



Commission Consultative
Formation Emploi Enseignement

Avis 95

Articulations et synergies Formation Emploi Enseignement dans le cadre du développement des Éco-filières

Adopté le 26 avril 2011

Introduction :

La Commission Consultative Formation Emploi Enseignement (CCFEE) a été saisie, conjointement par les Ministres régionaux bruxellois de l'Environnement et de l'Emploi, d'une demande d'avis sur « ***l'articulation et les synergies entre les politiques de formation, d'emploi et d'enseignement en Région de Bruxelles-Capitale pour les filières économiques liées au secteur de l'environnement – construction durable, énergies renouvelables, déchets, alimentation durable, biomasse, chimie verte / blanche...*** »

Statut de l'Avis :

Le présent Avis de la CCFEE privilégie une perspective globale sur les processus de concertation, les modes de collaboration et types d'action permettant de concrétiser les synergies Emploi Formation Enseignement dans le cadre du développement des « éco-filières », en s'appuyant sur ses propres travaux¹, mais également plus particulièrement sur les enseignements du premier chantier de l'Alliance Emploi Environnement (AEE) actuellement en cours.

Structure de l'Avis

- I. Contexte politique en Région de Bruxelles-Capitale
- II. Considérations générales
 1. Que sont les emplois verts ?
 2. De nouvelles compétences
- III. Considérations particulières
 1. Des filières émergentes confrontées à des problèmes structurels
 2. Améliorer l'état des connaissances
 - a. Les emplois verts
 - b. Les nouvelles compétences et qualifications
 - c. L'offre de formation et d'enseignement
 - d. Les publics et leurs parcours
 3. Planifier le (ré-)organisation des filières de formation
 - a. Pour les besoins actuels nécessitant des adaptations rapides
 - b. Sur le plus long terme
 4. Revaloriser l'enseignement qualifiant
 5. Développer et évaluer les équipements
 6. Organiser la formation en entreprise
 7. Piloter le changement et mobiliser l'ensemble des partenaires
 - a. Le pilotage
 - b. La mobilisation de l'ensemble des partenaires
 8. Assurer le financement des nouvelles formations
 9. Booster la demande
- IV. Recommandations

¹ Tous les Avis de la CCFEE cités ci-après sont disponibles sur le site <http://www.ccfée.be>

I. Contexte politique en Région de Bruxelles-Capitale

Dans le cadre des réponses qu'il entend apporter aux défis démographiques, environnementaux, économiques et de l'emploi bruxellois, l'accord de gouvernement régional 2009-2014² expose les enjeux, fixe les objectifs et édifie les stratégies qui seront déployées durant la législature « *pour positionner la Région à la pointe* » du développement urbain durable (dynamique initiée lors de la législature précédente).

Pour y parvenir, le gouvernement régional entend adopter, avec les partenaires sociaux, un Pacte de croissance urbaine durable (PCUD) et établir un Plan régional de développement durable (PRDD), perspectives de développement socio-économique à 20 ans, décidés à l'entame de la législature 2009-2014.

Un des 5 domaines prioritaires du PCUD consiste à développer une Alliance Emploi-Environnement (AEE) dont la démarche est structurée en plusieurs phases. Cette alliance se donne pour objectif d' « *associer le secteur privé et le secteur public et d'impliquer de façon transversale les compétences et institutions publiques concernées, dans le champ régional et communautaire* ».

Elle ambitionne de mobiliser tous les acteurs (publics, privés, associatifs...) en vue d'engagements collectifs et individuels ou d'actions à mener, et à mettre à disposition les ressources nécessaires destinées à soutenir le développement et la transition de certains secteurs économiques vers davantage de durabilité.

De son côté, la Commission communautaire française (COCOF) a, dans son accord de majorité³, décidé de définir un Plan stratégique de formation coordonné à l'AEE aux travaux de laquelle elle a participé activement, avec toutes ses composantes.

II. Considérations générales

Le déploiement de nouvelles filières économiques « environnementales » permettant de progresser vers une société « bas carbone » constitue à la fois une considérable opportunité et un immense défi. Avant toutes choses, force est de constater que cette transition vers « une société et une économie vertes » - et donc l'ampleur du défi et de l'opportunité qui y sont liés - fait encore aujourd'hui l'objet de conceptions divergentes et même contradictoires allant d'une simple « verdurisation » de l'économie, permettant une « croissance verte » soutenue, à une transformation en profondeur de tous nos modes de production et de consommation visant une « prospérité sans croissance ».

Ces différentes visions de la « transition écologique » ne sont pas sans impact sur la définition que l'on peut apporter aux éco-filières, et tout particulièrement à la notion d'« emploi vert », et donc à la conception des formations qui permettent de maîtriser les compétences qui y sont liées.

1. Que sont les emplois verts ?

L'Organisation internationale du travail (OIT) définit l'emploi vert comme un concept « *qui englobe tous les nouveaux emplois dans un secteur dont l'empreinte écologique est inférieure à la moyenne, qui contribue à l'amélioration des performances globales, même si ce n'est que de façon marginale. (...) Plutôt que de remplacer les emplois existants par des*

² UN DEVELOPPEMENT REGIONAL DURABLE AU SERVICE DES BRUXELLOIS – 12 juillet 2009 - pages 5 et 9 - http://www.bruxelles.irisnet.be/fr/region/region_de_bruxelles-capitale/autorites/gouvernement/accords_et_arretes.shtml

³ Commission communautaire française - ACCORD DE MAJORITE 2009-2014 – pages 14 et 15

emplois complètement différents, c'est le contenu des emplois, la façon dont on travaille, et les aptitudes des travailleurs qui vont devoir changer »⁴.

Pour sa part, le Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO) du Conseil de l'Union européenne estime que « *les "emplois verts" pourraient devenir un facteur majeur de croissance et demande que des mesures ambitieuses soient prises dans le double objectif de stimuler l'emploi dans les secteurs verts (emplois verts) et de veiller à l'écologisation générale des emplois. Il invite les Etats membres à mieux anticiper les besoins des marchés de l'emploi créés ou transformés par le changement climatique, à promouvoir l'écologisation des lieux de travail et à réduire leur impact écologique, à encourager tous les acteurs concernés du marché du travail (à savoir les partenaires sociaux, les services de l'emploi, les organismes de formation) à s'approprier la transition vers une économie verte (...)*⁵ ».

