#267

Dynam!sme

PÉRIODIQUE BIMESTRIEL DE L'UNION WALLONNE DES ENTREPRISES (UWE) - 06-07/2017

06
CMI, une locomotive pour la Grappe sidérurgique !

10
Participez à la Semaine de la Mobilité 2017 !

12
Le Big Bang des aides à l'emploi

Spécial "Emploi-formation"

union wallonne des entreprises

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

Bureau de dépôt : 1300 Wavre - N° d'agrément : P601054

Go Further Ford

LE PICK-UP LE PLUS VENDU EN EUROPE ET EN BELGIQUE*

6,5-8,8 L/100 KM. 171-231 G/KM CO_2.

Les chiffres de consommation et d'émission s'appliquent aux véhicules avec les pneus de série, comme décrit dans les équipements de série. Des pneus optionnels peuvent engendrer d'autres valeurs d'émission de CO_2 et de consommation. *En 2015 et en 2016. Source: Febiac. Contactez votre distributeur Ford pour plus d'informations. Donnons la priorité à la sécurité. Informations environnementales [A.R. 19/03/2004]: www.fr.ford.be/environnement. **ford.be**

Editorial

par **Vincent REUTER**, Administrateur Délégué de l'UWE

De la formation en alternance à une **alternance d'excellence** !

La formation en alternance semble s'imposer, aux yeux de certains, comme le remède à tous les maux de notre système scolaire (dans sa partie enseignement secondaire qualifiant) et de notre marché du travail.

Et si elle ne décolle pas en région wallonne, ce serait à cause des réticences des entreprises. Cette explication, très en vogue dans les milieux politiques et syndicaux, a évidemment le grand avantage aux yeux de ceux qui la manient d'occulter les causes réelles du problème, en trouvant un bouc émissaire à portée de main.

Sachons d'abord de quoi on parle : la formation en alternance au sens strict, c'est celle des centres de formation en alternance de l'enseignement secondaire (les CEFA) et celle dispensée par l'IFAPME (la formation en alternance dite des classes moyennes). Au total, quelques 15.000 élèves par an en moyenne.Il faut également savoir que les apprenants à l'IFAPME trouvent presque toujours un stage en entreprise.

Quant aux CEFA, les chiffres au 15 janvier 2016 montrent que sur environ 9.000 étudiants, 1.722 n'avaient pas, à cette date, trouvé d'entreprise (ce qui ne veut pas dire qu'ils n'ont pas trouvé ultérieurement).

Considérant qu'il y aura toujours des étudiants qui ne trouvent pas de stage, par exemple parce que la formation qu'ils suivent ne correspond pas aux demandes des entreprises, ou parce qu'ils n'acceptent pas les contraintes de l'alternance, on voit bien que les reproches adressés aux entreprises n'ont aucun fondement, et que, loin d'être réticentes, ces dernières voient en l'alternance un bon moyen de formation et de recrutement.

Et elles accepteront davantage de stages si certaines conditions, sur lesquelles elles n'exercent aucun contrôle, sont réunies. D'abord, tout simplement, davantage de candidats : la population des CEFA représente aujourd'hui environ 3% de l'enseignement secondaire et 8% de l'enseignement technique de qualification et professionnel (en Allemagne : environ 60%). Ensuite, bien évidemment davantage d'alternance dans les filières correspondant aux besoins des entreprises. Et peut-être aussi que si on avançait, côté politique, sur la question du diplôme aux apprentis IFAPME (toutes les formations ne donnent pas accès à un diplôme équivalent à un diplôme d'enseignement secondaire), on progresserait vers une alternance d'excellence.

On le voit, ces conditions doivent être remplies très en amont, au sein de notre système d'enseignement secondaire. C'est pourquoi la réussite de la mise en oeuvre du Pacte pour un enseignement d'excellence constitue un enjeu majeur. ■

union wallonne des **entreprises**

CxO MAGAZINE

IMAGINE YOUR PEERS SHARING STRATEGIC KNOWLEDGE WITH YOU

The CxO Board of the Wise and CxO Expert Groups are a group of entrepreneurs, directors and managers who decided to join the CxO community. They share their strategic knowledge in CxO Magazine Print and CxO Magazine Digital through interviews and articles. Thanks to these relevant articles CxO Magazine aims to help business people run their organizations more productively, more competitively and more creatively.

ADVERTISERS INFORMATION: sylvie.scherrens@cxonet.be

CxO Europe
C. Van Kerckhovenstraat 106, 2880 Bornem
WWW.CXONET.BE

CxO

Sommaire #267

06 Entreprises

06 **International |** CMI, une locomotive pour la Grappe sidérurgique

08 **Communication |** La communication interne et l'éthique

10 **Mobilité |** Participez à la Semaine de la Mobilité 2017 !

11 Dossier "SPÉCIAL EMPLOI-FORMATION"

- Le big bang des aides à l'emploi
- Eliane Tillieux : le pourquoi de la réforme des aides à l'emploi
- 2016, année record pour l'intérim et les prestataires RH
- Marie-Martine Schyns sur le Pacte d'Excellence
- L'alternance dans l'enseignement supérieur
- Immersion en entreprise pour les doctorants ?
- Stages dans les Masters universitaires
- Regards croisés sur le stage Eurodyssée
- Agoria Company Tour
- Validation des compétences chez Caterpillar

38 Réseau

38 **Les Brèves de la Qualité**

40 Lifestyle

40 **MICE |** Province de Liège

Dynam!sme 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 :** Target Advertising SPRL, +32 (0) 81.40.91.59, +32 (0) 497.22.44.45, carole.mawet@targetadvertising.be
• **Editeur Responsable :** Jean de Lame, Chemin du Stocquoy 3, B-1300 Wavre
• **Abonnement annuel (6 numéros) :** 30 EUR à verser sur le compte BE04 3601 1491 8431 de la Maison des Entreprises wallonnes
• **Tirage :** 7.942 exemplaires (contrôle CIM)

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

ISSN 0776-1716

CMI, une locomotive pour la Grappe sidérurgique !

CELA FAIT QUELQUES ANNÉES MAINTENANT QUE CMI ÉPAULE D'AUTRES ENTREPRISES WALLONNES DANS LEURS DÉVELOPPEMENTS À L'EXPORTATION. NOTAMMENT À TRAVERS LE LEADERSHIP QUE L'ENTREPRISE A PRIS DANS LA GRAPPE SIDÉRURGIQUE DÉVELOPPÉE PAR LA CELLULE MARKETING INTERNATIONAL DE L'UWE.

par Yves-Etienne MASSART

Eric FRANSSEN, CMI

Pour Eric FRANSSEN, Head of Group Business Development chez CMI, il est vrai que "*CMI, en matière de sidérurgie, est et reste une locomotive pour la région, que ce soit par le type de projets ou d'équipements que CMI développe pour la sidérurgie notamment. Et puis, depuis la fin du 19e siècle, la vocation de l'entreprise a toujours été de se tourner vers la grande exportation. On peut donc dire que c'est dans l'ADN de notre entreprise depuis les origines. Nous avons tout à gagner à partager autour de nous cette expertise et ce réseau.*

Nous ne visons pas un retour direct, mais indirectement, aider des PME wallonnes à se positionner à l'international peut les aider à décrocher certains marchés, mais peut aussi les mettre en contact avec des informations sur des opportunités de marché qui peuvent nous intéresser. De manière informelle, cela nous aide à développer davantage notre réseau «d'antennes» de par le monde et faire remonter vers nous davantage d'informations".

En se regroupant autour de CMI, certaines PME peuvent présenter une expertise plus diversifiée et décrocher ensemble certains contrats, voire en décrocher avec CMI. "*Ce qui est précieux également, c'est de partager des informations sur l'environnement commercial. Une telle plateforme d'échanges et de retours d'expérience peuvent faire gagner du temps et donc de l'argent ! C'est probablement un axe de développement pour les grappes d'entreprises*".

L'entreprise sérésienne a récemment participé à une mission en Turquie, auprès de clients qu'elle connait particulièrement bien.

"*Ce sont des clients que nous pouvons bien évidemment visiter en solo, mais c'est tout de même un apport pour nous de nous regrouper avec d'autres pour présenter un éventail de solutions beaucoup plus large*". Pour les PME, c'est un accès privilégié et direct à des contacts parfois compliqués à nouer. Ce rôle de facilitateur, ce n'est pas une vocation, mais cela reste toujours intéressant dans la durée.

"*Et puis, il est déjà arrivé que nous décidions ensemble de proposer des solutions complémentaires, alors qu'isolément nous n'aurions peut-être pas imaginé qu'il était possible de répondre complètement à la demande du client. Quand vous êtes plusieurs jours sur place, les occasions de débattre des dossiers entre nous permet des brainstormings parfois très fructueux*". La clé du succès de ces missions, c'est le moteur. Et CMI se réjouit de jouer ce rôle de moteur, au bénéfice des PME de son éco-système.

200 ans, mais toujours moderne

200 ans déjà que John Cockerill, arrivé quelques années auparavant en Europe, s'installe à Seraing. Guillaume 1er d'Orange, souverain du Royaume des Pays-Bas, lui remet alors les clés du château qui porte aujourd'hui son nom, en signe de soutien au développement de la mécanisation de l'industrie en Europe. La révolution industrielle est en marche ! John Cockerill, visionnaire, y déploya une multitude de projets et de réalisations qui marqueront à jamais le paysage industriel belge, européen et même mondial : métiers à tisser, machines à vapeur, canons, chaudières, sidérurgie, locomotives, moteurs de bateau... Que de chemin parcouru depuis lors : CMI pèse aujourd'hui 1,2 milliard de chiffre d'affaires et emploie 4.600 personnes à travers le monde !

Dynam!sme reviendra dans son prochain numéro sur la mutation technologique et stratégique de CMI.

Un anniversaire, une expo

«JOHN COCKERILL, 200 ANS D'AVENIR» retrace l'épopée de la révolution industrielle en Wallonie. L'Exposition propose un parcours à la découverte des inventions qui ont marqué l'histoire. On y évoque les défis urbanistiques, sociologiques, démographiques et environnementaux mais aussi l'histoire des hommes et de ces femmes qui les ont portés. Rencontre avec John Cockerill, carte interactive de l'évolution du paysage de la région à travers les époques, immersion dans la locomotive mythique T12, regard sur ce qui a fait la renommée de l'industrie d'hier, d'aujourd'hui et de demain... autant d'occasions pour le visiteur de se plonger dans ces 200 ans d'aventure industrielle et de découvrir ce formidable héritage.

Conçue comme une véritable expérience à vivre, l'exposition rassemble un patrimoine riche en objets techniques, en images et témoignages. Elle fait aussi la part belle aux outils qui permettent au visiteur d'interagir, de questionner et d'expérimenter : carte, jeux, projections, reconstitution 3D...

Visiter l'exposition «John Cockerill, 200 ans d'avenir», c'est porter un regard sur le passé pour mieux se projeter dans le futur.

Panneaux photovoltaïques : de nouvelles possibilités s'offrent aux entreprises !

Les panneaux photovoltaïques coûtent de moins en moins cher et en placer offre une belle opportunité aux entreprises de stabiliser partiellement le prix de leur consommation énergétique. C'est pourquoi ENGIE Electrabel lance de nouvelles offres pour leur permettre de profiter pleinement du soleil… comme une formule en tiers investisseur.

Comment fonctionne la formule du tiers investisseur ?

« ENGIE SUN4BUSINESS s'occupe de tout, détaille Françoise Sotiau, Project Manager Distributed Generation B2B chez ENGIE Electrabel. Nous investissons la somme nécessaire à l'achat du matériel, la construction et l'installation des panneaux photovoltaïques. Nous assurons aussi la maintenance, faisons les demandes de subsides et de certificats verts en fonction des réglementations régionales et prenons en charge tous les aspects juridiques. »

Concrètement, cela signifie que l'entreprise n'investit pas le moindre centime dans l'installation des panneaux photovoltaïques. Elle peut ainsi conserver son capital et le consacrer à sa croissance pendant que sa facture d'électricité diminue ! Cette diminution s'explique par le fait qu'ENGIE SUN4BUSINESS conserve, pendant toute la durée du contrat, un droit sur les toits où sont installés les panneaux et revend l'électricité produite à l'entreprise pour un prix inférieur à celui du marché (*voir tableau*). Par contre, l'entreprise devient propriétaire de l'installation à la fin du contrat. « Cela permet à l'entreprise de générer encore plus de bénéfices à ce moment-là, car l'électricité produite ne lui coûtera presque plus rien à l'exception des frais de maintenance des panneaux », souligne Françoise Sotiau. Et de conclure : « ENGIE Electrabel propose par ailleurs à l'entreprise de réinjecter l'électricité non consommée sur le réseau. Étant donné la qualité des installations actuelles, l'entreprise pourra donc utiliser ses panneaux pendant une quinzaine d'années exclusivement pour son propre profit. »

Afin d'être rentable pour les deux parties, le projet doit respecter une série de critères propres au modèle du tiers investisseur comme une taille minimum pour l'installation, un certain prix payé actuellement pour l'électricité par l'entreprise ou encore sa consommation électrique. L'implantation joue également un rôle prépondérant comme critère d'éligibilité à la formule du tiers investisseur. Et pour cause, les aides à l'investissement proposées par les autorités régionales sont essentielles pour assurer la rentabilité de l'installation en fonction des caractéristiques techniques.

Intéressé ?

Vous souhaitez installer des panneaux photovoltaïques et aimeriez connaître les différentes possibilités pour votre entreprise ? Rendez-vous sur la page www.engie-electrabel.be/contactB2B ou envoyez-nous un e-mail à l'adresse sun4business@engie.com. Nous analyserons ensemble et sans engagement les possibilités pour permettre à votre entreprise de profiter elle aussi des rayons du soleil.

Panneaux photovoltaïques : **une formule rentable**

	Bruxelles		Wallonie (1)		Flandre	
	Investissement propre	Tiers investisseur	Investissement propre	Tiers investisseur	Investissement propre	Tiers investisseur
Taille	250 kWc	250 kWc	250 kWc	250 kWc	750 kWc	750 kWc
Investissement de départ	275 000 €	0 €	275 000 €	0 €	750 000 €	0 €
Panneaux propriété de l'entreprise	✓	Après 10 ans	✓	Après 10 ans	✓	Après 15 ans
Certificats verts	230 x 2,4 x 65 € = 35 880 €/an pdt 10 ans	Perçus par le tiers investisseur	230 x 1,53 x 65 € = 22 873 €/an pdt 10 ans	Perçus par le tiers investisseur	675 x 39,33 € = 35 880 €/an pdt 15 ans	Perçus par le tiers investisseur
Économie grâce à la production locale d'électricité	230 x 115 €/MWh = 26 450 €/an hors frais d'exploitation et d'entretien	230 x 100€/MWh = 23 000 €/an	230 x 115 €/MWh = 26 450 €/an hors frais d'exploitation et d'entretien	230 x 30 €/MWh = 6 900 €/an pdt les 10 premières années	675 x 115 €/MWh = 77 625 €/an hors frais d'exploitation et d'entretien	675 x 15€/MWh = 10 125 €/an
Investissement rentabilisé (2)	5 ans	Pas d'investissement initial, économies dès la 1re année	6 à 7 ans	Pas d'investissement initial, économies dès la 1re année	8 ans	Pas d'investissement initial, économies dès la 1re année

(1) A partir de 1/7/2017, le coefficient des certificats est revu à la baisse, de 2 à 1,53 pour une installation de 250 kWc. Nous avons tenu compte de ce nouveau coefficient dans ce tableau. Afin de pouvoir encore bénéficier de l'ancien régime de support, la réservation des certificats verts de votre projet doit se faire avant le 30/6/2017. (2) En cas d'autoconsommation à 100%, et sur base d'un prix de l'électricité de 115 €/MWh. *Les prix repris dans le tableau ci-dessus ont une valeur exclusivement indicative et sont susceptibles de varier en fonction des caractéristiques spécifiques de chaque installation.*

Un nouveau Code de Déontologie pour le communicateur

La communication interne peut-elle être éthique ?

PEUT-ON OU DOIT-ON TOUT DIRE EN TANT QUE COMMUNICATEUR ? JUSQU'OÙ DOIT-ON COMMUNIQUER ? OU PAS ? QUELLES SONT LES LIMITES ACCEPTABLES ? QUAND DOIT-ON DIRE "*NON*" À SON EMPLOYEUR ? QUE FAIRE QUAND LE MESSAGE QU'ON NOUS DEMANDE DE DÉLIVRER NE CORRESPOND PAS À NOS VALEURS ? OU À LA VÉRITÉ ?

La communication interne a ceci de particulier qu'elle s'adresse à un public exigeant : les salariés. En matière de communication, c'est certainement le public le plus difficile car c'est un public de connaisseurs. On ne peut pas leur raconter d'histoires – des fake news comme on dit aujourd'hui – car ils sont experts de leur environnement de travail. Ils ont des attentes fortes[1].

L'ABCi, Association Belge de la Communication interne, connaît cette spécificité. Elle rassemble plus de 200 membres issus des secteurs public, privé et non-marchand. L'ABCi représente des centaines de journaux d'entreprise sur papier, électroniques ou autres supports de communication interne. Nous avons rencontré sa Présidente, Christine DONJEAN.

L'ABCi vient de sortir un Code de Déontologie pour ses membres, les communicateurs internes. Pourquoi ?

