PÉRIODIQUE BIMESTRIEL DE L'UWE

Juin-Juillet 2014 | Numéro 249

Dynamisme

L'entreprise par ceux qui la font

SPÉCIAL SOCIAL

ANALYSE

Quelles politiques de l'emploi et de la formation en Wallonie ?

» 14

EXPERTISE

Etudes 2014 sur la situation de l'entreprise

» 48

Ssssssstill

Extrêmement silencieux

Le RX60-80 de Still

Nous vous présentons le grand costaud électrique. Sa capacité de levage de 8 tonnes en fait un véritable monstre parmi les chariots. Il est fort, il est électrique et il est silencieux. Il est aussi commode d'utilisation, rapide, particulièrement compact et extrêmement maniable. Autres avantages : les coûts d'énergie, de maintenance et d'entretien sont les plus bas dans cette classe. Le RX 60-80 est particulièrement silencieux. Et donc, particulièrement STILL.

www.still.be/RX60-80

STILL

Editorial

Jean-François HERIS,
Président de l'Union
Wallonne des Entreprises

"IL FAUT ESPÉRER QUE LES PROGRAMMES DE GOUVERNEMENT SERONT INSPIRÉS PAR UNE PHILOSOPHIE DE RUPTURE ET NON PAR UNE VOLONTÉ DE SIMPLE POURSUITE DES POLITIQUES EXISTANTES"

Union Wallonne des Entreprises

Chemin du Stocquoy 3
B-1300 Wavre
Tél : 010/47.19.40
Fax : 010/45.33.43
info@uwe.be
www.uwe.be

La Wallonie va mieux, mais elle ne va pas bien !

Dans son étude annuelle sur la situation de l'entreprise[1], l'UWE examine la manière dont l'économie wallonne s'est comportée durant les années de crise 2009-2013.

Comme toujours, le verre est à moitié vide ou à moitié plein selon la vision que l'on veut avoir.

Le verre à moitié plein, c'est une croissance faible mais positive du PIB, la création de 55.000 emplois et un chômage en augmentation limitée.

Le verre à moitié vide, c'est une chute de 20% de la production industrielle, la création d'emplois concentrée surtout dans le non marchand, la persistance d'un chômage structurel élevé et un trop faible PIB par habitant.

Autrement dit, si la Wallonie a relativement bien résisté à la crise, ses problèmes structurels ne sont pas résolus. Loin s'en faut.

Il est dès lors très étonnant, et même inquiétant, de constater que dans les programmes politiques, en tout cas ceux de la coalition wallonne sortante, la priorité absolue n'a pas été donnée à la stimulation du secteur privé marchand, seul créateur d'emplois qui permettent de financer les besoins collectifs.

C'est inquiétant parce que la poursuite d'une politique de création d'emplois essentiellement non marchands et publics, pour nécessaire qu'elle soit en tant que réponse aux besoins de la société, n'est pas tenable pour les finances publiques, surtout avec les déficits budgétaires annoncés en Wallonie dès l'exercice 2014.

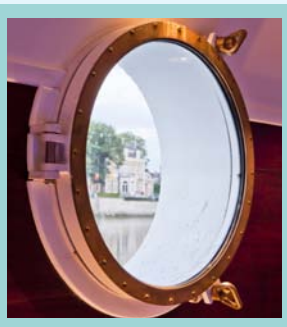
L'émotion électorale s'apaisant progressivement, il faut espérer que les programmes de Gouvernement seront inspirés par une philosophie de rupture et non par une volonté de simple poursuite des politiques existantes. Parce que dans ce dernier cas, notre avenir s'annonce sombre.

(1) Lire le résumé en pages 48 et 49.

Avenue Reine Astrid, 22
5000 Namur Belgique
Tél. : +32 (0)81/77.67.58
Fax : +32 (0)81/77.69.81
info@namurcongres.be
www.namurcongres.be

Congrès, réunions, séminaires, incentives, expositions, family days, team buildings...

Namur Congrès vous aide **gratuitement** à trouver l'infrastructure ou l'activité idéale pour votre événement d'entreprise en province de Namur.



©FTPN - Bossiroy - ©NE5T

Sommaire

Dynamisme Juin-Juillet 2014

AMBITION 2020

06 **Elections 2014 |** Rencontres parlementaires
08 **Elections 2014 |** Mémorandum «Enseignement»

ENTREPRISES

10 **Gestion durable |** Gestion de l'environnement chez Infrabel
13 **Mobilité |** Retour sur le colloque «Mobilité-Croissance»

ACTIONS

14 **DOSSIER | Spécial «Social»**
46 **Recherche |** Des vaccins contre les maladies auto-immunes
48 **Expertise |** Economie wallonne, régionalisation IPP, ...

RÉSEAUX

60 **Associations d'entreprises |** GREPAN (province de Namur)
61 **Manager positif |** Intégrer les jeunes dans votre entreprise
62 **Dynathèque**

PROCHAIN NUMÉRO

Spécial RECHERCHE/INNOVATION - Nos spécialistes feront le point sur les nouvelles technologies, les différents programmes de recherche européens et dresseront un état des lieux de la recherche et de l'innovation en Wallonie...

RÉSERVEZ

dès à présent vos espaces publicitaires auprès de notre régie : **081/40.91.59** ou **carole.mawet@expansion.be**

Dynamisme

Le périodique bimestriel édité en commun par l'Union Wallonne des Entreprises ASBL et la Maison des Entreprises wallonnes ASBL

UWE, Chemin du Stocquoy 3, B-1300 Wavre, Tél. : +32 (0) 10.47.19.40, Fax : +32 (0) 10.45.33.43, dynamisme@uwe.be, www.dynamismewallon.be

- **Rédaction :** Yves-Etienne Massart (rédacteur en chef), Thierry Decloux • **e-Mail :** prenom.nom@uwe.be
- **Conseil de Rédaction :** Jean de Lame, André Lebrun, Didier Paquot, Vincent Reuter, Jean-Jacques Westhof
- **Mise en page :** Thierry Decloux • **Impression :** Paperland (Bruxelles) • **Routage :** Axedis (Limal)
- **Régie publicitaire :** Expansion Partners SA, +32 (0) 81.40.91.59, +32 (0) 497.22.44.45, carole.mawet@expansion.be
- **Editeur Responsable :** Jean de Lame, Chemin du Stocquoy 3, B-1300 Wavre
- **Abonnement annuel** (6 numéros) : 30 EUR à verser sur le compte de la Maison des Entreprises wallonnes 360-1149184-31
- **Tirage :** 7.942 exemplaires (contrôle CIM)

Toute reproduction, même partielle, des textes et des documents de ce numéro est soumise à l'approbation préalable de la rédaction.

Membre de l'Union des Editeurs de la Presse Périodique

CIM CONTRÔLE 2012

ISSN 0776-1716

L'UWE EN CAMPAGNE

23 rencontres parlementaires, 61 candidats, 32 élus !

Afin de soumettre aux candidats aux élections 2014 son mémorandum, l'Union Wallonne des Entreprises les a invités à en débattre avec des responsables d'entreprises. 23 rencontres ont été organisées dans 21 entreprises différentes.

par Julien FLAGOTHIER

Au cours des derniers mois, l'UWE a entrepris d'organiser une série de rencontres en entreprise avec les différents candidats aux élections. Toutes les têtes de liste régionales ont été invitées et 23 ont répondu positivement dans la mesure où leur agenda chargé le permettait. L'objectif était de permettre au monde politique et au monde économique de partager leurs points de vue sur la situation économique de la Wallonie, ses enjeux, ses défis, et les réponses à y apporter.

Au travers des 14 propositions du mémorandum de l'UWE et du vécu des entreprises participantes, il a été possible d'exposer aux candidats les attentes du secteur privé vis-à-vis des pouvoirs publics dans des domaines aussi divers que le développement économique, l'innovation, l'énergie ou encore l'enseignement et la formation.

Au fil des 23 rencontres qui ont pu être organisées, ce sont donc 61 candidats parlementaires issus des quatre partis traditionnels (PS-MR-CDH-Ecolo) qui ont accepté de rencontrer les chefs d'entreprise de leur circonscription électorale.

Parmi eux : 23 têtes de liste régionales, 6 têtes de liste fédérales et 2 têtes de liste à l'Europe, dont un peu plus d'une trentaine eux ont été élus ce 25 mai 2014...

24 députés au Parlement wallon :

- André Antoine (cdH)
- Anne Barzin (MR)
- Willy Borsus (MR)
- Véronique Cornet (MR)
- Philippe Courard (PS)
- Jean-Luc Crucke (MR)
- Matthieu Daele (Ecolo)
- Valérie De Bue (MR)
- Christine Defraigne (MR)
- Virginie Defrang-Firket (MR)
- Rudy Demotte (PS)
- François Desquesnes (cdH)
- Benoît Drèze (cdH)
- Yves Evrard (MR)
- Alfred Gadenne (cdH)
- Philippe Henry (Ecolo)
- Pierre-Yves Jeholet (MR)

2014-2019 : des choix clairs pour une Wallonie forte !

Le memorandum de l'UWE se base sur 4 thèmes et 14 mesures.

THÈME 1 - Plus de compétitivité pour plus de croissance des entreprises

1. Encourager les entreprises à croître
2. Davantage d'industrie dans l'économie wallonne
3. Gagner des parts de marché hors Europe
4. Davantage d'innovation dans les entreprises
5. Un coût de l'énergie compétitif
6. Climat social apaisé

THÈME 2 - Un enseignement efficace pour alimenter un marché de l'emploi dynamique

7. Enseignement en lien avec l'économie
8. Priorité aux métiers en demande

THÈME 3 - Simplification et efficience des services publics tournés vers leurs clients acteurs économiques

9. Gouvernance publique cohérente et transparente
10. L'économie au cœur du développement territorial
11. Une réglementation environnementale attractive
12. Efficacité et visibilité des systèmes de R&DI de la Wallonie
13. Importance de la mobilité et des infrastructures

THÈME 4 - Réussir la 6e réforme de l'Etat

14. Moyens budgétaires : optimaliser les transferts

- Anne Lambelin (PS)
- Dimitri Legasse (PS)
- Gilles Mouyard (MR)
- Maxime Prévot (cdH)
- Véronique Salvi (cdH)
- Marie-Dominique Simonet (cdH)
- Véronique Waroux (cdH)

6 députés à la Chambre des Représentants :

- David Clarival (MR)
- Catherine Fonck (cdH)
- Muriel Gerkens (Ecolo)
- Benoît Lutgen (cdH)
- Marie-Christine Marghem (MR)
- Benoît Piedboeuf (MR)

2 députés au Parlement européen :

- Philippe Lamberts (Ecolo)
- Claude Rolin (cdH)

Avant chaque rencontre, il était proposé à la tête de liste invitée de choisir 3 sujets parmi les 14 présentés dans le mémorandum de l'UWE (voir encadré page 6). Résultats : 4 sujets ont été largement prépondérants dans les discussions entre candidats et chefs d'entreprise, à savoir l'enseignement, les métiers en demande, la question énergétique et la politique industrielle.

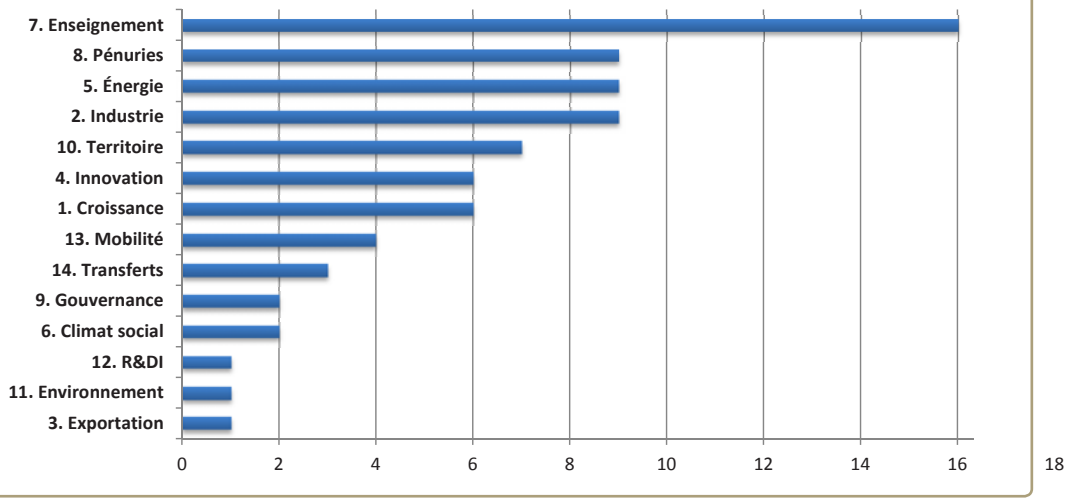
Même si les autres sujets ont également été souvent abordés, cela peut laisser présager des thèmes et objectifs qui seront déterminants pour la législature 2014-2019.

Les échanges de qualité lors de ces multiples rencontres se sont révélés extrêmement constructifs et très enrichissants pour l'ensemble des participants. Au vu des très nombreux retours positifs reçus de la part des entreprises et des candidats parlementaires ayant participé à ces rencontres, l'UWE est convaincue que ce type d'initiative doit être encouragé afin de favoriser le dialogue entre le monde de l'entreprise et le monde politique. Les grands défis qui prendront place au cours de cette législature demanderont une implication forte et la collaboration de tous les acteurs socio-économiques de la Wallonie.

Enfin, l'UWE tient vivement à remercier les nombreuses entreprises ayant accueilli les candidats des différents partis au cours de cette période électorale : Air Liquide, Alstom, Industeel-ArcelorMittal, Burgo Group, Carmeuse, Cosucra, Desobry, Eurogentec, GlaxoSmithKline, Hesbaye Frost, Houyoux constructions, Groupe Mestdagh, Ores, PointCarré, Prayon, Techspace Aero, Shanks, Spadel, Vandeputte, Végépack, Zanzen. ■

Un bilan plus complet ainsi que de nombreuses photos de ces rencontres sont disponibles sur le site spécialement créé par l'UWE pour les élections : www.wallonie-forte.be

Répartition des thèmes choisis



ENSEIGNEMENT

Réussir en agissant ensemble sur le terrain !

Fin mai, la Fondation pour l'Enseignement, créée en juin 20134, a présenté son premier mémorandum à la presse, un texte commun, porté part l'ensemble des réseaux de l'enseignement obligatoire en FWB, l'UWE et le BECI. Olivier Remels, son secrétaire général, retrace pour nous les points les plus importants.

"*La Fondation pour l'Enseignement a pour objectif de contribuer à améliorer la qualité et l'équité de l'enseignement en renforçant les ponts entre l'école et l'entreprise, entre autres au travers de projets concrets et innovants, sur le terrain*", débute Olivier Remels. Face à plusieurs constats (score Pisa trop bas, échec et décrochage scolaire, désaffection dans certaines filières, ...), il faut prendre le taureau par les cornes et travailler tous ensemble à redresser la barre. Ecoles et entreprises peuvent se renforcer dans cet objectif, par des échanges de compétences et d'expériences. "*Dans le cadre de cette mission, nous avons identifié les «bonnes pratiques» qui peuvent être mises en oeuvre sur le terrain, directement dans les écoles, pour la plupart sans passer par la case «réformes sructurelles*". Ce que disent les partenaires réunis dans la fondation est clair : le système est bien financé, par contre il faut mieux utiliser les ressources disponibles en se concentrant sur les aspects qualitatifs, dans un objectif d'excellence.

Olivier Remels : "*Ce mémorandum n'est pas le fruit d'un travail réalisé sur une île déserte... Pour le rédiger, nous sommes parti d'une analyse réalisée en 2010 par le consultant Mc Kinsey, puis nous avons travaillé avec les cinq réseaux de l'enseignement obligatoire (qui représentent pas moins de 900.000 élèves et 130.000 personnes qui les encadrent !), ainsi qu'avec les deux fédérations d'entreprises, bruxelloise (BECI) et wallonne (UWE) - qui représentent des milliers d'entreprises- pour définir les priorités. Beaucoup de ces idées ont déjà été largement diffusées ces dernières années en FWB. Ces propositions ont montré toute leur efficacité dans les systèmes d'enseignement qui ont le plus réussi à progresser ces dernières années. Il faut donc appliquer chez nous aussi les recettes qui marchent, tout en tenant compte des spécificités de la FWB. Dans ces quelque 30 propositions, nous privilégions une approche concrète et pragmatique*".

Les propositions sont regroupées autour de 4 axes :

1. **Inciter les personnes de qualité à devenir/rester enseignantes.**
2. **Améliorer les pratiques d'enseignement et les échanges sur le terrain.**
3. **Mettre en place et supporter la direction des écoles.**
4. **Viser la réussite de chaque élève via des stratégies adaptées.**

AXE 1 - Inciter les personnes de qualité à devenir/rester enseignantes

L'une des priorités est d'attirer dans la fonction d'enseignant des personnes de qualité. En effet, aujourd'hui, devenir «prof» est trop souvent devenu un second choix[1] et beaucoup d'enseignants décrochent après quelques années, découragés devant l'ampleur de la tâche... "*Pourtant, disposer d'enseignants motivés et qualifiés est primordial*, assure Olivier Remels. *Pour y remédier, plusieurs pistes, dont mieux informer les futurs candidats enseignants sur la réalité du métier avant le démarrage de leurs études. Outre les compétences pédagogiques et didactiques, comme par exemple le travail en groupe, les aptitudes émotionnelles et relationnelles doivent être développées. Il faut favoriser l'intégration d'enseignants issus du monde de l'entreprise et les échanges réguliers, e.a. dans les filières d'enseignement qualifiantes, avec un soutien pédagogique adapté, pour accroître les compétences. Nous devons redevenir fiers de nos enseignants, qui doivent eux aussi être fiers de leur métier. N'oublions pas un grand nombre accomplissent des miracles au quotidien. Une politique de ressources humaines incitative doit être mise en place, pour récompenser et garder les meilleurs talents. Il faut leur proposer une vision dynamique du métier, permettant aussi une évolution suivant les résultats obtenus, dans la fonction ou des fonctions annexes (mentorat, coordination, etc.) et/ou vers d'autres secteurs de la société*".

(1) Des responsables de Hautes Ecoles estiment que moins de 50% des étudiants régents ou instituteurs ont opté pour ces études en premier lieu après leurs études secondaires.

(2) Un enseignant sur trois quitte la profession après cinq ans.

AXE 2 - Améliorer les pratiques d'enseignement et les échanges sur le terrain

Ce sont les échanges de bonnes pratiques qui permettent d'enregistrer des progrès au niveau de la qualité de l'enseignement, bien plus que les réformes de structures. "*Les jeunes enseignants devraient être davantage coachés, et pouvoir s'adresser à une personne de référence lorsqu'ils sont découragés*[2]", propose Olivier Remels.
Ce tutorat ou mentorat – qui existe déjà dans certaines écoles et dont les résultats sont très positifs – devrait être systématisé. Il aussi faut mieux sensibiliser les directions et le corps professoral aux réalités socioéconomiques des entreprises: les attitudes générales et le savoir-être en entreprise, l'esprit d'entreprendre sa vie et la connaissance des métiers et des technologies... Ces aspects devraient être intégrés dans les formations initiales et continues des enseignants, ainsi qu'au cursus des élèves, le plus tôt possible, de la manière la mieux adaptée à chaque âge. Il faut intensifier les contacts des enseignants et des élèves avec l'entreprise, au travers, notament de visites, de témoignages ou de stages réguliers en entreprise. Car "*comment orienter les élèves quand on n'a pas soi-même été en contact avec les réalités des métiers ?*, s'interroge Olivier Remels. *Les filières techniques et professionnelles, et aussi l'enseignement en alternance, sont encore trop souvent des recours en cas d'échec. Il faut repositionner ces filières comme des options de vie positive et non comme des solutions de relégation. C'est d'autant plus nécessaire qu'il existe une grande pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans beaucoup de métiers. Dans cette logique, un travail doit aussi être fait du côté des entreprises afin de parvenir à une meilleure adéquation entre les offres et les demandes de stages*". La connaissance des langues, l'investissement et le partage des infrastructures, stimuler l'innovation pédagogique et la diffuser, l'intégration des nouvelles technologies (dès la formation des enseignants) dans les modes d'apprentissage, sont autant de bonnes pratiques mises en évidence.

AXE 3 Mettre en place et supporter la direction des écoles

Un directeur devrait se concentrer sur l'encadrement pédagogique, dont on connaît l'impact important sur la réussite des «élèves. En réalité, les directeurs – surtout dans le fondamental – sont noyés sous une multitude de charges administratives. Un support administratif correct est indispensable. Il faut gérer les directions comme une ressource stratégique, renforcer l'attrait de la fonction – notamment par un salaire plus en rapport avec les responsabilités –, constituer une réserve de candidats et choisir les directeurs parmi les enseignants aux meilleures compétences de coaching d'adultes. Les formations (initiales et continues) des réseaux doivent davantage développer les compétences liées à la gouvernance, les achats, la finance, ainsi que la gestion et le coaching d'adultes. Des renforts de compétences à la carte doivent être proposés selon les besoins....

AXE 4 - Viser la réussite de chaque élève via des stratégies adaptées.

La réussite d'un système d'enseignement, indispensable aux développement socio-économique, passe par la réussite de tous les élèves. En FWB, le nombre d'élèves qui redoublent ou qui sont en décrochage scolaire est trop élevé. Olivier Remels : "*Une première étape consisterait à mieux orienter les élèves. A côté de cela, nous pensons qu'il faut aussi mettre en place des stratégies de remédiation rapidement au niveau des établissements et des élèves, en aidant les élèves par une intervention ciblée dès que des lacunes sont constatées. Pour y parvenir, il faut donner aux écoles de l'autonomie pour s'organiser et réorienter les moyens existants suivant les priorités rencontrées, ... voire dégager des moyens supplémentaires (dans l'enveloppe existante) pour les écoles qui gèent les plus grandes difficultés. Enfin, il faut développer très tôt les compétences de remédiation chez les enseignants et les directeurs*".

Olivier Remels voit ce mémorandum comme une feuille de route pour la Fondation et les partenaires : "*Une nouvelle législature est un bon moment pour concrétiser/amplifier les bonnes pratiques. Dans les mois et les années à venir, nous souhaitons travailler en collaboration avec les partenaires sur ces différents leviers. Nous allons aussi mettre en place des projets-pilotes sur le terrain dans le but de démontrer que des bonnes pratiques qui fonctionnent méritent d'être généralisées*". ■

> *“UNE NOUVELLE LÉGISLATURE EST UN BON MOMENT POUR CONCRÉTISER ET AMPLIFIER LES BONNES PRATIQUES.*
>
> **Olivier ROMELS, Secrétaire Général de la Fondation pour l'Enseignement**

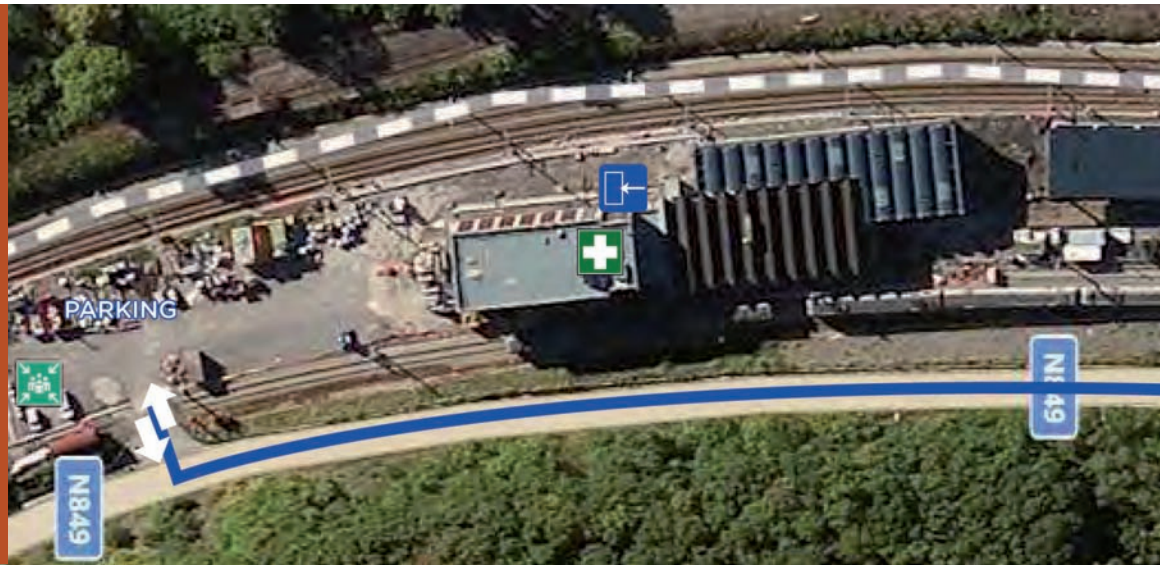
La Fondation pour l'Enseignement

Reconnue d'utilité publique, la «Fondation pour l'Enseignement», a été créée le 20 juin 2013, à l'initiative commune des cinq fédérations des pouvoirs organisateurs de l'enseignement obligatoire (l'Enseignement officiel organisé par la Communauté française, le Conseil de l'Enseignement des Communes et des Provinces – CECP, le Conseil des Pouvoirs Organisateurs de l'Enseignement officiel neutre subventionné – CPEONS, le Secrétariat général de l'Enseignement catholique – SeGEC et la Fédération des Etablissements libres subventionnés indépendants – FELSI) en Fédération Wallonie-Bruxelles, avec les organisations représentatives des entreprises implantées en Wallonie et à Bruxelles, l'UWE et le BECI, et l'Ecole de Perfectionnement en Management, EPM. La Fondation pour l'Enseignement compte aussi 6 administrateurs indépendants.

FONDATION POUR L'ENSEIGNEMENT
Fondation d'utilité publique

La Fondation pour l'Enseignement est un point de rencontre privilégié entre l'école et l'entreprise. Sa mission est de contribuer significativement à améliorer la qualité de l'enseignement au travers de projets originaux, concrets et pragmatiques avec les acteurs de terrain (pouvoirs organisateurs, direction d'écoles, enseignants, élèves) et par la production d'analyses et de propositions concrètes, résultant du dialogue entre les fédérations des pouvoirs organisateurs des écoles et les entreprises. En faisant tomber les stéréotypes, dans un dialogue permanent, la Fondation diffuse les bonnes pratiques à l'intérieur des réseaux, en vue de générer des approches plus efficaces, à grande échelle. La Fondation valorise aussi les élèves et leur insertion dans la vie professionnelle, en particulier dans l'enseignement qualifiant.

UN COORDINATEUR LOCAL «ISO 14001» A ÉTÉ DÉSIGNÉ POUR FAIRE CHANGER LES HABITUDES DU PERSONNEL ET RÉDIGER DES PROCÉDURES PERMETTANT DE RENFORCER L'ACTION DE SENSIBILISATION SUR LE TERRAIN.