Filières environnementales entièrement nouvelles ou réduction de l'empreinte écologique de secteurs traditionnels ? Comme le constate également l'analyse exploratoire réalisée en février 2010 par l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, la notion même d'« emploi vert » fait encore débat et nécessite d'être approfondie⁶.

Les débats récents au sein du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC) et l'avis⁷ qu'il a rendu permettent de progresser dans ce domaine : le Conseil se rallie à la définition des emplois verts édictée par l'OIT, tout en relevant « *le contexte de l'économie bruxelloise, essentiellement axée sur les services, même si des activités qui y sont exercées par des entreprises et des services publics peuvent y être identifiées comme ayant un lien direct avec la préservation ou l'amélioration de l'environnement et faire l'objet d'actions ciblées, comme par exemple dans l'axe "construction durable" de l'Alliance Emploi Environnement* ».

En définitive, si en termes de politiques économique et d'emploi, la définition englobante et pragmatique de l'OIT semble bien la plus opérationnelle, elle nécessite par contre dans les domaines de l'enseignement et de la formation d'examiner de plus près l'impact de cette approche dans les différents contextes des bassins d'emploi, secteurs et métiers particuliers.

2. De nouvelles compétences

De manière générale, on peut en tous cas affirmer que l'évolution de filières économiques intégrant la dimension environnementale, voire durable, confronte les travailleurs et les employeurs à de nouveaux besoins et de nouvelles exigences : nouvelles normes (performance énergétique, minimisation des nuisances environnementales...), nouvelles techniques, nouvelles fonctions, nouveaux profils de travailleurs...

Comme le précise la Confédération européenne des syndicats (CES), « *Tous les chemins de la transition carbone nécessitent des efforts importants de R&D, d'innovation et de déploiements technologiques, et des acquisitions rapides de connaissances et de savoir-faire nouveaux par les salariés* »⁸.

⁴ *Emplois verts: Pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone*
http://www.ilo.org/global/resources/WCMS_098488/lang--fr/index.htm

⁵ *Note d'information EMPLOI ET POLITIQUE SOCIALE* - Bruxelles, les 6 et 7 décembre 2010
http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/lisa/118149.pdf

⁶ *Les emplois verts à Bruxelles - Analyse exploratoire*,
<http://www.actiris.be/Default.aspx?TabId=242&language=fr-BE&mct=5&idPub=69>

⁷ http://www.esr.irisnet.be/site13/plone/avis/avis-du-conseil/par-date/2011/Avis_emplois_verts_economie_verte.pdf/view

⁸ *Résolution sur le changement climatique, les nouvelles politiques industrielles et les sorties de crise* – adoptée le 21 octobre 2009 <http://www.etuc.org/a/6595>

Ce caractère « nouveau » doit toutefois être apprécié de manière plus précise selon les secteurs, et dès lors relativisé. Des travaux menés, entre autres, par Bruxelles Formation, Actiris, Bruxelles Environnement et les secteurs économiques, il ressort qu'il ne s'agit souvent pas de réels « nouveaux métiers », mais plutôt d'adaptations, de transformations et de spécialisations de métiers existants, et donc de formations complémentaires à la formation technique de base : nouveaux matériaux, nouveaux processus de production et nouveaux modes de gestion. Comme cela a bien pu être démontré au travers de la méthode de travail de l'AEE, le constat est à différencier en fonction des secteurs, mais c'est particulièrement le cas pour le secteur de la construction durable, premier axe de l'AEE.

La question est donc de savoir quelles seront ces nouvelles compétences et qualifications à acquérir dans ces « déclinaisons vertes » de métiers existants, voire dans de nouveaux métiers ? Pour y répondre et organiser les filières de formations de manière adéquate (c'est-à-dire les adapter le plus souvent, voire plus rarement les créer), il sera nécessaire, non pas de refondre entièrement l'existant, mais d'analyser le plus finement possible la situation de chaque secteur, voire sous-secteur concerné et différencier l'approche sur cette base, comme le pratique l'AEE et le souhaite le CESRBC dans son avis précité.

Les champs de la formation, de l'enseignement et de l'insertion dans l'emploi ont donc un rôle important à jouer pour rencontrer une partie de ces nouveaux besoins et qualifier les actuels ou futurs travailleurs en développant de nouvelles filières de formation ou, probablement le plus souvent, en adaptant celles qui existent.

Le défi principal commun à ces secteurs sera de combiner deux types de « transitions » qui peuvent mutuellement se soutenir. Il s'agira en effet de déployer des processus adaptés et positifs de « transitions de l'éducation - formation à l'emploi » dans le cadre de l'indispensable « transition écologique » de l'économie et plus largement de l'ensemble de la société. Et ce, au travers des formations initiales, préformations, formations qualifiantes, stages, dispositifs d'alternance, adaptations et reconversions dans l'emploi, etc., via l'ensemble des opérateurs, et à destination tant des élèves que des demandeurs d'emploi et des travailleurs.

III. Considérations particulières

1. Des filières émergentes confrontées à différents problèmes structurels

Les nouveaux processus formatifs à initier dans le cadre des éco-filières seront évidemment confrontés aux différents problèmes structurels que la CCFEE a déjà précédemment soulignés. Comme développé dans ses travaux antérieurs⁹, les principaux enjeux que rencontrent les secteurs Emploi – Formation – Enseignement à Bruxelles sont, sans être exhaustif, l'hétérogénéité des publics, la dualisation scolaire, des taux de redoublement, de décrochage scolaire et d'abandon des études sans diplôme supérieurs à la moyenne, un enseignement qualifiant suivi davantage par relégation que par choix, le manque de qualification reconnue d'un jeune sur 4 au sortir de l'enseignement secondaire, les difficultés d'accrochage des jeunes peu qualifiés, la saturation de l'offre de formation au regard de besoins nombreux mais trop peu objectivés, les phénomènes de surqualification et discrimination à l'embauche...