CD *Notre métier est en plein questionnement. Au cours du temps, il a perdu de son lustre et de sa réputation, entraîné dans des attitudes douteuses par des entreprises déconnectées des réalités dans lesquelles elles opèrent, peu soucieuses de leurs responsabilités. Il existait des Chartes d'éthique auxquelles se référer, mais celles-ci étaient souvent devenues obsolètes. Depuis 1997, nous vivions à l'ABCi avec une Charte d'éthique qui «collait» au métier de journaliste d'entreprise. A cette époque, internet faisait seulement son apparition, et on ne parlait pas encore de réseaux sociaux... Les outils ont considérablement évolué en l'espace de vingt ans, mais surtout, notre périmètre d'intervention est à présent beaucoup plus large que le «journal d'entreprise» !*

Comment avez-vous procédé pour rédiger ce nouveau Code ?

CD *Il y a un an, quelques membres ont élaboré un projet de document éthique. Ce premier texte se basait sur les dernières enquêtes sur l'élargissement des rôles et des compétences des communicateurs. Il a ensuite été a été soumis à l'ensemble de nos membres, dans un processus participatif qui a permis à chacun de s'approprier les valeurs qu'il présente.*

Le nouveau Code de Déontologie a été adopté par les membres ABCi le 23 mars dernier à Feluy. Nous pouvons maintenant le porter haut et fort, l'assumer, l'appliquer comme balise de notre métier.

En quoi cette «éthique de la communication» aide-t-elle les communicateurs ?

CD *Le Code de déontologie constitue un outil que les professionnels de la communication peuvent utiliser dans leur travail au quotidien lorsqu'ils sont, notamment, confrontés à des dilemmes ou à l'égard de leur direction dans le cadre de leur fonction de conseiller.*

L'observance de l'éthique est aussi une façon de renforcer notre identité professionnelle et de nous positionner dans l'entreprise. En créant autour de nos actions, aussi bien du côté de la direction que du personnel, confiance et respect.

Les six valeurs du communicateur interne

Le Code de déontologie s'articule en deux parties : une description du métier de communicateur interne et les six valeurs nécessaires à l'exercice du métier.

Ces valeurs sont : **l'intégrité, l'esprit de service, le respect, l'orientation résultats, la responsabilité et l'innovation.**

Code de déontologie : ***www.abci.org***

(1) Pour plus d'informations, voir «Sociologies pratiques n°30, La communication confrontée aux tensions de l'entreprise, 2014».

Christine DONJEAN, Présidente de l'ABCi

> BIEN QUE CE CODE DE DÉONTOLOGIE NE SOIT PAS CONTRAIGNANT, IL REVÊT UNE VALEUR MORALE.

MISSION RESPONSABILITE RESPECT
ESPRIT DE SERVICE
COMMUNICATEUR INTEGRITE

CODE DE DEONTOLOGIE

ORIENTATION RESULTATS
VALEURS
CHANGEMENT
INNOVATION ÉCHANGE
COLLABORATION

Quel est l'intérêt de ce Code de Déontologie pour les entreprises ?

CD *Les avantages sont nombreux ! A commencer par l'amélioration de la motivation et du bien-être au travail. C'est aussi un excellent vecteur de communication externe. Le Code peut aussi être vu comme un outil de gestion de crise, et comme une occasion de dialogue avec les dirigeants sur l'aspect éthique des décisions et leur communication.*

De manière très pragmatique, nous sommes occupés à revisiter le profil de fonction du communicateur interne qui liera les compétences (savoir-faire) au savoir-être (déontologie et valeurs). Ce profil de fonction sera mis à la disposition des entreprises. Cela permettra d'engager la bonne personne au bon endroit.

Quelles sont les réactions depuis l'annonce de ce nouveau Code ?

CD *Très positives ! Sur notre site web, la page du Code suscite énormément de partages et de téléchargement. Nos collègues français de l'AFCi nous demandent de venir les coacher pour implémenter en France cette nouvelle déontologie. Nos membres demandent que nous prolongions la démarche, par exemple en faisant une présentation-type qui leur permettra de bien ancrer leur mandat de communicateur au sein de leur organisation. Bref, le travail ne fait que commencer !*

Communication d'entreprise : doit-on tout dire ?

"Je ne publie ou diffuse qu'une information sûre, vérifiée et validée vers nos différents groupes-cibles. En communication d'entreprise, il n'est pas toujours opportun de tout dire ou divulguer. La transparence totale n'est, à mon sens, qu'un miroir aux alouettes. Mais nos communications ne peuvent pécher par manque d'honnêteté et de fiabilité. Ce serait manquer de respect aux récepteurs de nos messages. J'applique les mêmes principes dans mon leadership. Les membres des équipes que je dirige reçoivent également toutes les informations utiles, correctes, correctement contextualisées et sans faux-fuyants".

Benoît DUPUIS, membre ABCi, Direction de la communication à la Police fédérale

"L'éthique, cette justesse du faire honnêtement, est pour nous, communicants, la pierre angulaire de notre philosophe de travail. Tous les jours, humblement, nous remettons nos productions sur l'établi : un travail laborieux mais riche de résultats encourageants".

Laurent DROUSIE, membre ABCi et Directeur d'Infor-Action

Faites parler de votre entreprise dans un contexte porteur d'image et de modernité

Participez à la Semaine de la Mobilité 2017 !

COMME CHAQUE ANNÉE, LA SEMAINE DE LA MOBILITÉ SE TIENDRA DU 16 AU 22 SEPTEMBRE. L'OBJECTIF EST DE GÉNÉRER DES CHANGEMENTS DE COMPORTEMENT AFIN DE REVALORISER L'ESPACE PUBLIC, DE RÉDUIRE LE NOMBRE DE VÉHICULES SUR LES ROUTES ET LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE Y ÉTANT LIÉES.

par Chloé LAURENT

Soutenue au niveau politique par la Commission européenne, cette campagne est également largement suivie et coordonnée par les régions qui sensibilisent tout citoyen à privilégier les modes de déplacements alternatifs à la voiture particulière tels que les transports publics, le covoiturage, l'autopartage, le vélo, la marche à pieds, le télétravail, etc.

Pour ce faire, l'engagement des entreprises est un facteur essentiel. Elles ont, en effet, la possibilité de mettre en place toute une série d'outils pour améliorer les déplacements domicile-travail et professionnels de leurs collaborateurs.

C'est pourquoi, le Service Public de Wallonie et l'UWE proposent aux entreprises de participer au «Défi Mobilité des Entreprises» ! Comment ? D'une part, en menant des actions originales auprès du personnel (concours, balades à vélo, distribution de podomètres, test de vélos à assistance électrique, etc.) et d'autre part, en valorisant les outils déjà mis en place par l'entreprise en termes de mobilité alternative.

EUROPEAN**MOBILITY**WEEK
16-22 SEPTEMBER 2017

Avec un Prix à la clé !

Pour la 3e année consécutive, le «Prix de la Semaine de la Mobilité» récompensera l'entreprise publique et l'entreprise privée ayant mené les initiatives les plus originales, pertinentes et efficaces en matière de sensibilisation et de promotion d'une mobilité plus verte.

Les lauréats seront sélectionnés par un Jury composé de représentants de l'Union Wallonne des Entreprises et du Service Public de Wallonie, sur base des «témoignages» (photos et commentaires) envoyés par les entreprises, tout au long de la Semaine.

Les lauréats du «Prix de la Semaine de la Mobilité» 2016 : **GALÈRE** et **IDETA**

Besoin d'inspiration ?

Une liste de pistes d'actions à effectuer durant la Semaine est disponible sur le site **www.mobilite-entreprise.be** (rubrique «Semaine de la Mobilité»).

L'UWE et le SPW se tiennent également à votre disposition pour donner des idées d'actions à mener, propres à la situation de votre entreprise, et pour vous aider à organiser ce «Défi Mobilité» !

En s'inscrivant à la **Semaine de la Mobilité**, votre entreprise pourra bénéficier de matériel de promotion (affiches, banners, etc.), de titres de transport gratuits SNCB et/ou TEC, de pass gratuits «Cowallonia» pour tester les espaces de coworking wallons, du soutien des organisateurs et d'une visibilité auprès du grand public !

Avec le soutien de :

Infos et inscriptions

Plus d'infos : Cellule Mobilité de l'UWE (010/48.94.05, mobilite@uwe.be).

Inscrivez gratuitement votre entreprise via le site **www.mobilite-entreprise.be** (rubrique «Semaine de la Mobilité»).

Dossier

Emploi-Formation

PETIT À PETIT, LE PAYSAGE CHANGE EN WALLONIE...

LE 1ER JUILLET, UN NOUVEAU RÉGIME D'AIDES À L'EMPLOI ENTRE EN VIGUEUR EN WALLONIE. L'UWE Y A CONTRIBUÉ EN PARTICIPANT AU GROUPE DES PARTENAIRES SOCIAUX WALLONS (GPSW). COMME L'INDIQUE LA MINISTRE TILLIEUX EN CHARGE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION, L'OBJECTIF EST D'AUGMENTER LA LISIBILITÉ DES AIDES TOUT EN LES RENDANT SÉLECTIVES ET AUTOMATIQUES VU LA RÉDUCTION IMPORTANTES DES CHARGES ADMINISTRATIVES Y LIÉES.

PAR AILLEURS, 2018 DEVRAIT VOIR LES PREMIÈRES ÉTAPES DE LA RÉFORME DE L'ENSEIGNEMENT OBLIGATOIRE AVEC, NOUS L'ESPÉRONS, UNE PRISE EN COMPTE PLUS RAPIDE PAR L'ENSEIGNEMENT QUALIFIANT DES PROFILS MÉTIERS TELS QUE PROPOSÉS PAR LES ENTREPRISES ET LES SECTEURS DANS LE CADRE DES TRAVAUX DU SERVICE FRANCOPHONE DES MÉTIERS ET QUALIFICATIONS (SFMQ). LA MINISTRE SCHYNS MET LES WAGONS SUR LES RAILS MAIS TOUT DÉPENDRA DE LA PUISSANCE DE LA LOCOMOTIVE.

QUANT À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, L'UWE A RÉALISÉ UN INVENTAIRE DES STAGES DANS LES MASTERS UNIVERSITAIRES. DEPUIS 2013, CERTAINS D'ENTRE EUX ONT AUGMENTÉ LA DURÉE DES STAGES, CE QUI VA DANS LE SENS SOUHAITÉ PAR LES ENTREPRISES D'UNE PLUS GRANDE COLLABORATION ENTRE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LE MONDE ÉCONOMIQUE. UNE ÉTAPE SUPPLÉMENTAIRE SERAIT DE PERMETTRE AUX DOCTORANTS UNE IMMERSION EN ENTREPRISE.

PAR AILLEURS LA PHASE EXPÉRIMENTALE DES MASTERS EN ALTERNANCE A DÉBOUCHÉ SUR UN RÉGIME DÉFINITIF DANS LE CADRE D'UN DÉCRET DE 2016. DÈS LORS, ACTUELLEMENT SONT PROPOSÉS UN BACHELIER EN ALTERNANCE EN MÉCATRONIQUE ET ROBOTIQUE ET DES MASTERS EN ALTERNANCE EN GÉNIE ANALYTIQUE, GESTION DE PRODUCTION, GESTION DE CHANTIER EN CONSTRUCTIONS DURABLES, FACILITY MANAGEMENT, MAINTENANCE ÉLECTROMÉCANIQUE ET BUSINESS ANALYST.

PETIT À PETIT, LA WALLONIE ET LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES FONT BOUGER LES LIGNES...

Nouvelles mesures

Le big bang des aides à l'emploi

LE 1ER JUILLET 2017, LA WALLONIE MET EN PLACE SES NOUVELLES AIDES À L'EMPLOI. ELLES CONCERNENT LES JEUNES PEU OU MOYENNEMENT QUALIFIÉS, LES DEMANDEURS D'EMPLOI DEPUIS 12 MOIS ET LES TRAVAILLEURS ÂGÉS. PAR AILLEURS, LES PETITES ENTREPRISES POURRONT BÉNÉFICIER DU RÉGIME SESAM EN CAS D'AUGMENTATION DU PERSONNEL. TOUR D'HORIZON DES NOUVELLES MESURES.

par Jean de LAME

Outre la réduction structurelle des charges sociales qui est octroyée automatiquement par l'ONSS, les entreprises privées pourront désormais solliciter :

- Soit, au **fédéral**, la réduction des cotisations de sécurité sociale pour les 6 premiers embauchés,
- Soit, au **régional**, la réduction des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs de plus de 55 ans.

A ce choix, peut s'ajouter une des 5 aides à l'emploi wallonnes à savoir :

- SESAM en cas d'augmentation de l'emploi dans les petites entreprises,
- Les allocations de travail concernant les jeunes de moins de 25 ans qui soit :
  - ne disposent pas d'un CESS (diplôme de l'enseignement secondaire supérieur),
  - disposent au maximum d'un CESS,
  - sont sans expérience professionnelle et éloignés du marché de l'emploi depuis minimum 18 mois.
- Les allocations de travail concernant les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois, quel que soit leur âge.

Nous rappelons ci-après la portée de chacune des mesures. A noter que les aides à l'emploi existantes à l'heure actuelle continueront à sortir leurs effets pendant une période transitoire.

Zoom sur les principales nouveautés

1 Réduction des cotisations de sécurité sociale pour les 6 premiers embauchés

Il y a lieu de distinguer l'engagement d'un premier travailleur et l'engagement du 2e au 6e travailleur.

Pour le 1er travailleur, le nouvel employeur ne paiera plus aucune cotisation de sécurité sociale de base et ce, de manière illimitée dans le temps.

Pour le 2e travailleur, la réduction trimestrielle est de maximum 1.550 euros pour les 5 premiers trimestres, de 1050 euros pour les 4 trimestres suivants et de 450 euros pour les 4 derniers trimestres.

Du 3e au 6e travailleur, les réductions trimestrielles sont de maximum 1.050 euros pendant les 9 premiers trimestres et de 450 euros pendant les 4 trimestres suivants.

Il s'agit de maxima car si les réductions épuisent les cotisations de base, elles ne peuvent pas donner lieu à un remboursement si les cotisations dues avant réduction sont inférieures aux maxima prévus.

Ces réductions ne donnent pas lieu à des formalités particulières sinon qu'elles doivent être sollicitées dans la déclaration trimestrielle ONSS (DMFA).

2 Réductions des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs de plus de 55 ans (impulsion 55 ans +)

La réduction actuelle de cotisations pour les travailleurs âgés est maintenue après le 1er juillet 2017. Sous réserve d'une période transitoire, elle ne sera toutefois plus applicable qu'aux travailleurs âgés d'au moins 55 ans au dernier jour du trimestre (actuellement 54 ans) et dont le salaire trimestriel est inférieur à 13.942,47 euros bruts (montant applicable au 1er juillet 2017). La réduction par trimestre s'élève à :

- 400 euros pour les personnes âgées d'au moins 55 ans et de moins de 58 ans,
- 1.000 euros pour les personnes âgées d'au moins 58 ans et de moins de 62 ans,
- 1.500 euros pour les personnes âgées d'au moins 62 ans jusqu'à l'âge légal de la pension (65 ans).

3 SESAM

Un incitant financier sous forme de primes peut être octroyé aux petites entreprises qui engagent des demandeurs d'emploi inscrits au FOREM. Les petites entreprises visées sont celles qui remplissent les conditions européennes notamment d'indépendance financière (ne pas être une filiale d'une entité plus importante).

→ SUITE EN PAGE 14

www.volkswagen.be

La nouvelle Arteon.

Se distinguer avec élégance.

Dès le premier regard, la nouvelle Arteon attire l'attention. Avec des motorisations toujours plus dynamiques, la nouvelle perle de Volkswagen impressionne de sportivité. À l'intérieur aussi les émotions sont au rendez-vous : avec un habitacle luxueusement aménagé et des systèmes d'assistance à la conduite dernier cri, le confort à bord est à son paroxysme.
Découvrez-la maintenant chez votre concessionnaire Volkswagen.

Volkswagen

4,4 - 7,3 L/100 KM • 114 - 164 G CO_2/KM

D'Ieteren Donnons priorité à la sécurité. Informations environnementales (A.R. 19/03/2004): www.volkswagen.be

→ SUITE DE LA PAGE 12

La prime s'élève pour la 1ère année à 10.000 euros, 7.500 euros pour la 2e année et 5.000 euros pour la 3e année. Sous certaines conditions, ces montants peuvent être majorés ou diminués. Il faut par ailleurs vérifier si l'entreprise est bien active dans un des codes NACE visés. A noter que l'ensemble des primes SESAM ne peuvent dépasser annuellement 55.000 euros par entreprise, sachant que la totalité des aides «de minimis» dont bénéficie l'entreprise doit être inférieure à 200.000 euros sur trois exercices fiscaux (soit moins de 66.000 euros en moyenne par an).

Enfin, l'avantage n'est octroyé que pour autant que l'effectif soit augmenté et maintenu pendant une période double à celle de l'avantage (dès lors, si l'avantage est octroyé pendant 3 ans, la période de maintien de l'emploi supplémentaire est de 6 ans). Pour plus de détails, consulter le site : www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-sesam.html.

4 Allocation de travail pour les jeunes de moins de 25 ans ne disposant pas d'un CESS (impulsion – 25 ans)

Cette aide peut être sollicitée pour des demandeurs d'emploi inoccupés, inscrits au FOREM et n'ayant pas atteint l'âge de 25 ans. Par inoccupé, il y a lieu de comprendre celui qui ne se trouve pas dans les liens d'un contrat de travail, ni dans une relation statutaire et n'exerce aucune activité d'indépendant à titre principal.

