



Projet cofinancé par
l'Union européenne



Comment anticiper les besoins en compétences d'un métier ?

Illustration à partir d'une étude de cas: Le Manager Logistique

Étude menée dans le cadre du projet européen Ablitic



- **16h00 : Bienvenue et introduction**
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **16h10 : Objectifs de la démarche et présentation de la méthodologie déployée,**
Duan Hua, Expert méthode, CRP Henri Tudor
- **16h30 : Présentation des résultats de l'étude pour le Manager Logistique**
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **17h00 : Similitudes et contrastes avec la Région Wallonne au Luxembourg**
Marc Fourny, Senior Partner Acclivity s.a., Vice-Président de l'ABCAL
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **17h30 : Extension - signification pour les futurs employeurs et les organismes de formation**
Marc Fourny, Senior Partner Acclivity s.a., Vice-Président de l'ABCAL
- **18h00 : Évènement à venir - Drink de clôture**

- **16h00 : Bienvenue et introduction**
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **16h10 : Objectifs de la démarche et présentation de la méthodologie déployée,**
Duan Hua, Expert méthode, CRP Henri Tudor
- **16h30 : Présentation des résultats de l'étude pour le Manager Logistique**
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **17h00 : Similitudes et contrastes avec la Région Wallonne au Luxembourg**
Marc Fourny, Senior Partner Acclivity s.a., Vice-Président de l'ABCAL
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **17h30 : Extension - signification pour les futurs employeurs et les organismes de formation**
Marc Fourny, Senior Partner Acclivity s.a., Vice-Président de l'ABCAL

➤ Présentation du projet Abilitic

- Anticiper à moyen terme l'évolution des compétences pour 8 métiers à un niveau inter-régional
- Construire un profil d'évolution pour le métier ou le domaine d'activités
- Identifier les compétences en devenir pour ces métiers
- Diffuser ces résultats auprès des principaux bénéficiaires
- Les partenaires du projet Abilitic:





accueil

Présentation

Partenaires

Démarche d'anticipation

Méthode d'évaluation

METIERS

Constructeur d'immeubles en bois

Ingénieur - Chargé de monitoring des incidents IT

Auditeur en Sécurité de l'Information

Consultant en Sécurité de l'Information

Juriste en Sécurité de l'Information

Ouvrier-installateur en chauffage central

Mécanicien poids lourds

Manager logistique Lux

Manager logistique Wall

Liens

Accueil

Le **projet de recherche européen Abilitic** a pour objectif de **mettre en place un dispositif inter régional d'Anticipation des compétences au sein de la Grande Région.**

Pour cela, sous la conduite du Centre de Recherche Public Henri TUDOR, **l'ensemble des partenaires du projet Abilitic ont élaboré une méthodologie qui permet l'identification des besoins en compétences d'un métier.**

Huits métiers, de secteurs et avec des niveaux de responsabilités différents, ont été sélectionnés et étudiés dans ce cadre de recherche.

Ce site Web présente à la fois le cadre méthodologique ayant permis d'étudier le devenir des métiers sélectionnés mais également les résultats concrets pour ces derniers en matière de besoins de compétences d'ici 3 à 5ans.

Vous êtes **salarié** ? Suivez l'évolution de votre métier ainsi que les compétences à acquérir d'ici trois à cinq ans.

Vous êtes **demandeur d'emploi** ? Préparez votre reconversion en découvrant les compétences dont vous aurez besoin dans un horizon à court terme.

Vous êtes **un organisme de formation** ? Découvrez comment il est possible d'appréhender les besoins actuels et futurs des entreprises.

Vous êtes **responsable des Ressources Humaines** ? Orientez la gestion des compétences de vos employés pour accroître leur motivation et faire face aux défis de votre entreprise.

Vous êtes **consultant** ? Apportez des réponses aux nouvelles contraintes de vos clients.



Rechercher



news

[Comment anticiper les besoins en compétences d'un métier?](#)
18/12/2007

[Comment déterminer le devenir d'un secteur d'activité, d'un métier?](#)
28/11/2007

[Le devenir de la Sécurité de l'Information au Luxembourg à horizon 2010?](#)
21/11/2007

[La construction en bois: l'évolution des formations](#)
18/10/2007

- **16h00 : Bienvenue et introduction**
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **16h10 : Objectifs de la démarche et présentation de la méthodologie déployée,**
Duan Hua, Expert méthode, CRP Henri Tudor
- **16h30 : Présentation des résultats de l'étude pour le Manager Logistique**
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **17h00 : Similitudes et contrastes avec la Région Wallonne au Luxembourg**
Marc Fourny, Senior Partner Acclivity s.a., Vice-Président de l'ABCAL
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **17h30 : Extension - signification pour les futurs employeurs et les organismes de formation**
Marc Fourny, Senior Partner Acclivity s.a., Vice-Président de l'ABCAL
- **18h00 : Évènement à venir - Drink de clôture**

- Formaliser les compétences actuelles d'un métier
- Détecter de manière précoce l'évolution du métier
- Anticiper les compétences qui devront être maîtrisées demain
- Proposer, suggérer des pistes d'investigation, des voies d'adaptation et d'évolution pour les politiques de recrutement, formation et mobilité interne

➤ Démarche participative

➤ Par une démarche structurée

➤ Des experts et professionnels du métier alimentent la réflexion en fournissant les éléments de « fond » de leur métier

