagement parcs et jardins.

• Outils de suivi de l'acquisition des compétences :

Suivi de l'acquisition des compétences visées par le référentiel
10 fiches pratiques du formateur par tâches et points d'évaluation objectivés
12 fiches pratiques du stagiaire par tâches et points d'évaluation objectivés

• Outils pédagogiques :

Éventail de reconnaissance des plantes
Planches de reconnaissance des plantes
Expérience de mise en évidence de la photosynthèse
Sols : expériences de mise en évidence de la structure et de la texture
Approche de la lecture de plan par la réalisation d'une maquette
Sécurité : fiches chercher l'erreur

• Supports pédagogiques :

Antiséche : imagier des outils manuels, lexique, nomenclature
Compétences métiers
Compétences techniques transversales
Savoir-faire et Micro-compétences

L'ensemble de ces réalisations se trouve sur un espace de travail sécurisé sur Internet, accessible au secteur des CISP, sur demande à l'Interfédé en envoyant un mail à anais.mathieu@interfedee.be.

Du bon usage des fiches formateurs

Chez JAT², nous avons commencé par introduire les fiches stagiaires, qui sont un outil pédagogique pour l'acquisition des compétences, savoirs et savoir-faire, lors de séances de formation plus théoriques. Elles permettent d'organiser toutes les étapes du travail avec méthode.

Ce sont des outils pédagogiques pour le formateur qui lui permettent de structurer sa présentation en suivant la trame proposée par la fiche. C'est un guide qui donne une démarche toujours identique ce qui facilite l'apprentissage. La fiche décrit l'organisation

du travail en plusieurs points et le décline en points d'attention et en indicateurs d'évaluation pédagogique. Par exemple, lorsque l'on voit l'entretien des pelouses, le formateur se base sur la fiche pour la théorie qui introduit le cours et remet la fiche stagiaire aux apprenants.

Ensuite, pour varier les manières d'apprendre et afin de rester concentré, les participants ayant besoin de bouger, le groupe va dans l'atelier pour voir la tondeuse. Le formateur, toujours à l'aide de la fiche, rappelle les principes et les bons usages du matériel, avant de passer à une démonstration. Cette manière de faire est déclinable sur n'importe quel thème, en fonction des futurs chantiers et des saisons. Le formateur utilise les fiches formateur pour la pratique sur site et sur les chantiers, où il en profite pour faire des liens avec les points théoriques.

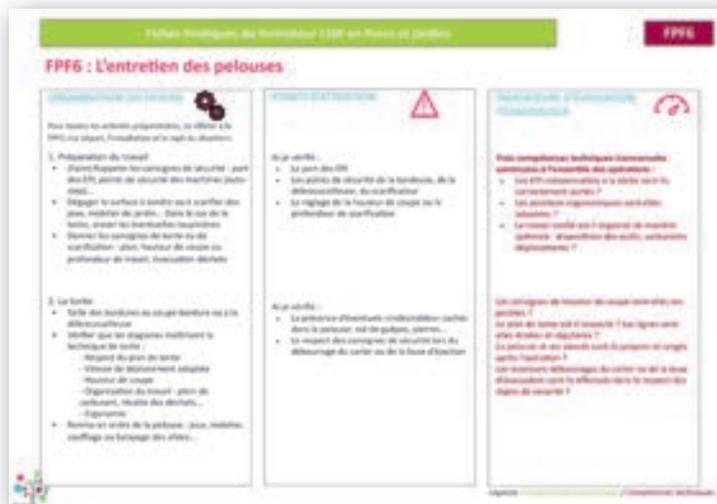
Le groupe de travail parcs et jardins a produit beaucoup d'outils. L'équipe de JAT les introduit petit à petit dans ses pratiques pédagogiques. Nous ne modifions pas tout