Ancrée dans une réelle dynamique d'intégrer l'environnement dans sa gestion quotidienne, l'entreprise Infrabel (site de Jemelle) a souhaité bénéficier d'un diagnostic environnement de la Cellule des Conseillers en Environnement de l'UWE. Véritable état des lieux de la gestion environnementale d'une entreprise, ce diagnostic a révélé de nombreuses actions et bénéfices en faveur de l'environnement. Rencontre avec Dominique GILSON, Chef d'arrondissement.

par Stéphanie FOUREZ

POURQUOI ? COMMENT ? POUR QUELS RÉSULTATS ?

La gestion de l'environne

Infrabel est une société anonyme de doit public dont la mission est de gérer le trafic ferroviaire belge, ainsi que d'entretenir et de moderniser le réseau ferroviaire. Ainsi, les 13.000 collaborateurs veillent jour et nuit au fonctionnement optimal des équipements : voies, caténaires (= ensemble de câbles destinés à l'alimentation des trains en électricité), installations de signalisation, éclairage des quais, aiguillages, etc. Fort de ses 175 collaborateurs, le Centre de logistique de Jemelle (y inclus les antennes de Ciney et Bertrix) , assure quotidiennement l'entretien de 370 km de voies.

Dynamisme : Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à intégrer l'environnement dans votre gestion quotidienne ?

Dominique GILSON : *La démarche de responsabilité sociétale est une des cinq priorités stratégiques d'Infrabel ("Etre en phase avec la société"). Cela se traduit par la mise en œuvre de mesures concrètes permettant de réduire l'impact de nos activités sur l'environnement.*

Le Centre Logistique Infrastructure (CLI) de Jemelle est un exemple remarquable d'éco-construction. Nous avons donc tout naturellement intégré les questions d'environnement dans notre gestion quotidienne. Cette volonté d'Infrabel est traduite par la déclaration de politique SQE (Sécurité – Qualité et Environnement).

Comment la démarche s'est-elle organisée au sein de l'entreprise ?

Dans un premier temps, un coordinateur local «ISO 14001» a été désigné. Sa mission initiale était de faire changer les habitudes du personnel (tri des déchets, stockage des produits dangereux...) et de rédiger des procédures et processus permettant de renforcer l'action de sensibilisation sur le terrain (ex : procédure de gestion des déchets).

Ensuite, des audits internes et externes (dont le diagnostic environnement de la Cellule des Conseillers en Environnement de l'UWE) ont permis de mettre en évidence les points forts et les points faibles de l'entreprise. S'en sont suivis de nombreuses améliorations sur le terrain et la mise en place d'un suivi des différentes consommations (eau, électricité, pellets) et de la production photovoltaïque.

D'un point de vue administratif, nous mettons actuellement en place une veille règlementaire et rédigeons de nouvelles procédures, notre objectif est d'être certifiés ISO 14001 d'ici la fin de l'année.

Concrètement, quelles sont les actions qui ont été mises en place ?

Les principales actions mises en place ont été :

- *l'isolation du bâtiment ;*
- *l'installation de citernes d'eau de pluie, de panneaux photovoltaïques et solaires, d'une pompe à chaleur et de chaudières à pellets ;*
- *la rédaction d'un guide du tri et sa mise à la disposition de tout le personnel ;*
- *une gestion efficace du tri des déchets produits : bois, papier, inertes, fer, déchets dangereux, TL, batteries, frigolite.*
- *l'acquisition d'armoires spécifiques ventilées pour les produits inflammables (white spirit, essence, ...) ;*
- *le suivi de diverses formations : agent de prévention anti-pollution, étiquetage des produits dangereux suivant réglementation CLP, principales obligations environnementales des PME en Wallonie.*

ment chez Infrabel à Jemelle

Savez-vous chiffrer les gains environnementaux liés à ces actions ?

- ***Eau :*** *La récupération de l'eau de pluie pour les chasses d'eau permet d'économiser 140m³/an et limite ainsi la consommation d'eau de ville à 43 m³/an. Les eaux usées, quant à elles, transitent dans notre station d'épuration qui permet de rejeter à l'égout des eaux traitées en respect des contraintes liées au permis d'environnement.*
- ***Energie :*** *Pas de recours aux carburants fossiles pour le chauffage du bâtiment. Nos panneaux photovoltaïques produisent en moyenne 6.500 kwh/an, ce qui correspond environ à 7% de notre consommation totale en électricité.*
- ***Déchets :*** *sur une année, on peut estimer les coûts d'enlèvement à 4.500 euros et récupération de soultes (correspondant au rachat par l'adjudicataire des mitrailles, bois, papier, chutes de câbles) à ± 20.000 euros La mise en place d'un tri efficace nous permet d'augmenter la part de déchets valorisables et de réduire par conséquent la part de déchets éliminés. Par ailleurs, nous espérons que nos actions «déchets» nous permettront de réduire encore la quantité de déchets produits.*

Le site est partiellement autonome pour assurer ses besoins en énergie (chauffage et électricité). Quels sont les équipements qui le permettent ?

L'autonomie du site au niveau énergétique (K=30) est rendue possible grâce à :

- *3 chaudières à pellets (consommation totale du bâtiment : 45T de pellets/an) permettant d'assurer le chauffage du bâtiment administratif (2.900m² - 4 niveaux -température de 20°C) et du magasin fermé (510m² - température de 15°C). Le volume total du bâtiment est de 14.000M³ ;*
- *une pompe à chaleur (PAC) + géothermie (7 puits - 100m) : chauffage et climatisation (couplage des chaudières à pellets et de la PAC au niveau régulation).*
- *20 m² de panneaux solaires thermiques assurant la production d'eau chaude pour les douches ;*
- *28 panneaux solaires photovoltaïques 250W permettant d'assurer partiellement les besoin en électricité du site ;*

Quand on vous dit «ISO 14001», vous répondez...

A fond dedans! Nous sommes certifiés ISO 9001 depuis 2012, OSHAS 18001 en 2013 et la certification ISO 14001 est prévue pour la fin de cette année.

Ces certifications souhaitées par la Direction, demandent une implication de chacun. Nous constatons avec plaisir que les membres du personnel d'Infrabel ont une démarche très volontariste et que les mentalités changent.

Un conseil à donner aux entreprises désireuses de se lancer dans une démarche environnementale ?

Associer le personnel en le conscientisant sur les bénéfices d'une telle démarche, ce qui implique de changer les habitudes du passé. Ensuite, tout se construit beaucoup plus facilement. ■

La Cellule des Conseillers en Environnement de l'UWE (CCE)

Active depuis 1994, la CCE, gérée par l'UWE et financée par la Wallonie, mène des actions de sensibilisation en matière d'environnement dans les PME wallonnes. Elle répond aux demandes des entreprises toujours avec le même moteur, contact direct et confidentialité.

www.environnement-entreprise.be

« NOUS CONSTATONS AVEC PLAISIR QUE LES MEMBRES DU PERSONNEL D'INFRABEL ONT UNE DÉMARCHE TRÈS VOLONTARISTE ET QUE LES MENTALITÉS CHANGENT.

Dominique GILSON,
Chef d'Arrondissement Infrabel

Toute notre expertise pour accompagner les entrepreneurs.

Et 6 engagements pour vous le prouver.

Parce que LES PME ET LES INDÉPENDANTS jouent un rôle essentiel **DANS LA CROISSANCE ET L'EMPLOI EN BELGIQUE,**

BNP PARIBAS FORTIS accompagne TOUS LES ENTREPRENEURS.

Avec nos **2000 EXPERTS** dédiés aux entrepreneurs, NOUS NOUS ENGAGEONS À RÉPONDRE **DANS LES 48 HEURES*** à toute demande de financement

Et à financer 65.000 PROJETS **EN BELGIQUE** en 2014.

NOS 6 ENGAGEMENTS

- **2 000 EXPERTS** à votre service.
- **65 000 PROJETS** pour concrétiser vos ambitions.
- Réponse en moins de **48 HEURES** à vos demandes de crédit jusqu'à 100 000 euros.
- Structure de financement qui répond à **VOS BESOINS**.
- Augmentation de notre investissement dans l'**ENTREPRENARIAT SOCIAL**.
- Soutien et accompagnement au **DÉVELOPPEMENT DES STARTERS**.

BOOSTEZ VOTRE BUSINESS

Prenez rendez-vous avec un de nos experts sur bnpparibasfortis.be/votrebusiness

BNP PARIBAS FORTIS | La banque et l'assurance d'un monde qui change

E.R. : A. Moenaert, BNP Paribas Fortis SA, Montagne du Parc 3, 1000 Bruxelles, RPM Bruxelles, TVA BE 0403.199.702.

*Voir conditions "réponse en moins de 48 heures" sur bnpparibasfortis.be/votrebusiness

LES MOUVEMENTS DE PERSONNES ET DE MARCHANDISES AUGMENTENT PLUS VITE QUE LA PRODUCTION DE RICHESSES.

Le 24 avril dernier s'est tenu à Genval le colloque de la Fondation FREE organisé en collaboration avec l'UWE et sa Cellule Mobilité ainsi que BECI. Près de 200 personnes ont ainsi assisté à ce colloque qui avait pour thème «*Mobilité-Croissance Wallonie-Bruxelles - Les entreprises confrontées à la Mobilité : des choix nécessaires pour une croissance économique*». Le sujet s'inscrivait dans le contexte institutionnel qui oblige les régions à «doper» leur croissance sous peine de voir leurs ressources financières se réduire substantiellement à l'horizon 2022.

FONDATION FREE

Succès de taille pour le Colloque «Mobilité-Croissance»

Une première étude réalisée par Free voici deux ans avait conclu que Bruxelles était le principal moteur de croissance de la région wallonne. Cette étude n'avait jamais fait que confirmer le rôle fondamental des villes dans la création de richesses, où que ce soit dans le monde. Les villes tirent la croissance de manière plus que proportionnelle par rapport à leur population ou la superficie qu'elles couvrent. C'est le cas de Bruxelles dont le rayonnement est à la base de plus de 30% du PIB belge.

L'utilité d'aborder la problématique de la croissance par le biais de la mobilité se justifiait par le fait que les mouvements de personnes et de marchandises augmentent plus vite que la production de richesses :

- Plus de 50% de la population mondiale vit dans les agglomérations urbaines et cette proportion «montera» à 70% d'ici 2040 ;
- Les échanges commerciaux sont passés de 8% à 28% du PIB mondial en 50 ans, et, pour 2014, l'OMC prévoit une croissance économique mondiale de 3% mais une croissance des échanges commerciaux de 4,7% en valeur et probablement de plus de 6 à 7% en volume...

L'OCDE estime que les problèmes de non-mobilité coûtent d'ores et déjà de 1% à 2% de croissance à l'économie mondiale. Ce sera d'autant plus le cas à l'avenir que les investissements en infrastruc-tures de mobilité sont de plus en plus coûteux pour des états souvent déjà trop endettés alors que seule la croissance permettra de les financer. Faut-il dès lors s'étonner de constater que ce sont souvent les régions les mieux équipées qui sont aussi les plus congestionnées.... La congestion des zones métropolitaines n'est donc pas près de se réduire alors que la croissance a tendance à se ralentir.

Le cercle vicieux guette d'autant plus que tout ceci se passe dans un contexte de concurrence internationale !

Face à ce constat, après une phase d'étude qui a mobilisé une quarantaine de personnes pendant une dizaine de mois, les trois organisations FREE, UWE et BECI ont publié une «Feuille de Route»...) qui reprend une douzaine de propositions, lesquelles s'articulent autour de quatre axes :

1. Donner la priorité absolue aux «chaînons manquants» qui bloquent la circulation tant dans qu'autour de Bruxelles et qui handicapent les synergies économiques entre les diverses régions du pays
2. Mieux utiliser ce qui existe, notamment en favorisant le report modal et «tarifant» chaque mode de transport selon son «coût vérité», en étalant dans le temps l'utilisation des infrastructures existantes.
3. Exploiter au mieux les possibilités offertes par les nouvelles technologies en misant sur les nouvelles formes de travail, en mettant à disposition en temps réel l'information sur la mobilité.
4. Travailler sur les comportements en vue de modifier la demande de mobilité.

La poursuite de la croissance nécessite un réel effort de gouvernance guidée par une vision intégrée des perspectives de développement, au-delà des limites institutionnelles et structurelles : tous les acteurs de la mobilité, publics et privés, des trois régions doivent participer à cet effort de coordination. ■

Si vous désirez prendre connaissances de la Feuille de Route, mais aussi des présentations et de vidéos de l'événement, consultez le site **www.freefondation.be/colloque/medias**.

14 BUDGET WALLON

17 POLITIQUE DE L'EMPLOI

» 2,25 milliards de moyens budgétaires wallons consacrés à l'emploi

22 FORMATION PROFESSIONNELLE

» Plus de 930 millions d'euros consacrés à la formation en Wallonie

» Où former ses salariés ?

26 ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

» Plus de jeunes dans les filères techniques et scientifiques

29 STAGES EN ENTREPRISES

» Analyse juridique

» Enquête auprès des entreprises

» Immersion professionnelle des étudiants de l'enseignement supérieur

» Stages des Pôles

» Stages à l'étranger

44 RESSOURCES HUMAINES

» Absences et compétitivité en Wallonie

BUDGET WALLON

2,25 milliards et 350 million

A la veille de la mise en place des gouvernements de la Région wallonne et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, il nous a semblé opportun de rappeler les montants budgétaires consacrés, en Wallonie, à la politique de l'emploi et de la formation.

par Jean de LAME

pour la politique de l'emploi
s pour la politique de formation

Nos calculs intègrent tant les budgets actuels des politiques de l'emploi et de la formation que ceux relatifs aux matières fédérales transférées le 1er juillet 2014 à la Wallonie.

Ainsi qu'il ressort des articles qui suivent, la politique de l'emploi est actuellement principalement centrée sur les secteurs non marchand et public. Or la Wallonie se caractérise par un déficit d'emplois marchands. Combien de fois faudra-t-il encore rappeler que la Wallonie n'héberge que 25% de l'emploi marchand belge alors qu'elle représente 1/3 de la population belge. Ce déficit d'emplois marchands est la cause des transferts financiers du nord vers le sud. Encore plus inquiétant : la proportion d'emplois marchands sur le total de l'emploi wallon continue à diminuer.

Le transfert à la Région wallonne de 1,4 milliards d'euros de moyens budgétaires utilisés jusqu'à ce jour par le fédéral va permettre d'harmoniser et simplifier l'ensemble des mesures.

Pour rencontrer les attentes des différents partenaires, cette politique globale devrait distinguer les 3 préoccupations suivantes :

- Réduction des coûts salariaux,
- Les jeunes,
- Les demandeurs d'emploi n'entrant pas dans la catégorie des jeunes.

Nous avons regroupé sous chacun des trois thèmes les mesures qui relèveront dès le 1er juillet 2014 des compétences de la Région wallonne, à savoir aussi bien les actuelles que celles transférées. Il s'agit respectivement :

1. **Pour la réduction des coûts :** réduction cotisations sécurité sociale des travailleurs âgés, titres-services, partie des APE (public et non marchand), SESAM, chèques-formation, crédits-adaptation, congé-éducation payé, formation TIC, interruption carrière, primes à l'emploi ;
2. **Pour les jeunes :** enseignement en alternance, primes alternance régionales, bonus stage et démarrage, formation alternée, stages d'insertion, convention premier emploi, réduction sécurité sociale jeunes, activation jeunes chômeurs, IFAPME, FOREM ;
3. **Pour les demandeurs d'emploi autres que jeunes :** OISP-EFT, actions de prequalification, entreprises d'insertion, partie APE (public et non marchand),réduction cotisations de sécurité sociale, activation, CPAS (art. 60 et 61), ALE, IFAPME, FOREM, MIRE, Maisons de l'emploi, CEFO,....

Le regroupement et la simplication des ces différentes mesures ne permettront pas toutefois d'annuler le handicap salarial de 16,5% dont souffrent les entreprises par rapport à leurs collègues de l'Allemagne, France et Pays Bas. Un effort important devra être réalisé au niveau fédéral. Néanmoins les Régions devront également apporter leur pierre à la réduction des coûts salariaux. ■

Accélérer la création et le développement de l'activité économique en Wallonie

L'Union Wallonne des Entreprises (UWE) est l'organisation des **employeurs privés** qui **agit** pour assurer **la prospérité de la Wallonie**, à travers la mise en place et le soutien d'un **climat** et d'un **cadre** qui permettent la création et le développement d'entreprises compétitives et durables.

Une vocation de rassembleur… Liège, Brabant wallon, Hainaut, Luxembourg, Namur : des entrepreneurs de toute la Wallonie se retrouvent à l'UWE. C'est un des seuls lieux où toutes les branches de l'industrie et des services sont représentées, de même que tous les types d'entreprises, de la petite entreprise familiale à la grande multinationale.

L'UWE promeut un monde patronal fort. Ses moyens proviennent des cotisations des membres, en direct ou via leur fédération sectorielle. Ils sont aujourd'hui plus de 6.500 à nous faire confiance pour les représenter au mieux de leurs intérêts. L'UWE est l'union wallonne des entreprises et non l'union des entreprises wallonnes, histoire de permettre aussi aux entreprises étrangères établies en Wallonie d'être représentées par l'UWE dans tous les lieux de décision du pays.

Union Wallonne des Entreprises

www.uwe.be

Chemin du Stocquoy 3 • 1300 Wavre
010/47.19.40 • info@uwe.be

POLITIQUE DE L'EMPLOI

2,25 milliards de moyens budgétaires wallons consacrés à l'emploi

par Jean de LAME

La Wallonie ne concentre que 25% de l'emploi privé marchand belge, alors que la population wallonne s'élève à 33% du total belge. Le déficit d'emplois privés est patent.

Encore plus inquiétant : la part de l'emploi privé marchand wallon dans l'emploi total wallon a tendance à diminuer. En 2003, elle était de 62% et en 2012 de 61% malgré l'inclusion dans les 61% des personnes occupées dans le cadre des titres services.

Par ailleurs, force est de constater que l'emploi privé marchand contribue «en net» davantage aux recettes publiques que l'emploi non marchand et public. Le cumul des différents financements publics et de la sécurité sociale dont bénéficie le secteur non marchand et public fait que ces emplois sont financés à concurrence de 50 à 100% par les pouvoirs publics. Si l'emploi privé bénéficie, dans certains cas, de subsides, les montants et le nombre de personnes concernées dans le secteur marchand ne sont en rien comparables avec la situation prévalant dans le secteur non marchand et public. Les moyens budgétaires wallons consacrés à l'emploi privé marchand n'atteignent pas 1% des coûts salariaux (hors titres services qui relèvent à la fois des secteurs privé et public).

Moyens budgétaires

Les moyens budgétaires actuellement dédicacés à la politique de l'emploi s'élèvent en Wallonie à ± 2,3 milliards d'euros. Il s'agit de la somme des moyens actuels (± 880 millions) auxquels il y a lieu d'ajouter des moyens nets utilisés pour les matières transférées à la Wallonie au 1er juillet 2014 (± 1.380 millions).

Les mesures dont bénéficie le secteur privé marchand sont des réductions ciblées de cotisations de sécurité sociale (principalement les jeunes, âgés et demandeurs d'emploi), une partie de l'activation d'allocations de chômage, les primes à l'emploi (pour les entreprises de moins de 10 personnes) et le dispositif SESAM (pour les entreprises de moins de 50 personnes).

Les mesures peuvent se cumuler. A noter toutefois que pour qu'il y ait cumul d'une réduction ciblée de cotisation de sécurité sociale «fédérale» et d'une réduction ciblée «régionale», il faudra un changement de la règlementation dans le cadre d'un accord fédéral/régional.

Les secteurs non-marchand et public bénéficient principalement de deux mécanismes de subventions, à savoir les APE (Aides à la Promotion de l'Emploi) et PTP (programme de transition Professionnelle) qui combinent subsides et réductions de cotisations de sécurité sociale. Sur les 2,3 milliards d'euros publics, les APE en consomment la moitié.

LES MOYENS BUDGÉTAIRES CONSACRÉS À L'EMPLOI ET TRANSFÉRÉS PAR LE FÉDÉRAL À LA WALLONIE DOIVENT PRINCIPALEMENT ÊTRE ORIENTÉS VERS DES RÉDUCTIONS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE.

Priorités pour les entreprises

La réduction des cotisations de sécurité sociale fait partie des mesures prioritaires aux yeux des entreprises.

Dans une étude du 22 janvier 2013 consacrée aux soutiens financiers à la création d'emploi, les Professeurs Dejemeppe et Van der Linden de l'IRES proposaient (voir «Dynamisme» n°241, p.35) d'utiliser les moyens budgétaires consacrés au secteur privé marchand à un allègement de coût du travail qui prendrait la forme économique d'un complément à la mesure fédérale d'allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires. Dans le cadre d'une élasticité unitaire, à savoir qu'une baisse du coût de travail de 1% entraîne après quelques années une hausse de 1% de la quantité de main-d'œuvre demandée par les entreprises, l'impact serait la création de l'ordre de 8.000 emplois.

Aides à l'emploi actuelles

Mesure	Millions d'euros
Primes à l'emploi (-10 personnes)	20
SESAM (-50 personnes) Conditions de maintien de l'emploi pendant 6 ans	35
Non marchand et public (APE)	668
+ Actions actuelles du FOREM	160
TOTAL	**883**

Aides à l'emploi transférées du Fédéral

Mesure	Coûts en millions d'euros
RÉDUCTION COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE [1]	
Réductions de cotisations de sécurité sociale (ONSS)	220
dont :	
Agés	78
Jeunes	33
Demandeurs d'emploi de longue durée	101
Restructuration	2
APE non marchand	200
APE public (ONSS-APL)	215
ACTIVATION DEMANDEURS D'EMPLOI [1]	
Activation allocations de chômage	114
dont :	
Jeunes chômeurs	0,3
Chômeurs âgés	10
Chômeurs longue durée	65
Economie sociale	21
PTP	15
CPAS (remise au travail article 60)	78
Interruption de carrière dans la fonction publique	45
TITRES-SERVICES	510
TOTAL	**1.382**

(1) Source : CESW

Pour que le montant budgétaire à y consacrer soit comparable à celui actuellement dédicacé sur le territoire wallon aux réductions ciblées de cotisations de sécurité sociale qui sont régionalisées à partir du 1er juillet 2014, les bas salaires retenus étaient de 1957 euros bruts calculés fin 2012. Ces réductions s'appliqueraient tant aux salariés actuels qu'aux futurs engagés, à savoir ± 28% de la population active. Pour certains demandeurs d'emploi, les Professeurs Dejemeppe et Van der Linden proposaient également une allocation de travail de maximum 600 euros pendant maximum 6 mois. L'allocation de travail permet de compenser le différentiel de productivité, pendant une durée limitée, de manière forfaitaire. Ces mesures ont l'avantage de la simplicité et de la transparence, ce qui supprime tout effet d'aubaine.

Suite à cette étude, l'UWE a pu préciser sa position à l'égard de l'utilisation des moyens publics consacrés à l'emploi :

- L'entreprise privée marchande n'est pas suffisamment prise en considération dans les politiques de l'emploi.
- Les entreprises privilégient les régimes simples et les mesures permanentes (en lieu et place de mesures temporaires et administrativement lourdes à gérer).
- L'ensemble des aides qui visent actuellement le secteur privé doivent être transformées en réductions ciblées de cotisations de sécurité sociale, les réductions générales relèvent en effet du fédéral.
- Les réductions ciblées doivent viser, d'une part les travailleurs âgés et, d'autre part les bas salaires, à savoir, dans un premier temps, les salaires inférieurs à 2.400 euros bruts par mois.
- Des mesures complémentaires devront être prises pour les entreprises soumises à concurrence internationale. En effet, la seule réduction des cotisations pour les salaires inférieurs à 2.400 euros et pour les travailleurs âgés ne répond que partiellement à cet enjeu qui conditionne en grande partie le redéploiement économique de la Wallonie. ■

HR COACHING

HR coaching : la solution flexible pour gérer votre personnel !

- Problèmes de gestion d'équipe ?
- Difficultés pour recruter ?
- Plus assez de temps à consacrer à votre personnel ?
- Besoin d'un petit coup de pouce pour mettre en place une structure et des procédures ?
- Besoin d'accompagnement dans votre développement personnel ?

Kathleen Valepin
HR Coach

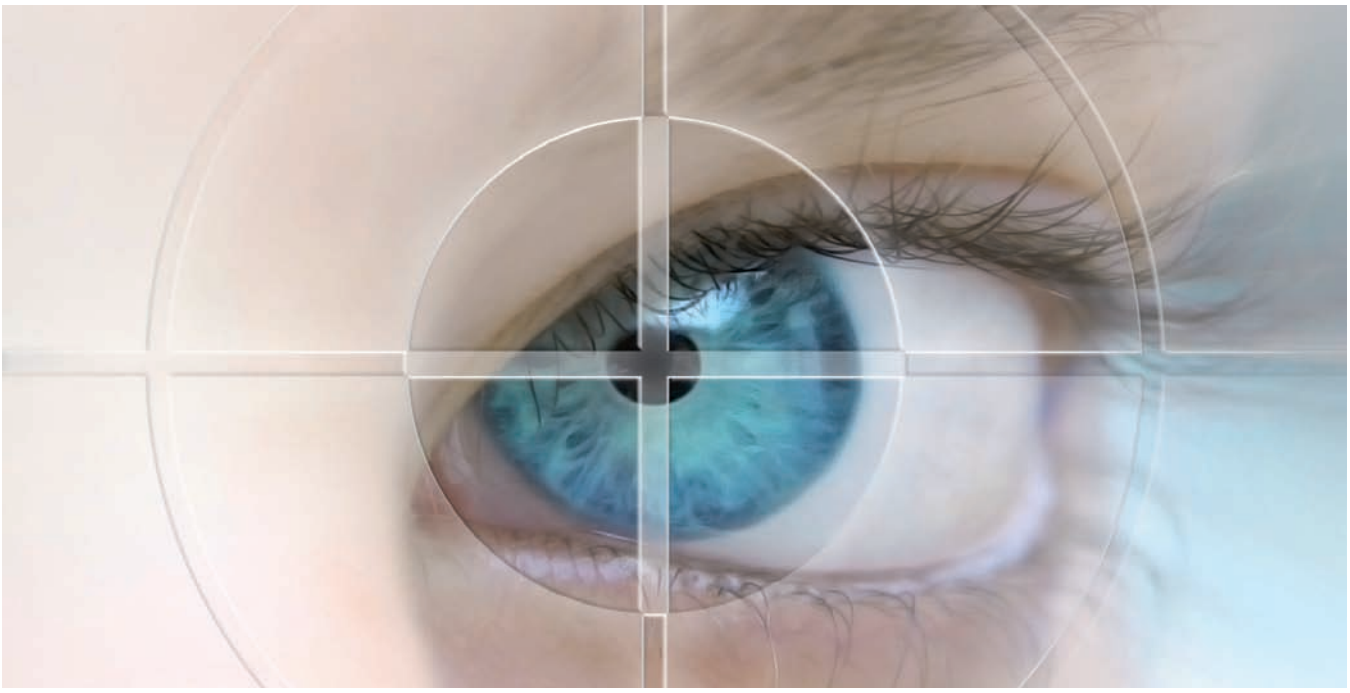
Je suis là pour répondre à ces questions en fonction de votre situation et de vos besoins. Après évaluation de votre demande, je vous propose une solution sur mesure pour votre entreprise. Mon expérience et expertise vous garantissent un accompagnement professionnel.

