



Projet cofinancé par
l'Union européenne



Quelles seront les tâches et compétences du Manager Logistique en 2010 ?

Résultats d'une étude menée dans le cadre du projet européen Ablitic



Agenda de la rencontre

➤ **14h45 : Bienvenue et introduction**

Jean-Christophe Marchal, Responsable Fultrans

Marc Fourny, Senior Partner Acclivity s.a., Vice-Président de l'ABCAL

Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor

➤ **15h00 : Objectifs de la démarche et présentation de la méthodologie déployée,**

Duan Hua, Ingénieur R&D, CRP Henri Tudor

➤ **15h30 : Présentation des résultats de l'étude**

Marc Fourny, et le témoignage d'experts qui ont participé au projet

➤ **16h30 : Pause-café**

➤ **17h00 : Similitudes et contrastes avec le Grand-Duché du Luxembourg**

Bertrand Meunier

➤ **17h30 : Extension : signification pour les futurs employeurs et les organismes de formation**

Marc Fourny

➤ **18h00 : Drink de clôture**





Projet cofinancé par
l'Union européenne



Bienvenue – Introduction



Bienvenue et introduction

➤ **Bienvenue**

Jean-Christophe Marchal, Responsable Fultrans

Marc Fourny, Senior Partner Acclivity s.a., Vice-Président de l'ABCAL

➤ **Introduction : présentation du projet Abilitic**

Bertrand Meunier, chef de projet, CRP Henri Tudor



Bienvenue et introduction

➤ 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:



[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.

[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



Projet cofinancé par
l'Union européenne



Objectifs de la démarche et présentation de la méthodologie déployée

*Développement méthodologique conduit par le
Centre de Recherche Public Henri TUDOR*



Objectifs de la démarche

- 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 pour les politiques de recrutement, formation et mobilité interne



Principe

- Démarche participative
 - Par une démarche structurée
 - Des experts et professionnels du métier alimentent la réflexion
- S'applique à un métier clé identifié
 - Besoin significatif en effectif à moyen terme
 - Besoin significatif en formation à moyen terme



Démarche – description du métier

DESCRIPTION DU
METIER

EVOLUTION DU
METIER

ANTICIPATION DES
COMPETENCES

Objectif: Formaliser les compétences du métier

Démarche:

- Entretiens individuels ou GT avec des experts/professionnels du métier
- Analyse et formalisation des résultats

Résultat: Référentiel de compétences du métier



Démarche – évolution 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



Démarche – anticipation des compétences

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:

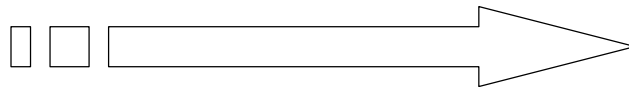
- Compétences clés
- Recommandations de formations pour le métier



Réalisations

<ul style="list-style-type: none"> ➤ IFAPME ➤ IWEPS ➤ FOREM FORMATION LOGISTIQUE ➤ MIRELUX ➤ FOREM FORMATION WALLONIE BOIS 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mécanicien poids lourds ➤ Responsable logistique (commun) ➤ Chauffagiste (installateur, monteur) ➤ Technicien de process en construction ossature bois
TRAINING	PRACTITIONER

2004



2005-2007

ICT SKILL FORESIGHT

SKILL FORESIGHT

ICT USER

ICT PRACTITIONER		
Qualité et certification des SI	Sécurité de l'Information	e-learning, KM
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conseiller IT en PME ➤ Chef de projet informatique ➤ Business process analyst ➤ Manager de la Qualité 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Auditeur SI ➤ Chargé du monitoring des incidents de sécurité IT ➤ Consultant SI ➤ Juriste SI 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accompagnateur de mise en ligne de modules e-learning ➤ Animateur de la connaissance ➤ Consultant certifié e-learning ➤ Manager de la connaissance

- Formateur
- Expert comptable
- Entrepreneur de construction





Projet cofinancé par
l'Union européenne



Présentation des résultats de l'étude

Quelles seront les tâches et les compétences du Manager Logistique en Wallonie en 2010?