Elle concerne les jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés, à savoir ceux qui ne possèdent pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) ou de certificat ou diplôme équivalent. Un CESS est délivré à l'issue des sixièmes années d'enseignement général, technique et artistique ainsi qu'au terme de certaines septièmes années de l'enseignement secondaire professionnel. La condition est à remplir la veille de l'entrée en service, c'est-à-dire la veille du jour où le travailleur débute l'exécution de son contrat de travail.

L'aide prendra la forme d'une allocation de travail octroyée une seule fois pendant 36 mois maximum. Elle s'élèvera mensuellement à 500 euros pendant les 24 premiers mois, à 250 euros pendant les 6 mois suivants et à 125 euros pendant les 6 derniers mois. Elle viendra en diminution du salaire net et sera payée directement au jeune par les organismes en charge du paiement des allocations de chômage (syndicats ou CAPAC). Dès lors, si, par exemple, un employeur est redevable d'un salaire net mensuel de 1.250 euros, il versera au jeune 750 euros et les organismes de paiement lui paieront 500 euros pendant la première période de 24 mois.

Le jeune devra par ailleurs, pendant toute la durée de l'aide, avoir sa résidence principale sur le territoire de la région wallonne de langue française (sont donc exclus les résidents de la Communauté germanophone).

5 Allocation de travail pour les jeunes de moins de 25 ans ne disposant que d'un CESS (impulsion – 25 ans)

Seront considérés comme moyennement qualifiés les jeunes qui remplissent les mêmes conditions qu'au point 4 ci-avant à la différence qu'ils disposent au maximum d'un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur (CESS) ou d'un certificat ou diplôme équivalent. En outre, pour bénéficier de l'allocation de travail, ils devront être inoccupés depuis au moins 6 mois. Ces allocations octroyées une seule fois seront les mêmes que celles prévues au point 4 ci-avant.

6 Allocation de travail pour les jeunes de moins de 25 ans éloignés du marché de l'emploi depuis minimum 18 mois (impulsion insertion)

Outre un accompagnement proposé par le Forem, les jeunes demandeurs d'emploi n'ayant aucune expérience professionnelle et inoccupés depuis au moins 18 mois pourront, dans le cadre d'un contrat d'emploi à temps plein, bénéficier pendant maximum 12 mois d'une allocation de travail mensuelle de 700 euros. Ce soutien ne leur sera accordé qu'une fois.

7 Allocation de travail pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 12 mois (impulsion 12 mois +)

Les demandeurs d'emploi inoccupés depuis au moins 12 mois peuvent bénéficier, quel que soit leur âge, d'une allocation mensuelle de travail de 500 euros pendant 12 mois, de 250 euros les 6 mois suivants et de 125 euros pour 6 mois supplémentaires. ■

Formalités

Les réductions de cotisations sociales patronales s'obtiennent par le biais de la déclaration trimestrielle à l'ONSS (DMFA).

La demande d'une prime SESAM doit être introduite auprès de la Direction de la Promotion de l'Emploi du SPW (http ://wallonie.be/fr/formulaire/detail/20557).

La demande d'allocation de travail doit être introduite par le salarié auprès de l'organisme payeur des allocations de chômage (à savoir la CAPAC ou les trois syndicats en charge du paiement de ces allocations : CGSLB, CSC, FGTB). Les organismes payeurs sont contactables aux adresses mails suivantes : sebastien.breuer@fgtb.be ; aides.emploi.wallonie@acv-csc.be ; info@cgslb.be ou sur le site de la CAPAC.

Le salarié doit leur remettre :

- Le formulaire C109 «déclaration personnelle de chômage» complété et signé par lui.
- Une copie de son contrat de travail ainsi que d'un exemplaire de l'annexe «certificat de début d'occupation», mise à disposition par le FOREM et l'ONEM, dûment remplie par l'employeur et le salarié.

L'ouverture du bénéfice de l'allocation de travail doit être explicitement sollicitée par l'employeur dans le cadre du contrat de travail, éventuellement par la seule annexe «certificat de début d'occupation» à joindre au contrat de travail. L'employeur doit vérifier sur le site du FOREM que le salarié remplit bien les conditions la veille de la date de son entrée en service. Pour ce faire, il doit introduire le numéro BCE de l'entreprise et les nom, prénom, lieu et date de naissance de la personne susceptible de bénéficier de l'allocation.

Il est dès lors conseillé de signer le contrat en même temps dans la mesure du possible. Par ailleurs, il y a lieu de noter que l'allocation sera versée au salarié pour autant qu'il ait et garde sa résidence principale (donc normalement son domicile) sur le territoire de langue française de la région wallonne. Les employeurs installés en Flandre, à Bruxelles-Capitale ou en Communauté germanophone peuvent engager des résidents wallons et bénéficier des allocations de travail aux mêmes conditions que les employeurs wallons.

L'employeur supportera l'entièreté du coût salarial, mais il pourra déduire du salaire net le montant de l'allocation de travail. Il devra toutefois chaque mois remplir électroniquement le formulaire «DRS chômage scénario 8» pour permettre à l'organisme payeur de liquider le montant mensuel de l'allocation au salarié.

Il va de soi que ce qui précède se veut un résumé didactique des différentes mesures. La règlementation est bien entendu plus précise. Dès lors, les aides à l'emploi ne peuvent être prises en considération qu'après vérification auprès de la fédération professionnelle ou du secrétariat social de l'employeur de leur applicabilité à la personne concernée par l'embauche. En effet, l'employeur doit s'assurer que le salarié remplit bien toutes les conditions, que le contrat de travail prévoit les conséquences en cas d'informations incorrectes entraînant la perte de l'aide et que toutes les formalités nécessaires pour obtenir le soutien sont bien complétées. Par ailleurs, il y aura lieu de tenir compte des cas pour lesquels le paiement de l'allocation de travail est réduit ou suspendu.

Pour un aperçu plus détaillé des mesures :

- www.leforem.be/a-propos/projets-reforme-aides-a-l-emploi.html
- http://emploi.wallonie.be/reforme-aidesemploi.html

Eliane TILLIEUX : "Une réforme pour faciliter le retour sur le marché du travail"

LA RÉGION WALLONNE VIENT DE RÉFORMER LES AIDES À L'EMPLOI. DES MÉCANISMES PLUS SIMPLES QUI ENTRENT EN VIGUEUR LE 1ER JUILLET. LA PHILOSOPHIE : RÉDUIRE LE NOMBRE D'INCITANTS FINANCIERS DONT LE NOMBRE ET LA COMPLEXITÉ POUVAIENT REBUTER LES EMPLOYEURS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI. OBJECTIF : FACILITER LE RETOUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL. 5 QUESTIONS À ÉLIANE TILLIEUX, MINISTRE DE L'EMPLOI.

Etes-vous contente de cette réforme ? Qu'apporte-t-elle ?

ET *Ce 1er juillet, le nouveau dispositif des aides à l'emploi entre en vigueur. C'est un véritable aboutissement pour moi mais c'est surtout un changement de paradigme pour la Wallonie. Car derrière ces aides, ce sont des milliers de travailleurs, avec ou sans emploi, et des centaines d'entreprises. Dès le 1er juillet, un calculateur en ligne sera accessible pour tout le monde. A l'instar de tax-on-web ou de mypension.be, plus besoin de se déplacer et de faire la file pour recevoir une attestation. On saura en ligne à quelles aides on a droit. Rien que cet élément va simplifier la vie de milliers de Wallons et de Wallonnes ainsi que des administrations comme le FOREM ou le SPW... Vous savez, cette utilisation des nouvelles technologies au bénéfice du citoyen c'est aussi un des défis de la région, et nous y allons. C'est vraiment un avantage pour les demandeurs d'emploi, mais aussi pour les employeurs, et pour ce qu'on peut appeler les intermédiaires du marché du travail : agences intérimaires, secrétariats sociaux, services d'insertion... Bref, nous avons pensé à toute la chaine du marché du travail dans cette réforme.*

Quels étaient ses objectifs de départ ? quels sont ses points forts ?

ET *Des aides reconfigurées, efficaces et plus ciblées auront un effet levier sur la création d'emplois. Cette réforme d'ampleur est inédite : elle concerne tous les publics, elle dope tous les secteurs d'activité. Le pari est que demain nos entreprises se développent et engagent, avec l'effet levier des aides à l'emploi, de nouveaux travailleurs.*

Eliane TILLIEUX, Ministre de l'Emploi et de la Formation

Quel bilan faites-vous de l'implication du GPSW ?

ET *C'est un travail collectif et mené en concertation. Et une fois, de plus je veux ici remercier les partenaires sociaux pour leur engagement, leur implication, leurs propositions. C'est avec une réelle volonté de réformer que nous nous sommes mis à table tous ensemble. Nous avons déjoué tous les pronostics. Nous avons démontré par nos décisions que la concertation sociale wallonne est arrivée à maturité.*

Combien de personnes sont susceptibles de répondre aux conditions des différents régimes d'aide ?

ET *Aujourd'hui, la Wallonie compte environ 210.000 demandeurs d'emploi. Parmi ceux-ci, 20% ont moins de 25 ans, 50% sont inoccupés depuis un an et 16% ont plus de 55 ans. Donc les aides «Impulsions» – 25 ans, 12 mois + et 55 ans + concernent aujourd'hui au bas mot plus de 100.000 Wallonnes et Wallons. Au-delà, l'aide «Impulsion» 55 + concerne aussi tous les travailleurs actuels de plus de 55 ans qui travaillent dans le privé et qui gagnent moins de 14.000 euros brut par trimestre. Quand on sait que les personnes de plus de 55 ans représentent environ 25% de la population et en sus que l'âge de la pension légale passera progressivement à 67 ans, cela fait énormément de personnes concernées.*

Quel est le budget annuel consacré à l'ensemble de ces mesures ?

ET *Le budget que nous consacrons aux aides à l'emploi, c'est plus de 10% du budget de la Wallonie soit plus de 1,6 milliards d'euros.*

Ce qui arrive à vos travailleurs, arrive à votre entreprise !

€ 2 400 000

C'est le montant considérable que Fédérale Assurance distribue cette année aux entreprises qu'elle assure en accidents du travail.

Cela signifie qu'en plus de profiter de tarifs attrayants, le client reçoit en moyenne, pour cette assurance, une **ristourne de 7%** versée sur son compte ! Parce qu'en tant qu'assureur mutualiste et coopératif, nous n'avons pas d'actionnaires externes : c'est donc avec nos clients que nous partageons nos bénéfices* !

Plus d'infos sur **securiteautravail.be**

DECAVI 2017
LES TROPHÉES DE L'ASSURANCE

Lauréat, ces 5 dernières années, du Trophée DECAVI pour la meilleure assurance Accidents du Travail... et ceci n'est pas dû au hasard. Découvrez-en vite plus !

FEDERALE Assurance

L'assureur qui partage ses bénéfices avec vous

Fédérale Assurance – Rue de l'Etuve 12 – 1000 Bruxelles **www.federale.be**
Caisse Commune d'Assurance contre les Accidents du Travail - RPM Bruxelles TVA BE 0407.963.786
Compte financier BIC : BBRUBEBB IBAN : BE19 3100 7685 5412

***Caisse Commune d'Assurance contre les Accidents du Travail**
Les ristournes évoluent avec le temps en fonction des résultats et des perspectives d'avenir de l'entreprise d'assurance, de sa solvabilité, de la conjoncture économique et de la situation des marchés financiers par rapport aux engagements de la Caisse Commune d'Assurance contre les accidents du travail, faisant partie du Groupe Fédérale Assurance. L'octroi de ristournes dans le futur n'est pas garanti. Les ristournes varient par catégorie et type de produits et les règles relatives à leur octroi sont définies dans les statuts de la Caisse Commune d'Assurance contre les accidents du travail. Ces statuts peuvent être consultés sur **www.federale.be.**

Interim et prestataires de services RH

2016, année record !

2016 A ÉTÉ UN EXCELLENT CRU POUR LES PRESTATAIRES DE SERVICES RH. C'EST EN TOUT CAS LE BILAN DRESSÉ PAR FEDERGON, LA FÉDÉRATION DES PRESTATAIRES DE SERVICES RH, À L'OCCASION DE LA PRÉSENTATION DES CHIFFRES ANNUELS DU SECTEUR. LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE POSITIF FAIT QU'IL Y A PLUS D'EMPLOIS DISPONIBLES ET QUE LES EMPLOYEURS ENGAGENT À NOUVEAU DAVANTAGE. CEPENDANT, LES ENTREPRISES RESTENT PRUDENTES, ET LE BESOIN DE FLEXIBILITÉ SUBSISTE CLAIREMENT.

Ainsi, le secteur du travail intérimaire affiche pour 2016 une croissance positive, et ce pour la troisième année consécutive. L'activité a en effet enregistré une progression de 9,3%.

En 2016, 652.338 personnes ont accédé au marché du travail par le biais de l'intérim, ce qui correspond à 109.399 équivalents temps plein. Jamais ce chiffre n'avait été aussi élevé. "*Nous observons une même évolution positive dans les trois régions du pays*", indique Herwig Muyldermans, Directeur général de Federgon. "*Le nombre d'étudiants qui ont travaillé par le biais de l'intérim est en hausse (232.919). Mais, c'est surtout la proportion de profils plus expérimentés qui saute aux yeux : 16,7% des travailleurs intérimaires ont 45 ans et plus. La part des intérimaires de 50 ans et plus a augmenté de 17,2%, et la part des 55 ans et plus enregistre une hausse de 21,2%. Le secteur de l'intérim démontre ainsi à nouveau son rôle en tant qu'instrument qui facilite l'accès au marché du travail*".

Mais, d'autres secteurs de Federgon enregistrent aussi de bons résultats.

Le secteur du Recruitment, Search & Selection et le secteur de l'Intérim Management montrent une évolution positive similaire avec plus de 10% de croissance en 2016. Le secteur des titres-services a bien digéré la régionalisation et a vu le nombre d'heures prestées augmenter de 2,9%.

Tendance positive

Tout le monde s'accorde à dire que les turbulences sur le marché du travail repartent à la hausse. La digitalisation, l'automatisation et l'économie disruptive vont accroître la volatilité sur le marché du travail. En outre, les départs à la retraite au sein de la génération du baby-boom provoquent des tensions supplémentaires sur ce marché. L'intégration des allochtones et des réfugiés demeure aussi un défi très ardu. Les prestataires de services RH ont un rôle crucial à jouer pour gérer les flux entrants et sortants sur le marché du travail, ainsi que la rétention de personnel, et pour veiller à ce que les transitions sur le marché du travail se passent bien.

"*Pour que nous puissions assumer pleinement nos responsabilités, il est important que des décisions soient prises rapidement dans un certain nombre de dossiers*, souligne Herwig Muyldermans. *Ainsi, il est essentiel que l'assouplissement du recours au travail intérimaire dans les services publics se poursuive. Des pas importants ont déjà été franchis, mais il faut maintenant finaliser ce dossier dans les meilleurs délais. L'introduction du travail intérimaire dans le secteur public est prévu dans les accords de gouvernement fédéral et flamand*".

Level Playing Field, c'est-à-dire l'égalité de traitement pour tous les prestataires, est une autre priorité de la fédération.

"*Dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, il est clair que tout le monde doit avoir accès à la formation. Mais, il est aussi important que tous les prestataires de formation puissent appliquer le même tarif TVA, de manière à pouvoir être compétitifs sur un marché très concurrentiel. Ce n'est pas le cas actuellement, et il faut trouver d'urgence une solution à ce problème*", souligne encore Herwig Muyldermans.

Baromètre

Dans son dernier Baromètre, ManpowerGroup confirme la tendance positive pour 2017 : les demandeurs d'emploi devraient continuer à bénéficier d'une tendance favorable sur le marché du recrutement en Belgique au cours du 3e trimestre 2017. Au niveau national, 6% des 751 employeurs belges interrogés fin avril par ManpowerGroup prévoient d'augmenter leurs effectifs d'ici la fin du mois de septembre 2017, tandis que 2% planifient de les réduire. 92% des employeurs sondés ne prévoient aucun changement dans leur masse salariale.

L'optimisme est donc de rigueur : "*Comme d'autres indicateurs, notre baromètre est dans le vert. Les employeurs comptent rester dans cette dynamique d'embauche positive amorcée depuis plusieurs mois. Cela permet d'anticiper la deuxième partie de l'année avec un certain optimisme*, explique Philippe Lacroix, Managing Director de ManpowerGroup BeLux.

L'économie belge continue à créer des emplois, en majorité dans le secteur marchand. Cependant, le marché de l'emploi en Belgique présente encore des points faibles, notamment au niveau du taux d'emploi. Avec 67.2%, il est nettement inférieur à la moyenne européenne (70%). En plus, on observe de fortes disparités au niveau régional : 71.9% en Flandre, 61.5% en Wallonie et 58.7% à Bruxelles. Face à ce constat, il est essentiel de poursuivre les efforts de formation et d'activation des demandeurs d'emploi afin d'anticiper les difficultés de recrutement et les pénuries qui risquent d'hypothéquer le développement des entreprises".

L'ÉCONOMIE BELGE CONTINUE À CRÉER DES EMPLOIS, EN MAJORITÉ DANS LE SECTEUR MARCHAND. CEPENDANT, LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN BELGIQUE PRÉSENTE ENCORE DES POINTS FAIBLES, NOTAMMENT AU NIVEAU DU TAUX D'EMPLOI.

