



L'anticipation à moyen terme des compétences au sein de la Grande Région : Projet Abilitic2 Perform

FREREF : Université d'été 2009

Groupe 3 Les enjeux d'une nouvelle relation formation
emploi – orientation –travail



AGENDA

- 1. Un projet**
- 2. Une finalité**
- 3. Une méthodologie**
- 4. Des résultats**

AGENDA

1. **Un projet**
2. **Une finalité**
3. **Une méthodologie**
4. **Des résultats**

1. Un projet



Le cadre de financement :

Interreg IV A Grande Région : programme Wallonie-Lorraine-Luxembourg

Le cadre partenarial :

- Wallonie : le service public de l'emploi et de la formation (Forem), l'IFAPME, une école de promotion sociale de Namur (ESA), un service universitaire (ULg) de formation des formateurs (CIFFUL)
- Lorraine : l'université de Metz (FC), le CFPPA (Vosges)
- Luxembourg : CRP Henri Tudor



Projet cofinancé par
l'Union européenne

AGENDA

1. Un projet
2. **Une finalité**
3. Une méthodologie
4. Des résultats

2. Une finalité

La détection précoce des besoins et des évolutions du marché du travail afin de garantir la meilleure correspondance entre les formations dispensées et les réalités du monde du travail

Pour permettre aux entreprises de disposer au plus tôt d'une offre de main d'œuvre qualifiée et adaptée aux besoins nouveaux et évolutions du marché travail

Pour permettre aux personnes d'améliorer leur capacité d'insertion professionnelle par l'acquisition de compétences exigées par le monde du travail.



AGENDA

1. Un projet
2. Une finalité
3. **Une méthodologie**
4. Des résultats

3. La méthodologie d'anticipation Vue d'ensemble

La démarche

Trois phases :

- Construire le profil d'évolution du métier (prospective)
- Identifier son impact sur les tâches du métier
- En tirer les conséquences pour la formation continue, initiale et pour la GRH

Anticipation

Les outils

Deux outils de l'école française de prospective (Michel Godet) :

- *L'analyse structurelle*
- *L'analyse morphologique*

L'organisation

- Quatre ateliers d'anticipation
- Traitement des données inter-ateliers

3. La méthodologie : étapes préalables

Etape 1:

Choix du métier à étudier. Quelques critères de sélection :

Le contexte du métier est-il changeant ?

Existe-t-il selon vous un besoin significatif en effectifs ?

Existe-t-il selon vous un besoin significatif en formation ?

Est-ce que ce métier revêt une importance stratégique pour le secteur d'activité ?

Est-ce que ce métier revêt une importance stratégique pour l'entreprise ?

Les activités, tâches et compétences de ce métier sont-elles mobilisées dans l'exercice d'autres métiers ?

3. La méthodologie : étapes préalables

Etape 2 :

Recherche documentaire sur l'environnement du métier choisi, les tendances, les évolutions en vue d'établir un dossier de veille.

3. La méthodologie : étapes préalables

Etape 3 :

Constituer le
groupe d'experts
pour les ateliers
d'anticipation

Critères de sélection des experts :

- Des experts scientifiques ou techniques provenant d'universités, centres de recherche,...
- Des consultants, des formateurs spécialisés,....
- Des représentants de fédérations professionnelles et des représentants des travailleurs
- Des dirigeants ou cadres d'entreprise de pointe ou d'entreprises particulièrement représentatives.
- Des professionnels en exercice.
- Des représentants d'organismes ou d'autorités publiques particulièrement concernés par le secteur / métier ou exerçant un rôle important sur celui-ci
- ...

