



Commission Consultative  
Formation Emploi Enseignement

# Avis N°17

Adopté le 29 juin 1998

**Besoins d'emploi et de formation**

---

Rue de Stalle 67 à 1180 Bruxelles  
Secrétariat : 02. 371 74 34 - Fax : 02. 371 74 33

## BESOINS D'EMPLOI ET DE FORMATION

### Contexte

Sollicitée par Bruxelles Formation pour un avis sur *l'Inventaire des besoins en matière de formation professionnelle et d'insertion socio-professionnelle en Région de Bruxelles - Capitale* dressé par l'ORBEM, la Commission a mis en place un groupe de travail qui s'est fixé un double objectif:

- à court terme, préparer un avis de la Commission sur base de *l'inventaire des besoins en matière de formation professionnelle et d'insertion socio-professionnelle en Région de Bruxelles – Capitale* réalisé par les services de l'ORBEM ;
- à plus long terme, et dans une orientation plus prospective, assurer une mission de veille sur les besoins de formation existants ou émergents dans un marché de l'emploi en évolution.

### Méthode de travail

Dans un premier temps, le groupe de travail a procédé à la lecture de la note de l'ORBEM. Il ressort de cette première lecture, que l'inventaire dressé par les services de placement informe avant tout sur des demandes formulées à partir d'offres d'emploi non satisfaites<sup>1</sup>. Dès lors ce relevé apporte une information intéressante sur l'offre d'emploi, mais qui ne permet pas, en l'état, de répondre à l'ensemble des besoins ou de l'offre de formation.

Dans un second temps, sur proposition de Bruxelles Formation, la réflexion du groupe de travail s'est organisée autour d'une grille méthodologique qui visait à traduire en termes opérationnels des « besoins d'emploi » et d'identifier les besoins en formation auxquels ces emplois renvoient éventuellement.

L'idée était que pour aborder en termes opérationnels la relation emploi / formation, il y avait lieu d'en décomposer les termes et de les traiter progressivement, en quatre étapes :

1. *Comment mesurer l'offre d'emploi (insatisfaite) ?*
2. *De quel emploi s'agit-il ; à quelle situation de travail concrète cet emploi renvoie-t-il ?*
3. *Quelles sont les compétences requises pour exercer ce travail ?*
4. *Quels besoins de formation, le cas échéant ?*

### Conclusions du groupe de travail : les quatre axes de la relation emploi / formation

Que ce soit dans le cadre de la première lecture ou de la lecture plus systématique, de nombreuses problématiques sont apparues dont certaines de manière tout à fait récurrente, que nous développerons ici :

#### **1. L'articulation emploi / formation**

La Formation Professionnelle est un outil qui a sa propre spécificité, notamment d'être construite dans un ancrage par rapport aux réalités de situations de travail, une proximité avec un environnement professionnel. Un des objectifs de la formation professionnelle est bien sûr de donner à l'individu une qualification professionnelle porteuse sur le marché de l'emploi. Mais dès lors qu'on aborde la Formation Professionnelle sous l'angle de l'emploi, il y a lieu de sortir du raisonnement « offre d'emploi insatisfaite » = « besoins de formation ». Trop d'expériences ont montré que les causes d'insatisfaction d'une offre d'emploi pouvaient être multiples et pouvaient rarement être réduites à un problème de « formation ».

---

<sup>1</sup> L'ORBEM précise que l'inventaire rend compte de l'expérience de l'ensemble des services. L'analyse ne porte donc pas uniquement sur l'offre d'emploi insatisfaite, mais intègre également le point de vue du demandeur d'emploi.

Pour exemple, l'étude menée par l'Observatoire de l'emploi sur les offres insatisfaites a montré qu'il existe des fonctions ou des métiers où la pénurie avérée de main d'œuvre est liée, non pas à la formation professionnelle mais à d'autres paramètres tels les conditions de travail, l'image dévalorisée de la profession (boulangier de nuit, boucher). De même, il apparaît que la donnée linguistique, en terme de besoin, est très difficile à maîtriser parce qu'elle est essentiellement qualitative et liée à des postes de travail. En outre, l'on constate que son exigence dans le chef de l'employeur peut répondre à d'autres fins, en termes de sélection à l'embauche ou parfois, de nature discriminatoire.

Bref, nul ne semble plus contester que les thèses adéquationnistes sont dépassées, car de nombreux paramètres, autres que la formation, interviennent dans la relation d'embauche et sur lesquels il y a lieu également de se pencher.

## **2. La place centrale de l'individu dans la définition des besoins de formation professionnelle**

La question du public est revenue massivement, comme élément central dans la dialectique offre et demande d'emploi / offre et demande de formation. Tant du point de vue de l'emploi que du point de vue de la formation, l'importance de l'individu, de ses acquis scolaires et de sa formation, de son expérience professionnelle, de ses aptitudes techniques, cognitives, comportementales, de sa motivation, est revenue systématiquement dans toutes les discussions.

Dans son analyse de l'offre d'emploi satisfaite, l'Observatoire de l'emploi a mis en évidence le décalage parfois très important entre les profils initialement demandés et les profils finalement engagés. Toute la difficulté est bien sûr d'étudier de manière systématique ce qui se passe entre ces deux moments. Or cette information est utile aussi bien dans une perspective de placement que de formation professionnelle.

Le point de vue des opérateurs de formation est quant à lui, unanime : l'offre de formation, son organisation, son contenu, ne peut être pensée « hors » du public. L'opportunité d'organiser un module court, par exemple, ne peut être examinée sur le seul plan d'un besoin de formation spécifique exprimé sur le marché de l'emploi, mais doit être aussi directement liée au parcours individuel des candidats à la formation.