Dans un système scolaire confronté à de nombreuses difficultés et dans des dispositifs de formation déjà saturés, l'adaptation des filières existantes, et plus encore, comme nous le développerons plus loin, l'élaboration et l'implémentation de nouvelles filières constituent

⁹ Particulièrement la note de [synthèse des points d'attention sur l'enseignement à Bruxelles](#), adoptée le 26 octobre 2010 ; les **Avis 66** concernant « *La formation, un défi à relever en région bruxelloise* », adopté le 23 mai 2006 ; **Avis 78** concernant le « *Projet d'accord de coopération-cadre relatif à la Formation en alternance* », adopté le 4 juillet 2008 ; et **Avis 91** « *Construction de Projet Professionnel* », adopté le 22 juin 2010

des défis supplémentaires pour les opérateurs d'enseignement et de formation. Or, à ce sujet, dans son *Etat des lieux de la formation professionnelle* (Avis 75¹⁰), la CCFEE constatait une stabilité dans la fréquentation des formations développées en RBC et relevait parallèlement déjà « *les difficultés des opérateurs à développer de nouvelles formations répondant à des besoins émergents pour des volumes restreints de stagiaires* ».

Ces défis doivent pourtant être relevés sous peine de laisser échapper de nouveaux emplois que des Bruxellois pourraient occuper. Mais il faut tout autant souligner que relever ces défis peut aider à rencontrer certaines difficultés structurelles auxquelles l'enseignement et la formation sont confrontés à Bruxelles : les « filières vertes » constituent en effet des opportunités en termes de valorisation des apprenants et de filières qualifiantes débouchant sur des métiers qui bénéficient d'une image positive dans la société. L'enjeu est bien celui-là : transformer ces défis en réelles opportunités. Cela impose de rencontrer une série de conditions développées notamment dans les points suivants.

2. Améliorer l'état des connaissances

Relever ces défis demande de mieux piloter, en partenariat, les systèmes d'enseignement et de formation (voir plus loin, le point 7), ce qui exige, autre enjeu structurel en RBC et souligné à de nombreuses reprises par la CCFEE, d'améliorer les connaissances et donc de produire régulièrement des états des lieux tant de la formation professionnelle que de l'enseignement à Bruxelles.

A ce sujet, la CCFEE rappelle les perspectives de travail et d'action développées en son Avis 75 et particulièrement les nécessités de continuer à augmenter le volume de formation, compléter l'analyse de l'offre de formation et en améliorer l'évolution, ainsi que mieux cerner et rencontrer les besoins des différents publics, dont particulièrement les 18-25 ans. Approfondir les connaissances s'avère indispensable sur quatre plans au moins : ceux des débouchés d'emplois dans les filières vertes, de la meilleure connaissance des compétences et qualifications qui y sont attendues, de l'offre d'enseignement et de formation qualifiant qui y mènent, et des parcours des publics dans ces systèmes d'éducation et de formation ainsi que vers l'emploi.

a. Les emplois verts

Dans leur avis conjoint¹¹, le Conseil national du travail et le Conseil central de l'économie constatent que « *pour la Belgique, il n'existe pas un état des lieux quantitatif complet et up to date des filières créatrices d'emploi ayant une plus-value environnementale et préservant la compétitivité régionale. (...) il est impossible de quantifier ce que représentent aujourd'hui, en Belgique, les « emplois verts » en termes d'emplois, de besoins en compétences, d'investissements, de subsides, etc* ». Pour combler ce manque de données et construire ce savoir, les Conseils appellent à la réalisation d'une analyse SWOT (« Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats »¹²) robuste et fiable concernant l'emploi vert en Belgique.

Par ailleurs, le Conseil EPSCO a, lors de sa session des 6 et 7 décembre 2010, approuvé l'avis du Comité de l'emploi intitulé *La dimension « emploi » des défis environnementaux*¹³ appelant à « *prévoir un ensemble complet d'indicateurs actualisés (sur les emplois verts, les compétences vertes, les lieux de travail verts, la transition verte, les marchés du travail*

¹⁰ **Avis 75** relatif à l'« *Etat des lieux de la formation professionnelle 2005-2006 : enseignements et perspectives* », adopté le 18 mars 2008

¹¹ Avis 1693 du CNT et 1091 du CCE relatif à la thématique des emplois verts, adopté le 14 juillet 2009
<http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1693.pdf>

¹² Forces, faiblesses, opportunités, menaces

¹³ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/10/st16/st16514.fr10.pdf>

verts et la croissance verte) pour assurer un contrôle approprié des mesures de réforme destinées à traiter les aspects du changement climatique concernant l'emploi, dans le cadre de la stratégie Europe 2020 »¹⁴.

b. Les nouvelles compétences et qualifications

Il s'avère primordial d'organiser une « veille » des besoins des secteurs en émergence. Pour ce faire, les indicateurs à utiliser doivent être analysés, voire définis¹⁵. Une collaboration étroite des organismes publics compétents et des secteurs professionnels concernés est, à ce titre, indispensable.

En amont, il est essentiel de s'entourer de l'expertise développée par les institutions et organismes compétents. A ce titre, la CCFEE estime que l'Observatoire de l'emploi en Région bruxelloise devrait être systématiquement associé à des études exploratoires du type de *Brussels Sustainable Economy (BSE)*¹⁶, ou de la récente étude de l'IBGE¹⁷ relative à la construction durable.

C'est sur de tels travaux menés conjointement que pourra utilement s'appuyer le Service francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) pour définir les profils métiers et identifier les référentiels de compétences nécessaires à ces nouvelles fonctions. Dans les cas probablement les plus nombreux où la mise en place d'éco-filières se traduira par l'adaptation de référentiels déjà existants, il appartiendra au SFMQ de déterminer s'il convient d'ajouter à ces référentiels des activités-clés spécifiques sans toucher au cœur des métiers, processus à privilégier au vu de sa plus grande rapidité.

A cet égard, la CCFEE attire l'attention sur la nécessité de conserver toute la rigueur requise dans la définition de ces compétences supplémentaires en termes de savoirs, savoirs-faire et savoirs-être spécifiques, même dans les cas d'ajouts d'activités-clés aux profils de base.

Par ailleurs, il importe tout particulièrement pour les qualifications menant aux emplois verts, que, comme précisé dans l'Avis 77¹⁸ de la CCFEE, les futurs profils produits par le SFMQ constituent des « références universelles », y compris en termes de dénomination des métiers, non pas seulement dans les champs de l'enseignement et de la formation, mais également sur le marché du travail. Les Services publics de l'emploi et de la formation ainsi que les partenaires conventionnés avec eux auront, chacun en fonction de leurs missions, à utiliser ces nouveaux profils et leurs dénominations communes, outils essentiels de collaboration.