Phase 1 : Construction du profil d'évolution du métier

Atelier 1

- Recensement des **facteurs de changement** qui vont expliquer l'évolution du métier
- Sélection des facteurs de changement :

- Les plus **importants**
- Les plus **influent**s

Atelier 2

- Identification des évolutions **probables et souhaitables des facteurs de changement** sélectionnés

Atelier 3

- Identification du **profil d'évolution** du métier

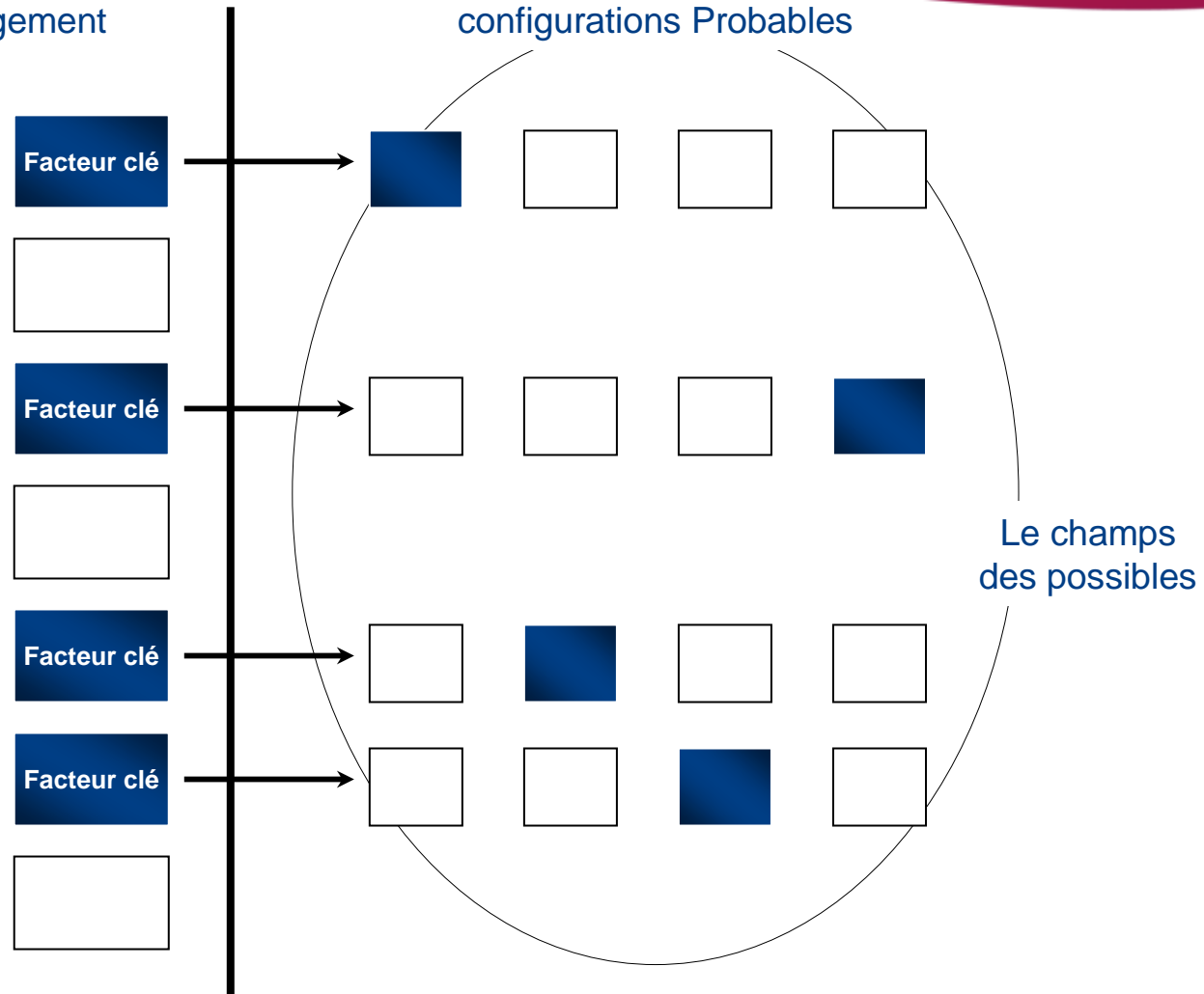
 **Profil d'évolution du métier**

Construction du scénario probable



Sélection des facteurs de changement

Sélection des configurations Probables