➤ S'applique à un ou plusieurs métiers clés identifiés

➤ Besoin significatif à moyen terme en matière de

- Formation
- Effectif

DESCRIPTION DU
METIER

EVOLUTION DU
METIER

ANTICIPATION DES
COMPETENCES

Objectif: Formaliser les compétences du métier

Démarche:

- Entretiens individuels ou Groupe de Travail avec des experts/professionnels du métier
- Analyse et formalisation des résultats en Activités / Tâches / Compétences > Recherche d'une granularité de + en + fine

Résultat: Référentiel de compétences du métier

DESCRIPTION DU
METIER

EVOLUTION DU
METIER

ANTICIPATION DES
COMPETENCES

Objectif: Anticiper les facteurs clés de l'évolution du métier à moyen terme

Démarche: via un Groupe de Travail

- Identifier les facteurs d'influence
- Anticiper leurs évolutions possibles
- Définir les actions permettant d'atteindre et de se préparer aux évolutions identifiées

Résultats:

- Scénario d'évolution explicatif du métier
- Plan d'actions associé

DESCRIPTION DU
METIER

EVOLUTION DU
METIER

ANTICIPATION DES
COMPETENCES

Pré-requis: Module *Evolution du métier*

Objectif: Anticiper les compétences clés pour l'exercice du métier à moyen terme et les modules de formation associés

Démarche: via un groupe de travail

- Mesurer l'impact des évolutions anticipées sur le référentiel
- Identifier les nouvelles compétences

Résultats:

- Compétences clés
- Recommandations de formations pour le métier

- ↗ IFAPME
- ↗ IWEPS
- ↗ FOREM FORMATION LOGISTIQUE
- ↗ MIRELUX
- ↗ FOREM FORMATION WALLONIE BOIS

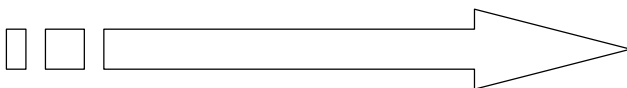
- ↗ Mécanicien poids lourds
- ↗ Responsable logistique (commun)
- ↗ Chauffagiste (installateur, monteur)
- ↗ Technicien de process en construction ossature bois

TRAINING

PRACTITIONER

2004

ICT SKILL
FORESIGHT



2005-2007

SKILL FORESIGHT

ICT USER

- ↗ Formateur
- ↗ Expert comptable
- ↗ Entrepreneur de construction

ICT PRACTITIONER

Qualité et certification des SI

- ↗ Conseiller IT en PME
- ↗ Chef de projet informatique
- ↗ Business process analyst
- ↗ Manager de la Qualité

Sécurité de l'Information

- ↗ Auditeur SI
- ↗ Chargé du monitoring des incidents de sécurité IT
- ↗ Consultant SI
- ↗ Juriste SI

e-learning, KM

- ↗ Accompagnateur de mise en ligne de modules e-learning
- ↗ Animateur de la connaissance
- ↗ Consultant certifié e-learning
- ↗ Manager de la connaissance

- **16h00 : Bienvenue et introduction**
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **16h10 : Objectifs de la démarche et présentation de la méthodologie déployée,**
Duan Hua, Expert méthode, CRP Henri Tudor
- **16h30 : Présentation des résultats de l'étude pour le Manager Logistique**
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **17h00 : Similitudes et contrastes avec la Région Wallonne au Luxembourg**
Marc Fourny, Senior Partner Acclivity s.a., Vice-Président de l'ABCAL
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **17h30 : Extension - signification pour les futurs employeurs et les organismes de formation**
Marc Fourny, Senior Partner Acclivity s.a., Vice-Président de l'ABCAL
- **18h00 : Évènement à venir - Drink de clôture**

Référentiel métier

Déploiement de la démarche

Résultats

Le point de départ de la démarche:

- Cerner le périmètre actuel des activités et des tâches du métier étudié
- Détailler le profil actuel des compétences, telles qu'elles sont mises à l'œuvre aujourd'hui
- Progresser de l'activité au type de compétence:
 - Activités
 - Tâches
 - Capacités nécessaires
 - Compétences correspondantes (savoir, savoir-faire, savoir-être, savoir technologique)

Décrire ce qui est attendu du métier par un niveau de granularité de plus en plus fin dans les expressions utilisées

Référentiel métier

Déploiement de la démarche

Résultats

MANAGER LOGISTIQUE

Activités	Taches	Capacités nécessaires	Compétences correspondantes	Savoirs	Savoir-faire	Savoir-être	Savoirs technologiques	
1. Organiser et optimiser la chaîne logistique	1.1 Définir des objectifs pour son service logistique, en cohérence avec la politique globale d'entreprise (approvisionnements, production, stocks, distribution, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> > Familiarité avec la stratégie d'entreprise > Les différentes logistiques (appro, prod, distr) doivent être connus pour pouvoir décrire la globalité de la chaîne logistique > Accès aux best practices des organisations performantes et des structures modèle 	Stratégie d'entreprise	X				
			Processus de production et chaîne logistique	X				
			Processus business	X				
			X				
			Rassembler les informations sur les natures et les quantités de produits à fournir auprès du service commercial		X			
			Analyser et synthétiser de l'information		X			
		<ul style="list-style-type: none"> > Capacité à traduire en termes de performance et d'organisation logistique les impératifs de la stratégie opérationnelle et de la stratégie marketing, et à court terme des prévisions commerciales 	Décrire la globalité de la chaîne logistique de l'entreprise tant au niveau de l'approvisionnement, de la production et de la distribution)		X			
							