² JAT : Jeunes au travail

ce que nous avons, mais nous nous inspirons de la philosophie, de l'esprit général. Au-delà de l'apport d'outils, le GT a permis à l'équipe de JAT de se pencher sur une production qui lui tenait à cœur depuis de nombreuses années : réaliser un éventail des plantes de nos régions rencontrées sur les chantiers. Le GT a réalisé une classification et une sélection des espèces et a également trouvé une photo pour chacune d'entre elles. L'équipe de JAT s'est ensuite chargée d'assembler l'ensemble et a réalisé un outil simple et facile à utiliser. Sa forme finale est celle d'un éventail. Celui-ci pousse à la réflexion, à l'observation et place donc le stagiaire dans une position d'acteur de sa connaissance. C'est un outil facilement manipulable sur les chantiers, à glisser dans les poches des pantalons de travail. Participer au GT était donc l'occasion pour l'équipe de s'arrêter ensemble, autour de l'élaboration d'un outil. Un beau défi et ... un pari gagné.



Interview de Gaëtan FELTESSE,
responsable social et pédagogique chez
Jeunes au travail (JAT)



| Thèmes | Thèmes Principaux des stagiaires en 2017 Parc et jardins | | | | |
|--------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Thématique 1 | Thématique 2 | Thématique 3 | Thématique 4 | Thématique 5 |
| 1. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 2. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 3. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 4. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 5. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 6. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 7. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 8. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 9. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 10. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 11. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 12. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 13. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 14. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 15. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 16. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 17. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 18. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 19. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 20. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 21. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 22. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 23. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 24. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 25. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 26. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 27. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 28. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 29. Sécurité | M | L | P | A | S |
| 30. Sécurité | M | L | P | A | S |

Le GT parcs et jardins : une force de travail

Le premier support que l'équipe du Cortil a utilisé est un outil qui soutient l'apprentissage de la nomenclature : planches de reconnaissance des plantes. Par le passé, l'équipe a utilisé divers supports (catalogue photo, sites web...) où beaucoup trop de plantes étaient répertoriées. Les stagiaires s'y perdaient. Le GT a donc déterminé une centaine de plantes dont la connaissance est indispensable et les parties de la plante à montrer en photo pour pouvoir les reconnaître. Nous avons imprimé les planches, pour que les stagiaires les aient en mains.

Notre prochain projet est de faire pousser une collection d'arbustes répertoriés dans l'outil qui seront étiquetés pour que les



stagiaires s'exercent à les reconnaître et à utiliser ces fiches.

L'imagerie des outils mains est également bien utilisé avec les stagiaires qui rencontrent des problèmes en langue française.

Ils peuvent revoir le vocabulaire chez eux, avec l'image. L'ensemble des outils permettent aux



formateurs de réaliser une formation théorique “au pied levé” et engendre du confort dans le travail : moins de stress de s'approprier un outil existant, de le modifier ou d'en créer. Pour un nouveau formateur qui débute dans le métier, cela permet de mieux se structurer notamment avec les “fiches pratiques”. Un centre seul n'aurait pu créer des supports de si haute qualité. L'animateur du groupe y a grandement contribué : ses qualités d'animation, et sa connaissance des référentiels a donné une cohérence à l'ensemble des productions.