Faites appel à votre HR coach via **hrcoach@securex.be**.

www.securex.be

securex
human capital matters

PUBLI-RÉDACTIONNEL



Quand, au printemps 2011, Rudy Demotte, Ministre-Président de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles, confie à Philippe Luyten la Présidence de l'Eurometropolitan e-campus alors juste au stade de la conceptualisation, le challenge à relever est impressionnant : organiser et fédérer pour une première rentrée académique en septembre de la même année !

CYBERSÉCURITÉ

Les polytechniciens du web formés à l'Eurometropolitan e-campus

L'Eurometropolitan e-campus se définit donc comme une plateforme d'enseignement supérieur, universitaire et de formation continuée destinée à former les futurs polytechniciens de l'internet.

Philippe Luyten et son équipe partent alors à la rencontre de l'ensemble des Universités de la Fédération Wallonie et de Bruxelles, des Hautes Ecoles (Condorcet, HelHa, Académie des Beaux-Arts de Tournai) ainsi que le FOREM. Ces structures rejoignent le nouveau Conseil d'Administration de l'Ee-campus. Ce mois-ci, l'Ee-campus clôture sa troisième année académique en ayant formé plus de 500 personnes dans les domaines de l'e-business, des arts numériques ou de l'e-entrepreneurship, web communication et e-marketing. Et la liste n'est pas exhaustive.

Alors que l'Eurometropolitan e-campus est désormais sur les bons rails, l'heure est au rapprochement avec le monde de l'entreprise, comme cela était souhaité à la création. Les locaux sont d'ailleurs implantés au cœur du zoning industriel de Tournai Ouest.

Un Comité de pilotage, regroupant les responsables académiques et des chefs d'entreprises, avait également été organisé dès la création du campus. Au printemps dernier, l'Ee-campus lançait un club de ressources humaines avec des PME et grandes sociétés locales dont l'objectif est de permettre de répondre directement aux besoins des entreprises en termes de formations du personnel d'aujourd'hui et de demain.

Idéalement située au cœur de l'Eurométropole «Lille-Kortrijk-Tournai», l'Ee-campus veut profiter du dynamisme d'un territoire connu sous le nom de Wallonie Picarde. Plusieurs dossiers ont d'ailleurs été rentrés par l'équipe du campus, en partenariat avec le Centre de recherche Multitel, IDETA et la Ville de Tournai, dans le cadre de l'appel à projetsdes fonds structurels européens FEDER et FSE (programmation 2014-2020). Ces projets, s'ils sont sélectionnés, permettront, d'une part l'organisation de nouvelles formations pour répondre au marché de l'emploi, d'autre part la construction de nouveaux bâtiments pour accueillir des étudiants de plus en plus nombreux. ■

eurometropolitan e-campus

www.ee-campus.be

C'est rare de garder un leasing plus de 3 ans...

Alors pourquoi conserver le même secrétariat social pendant des années ?

Il est temps de changer ! Faites le test sur www.ilesttempsdechanger.be et tentez de gagner un iPad !

acerta

Le meilleur est en vous.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Plus de 930 millions d'euros cons en Wallonie dont 350 de moyens p

par Laura BELTRAME

Les moyens publics canalisés vers la formation des salariés ne représentent que 8,5% du total.

En Belgique, les interlocuteurs sociaux jugent, depuis une vingtaine d'années, que le développement de la formation professionnelle continue est capital, aussi bien pour les salariés que pour les demandeurs d'emploi. Ils sont même allés un pas plus loin en affirmant que cette dernière relevait tant de la responsabilité des entreprises que de celle de leurs salariés.

Pour ce faire, les Fonds de formation (institués par les secteurs eux-mêmes et financés en grande partie par les cotisations sociales patronales), et les autorités politiques soutiennent les efforts de formation des entreprises. Ainsi, des moyens importants ont été dédicacés à la formation provenant, pour partie, de cotisations patronales de sécurité sociale et, pour partie, du budget public (fédéral et wallon).

Cotisations sociales patronales

En effet, les entreprises peuvent payer jusqu'à trois types de cotisations différentes. Une première s'élève à 0,10% du salaire brut. Cette cotisation est, dans certains cas, majorée par les secteurs et peut parfois aller jusqu'à 0,75%. Elle a été affinée de manière à ce que la moitié (soit 0,05%) soit affectée à des groupes à risque. Moitié dont 50% (soit 0,025%) sont à leur tour destinés aux jeunes de moins de 26 ans. Une deuxième cotisation de 0,04% (= taux en vigueur) a été fixée pour financer le dispositif de congé-éducation payé. Une troisième cotisation de 0,05% est prévue pour les secteurs qui ne développent pas de politique de formation sectorielle. Cette cotisation alimente le financement du congé-éducation payé.

Ces trois cotisations représentent, pour l'année 2008, en moyenne 220 millions d'euros dont 54% proviennent des cotisations «0,10%» ; 24% des majorations sectorielles ; et 22% des cotisations «0,04%» (congé-éducation payé).

Comme la proportion des salariés wallons par rapport au total des salariés belges du privé est de l'ordre de 25%, la part wallonne des cotisations s'élèverait à ± 55 millions d'euros de cotisations sociales patronales, versées aux Fonds de formation ou à la gestion globale de l'ONSS.

Efforts de formation : 1,9%

En plus de ces moyens dédicacés à la formation, les interlocuteurs sociaux ont établi, à travers l'accord interprofessionnel de 1998-1999, un objectif financier macroéconomique correspondant à 1,9% des frais de personnel dans la formation professionnelle continue. A la demande du Gouvernement fédéral, un Groupe d'experts dénommé «compétitivité et emploi» (GECE) a été constitué afin de faire le point sur cette obligation collective[1]. En juillet 2013, le GECE a conclu, après corrections, que l'effort global de formation de 1,9% de la masse salariale est atteint sur base de deux indicateurs neutres, à savoir : le bilan social et l'enquête européenne CVTS de 2010. Le GECE estime ces efforts à 2,21% selon les bilans sociaux et à 2,40% selon l'enquête européenne CVTS.

Etant donné que la masse salariale du secteur privé est estimée à 150 milliards d'euros (chiffres 2012) selon le Conseil central de l'économie, on peut donc légitimement faire l'hypothèse que plus de 3 milliards d'euros par an sont investis dans la formation pour le secteur privé (marchand et non marchand). Quelle serait la part du privé marchand ? Des rapports des experts et du CCE, il résulte que 116 milliards d'euros des 150 milliards d'euros de la masse salariale seraient «privé marchand». En tenant compte d'un effort de formation de 2%, le coût pour le secteur «privé marchand» serait de 2,32 milliards d'euros pour la Belgique et 580 millions d'euros pour la Wallonie (si Wallonie = part de 25%).

(1) Ce groupe était composé de représentants issus de la Banque nationale de Belgique (BNB), du Bureau fédéral du Plan (BFP), du Conseil supérieur de l'emploi (CSE), de la Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE) et du Conseil central de l'économie (CCE).

DES MOYENS IMPORTANTS SONT DÉDICACÉS À LA FORMATION PROVENANT, POUR PARTIE, DE COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE ET, POUR PARTIE, DU BUDGET PUBLIC (FÉDÉRAL ET WALLON).

acrés à la formation ublics

Moyens publics

La Wallonie disposera au 1er juillet 2014 d'un budget de l'ordre de 350 millions d'euros consacrés à la formation au sens large.

MESURES	Mio €
Chèques-formation (Wallonie)	9
Plan Langues (Wallonie)	10
Crédits-adaptation (Wallonie)	4,5
Congé-éducation payé (Fédéral → transfert)	15
Primes alternance (Wallonie)	8
Bonus de stage et de démarrage (Fédéral → transfert)	4
Allocations de stage et de formation (Fédéral → transfert)	18
Actions FOREM Formation (Wallonie)	165
IFAPME (Wallonie)	56
Autres actions de Formation professionnelle (dont actions de préqualification) (Wallonie)	61 (dont 41)
Total	**350,5**

Pour le secteur privé, les autorités publiques (wallonne et fédérale) ont mis en place trois mécanismes de soutien à la formation des salariés : le chèque-formation, le crédit-adaptation et le congé-éducation payé (CEP). Celui-ci se répartit en trois : 1/3 pour les formations sectorielles, 1/3 pour les formations syndicales et 1/3 pour l'enseignement de promotion sociale. Le CEP fait partie du paquet de mesures transférées à la Wallonie dès le 1er juillet 2014 suite à l'accord institutionnel de la sixième réforme de l'Etat[2]. Au sujet de ces transferts, lors de la Commission Emploi du Parlement wallon du 24 mars 2014, le Ministre régional de l'emploi, André Antoine, a annoncé qu'une phase transitoire est prévue, jusqu'au 31 décembre 2015 au plus tard, afin que les Régions puissent réorganiser les administrations concernées et assurer la continuité des services publics. Pendant cette phase, le Fédéral continuera d'assumer ces missions au nom des Régions[3].

Le tableau suivant donne un aperçu des subsides par salarié.

	NBRE DE SALARIÉS CONCERNÉS	MONTANT PAR SALARIÉ (€)
Congé-éducation payé	11.857	1.187
Chèque-formation	28.000	322
Crédit-adaptation	13.929	359

Ces aides s'élèvent actuellement à un total de 30 millions d'euros, dont 15 millions d'euros au niveau régional (chèques-formation pour 9 millions d'euros, chèques-langues pour 1,5 millions d'euros et crédits-adaptation pour 4,5 millions d'euros), et à 15 millions d'euros au niveau fédéral pour le congé-éducation payé[4]. Si on ajoute les incitants wallon (8 millions d'euros) et fédéral (4 millions d'euros) dans le cadre de l'alternance, les moyens publics s'élèvent à un total de 42 millions d'euros. Si l'on fait abstraction d'une grande partie des moyens affectés à l'IFAPME, les autres moyens publics consacrés à la formation concernent principalement des demandeurs d'emploi et des personnes éloignées du marché de l'emploi.

Pourquoi des soutiens publics à la formation des salariés ?

Les aides publiques à la formation des salariés (chèques-formation, chèques-langues, crédits-adaptation et congé-éducation payé) représentant 8,5% du budget public consacré à la formation (30 millions d'euros sur 350,5 millions d'euros). Outre leur caractère incitatif, ils permettent de tempérer quelque peu le différentiel salarial belge par rapport aux pays voisins. En effet, le coût horaire en 2010, pour 21 branches d'activité exposées à la concurrence internationale, s'élève en Belgique à 39,6 euros par heure contre 34 euros (qui représente la moyenne pondérée des trois pays voisins[5]). En d'autres termes, un salarié belge coûte en moyenne 5,6 euros de plus que dans les pays voisins, ce qui revient à un handicap salarial de 16,5% [(39,6-34)= 5,6/34].

	BE	DE	FR	NL	MOYENNE PONDÉRÉE DES 3 PAYS VOISINS
Moyenne pondérée des 21 branches	39,6€/h	32,2€/h	36,5€/h	33,7€/h	34€/h

Source : Rapport du GECE

Pour que ces soutiens puissent avoir le plus grand impact, il faut non seulement qu'ils soient simples administrativement mais surtout que le débat soit aussi mené en premier lieu au niveau des interlocuteurs sociaux, et plus particulièrement tenir compte des pratiques sectorielles négociées à ce niveau. En effet, y existe des politiques spécifiques répondant à des besoins de l'entreprise et/ou du salarié.

Montant total

En conclusion, on peut donc estimer le montant total en matière d'efforts de formation à plus de 930 millions d'euros dont 350,5 millions d'euros de moyens publics orientés principalement vers les demandeurs d'emploi. Les moyens publics canalisés vers la formation des salariés ne représentent que 8,5% du total. ■

(2) L'accord prévoit qu'en la matière "*les Régions devront conclure un accord de coopération avec les Communautés pour l'organisation et la reconnaissance des formations*".

(3) News du 27 mai 2014 sur le site de l'UWE «Régionalisation du congé-éducation payé : changement pour les entreprises».

(4) Une précision est à faire au sujet des montants du congé-éducation payé qui seront régionalisés. Le montant total actuel s'élève à 84 millions d'euros pour l'ensemble du pays dont 15 millions d'euros pour la Wallonie. Ces montants sont intégrés dans une enveloppe globale «Emploi, marché du travail» de 4,326 milliards d'euros dont 90% sont transférés et répartis sur base de l'impôt des personnes physiques. Ils évolueront ensuite selon l'inflation et 70% de la croissance réelle nationale.

(5) Rapport des experts 2013 (GECE).

OÙ FORMER SES SALARIÉS ?

Les partenaires des entreprises dans la formation tout au long de

Ce n'est pas un scoop, la formation professionnelle est un des facteurs de compétitivité des entreprises. La question qui se pose dès lors est : quels sont les partenaires des entreprises pour former leurs salariés ? Il existe une série d'organismes et d'entreprises en charge de la formation continue des travailleurs : les Fonds de formation sectoriels, ainsi que les partenaires privés et publics.

par Géraldine LEEMANS

Les partenaires de la formation

Les entreprises privées. Plus de 400 entreprises et associations sont agréées dans le cadre des chèques-formation (voir ci-après). La plupart sont membres de Federgon (www.federgon.be).

Les Fonds de formation et les Fonds de sécurité d'existence : de nombreux secteurs se sont dotés d'organisations qui structurent et soutiennent les activités de formation pour toutes les entreprises du secteur. Les commissions paritaires qui concrétisent les efforts de 0,10% par la conclusion d'une CCT, peuvent décider de gérer elles-mêmes ces moyens sous le contrôle d'un Fonds sectoriel, par exemple en créant un Fonds de formation ou un Fonds de sécurité d'existence. *La liste des Fonds de formation et des Fonds de sécurité d'existence est disponible sur www.emploi.belgique.be.*

Les Centres de compétence sont au nombre de 25 et répartis sur 28 sites. Ces centres coexistent sous deux formes différentes : les Centres de compétence constitués en asbl (regroupant les partenaires sociaux et sectoriels ainsi que le FOREM Formation et dans certains l'IFAPME) et les Centres de compétence organisés en gestion propre par le FOREM. La mission principale de ces centres est la formation, qu'il s'agisse de la formation initiale ou de la formation tout au long de la vie.

Les centres interviennent également en amont de la formation (veille, information, sensibilisation,...) et en aval (validation des compétences, amélioration des filières d'insertion,...). *La liste des Centres de compétence est disponible sur www.leforem.be.*

Les partenaires publics, dont l' IFAPME. Lorsqu'une entreprise accueille des jeunes en alternance (provenant des CEFA ou de l'IFAPME ou de l'enseignement supérieur) ou des stagiaires (enseignement qualifiant, demandeurs d'emploi), l'entreprise peut désigner un tuteur dans l'entreprise. L'IFAPME propose une formation gratuite de 3 jours en tutorat. Cette dernière peut être sectorielle.

Par ailleurs, les salariés peuvent également suivre des formations via l'Enseignement de Promotion sociale, les Universités et les Hautes Ecoles. Ces formations continues à destination des travailleurs se déroulent à horaires décalés (cours du soir). Pour plus d'informations, voir les sites internet de ces institutions.

Les dispositifs de soutien à la formation

La Région wallonne a développé deux types d'aides directes à destination des entreprises pour la formation de leurs salariés : les chèques-formation et le crédit-adaptation.

IL EXISTE UNE SÉRIE D'ORGANISMES ET D'ENTREPRISES EN CHARGE DE LA FORMATION CONTINUE DES TRAVAILLEURS : LES FONDS DE FORMATION SECTORIELS AINSI QUE LES PARTENAIRES PRIVÉS ET PUBLICS.

la vie

Le chèque-formation. Il s'agit d'un dispositif mis en place par la Région wallonne qui permet, pour les entreprises de moins de 250 salariés, la prise en charge de la moitié du coût de la formation du salarié par le budget wallon. Le principe est simple : un chèque permet de financer une heure de formation. Les chèques sont achetés directement par l'entreprise (toutes les PME autonomes). La taille de l'entreprise détermine le nombre de chèques qui peut être obtenu (entre 100 et 800 unités par année).

Un chèque coûte 15 euros mais a une valeur de 30 euros auprès de l'entreprise «opérateur de formation». La différence est prise en charge par le budget régional. Les formations comme les prestataires de formation doivent être agréés par la Région.

Les formations doivent répondre à certaines exigences : il doit s'agir de formations qualifiantes et adaptées aux besoins du marché du travail, de type général (compétences transversales) et elles doivent procurer des compétences transférables à d'autres entreprises ou domaines du travail.

Pour l'année 2012 :

- 3.010 modules de formations différents étaient disponibles.
- 427 entreprises différentes de formation selon le siège d'exploitation ont été agréées (liste disponible sur www.leforem.be)
- Le budget s'est élevé à 9 millions d'euros, soit le coût de ± 600.000 heures de formation par an.

A noter : l'existence du chèque-formation langue et du chèque Eco-climat qui sont des déclinaisons du système chèque-formation.

Le crédit-adaptation. Le deuxième dispositif élaboré par la Région wallonne est une aide financière (variant de 6 à 10 euros par heure) octroyée par la Wallonie, par l'intermédiaire du FOREM, et servant à couvrir une partie des frais de formation des salariés (intervention horaire forfaitaire par salarié).

La formation suivie doit répondre à 3 conditions : être qualifiante, spécifique et collective (= elle doit concerner au minimum 3 salariés).

Il peut notamment s'agir de l'adaptation à un nouveau poste de travail ou de la mise en place d'un système de réduction ou d'aménagement du temps de travail, d'une formation liée à un investissement, à une nouvelle méthode de travail, à la mise en place d'un système de management de qualité (ISO 9001), de l'environnement (ISO 14001, EMAS) ou de la sécurité (VCA, BeSaCC, OHSAS 18001) ou de toute autre formation destinée à adapter l'entreprise aux mutations industrielles, organisationnelles ou technologiques.

Ce dispositif est le seul à être ouvert à toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité, pour autant qu'elles aient un siège d'exploitation en Wallonie de langue française.

Ce dispositif bénéficie d'un budget annuel de l'ordre de 5 millions d'euros. Les interventions concernent ± 13.000 salariés/an. ■

UMONS
Université de Mons

Infos :
+32(0)65 37 37 12-14-15
formation.continue@umons.ac.be
www.umons.ac.be/formationcontinue

Soirée Formation Continue de l'UMONS
Se former tout au long de la vie à l'Université

mercredi 25 juin 2014 - de 17h30 à 21h
Campus Charleroi, Boulevard Joseph II, 38-42

ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Plus de jeunes dans les filières te

Savez-vous que, dans le dernier degré de l'enseignement secondaire qualifiant (5e et 6e technique et professionnel), seuls 11% fréquentent les filières de la construction et 17% celles de l'industrie ? Ou encore que seuls 12,4% des diplômés en Fédération Wallonie-Bruxelles dans les Hautes Ecoles et Universités, le sont dans des filières scientifiques, contre 24,1 dans l'Europe des 15 ?

par Laura BELTRAME

Ces chiffres amènent logiquement à des pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail. Dans ce cadre, le FOREM liste, chaque année, les métiers en pénurie. On y retrouve le couvreur, le tuyauteur industriel, le chargé d'études techniques de la construction mais encore bien d'autres. Pourquoi cette désaffectation des jeunes de ces filières ? Mauvaise connaissance du métier ou des débouchés ? Mauvaise image du métier ? ...

Le Dynamisme 243 de mai-juin 2013 reprend un inventaire réalisé par l'UWE, en collaboration avec les fédérations sectorielles, des actions de sensibilisation aux métiers scientifiques et techniques à destination des jeunes (téléchargeable sur le site www.dynamismewallon.be). Actuellement, on en dénombre 93 différentes. Leur objectif est de mieux faire connaître les métiers techniques et scientifiques aux jeunes et à leurs parents. En effet, ces métiers offrent de réels débouchés surtout dans les métiers fort demandés (ou en pénurie).

L'UWE s'est donc demandée comment ces actions de sensibilisation peuvent servir l'enseignement dans sa politique d'orientation et ainsi contribuer à mettre en place un réel plan intégré d'orientation positive et d'informations sur ces métiers tout au long de la formation obligatoire ?

Première étape. Dans le tronc commun des deux premières années d'humanité, les jeunes suivent un cours obligatoire de 2 heures par semaine intitulé «Cours d'éducation par la technologie». Ce cours privilégie l'acquisition d'une démarche de résolution de problèmes technologiques ayant comme support un objet technique et/ou un concept technique.

Structure de l'enseignement

	7e G (année préparatoire à l'enseignement supérieur)		7e TQ (année complémentaire)	7e P (année compl. + CESS)
3e degré	6e G 5e G	6e TTr 5e TTr	6e TQ 5e TQ	6e P 5e P
2e degré	4e G 3e G	4e TTr 3e TTr	4e TQ 3e TQ	4e P 3e P
	Enseignement de Transition		Enseignement de Qualification	
1er degré	2C (2e année commune) 1C (1ère année commune)		2C (2e année différenciée) 1C (1ère année différenciée)	

G = Général, TTR = Technique de Transition, TQ = Technique de Qualification, P = Professionnel

Ce cours semble être le lieu idéal, à la lecture de son programme et de ses objectifs, pour mettre en relation le jeune et l'enseignement avec les actions de sensibilisation soutenues par les secteurs et les entreprises. Des stages d'observations et/ou des formations dans les Centres de compétence (au nombre de 25 et couvrant de nombreux secteurs) ou dans les Centres de technologies avancées (dont 24 en Wallonie) devraient aussi être prévus dans cet objectif d'orientation positive.

Deuxième étape : après ce tronc commun intégrant ces actions, les jeunes s'orientent dès le 2e degré vers une filière : de transition (générale et technique) ou de qualification (technique et professionnelle). Actuellement, ces deux filières accueillent chacune 50% des étudiants. Lors de ce 2e degré, le jeune acquerra les bases théoriques nécessaires pour pouvoir poursuivre sa formation «métier» qui devraient tenir compte des profils métiers et

L'ORIENTATION ET LES MÉTIERS EN DEMANDE DOIVENT RESTER UNE PRIORITÉ DES PROCHAINS GOUVERNEMENTS.

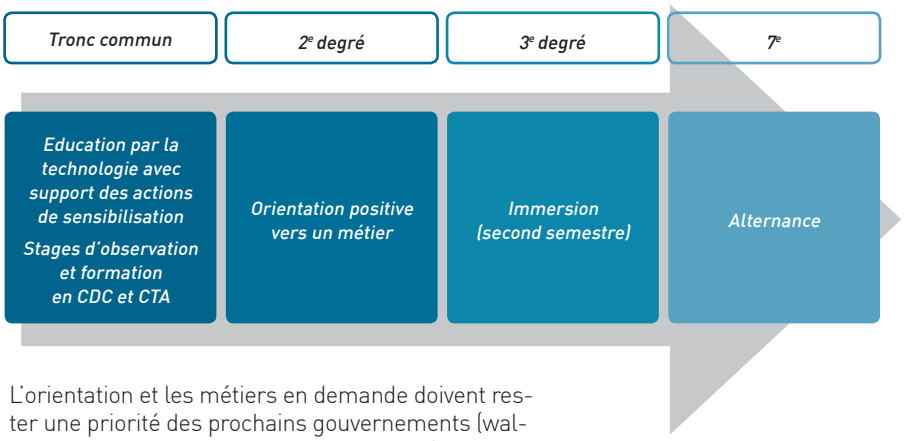
chniques et scientifiques

formation du Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ). Pour rappel, le SFMQ est l'institution chargée d'élaborer les profils métiers (par l'intermédiaire des entreprises et des secteurs) et les profils formation correspondants à destination des opérateurs d'enseignement et de formation (Enseignement qualifiant, IFAPME, Centres de compétence, FOREM, ...). Le SFMQ permettra dès lors qu'un soudeur formé au FOREM ait les mêmes compétences qu'un soudeur issu de l'enseignement. Il serait opportun que les jeunes puissent réaliser des stages d'observation d'une demi-journée ou d'une journée dans des entreprises ou dans le cadre des 93 actions de sensibilisation aux métiers techniques et scientifiques.

Troisième étape : l'immersion en entreprise dans le dernier degré et plus particulièrement en fin de semestre (5e et 6e) pourrait être envisagée afin de donner le côté pratique du métier aux jeunes. Sous cette législature, la Ministre Marie-Dominique Simonet a développé l'immersion en entreprise (voir pages 26 et 27 du Dynamisme 243 et l'article «*Accueillir des stagiaires dans son entreprise, quelles implications*» en page 29 de ce numéro) qui permet un renforcement de la pratique professionnelle en situation réelle.

Quatrième et dernière étape facultative mais qui pourrait être un réel plus dans la formation : une 7e année en alternance. Via cette année, le jeune se spécialiserait dans une branche et pourrait user du matériel de pointe des entreprises et/ou des Centres de compétence.

Ce schéma peut se synthétiser comme suit :



L'orientation et les métiers en demande doivent rester une priorité des prochains gouvernements (wallon et de la Fédération Wallonie-Bruxelles). Dans ce cadre, l'UWE est prête à se mettre autour de la table pour préciser les besoins des entreprises. ■

STATUT UNIQUE

Avez-vous mis à jour vos contrats et règlements de travail ?

Depuis son entrée en vigueur le 1er janvier dernier, le statut unique a déjà fait couler beaucoup d'encre. Qui n'a pas entendu parler de l'uniformisation des délais de préavis ouvriers-employés, de la suppression du jour de carence ou encore des autres modifications apportées par le statut unique ?

Mais qu'en est-il dans la pratique ? Les entreprises sont informées mais ont-elles adapté leurs documents sociaux ? Les contrats de travail et règlements de travail ont-ils été mis à jour ? Force est de constater que ce n'est pas toujours le cas. Or, cela peut avoir de lourdes conséquences. Prenons donc le temps de nous intéresser tout particulièrement à l'impact du statut unique sur les contrats et règlements de travail.

Jean-Luc VANNIEUWENHUYSE, Conseiller juridique chez SD Worx.

Contrat de travail et règlement de travail : deux documents obligatoires

Si un contrat de travail est une évidence, le règlement est quant à lui souvent oublié. Pourtant, il est tout aussi obligatoire. C'est une forme de règlement d'ordre intérieur reprenant les droits et obligations de chacun. Il doit notamment reprendre un certain nombre de dispositions obligatoires, telles que tous les horaires de travail applicables dans l'entreprise, mais aussi les délais de préavis à respecter lorsqu'il est mis fin au contrat de travail.

Quel est l'impact du statut unique sur vos contrats de travail ?

- **Pour les contrats conclus avant le 01/01/2014 :** ils continuent à sortir leurs effets sans devoir être modifiés et les périodes d'essai en cours au 1er janvier 2014 sortiront tous leurs effets jusqu'à leur date d'expiration.
- **Pour les contrats conclus après le 01/01/2014 :** ils ne peuvent plus reprendre de période d'essai sauf pour les travailleurs étudiants ou intérimaires.