Différences régionales

Les perspectives d'emploi pour le prochain trimestre sont assez contrastées au niveau régional.

A Bruxelles,10% des employeurs sondés prévoient d'augmenter leurs effectifs d'ici la fin du mois de septembre. La Prévision Nette d'Emploi atteint la valeur optimiste de +7, en hausse de 6 points d'un trimestre et d'une année sur l'autre. Le climat d'embauche n'avait plus été aussi favorable dans la région de Bruxelles-Capitale depuis le 1er trimestre 2013.

En Flandre (+4), la Prévision Nette d'Emploi progresse de 2 points par rapport au trimestre précédent et reste identique par rapport au 3e trimestre 2016.

L'activité de recrutement devrait rester assez terne en Wallonie (+0), en stagnation par rapport au trimestre précédent (hausse de 1 point) et à la même période l'an dernier.

Enfin, les employeurs des quatre segments d'entreprise selon la taille de leurs effectifs anticipent une activité de recrutement positive au cours du prochain trimestre. Poussés par un certain nombre d'éléments au niveau macro-économique, les employeurs des grandes entreprises et des moyennes entreprises se montrent particulièrement optimistes et rapportent des Prévisions Nettes d'Emploi à +33 et +25 respectivement. Les intentions de recrutement sont modérément positives (+10) dans les petites entreprises, alors qu'elles sont nettement plus prudentes (+2) dans les micro-entreprises.

Marie-Martine SCHYNS

Un Pacte d'Excellence pour faire reculer l'échec !

LA MINISTRE DE L'ÉDUCATION LE RÉPÈTE DEPUIS SA PRISE DE FONCTION : SON OBJECTIF EST DE CONCRÉTISER LE PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE. ET ELLE LE PRÉCISE : ELLE TIENT À LE CONCRÉTISER EN ÉTROITE CONCERTATION AVEC LES ACTEURS DE TERRAIN. LES DERNIÈRES SEMAINES ONT PERMIS D'ENREGISTRER DES AVANCÉES MAJEURES.

par Yves-Etienne MASSART

Pour Marie-Martine Schyns, mars 2017 a marqué une étape décisive dans le processus de concrétisation du Pacte pour un Enseignement d'Excellence. Le groupe central du Pacte a en effet marqué son accord sur les réformes à entreprendre sans tarder pour rendre notre enseignement plus efficace et moins inégalitaire. Ce n'était en effet pas une mince affaire de mettre d'accord tant les syndicats que les pouvoirs organisateurs, les associations de parents et l'administration de l'enseignement.

Défi relevé avec l'adoption de cet avis n°3, qui permet de travailler immédiatement à la confection des premières mesures qui entreront en vigueur à la rentrée. "*Parmi ces mesures, deux répondront à des attentes fortes : la première est le soutien administratif aux directions des établissements d'enseignement maternel et primaire et la seconde est le renforcement de l'encadrement en maternelle, où nous nous situons en-deçà de la moyenne européenne. Or, c'est là que tout commence !*"

D'autres chantiers vont également pouvoir démarrer, comme la mise en place d'une cellule transversale pour laquelle le recrutement bat actuellement son plein. Cette cellule spéciale opérationnelle aura pour mission de rédiger les plans d'action et de piloter leur mise en oeuvre. "*Nous voulons en effet éviter ce qui se passe trop souvent : une fois un décret voté, on peine toujours sur le suivi. Vu l'enjeu majeur que représentent l'enseignement et cette réforme, il était important d'avoir une cellule dédicacée en charge de piloter et monitorer tous les changements. Je n'hésite pas à faire le parallèle avec le Plan Marshall, qui doit sa réussite à la mise en place de cellules spécifiques d'experts*".

Le lien avec le terrain

Alors qu'elle multiplie les déplacements pour présenter et défendre le Pacte, Marie-Martine Schyns se félicite surtout du chemin parcouru... par le projet : "*La feuille de route est claire, mais il nous reste encore beaucoup à construire avec les acteurs de terrain. Actuellement, nous sommes en pleine phase des Rencontres du Pacte. Nous en enchainons 3 par semaine. Ma vraie satisfaction, c'est qu'énormément d'enseignants viennent participer et nourrir les débats. Récemment à Liège, une séance a rassemblé 450 personnes ! C'est une étape importante pour la réappropriation du Pacte par les acteurs de terrain*".

D'autres moments participatifs sont d'ailleurs d'ores et déjà planifiés pour la rentrée afin d'entamer la construction des mesures de la rentrée suivante : 2018 marquera en effet la construction des plans de pilotage, objectif par objectif et phasés sur 3 ans. Autre projet qui sera alors mis en route, les dispositifs de remédiation : "*Cela permettra de valider ce qui se fait déjà comme outils de remédiation. On n'imagine pas ce que les enseignants et les écoles ont déjà développé comme projets innovants pour faire de la remédiation efficace. Il y a là un immense vivier de bonnes pratiques qui ne demandent qu'à être partagées !*"

Enfin, la même année scolaire verra aboutir les plans de formation des directions d'école, autre pièce maîtresse du dispositif du Pacte.

Les étapes futures sont également bien balisées pour le tronc commun et pour le qualifiant : le tronc commun entrera en vigueur en septembre 2020 pour les trois années du maternel et pour les deux premières années du primaire. Ensuite, à partir de 2021, le tronc commun entrera progressivement en vigueur chaque année dans une année supplémentaire en suivant d'année en année cette cohorte d'élèves. En 2027, il devrait donc être effectif en troisième secondaire. Une évaluation continue de l'implémentation de ce nouveau tronc commun permettra de vérifier si les conditions sont réunies pour l'allonger d'une année.

La réforme du pilotage du qualifiant devra, elle, être effective à la rentrée 2018. Et l'évolution de l'offre d'options de cette filière montera en puissance à partir de cette même rentrée 2018. Pour le qualifiant, la Ministre rappelle qu'aujourd'hui, "*nous partons d'un module théorique. Nous devons donc basculer sur de nouveaux modèles qui tiennent compte des compétences attendues et autour de cela construire le programme de cours généraux le plus complémentaire*".

Marie-Martine SCHYNS,
Ministre de l'Education

> NOUS DEVONS BASCULER SUR DE NOUVEAUX MODÈLES QUI TIENNENT COMPTE DES COMPÉTENCES ATTENDUES ET AUTOUR DE CELA CONSTRUIRE LE PROGRAMME DE COURS GÉNÉRAUX LE PLUS COMPLÉMENTAIRE.

L'idée, c'est de repartir du métier en lui-même. Une fois le métier choisi, l'élève suit la formation qui s'y rattache. "*Or, actuellement on fait l'inverse ! Désormais, les grilles horaires seront différentes en fonction des spécificités de chaque métier. Et le programme des matières enseignées collera au métier envisagé. En fonction du métier choisi, on pourra alors élaborer l'ensemble programme, avec notamment des cours généraux conçus en lien avec le métier. Le gros avantage c'est que ces cours ne seront plus abstraits pour les élèves !*"

La Ministre met également en avant un autre atout de la réforme : la possibilité d'obtenir son CESS via des crédits supplémentaires ou une année supplémentaire. "*Pour ceux qui le souhaitent, c'est une opportunité de poursuivre vers un baccalauréat et les études supérieures*".

Synergies

Autre volonté du Pacte : établir davantage de liens avec le monde de l'entreprise. Notamment à travers l'immersion. L'approche existe déjà aujourd'hui au travers de multiples expériences-pilotes et se décline différemment en fonction des options ou des écoles. Elle correspond aux demandes de certaines entreprises et parfois moins à d'autres.

"*Le principe de l'immersion ne fonctionne pas pour tous les métiers . Autant elle est cohérente chez un constructeur automobile, autant elle me semble moins correspondre au secteur de la coiffure. Nous devons donc bien veiller à construire les processus d'immersion en partenariat entre l'enseignement et les acteurs du monde économique*".

D'ici 10 ans, le qualifiant aura donc connu une transformation profonde : une offre d'options remodelée en lien avec les bilans des bassins, un autre pilotage grâce à l'Observatoire du Qualifiant et une validation de manière pratique de l'approche métier. Un travail qui nécessitera de travailler secteur par secteur et école par école. La Ministre insiste beaucoup sur les synergies, la mise en réseau et en commun des compétences et des équipements.

Quant aux synergies enseignement-formation-emploi, Marie-Martine Schyns veut surtout renforcer ce qui se fait déjà, notamment au niveau de l'approche dans les bassins. L'alternance doit aussi évoluer et "*le fait que les secteurs se soient investis est une très bonne chose : il faut absolument poursuivre dans cette dynamique !*" Enfin, le rôle du SFMQ, qui doit être de délivrer deux types d'output : "*Des profils métiers, qui servent ensuite de base à des profils, des filières de formation. Il est essentiel que ce soit efficace ! Etablir le profil des différents métiers, en décrivant les activités-clés propres à chaque métier et décrire les compétences à maîtriser pour réaliser chacune de ces activités. Et ensuite, les traduire de la façon la plus pédagogique et motivante en unités d'acquis d'apprentissage, afin de dresser le profil des formations qui permettent d'accéder à ces métiers*".

En conclusion, Marie-Martine Schyns espère que la réforme permettra d'établir des parcours clairs : clairs pour les élèves, pour les écoles, pour le enseignants, pour les parents et pour les entreprises. Des parcours clairs, avec des passerelles claires et davantage d'équivalences ! Autre objectif : un monitoring efficace et donc disposer à terme de données consolidées sur l'impact des filières qualifiantes sur l'emploi. Ce qui permettra de nourrir le travail de veille métiers et de veille technologique.

La Ministre conçoit en effet le Pacte d'Excellence comme une nouvelle dynamique, qui évoluera en fonction de l'évolution des réalités et des besoins économiques. Il y a clairement un espace pour de nouvelles évolutions à l'avenir, d'autres projets peuvent encore s'intégrer.

Bilan et nouveautés

Formation en alternance

C'EST EN SEPTEMBRE 2011 QUE LES PORTES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR SE SONT OUVERTES À L'ALTERNANCE. SIX ANS PLUS TARD, LE PROJET A FAIT DU CHEMIN. ET CE N'EST PAS FINI ! LA LISTE DES FORMATIONS EN ALTERNANCE POUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR CONTINUE À SE COMPLÉTER SOUS L'IMPULSION DE PARTENARIATS ENTRE FÉDÉRATIONS SECTORIELLES ET ÉTABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR...

Moitié du temps en entreprise, moitié du temps aux cours : c'est de manière schématique le grand principe de l'enseignement en alternance. Un principe connu depuis bien longtemps dans le secondaire, où, selon les statistiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles, un demi-millier d'établissements proposent cette alternative aux cursus classiques. La formule y a donc depuis longtemps fait ses preuves. Dans le supérieur, par contre, cette formule est longtemps restée inconnue au bataillon.

Jusqu'en 2011, pour être précis. Moment où 4 premiers projets-pilotes ont pu démarrer sous l'impulsion et avec le soutien de fédérations sectorielles : Agoria, Confédération Construction Wallonie et Essenscia. Depuis d'autres ont suivi, notamment un bachelier en alternance.

Sur base des premières évaluations positives, le gouvernement a ensuite souhaité donner un cadre juridique afin de pérenniser l'enseignement supérieur en alternance.

C'est ainsi qu'en juin 2016, un projet de décret sur l'alternance dans l'enseignement supérieur est voté par le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour une mise en application du décret dès la rentrée académique 2016-2017. Le texte juridique rappelle les principes directeurs de l'alternance dans l'enseignement supérieur : premièrement, la non-concurrence avec les autres cursus de plein exercice et de promotion sociale, ensuite la preuve d'une plus-value de la méthodologie de l'alternance pour l'acquisition de compétences. Et enfin, l'adéquation du cursus avec les besoins des entreprises.

Aujourd'hui, l'alternance est désormais possible dans les domaines d'études qui mènent à des métiers en pénurie, à de nouveaux métiers, à des métiers en évolution, à des métiers liés au développement durable ou à des métiers en lien avec la reprise économique et pour lesquels les fédérations d'entreprises se sont exprimées favorablement. C'est ainsi que de nouveaux cursus sont envisagés pour le futur, notamment un Master en Business analyst.

Nouveauté de la rentrée

Pour le Master en Business analyst, le dossier a été déposé à l'ARES en septembre 2015 par les hautes écoles ICHEC-ISC Saint-Louis, ISFSC et Léonard de Vinci (en co-diplômation). Cette demande a été motivée par le contexte économique et la demande du monde professionnel, particulièrement vu les pénuries constatées en Région bruxelloise. Il s'agit d'un master de deux ans (120 crédits) qui combine les disciplines des technologies de l'information et de gestion.

L'objectif de cette formation est donc que les étudiants puissent appréhender, d'une part, le fonctionnement de l'entreprise et le rôle des TIC dans la création de valeur et, d'autre part, de maîtriser les technologies numériques les plus pertinentes pour l'entreprise.

Sur le plan méthodologique, c'est l'alternance qui a été choisie par les établissements avec la particularité d'avoir une partie en cours, en alternance et en immersion. En effet, les métiers des TICS, et particulièrement la fonction de Business Analyst, sont centrés sur le déploiement de solutions informatiques pour l'entreprise (analyse de problèmes de traitement de l'information et modélisation de solutions etc.).

Par conséquent, en organisant cette formation en alternance, l'étudiant aura un terrain d'expérimentation des concepts enseignés en auditoire, ce qui lui permettra de développer des compétences en résolution de problème. Il est donc prévu que les premières semaines soient dédiées uniquement aux cours et qu'ensuite, l'alternance s'installe selon un rythme d'une semaine ou quinzaine en entreprise puis d'une semaine ou quinzaine de cours. Comme pour les autres masters, ce dernier est accessible aux titulaires d'un diplôme de bachelier ou de master, parfois moyennant un complément de formation. ■

Le Master en alternance à travers deux témoignages

ANTOINE : *"Suite à la réalisation de mon baccalauréat en informatique et système finalité automatique que j'ai obtenu en juin 2015, j'étais indécis quant à mon avenir. J'hésitais entre me lancer directement dans la vie active et réaliser le master d'ingénieur industriel. Le fait de poursuivre 3 années supplémentaires ne me motivait pas davantage. C'est alors que j'ai entendu parler du master en alternance en gestion de production. La formule étant très peu connue, je me suis rendu aux portes ouvertes de la Haute Ecole Province de Liège afin d'avoir de plus amples informations.*

Le programme est le suivant : la master se réalise sur deux années consécutives et se déroule en alternance. Cela signifie que l'on alterne les stages et les cours à raison d'une semaine sur deux. Il est orienté à 70% ingénieur industriel et 30% ingénieur de gestion. Il est ouvert à de nombreux étudiants possédant un graduat en automation, électromécanique, chimie, construction, automobile...

J'ai donc décidé de réaliser ce master pour les nombreux avantages qu'il présentait. Le premier et non des moindres est l'acquisition d'une expérience professionnelle pendant nos stages. C'est un atout majeur pour pouvoir décrocher un premier emploi. Deuxièmement, le fait d'être intégré dans une entreprise est très intéressant. Cela nous permet de mettre en application la théorie vue pendant les cours et d'avoir un certain regard sur l'entreprise. De plus, le fait d'avoir un pied dans l'entreprise permet d'avoir plus de chances d'obtenir un poste dès la réussite du master. Un troisième avantage est le diplôme. En effet, de nos jours il est compliqué de décrocher un emploi et l'acquisition d'un diplôme supplémentaire est un atout. Ce dernier nous permettra de décrocher des postes à plus haute responsabilité. Enfin, les stages sont rémunérés ce qui nous permet de nous lancer tout doucement dans la vie active.

En conclusion, je suis très satisfait d'avoir réalisé ce master et je le conseille à tous. Cependant il faut être courageux et organisé ! En effet vous ne serez plus considéré comme étudiant. Vous devrez faire preuve d'organisation afin de gérer au mieux les cours d'une part et votre travail en entreprise d'autre part. Un véritable challenge à relever !

Que ça soit pour l'étudiant ou pour l'entreprise, nous rentrons dans une relation win-win avec qui sait, un poste à la clé..."

ROMAIN : *"J'ai eu un parcours scolaire assez atypique. J'ai commencé mes études secondaires dans l'enseignement général jusqu'en quatrième, ensuite plus aucune option ne me plaisait, j'ai donc décidé de m'orienter vers des études plus techniques. Mon choix s'est porté sur une qualification en tant qu'électricien-automaticien. J'ai eu quelques difficultés d'adaptation mais cette branche me plaisait et j'avais envie d'approfondir mes connaissances. J'ai donc entrepris un baccalauréat en automatique à Namur. Ces études m'ont ravi, les cours étaient très bien donnés et à la fin de ce cursus, j'avais encore envie de réaliser des études mais en même temps j'avais envie de travailler. J'étais vraiment indécis sur ce sujet. J'avais envie d'entreprendre un master pour devenir ingénieur industriel mais c'était encore trois ans de dure labeur sans gagner ma vie. Et puis un jour, j'ai entendu parler d'un master en alternance en gestion de production. Je ne connaissais pas du tout la gestion de production mais l'idée de l'alternance m'a directement plu. J'ai alors fait mes recherches, les intitulés des cours me plaisaient et deux écoles en Wallonie proposaient ce Master. J'ai choisi la Haute Ecole de la Province de Liège pour des raisons de "proximité" (75 kms pour Liège contre 100 kms pour Mons) par rapport à mon logement. De plus, le Master se fait en deux ans, le stage se réalise au sein d'une entreprise en alternant une semaine sur deux des cours et enfin, un "salaire" (indemnisation) à la clé: Ces trois points ont confirmé mon choix !*

En septembre 2015, je me suis préinscrit pour ce master. Et c'est à ce moment que des difficultés apparaissent. Première chose à faire, se trouver un stage afin de pouvoir s'inscrire. Certaines entreprises connaissent le concept, par contre d'autres ne le connaissent pas du tout et c'est difficile de leur expliquer les objectifs que l'on doit atteindre durant le stage alors qu'on vient de s'inscrire dans une option que l'on ne connait pas soi-même... Après avoir trouvé une entreprise qui me correspond et ayant des valeurs proches des miennes, le stage peut commencer. Les sujets proposés sont très intéressants et mon stage se déroule très bien.