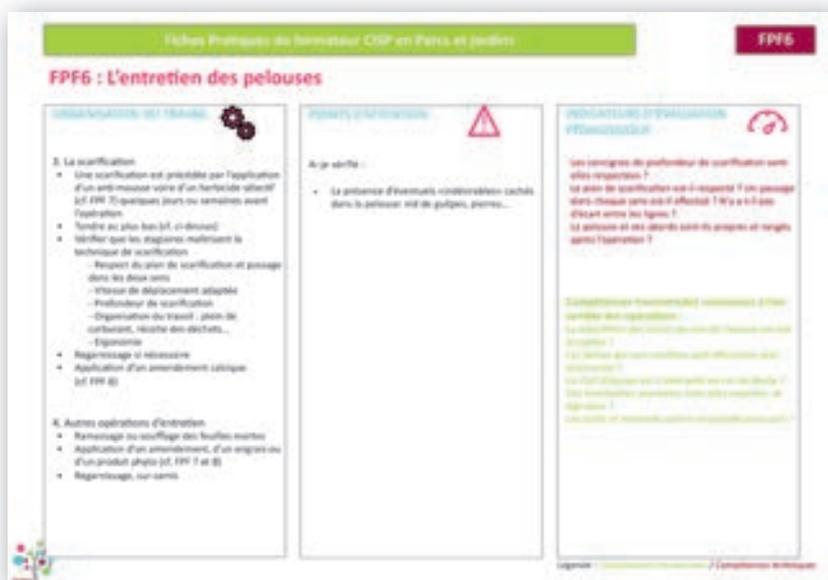
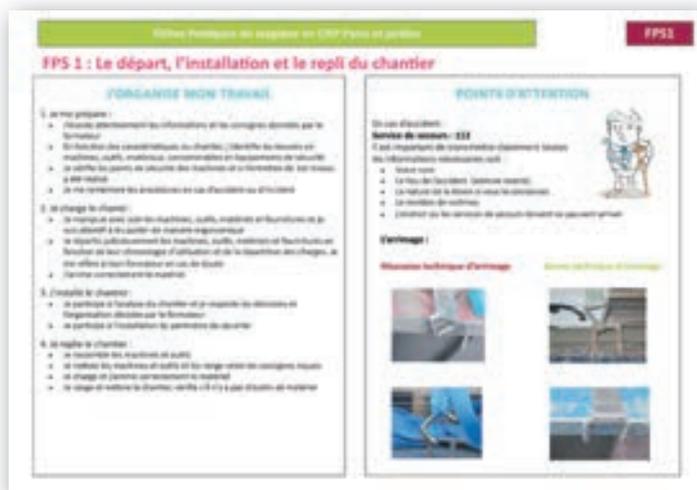


Interview de Benoit DAMUSEAU,
Coordinateur pédagogique au Cortil

UN CENTRE SEUL N'AURAIT PU CRÉER DES SUPPORTS DE SI HAUTE QUALITÉ. L'ANIMATEUR DU GROUPE Y A GRANDEMENT CONTRIBUÉ : SES QUALITÉS D'ANIMATION, ET SA CONNAISSANCE DES RÉFÉRENTIELS A DONNÉ UNE COHÉRENCE À L'ENSEMBLE DES PRODUCTIONS.

Les fiches pratiques stagiaires : un aide-mémoire

Au sein de l'Essor, nous utilisons régulièrement les fiches pratiques. Depuis peu, nous avons affiché dans les ateliers la première fiche stagiaire :



Interview de Cédric SCHYNS,
formateur à l'Essor.

Un système d'évaluation qui colle à la pratique

Les fiches pratiques du stagiaire présentent à leur verso un tableau d'évaluation ciblé sur des éléments techniques. Par exemple, une fiche est dédiée à la taille et axe l'observation sur ces différents points :

Le système d'évaluation proposé permet d'objectiver l'évaluation, de la rendre plus précise, et surtout de lui donner du sens. Avant, nous étions trop pointilleux et nous étions noyés par trop d'infos. Ce système a modifié les pratiques d'évaluation dans notre centre. Les différents points à observer collent avec la pratique de terrain.

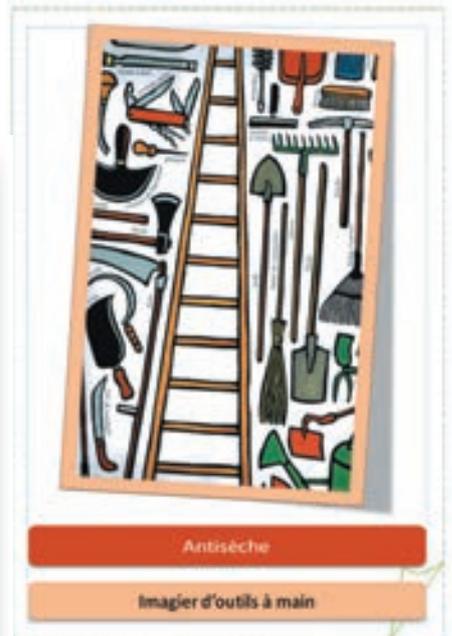
Ces fiches sont remplies dans un premier temps par le stagiaire et ensuite par le formateur. Elles sont utilisées lors des plans individualisés de formation, pour réaliser un bilan personnel et pour faire le point ensemble.