Présentation des résultats de l'étude

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



Présentation des résultats de l'étude

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



Présentation des résultats de l'étude



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			
		<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 	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		
			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		



Présentation des résultats de l'étude

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



Présentation des résultats de l'étude

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 (Bel) pour :
 - Une description du métier sans influence géographique
 - Une structure du référentiel qui reflète l'amplitude du champ d'action
- En Wallonie, comme au Luxembourg validation par des experts et praticiens d'horizons divers



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

► Une triple mobilisation, condition de succès:

- Panel d'experts en nombre, qualité et représentativité, réunis en groupe de travail
 - Entreprises internationales ou de grande taille
 - Acteurs ou représentants des petites ou moyennes entreprises
 - Organismes d'enseignement et de formation
- Equipe d'animateurs (« front - » et « back-office ») n'intervenant pas dans les discussions mais rendus « conscients », grâce entre autres à la veille,
 - de la signification du langage des experts
 - du contenu de leurs discussions
- Acteurs des projets d'anticipation des autres métiers mais partageant leur expérience de la même démarche



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

➤ Ce qui a été apprécié :

- Une approche structurée et rigoureuse qui exploite efficacement, et rend ainsi justice, à:
 - L'expérience et aux compétences des experts
 - Leurs réponses individuelles aux questions qui leur sont soumises
 - Les échanges et débats entre eux
 - Leur souci d'atteindre une position commune
- Une occasion unique de réfléchir ensemble à l'avenir d'un métier qui les concerne tous



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

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

- 10 facteurs retenus sur les 92 du départ
- Répartition par catégories:
 - Surtout facteurs du domaine socio-économique...
 - ...et technologique



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

➤ Répartition par catégories:

Contexte socio-économique	<i>Vitesse (cycles raccourcis)</i>
	<i>Souci croissant de l'impact sur l'environnement</i>
	<i>Augmentation de la sécurité et sûreté</i>
	<i>Globalisation de l'économie</i>
	<i>Modification des marchés</i>
Technologies	<i>Veille technologique</i>
	<i>Knowledge management</i>
	<i>Intégration complète de la supply chain informatique</i>
Mission, stratégie et organisation	<i>Changement positionnement / organisation - collaborer aux développements stratégiques</i>
Ressources humaines	<i>Compétences linguistiques et culturelles</i>



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

➤ 2. Hypothèses retenues pour chacun des facteurs

Contexte socio-économique	<i>Vitesse (cycles raccourcis)</i>	Les entreprises choisiront d'adapter leurs supply chains (par ex. conditionnement à proximité des clients finaux) de manière à apporter des réponses de plus en plus rapides aux besoins
	<i>Souci croissant de l'impact sur l'environnement</i>	Etant donné son impact sur la concurrence inter-régionale, les entreprises exigeront une harmonisation (au moins européenne) des réglementations
	<i>Augmentation de la sécurité et sûreté</i>	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
	<i>Globalisation de l'économie</i>	La globalisation sera importante et la forte concurrence qu'elle suscite poussera à la création de niches, à la différenciation et à re-focalisation sur le local
	<i>Modification des marchés</i>	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



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

➤ 2. Hypothèses retenues pour chacun des facteurs (suite)

Technologies	<i>Veille technologique</i>	La veille se professionnaliserà, devenant plus constante et systématique au sein des organisations
	<i>Knowledge management</i>	Le knowledge management sera développé au point qu'il appartiendra à l'approche globale de l'entreprise et à son orientation en processus
	<i>Intégration complète de la supply chain informatique</i>	L'amélioration de l'intégration sera facilitée par les capacités des systèmes à être paramétrés et modifiés, mais les problèmes posés par la collaboration subsisteront
Mission, stratégie et organisation	<i>Changement positionnement / organisation - collaborer aux développements stratégiques</i>	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
Ressources humaines	<i>Compétences linguistiques et culturelles</i>	La généralisation des négociations forcera à se parler et à échanger