La difficulté majeure réside, en fait, dans la nécessité de pouvoir « mesurer » et « capitaliser » les différents acquis de ce parcours individuel.

## **3. La nécessité d'articuler les approches méthodologiques des compétences.**

Actuellement, les différents outils disponibles ne permettent ni de mesurer, ni de capitaliser l'expérience professionnelle de façon homogène.

Si tout le monde s'accorde sur l'importance d'arriver à un système coordonné de codification des acquis professionnels et de l'expérience utile pour le demandeur d'emploi ou pour l'employeur, sa mise en œuvre n'est pas chose aisée.

En effet, la question de la codification professionnelle des acquis renvoie à la question de la de la vérification de ces acquis. Et dans le cadre de la formation professionnelle, la question de la vérification des acquis renvoie également à la définition de référentiels de compétence susceptibles d'être validés et capitalisés.

Il semble que de tous les points de vue, une réflexion est amorcée sur la révision des outils. L'ORBEM étudie la révision des codes professionnels, Bruxelles Formation travaille sur les bilans de compétence ; une réflexion est lancée visant à redéployer la CCPQ en vue de définir des référentiels de compétence harmonisés. Mais si ces différentes réflexions sont amorcées, elles le sont de manière tout à fait isolée, sur base de méthodologies pas nécessairement convergentes (approche par les compétences, approche par les qualifications, ...). Or, si la réactualisation des outils est certes à encourager, il est important, dans la mesure où les problématiques ne peuvent être dissociées, que ces outils soient cohérents et complémentaires les uns par rapport aux autres.

#### **4. L'importance de disposer d'outils de communication communs**

De l'expérience de l'ensemble des acteurs, le problème de l'information et de la communication est permanent et général. Il est symptomatique, par exemple, que la première impression des pédagogues de Bruxelles Formation à la lecture de l'inventaire de l'ORBEM était que dans une large part, ces formations s'organisaient déjà ; la question de la connaissance de l'offre de formation dans le chef de l'ORBEM était d'emblée posée.

Mais à nouveau, si la nécessité de disposer d'outils de communication communs est une idée qui peut faire l'unanimité, sa mise en œuvre n'est pas facile. Elle implique à tout le moins le recours à des méthodologies compatibles par tous les acteurs.

#### **Avis de la Commission consultative en matière de formation, d'emploi et d'enseignement**

Sur base des éléments évoqués ci-dessus, la Commission émet l'avis suivant :

La Commission constate que dans l'approche de la relation emploi/formation, une réflexion globale nouvelle s'est amorcée dans de multiples lieux. Chacun de son point de vue, emploi, formation, enseignement, acteurs économiques, s'accorde pour dire que les outils et approches méthodologiques doivent évoluer. Mais cette réflexion est toujours isolée et met en œuvre des méthodologies ou des approches (par les compétences, par les qualifications,...) parfois fort différentes.

Elle observe également que de multiples sources, foisonnantes, existent qui se sont penchées sur la problématique des besoins d'emploi et de formation (études sectorielles, thématiques, anticipatives, ...) mais que celles – ci sont tout à fait dispersées. Or ces sources représentent un matériau important qu'il y a lieu de rassembler et d'exploiter activement.

Aussi, afin d'aborder la relation emploi / formation dans des termes opérationnels, la CFEE considère :

1. Que seule une approche méthodologique rigoureuse, qui examine l'ensemble des paramètres de la relation emploi /formation, permet de dégager ce qui, dans le cadre d'une offre d'emploi insatisfaite, relève effectivement de la formation professionnelle.

A titre d'exemple, la grille d'analyse qui a animé les travaux du groupe est jointe en annexe. Cette grille reprend, de façon non exhaustive, la liste des questions ou points de vue qui ont été abordés lors des différentes rencontres autour de cette problématique.

2. Que la définition des besoins d'emploi et de formation, dans la mesure où il se confirme qu'elle revêt de multiples aspects liés à la relation d'embauche, doit se faire en associant d'emblée tous les acteurs de l'emploi et de la formation.
3. Que la révision des approches méthodologiques des compétences ou le redéploiement des dispositifs existant est à encourager. Toutefois, il est indispensable que les travaux soient menés de façon concertée, c'est à dire en associant tous les acteurs concernés. Il est en effet essentiel que ces outils soient cohérents les uns par rapport aux autres. Sont notamment visés ici :
  - La révision des codes professionnels visant à mieux valoriser l'expérience et les qualités utiles pour le demandeur d'emploi ou les employeurs (code IBIS) ;
  - La définition de **profils de formation et de qualification** susceptibles d'être validés et donc capitalisés, **dans la philosophie** d'une CCPQ redéployée<sup>2</sup>;
  - La mise au point de méthodes de validation des compétences, de bilan de compétence, et notamment des compétences acquises hors scolarité.

---

<sup>2</sup> cfr Avis de la CFEE 971106-01: La validation des compétences

4. Qu'il est important de mobiliser l'ensemble des ressources disponibles afin d'assurer une meilleure exploitation des sources existant en matière d'emploi et de formation, **tant sur le plan national qu'euro péen**. A cet égard, il est proposé de renforcer plus globalement la structure de l'Observatoire du marché du travail et des qualifications, qui tant par son objet que par la qualité des travaux qu'il réalise, pourrait être le lieu où toutes ces contributions se rejoindraient dans le cadre d'un partenariat élargi à l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'enseignement.