Nous les avons également imprimées et plastifiées, pour les placer dans les différentes camionnettes. Les stagiaires, peuvent, avant l'arrivée sur le chantier, se remémorer les principales étapes à réaliser pour se préparer au travail de la journée.

 **Interview de Nicolas HANNARD, formateur chez Habilux.**



CES FICHES SONT REMPLIES DANS UN PREMIER TEMPS PAR LE STAGIAIRE ET ENSUITE PAR LE FORMATEUR. ELLES SONT UTILISÉES LORS DES PLANS INDIVIDUALISÉS DE FORMATION, POUR RÉALISER UN BILAN PERSONNEL ET POUR FAIRE LE POINT ENSEMBLE.





L'actualité du pôle pédagogique de l'Interfédé

> Nouvelle formation de l'Interfédé - RGPD, GDPR, je m'y perds ! Que faire pour bien faire ?

Le Règlement Général sur la Protection des Données deviendra obligatoire à partir du 25 mai 2018 ! Aussi bien les entreprises commerciales que les asbl sont concernées. Ce nouveau texte de référence européen offre un cadre unique et harmonisé en matière de protection des données à caractère personnel de personnes physiques. Les CISP sont directement concernés car ils récoltent et traitent tous des données personnelles : les dossiers des stagiaires, la liste du personnel, les feuilles de renseignement des travailleurs, une liste de fournisseurs avec personnes de contact...

L'Interfédé propose une formation **lors du second trimestre 2018** à l'attention des directions, coordinations et responsables des CISP, ainsi qu'à toute personne impliquée dans l'application des réglementations en matière de protection des données à caractère personnel avec un mandat de la direction du CISP.

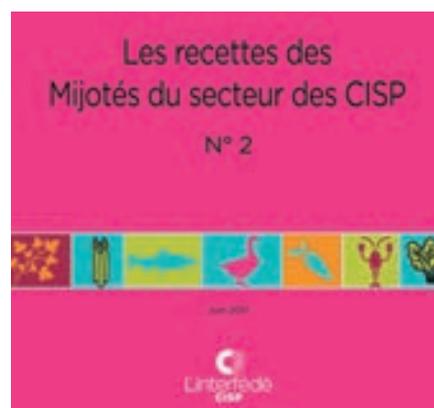
À l'issue de celle-ci, les participants seront à même de :

- connaître le cadre général du nouveau règlement et ses enjeux ;
- identifier à quel titre son institution est concernée ;
- décrire la démarche à entreprendre et les bonnes pratiques pour se mettre en conformité avec les obligations légales (RGPD / GDPR) ;
- mieux appréhender le travail de mise en conformité du centre et proposer un plan d'action de mise en conformité des traitements.

La formation alternera présentation du cadre, outils concrets et réflexion concernant la manière d'appliquer la nouvelle réglementation en CISP. Elle sera axée sur des outils directement utilisables en CISP. Une journée de retour d'expérience permettra de confronter les participants sur l'utilisation de ces outils dans leur centre. Les dates et le nom de l'intervenant seront communiqués prochainement.

> Les Mijotés du secteur 3

Le projet des Mijotés du secteur continue ! Pour la troisième année consécutive, l'Interfédé propose aux centres qui ont une filière Horeca de participer à une journée pour se rencontrer, échanger, créer autour de la cuisine. Une activité originale où chaque centre CISP va créer une recette pour ses collègues et cuisiner celle d'un autre centre participant. L'occasion de tisser des liens entre professionnels de la filière Horeca. Le livre de recettes des 2 premières éditions est disponible sur le site de l'Interfédé.