			<ul style="list-style-type: none"> > Talent pour défendre la stratégie logistique face aux stratégies éventuellement contradictoires, et pour utiliser la logistique comme facteur d'arbitrage 	Médiateur			X	
				Persuasif			X	
							
			<ul style="list-style-type: none"> > Clairvoyance quant aux technologies permettant les meilleures chances de succès de la stratégie logistique (par exemple, les ERP et les dispositifs de "tracing-tracking") 	Progiciel de gestion de tout type (ERP)				X
Outils de planification des flux logistiques (DRP et/ou DRM)					X			

Référentiel métier

Déploiement de la
démarche

Résultats

Les enjeux du référentiel métier de Manager Logistique

➤ Tendre vers un périmètre d'actions complet et précis :

- Pour combler les descriptions de fonction qui ne décrivent que les tâches au sein des entreprises
- Pour intégrer le point de vue des formateurs : les compétences enseignées doivent pouvoir répondre à un éventail de besoins

> Une réponse à la complexité du métier étudié

Référentiel métier

Déploiement de la
démarche

Résultats

Les enjeux du référentiel métier de Manager Logistique

➤ La méthodologie utilisée:

- Collaboration entre le CRP Henri Tudor (Lux) et le Forem Logistique via Acclivity (Bel) pour :
 - Une description du métier sans influence géographique
 - Une structure du référentiel qui reflète l'amplitude du champ d'action

- Au Luxembourg comme Wallonie, validation par des experts et praticiens d'horizons divers

Référentiel métier

Déploiement de la
démarche

Résultats

Les Activités du métier de Manager Logistique

↗ 3 activités liées à la fonction Logistique:

- ↗ Organiser et optimiser la chaîne logistique – (Stratégique)
- ↗ Piloter les flux et les ressources pour une bonne relation avec les différents partenaires (clients/fournisseurs) – (Tactique)
- ↗ Gérer les coûts et la productivité dans une logique d'amélioration continue – (Opérationnel)

↗ 2 activités liées à la fonction managériale:

- ↗ Définir ses besoins et manager ses propres ressources humaines
- ↗ Communiquer, informer sur les actions en lien avec la gestion des flux logistiques

Référentiel métier

Déploiement de la démarche

Résultats

➤ Une triple mobilisation :

- Acteurs des projets d'anticipation des autres métiers mais partageant leur expérience de la même démarche
- Panel d'experts en nombre, qualité et représentativité, réunis en groupe de travail
- Équipe d'animateurs (« front - » et « back-office ») n'intervenant pas mais rendus « conscients », grâce entre autres à la veille,
 - de la signification du langage des experts
 - du contenu de leurs discussions

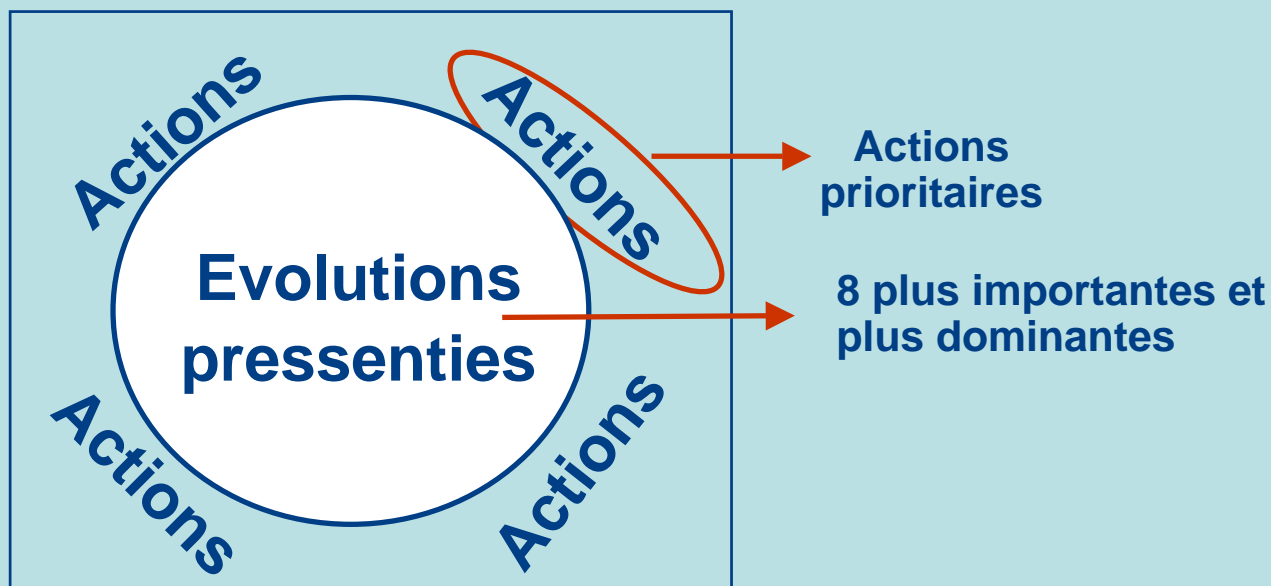
Référentiel métier

Déploiement de la démarche

Résultats

➤ Démarche « en entonnoir » vers la sélection des principaux facteurs de changement

- 8 facteurs retenus comme étant les + importants et les + dominants sur les 35 du départ



Référentiel métier

Déploiement de la démarche

Résultats

Hypothèses d'évolutions pour 2010

(Les 8 plus importantes et plus dominantes)

Actions Prioritaires

Création d'un groupement professionnel pour définir une stratégie avec le gouvernement