Au départ, alterner les cours et les stages une semaine sur deux n'est pas trop compliqué. Cependant, plus la fin du cycle approche, plus l'envie de rester en entreprise, pour suivre au plus près mes projets, est présente. Par ailleurs, je me sens maintenant prêt à travailler, cette alternance m'a permis d'appliquer directement la théorie apprise aux cours mais en plus de cela, ce système permet de goûter au monde très complexe des entreprises et des nombreuses contraintes auxquelles elles sont confrontées. Ce point est clairement un énorme avantage par rapport aux ingénieurs issus d'un cursus classique.

Ce Master est très enrichissant d'un point de vue connaissances car nous avons suivi des cours d'ingénieur industriel mais en plus de cela, il y a les cours de gestion de production, de gestion de la qualité et de gestion de la maintenance mais aussi des cours d'économie et finance. Ce qui signifie que les semaines de cours ainsi que les semaines de stage sont très chargées, et assez épuisantes. Il faut donc être prêt à relever des challenges.

Me voici en fin de parcours, j'ai acquis énormément de compétences et j'ai hâte de travailler à 100% au sein de l'entreprise qui m'a accueilli, ou d'une autre. Je conseille ce Master aux jeunes dynamiques et motivés dont l'idée d'alternance leur plait et qui ont envie relever des défis..."

Pourquoi pas ?

Immersion en entreprise pour les doctorants

LORS DE SES PARTICIPATIONS À DES JOBDAYS, L'ÉQUIPE «STAGES DES PÔLES» S'EST RETROUVÉE, À PLUSIEURS REPRISES, FACE À DES DOCTORANTS OU DOCTEURS EN RECHERCHE D'UN STAGE. LA MOTIVATION PREMIÈRE INVOQUÉE PAR CES JEUNES EST LA VOLONTÉ D'ACQUÉRIR UNE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE À VALORISER SUR LEUR CV, AFIN DE FACILITER LEUR INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR INDUSTRIEL ET PRIVÉ. LE POINT DE DÉPART D'UNE RÉFLEXION POUR FACILITER L'ENTRÉE DES DOCTEURS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL...

A la sortie des études, les docteurs ont une sorte de tendance naturelle à s'orienter vers les universités et le monde académique. Ce n'est qu'au fil de leur carrière professionnelle qu'ils s'orientent ensuite vers les entreprises et l'industrie.

Et souvent, c'est donc bien a posteriori que les doctorants se rendent compte de l'intérêt d'être mis en contact plus tôt avec l'entreprise et l'industrie.

En effet, selon un sondage réalisé auprès de 680 doctorants/docteurs, 81% d'entre eux n'ont pas collaboré avec une entreprise dans le cadre de leur thèse.

Parmi ces doctorants, 83% auraient pourtant apprécié une telle collaboration. Cela se confirme d'ailleurs aussi à travers leurs souhaits (pour 84% des répondants au sondage) de réaliser un stage en entreprise durant leur formation doctorale.

Or, du côté des entreprises, 82% de répondants à un sondage ont clairement marqué leur intérêt pour accueillir un doctorant en stage. Et 30% des répondants ont même déjà reçu des demandes de doctorants pour effectuer un stage au sein de leur structure.

Malheureusement, il semble ne pas exister de cadre légal, telle une convention de stage, permettant à des doctorants de réaliser une immersion en entreprise durant leur formation doctorale.

Pas de cadre légal ? Donc, pas de solution ? Il n'en faut pas plus pour lancer le mouvement et envisager avec les différents partenaires du programme «Stages des Pôles» la possibilité d'effectuer une immersion en entreprise durant la période du doctorat.

Les acteurs de terrain partagent en effet une conviction : une immersion (optionnelle) en entreprise dans le cadre de la formation doctorale répondrait à toute une série de besoins, aussi bien des doctorants que des entreprises. Autre avantage pour le doctorant : mieux se rendre compte des débouchés qui s'offrent à lui, mais aussi être plus attractif et compétitif sur le marché du travail, dès l'obtention de son diplôme. Et, ce n'est pas à négliger : il est clair qu'une telle expérience le rassurerait sur ses possibilités d'avenir professionnel.

«Stages des Pôles»

Le programme «Stages des Pôles» a été lancé dans le cadre du Plan Marshall, visant la mise en relation des entreprises wallonnes innovantes avec des étudiants de l'enseignement supérieur (Fédération Wallonie-Bruxelles), pour la réalisation de stages de longue durée (min. 50 jours ouvrables). En d'autres mots, «Stages des Pôles» est un outil complémentaire à la recherche de stage (stagiaire) mis à la disposition du monde de l'enseignement (et du monde de l'entreprise).

Les profils concernés sont :

- Pour les étudiants : des bacheliers et masters des filières technologiques, scientifiques et de gestion (63 diplômes).
- Pour les entreprises : des entreprises wallonnes innovantes, liées aux secteurs des sciences, du génie mécanique, des nouvelles technologies, de la logistique, de l'agro-alimentaire, de la construction, de l'aéronautique et du spatial.

La rencontre étudiants-entreprises s'effectue sur une plateforme interactive, www.stagesdespoles.be, où se retrouvent notamment de nombreuses offres de stage ou de sujets de mémoire. Un accompagnement est également offert aux différents publics pour les aider dans leur recherche du candidat stagiaire ou de l'entreprise d'accueil.

Aurélie HOGGE,
Responsable projet,
Cellule «Stages des Pôles»

> UNE IMMERSION EN ENTREPRISE DANS LE CADRE DE LA FORMATION DOCTORALE RÉPONDRAIT À TOUTE UNE SÉRIE DE BESOINS, AUSSI BIEN DES DOCTORANTS QUE DES ENTREPRISES.

Au final, il apparait que plusieurs outils pourraient peut-être être à la disposition d'un tel projet, notamment la convention de stage universitaire.

Une immersion professionnelle en entreprise, dans le cadre de la formation doctorale, pourrait certainement être encadrée par la convention de stage universitaire (tripartite), comme utilisée pour les stages dans le cadre des Masters. Voilà qui offrirait un cadre légal au doctorant et faciliterait la mise en place d'une telle immersion en entreprise. Et ce qui ne gâcherait rien : cette expérience pourrait-elle être valorisée en ECTS ?

Autre outil : «Stages des Pôles». Le programme lancé dans le cadre du Plan Marshall et visant la mise en relation des entreprises wallonnes innovantes avec des étudiants de l'enseignement supérieur (Fédération Wallonie-Bruxelles), pour la réalisation de stages de longue durée (min. 50 jours ouvrables). Cet outil serait disponible pour de nombreux doctorants, pour les profils ayant obtenu un des diplômes concernés par le programme.

La balle est donc désormais dans le camp des universités pour évaluer la possibilité de proposer une telle immersion en entreprise.

PUBLI-RÉDACTIONNEL

Flexibilité avec les horaires flottants !

La loi sur le travail faisable et maniable permet aux entreprises ayant une pointeuse d'introduire des horaires flottants en faveur de leurs travailleurs.

par Florence WAIRY, Senior Legal Consultant, GROUP S

Flexibilité pour les travailleurs

Les horaires flottants ont pour objectif de permettre aux travailleurs de mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée : le travailleur choisit chaque jour la durée de sa journée de travail, son heure d'arrivée, son heure de départ et le moment de sa pause à midi. Ce choix doit se faire sans préjudice de l'organisation du travail dans l'entreprise et dans le respect des plages fixes et mobiles de travail.

Plages fixes et mobiles

Les plages fixes sont les périodes où les travailleurs doivent être présents au travail. Les plages mobiles sont les périodes pendant lesquelles les travailleurs peuvent arriver, quitter le travail et prendre leurs pauses. C'est l'employeur qui fixe ces plages fixes et mobiles dans le règlement de travail ou dans une convention collective.

Des journées plus ou moins longues

Dans le respect de ces plages, le travailleur peut alterner des journées de travail plus ou moins longues en fonction de ses impératifs familiaux, tout en tenant compte de l'organisation de travail dans l'entreprise.

Les limites au nombre d'heures à prester

Le travailleur ne peut pas prester plus de 9 heures par jour et plus de 45 heures par semaine et doit prester en moyenne sur un trimestre ou sur un an 38 heures hebdomadaires. C'est en consultant régulièrement la pointeuse que le travailleur sait où il en est dans ses prestations.

Exemple d'un horaire flottant

Le règlement de travail prévoit une plage fixe en matinée de 9h à 12h et une seconde plage fixe de 13h30 à 16h. Les plages mobiles sont fixées entre 7h et 9h, entre midi et 13h30 et entre 16h et 19h. Les travailleurs doivent donc arriver au travail entre 7h et 9h, prendre une pause de minimum 15 minutes entre midi et 13h30 et quitter le travail entre 16h et 19h.

Heures supplémentaires et sursalaire

Aucun sursalaire n'est dû lorsque les prestations de travail sont effectuées dans le respect des limites de l'horaire flottant. L'employeur peut encore demander au travailleur de dépasser les limites de son horaire en prestant des heures supplémentaires lorsque cela est autorisé (par exemple: en cas de surcroît extraordinaire de travail). Le cas échéant, un sursalaire sera dû.

GROUP S
HUMAN RESOURCES & MANAGEMENT SOLUTIONS

Inventaire des stages dans les Masters universitaires

DANS LES HAUTES-ECOLES, IL EXISTE UN CADRE LÉGAL POUR RÉGIR L'ORGANISATION DES STAGES COMME LE DÉCRET DU 5 AOÛT 1998 OU ENCORE LE DÉCRET DU 31 MARS 2004. CELA PERMET D'AVOIR UNE CERTAINE HOMOGÉNÉISATION DES PRATIQUES DE STAGE. PAR CONTRE, AU SEIN DES UNIVERSITÉS, ON NE RETROUVE PAS DE CADRE JURIDIQUE POUR ENCADRER LES STAGES EN ENTREPRISE. CE VIDE JURIDIQUE IMPLIQUE DONC UNE ORGANISATION DES STAGES TRÈS HÉTÉROGÈNE DANS LAQUELLE CHAQUE UNIVERSITÉ ET PLUS PRÉCISÉMENT CHAQUE FORMATION PEUT ORGANISER LES MODALITÉS DE STAGE COMME ELLE LE SOUHAITE. LA CELLULE «STAGES DES PÔLES» A VOULU FAIRE UNE PHOTOGRAPHIE DE LA SITUATION ACTUELLE...

par Marine COUVELENCE

Un inventaire a mis en lumière les différentes modalités de stage (durée, période, etc.) pour 17 masters universitaires que l'on retrouve au sein de cinq Universités de la FWB à savoir l'Université Catholique de Louvain, l'Université Libre de Brxelles, l'Université de Liège, l'Université de Namur, et l'Université de Mons. Ces diplômes sont les 17 diplômes concernés par le programme «Stages des Pôles»[1], c'est-à-dire des masters dans des filières techniques, scientifiques, et de gestion. L'objectif de cet inventaire est de présenter un outil qui reprend les informations claires et concises relatives au stage en entreprise pour ces diplômes.

Intérêt pour des profils universitaires de la part des entreprises

A l'heure actuelle, de nombreuses entreprises sont à la recherche d'étudiants dans des domaines techniques, technologiques, scientifiques ou encore de gestion, les domaines que l'on retrouve au sein des 17 diplômes de l'inventaire.

Les entreprises sont également intéressées par des profils axés sur la recherche, sur la réflexion (et pas uniquement sur la pratique) afin de pouvoir produire des analyses, des études, ce qui permettra par la suite à l'entreprise de lancer un projet.

Cependant, on peut remarquer que les stages à l'Université sont moins courants qu'en Haute-Ecole. Les étudiants ont des formations plus fondamentales à l'Université alors qu'en Haute-Ecole les études sont plus appliquées. Les stages en entreprise sont donc indispensables pour permettre aux étudiants d'aller sur le terrain. Cela est d'autant plus important car les entreprises demandent fréquemment aux jeunes diplômés d'être en possession d'une expérience professionnelle pour pouvoir obtenir un emploi. Et les stages en entreprise permettent justement de développer des compétences pratiques bénéfiques pour l'insertion socio-professionnelle des jeunes.

Evolution dans le paysage des stages universitaires

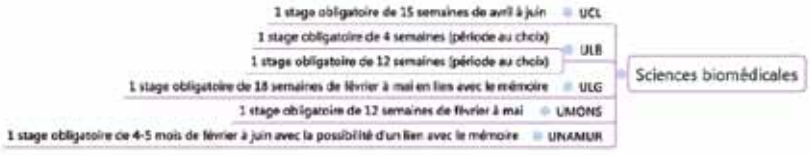
En 2013, un précédent inventaire avait été réalisé par la Cellule «Stages des Pôles». On peut remarquer qu'il existe de nombreuses évolutions en terme de modalités de stage entre 2013 et aujourd'hui.

Certains masters ont notamment augmenté la durée des stages. C'est le cas par exemple, du master en Biologie, Biochimie Moléculaire et Cellulaire à l'UCL qui est passé de 12 à 16 semaines. En effet, les entreprises sont intéressées d'accueillir des stagiaires durant une période relativement longue (minimum 3 mois) car de cette manière le stage peut être bénéfique pour tout le monde. Le stagiaire a le temps d'observer les activités de l'entreprise et par la suite de mener un réel projet sur son lieu de stage.

Certains stages sont passés de optionnels à obligatoires. Cela traduit la volonté des Universités de donner une importance plus particulière au stage dans le cursus universitaires.

D'autres masters n'avaient pas de stages prévus dans leur cursus en 2013 et aujourd'hui, ils en offrent la possibilité à leurs étudiants d'effectuer un stage. Par exemple, en Bioinformatique et Modélisation à l'ULB : aujourd'hui il existe un stage obligatoire de 6 semaines alors qu'il n'y en avait aucun dans le cursus précédemment.

Gros plan sur les Sciences Biomédicales



Ceci est un extrait de l'inventaire pour le diplôme en «Sciences Biomédicales». L'inventaire complet est disponible sur la plateforme www.stagesdespoles.be.

Marine COUVELENCE,
Assistante, Cellule «Stages des Pôles»

“

LES STAGES EN ENTREPRISE PERMETTENT DE DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES PRATIQUES BÉNÉFIQUES POUR L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE DES JEUNES.

Les différentes évolutions que l'on peut remarquer depuis quelques années montrent l'importance des stages en entreprise dans un cursus supérieur. Cela traduit également une volonté des Universités de toujours améliorer toujours plus le mécanisme des stages pour offrir aux étudiants une formation complète et de développer les collaborations avec les entreprises.

Zoom sur l'Agence pour l'Evaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur (AEQUES)

L'AEQUES, l'Agence pour l'Evaluation de la Qualité de l'Enseignement Supérieur[2], est une agence de service public qui a pour objectif principal d'évaluer la qualité des programmes de l'Enseignement supérieur (universités, hautes écoles, écoles supérieures des arts, établissements d'enseignement de promotion sociale) en Fédération Wallonie-Bruxelles de manière indépendante à travers des procédures spécifiques.

Par l'intermédiaire de ces missions, elle vise à encourager une culture de qualité au sein des établissements d'enseignement supérieur, à diffuser de bonnes pratiques, à clarifier les profils d'enseignement mais également les objectifs des différentes formations et enfin à favoriser la mise en place de collaboration entre les divers acteurs de l'enseignement supérieur.

Chaque année certains cursus sont sélectionnés afin d'être évalués sur base des différents critères du référentiel de l'AEQUES. Au terme de cette évaluation, ils produisent un rapport d'évaluation. Au sein de celui-ci, on retrouve un état des lieux des points positifs mais également des pistes d'amélioration des programmes et des recommandations.

L'AEQUES a réalisé une évaluation du cursus en Sciences économiques en 2013-2014 et du cursus en Sciences chimiques, physiques et spatiales en 2014-2015.

En comparant ces deux rapports et les inventaires réalisés par SDP (en 2013 et 2016), on peut remarquer que différents points d'amélioration et des recommandations de l'AEQUES semblent avoir été suivis.

Il est bon aussi de noter que le décret Paysage (du Ministre Marcourt) a probablement facilité la mise en place ou l'évolution de ces stages.