L'INTERFÉDÉ PROPOSE UNE FORMATION LORS DU SECOND TRIMESTRE 2018 À L'ATTENTION DES DIRECTIONS, COORDINATIONS ET RESPONSABLES DES CISP...



> Matinale autour des formations de base

Le vendredi 4 mai 2018
De 9h00 à 12h30
À L'Interfédé, à Namur

De la formation alpha, en passant par le FLE (Français langue étrangère), les remises à niveau autour des savoirs de base ou des techniques métiers..., les formations de base recouvrent des pratiques bien différentes les unes des autres et plusieurs réalités et manières de former.

L'Interfédé propose aux travailleurs de centres actifs dans cette catégorie de filière de se rencontrer, de partager des pratiques, des outils, des ressources et d'identifier des attentes et des besoins communs pour ensemble construire des réponses communes.

Plus d'infos sur le site de l'Interfédé. Pour vous inscrire, rendez-vous sur : http://www.interfedebel.be/siteprovisoire/?page_id=81

L'essor de l'Interfédé :
La revue trimestrielle
du secteur de l'insertion
socioprofessionnelle

Rue Marie-Henriette, 19-21
5000 Namur
Tél. : 081/74 32 00
Fax : 081/74 81 24
secretariat@interfedeb.e

Mise en page :
Olagil
www.olagil.be

Les données diffusées pourront
être reproduites par tout
utilisateur qui sera tenu
d'en indiquer la source.

Interfédération des CISP asbl
ACFI • AID • ALEAP • CAIPS
Lire et Ecrire Wallonie

Numéro d'entreprise :
BE 0439.244.011
N° de compte :
BE 0013 2078 8170



www.interfedeb.e

*Interfédération
des Centres d'insertion
socioprofessionnelle
ASBL*



Wallonie

LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LA WALLONIE
INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR

**Avec le soutien de la Wallonie
et du Fonds social européen**



Les cinq fédérations membres de l'Interfédération des CISP sont :

**ACFI Action Coordonnée
de Formation et d'Insertion**
www.acfi.be tél. 02/640.44.07

**AID Actions Intégrées
de Développement**
www.aid-com.be tél. 02/246.38.61
(62 ou 65)

**ALEAP Association Libre
d'Entreprises d'Apprentissage
Professionnel**
www.aleap.be
tél. 081/24.01.90

**CAIPS Concertation
des Ateliers d'Insertion
Professionnelle et Sociale**
www.caips.be tél. 04/337.89.64

Lire et Ecrire Wallonie
www.lire-et-ecrire.be
tél. 081/24.25.00

Le Comité de rédaction
Eric ALBERTUCCIO
Véronique DUPONT
Ségoène JACQUEMIN
Véronique KINET
Céline LAMBEAU
Anne-Hélène LULLING
Louise NIKOLIC
Françoise ROBERT
Dominique ROSSI

Secrétaire de rédaction
Véronique Kinet 081/74.32.00
secretariat@interfedeb.e

Éditrice photos
Françoise ROBERT

Rédactrice en chef

Véronique DUPONT

**Ont contribué à la rédaction
des articles**

Bernard CONTER
Guy CHANDELON
Benoît DAMUSEAU
Hugues DE BOLSTER
CHRISTINE DALLA VALLE,
Gaëtan FELTESSE
JEAN-MARC MANFRON,
DELPHINE ROCHET
Nicolas HANNARD
Christine MAINGUET
Anaïs MATHIEU
Marina MIRKES
Cédric SCHYNS
Daniel THERASSE

Crédit illustrations
Corinne LECERF

Crédit photos
Alterform
COF
Droit et Devoir
La Ferme de Froidmont
Le Crabe