- Mobiliser et intégrer les organisations et chambres professionnelles
- Mise en place d'un GT, ayant un poids sur le gouvernement
- Définir et décrire le secteur de la Logistique collégalement

Utilisation croissante des technologies et de l'internet dans les processus logistiques

(La gestion des risques liée à la maîtrise de l'information sera performante)

- Identifier les best practices du secteur
- Mettre en place des formations continues, à tout niveau, relatives à l'appropriation, l'utilisation et la mise en œuvre de ces technologies

Présence systématique du Manager Logistique au sein des comités de direction

- Mettre en évidence l'alignement stratégique de l'entreprise et l'alignement stratégique du dptment logistique

Accroissement des contraintes en terme de réglementation sociale européenne

(Avec une amélioration des conditions de travail & stagnation de la productivités des salariés)

- Se tenir informé des nouvelles réglementations à appliquer dans un futur proche afin d'anticiper

Référentiel métier

Déploiement de la démarche

Résultats

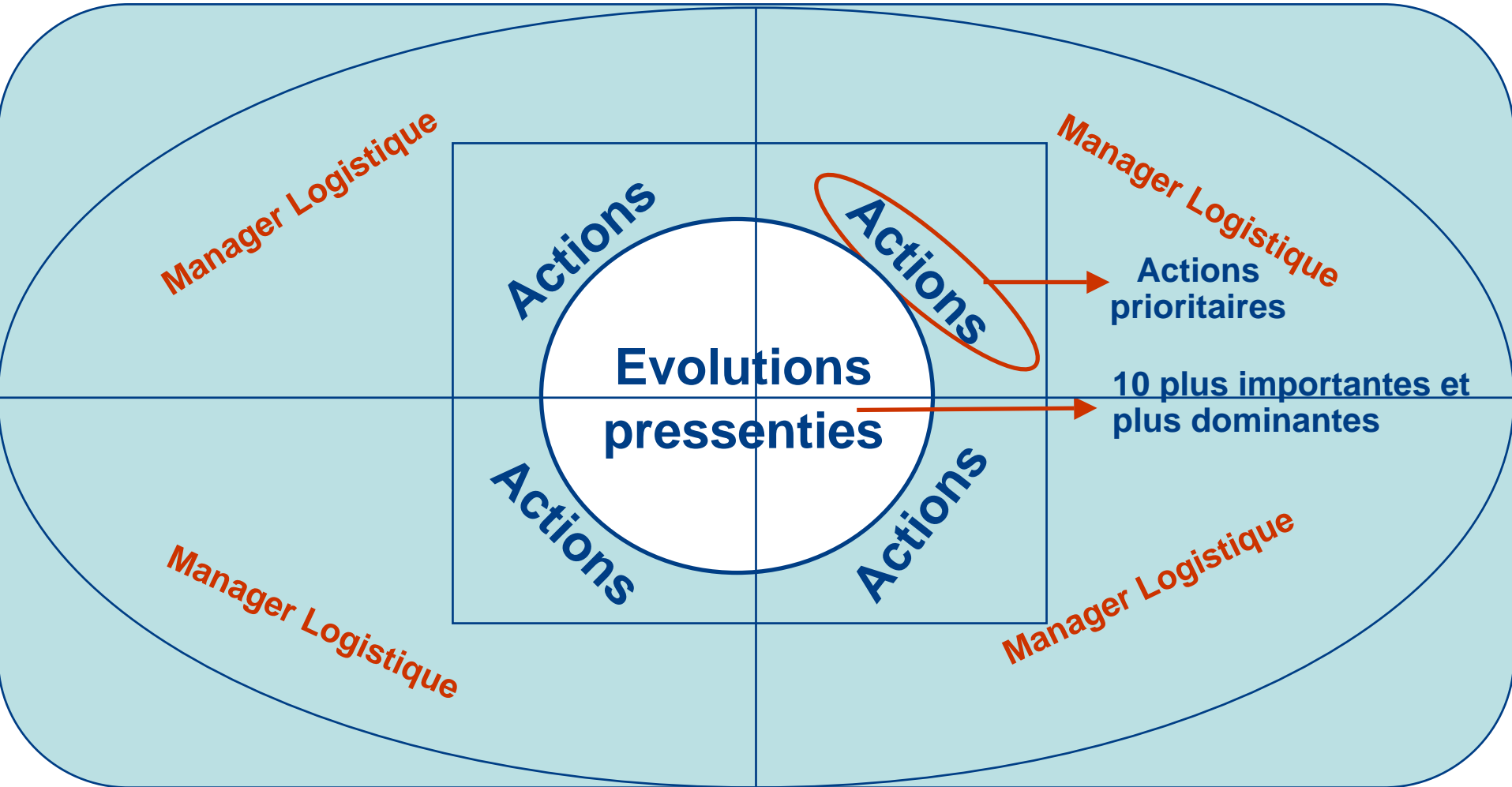
Hypothèses d'évolutions pour 2010

(Les 8 plus importantes et plus dominantes)