De manière générale, pour les cursus en Sciences économiques et de gestion, l'AEQUES a souligné dans son rapport de 2013-2014 qu'il serait bénéfique de renforcer les échanges entre le monde professionnel et le monde académique, de développer les stages en augmentant leur durée et en créant des stages là où il n'y en a pas encore, ainsi que de faire un suivi des diplômés avec la mise en place d'un réseau d'anciens. Ainsi, on s'aperçoit qu'à Solvay Burxelles School Economics and Management de l'ULB, il existe un stage optionnel de 4 à 6 mois (alors qu'en 2013 aucun n'était intégré dans le cursus). ■

(1) Programme qui permet la rencontre entre les étudiants de l'enseignement supérieur et les entreprises innovantes wallonnes en vue de la réalisation de stage en entreprise de longue durée.

(2) www.aeqes.be

Regards croisés sur le Stage Eurodyssée

SOUS L'ÉGIDE DE L'ASSEMBLÉE DES RÉGIONS D'EUROPE, LE PROGRAMME DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE EURODYSSÉE A ÉTÉ CRÉÉ PAR EDGAR FAURE, HOMME POLITIQUE FRANÇAIS, EN 1985. AU COURS DE CES 32 ANNÉES DE SUCCÈS, LE PROGRAMME D'ÉCHANGES EURODYSSÉE A PERMIS QUE DE JEUNES EUROPÉENS ET WALLONS REÇOIVENT DES OPPORTUNITÉS D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL, LINGUISTIQUE ET CULTUREL. IL A ÉGALEMENT PERMIS QUE LES ENTREPRISES BÉNÉFICIENT DE DIVERSITÉ ET DE COOPÉRATION, ET QUE LES RÉGIONS S'IMPLIQUENT DANS LE DÉVELOPPEMENT ET LA CONSTRUCTION DE LA CITOYENNETÉ EUROPÉENNE. EURODYSSÉE, C'EST AUSSI EN WALLONIE...

C'est la suite logique d'un parcours professionnel entamé dès le plus jeune âge dans le domaine de la charpente : **Bruno BODEVEIX** crée en 2001 la SPRL Charpente & Construction Bois sous les initiales de CCBOIS. Son entreprise se voit confier des chantiers d'exceptions entre autre : la restauration de la collégiale de Soignies ainsi que la réalisation du clocher torse de Grand Machin. Elle est aussi active dans le domaine de la maison bois, charpentes traditionnelles, bâtiments collectifs et agricoles. Il engage son entreprise et ses collaborateurs dans une démarche d'amélioration continue en mobilisant l'ensemble du personnel sur l'apprentissage permanent. Il s'entoure d'hommes de grandes qualités professionnelles et humaines. En permanence, son entreprise cherche à renforcer l'utilisation raisonnée du bois, dans un respect des traditions et de l'environnement, avec une conscience professionnelle et culture du travail bien accompli. Passionné par son métier et ayant suivi l'évolution, de l'art du trait de charpente à la révolution du numérique, il partage avec ses hommes les connaissances les plus appropriées au service du patrimoine bâti. C'est tout cela qu'il prend plaisir à partager en accueillant un stagiaire Eurodyssée. Dynam!sme l'a rencontré...

Qu'est-ce qui a suscité votre intérêt d'accueillir un stagiaire «Eurodyssée ?

BB *Accueillir des jeunes au cœur de l'entreprise est une manière de garder un dynamisme, une jeunesse permanente.La rencontre, l'échange culturel, entre les hommes permet de s'élever et de grandir.Les connaissances professionnelles échangées entre le pays d'où vient Louis est intéressant et riche. De la même manière, la découverte de nos méthodes et activités lui permettront d'évoluer.»*

Comment intégrez-vous le stagiaire aux activités de l'entreprise?

BB *L'intégration est simple, au terme de deux ou trois jours avec nous, vous comprenez là où vous pourrez au mieux diriger le stagiaire. Louis ayant un bon bagage professionnel, l'envie d'apprendre et de découvrir, nous l'avons rapidement intégré à nos équipes.*

Que retirez-vous de cette expérience ?

BB *A reproduire, non seulement nous avons réalisé une belle rencontre, et ce fut un plaisir de travailler avec l'équipe Eurodyssée. Nous garderons un bon souvenir de son passage et de son bel accent suisse. A notre grand étonnement, il ne connaissait pas «Gilles le Suisse», ce personnage qui vadrouille à travers l'Europe...*

Recommanderiez-vous ce programme à d'autres dirigeants d'entreprise ?

BB *Nous recommandons ce programme sans hésitation et nous l'avons d'ailleurs déjà fait puisque une entreprise des compagnons bâtisseurs accueille actuellement une candidate française en menuiserie. Il y a une grande différence entre le programme Eurodyssée et les autres programmes d'apprentissage. Eurodyssée vise le perfectionnement des compétences professionnelles des jeunes diplômés en entreprise.*

Louis HENNET est lui Suisse et originaire du Canton du Jura. Son parcours : des études et un diplôme de charpentier. Le poste occupé lors de son stage : assistant charpentier construction bois

Quelles sont les missions que l'entreprise t'a confiées ?

LH *J'ai participé à la réalisation d'une lucarne en chêne pour le salon bois à Namur. J'ai apprécié que l'entreprise prenne en compte mon avis lorsqu'il y avait des problèmes sur le chantier au même titre que les autres employés. J'ai apprécié l'attitude de mon patron qui m'a fait confiance et qui m'a laissé beaucoup d'autonomie dans mon travail.*

Pourquoi avoir choisi le programme Eurodyssée et pas un autre programme ?

LH *Au début, je voulais partir au Canada mais on m'a dit que c'était assez compliqué pour l'instant (obtention d'un permis de travail). On m'a alors proposé de participer au programme Eurodyssée et le principe m'a bien plu. C'est un programme qui convient bien pour les personnes comme moi qui travaille dans l'artisanat, car beaucoup de programmes sont plutôt destinés à un autre public.*

Qu'est-ce que ce stage t'a apporté sur le plan professionnel et personnel ?

LH *Sur le plan professionnel, cette expérience m'a permis de sortir de la routine. J'ai acquis plus d'assurance et je suis plus sûr de moi. J'ai renforcé mes compétences professionnelles. Sur le plan personnel, j'ai appris à vivre loin de chez moi et à organiser mon quotidien. Je suis parti seul à la découverte de Bruxelles et d'autres lieux.*

Quel(s) souvenir(s) gardes-tu de ton séjour en Wallonie ?

LH *J'ai eu des échanges professionnels enrichissants avec des collègues d'un autre pays ! J'ai apprécié les activités avec les autres stagiaires Eurodyssée qui sont très sympathiques et qui viennent de divers horizons !*

Envie d'en savoir plus ? Ou l'aventure vous tente ?
N'hésitez pas contacter la Cellule Eurodyssée au 04/221.42.74

“

EURODYSSÉE VISE LE PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES DES JEUNES DIPLÔMÉS EN ENTREPRISE.

RÉFORME DES **AIDES À L'EMPLOI**

PARTICIPEZ À NOS **SÉANCES D'INFOS !**

NOUVEAU À PARTIR DU 1ER JUILLET

Venez découvrir le nouveau paysage des aides à l'emploi en Wallonie et leurs avantages pour votre entreprise.

Envie d'en savoir plus ?

- **Inscrivez-vous à une séance d'infos proche de chez vous sur le www.leforem.be** (Onglet Entreprises > Aides financières)
- **Prenez contact avec votre conseiller**
- **0800/93 946**, si vous n'avez pas encore de conseiller

LE FOREM

58 entreprises ouvrent leurs portes aux étudiants

Agoria Company Tour

LE COMPANY TOUR EST UNE ACTION QUI A POUR OBJECTIF DE METTRE LES ENTREPRISES MEMBRES D'AGORIA EN RELATION DIRECTE AVEC LES FUTURS INGÉNIEURS CIVILS/INDUSTRIELS, INFORMATICIENS ET TECHNICIENS, QU'ILS SOIENT EN DÉBUT DE FORMATION OU QU'ILS TERMINENT LEURS ÉTUDES.

Lors de l'édition 2017 de l'Agoria Company Tour, en mars dernier, plus de 700 étudiants et 44 professeurs ont été accueillis par des entreprises (voir détail dans l'encadré). Focus sur cette action avec **Laura BELTRAME**, Expert au Centre d'Expertise «Talent et Marché du Travail» chez Agoria...

Quel est le rôle d'Agoria dans ce Company tour ?

LB *Nous organisons le tour de A à Z mais plus spécifiquement le matching entre les besoins actuels et futurs (recrutement de nouveaux collaborateurs, recherche de stagiaires...) de nos membres avec les filières diplômant ces talents. Grâce à son réseau d'institutions technologiques, techniques et scientifiques (ingénieurs industriels, civils, informaticiens, techniciens), Agoria propose ainsi aux entreprises d'accueillir, pendant une ou plusieurs demi-journées, un groupe d'étudiants afin de leurs présenter leurs défis technologiques.*

Quels sont les profils qui ont pu visiter une entreprise ?

LB *Cette action est ouverte à toutes les années et toutes les filières qui ont un avenir dans l'industrie technologique, par exemple : bachelier en électromécanique, master en alternance gestion de production, ingénieur commercial, ingénieur civil physique...*

Qu'en retirent les étudiants ?

LB *Chaque étudiant, en fin de visite, complète un rapport, duquel on peut dégager trois grandes attentes : découvrir une entreprise, et plus précisément ses activités et métiers ; échanger avec des personnes ayant fait leurs études ; voir des choses concrètes qu'ils ne peuvent pas voir en cours.*

Et les entreprises ?

LB *Après ces visites, un rapport d'évaluation est élaboré, l'entreprise peut ainsi obtenir ses résultats notamment en mesurant son attractivité en tant qu'employeur (employer branding). Sur base des résultats, 7 étudiants de ces filières sur 10 postulent par candidature spontanée, dès lors l'employer branding est de plus en plus important dans le cadre de recrutement de ces profils.*

Le Company tour n'est que le début d'un travail plus profond avec l'entreprise.

L'Agoria Company Tour est un succès. Pour preuve, plus de 87% des étudiants sont séduits par ces métiers et souhaitent postuler pour ces derniers. ■

Pour en savoir plus :

» Visionnez la video Agoria Company Tour 2017 : https ://youtu.be/KLJPmusi0uA

» Consultez la page Facebook "Parce que je suis Techie" https ://www.facebook.com/ ParcequejesuisTechie/ ?fref=ts

Ont participé à l'Agoria Company Tour 2017 :

- **58 entreprises, pour un total de 31 jours de visites, parmi lesquelles :** A.W. Europe (Baudour), BEA Europe (Liège), BSP Construction (Liège), CE+T (Wandre), Easi (Nivelles), Econocom (Zaventem), Eloy (Sprimont), GE Power (Charleroi), I-Care (Mons), JTEKT Torsen (Strepy-Bracquegnies), Lambda-X (Nivelles), Macq (Bruxelles), Schneider Electric (Bruxelles), Safran Aero Boosters (Herstal), Sirris (Liège), Sonaca (Gosselies), Valeo (Ghislenghien), Vigo Universal (Namur), Wow Technology (Namur)...
- **Les 9 hautes-écoles et universités en Fédération Wallonie-Bruxelles** : Helmo, Henallux, Helha, Hepl, HPH, Condorcet, Ephec, Ichec, ULg
- **770 étudiants et enseignants**

Laura BELTRAME,
Expert au Centre d'Expertise
«Talent et Marché du Travail», Agoria

“

L'AGORIA COMPANY TOUR N'EST QUE LE DÉBUT D'UN TRAVAIL PLUS PROFOND AVEC L'ENTREPRISE.

OCM
Office de Contrôle Médical ASBL

L'absentéisme, une maladie qui se soigne!

L'absentéisme, outre ses **impacts financiers directs :**
- Salaire garanti
- Remplacement du collaborateur absent
- Gestion administrative de l'absence et du remplacement

Cache toute une série de **coûts indirects :**
- Désorganisation du travail et détérioration du climat social
- Perte de productivité
- Déficit d'image

L'OCM, en tant que **partenaire RH** en gestion de l'absentéisme, peut vous offrir :
- une expérience de plus de 50 ans dans le domaine du **CONTRÔLE MÉDICAL**
- des solutions adaptées à chaque situation, en fonction de vos réels besoins
  - grande entreprise ou PME
  - gestion globale de l'absentéisme ou solution ponctuelle

Intéressé? Prenez contact avec nous

Rue Libioulle, 4 . 6001 Marcinelle
Tél. : **071 509 810**
Fax. : 071 301 676
e-mail : secretariat@controlemedical.be
www.controlemedical.be

Titre de compétence pour 400 membres du personnel de Caterpillar

FEMMES OU HOMMES, CONDUCTEURS DE CHARIOT ÉLÉVATEUR FRONTAUX ET TUTEURS EN ENTREPRISE, ILS SONT DÉJÀ PLUS DE 400 À AVOIR PU FAIRE VALIDER OFFICIELLEMENT LEURS COMPÉTENCES SUR LE SITE DE CATERPILLAR.

Une grande partie du personnel de Caterpillar a acquis des compétences professionnelles sur son lieu de travail mais n'avait pas nécessairement de diplôme ou certificat leur permettant de les valoriser. le Consortium de Validation des compétences réunissant sur le territoire wallon le Forem, l'Enseignement de Promotion Sociale et l'IFAPME, a délocalisé ses activités entre ce 18 avril et ce 19 mai pour valider les compétences de ces travailleurs.

Premier bilan

Plus de 400 Titres de compétence ont été délivrés sur un site de production en activité. Des premières évaluations ont été menées tant avec des acteurs de l'entreprise qu'avec les Cellules de reconversion. Elles font état d'une réussite. Les négociations préalables au sein de l'entreprise constituent une condition de réussite ainsi qu'une équipe de pilotage impliquant l'encadrement de l'entreprise et le maintien d'une coordination avec les Cellules de reconversion.

C'est particulièrement important : ces actions de validation des compétences ont apporté une première réponse rapide pour certains travailleurs se projetant dans un parcours professionnel ultérieur. Elles ont notamment pu renforcer l'identité professionnelle et l'estime de soi à une étape difficile de leur carrière.

Les Titres de compétence délivrés par les gouvernements francophones et les secteurs seront des atouts sur le marché de l'emploi et pour la reprise d'études et de formation.

Pour Séverine Deneubourg, Personnel Development Coordinator chez Caterpillar : "*C'est début avril que nous avons décidé, avec les représentants du personnel, de concrétiser cette initiative. Nous avons retenu deux titres de compétences : tuteur en entreprise et conducteur de chariot élévateur, compétences les plus représentées parmi les membres du personnel. Il nous fallait agir rapidement car nous voulions permettre à un maximum de personnes d'obtenir leur titre de compétence avant leur départ et dans les meilleures conditions possible*".

Deux exemples parmi d'autres : tout d'abord Angélique, qui a obtenu les 2 Titres de compétence : conducteur de chariot élévateur frontal et Tuteur en entreprise. Après avoir été assembleuse pendant 9 ans, elle a appris les métiers de la logistique sur le tas, avec ses collègues et a ensuite transmis elle-même ses connaissances à ses collègues. Ces Titres de compétence lui permettent de faire valoir ses compétences à l'extérieur de Caterpillar. Angélique aimerait aller plus loin dans cette démarche pour retrouver un emploi dans ce secteur. Pour sa part, Johan a travaillé pendant 13 ans en tant que peintre industriel avant de travailler dans la logistique. Outre le Titre de compétence pour le Tuteur en entreprise et tous les Titres pour le conducteur de chariot élévateur, il aimerait obtenir son CESS pour rentrer à la SNCB.

Selon Roberto Parillo, Administrateur du Fonds Social Transport et Logistique, Responsable Général CSC-Transcom et Président «route» de l'European Transport Workers' Federation (ETF), "*les titres délivrés après la réussite des épreuves de conducteurs de chariots élévateurs et de tuteurs en entreprise correspondent aux exigences du secteur et des entreprises du Transport et Logistique mais pas seulement. En effet, ce type d'engin (chariot élévateur frontal) est présent dans beaucoup d'entreprises et de secteurs mais aussi conforme aux exigences en matière de mise à l'emploi dans les autres régions du pays (Bruxelles - Flandre - Wallonie). Les savoirs et les savoirs faire sont ceux exigés par les besoins du monde du travail. L'obtention de ces titres par les travailleurs est une preuve supplémentaire de leurs compétences et de leur facilité à la mise à l'emploi, à une reconversion ou à reprendre une formation. J'espère que les acteurs économiques et publics permettront aux personnes ayant acquis des titres de compétence de reprendre une activité et de retrouver leurs dignité et confiance*".

Et après ?

Isabelle Simonis, Ministre de l'Enseignement de Promotion sociale en Fédération Wallonie- Bruxelles, confirme : "*L'Enseignement de promotion sociale s'investit pleinement pour offrir des perspectives d'emplois à chaque travailleur et travailleuse.*

Différentes séances d'informations sur la reprise d'études ont notamment été organisées et l'on répertorie déjà de nouvelles inscriptions pour la prochaine rentrée scolaire. Dans ce cadre et grâce aux séances de validation des compétences organisées depuis avril dernier, de nombreuses dispenses pourront être octroyées afin d'obtenir un diplôme plus rapidement, d'autant que certains établissements scolaires de la région semblent intéressés d'engager d'anciens travailleurs pour donner des cours techniques et de pratiques professionnelles dans le secteur de l'industrie".