Enfin, différentes initiatives européennes pourraient venir à l'appui de cette amélioration nécessaire des connaissances sur les nouvelles compétences et qualifications « vertes » :

¹⁴ <http://www.consilium.europa.eu/App/NewsRoom/loadBook.aspx?target=2011&infotarget=before&bid=79&lang=fr&id=351>

¹⁵ Dans son analyse exploratoire précitée, l'Observatoire bruxellois de l'emploi précise : « *Dans le cas bruxellois, tant la classification NACE que les codes professionnels d'Actiris ne permettent pas de recenser précisément les emplois verts. Plusieurs raisons à cela : d'abord le fait que très peu de secteurs NACE sont identifiés comme verts ; ensuite l'idée que, dans un grand nombre de cas, les emplois verts touchent finalement des professions traditionnelles pour lesquelles des compétences vertes ont été développées.* »

¹⁶ partenariat entre Bruxelles Environnement (IBGE), l'Agence bruxelloise pour l'entreprise (ABE) et Groupe One ayant pour objectif de créer de l'activité économique et de l'emploi en RBC par la dynamisation de filières environnementales en identifiant les actions prioritaires à mettre en place, les questions à résoudre, freins et leviers de quelque 50 sous-secteurs. <http://www.ibgebim.be/Templates/Professionnels/informer.aspx?id=3774>

¹⁷ « **Métiers en transition dans le secteur de la construction durable** » (IBGE - juin 2010) étude menée avec la collaboration du Centre de Référence professionnelle bruxellois dans le secteur de la construction (CDR) ; du Centre d'étude, de recherche et d'action en architecture (CERAA) ; de la Plate-forme Maison passive (PMP asbl) ; de la Confédération de la construction Bruxelles-Capitale (cellule Energie-Environnement) ; et du Cluster Ecobuild. <http://www.ibgebim.be/Templates/Professionnels/informer.aspx?id=4414&langtype=2060>

¹⁸ **Avis 77** relatif au *Service francophone des Métiers et des Qualifications* adopté le 27 mai 2008

- ✓ « News skills for news jobs » / « Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux »¹⁹, vise à « aider les Etats membres et les régions à analyser et anticiper plus efficacement les besoins du marché du travail de demain » et « à développer des ponts plus solides entre le monde de l'éducation et de la formation ainsi que le monde du travail » ;
- ✓ la taxonomie européenne des aptitudes, compétences et des professions²⁰, « ESCO », projet de thésaurus décrivant les principales compétences et qualifications requises pour plusieurs milliers de professions permettant aux services publics de l'emploi des différents Etats membres de disposer d'un langage commun²¹.

c. L'offre de formation et d'enseignement

Afin de pouvoir précisément identifier ce qu'il y a à mettre en place en termes de formation et de type de formation (formation continuée pour le court terme, formation initiale pour les moyen et long termes), il est indispensable de qualifier et quantifier les besoins réels des entreprises, singulièrement sur le terrain régional bruxellois.

En outre, il est également essentiel de répertorier et de mieux visibiliser, au travers de Bruxelles Formation Carrefour, l'offre réelle de formation professionnelle, particulièrement dans ces « métiers verts », en rassemblant tant les données de la formation et de l'insertion (Bruxelles Formation, OISP, EFPME, ainsi que les CDR concernés pour les aspects sectoriels) que de l'enseignement de Promotion sociale. Soulignons à cet égard que l'Enseignement de Promotion sociale introduit d'ores et déjà automatiquement la dimension « durable » dans ses contenus de formation.

L'organe d'appui pour l'enseignement au niveau de la zone sur ce plan pourrait être l'Instance de pilotage inter-réseaux de l'Enseignement qualifiant (IPIEQ).

d. Les publics et leurs parcours

La CCFEE rappelle ses recommandations, particulièrement développées dans son Avis 88²², quant au besoin d'affiner les connaissances des publics et de leurs parcours dans les transitions de l'école à l'emploi afin de pouvoir mieux connaître l'impact des stratégies déployées ; ainsi que le besoin de développer des outils statistiques pertinents facilitant le pilotage de l'action publique. A cette fin, la CCFEE réitère sa proposition concrète de mise en œuvre d'une plate-forme statistique bruxelloise d'observation des transitions et des articulations Enseignement Emploi Formation. Elle demande, pour ce faire, de poursuivre la recherche de cohérence et d'articulation dans le recueil et le traitement des données.

3. Planifier la (ré-)organisation des filières de formations

Comme repris dans la Résolution de la Confédération européenne des syndicats citée plus haut, il devient dès aujourd'hui indispensable, dans la transition vers une société « bas carbone » que des (futurs) travailleurs aient la possibilité de se voir dotés de nouvelles compétences spécifiques reconnues. Cela impose tant la mise en œuvre rapide de nouvelles

¹⁹ Le document est disponible sur http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com868_fr.pdf

²⁰ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=fr&newsId=852>

²¹ Concrètement, l'Union européenne espère que « les apprenants pourraient s'en inspirer pour construire leur projet d'études; les demandeurs d'emploi pourraient l'utiliser pour mieux décrire leurs compétences sur leur CV; les employeurs pourraient l'utiliser pour définir les profils de compétences recherchés lors de la description d'un emploi; les organismes de formation pourraient l'employer pour mettre au point de nouvelles initiatives de formation ».

²² **Avis 88** relatif à la « Connaissance statistique des transitions entre école et vie active des Jeunes en RBC » adopté le 6 avril 2010

offres de formation pour répondre à la demande actuelle, que l'adaptation, voire la création, de certaines filières d'enseignement qui qualifieront les futurs travailleurs. Ces transformations des secteurs éducation et formation sont porteuses de tensions entre d'un côté la forte réactivité attendue de la part de ces secteurs et, de l'autre, les enjeux de temporalité et de « séquentialité ».

Le processus de l'AEE a ainsi particulièrement mis en évidence les aspects systémiques et interdépendants dans l'aménagement et le développement de nouvelles offres de formation, ainsi que la temporalité longue nécessaire à la mise en place de nouvelles options, particulièrement dans l'enseignement. Le premier axe du processus AEE a également établi la « séquentialité » de certaines actions à mettre en œuvre : avant de former des jeunes, des demandeurs d'emploi ou des professionnels en fonction, il faut des formateurs ou enseignants eux-mêmes formés. Et les formateurs de formateurs doivent eux-mêmes pouvoir s'appuyer sur des référentiels de formation et des références techniques préalablement définis par l'instance compétente qu'est le SFMQ.