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

➤ 3. Réflexion sur le changement du métier

- La détermination des tâches les plus impactées révèle l'importance des volets socio-organisationnels de la fonction à l'avenir:
 - Sa place dans l'organisation et la hiérarchie
 - L'ampleur de son rôle managérial
- Une large proportion de tâches impactées sont les signes d'une ouverture de la logistique vers la collaboration avec les partenaires amont et aval
 - L'avènement de la supply chain



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

➤ 4. Impact des hypothèses d'évolution sur les tâches du métier:

« **Sensibiliser la Direction et les clients/fournisseurs aux nouvelles contraintes externes et opportunités organisationnelles** »

- 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**
- 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 entreprises choisiront d'adapter leurs supply chains (par ex. conditionnement à proximité des clients finaux) de manière à apporter des **réponses de plus en plus rapides aux besoins**

« **Orchestrer, en collaborant avec les responsables concernés, le recueil de données nécessaires au bon fonctionnement de la chaîne logistique (règles opérationnelles, organisation en place, performance des achats, des approvisionnements, de la production, de la distribution et des ventes)** »

- La **veille** se professionnaliser, devenant plus constante et systématique au sein des organisations
- L'amélioration de l'**intégration** sera facilitée par les capacités des systèmes à être paramétrisés et modifiés, mais les problèmes posés par la **collaboration** subsisteront



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

➤ 4. Impact des hypothèses d'évolution sur les tâches du métier (suite):

Décliner une organisation (structure/système/R-H) en fonction des objectifs de la chaîne logistique

Sociabiliser la fonction logistique dans son environnement économique et politique

- 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

Déterminer et paramétrer pour la stratégie logistique un système d'information adapté

- Le **knowledge management** sera développé au point qu'il appartiendra à l'approche globale de l'entreprise et à son orientation en processus

S'assurer de la bonne communication inter-services et du respect des objectifs fixés

- La généralisation des **négociations** forcera à se parler et à échanger

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

- Etant donné son impact sur la concurrence inter-régionale, les entreprises exigeront une **harmonisation** (au moins européenne) des réglementations

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

- La **globalisation** sera importante et la forte concurrence qu'elle suscite poussera à la création de niches, à la différenciation et à re-focalisation sur le local



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

➤ 5. Identification des compétences clés

Savoir	Savoir-faire	Savoir-être	Savoir technologique
Politique, méthode et systèmes d'information et d'intégration			
Processus de production et chaîne logistique			
Normes, méthodes, outils de la TQM et référentiels qualités (ISO 9000, ISO 14000)			
Concepts et pratiques d'évaluation			
Techniques d'information, d'explication, de conseil de suggestion, et d'argumentation			
Gestion du changement			
Stratégie d'entreprise			



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

5. Identification des compétences clés

Savoir	Savoir-faire	Savoir-être	Savoir technologique
	Analyser et synthétiser de l'information		
	Réaliser des tableaux de bord avec les indicateurs de performance		
	Mesurer les conséquences de prises de décision dans l'environnement logistique		
	Participer aux colloques, groupes de travail et associations professionnelles		
	Résoudre des litiges, les conflits relationnels		
	Réaliser des tableaux de bord pour comparer l'implantation géographique des bâtiments d'une entreprise		



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

5. Identification des compétences clés

Savoir	Savoir-faire	Savoir-être	Savoir technologique
		Leadership	
		Analyste	
		Leadership - Aisance relationnelle	
		Médiateur	



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

5. Identification des compétences clés

Savoir	Savoir-faire	Savoir-être	Savoir technologique
			Outils de simulation
			Progiciel de gestion de tout type (ERP)



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

➤ 6. Identification des compétences nouvelles

Savoir	Savoir-faire	Savoir-être	Savoir technologique
Langues et cultures			
Marchés d'achat			
Théorie des contrats			
Gestion des magasins(emplacements, mouvements, politique de stocks, identification des produits)			
Outils d'aide à la décision			
Outils d'analyse du risque			