Actions Prioritaires

<p>Prise en compte de l'accroissement des contraintes environnementales et de politiques étrangères dans la recherche de l'optimisation du coût global</p> <p>(Recentrage des sources d'approvisionnement et de distribution sur l'Union européenne)</p>	<p>↗ Anticiper des à présent l'évolution des contraintes logistiques</p> <ul style="list-style-type: none"> ↗ en développant les compétences et l'expérience au sein des entreprises sur toutes les problématiques liées à la Supply Chain ↗ en facilitant la mise à disposition de moyens pour identifier les faiblesses organisationnelles
<p>Accroissement des contraintes en termes de normes relatives à la sécurité, quelles soient obligatoires ou non</p> <p>(Les conditions de travail seront améliorées ainsi que le ratio productivité des salariés sur le coût de la prévention)</p>	<p>↗ Définir une chartre sécurité pour l'entreprise, en impliquant les opérationnels</p>
<p>Transposition des réglementations liées à l'ouverture des marchés</p> <p>(Disparition des niche de souveraineté, augmentation de la concurrence, renforcement du rôle stratégique)</p>	<p>↗ Garantir l'efficacité du Manager Logistique par l'amélioration de ses compétences et donc de sa formation</p>
<p>Excellente connaissance des besoins des clients permettant d'anticiper leur demandes</p>	<p>↗ Repositionner les clients au cœur des préoccupations de l'entreprise</p>

Rappel méthodologique



Référentiel métier

Déploiement de la
démarche

Résultats

➤ Réflexion sur le changement du métier

➤ Catégorisation des évolutions pressenties

Normatif / réglementaire (3)

Économique (2)

Organisationnelle (1)

Politique (1)

Technologie (1)

➤ La détermination des tâches les plus impactées révèle l'importance des prérogatives stratégique et tactique de la fonction à l'avenir

➤ Une large proportion de tâches impactées sont les signes d'une ouverture de la logistique vers la collaboration avec les partenaires amont et aval

Référentiel métier

Déploiement de la
démarche

Résultats

➤ Impacts sur les tâches du métier:

Activité Stratégique

- Définir des objectifs pour son propre service logistique, en cohérence avec la politique globale d'entreprise (approvisionnements, production, stocks, distribution, etc)
- Proposer des investissements dans la logistique de production et de distribution
- Prévoir les meilleurs déploiements et localisations des lieux de stockage ainsi que les dispositifs de groupage et d'éclatement avec les modes de transport correspondants
- Participer au choix d'implantation des usines et des plate-formes de stockage intermédiaire
- Déterminer et paramétrer pour la stratégie logistique un système d'information adapté

Activité Tactique

- Instaurer des règles organisationnelles, des procédures et des méthodes de travail, tout en suscitant leurs améliorations et en veillant à organiser les actions de suivi liées à leur mise en oeuvre
- Collaborer activement à l'application de la politique de conformité et de la qualité de produits/services apportés par les fournisseurs et livrés aux clients (coûts/délais/intégrité)

Référentiel métier

Déploiement de la
démarche

Résultats

➤ Identification des compétences clés

Savoir

Normes, méthodes, outils de la TQM et référentiels qualités (ISO 9000, ISO 14000)

Outils et méthodes d'analyse des coûts (de possession, d'acquisition, de gestion, méthodes et valorisation des stocks ou encore activity base costing)

Organisation des entreprises (structures organisationnelles)

Politique, méthode et systèmes d'information et d'intégration

Processus de production et chaîne logistique

Stratégie d'entreprise

Théories des contraintes

Référentiel métier

Déploiement de la
démarche

Résultats

➤ Identification des compétences clés

Savoir-faire

Analyser et synthétiser de l'information

Décrire la globalité de la chaîne logistique de l'entreprise tant au niveau de l'approvisionnement, de la production et de la distribution

Définir et planifier des objectifs

Définir des indicateurs de satisfaction client, de performance, de mesure et d'évaluation de la productivité

Étudier les contraintes liées au produit, à son acheminement qui détermineront le choix du mode de transport

Étudier les différentes zones constitutives d'un site (production, stockage, préparation de commandes, locaux techniques, allées de circulation)

Modéliser les processus

Réaliser un plan d'actions d'optimisation des processus en s'inspirant des référentiels qualité

Suivre les indicateurs de performance, de mesure et d'évaluation de la productivité pour un niveau satisfaction client optimum

Référentiel métier

Déploiement de la
démarche

Résultats

➤ Identification des compétences clés

Savoir-être

Pragmatique – Sens pratique

Savoir technologique

Outils de simulation

Outils d'optimisation des flux logistiques

Référentiel métier

Déploiement de la
démarche

Résultats

➤ Identification des compétences nouvelles

Savoir

Concept veille marketing

Connaissance du droit des affaires

Connaissances des dispositifs d'outsourcing et d'externalisation en tant que client ou fournisseur (SWOR)

Savoir être

Capacité décisionnelle

Capacité d'écoute auprès de l'ensemble des acteurs de la chaîne logistique

Capacité de délégation

Flexibilité intellectuelle

Référentiel métier

Déploiement de la
démarche

Résultats

➤ Identification des compétences nouvelles

Savoir faire

Identifier et intégrer des besoins clients

Identifier les éléments critiques devant être présents dans un doc contractuel liant son entreprise à partenaire

Identifier, sélectionner, appliquer les dispositifs organisationnels les plus appropriés dans le cadre d'outsourcing ou d'externalisation

Référentiel métier

Déploiement de la
démarche

Résultats

➤ Éléments exprimés, déjà existants

Reconnaître, mettre en avant les compétences de ses collaborateurs, et aussi en détecter les manques

Savoir s'entourer de spécialistes pour mieux déléguer

Se faire comprendre et faire accepter les nouvelles manières de travailler, en étant convaincant et pédagogue

Synthèse des commentaires

➤ Orientations professionnelles du Manager Logistique:

- Importance et reconnaissance accrue de la fonction
- Intégration du positionnement du client, comme acteur moteur de sa stratégie
- Élargissement de ses prérogatives avec une activité managériale à asseoir

- **16h00 : Bienvenue et introduction**
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **16h10 : Objectifs de la démarche et présentation de la méthodologie déployée,**
Duan Hua, Expert méthode, CRP Henri Tudor
- **16h30 : Présentation des résultats de l'étude pour le Manager Logistique**
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **17h00 : Similitudes et contrastes avec la Région Wallonne au Luxembourg**
Marc Fourny, Senior Partner Acclivity s.a., Vice-Président de l'ABCAL
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **17h30 : Extension - signification pour les futurs employeurs et les organismes de formation**
Marc Fourny, Senior Partner Acclivity s.a., Vice-Président de l'ABCAL
- **18h00 : Evènement à venir - Drink de clôture**

Les similitudes

Les contrastes

➤ Informations préliminaires au comparatif des études Wallonne et Luxembourgeoise

Quelques éléments importants à prendre en compte :

- Un référentiel commun aux deux régions
- Composition et représentativité des Groupes de Travail
- Réalité politique, et socio économique différente

Les similitudes

Les contrastes

➤ Problématiques communes au niveau des évolutions pressenties :

➤ Les éléments liés à la Sécurité en entreprise

- *En 2010, il y aura de plus en plus de contraintes en terme de normes relatives à la sécurité, quelles soient obligatoires ou non. Les conditions de travail seront améliorées ainsi que le ratio productivité des salariés sur le coût de la prévention*
- **A cause de la globalisation, de la complexification et de la pression des consommateurs, la société demandera une augmentation constante de sécurité et de sûreté**

Les similitudes

Les contrastes

➤ Problématiques communes au niveau des évolutions pressenties :

➤ Le positionnement du métier de Manager Logistique

- *En 2010, le Manager Logistique fera systématiquement partie du comité de direction, quelle que soit la taille de l'entreprise.*
- ***Grâce à une meilleure notoriété (véhiculée par de grandes écoles de management par exemple) le positionnement des responsables logistiques au sein des organisations s'améliorera***

Les similitudes

Les contrastes

➤ Problématiques communes au niveau des évolutions pressenties :

➤ Recentrage des sources d'approvisionnement

- *En 2010 la recherche de l'optimisation du coût global devra tenir compte de l'augmentation des contraintes environnementales et de politiques étrangères. Cela entraînera un recentrage des sources d'approvisionnement et de distribution sur l'Union européenne*
- ***La modification des marchés sera importante, et présentera des aspects de croissance nouveaux, comme les relations Sud-Sud, la customisation et le recentrage sur les principales sources de matières premières***

Les similitudes

Les contrastes

➤ Des tâches identifiées comme critiques de manière communes aux deux Régions :

Activité

Stratégique

- *Prévoir les meilleurs déploiements et localisations des lieux de stockage ainsi que les dispositifs de groupage et d'éclatement avec les modes de transport correspondants.*
- *Déterminer et paramétrer pour la stratégie logistique un système d'information adapté.*

Activité

Tactique

- *Instaurer des règles organisationnelles, des procédures et des méthodes de travail, tout en suscitant leurs améliorations et en veillant à organiser les actions de suivi liées à leur mise en œuvre*

Les similitudes

Les contrastes

➤ Les compétences clés communes :

- **Normes, méthodes, outils de la TQM et référentiels qualités (ISO 9000, ISO 14000)**
(> Instauration des règles organisationnelles)
- **Outils de simulation**
(> Prévoir les meilleurs déploiements et localisation)
- **Politique, méthode et systèmes d'information et d'intégration**
(> Déterminer et paramétrer pour la stratégie logistique un SI adapté)

Les similitudes

Les contrastes

➤ Les compétences clés communes :

Pour des tâches différentes

- Processus de production et chaîne logistique
- Stratégie d'entreprise

Les similitudes

Les contrastes

➤ Les compétences nouvelles communes :

- Compétences linguistiques (avec l'aspect culturel en plus pour la Wallonie)
- Théorie des contrats: contractualiser au mieux la relation avec des fournisseurs prestataires, etc
- Marché d'achat: concept veille marketing, besoins clients, spécificités du client.