Quel est l'impact du statut unique sur votre règlement de travail ?

- **Délais de préavis :** Soit vous mentionnez explicitement la durée des délais de préavis applicables dans votre entreprise, soit vous renvoyez à la loi sur les contrats de travail. Si vous avez opté pour la première hypothèse, vous devrez bien sûr veiller à reprendre les nouveaux délais de préavis dans votre règlement de travail.
- **Durée déterminée :** Il vous est désormais possible de résilier vos contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini pendant la première moitié de la durée du contrat. Si votre règlement de travail contient une disposition relative à la résiliation de tels contrats, vous devez donc l'adapter en conséquence.
- **Incapacité de travail :** vous avez à présent la possibilité (ce n'est pas une obligation) de déterminer dans votre règlement de travail que votre personnel doit être disponible pour le médecin contrôle, soit à son domicile, soit à tout endroit qui serait communiqué. Cette obligation peut être imposée pour une tranche horaire de quatre heures d'affilée par jour se situant entre 7h00 et 20h00. Le travailleur, qui se soustrait au contrôle, perd son droit au salaire garanti pour les jours qui précèdent le contrôle, sauf s'il peut invoquer un motif légitime.

Les modifications concernant la suppression de la période d'essai et les contrats à durée déterminée ne doivent pas faire l'objet d'une procédure formelle de modification du règlement de travail. Il vous suffit de transmettre à tous vos travailleurs la nouvelle version du règlement de travail et d'en envoyer une copie à l'inspection sociale compétente dans les 8 jours de son entrée en vigueur.

Par contre, pour les modifications relatives aux contrôles en cas d'incapacité de travail, vous êtes tenu de suivre la procédure légale de modification. Cela veut dire que vous devrez obtenir l'accord de votre conseil d'entreprise ou de vos travailleurs si vous n'avez pas d'organe de concertation. ■

Plus d'informations sur le statut unique ?

Consultez le site www.sdworx.be/statutunique. Vous pourrez y télécharger une note gratuite traitant du statut unique et y tester vos connaissances sur le sujet !

sdworx
Result driven HR

ANALYSE JURIDIQUE

Accueillir des stagiaires dans son entreprise : quelles implications ?

Les obligations des entreprises en matière d'emploi et de stage se sont amplifiées ces dernières années. Citons par exemple : l'obligation d'accueillir des stagiaires à concurrence de 1% de son effectif ; l'obligation d'engager des jeunes ; les obligations administratives afférentes (ONSS, DIMONA, ...). L'UWE tente de donner un aperçu des diverses formules possibles en matière de stage et plus particulièrement les implications pour les entreprises.

par Laura BELTRAME

Différentes formules

En Fédération Wallonie-Bruxelles, il existe plusieurs formules qui permettent à des jeunes ou demandeurs d'emploi de réaliser une partie de leur formation en entreprise via un stage ou une formule d'alternance.

Dans l'**enseignement secondaire**, les stages ne sont actuellement pas obligatoires. Selon une enquête menée auprès des écoles en 2007-2008, 60% des étudiants de 5e et 6e du qualifiant (c'est-à-dire les filières du technique et du professionnel) réalisent un stage (ce qui représente +/-33.500 étudiants). On y apprend également que la durée moyenne est de 4 semaines. Une modification législative a eu lieu via le décret du 5 décembre 2013 qui définit le stage comme des périodes d'immersion en milieu professionnel, individuelles ou en petits groupes, organisées principalement aux 2e et 3e degrés. Ce décret prévoit désormais que chaque établissement peut organiser trois types de stage en fonction de l'année d'étude : stages d'observation et d'initiation limités à 4 semaines maximum (=orientation) ; stages de pratique accompagnée limités à 4 semaines maximum (=confirmation du choix professionnel et pratique professionnelle) ; ou stages de pratique en responsabilité, sans limite de temps, réservés au 3e degré (=perfectionnement).

Une convention tripartite sera obligatoire afin de fixer les droits et les obligations de chacune des parties.

Depuis l'année académique 2012-2013, une expérience pilote dénommée «immersion» existe dans le qualifiant. Cette nouvelle formule permet un renforcement de la pratique professionnelle en situation réelle. Elle répond à des besoins qui ne peuvent trouver place dans le cadre des stages classiques, tout en restant dans la sphère de la formation.

Côté **enseignement supérieur**, il est possible de réaliser un stage dans le cadre de son cursus en Haute Ecole et à l'Université. Dans les Hautes Ecoles, ces stages sont des activités d'intégration professionnelle particulière relevant des activités d'apprentissage et se déroulant dans un milieu professionnel en relation avec la section. Ainsi, près de 7.000 étudiants des Hautes Ecoles réalisent un stage en entreprise. Dans les Universités, entre 1.000 et 2.000 étudiants réalisent un stage chaque année.

Formation en alternance. Plus de 10.000 jeunes se forment en alternance. Pour rappel, la formation en alternance est une alternative aux formes de scolarité traditionnelles de l'enseignement de plein exercice car elle combine la formation générale/théorique (au sein d'un CEFA[1], d'un centre IFAPME[2] ou d'une Haute Ecole) et la pratique professionnelle au sein d'une entreprise.

(1) Centre d'Education et de formation en Alternance

(2) IFAPME = Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises

IL EXISTE PLUSIEURS FORMULES QUI PERMETTENT À DES JEUNES OU DEMANDEURS D'EMPLOI DE RÉALISER UNE PARTIE DE LEUR FORMATION EN ENTREPRISE VIA UN STAGE OU UNE FORMULE D'ALTERNANCE.

L'enseignement supérieur a également développé sa propre alternance et 144 étudiants étaient inscrits dans l'enseignement supérieur en alternance (année académique 2012-2013).

Aussi pour les **demandeurs d'emploi**. En effet, selon le FOREM, un stage pendant la formation augmente le taux d'insertion. Ainsi, il passe de 63,6% en cas de non stage à 76,7% pour une formation avec un stage. Ce sont surtout les stages en fin de formation qui ont les meilleurs résultats.

Depuis l'entrée en vigueur du décret wallon du 20/02/2014, les demandeurs d'emploi peuvent faire une partie de leur formation en entreprise via la formation alternée. Cette formule peut être combinée avec le stage de transition mis en place par Monica De Coninck. Pour rappel, les jeunes demandeurs d'emploi peuvent pendant leur période d'insertion faire un stage en entreprise de 3 à 6 mois qui permet d'activer des allocations d'insertion à 7 mois (au lieu de 12 mois sans stage) et de recevoir une prime de l'entreprise accueillante. Il n'y a aucune obligation de recrutement après la période de stage.

D'autres dispositifs sectoriels existent. Citons par exemple les formations en alternance du Centre de compétence CEFOCHIM pour les métiers suivants : technicien polyvalent de production en industrie biopharmaceutique, technicien de laboratoire en chimie verte, opérateur de production en chimie.

Plus de 10.000 personnes suivent une formation de chef d'entreprise qui est une filière de formation organisée par l'IFAPME préparant à l'exercice d'une fonction dirigeante dans une PME ou à l'exercice d'une profession indépendante. Une partie en stage peut être prévue de manière libre (le cas pour les salariés) ou une partie en stage obligatoire sous le régime d'une convention de stage (avec un minimum de 28 heures de cours théoriques et pratiques). Il faut savoir que 80% des personnes ayant achevé leur formation «chef d'entreprise» deviennent salariés, les 20% restant deviennent indépendants.

A côté de ces dispositifs, d'autres formes de stage peuvent exister grâce à l'article 104 al.2 de la loi-programme du 2/08/2002. Cette loi définit d'une part un cadre juridique, via la convention d'immersion professionnelle (CIP), pour toutes les situations de stage où il n'existe pas de cadre légal. D'autre part, elle permet à chaque Communauté ou Région de mettre en place d'autres formules étant donné qu'elle ne porte pas atteinte à leurs compétences respectives.

De facto, la loi fédérale ne s'oppose pas à la prolongation de la durée d'un stage à condition que l'autorité compétente le décide. Il faut savoir que ce cadre fédéral de la CIP ne s'applique pas dans un nombre limité de cas dont pour les stages de moins de 60 jours (dans le cadre d'un enseignement ou d'une formation) ; les stages avec une durée précise (de plus ou de moins 60 jours) ; ...

Contrats juridiques

La plupart de ces dispositifs nécessitent des contrats, à signer entre les parties pour que la partie «entreprise» soit possible.

Le contrat d'apprentissage industriel (CAI) est utilisé principalement dans la formation en alternance CEFA. Il s'agit d'un contrat de formation à temps plein dont l'objet est une formation professionnelle (appelée «apprentissage») comportant 2 volets : une formation pratique dans l'entreprise et une formation théorique dans un établissement d'enseignement ou de formation.

Dans le secteur de la construction, on parle de RAJ (Régime d'Apprentissage pour les Jeunes) pour les jeunes de moins de 18 ans et de RAC (Régime d'Apprentissage de la Construction) pour les plus de 18 ans.

Le CAI représente 5% des contrats de formation en alternance dans les CEFA et 13% si on ajoute les contrats sectoriels de la construction (RAJ et RAC).

Le CAI fait partie des mesures qui seront transférées aux entités à partir du 1er juillet 2014 suite à la 6e réforme de l'Etat.

La convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP) est utilisée dans la formation en alternance CEFA. Il s'agit d'une convention tripartite de formation combinant une formation pratique en entreprise et un volet théorique dans un CEFA.

La CISP représente plus de 80% des contrats de formation en alternance dans les CEFA.

Le contrat d'apprentissage IFAPME (CA IFAPME) est utilisé dans la formation en alternance IFAPME. Ce contrat d'apprentissage est un contrat de formation à temps plein dont l'objet est une formation professionnelle comportant deux volets : une formation pratique dans l'entreprise et une formation complémentaire dans un centre de formation de l'IFAPME.

Pour l'année 2011, 5.102 jeunes étaient sous contrat d'apprentissage pour 4.751 contrats en cours.

L'accord de coopération de 2008 relatif à la formation en alternance prévoit qu'à l'avenir, il n'existera plus qu'un seul contrat dit «contrat unique de formation en alternance» qui remplacerait donc la CISP et le CA IFAPME. Le CAI subsisterait car il s'agit d'un contrat sectoriel défini par les secteurs eux-mêmes en commission paritaire.

Le contrat de formation alternée est utilisé dans le cadre de la formation alternée pour les demandeurs d'emploi. L'arrêté du Gouvernement wallon du 20 mars 2014 établi le modèle de ce contrat.

La convention d'immersion professionnelle (CIP) est actuellement utilisée dans la formation en alternance dans le supérieur.

La convention de stage IFAPME est utilisée dans la formation chef d'entreprise IFAPME.

3.836 conventions de stage ont été conclues en 2011.

Précisons qu'il existe également la convention de premier emploi. Il s'agit de toute occupation d'un jeune âgé de moins de 26 ans dans les liens d'un contrat de travail ordinaire (à mi-temps au moins) ou dans les liens d'un contrat d'apprentissage ou d'une convention de stage ou d'insertion. La CPE n'existe donc pas de façon autonome, c'est une qualification ajoutée au contrat.

Obligation d'engager des jeunes

Les employeurs du secteur privé et public, qui occupent au moins 50 travailleurs, ont l'obligation d'engager un certain nombre de jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi (CPE).

Pour le calcul de l'effectif du personnel, il faut prendre en considération toutes les personnes pour lesquelles l'employeur est redevable de cotisations patronales pour un ou plusieurs régimes de la sécurité sociale et qui sont reprises dans la déclaration multifonctionnelle à l'ONSS. Seraient exclus du calcul les jeunes sous CIP.

Pour les entreprises du secteur privé qui occupent 50 travailleurs, cette obligation s'élève à 3% de l'effectif, calculé en ETPL.

Indépendamment de cette obligation, toutes les entreprises du secteur privé quelle que soit leur taille doivent engager des jeunes travailleurs à concurrence de 1% de leur effectif. Dès lors, les entreprises de plus de 50 personnes doivent engager 4% de jeunes.

Ces 3 ou 4% doivent dès lors concerner des jeunes salariés qui revêtiront la qualité de CPE, c'est-à-dire : le contrat de travail ordinaire au moins à mi-temps (= type 1), le contrat de travail ordinaire à temps partiel associé à une formation (= type 2) et le contrat d'apprentissage (CAI, CA IFAPME, CISP) (= type 3).

L'objectif est atteint selon le Conseil national du Travail et le Conseil central de l'économie. Il s'élève à 4% puisque la proportion de jeunes de moins de 26 ans occupés dans l'ensemble des entreprises du secteur privé, en pourcentage complet, est de plus de 20% sur la période 2004 à 2010[3].

Obligation d'offrir 1% de places de stage d'intégration en entreprise

Depuis le 1er janvier 2013, les entreprises privées ont une nouvelle obligation : offrir 1% de leur effectif en places de stage. Cette obligation s'ajoute à celle d'engager 3% de jeunes en premier emploi.

S'il s'avère que l'engagement de stage global n'est pas atteint, l'obligation globale peut être convertie en une obligation individuelle à partir du 1er janvier 2015 pour les entreprises de plus de 100 personnes.

Il faut entendre par «effectif du personnel», les personnes pour lesquelles l'employeur paye une ou plusieurs cotisations de sécurité sociale. Cet effectif du personnel est exprimé en équivalents temps plein, calculés par salarié individuel et par ligne d'occupation pendant le trimestre concerné. On obtient l'effectif total de l'ensemble des employeurs en additionnant les effectifs de tous ces employeurs.

Il semblerait que puissent être prise en compte : les conventions de premier emploi (type 2 et 3), le contrat d'apprentissage industriel, le contrat d'apprentissage IFAPME, la convention d'insertion socioprofessionnelle, le stage de transition, la formation professionnelle sous surveillance du FOREM, les salariés qui à l'issue de la formation dans le cadre d'un stage d'intégration sont engagés immédiatement par le même employeur dans les liens d'un contrat de travail.

Les journées pendant lesquelles les apprentis et apparentés suivent des cours sont également considérées comme journées de travail. Ne sembleraient pas être visés les stages d'étudiants.

Au 30 septembre de chaque année, il y aura une évaluation de la part du Conseil national du Travail et du Conseil central de l'économie. Une première évaluation complète de cette nouvelle obligation globale sera effectuée à la mi-2014 au plus tôt. Cette évaluation se fera sur base des déclarations DMFA et Dimona.

(3) Cour des comptes, 2013.

Déclaration DIMONA par les entreprises

Les entreprises doivent désormais déclarer deux nouvelles catégories de personnes à la DIMONA suite à une modification de la législation (Arrêté royal du 14 janvier 2013 modifiant le champ d'application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002). Il s'agit des jeunes en stage de transition et des jeunes qui concluent un contrat de formation individuelle sous surveillance du FOREM.

Les entreprises devaient déjà déclarer les personnes sous contrat suivant : contrat d'apprentissage industrie (CAI), convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP), contrat d'apprentissage IFAPME, convention de stage IFAPME, convention d'immersion professionnelle (CIP).

Par contre, les entreprises ne doivent pas déclarer à la DIMONA les stagiaires suivants (art.104 de la loi-programme du 2/08/2004) :

- Les apprenants, étudiants ou apprentis en activités de stage dont la durée n'est pas établie de manière explicite par l'autorité compétente et réalisées dans le cadre d'une formation qu'ils suivent dans un centre de formation ou établissement d'enseignement créé, subventionné ou reconnu par la Communauté ou la Région compétente, pour autant que la durée totale de ces activités de stage ne dépasse pas 60 jours au cours d'une année
- Les apprenants, étudiants ou apprentis en activités de stage auprès d'un employeur et dont la durée est établie explicitement par l'autorité compétente dans le cadre d'un cours qui mène à la délivrance d'un diplôme, d'un certificat ou d'une preuve de compétences professionnelles.

Paiement de cotisations sociales de sécurité sociales par les entreprises

Depuis le 1er janvier 2013, les entreprises doivent payer des cotisations de sécurité sociale à l'ONSS lorsqu'ils accueillent certaines catégories de personnes. Deux distinctions à faire : les «stagiaires» des «apprentis et catégories apparentées» et l'assujettissement «partiel» ou «complet» à la sécurité sociale.

Stagiaires. Tous les contrats de stage (stages obligatoires pour l'obtention du diplôme, stages après les études, ...) ne sont pas soumis aux mêmes règles. Si le stage n'est pas rémunéré, le stagiaire ne doit pas être déclaré à l'ONSS. Si le stage est rémunéré ou si une indemnité est versée, c'est la nature de la relation de travail qui déterminera l'assujettissement ou non.

Apprentis (et catégories apparentées). La législation relative à la sécurité sociale assimile les apprentis aux salariés et donc l'entreprise doit payer des cotisations sociales. C'est le cas pour les jeunes en formation en alternance sous contrat d'apprentissage IFAPME ; sous contrat d'apprentissage industriel (CAI) ; sous convention d'insertion socioprofessionnelle (CISP). Ne seraient pas visés par cet assujettissement : les stages de transition et les formations professionnelles individuelles.

Lorsque des cotisations sociales patronales sont dues à l'ONSS, il faut encore distinguer les jeunes en fonction de leur âge. Il y a soit un assujettissement partiel à la sécurité sociale, soit un assujettissement complet des jeunes. Avant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans, l'entreprise paiera des cotisations sociales pour les branches «vacances» et «maladies professionnelles». A partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans, les entreprises devront payer toutes les branches de la sécurité sociale. ■

Tableau récapitulatif

Contrats	Indemnité entreprise	DIMONA	ONSS	Compte dans le 1% de places de stages	Compte dans les 3 ou 4% de CPE	Type de CPE
CAI	x	x	x	x	x	Type 2 ou 3
CA IFAPME	x	x	x	x	x	Type 2 ou 3
CISP	x	x	x	x	x	Type 2 ou 3
Convention IFAPME (+18)	x	x	x	x		
Contrat de travail	x	x	x	Non sauf s'il s'agit du salarié qui à l'issue de la formation dans le cadre d'un stage d'intégration engagé immédiatement par le même employeur (NEW)	x	Type 1
CIP	x	x	x (NEW)	x	x	Type 2
Stage de transition	x	x (NEW)		x (NEW)		
Stage FOREM		x (NEW)		x		
Formation alternée (NEW)	x	x				
Stage enseignement secondaire	Fonction de la convention		Fonction de l'indemnité			
Stage enseignement supérieur	Fonction de la convention		Fonction de l'indemnité			
Autres stages (art.104 al.2 de la loi-programme du 2/08/2002)	Fonction de la convention		Fonction de l'indemnité			

SD Worx : Secrétariat social et partenaire RH
Ensemble, réalisons vos ambitions !

Depuis 67 ans, SD Worx conseille et assiste les entreprises dans tous les aspects de leur politique RH. Au quotidien, nous vous épaulons notamment dans l'administration de vos salaires ou la formation de votre personnel. Nous sommes aussi à vos côtés pour des conseils juridiques pointus ou pour renforcer vos équipes en cas de besoin, …

Aujourd'hui, ce sont plus de 50.000 entreprises qui nous font confiance. Pourquoi pas vous ?

Contactez, sans engagement, l'un de nos bureaux régionaux :

- **Hainaut** : Place Rucloux 4 - 6000 Charleroi - 071 90 61 00
- **Liège** : Quai des Vennes 16 - Parc d'affaires Zénobe Gramme - 4020 Liège - 04 274 38 00
- **Brabant-Wallon / Namur** : 5 Fond Cattelain - 1435 Mont-Saint-Guibert - 010 75 31 00

Ou surfez sur : www.sdworx.be

sdworx

ENQUÊTE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Les stages... Pourquoi ? Comment ?

Les possibilités de stages en entreprises sont légions. Dans le Dynamisme 243 de mai-juin 2013, nous avions identifié près de 40 formules de stages différentes qui permettent à plus de 60.000 jeunes d'effectuer un stage dont la plupart se déroule en entreprise.

par Géraldine LEEMANS

L'UWE s'est attachée à réaliser une enquête auprès d'un échantillon limité d'entreprises membres pour connaître leur expérience en matière d'organisation de stage et d'accueil de stagiaires.

Motivations de l'entreprise à accueillir des stagiaires

En général, les entreprises qui accueillent des stagiaires le font soit parce qu'elles sont à la recherche de personnel qualifié, soit pour des raisons sociétales, à savoir aider les jeunes à se plonger dans la réalité professionnelle et dès lors, augmenter leurs chances de s'insérer sur le marché du travail. Dans certains cas, les entreprises ouvrent une place de stage pour les enfants du personnel. Les stages sont souvent de deux types : soit il s'agit pour le stagiaire de participer au travail d'une équipe soit de suivre un projet spécifique considéré comme périphérique au cœur de métier de l'entreprise mais susceptible d'être déployé ultérieurement. Dans ce dernier cas, il s'agit souvent de confronter les connaissances enseignées et les pratiques de l'entreprise.

Profil des stagiaires

Les stages peuvent concerner aussi bien des élèves du secondaire, du supérieur, les stagiaires IFAPME mais aussi des demandeurs d'emploi (Centres de compétence).

Concernant les stages dans le supérieur, près de 40% des entreprises sondées déclarent accueillir parfois des stagiaires français. La raison évoquée : la durée du stage. Dans le cursus de formation français, la durée du stage peut aller jusqu'à 6 mois voire parfois 1 an contre une moyenne de 3 mois dans l'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Lorsqu'il est de trop courte durée, le stage ne garantit pas à l'entreprise des résultats suffisamment pertinents compte tenu de l'investissement (temps d'encadrement, matériel,...) que cela représente pour elle.

Outre les compétences techniques (hard skills), en lien avec la formation suivie par l'étudiant, les entreprises attachent de l'importance aux soft skills. Parmi les plus citées, on retrouve, entre autres : l'autonomie, la curiosité et l'ouverture d'esprit, la ponctualité, la proactivité, la capacité de s'intégrer au sein d'une équipe...

Encadrement

La toute grande majorité des entreprises désignent une personne pour suivre les stagiaires.

Ces personnes consacrent un temps important à initier le stagiaire aux réalités de l'entreprise surtout les premiers jours ou premières semaines. Après cette période d'encadrement intensif qui peut durer jusqu'à un mois, ces personnes consacrent en moyenne entre 1 et 2 heures par jour à coacher son stagiaire. La personnalité du stagiaire est souvent déterminante dans le temps que l'entreprise consacre au suivi de son stage.

Indemnisation

Les stages (en dehors de l'enseignement en alternance) ne sont pas indemnisés. Dans certains cas (30% des entreprises) l'entreprise intervient dans les frais de déplacement ou les frais de repas du jeune.

Même si le stage reste un gros investissement en temps pour les employeurs, il est un des facteurs qui permettent le rapprochement entre enseignement et entreprise. ■

OUTRE LES COMPÉTENCES TECHNIQUES (*HARD SKILLS*), EN LIEN AVEC LA FORMATION DE L'ÉTUDIANT, LES ENTREPRISES ATTACHENT DE L'IMPORTANCE AUX *SOFT SKILLS*, COMME L'AUTONOMIE, LA CURIOSITÉ, LA PROACTIVITÉ L'OUVERTURE D'ESPRIT....

UCL
Université catholique de Louvain

FORMATION CONTINUE

Pensez UCL pour votre formation continue

Vous qui êtes engagé dans la vie professionnelle, découvrez notre offre de programmes de formation continue proposés par les 14 facultés de l'UCL dans des thématiques variées.

www.uclouvain.be/formation-continue-catalogue

L'HOMME ET LA SOCIÉTÉ

- Civilisations, Art, Lettres, Culture
- Religions, Philosophie
- Politique, Société, Économie
- Droit, Criminologie
- Management, Gestion
- Pédagogie
- Psychologie

LES SCIENCES ET LES TECHNOLOGIES

- Statistique, Actuariat
- Sciences de la vie, Biotechnologies
- Technologies de l'information et de la communication
- Technologies industrielles, Chimie, Matériaux
- Architecture, Urbanisme
- Environnement, Sciences de la terre

LA SANTÉ ET LES SOINS

- Sciences biomédicales
- Pharmacie
- Dentisterie
- Santé animale
- Sport, Motricité, Kinésithérapie
- Médecine
- Santé & Société
- Management, Gestion à l'hôpital

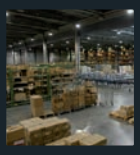
+32 (0)10 47 91 27

Formation-continue@uclouvain.be

UN APERÇU DES FORMATIONS DÉMARRANT EN SEPTEMBRE-OCTOBRE 2014

CERTIFICATS D'UNIVERSITÉ EN INITIATION À L'ACTUARIAT ET EN FINANCE QUANTITATIVE ET ALM

Plus d'infos sur www.uclouvain.be/formation-continue-actuariat.



EXECUTIVE PROGRAM EN INTERNATIONAL SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

Plus d'infos sur www.supplychainmaster.eu.

CERTIFICAT INTERUNIVERSITAIRE EN MANAGEMENT STRATÉGIQUE DU CARBONE (UCL-ULG)

Plus d'infos sur www.formationcarbone.be.

CERTIFICAT EN RELATIONS INTERNATIONALES ET ANALYSE DES CONFLITS

Plus d'infos sur www.criac.be.

mwp www.mwp.be

IMMERSION PROFESSIONNELLE DES ÉTUDIANTS DE L'ENSEIG

Les stages dans les Hautes Ecoles de la Fédération Wallonie-Bruxell

En Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), l'enseignement supérieur est principalement organisé par les Hautes Ecoles et les Universités. L'UWE dresse un premier état des lieux de la pratique des stages dans ces institutions.