Quant à Eliane Tillieux, Ministre wallonne de l'Emploi et de la Formation, elle précise : "*Dans le cadre de la cellule de reconversion qui a commencé à accueillir les travailleurs licenciés depuis début mai, des épreuves seront organisées autour de cinq métiers prioritaires, pour 16 compétences à valider : Peintre industriel, Mécanicien automaticien, Opérateur de production sur ligne industrielle, Technicien en système d'usinage, Tôlier industriel. A la clef pour les travailleurs, la possibilité de consolider le bagage technique dont ils pourront se prévaloir dans la recherche d'un nouvel emploi ou d'une reconversion vers un nouveau métier. Cette démarche sera complétée par un partenariat inédit avec le Pôle académique hennuyer pour valoriser les acquis de l'expérience des travailleurs de Caterpillar qui souhaiteraient reprendre des études et décrocher un diplôme de l'Enseignement supérieur*".

LES ACTIONS DE VALIDATION DES COMPÉTENCES ONT PU RENFORCER L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE ET L'ESTIME DE SOI DE CERTAINS TRAVAILLEURS À UNE ÉTAPE DIFFICILE DE LEUR CARRIÈRE.

Les Centres de compétence Technocampus (Gosselies) et Centre de compétence Forem PIGMENTS (Strépy-Bracquegnies) et le Centre de validation des compétences EPS de Sambreville, sont impliqués dans la validation de ces dernières compétences.

Pour Thierry Devillez, Directeur général de Technocampus : "*Le travail réalisé par Caterpillar et les partenaires est exceptionnel et aura des répercussions sur les autres entreprises industrielles. Un exemple précis montre une nouvelle manière d'appréhender la gestion des compétences avant reconversion ou faillite de l'entreprise. En effet, l'analyse comparée des postes occupés par les candidats chez Caterpillar et des compétences attendues sur le marché du travail (définies notamment par Agoria), a permis d'accompagner la validation par des formations rapides et ciblées. La seconde phase, qui démarrera pleinement en septembre, concernera pour TechnoCampus plus de 250 personnes dans les métiers de l'usinage, des automates et de la production.*

Par ailleurs, TechnoCampus offrira à cette date à tout candidat, l'opportunité de se valider dans les 9 métiers industriels les plus demandés. L'important est maintenant que tout le monde «joue le jeu» et que l'ensemble des acteurs, singulièrement les cellules de reconversion, orientent positivement les candidats vers les systèmes mis en œuvre conjointement avec le Forem".

Depuis 2003, ce sont ainsi plus de 29.000 Titres qui ont été délivrés dans 48 métiers, via 49 Centres de validation des compétences, à Bruxelles et en Wallonie. Ceci grâce au soutien du Fonds social européen et du Plan Marshall. Plus de 60% des personnes ayant décroché un Titre étaient des chercheurs d'emploi dont la qualification n'avait pas été officiellement reconnue. ■

Plus d'infos sur la validation des compétences : www.validationdescompetences.be

Faisons le point !
Validation des Compétences

LE 12 MAI 2017, LE CONSORTIUM DE VALIDATION DES COMPÉTENCES RÉUNISSAIT LES PARTENAIRES SOCIAUX POUR UNE JOURNÉE D'INFORMATION SUR LA VALIDATION DES COMPÉTENCES. AU PROGRAMME : LE POINT SUR LES POLITIQUES MISES EN PLACE À BRUXELLES ET EN WALLONIE, UN EXPOSÉ DES DIFFÉRENTES COLLABORATIONS SECTORIELLES, DES MISES EN PERSPECTIVES AVEC LES SYSTÈMES FRANÇAIS ET FLAMAND AINSI QU'UNE INTERVENTION DU MINISTRE BRUXELLOIS DE L'ECONOMIE, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, DIDIER GOSUIN.

La validation des compétences a été mise en œuvre en Belgique francophone par un décret de juillet 2003, via le Consortium de validation des compétences (CVDC) et des Centres de validation agréés. Elle est organisée par les 5 institutions publiques d'enseignement et de formation professionnelle continue : le FOREM, Bruxelles Formation, l'Enseignement de promotion sociale (EPS), l'Institut de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME) et le Service de Formation des Petites et Moyennes Entreprises (SFPME).

La vision poursuivie est d'une part de renforcer l'employabilité et la mobilité professionnelle des travailleurs (occupés ou non) en attestant de la présence de compétences validées selon un système reconnu par tous, et ce quel que soit l'endroit ou les circonstances dans lesquelles les compétences ont été acquises. D'autre part, de renforcer la cohésion sociale en permettant aux citoyens qui ne possèdent pas de titre scolaire de voir reconnaître par un système légal et complémentaire au système de certification scolaire des compétences acquises par l'expérience de travail, de formation professionnelle, de vie...

www.validationdescompetences.be

Quelques chiffres intéressants en Fédération Wallonie-Bruxelles :

- En 2016, 2.202 titres de compétence ont été délivrés, amenant le total sur la période 2005-2016 à 29.102 titres délivrés.
- Il existe trois modes d'accès au titre de compétence : la mise en situation professionnelle (13.551 titres délivrés), la reconnaissance des acquis de la formation (15.535 titres délivrés) et l'approche dossier (16 titres délivrés).
- 48 métiers sont proposés, recouvrant 102 unités de compétence.

  Top 5 des métiers les plus validés en 2016 :
  - Employé administratif (672 épreuves)
  - Aide Ménager (538 épreuves)
  - Conducteur de chariot élévateur (175 épreuves)
  - Technicien PC et réseau (163 épreuves)
  - Aide comptable (154 épreuves)
- 74,2% de taux de réussite.

PUBLI-RÉDACTIONNEL

40.000 entreprises leur ont déjà fait confiance. **Et vous ?**

Répondre aux besoins des entreprises wallonnes en matière de recrutement et de compétences constitue le coeur de métier du Forem, à côté de l'insertion des demandeurs d'emploi. Le Forem propose une offre de services de qualité et déploie une stratégie de relation client personnalisée. Les conseillers ont comme mission de guider chaque entreprise pour répondre efficacement et rapidement à ses besoins. Comment ? Grâce à ses nombreux conseillers spécialement dédicacés aux entreprises.

Une dynamique qui semble contenter les employeurs qui font appel au service public puisque 86% d'entre eux recommanderaient volontiers ses services à un tiers !

Quels sont les services proposés par le Forem pour les entreprises ?

- **Recruter un nouveau collaborateur**

  Les conseillers du Forem guident l'employeur tout au long de son recrutement pour trouver le candidat idéal. Ils l'aident dans l'analyse du poste à pourvoir, la rédaction de son offre d'emploi, la recherche du profil et la diffusion optimale via divers canaux.
- **Bénéficier d'aides à l'emploi et à la formation**

  Les conseillers sont des experts en matière d'aides financières pour recruter de nouveaux collaborateurs ou former du personnel. A l'heure où la réforme des aides à l'emploi s'annonce au 1er juillet, des séances d'information à destination des entreprises sont organisées par les Services aux entreprises de chaque région pour informer les employeurs des changements qui prendront cours. Toutes les informations et les modalités d'inscription se trouvent sur le site du Forem dans l'onglet «*Entreprises > Aides financières > Aides à l'emploi*».
- **Développer et valider les compétences des travailleurs**

  Les formations sont organisées la plupart du temps par les Centres de compétences et Centres de formation Forem qui mettent à disposition des équipements à la pointe pour former les travailleurs. Des modules existent dans quasiment tous les secteurs et sont adaptables en fonction de la réalité de l'entreprise.
- **Accueillir des stagiaires**

  Différentes formules existent pour permettre à une entreprise de bénéficier d'une main-d'œuvre supplémentaire tout en permettant au candidat d'acquérir une expérience professionnelle. Une expérience valorisante et enrichissante, tant pour le demandeur d'emploi que pour l'employeur !

Les + du Forem !

- Les conseillers entreprises du Forem renseignent et assurent un suivi personnalisé des demandes.
- Grâce à leurs réseaux de diffusion, ils assurent une large visibilité de l'entreprise.
- Les services du Forem sont gratuits !

Plus d'infos ?

» Prenez contact avec votre conseiller entreprises
» **0800/93 946**, si vous n'avez pas encore de conseiller
» **www.leforem.be** (onglet «Entreprises»)

LE FOREM

Vous attendiez une simplification des aides publiques ? La Wallonie l'a fait !

Depuis mars 2017, les aides à la formation, au conseil et au coaching, dédiées aux créateurs d'entreprise et aux entrepreneurs wallons sont rassemblées dans un portefeuille intégré accessible via le portail www.cheques-entreprises.be. Objectif de cette réforme ? Soutenir la création d'activité, l'innovation et la croissance des entreprises wallonnes en simplifiant leurs démarches administratives.

Ces chèques-entreprises permettent de financer des prestations de formation, conseil et coaching liées au besoin de l'entreprise (son cycle de vie), à son degré de développement et de maturité : **création d'activité, innovation, digitalisation, internationalisation et transmission**.
Ces prestations sont réalisées par des experts reconnus par la Wallonie, sur une période de 3 ans maximum avec un plafond total de 37.500 euros pour les porteurs de projets et de 200.000 euros (toutes aides publiques confondues) pour les entreprises.

Avantages pour les entreprises : tout est plus lisible, plus simple et plus rapide !

> Des aides accessibles en un **portail unique en ligne** : plus besoin de chercher les aides auxquelles vous avez droit sur les différents sites internet de la Wallonie !
> Une gestion **harmonisée, simplifiée et totalement digitalisée** : fini la diversité des procédures, les dossiers papier et les envois postaux !
> Un **encodage unique de vos données**, lors de votre première demande de chèque
> Les chèques sont octroyés sur base du principe de confiance : **moins de pièces justificatives à fournir** et contrôles éventuels a posteriori
> Des **délais de traitement** des demandes et de paiement des chèques **radicalement réduits**

> « Les mots clés de la réforme : lisibilité, simplicité et rapidité des procédures des aides publiques wallonnes

Plus d'infos

Pour en savoir plus sur cette réforme, rendez-vous sur **www.cheques-entreprises.be**

Chèques-entreprises

Wallonie ENTREPRISES

FEDER UNION EUROPEENNE

Wallonie

LE FONDS EUROPÉEN DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL ET LA WALLONIE INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR

Dans le monde du travail de demain...

Vos employés sont-ils vos atouts ou votre menace ?

LE MONDE DU TRAVAIL VIT ACTUELLEMENT UNE TRANSFORMATION MAJEURE : LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE ET LA FLEXIBILISATION DE LA RELATION DE TRAVAIL FONT S'EFFONDRER BIEN DES ACQUIS SUR NOTRE COMPRÉHENSION DU MONDE DU TRAVAIL. ECHOUER À INTÉGRER CES RÉALITÉS DANS L'ENTREPRISE LA MARGINALISERA AUX YEUX DE SES CLIENTS, ACTIONNAIRES ET SALARIÉS. POUR INTÉGRER VOS ENTREPRISES DANS CETTE RÉVOLUTION, VOICI DEUX RÉALITÉS AUXQUELLES PORTER ATTENTION DÈS À PRÉSENT.

par Nathalie VILLABRILLE, Directeur Employment, et Axelle PEETERS, Senior Manager, EY

Une relation de travail de plus en plus flexible...

La Gig economy incarne un nouveau modèle en plein essor. L'OCDE prévoit même que ce type de relation de travail représentera 40% de la main d'œuvre américaine en 2020.

Cette notion de la relation de travail comparable au travail «à la tâche» casse les codes de la relation long terme servant de base à bon nombre de modèles de management en entreprise que ce soit sur les volets de gestion des ressources humaines et juridiques.

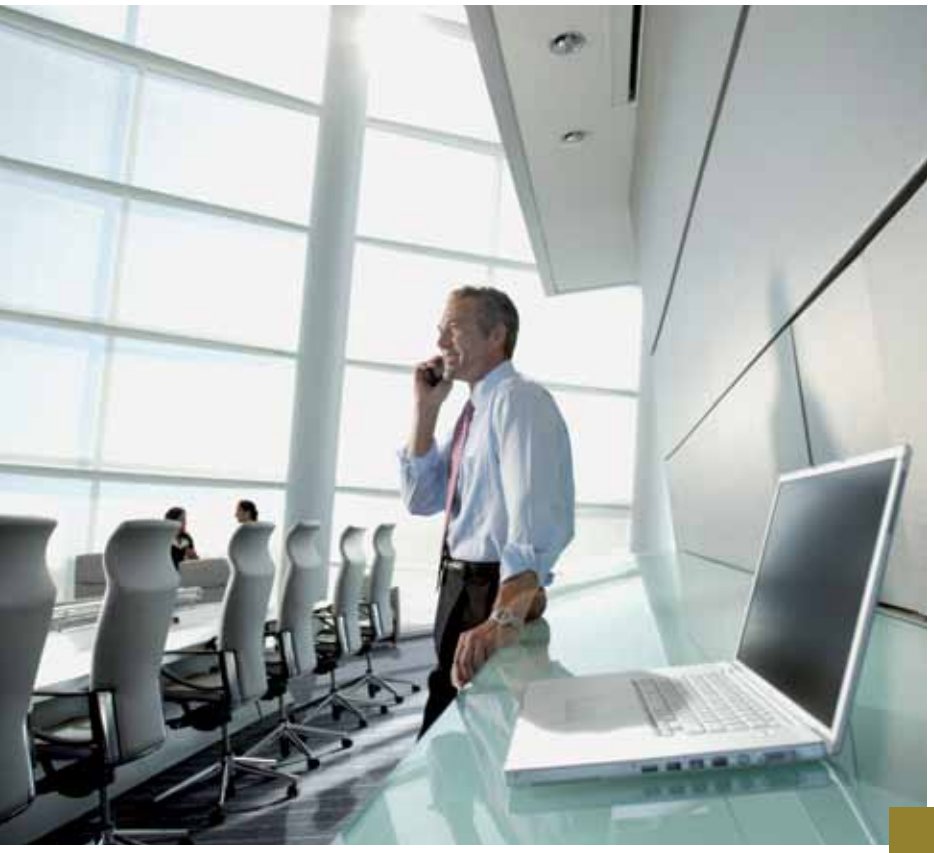
A l'heure où les débats tournent autour du travail maniable et faisable, l'on se demande si cette flexibilisation du temps de travail n'est pas déjà dépassée ? En effet, la tendance n'est pas à travailler régulièrement au bureau et occasionnellement de la maison, pour un seul employeur, mais bien de travailler presqu'exclusivement du lieu choisi par le travailleur et pour l'entreprise qui lui offrira les meilleures conditions.

Le contrat de travail classique se voit petit à petit dépassé par l'apparition de plus en plus d'indépendants qui offrent leurs services essentiellement via le net, travaillent à la demande et quand ils le veulent. Et pour ceux qui sont attachés au contrat de travail pour sa sécurité (financière et sociale), peut-être serait-il temps de se pencher sur l'ultra-flexibilité offerte par le contrat de travail «à la demande».

La généralisation du partage gratuit et informatisé de l'information

Les nouvelles stratégies d'échange d'information impliquent rapidité, accessibilité, gratuité. Les modèles organisationnels rigides qui empêchent le libre flux d'idées et d'informations doivent être abandonnés pour des modèles ouverts, dynamiques et rapides.

Cette évolution se confronte à une réalité soulevée par la 15e édition de l'**EMEIA Fraud Survey d'EY** qui révèle que les pratiques contraires à l'éthique au sein de l'entreprise préoccupent peu de travailleurs belges.



> LES MODÈLES ORGANISATIONNELS RIGIDES QUI EMPÊCHENT LE LIBRE FLUX D'IDÉES ET D'INFORMATIONS DOIVENT ÊTRE ABANDONNÉS POUR DES MODÈLES OUVERTS, DYNAMIQUES ET RAPIDES.

Un tel phénomène s'avère d'autant plus préoccupant que la règlementation visant à éviter la fuite des données à caractère personnel vient de se durcir par l'adoption du Règlement européen sur la protection des données personnelles.

La nouveauté réside essentiellement dans la protection des données «Big data» ou de «Cloud computing» mais également dans les sanctions qui y sont prévues : jusqu'à 4% du chiffre d'affaires mondial de l'entreprise.

Cette règlementation entrera en vigueur en mai 2018. Il est recommandé d'attirer l'attention des collaborateurs sur ce risque, notamment par des clauses spécifiques dans le contrat de travail.

Et concrètement… ?

1. Évaluez la capacité de votre leadership à faciliter l'entrée de l'innovation et des changements organisationnels exigés pour amener l'organisation dans le monde de demain.
2. Faites de vos équipes HR des partenaires de la création et l'accompagnement des changements nécessaires au succès futur.
3. Remettez en question votre modèle d'organisation et envisagez de renoncer aux rôles traditionnels, aux structures organisationnelles et aux processus de travail qui échouent à refléter la dynamique de futur.
4. Soyez aussi tendance que la nouvelle génération et étonnez-la avec des formes de contrat originales comme le contrat de travail à la demande.
5. Attirez leur attention sur les risques liés aux fuites de données et votre responsabilité à cet égard. Prévoyez des clauses explicites dans les contrats de travail. ■

Si vous souhaitez de plus amples informations à ce sujet, n'hésitez pas à contacter **Nathalie VILLABRILLE, Directeur Employment Consulting** (02/774.61.35, nathalie.villabrille@be.ey.com) ou **Axelle PEETERS, Senior Manager** (02/774.62.88, axelle.peeters@be.ey.com), ou surfez sur www.ey.com/be.