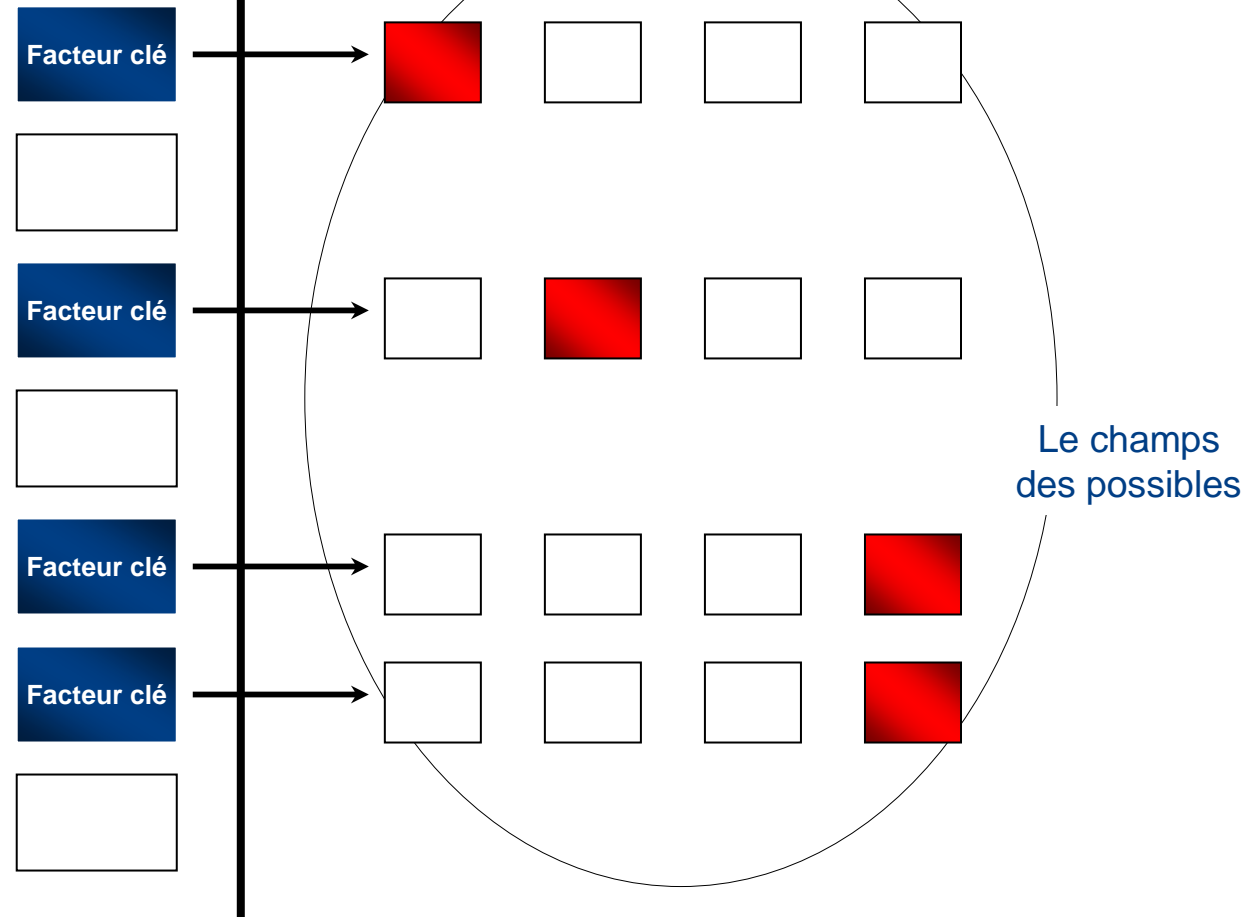


Construction du scénario souhaitable

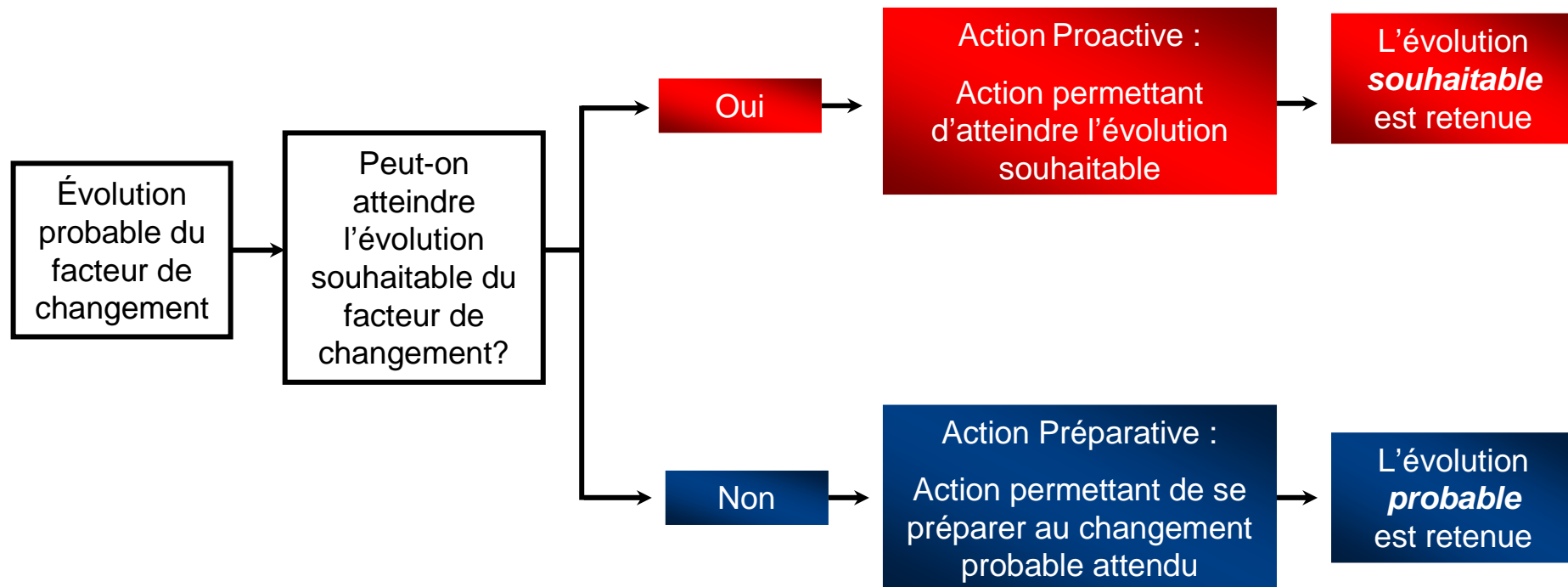


Sélection des facteurs de changement

Sélection des configurations Souhaitables



Arbitrage entre le souhaitable et le probable (préparation ou proactivité)