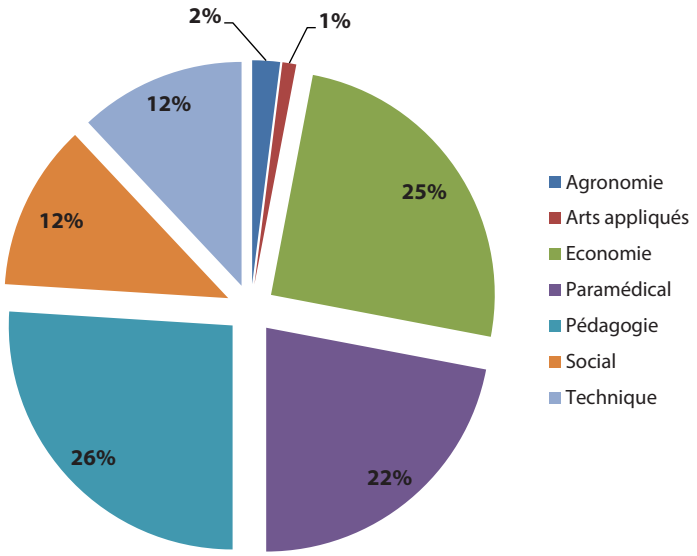
par Géraldine LEEMANS

La pratique des stages dans les Hautes Ecoles

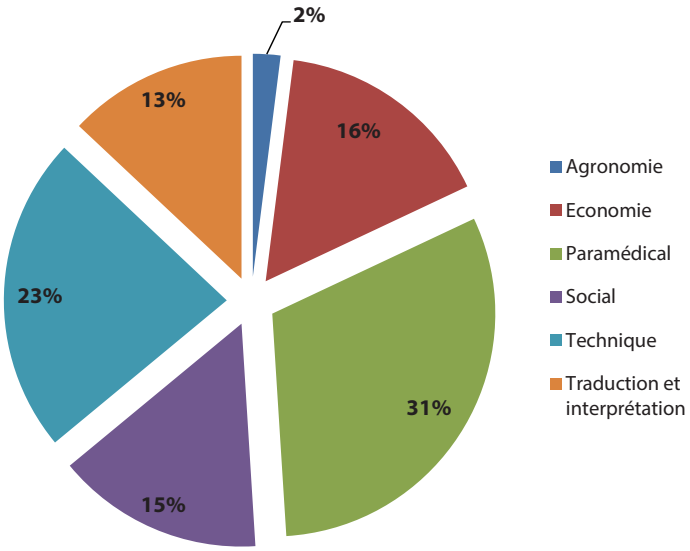
Quelques Chiffres

Les formations de type court (baccalauréat professionnalisant) et certaines de type long (master) s'organisent en FWB autour de 20 Hautes Ecoles (9 à Bruxelles et 11 en Wallonie). Pour l'année académique 2011-2012, l'ensemble de ces Hautes Ecoles comptait près de 82.000 étudiants inscrits (67.637 étudiants en type court et 14.005 en type long).

Répartition par catégorie pour le type court [1] :



Répartition par catégorie pour le type long [1] :



La législation

L'intégration des stages dans les formations des Hautes Ecoles est un fait établi, organisé par décrets. L'ensemble des décrets qui concernent l'organisation de l'enseignement supérieur en Hautes Ecoles donnent des indications sur l'organisation des stages :

- **Décret du 5/08/1995** fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en Hautes Ecoles :
  - Art.1 | Définition du stage : «*Activité d'intégration professionnelle particulière relevant des activités d'apprentissage et se déroulant dans un milieu professionnel en relation avec la section*».
  - Art.19 §2 | «*La durée des stages dans l'enseignement de type long (hors Universités) : 300 heures/an au minimum portant sur une pratique de la recherche et du développement en milieu professionnel*».
- **Décret du 31/03/2004** définissant l'enseignement supérieur :
  - Art.4 | «*La durée des stages dans l'enseignement de type court dépend des grilles horaires minimales découlant du décret du 2/06/2006*».
  - Art.22 | «*Le stage fait partie des activités d'apprentissage*».
- **Décret du 2/06/2006** établissant les grades académiques délivrés par les Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française et fixant les grilles d'horaires minimales.
- **Décret du 7/11/2013** définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études :
  - Art.4§1 | «*Le stage est une activité d'intégration professionnelle particulière réalisée en collaboration avec les milieux socioprofessionnels en relation avec le domaine des études, reconnues et évaluées par le jury concerné*».

La pratique

Ce cadre légal permet une homogénéisation des procédures de stages qui sont intégrés à la formation via les grilles horaires minimales fixées par décret. Cette immersion professionnelle a lieu principalement entre janvier et mai et dure en moyenne entre 12 et 13 semaines.

(1) www.etnic.be

NEMENT SUPÉRIEUR

et les Universités
es

Lors de l'année académique 2011-2012, 17.324 étudiants [2] étaient inscrits en dernière année de formation (en Bac 3 pour le type court et en master 2 pour le type long).

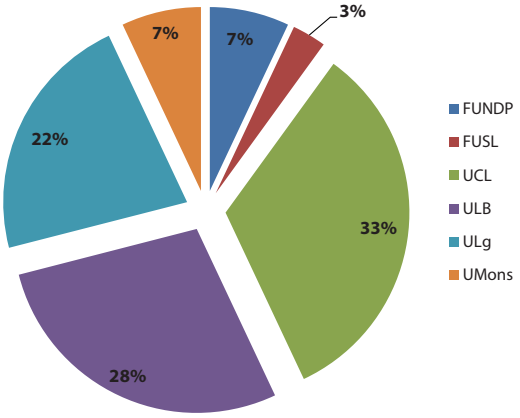
Partant du fait que les stages se déroulent en dernière année de formation et que seules certaines catégories (formations) donnent lieu à un stage en entreprise, nous pouvons établir que près de 7.000 jeunes des Hautes Ecoles ont effectué un stage en entreprise en 2011-2012.

La pratique des stages dans les Universités

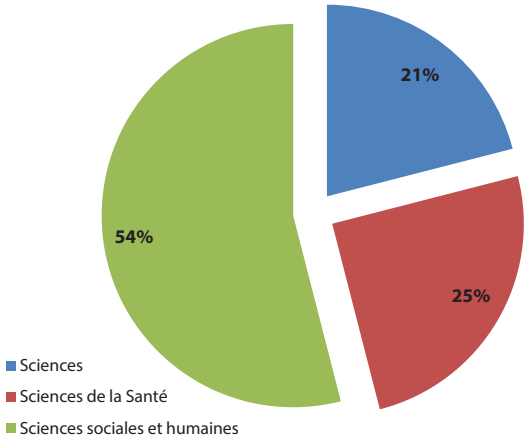
Quelques chiffres

L'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles compte 6 Universités (ULB, UCL, UMons, ULg, FUNDP, FUSL). Pour l'année académique 2011-2012, cela représentait près de 86.000 étudiants inscrits.

Répartition par Universités [3] :



Répartition par domaines d'études [3] :



La législation

Contrairement aux Hautes Ecoles, il n'y a pas de textes propres aux Universités qui règlementent l'organisation des stages. Seuls deux décrets de l'enseignement supérieur donnent une définition des stages :

- Décret du 31/03/2004 définissant l'enseignement supérieur :
  - Art.22 | Le stage fait partie des activités d'apprentissage.
- Décret du 7/11/2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études :
  - Art.4§1 | Le stage est une activité d'intégration professionnelle particulière réalisée en collaboration avec les milieux socioprofessionnels en relation avec le domaine des études, reconnues et évaluées par le jury concerné.

Par ce «vide juridique», l'organisation des stages universitaires est très hétérogène et reste encore marginale. Chaque faculté, université, professeur organise ou non des stages dans les cursus de formation.

Exemple : les stages dans le cursus des Ingénieurs Civils

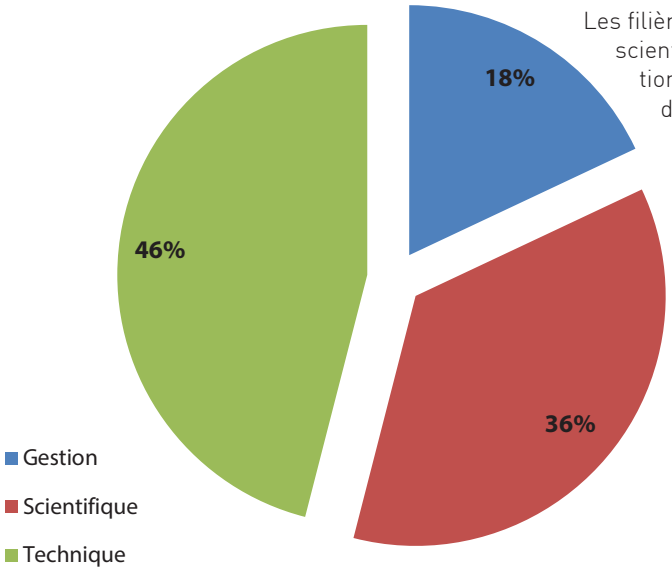
Université	Type de stage	Durée du stage	Période de stage	ECTS
ULB	facultatif*	12 semaines	Entre Juillet et octobre	10
UCL	optionnel**	Min. 9 semaines	Entre février et avril	10
UMons	obligatoire***	Min.8 semaines	Juillet et mi-octobre	10
ULg	optionnel ou obligatoire (dépend de la finalité)	Entre min.4 semaines et maximum 32 semaines (dépend de la finalité)	Sur toute l'année académique (dépend de la finalité)	Entre 4 et 25

* Stage non obligatoire qui ne fait pas partie intégrante du cursus de formation. Souvent réalisé durant les vacances d'été.
** Stage dans le cadre d'un cours à option choisi par l'étudiant.
*** Stage qui doit être réalisé par tous les étudiants car il fait partie intégrante du cursus de formation.

La pratique

De par cette diversité des procédures, il est difficile de pouvoir chiffrer avec précision le nombre d'étudiants, au sein des universités, qui sont concernés par des stages en entreprise. Néanmoins, l'UWE, par l'intermédiaire de sa cellule «Stages des Pôles», a tenté de réaliser un premier recensement de ces stages.

(2) www.etnic.be
(3) www.ciuf.be



Les filières techniques, scientifiques et de gestion comptent près de 4.000 étudiants en Master 2 dont approximativement un quart réalise un stage de longue durée (minimum 12 semaines).

Rapport de l'Agence pour l'Evaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur (AEQES) [4]

Durant l'année académique 2012-2013, l'AEQES a réalisé, en collaboration avec la Commission des Titres d'Ingénieurs (CTI), une évaluation des cursus d'Ingénieur Civil et de Bioingénieur dans les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le rapport relève que la partie pratique des formations évaluées est trop souvent peu développée et qu'une grande «frilosité» à l'idée d'incorporer des stages dans le cursus reste de mise. Cette réticence trouverait son origine dans :

- la volonté de se distinguer des formations d'ingénieurs industriels (dispensées par les hautes écoles) qui sont plus concrètes et avec une employabilité plus immédiate.
- la volonté de ne supprimer aucun élément théorique à cette formation scientifique et technique qui «vise l'exhaustivité».

Lorsqu'ils sont intégrés dans le cursus, les stages sont généralement facultatifs et de courte durée, ce qui ne «motive» pas les entreprises à accueillir des stagiaires de la FWB.

Du côté des étudiants, malgré une demande réelle de leur part de réaliser un stage en entreprise, parmi ceux qui en ont l'opportunité (via les stages facultatifs), on observe un faible taux de participation. Ce phénomène s'explique également par une durée trop faible du stage.

En plus de permettre de développer la partie pratique de la formation, les stages ont un rôle à jouer dans le développement des compétences transférables (liées au «savoir être» et à l'éthique).

Pour les experts, les stages sont "*un moyen de formation à privilégier*" et il faut "*assurer/exiger de tous les étudiants pendant leurs études un minimum d'expérience : en entreprise (stage et/ou travail de fin d'études),...*"

La part des étudiants universitaires dans le total des stages réalisés dans l'enseignement supérieur de la FWB reste relativement faible comparativement aux étudiants des Hautes Écoles.

Le fait d'instaurer un stage ou non ainsi que la durée de celui-ci semblent être les éléments centraux de la réflexion à mener en termes de stages universitaires.

De trop courte durée, il n'est pas pertinent ni pour les entreprises ni pour les étudiants qui, lorsque le stage de courte durée est obligatoire éprouvent de réelles difficultés à trouver une entreprise.

Certaines facultés ont déjà entrepris cette réflexion sur l'implémentation de stages dans leur cursus de formation. C'est le cas entre autre pour la faculté des Bioingénieurs de l'UCL, ou encore, la faculté des Sciences de l'ULg pour son master en Biochimie et Biologie Moléculaire et Cellulaire.

Dès lors, dès la rentrée académique 2014-2015 le «marché des stages» devrait voir arriver de nouveaux profils d'étudiants. ■

(4) Rapport de l'AEQES disponible sur www.aeqes.be

Comment trouver son stagiaire ?

Les entreprises peuvent placer leurs offres de stage sur différentes plateformes. Ces dernières sont soit gratuites soit payantes.

Plateformes	Organisation	Coût
www.stagesdespoles.be	Initiative des pôles de compétitivité dans le cadre des appels à projet du Plan Marshall et porté par l'UWE.	Gratuit
www.monstage.be	Anciens étudiants de l'ICHEC	Gratuit
www.stages.be	Stepstone	Payant pour les entreprises
www.studentngo.be	Entreprise privée (anciens étudiants de HEC Liège)	Payant pour les entreprises
www.kotplanet.be	Entreprise privée (Piconano SPRL)	Gratuit
www.stages-emploi.be	Ancien étudiant de Toulouse Business School	Gratuit
www.stageshopping.be	Entreprise privée (Unique Intérim)	Gratuit pour les étudiants
www.jobinge.be	ASBL (AEES, AILg, FSA)	Payant pour les entreprises
www.kessproject.eu	Réseau d'établissement d'enseignement supérieur et d'organisations professionnelles en Flandre et dans la région Nord et la région Picardie	Gratuit

Votre entreprise fait déjà de la prévention? Participez au concours!

Vous travaillez dans une entreprise, une institution ayant concrétisé des initiatives ou des projets novateurs en faveur de la prévention des risques psychosociaux liés au travail?

Le SPF Emploi récompense les bonnes pratiques pour prévenir le burnout, le stress, le harcèlement... dans les petites et grandes entreprises.

Envoyez votre projet et gagnez un prix!

Pour plus de renseignements: **www.sesentirbienautravail.be**

Service public fédéral
Emploi, Travail et
Concertation sociale

Le Fonds social
européen investit
dans votre avenir

.be

LA FORMATION EN ALTERNANCE

Aussi pour les demandeurs d'emploi wallons

Le législateur wallon a élargi la formation en alternance aux demandeurs d'emploi. Cette mesure vise à lutter contre le chômage des jeunes, c'est pourquoi elle est accessible aux jeunes de 18 à 25 ans, ainsi qu'aux personnes issues d'une cellule de reconversion. A la fin de la formation, le demandeur d'emploi qui réussit, reçoit une attestation de reconnaissance des compétences professionnelles acquises en formation.

La formation en alternance, c'est quoi ?

Depuis le 1er février 2014, les demandeurs d'emploi peuvent donc effectuer une formation alternée. Il s'agit d'un dispositif de formation professionnelle qui comporte une formation pratique auprès d'un employeur et une formation théorique auprès d'un opérateur de formation (FOREm, IFAPME, etc...).

La formation alternée s'effectue à temps plein et peut avoir une durée de 12 mois maximum, en fonction du contenu de la formation.

Une telle formation peut englober un stage de transition. Dans ce cas, la durée de la formation s'articule sur un maximum de 18 mois : 3 à 6 mois de stage de transition et 12 mois maximum de formation alternée.

Un même bénéficiaire, à l'exception des demandeurs d'emploi inscrits dans une cellule de reconversion, ne peut effectuer qu'une seule fois une formation alternée et ce, quel que soit l'opérateur de formation. Par ailleurs, la formation alternée n'est pas compatible avec un contrat de plan de formation-insertion (PFI). Dès lors, si l'employeur a conclu un tel contrat il ne peut pas conclure, par la suite, un contrat de formation alternée avec ce même bénéficiaire, et inversement.

La formation en alternance, pour qui ?

Le nouveau dispositif de formation alternée est accessible au demandeur d'emploi inoccupé inscrit en tant que tel auprès du FOREm. Le demandeur d'emploi doit, de plus, être âgé de 18 à 25 ans accomplis et disposer au maximum d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur (CESS), sans disposer d'un certificat de qualification.

Le dispositif de formation alternée est également accessible, sans limite d'âge, aux demandeurs d'emploi inscrits dans une cellule de reconversion.

Enfin, le demandeur d'emploi ne doit pas se situer dans la période de stage d'insertion professionnelle, sauf si la formation alternée englobe un stage de transition.

Le FOREm peut néanmoins déroger de manière motivée à ces conditions.

Le demandeur d'emploi doit également prouver qu'il recherche activement du travail. Il ne peut, par ailleurs, être inscrit comme apprenant pour un métier similaire auprès d'un opérateur d'enseignement ou d'un opérateur agréé en formation en alternance.

Il est par ailleurs à noter que le demandeur d'emploi, durant l'exécution du contrat de formation alternée reste inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé. Il continue dès lors de recevoir ses allocations de chômage, ses allocations de stage, ses allocations d'insertion ou son revenu d'intégration sociale.

Intéressé ?

Afin de pouvoir accueillir des demandeurs d'emploi en formation alternée au sein de son entreprise, l'employeur doit être enregistré à la Banque-Carrefour des Entreprises[1]. L'employeur doit, par ailleurs, avoir une unité d'établissement en région de langue française.

De plus, préalablement à la conclusion du contrat de formation alternée, l'employeur doit obtenir un agrément auprès du FOREm ou de l'IFAPME.

Précision importante

La formation alternée entre en ligne de compte pour remplir l'obligation qu'a l'ensemble des employeurs du secteur privé d'offrir un nombre de places de stage d'intégration en entreprise (SIE) correspondant à 1% de son effectif global du personnel.

Si vous souhaiter connaître les autres formations qui comptent également pour cette règle de 1% ou en savoir plus sur la formation en alternance pour les demandeurs d'emploi wallons, consultez notre brochure sur www.securex.be/fr/groupe/landingpages/brochures/stagiaires/index.html. ■

(1) Il ne peut néanmoins s'agir d'entreprises de travail intérimaires (sauf en ce qui concerne leur propre personnel).

Secrétariat Social Securex - Legal 04/17/2014

securex
human capital matters

STAGES DES PÔLES

Favoriser la rencontre entre étudiants et PME Wallonnes

par Aurélie HOGGE

Lancé en 2009 par les pôles de compétitivité lors des appels à projet du Plan Marshall, le programme «Stages des Pôles» a pour objectif d'organiser la rencontre des entreprises wallonnes innovantes avec les étudiants de l'enseignement supérieur (de la Fédération Wallonie-Bruxelles), dans le cadre des stages de ces derniers. Les stages visés sont des stages de longue durée (minimum 12 semaines).

En support de la plateforme internet **www.stagesdespoles.be**, l'équipe «Stages des Pôles» favorise un meilleur «matching» par la promotion des entreprises, et plus spécifiquement des PME. En effet, celles-ci manquent encore de visibilité auprès des jeunes, bien que le paysage socio-économique de la Wallonie en soit composé de 99,6% (UWE, «L'Entreprise, je veux savoir !»,2013).

L'année dernière, la société **MP Diffusion** s'est inscrite dans le programme et encadre actuellement deux stagiaires au sein de sa structure. L'équipe «Stages des Pôles» a interviewé Jean Denys, Commercial & Financial Manager, ainsi que Sophie, étudiante en commerce extérieur et Martin, étudiant ingénieur de gestion. Ce dernier a décroché son stage grâce au programme. L'expérience est une belle réussite.

SDP : Dans quel secteur est actif MP Diffusion ?

Jean Denys : *Nous sommes une société de négoce spécialisée dans les ferro alliages et métaux non-ferreux. Tous ces matériaux passent par notre site et y sont reconditionnés, selon les demandes des clients, avant d'être livrés. Nous n'avons pas nos propres camions, mais travaillons en sous-traitance avec des sociétés de transports belges. Concernant notre concurrence, nous n'en avons aucune en Belgique, nous sommes seuls à proposer ce service. Quant au personnel, il se compose du gérant, de 5 employés et 4 ouvriers.*

En quoi consiste votre stage ?

Sophie : *Je réactualise et développe la base de données 'fournisseurs'. Il s'agit donc de prendre contact avec les entreprises intéressantes pour MP Diffusion et de prévoir des rencontres avec le Commercial & Financial Manager. L'idée n'est pas de travailler avec des traders, mais avec les producteurs en direct. Cela assure une meilleure qualité du produit et du service.*

Martin : *Pour ma part, je contacte les fournisseurs afin de suivre le marché et ses prix. Cela permet de remettre des devis en cohérence avec le marché. Ces sondages auprès des fournisseurs doivent avoir lieu de manière régulière (parfois tous les jours, voire même plusieurs fois par jour). Ensuite, je remets des devis aux clients.*

Jean Denys : *Tous deux nous permettent de développer notre société. En effectuant ce travail de longue haleine, Sophie nous ouvre de nouvelles possibilités et nous permet de dégager du temps pour d'autres tâches. Il s'agit également de repartir sur de bonnes bases grâce à cette actualisation de nos données. Quant à Martin, il a déjà compris et assimilé beaucoup d'informations concernant nos activités. Au départ, nous avions décidé de l'accueillir pour prévenir le départ d'une de nos collègues en congé de maternité. Nous avions déjà accueilli des jobistes, mais Martin fournit un travail beaucoup plus approfondi. A présent, nous pensons sérieusement à l'engager à la suite du stage.*

En tant que TPE, qu'offrez-vous aux stagiaires ?

Jean Denys : *La flexibilité et la responsabilité. Par exemple, Sophie s'est occupée, en plus des tâches déjà expliquées, de régler des litiges, de se mettre en contact avec les assurances. Pour ce qui est de la responsabilité, prenons l'exemple de Martin qui a participé à la vente de matériaux pour 1 ou 2 millions d'euros. Après un peu moins de deux mois de stage, ils commencent à bien comprendre en quoi consiste le métier !*

Sophie : *En effet, mon travail est très diversifié. Puis, l'ambiance est agréable parce qu'on est en contact avec tout le monde. On établit, à la fois, des relations amicales et professionnelles. On est mis à l'aise, avec le sentiment qu'aucune question n'est bête. Et le personnel est très disponible. Ça fait aussi plaisir de voir l'aboutissement de son travail, on a une vue d'ensemble sur la société. Je ne m'attendais pas à m'amuser aussi bien !*

Martin : *Mon travail est un peu plus régulier, mais malgré cela, ça bouge tout le temps. On est tout à fait impliqué dans les activités de l'entreprise. On touche alors un peu à tout.*

Quel est votre bilan après cette première expérience avec «Stages des Pôles» ?

Jean Denys : *Je suis tout à fait partant pour essayer encore cette formule. On est surtout à la recherche de profils commerciaux, mais aucun diplôme n'est exclu. Si vous avez une candidature qui peut nous intéresser, n'hésitez pas à me la transmettre !* ■

MOBILITÉ INTERNATIONALE

Elargir son horizon professionnel avec des stages a l'étranger...

Une des missions de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) est de faciliter la mobilité européenne et internationale des jeunes. Elle offre également une formation d'excellence à travers ses programmes de mobilité.

par Joëlle DEMEULEMEESTER et Laurence GUSTIN

WBI : Wallonie-Bruxelles International (WBI) › www.wbi.be

Wallonie-Bruxelles International (WBI) est l'agence de la FWB chargée des relations internationales Wallonie-Bruxelles «*WBI est chargée de valoriser à l'étranger le talent des Wallons et des francophones de Belgique*»

Pour les jeunes, WBI propose notamment les programmes suivants :

- Programmes d'apprentissage et de perfectionnement dans une langue étrangère
- Programmes de formation pour approfondir les connaissances académiques
- Programmes de volontariat / artistique,...
- Programmes de stage en entreprise à l'étranger dans le cadre des études
- Programmes de stage professionnel en entreprise à l'étranger après les études

Le portail européen de la jeunesse fournit des informations aux jeunes Européens sur les possibilités de vivre, d'étudier et de travailler ailleurs sur le continent. Disponible en 25 langues, il est centré sur 8 grands thèmes européens et couvre 31 pays. Découvrez «Eurodesk», le portail européen de la jeunesse, sur http://europa.eu.

BIJ : Bureau International Jeunesse › www.lebij.be

Pour accéder aux programmes du WBI, le jeune est invité à prendre contact avec le Bureau International Jeunesse (BIJ). Le BIJ est un service de la FWB mis en place pour apporter un soutien technique, pédagogique et financier aux projets d'échange et de formation des jeunes de Wallonie et de Bruxelles : "*Le BIJ aide les jeunes à financer leurs projets à l'étranger*".

Nous avons classé les programmes qu'il administre en 2 catégories :

Les programmes en lien avec le monde de l'entreprise :

- **Entrechok:** aide financière pour permettre aux jeunes porteurs d'un projet entrepreneurial de développer ou promouvoir son activité à l'étranger. Pour les 20-35 ans.
- **Erasmus+ :** aide financière pour des projets individuels et de groupes en Europe et dans une série de pays partenaires. Pour les 13-30 ans. Ce programme est géré en Fédération Wallonie-Bruxelles par l'AEF-Europe – pour le volet éducation et formation – et par l'Agence Jeunesse (BIJ) – pour le volet jeunesse.

  L'Agence francophone pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (AEF-Europe) a été créée le 19 juillet 2007 par un arrêté de la Communauté française au terme d'un processus de coopération entre la Wallonie, la Cocof et la Communauté française. Cet accord stipule que l'Agence est une structure commune à ces trois entités et prend la forme d'un service à gestion séparée dépendant du Ministère de la Communauté française. › www.aef-europe.be.
- **Eurodyssée :** aide financière pour effectuer des stages en entreprise dans une Région d'Europe. Pour les 18-30 ans. › www.eurodyssee.eu.
- **Office Quebec Wallonie Bruxelles pour la jeunesse (OQWBJ) :** aide financière pour des projets individuels ou collectifs de l'autre côté de l'Atlantique. Pour les 16-35 ans. › www.lojiq.org/oqwbj/
- **Tremplins Job :** aide financière pour vivre une expérience en milieu professionnel dans un autre pays. Pour les 18-30 ans. › www.lebij.be

D'autres stages à l'étranger sont gérés par l'AWEX, CIWB et/ou le FOREM :

- **Explort :** expérience professionnelle à caractère économique et ou commercial à l'étranger et en collaboration avec une entreprise wallonne exportatrice. › www.explort.be

Les programmes à caractère culturel ou de coopération au développement :

Artichok: aide financière pour permettre aux jeunes artistes de participer à des festivals, missions exploratoires, formations ou créations à l'étranger. Pour les 20-35 ans.

Axes Sud: aide financière pour des projets individuels ou collectifs avec une série de pays d'Afrique francophones prioritaires. Pour les 18-30 ans.

Citoyens d'Europe: aide financière pour des projets de rencontre et de formation sur l'avenir de l'Europe. Pour les 15-30 ans.

Programme Bel'J : aide financière pour des projets de volontariat citoyen ou créatif dans une autre Communauté belge. Pour les 16-25 ans. ■

Ne cherchez pas si loin !

Pour vos projets d'innovation, trouvez vos stagiaires qualifiés sur

www.stagesdespoles.be

Stages Des Pôles

les pôles de **compétitivité**

Les stages, une autre voie vers l'innovation

BioWin – The Health Cluster of Wallonia
Green Win
Logistics in Wallonia – Innovation | network
Agoria Wallonie
Confédération Construction Wallonne – Construction, énergie & environnement
uwe – Union Wallonne des Entreprises
Pôle MecaTech – Le pôle de compétitivité wallon en génie mécanique
Skywin – Aerospace cluster of Wallonia
wagralim – The Agroindustry's Competitive Cluster in Wallonia
essenscia wallonie
FEVIA Wallonie – Fédération de l'Industrie Alimentaire
Adisif - Entreprises
Wallonie

ÉTUDE ANNUELLE

Absences et compétitivité en Wall

En dehors des congés légaux et des week-ends, le salarié wallon s'absente en moyenne 44 jours ouvrables par an, dont 20 pour cause de maladie. Ces 44 jours d'absence par an (en moyenne) ont un impact direct sur la compétitivité des entreprises wallonnes. Ce sont les résultats qui ressortent de l'étude annuelle menée par le Secrétariat Social Partena et l'Union Wallonne des Entreprises.

par Laura BELTRAME

Cette étude, réalisée annuellement par le Secrétariat Social Partena et l'UWE, a pour objectif d'une part, de mesurer l'impact des absences en termes d'heures de production perdues et d'autre part, l'impact financier de ces absences pour l'ensemble des acteurs (Etat, entreprises et le salarié lui-même).