Ces tensions dues à la rapidité des adaptations à opérer risquent d'être aiguës dans un contexte bruxellois où les systèmes scolaire et de formation sont de plus (en plus ?) confrontés aux difficultés structurelles évoquées plus haut (point 1). **Transformer les défis des éco-filières en réelles opportunités demande dès lors de planifier la (ré-) organisation de l'offre d'enseignement et de formation en articulant clairement deux logiques : une logique d'innovation-expérimentation et une logique de stabilisation-pérennisation.**

a. Pour les besoins actuels nécessitant des adaptations rapides, il est tout d'abord indispensable d'exploiter l'ensemble des possibilités permettant d'élaborer et de tester de nouvelles offres de formation dans une dynamique essai/erreur qui partira le plus souvent d'une « base » déjà existante dans le cadre d'éco-filières consistant majoritairement à des adaptations de métiers existants. Cela passe actuellement par des modules complémentaires de spécialisation comme le fait Bruxelles Formation, ou via les appels à projets innovants spécifiques à destination des OISP, ou encore via la mise en œuvre de formations innovantes par les Missions locales. Ces deux dernières possibilités peuvent s'avérer très intéressantes pour autant que l'instruction des dossiers se fasse rapidement, dans une optique réelle de réponse diligente adaptée à la demande. Une procédure trop peu souple court le risque de freiner, voire empêcher, l'émergence de nouvelles offres de formation. Pour se multiplier, de tels projets innovants doivent être impulsés, encouragés, et soutenus tant par les mondes politiques qu'économiques. Et ils doivent également être accompagnés par des outils d'évaluation, en fonction de l'évolution des besoins.

b. Sur le plus long terme, une seconde logique doit être déployée : à partir des enseignements tirés de ces innovations qu'on aura permis de tester et d'évaluer tout particulièrement au regard des réalités du monde du travail (compétences nécessaires dans l'emploi, existence de débouchés suffisants...). Sur cette base, les offres nouvelles de formation devront être cadrées et calibrées par le SFMQ. Le besoin affirmé de rapidité d'adaptation devra nécessairement s'articuler avec la temporalité plus longue indispensable à la restructuration en profondeur d'une offre de formation complète, cohérente, acceptée par tous les partenaires.

Cette articulation entre une logique d'expérimentation et une structuration de plus long terme est d'autant plus nécessaire et pertinente que le développement de nouveaux processus de formation pourrait comporter différents risques : lancer des opérateurs (enseignement, formation) et des demandeurs d'emploi dans des processus de formation alors que les compétences nécessaires ne sont pas encore complètement stabilisées et, surtout, que de véritables débouchés en bout de course resteraient réduits ou largement hypothétiques. Les acteurs de l'enseignement et de la formation tiennent à rappeler qu'il n'est pas de leur responsabilité de créer des emplois et que la mise en place de nouvelles filières demande information et engagement mutuels.

Par ailleurs, que ce soit dans le cadre d'innovations ou de formations stabilisées, il faudra veiller à ce que l'acquisition de ces nouvelles compétences soit bien certifiée par les opérateurs d'enseignement et de formation, ou reconnue au travers du dispositif piloté par le Consortium de validations des compétences (CDVC) qui a donc un rôle important à jouer dans cette évolution vers une économie « bas carbone ».

4. Revaloriser l'enseignement qualifiant

Dans un contexte de mutation profonde, la mise en œuvre de nouveaux dispositifs d'enseignement, particulièrement technique et professionnel, est une réelle opportunité pour contribuer à la revalorisation de ces formes d'enseignement redevant attractives par l'ancrage dans un projet d'avenir socialement reconnu.

Comme le mentionnent les Avis 61, 78 et 92²³, revaloriser l'enseignement qualifiant, et en particulier la formation en Alternance, nécessite notamment, pour rappel, selon la CCFEE :

- en amont, de mettre en œuvre des moyens pour renforcer les acquis de base de tous les jeunes et réduire drastiquement la relégation scolaire ;
- la nécessité d'organiser un tronc commun le plus long possible afin de consolider l'apprentissage des savoirs de base, revaloriser la filière qualifiante et orienter positivement les jeunes ;
- de mettre en place un 1^{er} degré pluridisciplinaire via « *l'intégration de l'apprentissage des techniques manuelles, artistiques, sportives et informatiques* » au tronc commun afin d'« *empêcher le mécanisme de relégation dénoncé par tous les acteurs* ». « *C'est en ayant un tronc commun minimum qui reprendrait des matières générales, techniques et artistiques, que les jeunes pourront choisir d'entrer dans un enseignement qualifiant technique ou professionnel, au terme de l'enseignement du premier degré du secondaire, dans une perspective de choix positif* »²⁴ ;
- d'aboutir au statut unique et au contrat harmonisé du stagiaire en entreprise, ainsi que de garantir un traitement et des conditions équitables pour l'ensemble des acteurs opérant dans l'espace francophone tant au plan pédagogique que financier.

Revaloriser l'enseignement qualifiant passera également par la capacité à **élaborer et développer des projets pédagogiques novateurs, intégrateurs et cohérents, socialement porteurs et valorisés**. Des équipes pédagogiques mettent en route des projets centrés sur des thématiques « durables » qui s'intègrent progressivement dans les cursus pédagogiques et projets des établissements (énergies renouvelables, construction d'éoliennes et installations de panneaux solaires par des sections techniques et professionnelles, certification iso 14001, système de management environnemental...) ²⁵. De tels projets fédérateurs et aux impacts multifactoriels ancrent l'enseignement qualifiant dans la réalité et développent l'accrochage scolaire par l'implication directe des jeunes sur leur cadre de vie. Ces projets doivent être soutenus et visibilisés.

A l'instar de telles actions souvent développées en collaboration avec des partenaires extérieurs à l'établissement, il est impératif de négocier et opérationnaliser des projets menés au sein de l'enseignement qualifiant, articulés avec les acteurs de la Formation et de l'Emploi. La possibilité d'élaborer de tels projets en partenariat doit être amplifiée, avec le soutien, voire l'impulsion, des Instances de pilotage inter-réseaux de l'enseignement qualifiant (IPIEQ) et des relais que ses Membres pourront opérer via les autres organes dans lesquels ils siègent.

²³ **Avis 92** concernant le « *Projet d'avenant à l'Accord de coopération-cadre relatif à la formation en Alternance (...)* » adopté le 28 septembre 2010

²⁴ **Avis 61** de la CCFEE, [Le contrat stratégique pour l'éducation](#), adopté le 26 avril 2005.