Les similitudes

Les contrastes

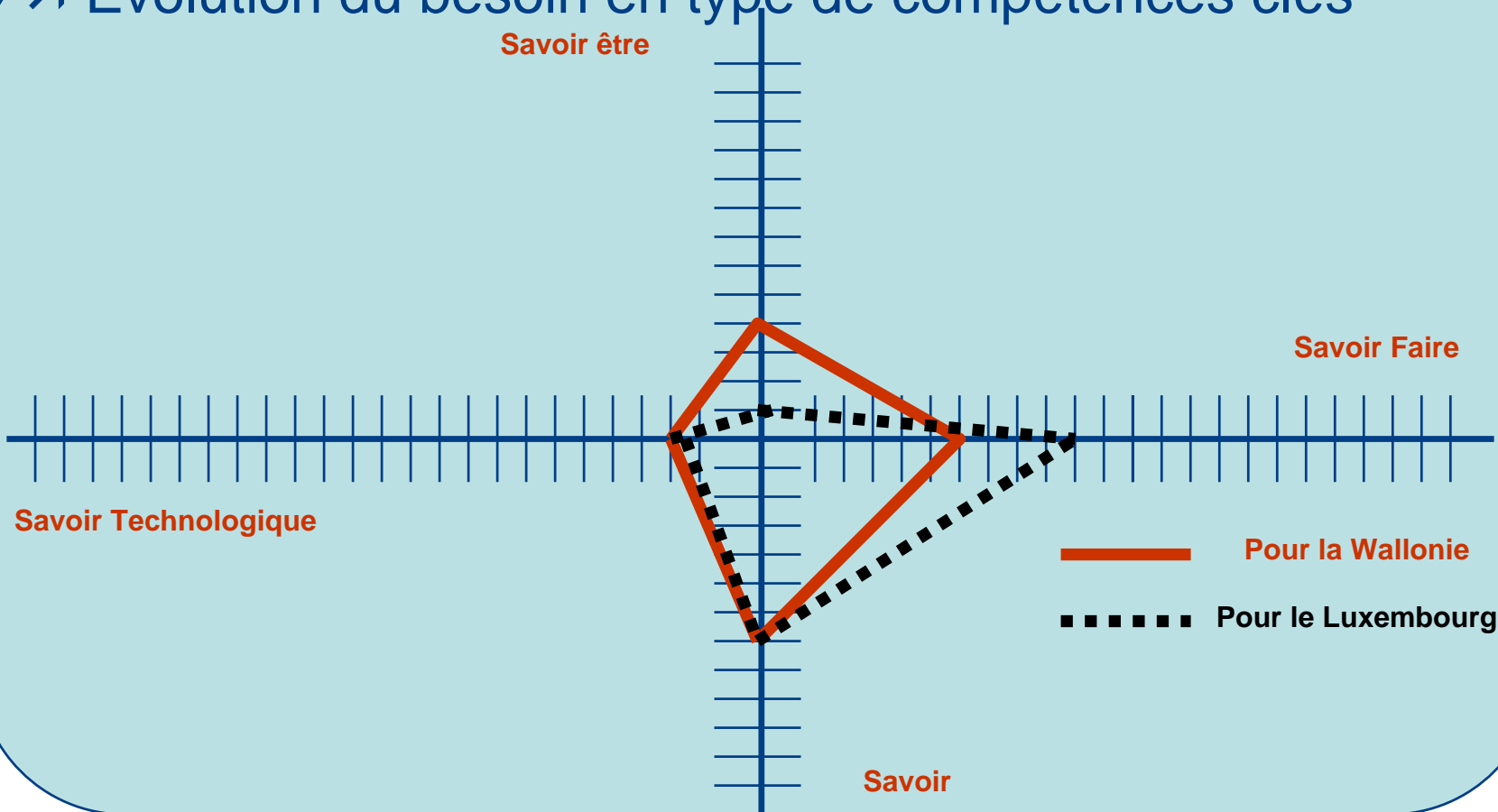
➤ La typologie des évolutions pressenties:

En Wallonie	Au Luxembourg
Contexte socio économique (5)	Normatif / réglementaire (3)
Technologie (3)	Économique (2)
Mission / Stratégie (1)	Organisationnelle (1)
Ressources Humaines (1)	Politique (1)
	Technologie (1)

Les similitudes

Les contrastes

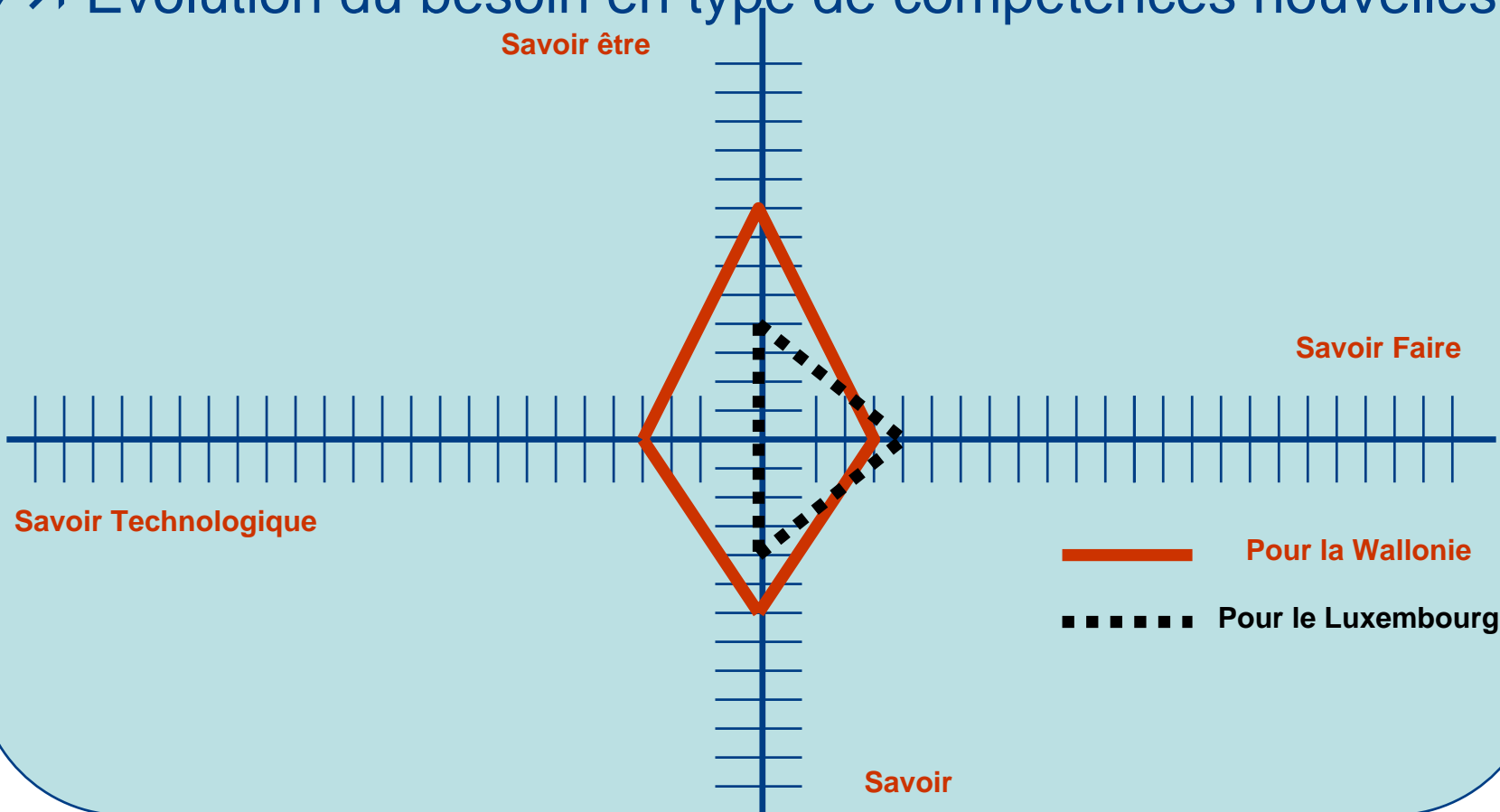
➤ Évolution du besoin en type de compétences clés