Absents un quart de l'année

L'ensemble des salariés prestent en moyenne moins de trois quarts de l'année et sont absents durant le quart restant.

Ainsi, comme le montre le graphique ci-dessous (année-type du salarié wallon), sur un espace-temps de 260 jours/an (à l'exception des samedis et dimanches qui ont déjà été déduits), le salarié preste en réalité 191 jours/an. 69 jours ne sont dès lors pas prestés.

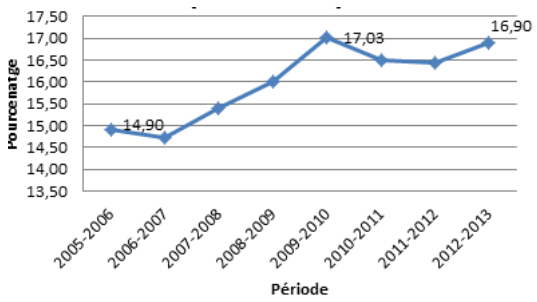
Ces 69 jours se divisent ainsi en 25 jours de congés légaux et 44 jours d'autres absences, parmi lesquels on compte :

- 20 jours de maladie (dont 14 de longue durée) ;
- 6 jours de chômage temporaire ;
- 5 jours de crédit-temps ;
- 3 jours de RTT ;
- 2 jours de congés de maternité (paternité, adoption).

Evolution des absences

Ces 44 jours sont plus importants que la dernière période étudiée. En effet, elles reprennent une courbe ascendante, depuis 2010, pour atteindre 16,9% qui rejoint ainsi le pic connu en 2009-2010 (17,03%).

Evolution des absences autres que les congés (2005-2013)



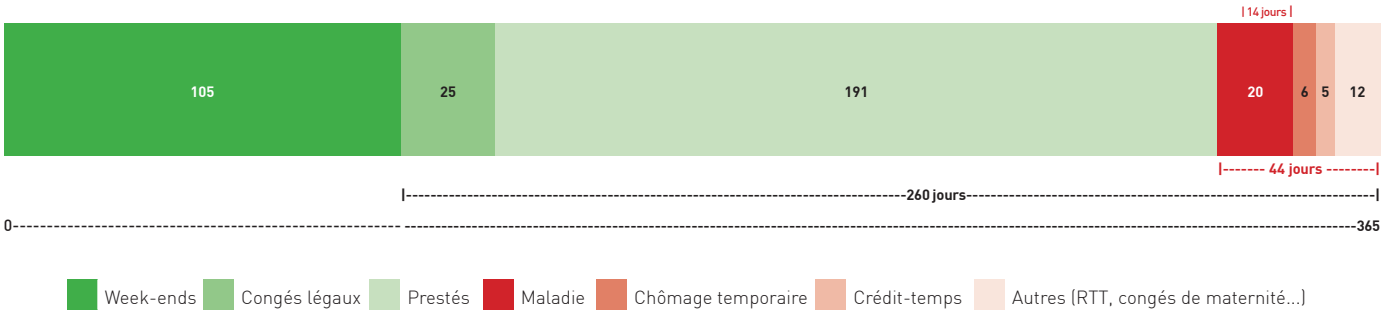
Nature des absences

Le chômage temporaire reste très important vu qu'il représente en moyenne 6 jours par an. Après avoir connu une diminution lors de la période 2010-2011, il a augmenté au cours de la dernière période analysée. Selon Rony Baert, Conseiller Général auprès du Secrétariat Social Partena, "*cette situation peut s'expliquer par l'évolution économique et par les intempéries d'un hiver 2012 rigoureux et prolongé*".

Les incapacités non professionnelles de courte durée (moins de 30 jours) et de longue durée (plus de 30 jours) connaissent un accroissement continu depuis 2005, ce qui les placent en top 1 des absences des salariés. Ainsi, les incapacités non professionnelles (de longue ou courte durée) représentent à elles seules 20 jours d'absence en moyenne par an sur les 44 jours.

Les hommes ont été davantage absents que les femmes mais l'écart entre les sexes est insignifiant.

Année type du salarié wallon



onie

Ce qui est important c'est la nature des absences entre les sexes qui reste très différente, notamment en ce qui concerne le crédit-temps, les accidents de travail et bien évidemment le chômage temporaire.

Si on croise les données relatives au statut (ouvrier/employé) à celles du sexe, on constate que les employés masculins enregistrent le meilleur taux de présence au travail à l'inverse des ouvrières qui connaissent le taux d'absence le plus élevé.

Tous sexes confondus, le temps presté diminue avec l'âge en raison essentiellement de l'importance des incapacités non professionnelles de longue durée.

Même si on preste plus dans les petites structures, on constate une augmentation importante des absences dans ces entreprises alors que ces dernières restent plus ou moins stables dans les entreprises de 100 personnes et plus.

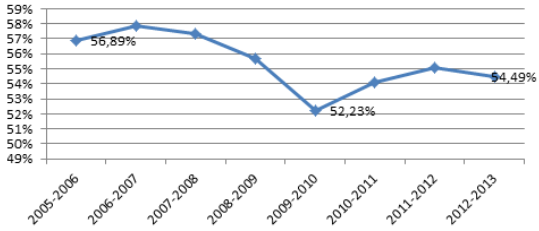
Le taux de présence au travail varie très fort selon les secteurs d'activité : il culmine dans les secteurs où prédominent les prestations intellectuelles (par exemple, le secteur des activités financières) et il est le moins élevé dans les secteurs principalement axés sur les activités manuelles (par exemple, le secteur de la construction).

Charge financière

En ce qui concerne les coûts, de façon générale, même si les absences directement à charge des employeurs sont en légère diminution par rapport à la période précédente (en raison de l'augmentation du chômage temporaire pris en charge par la collectivité et par l'augmentation des incapacités de longue durée à charge de l'INAMI), on observe que les absences, toutes confondues, sont à charge de l'entreprise pour plus de 50%. Il convient donc d'attirer l'attention des autorités politiques sur l'impact que cela a au niveau de la compétitivité des entreprises en Wallonie.

Le graphique suivant montre l'évolution des coûts des absences à charge des entreprises depuis la première période étudiée (2005-2006).

Evolution des coûts employeur entre 2005-2006 et 2012-2013



Précisions méthodologiques

Le Secrétariat Social Partena et l'Union Wallonne des Entreprises se sont associés pour la 8e année consécutive afin d'identifier l'ensemble des motifs pour lesquels un salarié n'est pas présent sur son lieu de travail en Région wallonne. Ces «absences» ont été abordées en fonction de cinq paramètres (statut, sexe et âge du salarié, taille et secteur d'activité de l'entreprise), dont certains ont été croisés. L'étude a été réalisée sur base de données provenant de 8.312 employeurs qui occupent 73.814 salariés, et porte sur la période du 3e trimestre 2012 au 2e trimestre 2013. ■

Pour plus d'informations, téléchargez gratuitement l'étude dans son intégralité sur : **www.uwe.be/publications**.

CURAVAC

Guérir les maladies auto-immunes

C'est le travail de la société rixensartoise CuraVac, qui s'apprête à lancer les essais cliniques d'un vaccin contre la myasthénie grave.

par Isabelle TREUTTENS

"*Un traitement pour toujours plutôt qu'un médicament tous les jours !*" Telle est la devise de Stéphane Huberty, fondateur de la société rixensartoise CuraVac. En 1996, ce docteur en médecine tombe malade. Diagnostic : il est atteint de myasthénie grave, une maladie orpheline qui touche 125.000 personnes en Europe et qui provoque une fatigabilité et une faiblesse qui peuvent devenir extrêmes. Les patients souffrant de myasthénie produisent des anticorps qui bloquent la capacité des muscles à recevoir les signaux nerveux transmis par le cerveau. Tous les muscles volontaires peuvent être atteints : aussi bien ceux de la vision que ceux de la respiration. Si la maladie peut être maintenue sous contrôle grâce à des médicaments, il n'y a aucun remède éprouvé.

100% de guérison chez le chien

Après plusieurs années d'un traitement qu'il doit parfois prendre toutes les 4 heures, de jour comme de nuit, Stéphane Huberty découvre les travaux de J. Edwin Blalock, Professeur en médecine à l'Université d'Alabama. Il a mis au point un vaccin thérapeutique se basant sur l'utilisation de peptides complémentaires – une technique totalement innovante – et émis la théorie qu'il pourrait guérir les maladies auto-immunes. Si le vaccin fait ses preuves sur des rats de laboratoires et des chiens domestiques atteints de myasthénie (le taux de guérison chez les chiens vaccinés atteint 100%), aucune société pharmaceutique n'est prête à le tester sur l'homme.

Stéphane Huberty décide alors de rencontrer le Professeur Blalock et crée, en 2002, la société CuraVac dans le but d'introduire un traitement curatif sur le marché. "*Nous avons déposé le brevet du vaccin thérapeutique contre la myasthénie grave et levé 2 millions d'euros de fonds qui nous ont permis de fabriquer le vaccin aux normes humaines, de rédiger un protocole d'étude clinique, de faire réaliser une étude indépendante de faisabilité et d'obtenir le statut de médicament orphelin*", explique-t-il. Finalement, fin 2009, le médicament était prêt à être testé sur l'homme mais il fallait encore réunir les fonds pour financer les essais cliniques et… trouver les patients.

Soutien de la Commission européenne

La société rixensartoise n'a donc pas hésité à répondre à la Commission européenne lorsqu'elle a lancé, en 2012, un appel visant à financer des projets de recherche dans ce domaine.

"*C'était dans le cadre du 7e Programme-cadre européen de Recherche et Développement,* précise Stéphane Huberty. *Nous avons déposé un projet et il a été l'un des sept à être retenus ! Le fait d'avoir été sélectionnés nous a donné un sceau de qualité supplémentaire et m'a surtout permis de prendre contact avec une dizaine d'hôpitaux universitaires pour voir s'ils seraient intéressés de conduire les essais cliniques. L'Université de Leyde, qui constitue le centre de référence pour la myasthénie aux Pays-Bas, nous a répondu positivement. Elle fait donc partie du consortium*".

Doté d'un budget de 7,5 millions d'euros, dont 80% seront pris en charge par la Commission européenne, le projet Myasterix a débuté en octobre 2013 et se terminera en 2018. Il permettra de financer les deux premières phases des essais cliniques. Dans un premier temps (mars 2015), 32 patients atteints de myasthénie seront traités. Ils seront 50 en phase 2. Au total, ce sont donc plus de 80 personnes qui seront suivies dans le cadre de cette étude. Elles devraient recevoir 3 injections chacune. "*Tout ceci n'aurait pas été possible sans ce projet européen*, précise Stéphane Huberty. *Et j'ai été très agréablement surpris de voir que la Commission nous versait les avances pour la première tranche des subsides quelques jours seulement après le démarrage du projet !*"

Le NCP Wallonie : partenaire de vos ambitions européennes

Le NCP (National Contact Point) est votre partenaire privilégié pour toute participation à un projet de recherche européen. Il vous conseille, vous oriente et vous offre une aide personnalisée pour mener à bien votre projet et pour décrocher des financements auprès de la Commission européenne. Il s'adresse aux entreprises, universités, centres de recherche, organismes publics et associations situés en Wallonie. Grâce à son expertise, les sociétés qui bénéficient de son soutien ont un taux de réussite deux fois plus élevé que les autres. Alors, n'hésitez plus et contactez-le pour augmenter vos chances de succès !

010/48.50.39 - www.ncpwallonie.be

à l'aide de vaccins thérapeutiques

« J'AI ÉTÉ TRÈS AGRÉABLEMENT SURPRIS DE VOIR QUE LA COMMISSION NOUS VERSAIT LES AVANCES POUR LA PREMIÈRE TRANCHE DES SUBSIDES QUELQUES JOURS SEULEMENT APRÈS LE DÉMARRAGE DU PROJET !

Stéphane HUBERTY, fondateur de la société CuraVac

Grâce au statut de médicament orphelin qui permet d'accélérer les procédures, le vaccin pourrait être sur le marché en 2018 si les résultats s'avèrent concluants. Un marché qui représente 250.000 personnes diagnostiquées en Europe, au Japon et aux Etats-Unis. Actuellement, les dépenses globales en thérapies conventionnelles de maintenance s'élèvent à 6 milliards d'euros par an. Patients et sécurité sociale seraient donc gagnants si CuraVac vendait son vaccin curatif au prix d'un traitement conventionnel.

Mais la société rixensartoise ne compte pas s'arrêter là puisqu'elle souhaite également guérir d'autres maladies auto-immunes comme la sclérose en plaques, le diabète, la polyarthrite rhumatoïde et le lupus érythémateux. "*Pour moi, c'est l'approche curative qui reste la plus intéressante en médecine*, conclut Stéphane Huberty. *Notre approche est centrée sur le patient et la disparition ou l'arrêt de l'évolution de sa maladie. Le vaccin thérapeutique permettra de reprogrammer un système immunitaire qui s'est trompé et guérir une fois pour toutes les maladies auto-immunes. Je suis convaincu que ce rêve est tout à fait à notre portée*". ■

ÉTUDES 2014 SUR LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

Une rupture est nécessaire !

La Wallonie ne va pas bien, même si elle va mieux. Si l'on se fie aux premières impressions, l'économie wallonne aurait relativement bien traversé la crise 2009-2013. Mais la réalité des chiffres donne un autre éclairage sur la situation. Pour l'UWE, Si la Wallonie veut s'en sortir, il faut un sursaut et une rupture. Créer de l'activité économique constitue la seule et unique façon de s'en sortir.

par Yves-Etienne MASSART

Quelle réalité se cache derrière les chiffres ? Face à l'avalanche des messages tantôt rassurants, tantôt alarmistes, l'UWE a voulu y voir clair. Dans sa volumineuse étude économique annuelle, elle pose au final un constat sans appel : l'économie wallonne ne va pas bien, même si elle ne perd plus de terrain. Face au défi posé par la 6e réforme de l'Etat, il y a donc urgence !

Pour le président de l'UWE, Jean-François Heris, le message se veut aussi en rupture : il ne suffit plus de dire que l'économie wallonne va mieux mais qu'il est nécessaire de faire des efforts. "*L'urgence impose de dire que la Wallonie ne va pas bien, même si elle va mieux. C'est tout simplement la réalité des chiffres qui impose ce discours-vérité !*"

Un effort indispensable

La rupture est d'autant plus nécessaire à l'examen des 2 scenarios étudiés par l'UWE : dans le premier, version «business as usual», on prolonge la tendance des 10 dernières années. Pour Didier Paquot, "*l'économie wallonne croîtrait au rythme de 1,1% et créerait 10.600 emplois par an, poussant le taux de chômage à 12% à l'horizon 2025*".

Le second scénario a notamment pour ambition de permettre à la Wallonie d'absorber le choc de la 6e réforme de l'Etat. "*En effet, pour atteindre un niveau économique équivalent au plein emploi, permettant de faire face aux exigences de la 6e réforme de l'Etat, il faudra créer 20.500 emplois par an d'ici à 2025 et atteindre un taux de croissance de 3% du PIB (contre respectivement 10.600 et 1,1% entre 2000 et 2013)*". Et de chiffrer l'effort budgétaire à réaliser d'ici 2019 : 880 millions. "*On ne les trouvera que si on augmente les recettes ou que si on coupe de manière très dure dans les dépenses. A moins qu'on ne crée de l'activité, ce qui serait le meilleur choix ! En effet, les compétences transférées aux régions le seront sans la totalité du budget, une partie des recettes régionales sera basée sur le rendement de l'IPP, une contribution aux réductions des déficits budgétaires nationaux sera demandée aux Régions, tout cela pèsera sur les budgets régionaux et communautaires, environ 880 millions d'euros de non-recettes et de dépenses supplémentaires à l'horizon 2019*". L'équation est simple pour le président de l'UWE : "*Si on ne crée pas de la richesse et des emplois, je ne sais pas où on va aller chercher cet argent. Ce n'est pas un message politique mais un message économique*".

"PAR RAPPORT AUX CRISES DE 1981 ET DE 1993, NOUS N'AVONS PAS CONNU LE DÉSASTRE. MAIS DÈS QUE L'ANALYSE SE FAIT FINE, ON CONSTATE QUE CE RÉSULTAT EST OBTENU AU PRIX DE GRAVES DÉSÉQUILIBRES SECTORIELS"

Didier PAQUOT, Directeur du Département économique de l'UWE

Une analyse plus fouillée des chiffres se révèle implacable selon Didier Paquot : "*Force est de constater que la Wallonie ne va pas bien : avec un PIB par habitant inférieur de 20% à la moyenne de la Zone Euro, un chômage au-delà de 11% (dont 32,8% chez les jeunes de moins de 25 ans), une production industrielle 20% en-dessous de son niveau de 2008, un enseignement fortement inégalitaire qui ne montre pas de progrès dans les tests PISA qui concernent les branches scientifiques*". Pour Jean-François Heris, l'heure n'est plus aux demi-mesures : "*Si la Wallonie veut s'en sortir, il faut un sursaut et une rupture. Les Plans Marshall ne sont pas suffisants, il faut aller plus vite et plus fort. Rendre l'enseignement performant et en lien avec l'économie, alléger les coûts du travail et ceux de l'énergie, augmenter l'efficacité du marché du travail, y compris le système de formation, favoriser l'innovation et la croissance des entreprises*".

Emploi et PIB

Entre le verre à moitié plein et le verre à moitié vide, quel constat tirer de la traversée de la crise des 5 dernières années ? La Wallonie fait mieux que la Zone Euro, mais la moyenne de celle-ci est plombée par les pays du Sud : "*D'un point de vue global, la Wallonie semble avoir bien résisté lors de la période de crise, au regard des performances observées ailleurs en Europe. En effet, sur l'ensemble de la période de crise (2009-2013), la croissance du PIB wallon est quasi nulle, mais tout de même positive à 0,1% (pour 0,3% pour la Flandre), alors qu'elle est franchement négative pour l'ensemble de la Zone Euro (-0,4%), tirée vers le bas par des pays du sud (Grèce, Portugal, etc.)*".

Selon l'étude 2014, les chiffres pour l'emploi donnent cette même impression "*d'avoir sauvé les meubles*". L'emploi total a crû de 55.000 unités sur la période. En conséquence, le taux de chômage n'a pas dramatiquement augmenté sur les dernières années, mais reste dans l'absolu beaucoup trop élevé pour une économie développée (11,1% en 2013 contre 9,7% en 2008).

Précision apportée par l'étude : La montée du chômage a été limitée par la création importante d'emplois dans le secteur non marchand et d'emplois subsidiés. La Wallonie a en effet connu une création d'emplois non-marchands que l'UWE qualifie de déséquilibrée : "*Il s'est produit comme un transfert de l'industrie vers le non-marchand, ce qui est intenable à long terme*". Dans le secteur privé (services marchands, industrie, construction...), le nombre d'emplois a par contre décliné. C'est en fait le secteur industriel qui a le plus souffert de la crise puisque son niveau d'activité était, en 2013, 20% en dessous de son niveau de 2008, pour revenir à son niveau le plus bas depuis 2000 et à un taux d'emploi à un niveau historiquement bas.

Ce secteur aura en outre perdu plus de 10.000 postes de travail durant la crise. Or, personne n'ignore l'importance de l'industrie dans une économie. Il s'agit d'un coup d'arrêt au début de redressement constaté au milieu des années 2000.

Plus inquiétant encore pour l'UWE : dans l'absolu, le PIB par habitant de la Wallonie reste de 20% inférieur à celui de la Zone Euro. Bien que la crise n'ait pas détérioré cette situation, ce ratio n'a pas évolué depuis près de 15 ans. Sans compter qu'avec les pays voisins, cet écart reste démesurément important et inquiétant. "*Par rapport aux crises de 1981 et de 1993, nous n'avons pas connu le désastre, on ne peut donc pas nier qu'on s'en sort un peu mieux. Mais dès que l'analyse se fait fine, on constate que ce résultat est obtenu au prix de graves déséquilibres sectoriels*", conclut Didier Paquot.

Enseignement

Baisse des coûts du travail, maîtrise des coûts de l'énergie dont la hauteur comparée aux pays voisins pénalise l'investissement en Wallonie, place centrale des pôles de compétitivité dans la politique industrielle de la Région ou performance accrue de l'enseignement, les principaux axes du memorandum s'imposent comme des évidences à la lecture de l'étude.

L'enseignement ? "*Le seul sujet dont on parle, c'est le décret «inscription» mais il y a d'autres défis tout aussi importants*", souligne Jean-François Heris.

La volonté de l'UWE de ne pas être enfermée dans un rôle de conseilleur qui reste au balcon. Sa participation à la «Fondation pour l'Enseignement» qui réunit les pouvoirs organisateurs de tous les réseaux et les organisations d'entreprise UWE et BECI. Cette fondation a pour objectif de contribuer à améliorer l'enseignement au travers de projets concrets. L'enjeu est crucial pour l'avenir de la Wallonie et de son économie.

Comparaisons internationales à l'appui, Jean-François Heris rappelle qu'il est possible "*de changer fondamentalement la qualité de l'enseignement en six ans. C'est un enjeu essentiel de rendre l'enseignement performant et en phase avec le monde économique. Ce défi doit devenir une affaire de gouvernement et la législature complète, sans échéances électorales, permet de déployer une vision sur le moyen et long terme*". Là aussi, il plaide pour une rupture complète dans la gestion de l'enseignement francophone.

Il invite également les responsables politiques à s'inspirer de ce qui fonctionne bien, voire très bien, y compris chez nous, c'est le cas de la formation en alternance en Communauté germanophone ! ■

> *« SI LA WALLONIE VEUT S'EN SORTIR, IL FAUT UN SURSAUT ET UNE RUPTURE. LES PLANS MARSHALL NE SONT PAS SUFFISANTS, IL FAUT ALLER PLUS VITE ET PLUS FORT.*
>
> **Jean-François HERIS, Président de l'UWE**

LES ENTREPRISES FAMILIALES ONT LEUR PROPRE ADN

Scénarios pour une croissance dur

La Belgique compte un réseau extrêmement ramifié d'entreprises familiales. De la plus petite PME à l'entreprise multinationale, elles sont nombreuses à être aux mains de familles. Au sein d'EY, Family Business Practice se consacre au conseil et à l'étude de l'ADN de ces entreprises familiales. Les associés Eric Van Hoof et Philippe Pire passent en revue les défis que doivent relever les entreprises familiales et la manière dont elles peuvent s'assurer une croissance durable et fructueuse.

"LE CONTEXTE TOUJOURS PLUS INTERNATIONAL JOUE UN RÔLE SANS CESSE CROISSANT DANS LES ENTREPRISES FAMILIALES.

Philippe PIRE, EY

Gestion patrimoniale : un bien beau concept qui illustre aussi les «règles dynastiques» sur lesquelles les entreprises familiales se fondent. C'est Eric Van Hoof, Family Business Practice Leader chez EY Belgique, qui évoque ce concept. "*Les entreprises familiales sont administrées dans la perspective du long terme. Elles sont en tout ou en partie la propriété d'une famille ou, au moins, la famille a un ancrage clair au conseil d'administration où elle veille à inscrire la stratégie et les objectifs dans une perspective à long terme*". La signification qu'EY donne au terme «family business» va donc au-delà d'entreprises qui sont complètement aux mains d'une seule famille.

Changement de génération

Point surprenant : les entreprises familiales prospères partagent de fortes similitudes sur une série de points essentiels. On dénombre ainsi huit éléments constitutifs de l'ADN d'une entreprise familiale réussie : la structure managériale future, la gestion de patrimoine, l'assurance de la croissance et de la rentabilité, la gestion du talent, l'entrepreneuriat socialement responsable, la gestion des risques, la manière d'impliquer les générations futures de la famille et la stratégie fiscale spécifique. "*Une des caractéristiques les plus notables des entreprises familiales est la planification des générations suivantes*, indique Philippe Pire, associé chez EY Réviseurs d'entreprises. *De nombreux dirigeants d'entreprises familiales recherchent un cadre fiscal optimal, mais risquent de perdre de vue la manière d'impliquer les jeunes générations de la famille. La planification successorale doit aller bien au-delà de la seule fiscalité. Les membres des différentes générations de la famille doivent réfléchir à la manière dont ils chercheront un futur CEO et à la manière dont cela s'inscrira dans leur modèle de gouvernance de l'entreprise*". Elle souligne le fait que chercher une personne extérieure, non membre de la famille, pour reprendre le flambeau n'a rien de honteux en soi. "*Une entreprise veut le candidat le plus adéquat pour reprendre les rênes. Et s'il ne s'agit pas d'un membre de la famille, que cela ne soit pas perçu comme un échec ! Au contraire : cela peut témoigner beaucoup plus d'une certaine maturité. Il faut toutefois vous assurer que le CEO externe disposera d'une certaine latitude et, en outre, lui proposer des conditions suffisamment attractives. Bon nombre de CEO qualifiés sont enclins à travailler au sein d'une entreprise familiale, précisément parce qu'ils y trouvent un environnement stable et orienté vers le long terme*". Eric Van Hoof complète : "*Quand vous passez le flambeau, vous devez avant tout transmettre votre passion pour l'entreprise familiale. Si la génération suivante partage trop peu cette passion, vous avez peut-être intérêt à trouver quelqu'un d'extérieur*". Nous vivons à une époque où différentes générations travaillent simultanément dans les entreprises familiales. Les babyboomers arrivent à la retraite et attendent de la génération X qu'elle prenne les rênes. Mais les enfants de cette dernière, la génération Y, sont déjà eux-mêmes souvent actifs dans l'entreprise. Et la génération du millénaire ne tardera pas à frapper à la porte. Eric Van Hoof : "*Il importe donc que chaque génération puisse déployer ses propres talents au maximum. Les aînés endosseraient plutôt un rôle consultatif au conseil d'administration, tandis que les jeunes pourraient éventuellement relever leurs premiers défis sur le plan de la croissance internationale. Ces générations diffèrent sur un certain nombre de points. Les baby-boomers et la génération X sont habitués à travailler beaucoup, mais communiquent encore souvent par le biais de notes dactylographiées ou d'e-mails. La génération Y et les jeunes du millénaire vivent sur Facebook et Twitter. Et pourquoi ne laisserait-on pas les jeunes faire leur première expérience hors de l'entreprise familiale ?*"

Connaître la musique

La pression fiscale est un autre point épineux auquel de nombreuses entreprises familiales sont confrontées. Philippe Pire : "*Cette pression est nettement plus élevée dans notre pays que chez*

Huit éléments cruciaux définissent l'ADN d'une entreprise familiale prospère :

1. La structure managériale future
2. La gestion de patrimoine
3. L'assurance de la croissance et de la rentabilité
4. La gestion du talent
5. L'entrepreneuriat socialement responsable
6. La gestion des risques
7. La manière d'impliquer les générations futures de la famille
8. La stratégie fiscale spécifique.

able

nos voisins. De nombreux entrepreneurs tirent leurs revenus de dividendes, attribués après le paiement de l'impôt des sociétés et du précompte mobilier. C'est douloureux, d'autant plus qu'il s'agit d'argent que vous avez gagné vous-même. On remarque d'ailleurs que de nombreuses entreprises familiales sont également actives à l'international pour optimiser cette pression fiscale". EY aide les entreprises à mettre sur pied une stratégie fiscale cohérente, de la gestion patrimoniale à la pression fiscale. Eric Van Hoof : "*Aujourd'hui, les entreprises pensent encore trop souvent en termes de silos distincts plutôt que d'envisager la fiscalité comme un ensemble*". Mais il ajoute d'emblée : "*Attention : nous notons que les entreprises familiales sont bel et bien prêtes à payer des impôts. Elles y voient un devoir citoyen par rapport à la société dans laquelle elles sont actives. Cette vision s'inscrit dans leur responsabilité sociétale*". Les entreprises familiales comprennent, aujourd'hui plus qu'hier, l'importance de la gestion des risques. Les dirigeants d'entreprises familiales qui siègent au conseil d'administration d'entreprises cotées y apprennent à connaître la musique. Philippe Pire : "*Ils apprennent ce qu'est la gestion des risques, car les entreprises cotées doivent s'y intéresser dans le cadre des règles de gouvernance strictes auxquelles elles sont soumises. Ils insufflent ensuite cette connaissance dans leur propre entreprise familiale*". Car ces entreprises familiales font, elles aussi, face à une multitude de risques qu'elles sont susceptibles de sous-estimer : risques sur le plan IT, mais aussi risques stratégiques et financiers. Philippe Pire : "*Parfois, leurs dirigeants réfléchissent aux risques, mais communiquent trop peu à ce sujet. Notre conseil : identifiez les risques, développez des processus pour les maîtriser, puis documentez-les et communiquez-les à tous les collaborateurs*".