²⁵ Aperçu de projets particuliers sur le site <http://www.schola-ulb.be> – Forum des innovations en Education

5. Développer et évaluer les équipements

Développer de nouvelles offres d'enseignement dans des filières environnementales demande d'y intégrer une formation approfondie et pratique à leurs aspects les plus techniques. Des infrastructures spécifiques, à la pointe de l'innovation, et des moyens nouveaux conséquents sont indispensables, et ce quel que soit le secteur où ces offres seront dispensées. La CCFEE rappelle ses recommandations²⁶ sur ce plan :

- l'élargissement du cadastre des équipements en RBC à un système de recensement commun à tous les acteurs (Centres de Référence (CDR), Centres de Technologies avancées (CTA), enseignement qualifiant, Bruxelles Formation, mais aussi Promotion sociale, EFPME, OISP et secteurs professionnels), afin d'établir des liens entre tous les équipements pédagogiques disponibles ;
- une analyse tant quantitative que qualitative (encadrement pédagogique) de l'utilisation des équipements disponibles pour chaque type d'opérateur, de la mise en réseau de ces équipements, ainsi que du pilotage de l'accès de chaque opérateur (et des publics qui le fréquentent) aux équipements mis en communs (tels les CDR et les CTA).

Dans un souci de rationalisation des équipements, de leur accessibilité et de développement des synergies, la CCFEE souligne l'intérêt de la récente décision du Gouvernement bruxellois²⁷ visant notamment à renforcer l'activité de formation des CDR, en collaboration avec les opérateurs publics de formation ; à la mise en réseau visant à renforcer les collaborations et les échanges de bonnes pratiques entre les CDR ; et à favoriser les possibilités de collaborations avec les CTA, les Centres de Compétences (CDC) et les « Régionale Technologische Centra » (RTC). Dans ce cadre, la CCFEE invite les pouvoirs compétents à continuer à réfléchir aux synergies les plus efficaces entre ces outils.

6. Organiser la formation en entreprise

Puisqu'il semble bien que, dans nombre de secteurs, ce ne seront généralement pas des « nouveaux » métiers qui devront être développés mais plutôt des adaptations et des qualifications complémentaires aux métiers de base, et face aux problèmes de temporalité entre la forte réactivité nécessaire pour répondre aux besoins actuels et le temps de transformation des filières d'enseignement initial, il est indispensable de mobiliser l'ensemble des modes de formation, et particulièrement la formation dans l'emploi et sur le lieu de travail, à commencer par l'alternance, mais également les stages de perfectionnement, les FPIE, etc. Dans le cas de compétences émergentes, ces types de formation articulés à l'insertion dans l'emploi ont également l'avantage spécifique de permettre une confrontation aux innovations en œuvre dans les entreprises même.

Une attention particulière devra être portée à l'accompagnement des personnes en formation au sein même des entreprises. Comme la CCFEE l'a déjà souligné à de nombreuses reprises, il sera donc nécessaire de valoriser les métiers pédagogiques d'accompagnement et tutorat, que ce soit dans la formation en alternance ou via des stages dans la formation et dans l'enseignement de plein exercice²⁸ :

- L'accompagnement des apprenants en alternance par les centres de formation (CEFA et EFPME) et le suivi des stages par les écoles doivent être développés et valorisés ;
- L'encadrement en entreprise (tutorat - aspects formation et aspects liés à la fonction) doit faire l'objet de mesures de promotion et être adapté selon les secteurs,

²⁶ **Avis 87** « Proposition d'un dispositif d'évaluation de l'équipement pédagogique des établissements d'enseignement qualifiant en RBC » adopté le 27 octobre 2009

²⁷ <http://www.cerexhe.irisnet.be/actualites/11-04-2011-le-gouvernement-bruxellois-renforce-les-centres-de-referance-et-prepare-le-terrain-a-la-creation-dun-nouveau-centre-consacre-aux-abmetiers-de-la-ville-et-de-la-fonction-publiquebb>

²⁸ cf les **Avis 66** et **Avis 78** précités

les métiers et la taille des entreprises ;

- Les accompagnateurs des CEFA, les délégués à la tutelle de la formation des petites et moyennes entreprises, les responsables de stage, les tuteurs/parrains, exercent des fonctions qui demandent à être reconnues et soutenues par les pouvoirs publics.

7. Piloter le changement et mobiliser l'ensemble des partenaires

a. Le pilotage

Optimiser la mise en œuvre de nouvelles filières d'enseignement et de formation nécessite un pilotage public performant visant à garantir l'efficacité de ces nouveaux processus tant en termes pédagogique que d'insertion dans le monde du travail. Le renforcement des qualifications et compétences des individus, la garantie de la qualité de la formation et la reconnaissance des cursus de formation qualifiante nécessitent des partenariats dans lesquels les responsabilités des uns et des autres sont définies et évaluées en commun, dans le respect des missions de chacun. A l'instar du dispositif de Construction de Projet professionnel, et comme l'énonçait l'Avis 91 déjà évoqué, la prise en charge de filières d'enseignement et de formation émergentes souligne une fois de plus « la nécessité absolue de mobiliser l'ensemble des secteurs, types d'acteurs et dispositifs et de mieux les faire travailler ensemble », et donc la carence d'un réel pilotage en la matière à Bruxelles.

En terme de pilotage, la définition de référentiels communs constitue un outil décisif. Par ailleurs, il appartient particulièrement à Bruxelles Formation de coordonner et visibiliser les offres des opérateurs de formation professionnelle avec lesquels il développe des partenariats, au travers de sa mission de « régulateur », en concertation avec les organismes concernés. En matière d'enseignement, la concertation sur ce plan pourrait être organisée via l'Instance de pilotage inter-réseaux de l'Enseignement qualifiant, dont l'objectif majeur est précisément le redéploiement de l'offre d'enseignement.