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

6. Identification des compétences nouvelles

Savoir	Savoir-faire	Savoir-être	Savoir technologique
	Communiquer dans d'autres cultures et langues		
	Présenter avec talent ses idées à l'extérieur pour convaincre et « vendre » la logistique		
	Capacité à auditer		



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

6. Identification des compétences nouvelles

Savoir	Savoir-faire	Savoir-être	Savoir technologique
		Esprit critique pour challenger l'existant	
		Décisif	
		Audacieux afin de prendre des risques calculés quand il le faut	
		Persévérant pour rechercher constamment l'excellence	
		Ethique	
		Synthétique pour prendre l'élévation quand c'est nécessaire	
		Structuré pour adopter une démarche méthodique	
		Remise en question afin de garder un esprit d'ouverture	



Présentation des résultats de l'étude

Référentiel métier

Déploiement

Résultats

6. Identification des compétences nouvelles

Savoir	Savoir-faire	Savoir-être	Savoir technologique
			Warehouse Management Systems (WMS)
			Outils de tracking et de tracing (GPS,..)
			Outils informatiques de diagnostic (data mining,..)



Présentation des résultats de l'étude

Synthèse des commentaires

- 7. Orientations professionnelles du Manager Logistique:
 - Importance et reconnaissance accrues de la fonction
 - Réponse nécessaire à la complexité du métier
 - Défi posé aux compétences comportementales et sociales
 - Système de valeurs adapté aux pressions légales et éthiques
 - Rôle managérial accru, en contraste à la maîtrise technique
 - Excellence équivalente dans les industries et les services
 - Réponse des formateurs ciblée sur savoirs et savoir-faire
 - Contrastes dus au contextes, similitudes par l'internationalisation





Projet cofinancé par
l'Union européenne



Similitudes et contrastes avec le Grand Duché du Luxembourg pour le métier de Manager Logistique



Similitudes et contrastes avec le Luxembourg

Les similitudes

Les contrastes

➤ Informations préliminaires au comparatif des études Wallonnes et Luxembourgeoise

4 éléments importants à prendre en compte :

- Un référentiel commun au deux régions
- Composition et représentativité des Groupes de Travail
- Réalité politique, et socio économique différente
- Maturité des exigences défini pour le métier



Similitudes et contrastes avec le Luxembourg

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***



Similitudes et contrastes avec le Luxembourg

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*



Similitudes et contrastes avec le Luxembourg

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***



Similitudes et contrastes avec le Luxembourg

Les similitudes

Les contrastes

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

Activité

- *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.*

Stratégique

- *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*



Similitudes et contrastes avec le Luxembourg

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)



Similitudes et contrastes avec le Luxembourg

Les similitudes

Les contrastes

➤ Les compétences clés communes :

Pour des tâches différentes

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



Similitudes et contrastes avec le Luxembourg

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.



Similitudes et contrastes avec le Luxembourg

Les similitudes

Les contrastes

► La typologie des évolutions pressenties:

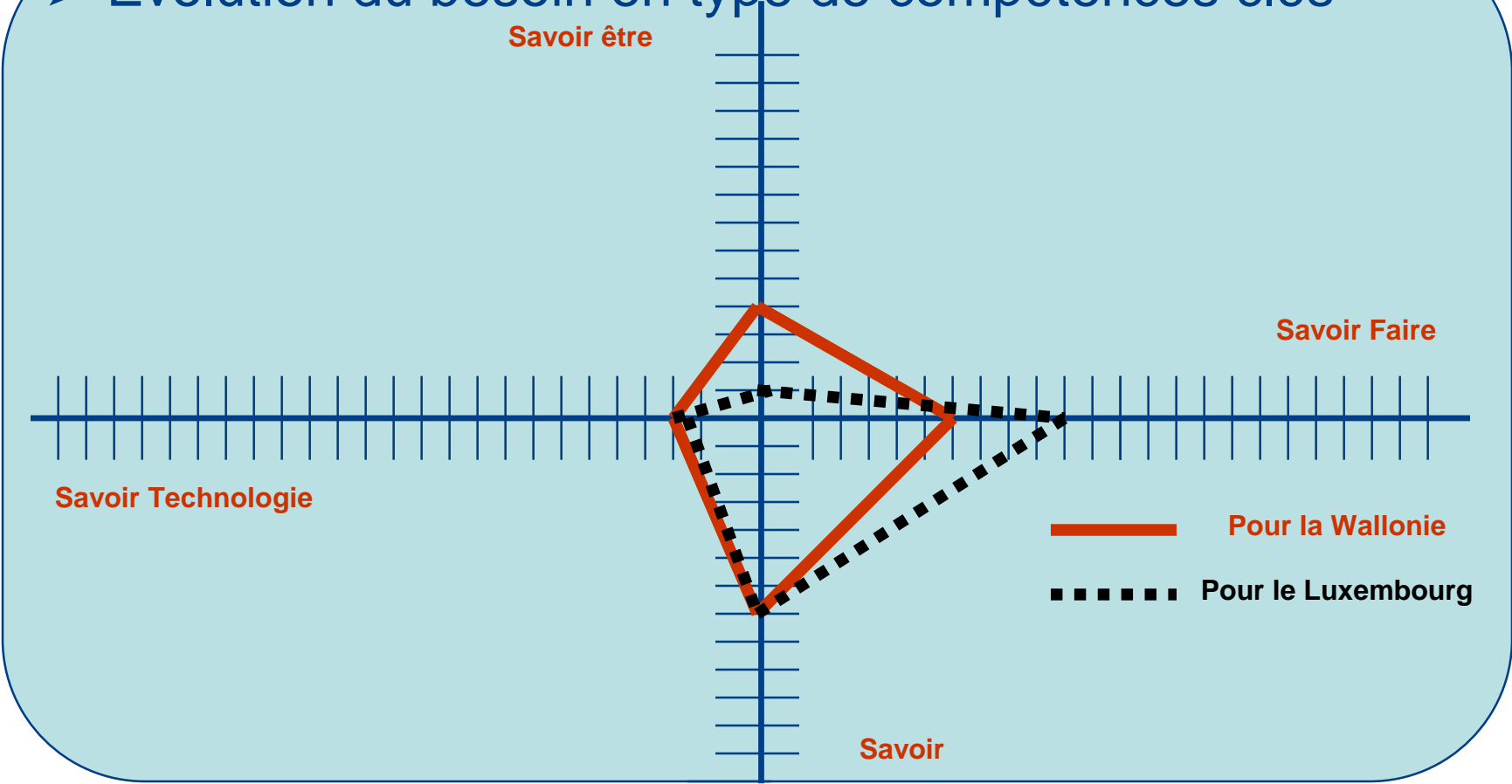
En Wallonie	Au Luxembourg
Contexte socio économique (5)	Normatif / réglementaire (3)
Technologie (3)	Économique (2)
Mission / Stratégie (1)	Organisationnelle (1)
Ressources Humaines (1)	Politique (1)
	Technologie (1)