Les similitudes

Les contrastes

➤ Évolution du besoin en type de compétences nouvelles



- **16h00 : Bienvenue et introduction**
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **16h10 : Objectifs de la démarche et présentation de la méthodologie déployée,**
Duan Hua, Expert méthode, CRP Henri Tudor
- **16h30 : Présentation des résultats de l'étude pour le Manager Logistique**
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **17h00 : Similitudes et contrastes avec la Région Wallonne au Luxembourg**
Marc Fourny, Senior Partner Acclivity s.a., Vice-Président de l'ABCAL
Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor
- **17h30 : Extension - signification pour les futurs employeurs et les organismes de formation – l'application Wallonne**
Marc Fourny, Senior Partner Acclivity s.a., Vice-Président de l'ABCAL
- **18h00 : Évènement à venir - Drink de clôture**

Extension et valorisation

- Comment favoriser l'appropriation des résultats par les bénéficiaires du projet ? En organisant le dialogue entre:
 - futurs employeurs (« la demande de compétences ») et
 - organismes d'enseignement et de formation (« l'offre de compétences »)
- Les compétences requises, source d'inspiration du développement de l'employabilité et de la préparation aux défis professionnels et aux carrières

Extension et valorisation

➤ Vers quels changements dans l'enseignement et la formation ?

- Degré de maîtrise des activités, tâches et compétences
- Programme généraliste ou spécialisé
- Enseignement de base ou formation continuée
- Cours du jour ou à horaire décalé
- Lieux d'acquisition des compétences professionnelles: écoles, sur le tas, e-learning individuel,..
- Matières des cours et programmes
- Pédagogies: théorie, exercices, stage, cas, visites, ..
- Réponses généralistes ou sectorielles (applicatives)
- Prérequis, étalement et progression de l'apprentissage

Extension et valorisation

- L'exploitation des résultats permet d'assurer la continuité de la réflexion afin de:
- Prolonger l'implication d'experts dans le projet
 - Apporter une perspective visible à la démarche
 - Dégager pour les industriels les leçons globales de la liste des compétences
 - Nourrir la réflexion des formateurs sur l'évolution de leur offre
 - Alimenter « Logistics in Wallonia », le Pôle de Compétitivité T&L wallon, avec les enseignements d'Abilitic (Collège « Formation »)

Extension et valorisation

➤ Pour mettre en relation les résultats avec l'offre de formation actuelle en Wallonie, et surtout solliciter ou faciliter le changement, 4 étapes sont en cours:

- Rencontre avec les formateurs logistiques pour préciser et qualifier l'écart réel entre offre actuelle et besoins futurs
- Constitution d'un programme « idéal » et ciblé de changement de l'enseignement et de la formation
- Atelier 5: exploration avec les futurs employeurs des
 - Contenu, méthode, lieux des développements souhaités
 - Prolongements en entreprise (formation interne ou sur le tas)
- Discussion des possibilités et modalités d'intégration des conclusions dans les référentiels de formation

Le projet PERFORM

➤ **Intégrer et pérenniser le dispositif d'aide à la décision au sein même des opérateurs de formation:**

- Améliorations méthodologiques : Développement / Conception
- Accompagnement organisationnel pour intégrer le dispositif
- Pérenniser le dispositif par un exercice de déploiement
- Fin du projet : autonomie recherchée de l'opérateur de formation – nouveau cycle

Programme Interreg (Wall/Lor/Lux) sur 36 mois

Les partenaires engagés – Partenariat encore possible:

CRP Henri Tudor – Forem Réseaux – Cdc Wallonie Bois – Cdc Polygone de l'eau – IFAPME – (Ecole Sup Affaires) – (CIFFUL) – (IWEPS) – OREFQ – INFFOLOR – CFPPA



Projet cofinancé par
l'Union européenne



Evènements à venir:

Le 13 décembre

Retour méthodologie anticipation des compétences
intra entreprise

Le 18 décembre

Séminaire de clôture projet Abilitic (Namur)