D'actionnaire à partenaire

La spécificité des entreprises familiales induit que les défis du futur soient eux-mêmes spécifiques. Un point essentiel est la manière dont ces entreprises s'emploient à croître durablement. Et une telle croissance s'inscrit dans un contexte économique particulier.

Eric Van Hoof : "*Nous devons admettre que la croissance éternelle n'est pas tenable. Les entreprises familiales sont idéalement aptes à adapter leurs modèles d'administration aux économies changeantes parce qu'elles sont flexibles et rapides par essence. Elles devront aussi effectuer la transition d'un modèle d'actionnaire vers un modèle de partenaire. Que ferons-nous lorsque les matières premières seront épuisées ? Que faisons-nous des défi s écologiques ? Si les entreprises familiales veulent croître durablement, elles doivent adapter leur modèle organisationnel*". Philippe Pire ajoute : "*Le contexte international toujours plus multiculturel va également jouer un rôle sans cesse croissant dans les entreprises familiales. L'internationalisation est un important moteur pour une croissance stable et durable. Nous y voyons des opportunités pour les plus jeunes générations des entreprises familiales. Donnez-leur la latitude de tenter quelque chose à l'international : l'idéal pour stimuler leur passion pour l'entreprise familiale*".

La flexibilité et la transparence sont, à cet égard, les nouveaux mots-clés des entreprises familiales qui souhaitent assurer le futur de manière cohérente et durable. Et elles ne le font plus seulement pour les actionnaires familiaux, mais pour toutes les parties prenantes qui les entourent. Tant l'entreprise familiale elle-même que la société ont tout à y gagner. ■

Plus d'informations ?
Contactez Eric VAN HOOF (02/774.91.67, eric.van.hoof.(@be.ey.com) ou PhiliPPE PIRE (04/273.76.00, philippe.pire(@be.ey.com).

"LES ENTREPRISES FAMILIALES SONT IDÉALEMENT APTES À ADAPTER LEURS MODÈLES D'ADMINISTRATION AUX ÉCONOMIES CHANGEANTES.

Eric VANHOOF, EY

QUEL IMPACT POUR LES ENTREPRISES ?

Régionalisation partielle de l'Impôt des Personnes Physiques

par Jean de LAME

Des travaux parlementaires qui atteignent les milliers de pages, une centaine d'articles modifiés dans le Code des impôts sur les revenus : deux bonnes raisons pour que Dynamisme vous aide à y voir clair en balisant les grands enjeux de cette régionalisation et passe en revue ses principales conséquences pour les entreprises.

Pour le fiscaliste, la 6e réforme de l'Etat se matérialise principalement dans deux lois votées par le Parlement fédéral, l'une à la majorité des 2/3 et l'autre à la majorité simple. La première, la loi spéciale du 6 janvier 2014, porte sur le financement des Communautés et Régions et sur l'élargissement de l'autonomie fiscale des Régions. La seconde, la loi ordinaire du 8 mai 2014, modifie le Code des impôts sur les revenus suite à l'introduction de la taxe additionnelle régionale sur l'impôt des personnes physiques.

Ces deux lois répartissent les compétences entre le fédéral et les Régions en donnant aux Régions notamment le pouvoir de modifier partiellement l'impôt des personnes physiques à partir du 1er juillet 2014. Ces modifications éventuelles seront applicables dès l'exercice d'imposition 2015 c'est-à-dire pour l'ensemble des revenus 2014, même ceux acquis avant le 1er juillet 2014.

Les travaux parlementaires relatifs à ces deux lois comportent un millier de pages. Le nombre d'articles modifiés dans le Code des impôts sur les revenus avoisine la centaine. Dès lors nous nous limiterons à en tracer les grandes lignes et surtout épinglerons ses principales conséquences pour le monde de l'entreprise. La loi ordinaire modifie également le régime des non-résidents. Nous l'évoquerons très brièvement.

La Réforme institutionnelle

Le lecteur se souviendra que la Belgique a connu la plus longue crise politique de son histoire. Elle a débouché, après plus de 500 jours, sur un accord conclu en septembre 2011 entre 8 partis et transférant un ensemble de compétences vers les Régions et Communautés. Si nous faisons abstraction de la sécurité sociale, les moyens budgétaires des Régions et Communautés seront désormais plus importants que ceux du fédéral.

Les matières transférées concernent les allocations familiales, une partie des soins de santé, des réductions ciblées des cotisations patronales de la sécurité sociale, les titres services, les baux à loyer, baux commerciaux et baux à ferme, une partie du code de la route,... mais aussi le remplacement d'une partie importante de la dotation budgétaire du fédéral aux Régions par la maîtrise régionale de 25% de l'impôt des personnes physiques (IPP). Tous ces transferts ont fait l'objet de lois spéciales et modifications de la Constitution.

Ce qui ne change pas

Les entrepreneurs exercent leurs activités soit dans le cadre d'une entreprise individuelle, soit par l'intermédiaire d'une société.

Comme l'impôt des sociétés n'est pas concerné par la régionalisation, les entrepreneurs ne subiront les conséquences de la réforme qu'au niveau de leur rémunération de gérant ou administrateur. Les actionnaires des sociétés ne sont nullement visés par cette régionalisation, étant donné que l'impôt des sociétés reste fédéral ainsi que la taxation des revenus mobiliers, le précompte mobilier (actuellement libératoire) et le régime actuel et futur de la taxation des plus-values mobilières. Les personnes qui craignent un accroissement de l'IPP par les seules Régions ont tout intérêt à continuer à exercer leur activité professionnelle en utilisant comme véhicule juridique une société.

Si les Régions, comme nous le verrons ci-après, peuvent moduler l'impôt des personnes physiques en toute autonomie, le précompte professionnel restera lui une compétence exclusive du fédéral. La question se pose de savoir si le précompte pourra varier en fonction du domicilie du contribuable. La réponse devra être apportée par le gouvernement fédéral. En effet, l'arrêté qui fixe les règles du précompte professionnel devra être délibéré en conseil des ministres et, dès lors, obtenir l'accord aussi bien des francophones que des néerlandophones.

Il n'est pas inutile de rappeler le précédent du «jobkorting», introduit par le décret flamand du 30 juin 2006, qui consistait en une réduction d'impôt pour les contribuables flamands exerçant une activité professionnelle. Cette réduction forfaitaire d'impôt de 250 à 300 euros avait été intégrée dans le calcul du précompte professionnel du mois de février, générant ainsi une augmentation du salaire net à due concurrence pour les habitants de Flandre. Ce jobkorting a été abrogé par le décret budgétaire flamand de 2011. Cette différence de calcul de précompte professionnel a posé beaucoup de problèmes aux entreprises occupant des salariés de régions différentes. Pour le climat social de l'entreprise, il est préférable que le précompte professionnel reste uniforme sur l'ensemble du territoire belge. Les contribuables constateront ainsi les différences d'IPP au lieu du domicile lors de l'enrôlement et non au lieu du travail, pour autant que les règles de calcul du précompte professionnel restent bien entendu uniformes.

De nombreuses réductions fiscales sont maintenues au niveau fédéral et, plus particulièrement, la constitution d'épargne mobilière au travers d'assurance groupe ou assurance pension.

La TVA et les accises continueront à relever exclusivement du fédéral. Il en ira de même pour la perception et le contrôle de l'IPP qui sera entre les mains exclusives du SPF Finances.

Ce qui change

Les revenus, dès 2014 (exercice d'imposition 2015), seront soumis à un impôt des personnes physiques fédéral et à un impôt des personnes physiques régional.

LA RÉSIDENCE FISCALE

Dans le nouveau Code des Impôts sur les Revenus, la localisation dans une région d'un habitant du Royaume se fera uniquement en fonction de son domicile «fiscal» et non plus d'un double critère : domicile fiscal et siège de la fortune. L'inscription dans le Registre National des personnes physiques sera considéré comme présomption «réfragable» c'est-à-dire sauf preuve contraire du fisc qui ne pourra toutefois se prévaloir de la situation des immeubles ou portefeuille titre du contribuable. En matière de droit de succession et donation, le critère retenu est la durée de résidence fiscale endéans une période de 5 ans. Pour l'impôt des personnes physiques il s'agira du domicile au 1er janvier de l'exercice d'imposition.

Un futur nid à contestation pour ceux qui ont deux résidences dans deux régions différentes ?

LE CALCUL DE L'IMPÔT

Impôt des personnes physiques fédéral

La détermination des revenus nets des 4 catégories (immobiliers, mobiliers, professionnels et divers) restera de la compétence exclusive du fédéral. De l'ensemble de ces revenus nets pourront seulement être déduites les rentes alimentaires. Les autres déductions ont été transformées (notamment dans le cadre de la loi du 8 mai 2014) en réductions d'impôts soit au niveau de l'IPP fédéral soit au niveau de l'IPP régional.

Pour déterminer l'impôt fédéral, il y aura principalement 7 opérations :

1. L'ensemble des revenus nets sera ventilé en revenus imposables globalement et distinctement.
2. Le revenu imposable globalement se verra appliquer le barème d'imposition actuel (tranches de 25% à 50%) ; le résultat donnera l'impôt de base.
3. Cet impôt de base sera diminué de l'impôt afférent à la quotité du revenu exemptée d'impôt + suppléments (personnes à charge,...). Le résultat donnera l'impôt à répartir.
4. L'impôt à répartir sera diminué de la réduction pour pensions et revenus de remplacement et de celle pour revenus d'origine étrangère.
5. Ce résultat sera ajouté à l'impôt des revenus imposables distinctement (soumis par exemple à 16,5%).
6. Du total on extrait l'impôt afférent aux dividendes, intérêts et plus-values sur valeurs et titres (ces derniers ne seront en effet pas soumis aux additionnels régionaux) pour obtenir l'impôt Etat.
7. Une quotité à savoir 74,01% sera qualifiée d'impôt Etat réduit. De ce montant sera déduit les réductions fédérales (assurance-vie, épargne pension,...) et ajouté l'impôt mentionné au 6 ci-avant pour donner l'impôt des personnes physiques fédéral.

A noter que pour les revenus d'origine étrangère, le nouveau calcul de l'IPP est plus favorable. Auparavant, la réduction pour revenus d'origine étrangère se situait après la prise en compte des réductions d'impôts pour les dépenses donnait droit à avantage fiscal (par exemple épargne logement, épargne long-terme, épargne-pension, etc.) et des réductions d'impôt pour heures supplémentaires.

Sur base des modifications apportées par la loi du 6 janvier 2014, la réduction pour revenus d'origine étrangère s'effectue dorénavant avant les réductions d'impôts pour les dépenses donnant droit à un avantage fiscal et les réductions d'impôts pour heures supplémentaires ce qui a pour effet d'augmenter le montant de la réduction d'impôt pour revenus d'origine étrangère.

Impôt des personnes physiques régional

Nous venons de voir comment est calculée la quotité IPP du fédéral, à savoir l'impôt d'Etat réduit à 74,01%. Chaque région appliquera des additionnels censés générer la différence en recettes (à savoir 25,99%). Ces additionnels régionaux pourront être différents par tranches d'impôt.

A noter toutefois que les additionnels régionaux se calculent non pas sur l'impôt d'Etat réduit mais à partir de l'impôt de base.

Les opérations seront principalement les suivantes :

1. L'impôt de base (opération 2 de l'IPP fédéral qui pour rappel ne concerne que le revenu imposable globalement) sera réparti le cas échéant par les régions en tranches.
2. L'impôt afférent à la quotité exemptée et aux réductions pour pension et revenus de remplacement sera déduit de la (des) tranche(s) la (les) plus basse(s).
3. Les revenus d'origine étrangère seront imputés proportionnellement sur toutes les tranches.
4. L'impôt afférent aux dividendes, intérêts, (dans les deux cas s'ils n'ont pas bénéficié du régime du précompte mobilier libératoire), plus-values sur valeurs et titres mobiliers imposés globalement est déduit en commençant par la tranche la plus élevée (ces revenus n'entrent pas dans le champ fiscal des régions).
5. Le montant de chaque tranche d'impôt est diminué d'un coefficient égal au facteur d'autonomie à savoir de 25,99%.
6. Sur ce montant est appliqué par tranche le(s) additionnel(s) régionaux. Ainsi pour obtenir le même montant de recettes qu'actuellement, chaque Région devra lever 35,117 additionnels (35,117% de 74,01 donnent 25,99). Les Régions pourront décider par exemple de lever 25 additionnels sur la première tranche d'impôt et 40 additionnels sur la dernière tranche. Les montants des additionnels régionaux ne seront connus qu'après le 1er juillet 2014 moment où la nouvelle loi de financement entre en vigueur tout en étant d'application pour l'ensemble des revenus 2014. En cas de différenciation de taux par tranches, ceux-ci ne pourront pas trop enfreindre le principe de progressivité, sous réserve d'une légère différentiation (maximum 1.000 euros).
7. Sur les revenus imposables distinctement un montant uniforme d'additionnels sera perçu (à décider par chaque Région sauf qu'il ne peut être inférieur aux additionnels s'appliquant à la tranche régionale qui génère le plus de recettes pour la Région).
8. Du total généré par les additionnels régionaux seront déduites les réductions d'impôts décidées par chaque Région. Elles doivent être liées à leurs compétences telles que prévues par la Constitution et les lois spéciales prises en application.
9. Le solde donnera l'impôt des personnes physiques régional.

A noter que les réductions d'impôt régional pourront prendre la forme de crédits d'impôts (c'est-à-dire le cas échéant remboursables) ou pourront être imputables sur l'impôt des personnes physiques fédéral).

La somme des impôts des personnes physiques fédéral et régional sera l'impôt total sur lequel s'appliquera les additionnels communaux et d'agglomération. Dès lors une augmentation ou diminution de la hauteur des additionnels régionaux aura un impact potentiel sur les budgets communaux.

LES RÉDUCTIONS D'IMPÔTS RÉGIONALES

Les Régions auront la compétence fiscale de décider de réductions d'impôt en lien avec leurs compétences matérielles comme c'est d'ailleurs déjà le cas actuellement (exemples prêts win-win, fonds archimedes, déduction pour acquisition de titres de la Caisse d'Investissement de Wallonie).

Les Régions auront en plus la compétence exclusive de décider, à partir du 1er juillet 2014, chacune pour leurs contribuables régionaux, des dépenses suivantes qui relèvent actuellement du fédéral à savoir celles :

- pour acquérir ou conserver l'habitation propre (qui ne devra plus nécessairement être unique)
- de sécurisation des habitations contre le vol ou l'incendie
- pour l'entretien et la restauration des monuments et sites classés
- relatives aux titres services et agences locales pour l'emploi
- faites en vue d'économiser l'énergie dans une habitation
- relatives aux dépenses de rénovation des habitations en zone d'action positive des grandes villes ou celles données en location à un loyer modéré

A noter que des réductions régionales ne pourront concerner que les matières régionales et non celles qui relèvent des communautés. La question reste ouverte de savoir si les compétences transférées par la communauté française à la région wallonne (exemple la formation) peuvent faire l'objet de réductions régionales. En d'autres termes ces compétences sont-elles devenues «régionales «d'un point de vue fiscal.

Par ailleurs se pose aussi la question du cumul d'une réduction fiscale fédérale et régionale. La mobilité est régionale mais le code des impôts sur les revenus comporte plusieurs dispositions favorisant la mobilité. La loi du 23 janvier 1989 introduit le principe non bis in idem. Ce principe empêche les Régions de lever un impôt sur une matière qui fait déjà l'objet d'un impôt fédéral. La loi précise également que les Régions ne peuvent «accorder des remises sur ceux-ci». La disposition contenue dans la loi du 6 janvier 2014 nous semble plus précise en permettant aux Régions d'accorder des réductions à l'impôt des personnes physiques liées à leurs compétences matérielles. Dès lors, de notre point de vue, rien n'empêche une Région d'octroyer des réductions à l'impôt des personnes physiques même dans des domaines déjà pris en compte au fédéral. Si cette interprétation est contestée, il appartiendrait au législateur fédéral de modifier la loi «ordinaire» du 23 janvier 1989.

LA DÉDUCTION POUR HABITATION PROPRE (dite bonus logement)

La déduction pour habitation propre (et actuellement unique) dite bonus logement devient le 1er juillet 2014 une compétence exclusive des régions. Pour rappel, le code des impôts sur les revenus a mis en place des avantages fiscaux successifs pour l'acquisition, la construction ou la rénovation de l'habitation du contribuable. Suivant la date de l'emprunt, les régimes diffèrent (régimes valant respectivement pour les acquisition, construction, rénovation avant le 1er janvier 1989, entre le 1er janvier 1989 et le 31 décembre 1992, entre le 1er janvier 1993 et le 31 décembre 2004 (épargne-logement), entre le 1er janvier 2005 et le 31 décembre 2013 (bonus logement fédéral), depuis le 1er janvier 2014 (bonus logement régional). Il appartiendra désormais aux seules Régions de fixer le régime fiscal de l'habitation propre. Les mesures relatives aux autres immeubles restent de compétence fédérale. Sur base de la loi du 8 mai 2014, pour les emprunts conclus avant le 1er janvier 2015, la réduction continuera à tenir compte du taux marginal d'imposition. Pour les emprunts conclus à partir du 1er janvier 2015, la réduction d'impôt sera de 45%. Il va de soi que comme pour toutes les autres réductions d'impôt, chaque Région reçoit la compétence de moduler les conditions à remplir pour bénéficier de cet avantage dès l'exercice d'imposition 2015 (revenus 2014). Dès lors, ce qui précède devra tenir compte des décisions qui seront, le cas échéant, prises après le 1er juillet 2014 qui pour rappel peuvent concerner l'entièreté des revenus 2014 (exercice d'imposition 2015), même si l'emprunt est antérieur au 1er janvier 2014.

Comme l'habitation propre relèvera exclusivement du régional, les intérêts d'emprunts contractés pour l'habitation propre ne pourront plus être déduits de l'ensemble des autres revenus immobiliers sous réserve des dispositions transitoires contenues dans la loi du 8 mai 2014 visant à assurer «temporairement» la neutralité fiscale de la réforme pour le contribuable. Ainsi les intérêts d'emprunts contractés avant le 1er janvier 2015, en vue de rénover une habitation propre resteront déductibles des autres revenus immobiliers sous forme d'une réduction d'impôt.

L'IMPÔT DES NON-RÉSIDENTS - PERSONNES PHYSIQUES

L'Europe reprochait aux Régions de ne pas accorder leurs réductions d'impôts aux non-résidents. (côté wallon actions ou parts Caisse d'Investissement de Wallonie, côté flamand prêts win win, fonds Archimedes,...).

Dorénavant certains non-résidents y auront droit (avec effet d'ailleurs pour l'exercice d'imposition 2014 soit revenus 2013). Pour le reste, l'impôt des non-résidents relèvera entièrement du fédéral.

Les non-résidents concernés par les réductions régionales d'impôt sont ceux qui résident dans un Etat membre de l'Espace économique européen et qui obtiennent au moins 75% de leurs revenus professionnels en Belgique. Ils seront localisés dans la région où ils ont obtenu les revenus professionnels les plus élevés. Si c'est le même montant dans deux régions, alors ils seront rattachés à la région où ils ont presté le plus grand nombre de jours.

A noter que, dans certains cas, ce nouveau régime applicable aux cadres étrangers risque d'alourdir le coût à supporter par leur employeur.

Que retenir ?

La réforme institutionnelle n'aura pas d'impact fiscal sur le lieu du travail tant que le précompte professionnel, qui reste fédéral, s'appliquera de manière uniforme sur tout le territoire national. C'est donc normalement au niveau de l'avertissement extrait de rôle que l'impact des décisions fiscales régionales se fera sentir.

Ni l'impôt des sociétés, ni les revenus mobiliers, ni le précompte mobilier, ni la TVA, ni les accises ne sont concernés par la 6e réforme de l'Etat et resteront dès lors complètement dans les mains de l'Etat fédéral.

Les Régions auront des marges importantes en matière d'impôt des personnes physiques. Par le biais d'additionnels régionaux, elles moduleront 25% de leurs recettes. Par ailleurs, elles pourront introduire des déductions dans leurs domaines de compétences (stimuler le capital à risque par le biais de mécanismes comme «Tante Agaath» (régime fiscal hollandais favorable aux emprunts au sein de la famille ou entre amis), octroyer une réduction pour les entrepreneurs qui s'installent pour autant qu'ils soient soumis à l'impôt des personnes physiques,....). Enfin elles auront l'exclusivité notamment pour le bonus logement et la déduction titres-service.

Les différences se marquent entre les 3 régions dans les domaines fiscaux qui relèvent depuis un certain temps de leurs compétences (droits de succession, enregistrement, taxe de mise en circulation, précompte immobilier,....). Vu les contraintes budgétaires, les marges de manœuvre régionales risquent d'être faibles dans un premier temps. Gageons cependant que les différences s'accentueront et que l'arme fiscale deviendra un argument pour s'établir dans une région plutôt que dans une autre, surtout pour les 20% des contribuables qui supportent 60% du coût de l'impôt des personnes physiques. ■

VOTRE NOUVEAU **CENTRE DE CONGRÈS** À MONS

OUVERTURE
NOVEMBRE 2014

CONTACT
JOE VAN DAMME **0479/25.07.07**
micx@artexis.com

Plus d'infos sur **WWW.MICX.ORG**
pour organiser votre événement
dans ce bâtiment exceptionnel.

managed by artexis

MICX

MONS
INTERNATIONAL
CONGRESS
XPERIENCE

© PairiDaiza

© Congrès H

Découvrir le Hainaut, c'est traverser l'histoire et rencontrer les témoins d'un passé riche et tumultueux. Mais le Hainaut est aussi le cœur de la culture wallonne grâce à Mons 2015, Capitale européenne de la Culture. C'est enfin une région où l'on aime savourer, se poser, créer et innover ! Passionnant, diversifié et convivial, le Hainaut est le Hotspot rêvé pour l'organisation de vos évènements.

MEETINGS & EVENTS HAINAUT

MICE (MEETING INCENTIVE CONGRESS EVENT)

Découvrir le Hainaut

MONS, une ville en métamorphose

Mons, est une ville au patrimoine remarquable, pétrie par l'histoire et façonnée par l'activité de l'homme depuis des millénaires. Parallèlement à ses activités de Capitale européenne de la Culture en 2015, Mons développe une série de projets majeurs qui favoriseront le développement et le rayonnement de la ville. Pointons plus particulièrement la nouvelle gare, le nouveau Centre de Congrès et le futur Congres Mons Hotel.

MICX
Avenue Thomas Edison 2 - 7000 MONS
065/39.94.94 - henry.goffin@artexis.com

Le Mons International Congress Xperience est le nouveau centre de Congrès de Mons. Capitale européenne de la Culture en 2015, elle sera l'objet de tous les regards. Dès novembre 2014 MICX conjuguera parfaitement les fonctions de meetings center, congrès et événementiel. Le centre de congrès offre une vue magnifique et privilégiée sur les points culminants de la ville et l'Eurogare.

CONGRES HOTEL MONS
Chemin de l'Inquiétude - 7000 MONS
065/39.02.07 - info@hotelmons.eu

Le Congres Hotel trouvera sa place juste à côté du nouveau centre de Congrès de Mons (MICX). Tout près de l'autoroute et à deux pas de la gare, l'hôtel sera très facile d'accès. Le centre de Mons et le shopping les Grands-Prés sont aussi à distance de marche. Cet hôtel de 125 chambres sera doté de 9 salles entièrement équipée pour vos réunions de travail ou autres événements d'entreprise. Bref, l'emplacement idéal pour vos rendez-vous d'affaires ou privés.

PAIRI DAIZA
Domaine de Cambron - 7490 BRUGELETTE
068/25.08.50 - www.pairidaiza.eu

PairiDaiza s'est doté ces dernières années de lieux d'accueil d'exception pour répondre à tous les besoins évènementiels. Qu'il s'agisse d'un «family-day», d'une présentation de produits, d'une fête du personnel, d'un team building, d'une réunion ou de l'anniversaire de votre entreprise, confiez à l'équipe de PairiDaiza l'organisation totale de votre événement ! Un cadre dépaysant, un accueil convivial, un encadrement professionnel garantissent le succès de votre événement !

CHARLEROI, ville de congrès

Située aux portes de la capitale européenne, Charleroi s'impose comme le pôle principal du tourisme d'affaires en Hainaut. Cette ancienne cité minière devenue première ville de Wallonie dispose d'un aéroport et d'un réseau routier performant adaptés à ceux qui courent après le temps. Charleroi jouit également de nombreuses infrastructures originales et performantes pour accueillir vos événements et congrès et bénéficie d'une offre hôtelière étoffée et de qualité à proximité de l'aéroport ou en centre-ville.