Il n'en reste pas moins que l'articulation souhaitée entre les mondes de l'école et de la formation, ainsi que de l'emploi, nécessite d'imaginer un dispositif plus large permettant d'associer plus d'acteurs, afin d'assurer un pilotage d'ensemble des secteurs, en ce compris de l'opérationnalisation de leurs actions. L'organe futur qui devrait assurer ce pilotage global et cohérent pourrait être le Bassin de Vie.

b. la mobilisation de l'ensemble des partenaires

Sur le plan de la méthodologie d'action, réunir des acteurs agissant parfois de manière très cloisonnée (Bruxelles Formation, Enseignement, OISP, secteurs professionnels, opérateurs publics et privés, partenaires sociaux...), à l'instar de la dynamique de large concertation mise en place par le premier axe de l'Alliance Emploi Environnement, est riche et porteur d'effets multiplicateurs. Cela permet à chaque participant de mesurer et prendre en considération les impératifs d'autres intervenants. Néanmoins, ce processus étant fortement consommateur d'énergie de travail, il est illusoire d'envisager le répliquer tel quel pour la totalité des secteurs et sous-secteurs concernés par les « *filières économiques liées au secteur de l'environnement* »²⁹, au vu du risque d'essoufflement des acteurs. La CCFEE estime qu'il est impératif d'initier prioritairement des actions transversales qui bénéficieront aux travaux ultérieurs, telle que par exemple celle relative à la production-diffusion d'outils d'informations sur les modes de construction de filières d'enseignement et de formation, pour laquelle la CCFEE est disponible pour toute collaboration avec la Communauté française (et particulièrement l'APIEQ, ainsi que la Direction Relations Ecole Monde du travail).

²⁹ Pour rappel, BSE a identifié 6 filières environnementales (éco-construction, chimie verte, déchets, énergie, eau) ventilées en 50 sous-filières

Face aux défis que représentent les transformations à instaurer pour aboutir à une société « bas carbone », la CCFEE encourage la Région de Bruxelles-Capitale, moyennant les remarques précédemment exprimées, à intensifier les processus participatifs à l'instar de l'Alliance Emploi Environnement. Mais elle attire l'attention sur l'importance de synchroniser au maximum les rythmes de mobilisation des pouvoirs compétents. Il est en effet essentiel de veiller à ce que tous les niveaux de compétences, particulièrement ceux de l'enseignement (Communauté française) et de la formation (Commission communautaire française), soient associés, dans le respect des prérogatives respectives, en tant que réels partenaires aux dynamiques mises en oeuvre.

Par ailleurs, face aux constantes évolutions du monde de l'emploi, la collaboration des secteurs et des fonds sectoriels avec les opérateurs d'enseignement et de formation professionnels à Bruxelles doit se poursuivre et s'intensifier. A ce sujet, la CCFEE rappelle qu'en son Avis 80³⁰, elle invitait, entre autres, les deux Communautés à veiller à la mise en oeuvre effective des accords-cadres négociés avec les Fonds sectoriels au bénéfice des établissements scolaires bruxellois et des CTA.

Dans cet Avis, la CCFEE recommandait notamment « *de réunir au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale l'ensemble des informations et analyses relatives aux activités partenariales des Fonds [sectoriels] et des opérateurs de formation, produites par les secteurs eux-mêmes, mais également par les acteurs en charge de la régulation des champs de la formation et de l'enseignement : Bruxelles Formation, le VDAB et les Communautés ainsi que les données relatives aux activités de formation des Classes moyennes* ». L'appui des CDR en la matière ne pourra que contribuer à atteindre plus rapidement et efficacement ces objectifs.

8. Assurer le financement des nouvelles formations

Aménager l'offre de formation et d'enseignement demandera un effort financier particulier, notamment en raison de la construction de nouveaux processus pédagogiques et techniques. Les autorités compétentes respectives devront à cette fin dégager et mutualiser les moyens nécessaires, ainsi qu'en garantir la pérennité.

Les marges financières spécifiquement consacrées à ces nouvelles filières de formations porteuses d'avenir doivent donc être rapidement définies, aujourd'hui pour la construction durable. Une clarification des montants affectés (et leurs ventilations) est indispensable, tout en veillant à garantir les possibilités de développement ultérieur de nouvelles offres de formation pour les autres secteurs identifiés par BSE : eau, déchets, énergies renouvelables, alimentation, chimie verte...

9. Booster la demande

Le nombre d'employeurs bruxellois engagés dans les filières économiques environnementales (eau, énergies renouvelables, déchets, chimie verte, construction durable...) est actuellement réduit, en raison soit d'un manque d'entreprises ayant amorcé leur reconversion, soit d'une « demande » encore fort ténue sur le territoire régional, particulièrement au niveau du privé.

Pour stimuler et développer cette demande, les pouvoirs publics agissent, notamment, par l'adoption d'incitants (primes) et de normes législatives (performance énergétique des bâtiments...).

Le CESRBC « *soutient l'idée de stimuler les secteurs économiques les plus porteurs en terme de croissance et d'emploi et de les soutenir dans leur transition vers plus de*

³⁰ **Avis 80** relatif à la « *Collaboration des Fonds sectoriels et secteurs avec les opérateurs d'enseignement et de formation à Bruxelles* »

*durabilité, de manière à améliorer la compétitivité des entreprises bruxelloises et à développer l'emploi des Bruxelloises et Bruxellois, y compris les publics peu qualifiés ».*³¹

Les secteurs, tant économiques que ceux de l'enseignement et de la formation, expriment la nécessité de disposer de repères clairs quant à la planification de l'adoption de ces normes, et avoir l'assurance de l'effectivité du financement de ces incitants, de leur stabilité (pérennisation) et du contrôle du respect de ces normes.

Afin que chaque secteur et partenaire puissent s'engager et élaborer des stratégies et planifications de mise en œuvre d'actions générales et spécifiques durables, la CCFEE souhaite que les budgets afférents aux « *filiales économiques liées au secteur de l'environnement* », et les incitants, soient clarifiés et stabilisés.

Par ailleurs, constatant que nombre de chantiers, particulièrement les rénovations de faible importance chez les particuliers, n'atteignent pas un effet de taille suffisant pour intéresser l'économie classique (seuil de rentabilité), il est primordial d'accentuer le soutien aux entreprises d'économie sociale d'insertion actives dans les secteurs concernés pour occuper ces « niches » qui risquent d'être délaissées.

En outre, le développement vers une ville durable doit bénéficier à l'entière de la population bruxelloise, particulièrement aux publics fragilisés sur le marché de l'emploi et à la population économiquement défavorisée. Dans le contexte urbain bruxellois, l'enjeu de rénovation du bâti ancien dans les quartiers populaires est primordial. L'accessibilité des incitants doit être réfléchi dans cette optique.