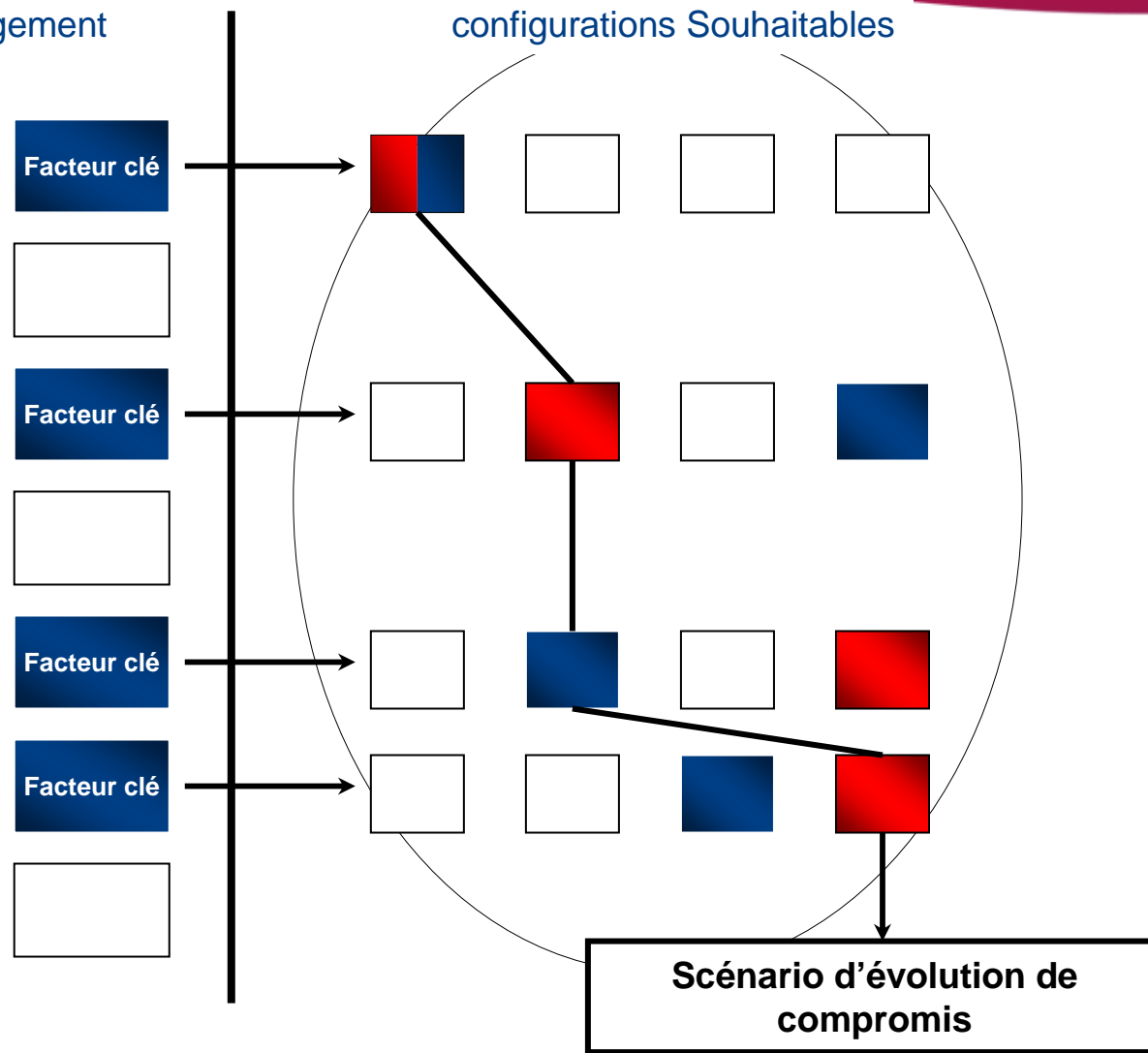


Construction du scénario de compromis



Sélection des facteurs de changement

Sélection des configurations Souhaitables



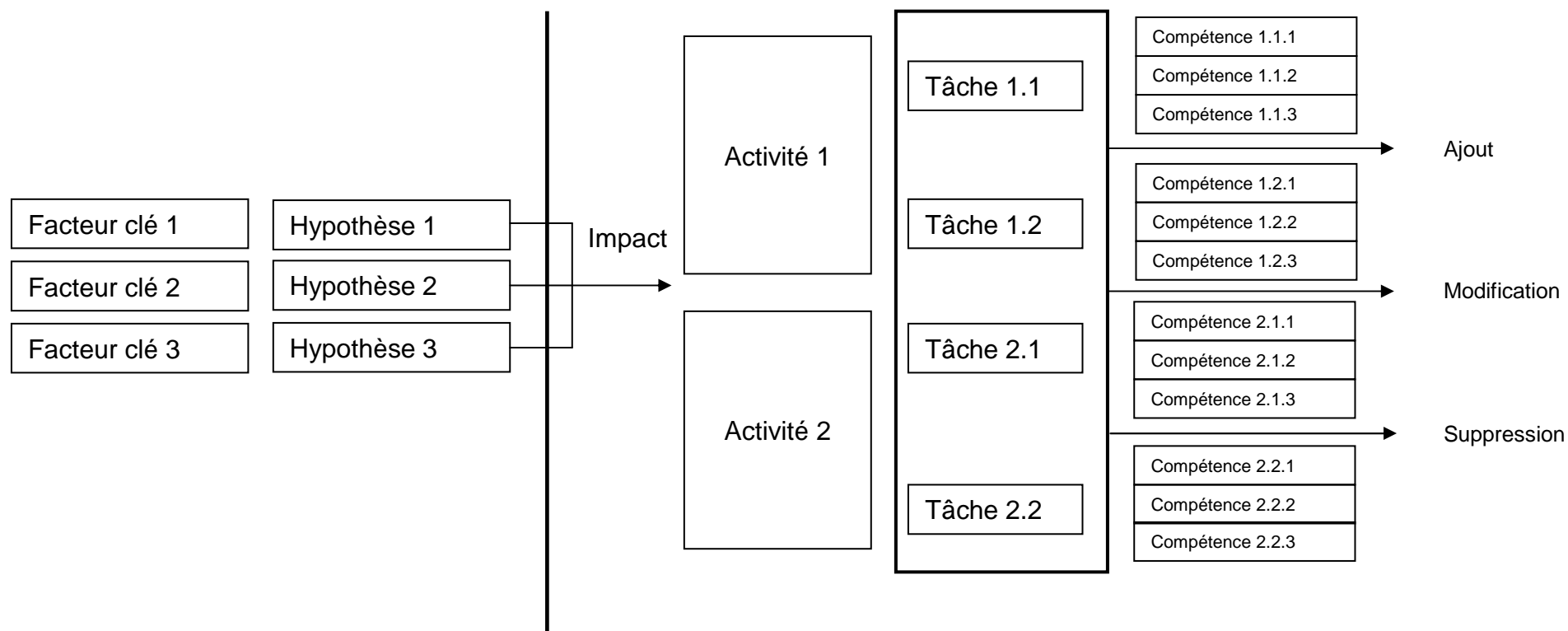
Phase 2 : Evaluation de l'impact du profil d'évolution sur le référentiel métier et relevé des compétences nouvelles

A vertical black arrow pointing downwards from the phase title to the workshop title.

Atelier 4

- Evaluation de l'impact du **profil d'évolution** sur les tâches du **référentiel métier**
- Relevé de compétences nouvelles

Atelier 4 : Evaluation de l'impact du *profil d'évolution* sur les tâches du *référentiel*



Transfert des résultats dans le référentiel de formation

Dans mon contexte = par ex la formation en alternance :

Quelques questions à poser au préalable :

- 1. Est-ce efficient ? (employabilité, temps, coûts, d° de maîtrise escompté)***
- 2. En ais-je les capacités matérielles ?***
 - équipement ?***
 - Formateurs ?***
 - coûts organisationnels ?***
- 3. Prises en compte de mes contraintes (réglementaires, sectorielles, ..)***



AGENDA

1. Un projet
2. Une finalité
3. Une méthodologie
4. **Des résultats**



4. Des résultats

Des études réalisées :

- Mécanicien poids lourds
- Responsable logistique
- Chauffagiste
- Technicien de process en construction ossature bois
- 4 métiers liés à la sécurité de l'information



4. Des résultats

Des études en cours sur des métiers :

- de la gestion et de l'exploitation des ressources naturelles (gestion forestière, gestion et traitement de l'eau,)
- de la gestion et exploitation des systèmes d'information (domaine IT)
- de la gestion financière

Un Website : <http://www.abilitic.eu/>



Merci de votre attention

Contact :

laetitia.vancauwenberge@ifapme.be