Meet & Sleep

HOTEL CHARLEROI AIRPORT
Chaussée de Courcelles 115 - 6041 GOSSELIES
071/25.00.50 - sales@hotelcharleroiairport.be

Idéalement situé, l'Hotel Charleroi Airport a pour ambition de rencontrer les attentes d'une clientèle d'affaire exigeante et variée. Avec ses 150 chambres, 4 duplex et 13 salles entièrement modulables, l'Hotel Charleroi Airport a tous les atouts nécessaires à la réalisation de votre événement.

BEST WESTERN LEONARDO
Boulevard Pierre Mayance 1A - 6000 CHARLEROI
071/30.24.24 - c.casteels@leonardo-hotels.com

Dans un cadre sophistiqué, à proximité de l'aéroport de Charleroi, cet hôtel est le premier choix pour les professionnels en déplacement. Best Western Leonardo Hotel est le cadre idéal pour vos conférences, réunions, séminaires, incentives et réceptions. Un personnel qualifié et compétent est à votre service pour faire de votre événement une réussite. L'hôtel possède 57 chambres spacieuses et de standing. Dix salles de réunion d'une capacité de 2 à 200 personnes sont à votre disposition. Vous pourrez également profiter d'un parking spacieux, du sauna et du solarium.

ôtel Mons

© T. Seifinger

© Hôtel Charleroi Airport

© LouvExpo

BEST WESTERN AERO 44
Rue Louis Blériot 4 - 6041 GOSSELIES
071/25.09.11 - commercial@aero44hotel.com

L'Hôtel Best Western AERO 44 dispose de 104 chambres et d'une salle de séminaire équipée d'un écran tactile, une installation audio et micros. Lors de votre séminaire, vous aurez l'opportunité de découvrir son excellent restaurant. Bref, venez profiter de ce savoir-faire afin de vous assurer un meeting parfaitement organisé.

Quelques idées originales pour vos team buildings

AIRSPACE
Rue Charles Lindbergh 26 - 6041 CHARLEROI
071/91.91.00 - events@airspace.be

Renforcez la cohésion et la communication au sein de votre équipe grâce à une action de team building originale sur le site de l'aéroport de Charleroi. Briefing, simulateur de vol, visites exclusives des coulisses de l'aéroport et vol de 10 à 30 min en groupe avec quizz visuel et d'orientation !

EUROPEAN FLIGHT SIMULATOR
Avenue des Etats-Unis 7 - 6041 Gosselies
0472/98.38.91 - www.efsimulator.com

La collaboration et la communication sont indispensables au sein d'un cockpit ! Pour éviter le crash au sein de votre équipe et renforcer la cohésion, prenez place dans le cockpit et suivez les conseils d'un pilote professionnel. Des défis et jeux de rôle sont organisés afin de déterminer quel équipage est le meilleur. Le tout, sous l'œil averti et amusé des collègues qui suivent l'écolage sur grand écran ! European Flight Simulator propose cette nouvelle activité dans un vrai simulateur de Boeing 737, complétée par la location d'espaces et des formules de restauration.

LES LACS DE L'EAU D'HEURE

Route de la Plate Taille 99 -
6440 BOUSSU-LEZ-WALCOURT
071/23.95.91 - reservation@lleh.be

Le site des Lacs de l'Eau d'Heure est un lieu privilégié pour les incentives, team buildings, family days et events en tous genres. Parcours Accrobranches, tyroliennes au-dessus du lac et saut pendulaire, bus amphibie, Segway, initiation à la voile, challenge en kayak, téléski ski nautique écologique, baptême en hélico, saut en parachute en tandem, circuits guidés à vélo ou VTT, etc.Partez à la découverte du plus grand ensemble nautique de Belgique et surprenez vos clients et vos collaborateurs !

LA LOUVIÈRE

LOUVEXPO
Rue du Hocquet 7 - 7100 LA LOUVIÈRE
064/77.33.33 - info@louvexpo.be

Ce fabuleux hall de 4.800m² est en mesure de répondre aux besoins des entreprises à la recherche d'espaces conviviaux, modernes et faciles d'accès en voiture ou en transports en commun. Outre son architecture avant-gardiste, Louvexpo offre un large éventail de possibilités en matière d'organisation d'événements d'entreprise grâce notamment à ses 3 salles de réunion et son espace de 500 m² : congrès, séminaire, conférence, lancement de produits, formation, dîner d'entreprise, fête du personnel, workshop, teambuilding, salon professionnel... tout est modulable et personnalisable.

LE HAINAUT ET SES VOIES D'EAU

VOIES D'EAU ASBL
Rue des Clercs 31 - 7000 MONS
078/05.90.59 - http://voiesdeau.hainaut.be

Le Hainaut dispose de plus de 260 km de canaux. Les Voies d'Eau du Hainaut vous proposent de traverser, dans des bateaux d'une capacité maximale de 80 personnes, certains des plus impressionnants ouvrages d'art du monde : l'ascenseur de Strépy-Thieu (le plus haut du monde), les ascenseurs hydrauliques du Canal du Centre historique (les plus anciens ascenseurs à bateaux à fonctionner encore dans leur état d'origine, classés à l'UNESCO), ...
Il est également possible de louer des espaces pour vos événements.

NOUVEAUTÉ

SEGWAY CENTER INDOOR
www.segway-center.org

Segway Center Indoor est une grande première en Europe. Vous pourrez faire du segway par tous les temps. Durant les beaux jours, partez à la découverte de Tournai en Segway. Différentes formules vous sont proposées : circuits challenge, chasse au trésor, escapade urbaine ou nature sont autant de manières originales de visiter l'une des plus vieilles cités de Belgique. Tournai vous séduira par son cœur historique, son incontournable cathédrale, son beffroi médiéval ou encore son célèbre Pont des Trous. ■

Un soutien gratuit et professionnel pour l'organisation de votre évènement

Hainaut Meetings & Events est à votre service pour toute information relative à l'organisation de vos évènements professionnels et au tourisme d'affaires dans la province de Hainaut. Nous avons acquis une connaissance précise de l'offre disponible et pouvons agir en tant que lien privilégié entre votre entreprise et les prestataires hainuyers. Nous vous proposons une aide professionnelle, efficace et totalement gratuite.

N'attendez plus et prenez contact avec Hainaut Meetings & Events pour la mise sur pied de vos réunions, séminaires ou incentives : www.meetingsandevents.be.

Vous souhaitez construire, améliorer, changer les liens qui unissent vos collaborateurs ?

The Spin Cablepark vous propose une solution où efforts, adrénaline et éclats de rire sont les ingrédients d'un teambuilding original.

THE SPIN CABLEPARK

Le ski nautique en mode BIO

Du ski nautique et du wakeboard en pleine nature sur un site verdoyant de 35.000 m² et son lac, qui sont privatisés rien que pour vous !

Il s'agit d'un tire-fesse posé sur un lac formant une boucle de 620m de long. Les perches sont remplacées par des cordes terminées par un palonnier que les skieurs tiennent en main. Pour les plus aguerris, des obstacles se trouvent de part et d'autre du parcours à la manière d'un skate park ou d'un snow park.

C'est avec une équipe de professionnels passionnés que vous apprendrez tous les secrets d'un départ réussi. Vous serez conseillés tout au long de votre progression tout en vous garantissant sécurité et bonne ambiance.

La glisse ne vous suffit pas ? Vous pourrez vous adonner aux joies du Beach volley, de la pétanque ou de la slackline.

Envie de faire durer le plaisir ? L'hébergement est simple et sympa. Et si vous avez besoin d'un lieu pour un meeting, la salle de réunion peut accueillir 80 personnes et plus.

Nous avons également la possibilité d'organiser des BBQ, de faire découvrir à vos équipes la nature environnante, de les sensibiliser à l'environnement, aux énergies renouvelables où encore à l'architecture bioclimatique, puisque notre bâtiment s'inscrit comme l'un des pionniers dans ce domaine.

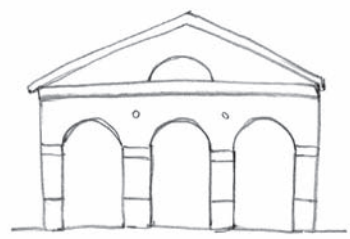
En terrasse ou au bar équipé d'un poêle à bois, il vous est proposé de siroter une de nos nombreuses bières belges.

Bien d'autres activités sont également disponibles autour des Lacs de l'Eau d'Heure, Destination Européenne d'Excellence depuis 2010.

Nous avons la possibilité d'adapter des packages pour répondre à votre demande. N'hésitez pas à nous contacter !

THE SPIN - Lacs de l'eau d'Heure
Rue Crossart 61 - 6440 BOUSSU-LEZ-WALCOURT
071/31.39.82 - info@thespin.be - www.thespin.be

..... SITE DU .....
GRAND-HORNU
.. PATRIMOINE MONDIAL ..



CENTRE DE DESIGN
MUSÉE D'ART CONTEMPORAIN

. Possibilité de location
de salles pour vos événements
. Visites privées nocturnes

SITE DU GRAND-HORNU

82 rue Sainte-Louise
7301 Hornu, Belgique
www.grand-hornu-images.be

Renseignements et réservations
+32 (0) 65 61 38 87
gaetan.delehouzee@grand-hornu.be

LE BOIS DU CAZIER

RUE DU CAZIER 80 / B-6001 MARCINELLE

- Evénements d'entreprise
- Séminaires
- Conférences
- Incentives
- Patrimoine
- Visites guidées
- Espaces verts

Pour vos manifestations, osez un site d'exception inscrit au Patrimoine mondial

www.leboisducazier.be

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

Sites miniers majeurs de Wallonie inscrits sur la Liste du patrimoine mondial en 2012

Un hall contemporain

pour vos événements d'entreprise

LOUVEXPO

LOUV EXPO

dispose de nombreux atouts:

- Diversité d'événements: colloques, incentives, salons, expositions, concerts…
- Une surface d'exposition de 4800 m² offrant une flexibilité totale
- Un espace restaurant de 500 m²
- 3 salles de réunions équipées (2x60m² et 1x 75 m²)
- 450 places de parking
- Une situation centrale: 45 minutes de Bruxelles et 90 minutes de Lille

Contact : Catherine De Jaegere – 0476 94 13 21

Louvexpo - Rue du Hocquet 7, 7100 La Louvière - www.louvexpo.be

GREPAN (PROVINCE DE NAMUR)
"Mieux se connaître pour mieux s'apprécier..."

Actrices essentielles du développement économique, social et environnemental de la Wallonie, les **associations d'entreprises** sont encore trop peu connues aujourd'hui. Via cette rubrique, La Cellule «Parcs d'Activité Durables» de l'UWE souhaite leur amener une plus grande visibilité. Focus sur l'une d'entre elles.

par Gaëlle HERMANS, CPAD

À Naninne, le GREPAN, présidé par Marc Henry (ci-contre), travaille à créer des synergies durables entre ses membres et entre toutes les entreprises implantées dans la zone.

Le GREPAN, mélodieux acronyme de "GRoupe des Entreprises du Parc de NANinne", est le mouvement fédérateur des entreprises implantées dans l'un des plus vieux parcs d'activité économique du namurois, celui de Naninne.

Créé dans les années '70 pour dégager le centre-ville des entreprises, le parc d'activité de Naninne a très vite attiré de nombreuses sociétés. Aujourd'hui, avec un peu plus de 200 entreprises implantées directement dans le parc ou ses abords, la zone est réputée pour son dynamisme économique et son bon vivre. Le GREPAN n'est pas étranger à cette bonne réputation puisque depuis 1996 il travaille à créer dans la plus grande convivialité des synergies durables entre ses membres mais aussi plus globalement avec l'ensemble des entreprises implantées dans la zone ainsi que les zones voisines.

VOTRE ASSOCIATION EN TROIS MOTS ?
"Convivialité, rencontres et création de synergies entre sociétés"

Parce que toutes les entreprises comptent

Pour se connaitre et se rencontrer, il faut pouvoir se contacter... C'est pourquoi le GREPAN a créé, pour la première fois en 2010, un annuaire qui répertorie systématiquement toutes les entreprises du parc d'activité et des alentours. La zone couverte s'étend donc de Wierde à Erpent. L'objectif de celui-ci est de référencer toutes les sociétés (membres ou non) afin de permettre à ces dernières de tisser des liens entre elles. Imprimé entre 5.000 et 10.000 exemplaires, l'annuaire est également largement diffusé «en dehors des murs» afin de mieux faire connaitre le parc d'activité et ses entreprises dans le namurois et plus largement en Wallonie. Cet annuaire est donc l'un des projets qui constituent chaque année le cœur des activités du groupement.

Cette année encore les membres du conseil d'administration aidés par une intérimaire spécialement engagée pour l'occasion vont donc frapper à la porte de chaque entreprise pour rencontrer personnellement et individuellement tous les responsables. Il s'agit alors d'une excellente opportunité pour pérenniser des liens existant ou pour en susciter de nouveaux. La mise à jour de l'annuaire est un travail long et laborieux mais nécessaire au maintien du réseau.

Parce que tous les parcs comptent

C'est dans le même état d'esprit que le GREPAN s'investit dans de nombreux partenariats avec les autres associations d'entreprises actives dans le namurois. Ainsi le groupement répond fréquemment à des sollicitations d'autres associations qu'elles soient aussi «vieilles» que lui ou tout juste en cours de création. Le GREPAN s'est, par exemple, associé au club d'entreprises Idéalys pour l'organisation d'une journée éco-mobilité en avril de l'année dernière. L'objectif était d'organiser un évènement d'envergure à la fois informatif et convivial autour du thème des moyens de transports hybrides et électriques. Un succès qui devrait être reconduit en 2015. Les associations d'entreprises du namurois, en partenariat avec le Bureau Economique de la Province de Namur (BEP), ont également comme projet de lancer des diners tournants inter-zonings.

CE DONT MANQUE VOTRE ASSOCIATION ?
"De moyens humains!"

La dynamique et la convivialité du réseau GREPAN sont les ingrédients essentiels de leur réussite. L'évènement qui reflète le mieux cette facette du groupement est certainement leur barbecue annuel. Depuis sa première édition en 2005, cet évènement n'a eu de cesse d'amener toujours plus d'entrepreneurs. C'est pourquoi, cette année encore, en septembre, barbecue géant rimera avec GREPAN. ■

GREPAN
GROUPE DES ENTREPRISES DU PARC DE NANINNE

LOCALISATION : *Province de Namur*

CRÉATION : *1996*

MEMBRES : *60*

PLUS D'INFOS : *www.grepan.be*

CPAD
Cellule Parcs d'Activité Durables
Union Wallonne des Entreprises

Cellule «Parcs d'Activité Durables» (CPAD) de l'UWE
010/47.19.43 - www.environnement-entreprise.be (onglet «Parcs d'Activité Durables»)

COMMENT LES INTÉGRER ?

Les jeunes dans l'entreprise

Bernard PETRE
(SYNERGIE & ACTIONS SPRL)
est chercheur, consultant et formateur depuis plus de vingt ans. Il intervient en tant qu'expert à l'APM - *Les jeunes, la famille et le monde économique* –
et anime le club APM Bruxelles Oxygène.

Comment intégrer les jeunes dans votre entreprise ? Mais surtout... Comment les jeunes vont-ils intégrer votre entreprise à leur vie ?

par Bernard PETRE, expert APM

Quels défis les jeunes posent-ils aux dirigeants d'entreprises ?

En dehors des défis classiques, deux défis se sont fortement renforcés : la motivation (qu'est-ce qui peut réveiller l'envie d'un jeune de donner le meilleur de lui au boulot alors qu'il existe tellement de possibilités d'épanouissement hors du travail et que l'entreprise est perçue comme un lieu focalisé sur le bénéfice financier à court terme et dans lequel l'épanouissement des personnes n'est pas pris en compte ?) et le développement de référents communs (comment faire exister des repères communs quand chacun veut être son propre maître et éviter à tout prix d'être un «numéro» ?).

Avez-vous des pistes à proposer pour relever ces défis ?

Ce sont bien sûr les jeunes eux-mêmes qui décideront mais plusieurs facteurs peuvent jouer un rôle positif :

- Clarifier ce que vous proposez : parler des bons et des moins bons côtés, dire ce que vous attendez d'eux et ce qu'ils peuvent attendre de vous (en dehors des choses légales et «obligatoires»), préciser vos critères de succès.
- S'intéresser au monde «officieux» : que dit-on de vous sur internet, quels sont les talents et compétences dont ils ne parlent pas au travail ?
- Améliorer la qualité de vos relations : apprendre à vous présenter sur le plan personnel (vos points forts, les moments clés de votre parcours, vos convictions et valeurs) et inviter les autres à le faire.

- Soigner la cohérence et la réciprocité des règles et maîtriser le rythme des changements de ces règles : celui qui les suit a-t-il une vie meilleure ?
- Clarifier le sens et la spécificité de votre activité. Les jeunes se posent souvent la question du sens : que pouvez-vous répondre à un jeune qui vous demande, à propos de son poste, à quoi il sert, où cela le mène et quelle identité cela lui donne ?
- Les prendre au sérieux : leur indiquer où et quand vous attendez qu'ils manifestent tous leurs talents et leurs ressources pour contribuer au succès.

Une dernière idée à proposer ?

Demander à un de vos proches de moins de trente ans son feuilleton, sa musique ou son film favori, le découvrir puis en parler avec lui. Etant sûr de parler de la même chose, vous verrez mieux où sont les différences. Et surtout, éviter de penser que votre jeunesse est un bon point de départ pour les comprendre. Ce ne sont pas les jeunes qui ont changé, c'est le monde. ■

Expérience

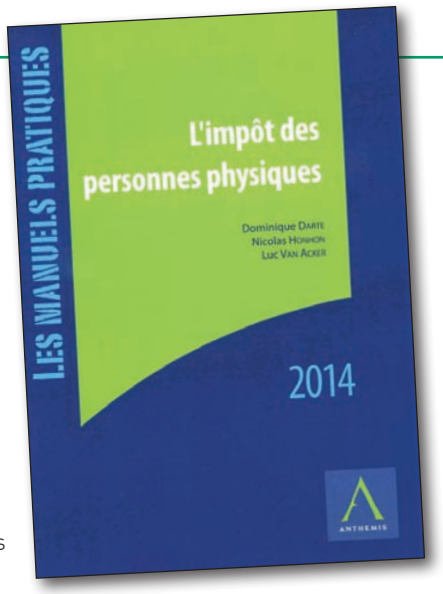
THIERRY BOUHOULLE – ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ DE NEXIS SA - APM LOUVAIN LA NEUVE - ENTREPRENDRE : *"Si la femme est l'avenir de l'homme, les jeunes sont l'avenir de notre entreprise. Pour nous, les «babyboomers» qui avons grandi avec la notion de groupe et de statut social engendré par le travail, il nous est souvent difficile de comprendre et d'intégrer dans nos structures les jeunes de moins de 30 ans. Même si pour eux tout est possible, leur confiance en l'avenir les pousse à vivre au présent en accordant la priorité à leur confort familial et en restant perpétuellement «connecté» à leur monde... Quel bel éclairage sur la génération Y que celui que nous a donné Bernard Petre !"*

apm progrès du management

APM Belgique Luxembourg - Boulevard Kleyer 19 A32 - 4000 LIÈGE
04/232.10.36 - c.vercruysse@apmbelux.eu

L'IMPÔT DES PERSONNES PHYSIQUES 2014

De Dominique DARTE, Nicolas HONHON, Luc VAN ACKER



Un outil précieux pour remplir la déclaration fiscale 2014 avec un premier commentaire des implications fiscales de la réforme de l'Etat

Véritable référence pour tout fiscaliste et tout contribuable amené à remplir sa déclaration fiscale, ce manuel pratique aborde d'une manière méthodique les différents aspects de l'impôt des personnes physiques.

Le texte est divisé en neuf parties abordant successivement l'assujettissement à l'impôt des personnes physiques, l'assiette de l'impôt, la fiscalité de la famille, la fiscalité immobilière, la fiscalité mobilière, la fiscalité professionnelle, la cessation d'activité et les pensions, les autres revenus imposables et, enfin, des notions de calcul de l'impôt. Il est ainsi facile de s'orienter vers le sujet que l'on veut aborder.

Parmi les nouveautés de cette année, épinglons notamment les modifications du régime des avantages non récurrents liés aux résultats, les implications fiscales de la sixième réforme de l'État et les modifications des taux.

Editions Anthemis - 2014 - 680 pages - 75,00€- ISBN: 978-2-87455-694-4

L'IMPÔT DES PERSONNES MORALES 2014

De Dominique DARTE et Sabine GARROY

Une analyse complète, claire et détaillée

L'objectif de ce guide fiscal est d'offrir aux gestionnaires et dirigeants des personnes morales sans but lucratif une analyse complète, claire et détaillée des règles fiscales applicables aux assujettis à l'impôt des personnes morales.

Préalablement à l'analyse des diverses cotisations distinctes, les auteurs abordent la question cruciale de l'assujettissement à l'impôt des personnes morales et mettent en évidence les critères qu'il convient d'examiner pour vérifier si une personne morale doit être assujettie à l'impôt des sociétés ou à l'impôt des personnes morales. Est également abordée la question de savoir quelle est la procédure à suivre par l'administration fiscale lorsque celle-ci considère que le contribuable a remis à tort une déclaration à l'impôt des personnes morales. À cet égard, l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 27 septembre 2012 et les conséquences qui en découlent sont analysés.

Par la suite, est traité l'ensemble des règles fiscales relatives aux :

- précomptes (mobiliers ou immobiliers) dont les nouvelles règles relatives aux taux ainsi que le régime applicable aux équipements de transmission et de réception des opérateurs de téléphonie mobile (revenus divers à caractère mobilier) ;
- revenus immobiliers ;
- dépenses devant être justifiées au moyen de fiches individuelles et de relevés récapitulatifs permettant à l'administration fiscale de taxer le bénéficiaire des revenus, dont un aperçu du nouveau régime des cotisations distinctes et notamment de l'ATN relatif à la mise à disposition d'une voiture ;
- pensions, cotisations pour pensions et nouvelle obligation d'externalisation des pensions (2e pilier) ;
- dividendes ;
- plus-values sur immeubles bâtis, immeubles non bâtis et participations importantes.

Dans le cadre de cette analyse, les auteurs n'hésitent pas à se positionner au regard des nombreuses controverses et répondent notamment aux questions suivantes :

- L'administrateur d'une association sans but lucratif doit-il être considéré comme un dirigeant d'entreprise au sens de l'article 32 du Code des impôts sur les revenus ?
- L'article 262 du Code des impôts sur les revenus permet-il de pallier le manquement du débiteur en ce qui concerne la retenue à la source du précompte mobilier ?

Editions Anthemis - 2014 - 234 pages - 72,00€- ISBN: 978-2-87455-724-8

Dynamisme

L'entreprise par ceux qui la font

VOUS SOUHAITEZ TOUCHER PLUS DE 8.000 TOP DÉCIDEURS DU GRATIN DE L'ÉCONOMIE BELGE ET MEMBRES DE L'UWE ?

Dynamisme est le magazine wallon qu'il vous faut, c'est le seul média B2B des décideurs d'entreprises depuis plus de 20 ans !

Contactez sans plus tarder la régie publicitaire afin d'obtenir les différentes formules possibles pour placer une annonce dans Dynamisme, dans l'UWE-news et sur le site www.uwe.be

uwe

Union Wallonne des Entreprises

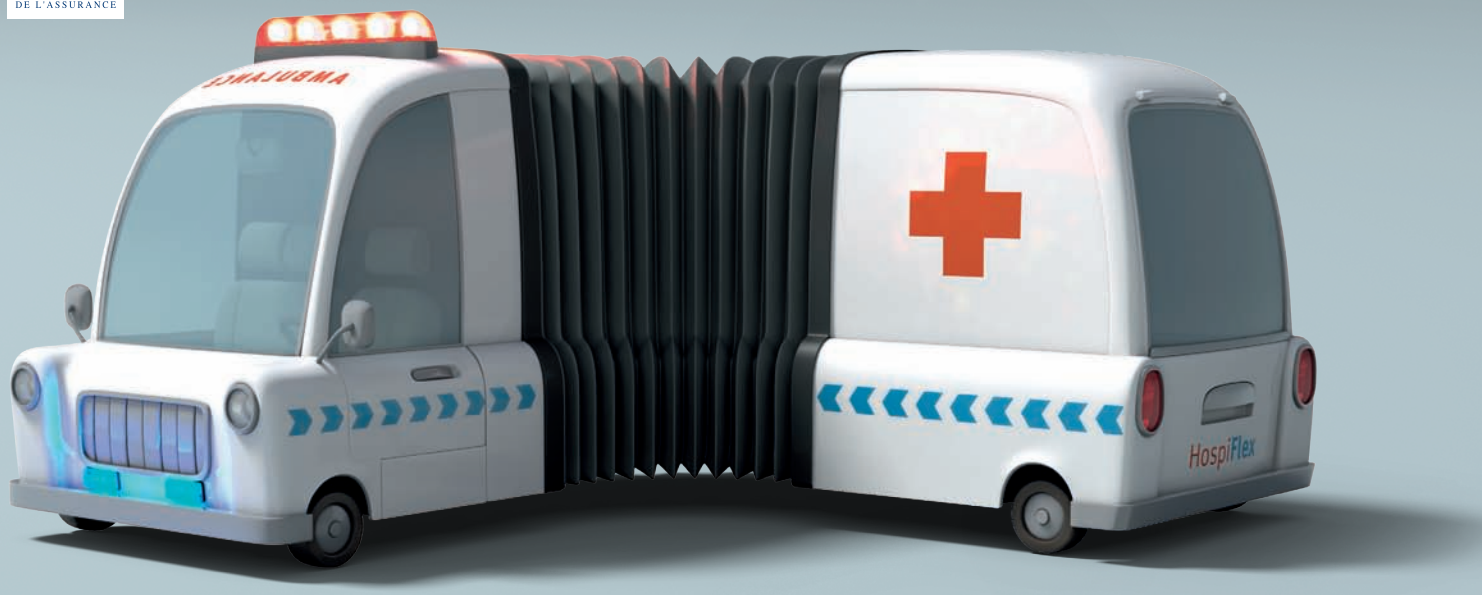
CONTACT
CAROLE MAWET
DIRECT +32 81 40 91 59
GSM +32 497 22 44 45
CAROLE.MAWET@EXPANSION.BE
WWW.DYNAMISMEWALLON.BE

Soins de santé

Priorité à la flexibilité pour vos employés !

TROPHÉE INNOVATION 2014

DECAVI 2014
LES TROPHÉES DE L'ASSURANCE



HospiFlex

ENFIN UNE COUVERTURE RÉELLEMENT SUR MESURE

Garanties, franchises et options modulables dans un même contrat collectif, affiliation possible du conjoint et des enfants... Choisissez dorénavant **l'assurance qui correspond vraiment aux besoins de vos collaborateurs**.

Avec tout le confort de l'AssurCard®, son système de tiers-payant et de nombreux avantages innovants reconnus par les professionnels du secteur.

Pour en savoir plus : www.ethias.be/HospiFlex

ethias

PREFERRED PARTNER FOR CORPORATE INSURANCE

Ethias S.A., entreprise d'assurances agréée sous le n° 196
E.R. Gaëtan Smets, rue des Croisiers 24 – 4000 LIEGE