Enfin, la CCFEE encourage les autorités publiques à poursuivre et visibiliser la dynamique des bâtiments exemplaires, particulièrement lors de la construction / rénovation d'équipements collectifs (crèches, établissements scolaires) rendus nécessaires par l'accroissement de la population scolaire bruxelloise à l'horizon 2015-2020, tout en veillant à ce que les projets réalisés avec le soutien des pouvoirs publics soient assortis de clauses sociales privilégiant le recours à de la main d'œuvre bruxelloise peu qualifiée ou issue des centres d'enseignement et de formation professionnelles.

³¹ http://www.esr.irisnet.be/site13/plone/avis/avis-du-conseil/par-date/2010/Avis_Alliance_Emploi_Environnement.pdf/view

IV. Recommandations

De manière générale, la CCFEE souligne toute l'importance d'un renforcement et d'une amélioration des synergies et articulations entre les acteurs de l'enseignement, les opérateurs de terrain, les acteurs économiques et les institutions publiques concernées, ainsi que la mise en réseau permanent des différents opérateurs de formation quels qu'ils soient. Ce sont des conditions indispensables pour que ces secteurs puissent apporter leur contribution décisive à l'évolution vers une société « bas carbone » qui s'est amorcée se passe de manière cohérente, optimale, efficace, au bénéfice de tous.

1. Les transformations nécessaires pour rencontrer cette évolution doivent s'articuler avec les perspectives annoncées ou développées à d'autres niveaux de pouvoir (Union européenne, niveaux fédéral et communautaire, autres régions). A cet égard, la CCFEE
 - a. souligne qu'il est essentiel que les autorités bruxelloises garantissent **une cohérence maximale des stratégies et plans d'actions mis en œuvre à Bruxelles par ces différents niveaux** ;
 - b. recommande, au vu du développement d'un processus similaire d'Alliance Emploi Environnement par la Région wallonne d'organiser, particulièrement pour ce qui concerne le système scolaire francophone, **la concertation et le partage d'informations** afin de veiller à la plus grande cohérence des pistes d'action envisagées régionalement.
2. Pour piloter la mise en œuvre de ces nouvelles filières et l'adaptation de filières existantes, la CCFEE :
 - a. attire l'attention sur le caractère complexe de l'articulation de nombreux niveaux de compétences en Région bruxelloise. Il est impératif d'imaginer **un dispositif de pilotage permettant d'associer les acteurs de l'enseignement, de la formation et de l'emploi**, en ce compris pour le pilotage dans une visée opérationnelle. L'organe futur qui devrait assurer ce pilotage global et cohérent pourrait être le Bassin de Vie.
 - b. rappelle la nécessité d'**améliorer les connaissances et la diffusion de l'information** en termes de besoins économiques et d'emplois, de compétences et qualifications ainsi que d'offre de formation et d'enseignement ;
 - c. préconise de s'appuyer sur les outils européens en construction ;
 - d. souligne l'importance du **renouvellement de l'Etat des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles** étendu à la description et l'analyse des besoins et de l'offre, tel que prévu dans l'Accord de majorité de la COCOF. Comme le recommandait l'Avis 75 de la CCFEE « *en complément de la lecture « verticale » des trois Etats des lieux (« tel type d'opérateur réalise telles formations dans tels domaines »), l'offre de formation devrait faire l'objet d'une lecture sectorielle « horizontale » (« tel domaine de formation est présent dans l'offre de tels opérateurs et draine tel nombre de personnes ») » ;*
 - e. réitère sa disponibilité à contribuer à **la mise en œuvre d'une Plate-forme statistique bruxelloise spécifique d'observation des transitions** et des articulations Enseignement Emploi Formation, complémentaire aux outils statistiques dont la Région s'est dotée et qui permettrait notamment de mieux comprendre les parcours des publics dans les dispositifs d'enseignement et de formation menant à ces « métiers verts ».
3. Pour permettre de transformer en réelle opportunité l'implémentation d'éco-filières dans un contexte d'enseignement et de formation confronté à des défis sociaux structurels, la CCFEE :
 - a. souligne la nécessité de **prendre en compte la tension** entre l'affirmation du besoin rapide de nouvelles compétences et la nécessité de considérer les

dimensions cruciales d'interdépendance systémique, de temporalité et de « séquentialité » dans la mise sur pied de nouvelles filières d'enseignement et de formation basées sur des référentiels élaborés par les organes compétents ;

- b. recommande, dans une logique d'expérimentation, de poursuivre et surtout **développer le soutien aux mécanismes permettant de tester de nouvelles offres visant des spécialisations rapides de métiers de base** via des modules complémentaires de spécialisation, les appels à projets innovants spécifiques ou encore les formations innovantes. A cet égard, il est essentiel de garantir une grande souplesse pour l'élaboration et l'opérationnalisation de formations innovantes, et d'en évaluer les résultats avec tous les partenaires ;
 - c. préconise d'assurer, dans une visée de plus long terme, la stabilisation et la structuration des adaptations d'options et de formations existantes et, éventuellement, de nouvelles offres, via la mobilisation des dispositifs existants tels que le SFMQ, le CDVC, etc. La CCFEE invite tout particulièrement le SFMQ à **donner une priorité à l'élaboration de référentiels de compétences relatifs aux nouvelles compétences « vertes »**, et le Consortium de validations des compétences à préparer la reconnaissance de l'acquisition de celles-ci ;
 - d. rappelle que l'effort de formation professionnelle n'incombe pas exclusivement aux secteurs de l'enseignement et de la formation, particulièrement dans le cadre de nouvelles compétences à acquérir, dans des temps courts, pour compléter des formations existantes ;
 - e. recommande dès lors que les autorités compétentes en matière d'emploi, de formation et d'enseignement, ainsi que les partenaires sociaux garantissent et soutiennent **l'approfondissement de partenariats entre les opérateurs de formation et les secteurs professionnels**, tout comme les formations sur le lieu de travail : formations en alternance, formations professionnelles individualisées, accompagnement interne en entreprises.
4. La CCFEE souhaite, en outre, que **les budgets et les incitants** afférents aux « *filières économiques liées au secteur de l'environnement* » **soient clarifiés et stabilisés** afin que chaque secteur et partenaire puissent s'engager et élaborer des stratégies et planifications de mise en œuvre d'actions générales et spécifiques durables.

Enfin, la CCFEE souligne qu'il serait judicieux qu'elle ait ultérieurement, en aval du processus de l'Alliance Emploi Environnement actuellement mis en route, l'occasion de se pencher à nouveau sur les articulations et synergies réellement développées.