Similitudes et contrastes avec le Luxembourg

Les similitudes Les contrastes

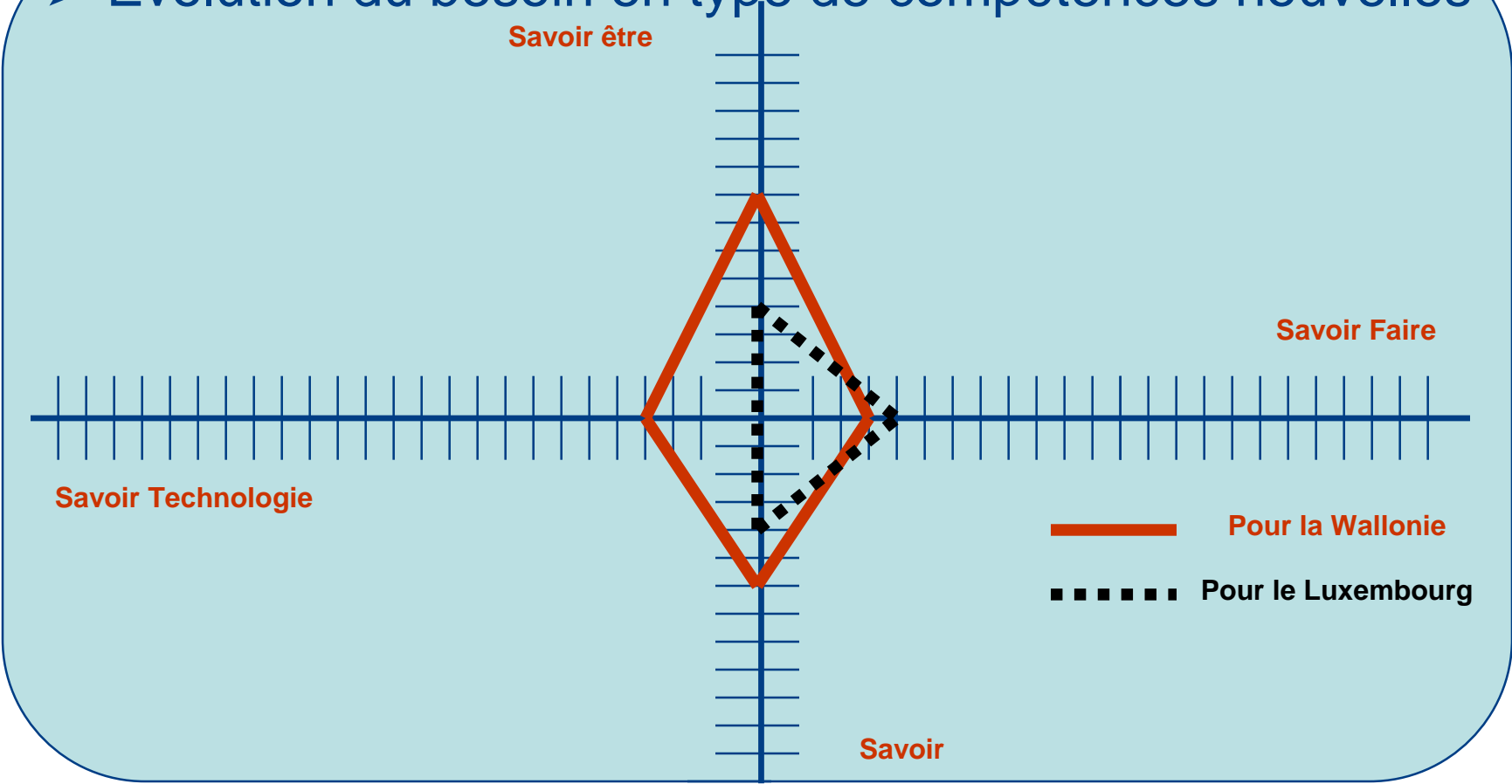
Évolution du besoin en type de compétences clés



Similitudes et contrastes avec le Luxembourg

Les similitudes Les contrastes

Évolution du besoin en type de compétences nouvelles



Similitudes et contrastes avec le Luxembourg

Au delà des similitudes et des contrastes

- Repositionnement du métier au sein des organisations
- Élargissement des prérogatives du métier
- Qualités managériales et humaines





Projet cofinancé par
l'Union européenne



Signification pour les futurs employeurs et les organismes de formation



Présentation des résultats de l'étude

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



Présentation des résultats de l'étude

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: école, 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



Présentation des résultats de l'étude

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 »)



Présentation des résultats de l'étude

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





Projet cofinancé par
l'Union européenne



Evènements à venir:

Le 18 décembre

Séminaire de clôture projet Abilitic (Namur)