EY
Building a better working world

Les Brèves de la Qualité

La démarche Qualité : miser sur les compétences

L'HUMAIN EST LE CŒUR DU FONCTIONNEMENT D'UNE ORGANISATION. DANS UN ENVIRONNEMENT TOUJOURS PLUS MOUVANT, LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS DEVIENT UN LEVIER D'AMÉLIORATION INCONTESTABLE. CELA REND L'ORGANISATION PLUS AGILE POUR RÉPONDRE AUX DÉFIS AUXQUELS ELLE SERA CONFRONTÉE DANS L'AVENIR.

par Emilie PIETTE, Chargée de Projets au MWQ

ISO 29990 – Une certification pour les «services de formation»

Axée sur la qualité du management des prestataires de services de formation et des départements internes de formation, la norme ISO 29990 est mise en application sous accréditation en Belgique depuis 2016. Elle incarne l'assurance de faire le bon choix pour les commanditaires.

Depuis plusieurs années, les opérateurs de formation doivent prouver leur maitrise en qualité des formations dispensées qu'elles soient inter- ou intra-entreprises. Aujourd'hui, la norme ISO 29990 entre sur le marché belge. Elle vise à améliorer la qualité du management des formations de l'éducation non-formelle et de la formation professionnelle. Cette certification est une référence importante pour les bénéficiaires. En effet, elle vise à formaliser et objectiver la qualité des prestations.

Pourquoi cette norme est un véritable plus pour le prestataire de formations ?

Elle promeut ses compétences, devient un critère de sélection des donneurs d'ordre et valorise activement l'image de marque des services.

De plus, elle lui permet d'accéder à la reconnaissance pour les systèmes de subventions. Cette norme est actuellement la seule et l'unique norme spécifique accréditée par les autorités belges.

Pourquoi l'ISO 29990 est un véritable plus pour les acheteurs de formations ?

La certification les aide à choisir un prestataire répondant à leurs besoins et attentes en matière de compétences. Elle garantit également l'efficience de la prestation sur l'ensemble de son déroulé, et contribue à accroître la satisfaction à la fois du donneur d'ordre et de l'apprenant.

Enfin, cette norme ISO 29990 rejoint les exigences de la Wallonie en ce qui concerne l'agrément pour les Chèques-Formation.

Source : Greta DESCHEEMAEKER, ISO 29990 - Services de formation dans le cadre de l'éducation et de la formation non formelles, Article paru dans le QualiGuide® 2017

PUBLICATION

Sortie du Qualizoom® !

Le nouveau Qualizoom® sera disponible à partir du mois de juillet. Cette publication trimestrielle reprend des témoignages et des bonnes pratiques sur des actions Qualité mises en place par des organisations wallonnes ou bruxelloises.

Cette 6e édition est consultable sur le site internet du Mouvement Wallon pour la Qualité (MWQ) : *www.mwq.be/qualite/publications/qualizoom/2017/index.html*. Si vous désirez recevoir cette publication en format papier, n'hésitez pas à contacter le MWQ via info@mwq.be.

Le Qualizoom® est gratuit et destiné à être distribué afin de sensibiliser les organisations et leurs collaborateurs à la démarche Qualité. Vous souhaitez devenir point de diffusion du Qualizoom® ? Contactez-nous via info@mwq.be.

L'audit interne croisé : une nouvelle conception de l'audit interne

Les Universités d'audits internes croisés se sont déroulées du 9 au 11 mai à Spa. Organisées par le Mouvement Wallon pour la Qualité asbl (MWQ), elles avaient pour objectif de faire évoluer les pratiques de l'audit interne croisé.

Ces Universités bisannuelles sont de véritables journées de travail au cours desquelles les auditeurs du réseau international partagent leur expérience et co-créent de nouveaux outils selon leurs besoins. Une vingtaine d'auditeurs provenant de France, Suisse et de Wallonie ont répondu présents pour cette 5e édition.

Valeur ajoutée de l'audit interne croisé

L'audit interne incarne l'outil des organisations inscrites dans une démarche de progrès. Cependant, il tend à devenir routinier et perd en efficacité. L'audit interne croisé permet d'y remédier en encourageant les échanges entre les organisations. Plutôt que de contrôler une non-conformité, cette pratique privilégie la bienveillance en proposant des pistes d'amélioration. Ce type de démarche remet en doute les pratiques de l'organisation auditée et favorise l'innovation.

Club d'audits internes croisés (CAIC)

La pratique d'audits internes croisés est régie par le Club d'Audits Internes Croisés du MWQ.

Le principe ? Une organisation adhérente du Club le sollicite pour faire auditer un processus précis. Un binôme d'auditeurs membres, issus de secteurs d'activité différents et formé sur base de leur expérience, audite ce processus en une journée. À la fin de celle-ci, il fournit un rapport avec les points forts et les pistes d'amélioration.

En échange de cet audit, l'organisation auditera un processus dans une autre organisation adhérente du Club. Les auditeurs internes croisés contribuent à l'amélioration continue de la performance des organisations au moyen d'un espace d'échange de bonnes pratiques et de retours d'expérience.

En savoir plus : www.mwq.be (onglet "Coin presse/communiqués de presse")

MOUVEMENT WALLON POUR LA QUALITÉ

Parc CREALYS - @trium, 2 rue Camille Hubert 5032 ISNES

081/63.49.09 – info@mwq.be - www.mwq.be

Mouvement Wallon pour la Qualité asbl

QUALI-NEWS

La soif d'apprendre : une nouvelle norme ISO destinée aux systèmes de management des organismes d'enseignement

ISO 21001 est une norme de système de management alignée en partie sur ISO 9001:2015 sur les systèmes de management de la qualité. Elle intègre un outil de management commun destiné aux organismes d'enseignement, dont le but est d'améliorer les processus et de répondre aux besoins et aux attentes de ceux qui l'utilisent. Cette norme permettra également aux professionnels de l'enseignement d'harmoniser leurs activités avec leur rôle et leur vision, et d'assurer un apprentissage plus personnalisé.

ISO/DIS 21001 est disponible auprès des membres de l'ISO ou sur l'ISO Store

Source : www.iso.org/fr/news/Ref2174.html

L'agilité comme levier de performance des organisations

Le 19 mai 2017, Bbest a organisé une conférence sur «*L'agilité : effet de mode ou véritable levier de performance*». Une organisation agile s'adapte rapidement face à un changement au sein de son environnement, qu'il soit positif ou négatif. Elle repose sur huit principes clés : définir une vision claire face à la pression du changement, satisfaire le client avant tout, proposer du sur-mesure au client, minimiser la quantité de travail inutile, privilégier les échanges en face-à-face, recherche constante de l'amélioration (autoévaluation), mener les projets sur un mode collaboratif et surtout, s'adapter au changement (habituer les équipes au changement).

*Présentation d'Alexis WILLEMS, General Manager chez Bbest (**www.bbest.be**).*

Dynathèque

EMEIA Fraud Survey d'EY

15e édition

Les pratiques contraires à l'éthique au sein de l'entreprise ne préoccupent guère les travailleurs belges. C'est ce qui ressort de la 15e édition de l'EMEIA Fraud Survey d'EY, une étude sur la fraude et la corruption conduite auprès de 4.100 collaborateurs de grandes entreprises dans 41 pays de la zone EMEIA (Europe, Moyen Orient, Inde et Afrique). Ce constat contraste vivement avec les résultats généraux. En effet, ceux-ci font apparaître que plus de la moitié des répondants indiquent que le comportement immoral et la corruption sont des pratiques très répandues et que plus de trois quarts des dirigeants et des membres de la direction générale déclarent qu'ils pourraient tolérer un comportement immoral si cela aide l'entreprise à survivre.

Document disponible au format PDF sur ww.ey.com/be/en/newsroom/news-releases/le-belge-se-fait-trop-peu-de-soucis-au-sujet-de-la-corruption-sur-le-lieu-de-travail

MICE (Meeting Incentive Congress Event)

La Province de Liège, the unexpected business destination

SITUATION GÉOGRAPHIQUE IDÉALE, GARE TGV DE LIÈGE-GUILLEMINS... LA PROVINCE DE LIÈGE EST POUR LE MONDE DES AFFAIRES, UNE DESTINATION D'EXCEPTION OÙ DIVERSITÉ RIME AVEC ACCESSIBILITÉ ET CONVIVIALITÉ.

Les possibilités sont si abondantes et variées que le Convention Bureau Liège-Spa de la Fédération du Tourisme est devenu le partenaire incontournable pour vos projets Tourisme d'affaires. Il peut prodiguer des conseils avisés, mais aussi, prendre en charge l'organisation partielle ou totale de votre événement, allant de la simple prestation au package complet. Vous bénéficiez d'un interlocuteur unique à vos côtés, d'une maîtrise professionnelle du détail, d'une expertise de terrain vous garantissant une prestation adaptée à vos critères et besoins... C'est évidemment un gain de temps considérable, et donc d'argent ! Ce service est totalement gratuit.

Vous êtes en quête...

... d'activités inédites ?

Echappez-vous d'une pièce avec **GetOut**, une nouvelle activité de loisir (Liège) à mener en équipe et renforçant les aptitudes de cohésion. Le principe ? Les participants enfermés par équipe dans une «panic room» disposent d'une heure pour résoudre l'énigme et s'échapper à temps ; adrénaline garantie ! A la fois parc animalier et aventure, **Forestia** propose des parcours accrobranches et une tyrolienne géante de 120 mètres. Avec son restaurant et sa salle de réunion, le parc peut être entièrement privatisé ; un dépaysement assuré !

© Forestia

Situé au pied des célèbres Cascades de Coo, le **Parc Plopsa Coo** propose un large choix d'attractions parfaitement intégrées dans un cadre naturel exceptionnel, idéal pour organiser un événement inoubliable. Des activités pour tous les âges, un équipement moderne, bref une cascade d'aventures...

... d'un cadre original ?

Au cœur des Ardennes, près d'Aywaille, le **Château d'Harzé** vous accueille dans un site prestigieux. Chargée d'histoire, cette bâtisse dotée de tout le confort moderne est un must.

© Château d'Harzé

Entre ciel et terre, l'**Hôtel Park Inn by Radisson Liège Airport** vous garantit une localisation parfaite, dans un environnement totalement insonorisé.

Quant au **Cercle de Wallonie à Liège**, vous y côtoierez la maestria du détail. Idéalement situé, à quelques encablures de la ville, le palais abbatial du **Val Saint-Lambert** offre une superficie de 12.000 m². L'occasion aussi d'y découvrir le parcours spectacle sur l'histoire du verre.

... de lieux hors du commun ?

Alors, le **Golf & Hôtel d'Henri-Chapelle** sont faits pour vous. Véritable oasis verte et havre de paix c'est une extraordinaire vue panoramique sur les collines de l'Eifel et de l'Ardenne qui vous attend !

© Val d'Arimont

A l'orée des bois, le «meeting village» **Val d'Arimont Hotel-Resort** offre un cadre rêvé pour vos événements (séminaires, réunions, teambilding...). Il peut accueillir jusqu'à 144 personnes et bénéficie d'un équipement High Tech des plus complets.

Installé dans un complexe de bâtiments unique à Malmedy, le nouveau site **«La Manufacture de Malmedy»** est équipé de studios d'enregistrement répondant aux besoins les plus pointus des musiciens et abrite une nouvelle collection d'instruments et de matériel musical haut de gamme : une des plus grandes d'Europe. L'offre de **DAFT Recording Studios** s'est encore enrichie grâce à de nouveaux partenariats.

Quel que soit votre style, votre préférence, vous trouverez ici la formule recherchée ! ■

CVB Liège-Spa BusinessLand

INFOS : Candice MICHOT - 04/237.95.85
candice.michot@provincedeliege.be

www.liegetourisme.be/fr/decouvrir/mice.html

MICE

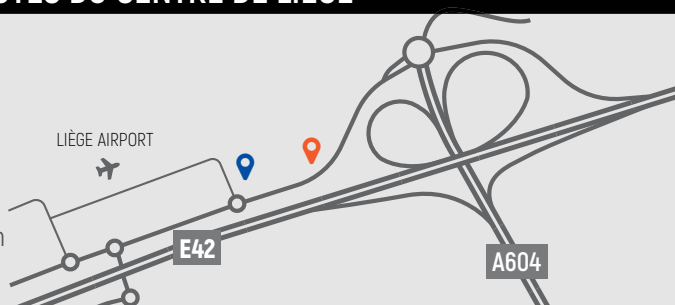
LA COMBINAISON IDÉALE POUR VOS TEAM BUILDING, INCENTIVES OU AUTRES !

Aérez-vous l'esprit avec FLY-INDOOR SKYDIVE FLYIN & park inn by Radisson LIÈGE AIRPORT

- Mettez-en plein la vue à vos clients et collaborateurs
- Offrez-leur une journée de sensations extrêmes dans le plus large simulateur de chute libre au Monde
- Alliez réunions professionnelles et expérience inédite
- 8 salles de séminaires toutes équipées pour vos rendez-vous pro
- 270m² de surfaces entièrement modulables

UNE INFO ? UN DEVIS ? CONTACTEZ-NOUS !

À PROXIMITÉ DES AUTOROUTES ET À 5 MINUTES DU CENTRE DE LIÈGE



fly-in.be | T +32 (0) 4 225 99 60 | info@fly-in.be

Parkinn.com/airporthotel-liege | T +32 4 241 00 22 | Borris.Ooslandt@parkinn.com

BLUEPOINT MEET. WORK. TECH.
UN CONCEPT INÉDIT DE CENTRES D'AFFAIRES ET DE RÉSEAUTAGE

BLUEPOINT propose des espaces exclusifs pour l'organisation de vos prochains événements d'entreprise à Bruxelles et à Liège. Chaque lieu est idéalement situé, proche du centre-ville et des voies d'accès principales, et bénéficie d'un grand parking souterrain sécurisé. Chez BLUEPOINT vous bénéficiez d'une assistance personnalisée, d'une expertise audio-visuelle pendant l'événement, ainsi que d'excellents services de restauration sur mesure.

Toutes les salles sont entièrement équipées et bénéficient de la lumière du jour. Elles peuvent accueillir de petites et moyennes assemblées ainsi que des plus grands rassemblements jusqu'à 450 participants.

BLUEPOINT est synonyme de technologie et d'innovation : Les centres d'affaires et d'événement BluePoint proposent une large gamme de solutions « prêt à l'emploi » qui boostent votre entreprise et génèrent une réelle expérience auprès de vos participants, telles qu'une technologie sans fil pour vos présentations, la vidéo-conférence ou la possibilité de retransmission en direct de vos événements. Qu'il s'agisse d'une petite réunion informelle ou d'une conférence annuelle, une équipe d'experts vous conseille et vous assiste dans votre organisation dès la première prise de contact.

La possibilité d'inviter vos clients sur place autour d'un repas d'affaire dans l'un des restaurants BluePoint ou de prolonger votre visite en travaillant à partir de l'un des postes de travail flexibles, sont d'autres atouts non-négligeables vous permettant de vous concentrer sur vos activités.

BluePoint Liège vous accueille dans un environnement innovant au service de votre organisation et de ses besoins. Chaque espace jouis d'une terrasse privative pour donner à vos participants les stimuli nécessaires au bon déroulement de votre séminaire. Des équipements à la pointe de la technologie équipent les 7 salles modernes au mobilier confortable.

BluePoint Brussels est un centre d'affaires et d'événement surprenant proche des institutions européennes. Celui-ci dispose de 20 salles de réunion totalement modulables et d'un espace d'événement extérieur impressionnant en plein cœur de la capitale pour l'organisation de vos événements estivaux.

Organiser vos réunions et vos événements d'entreprise n'a jamais été aussi agréable qu'avec BLUEPOINT !

BLUEPOINT
Meet. Work. Tech.

BLUEPOINT LIÈGE

BOULEVARD ÉMILE DE LAVELEYE, 191 - 4020 LIÈGE
Tél. : +32(0)4 340 35 06
E-mail : infoliege@bluepoint.be

BLUEPOINT BRUSSELS

BOULEVARD AUGUSTE REYERS, 80 - 1030 BRUXELLES
Tél. : +32(0)2 706 88 12
E-mail : infobrussels@bluepoint.be

www.bluepoint.be
www.linkedIn.com/company/bluepoint-meet.work.tech
www.facebook.com/bluepointvenues

LIÈGEEXPO
HALLES DES FOIRES

DEUX ESPACES À VOTRE MESURE...

LIÈGEEXPO
PALAIS DES CONGRÈS

HALLES DES FOIRES

6 halles d'expo pour une surface totale de 14.000 m²
Structures modulables - Esplanade extérieure de 4000 m²
Débarcadère sur la Meuse

PALAIS DES CONGRÈS

Plus de 20 salles - De 20 à 3.000 personnes
Cadre exceptionnel en bord de Meuse - Régie technique
Débarcadère sur la Meuse.

Halles de Foires de Liège - Liège Expo s.c.
Avenue Maurice Denis, 4 - BE 4000 LIEGE - T. + 32 4 227 19 34
info@liegeexpo.be - www.liegeexpo.be

Palais des Congrès de Liège - I.G.I.L. s.c.
Esplanade de l'Europe, 2 - BE 4020 LIEGE - T. + 32 4 340 38 88
location@palaisdescongresliege.be - www.palaisdescongresliege.be

Vous souhaitez toucher plus de 8.000 top décideurs du gratin de l'économie belge et membres de l'UWE ?

Dynam!sme

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 **Dynam!sme**, dans l'**UWE-news** ou sur le site **www.uwe.be.**

uwe
union wallonne des entreprises

Contact

Carole MAWET, Target Advertising
+32 81 40 91 59 ou +32 497 22 44 45
carole.mawet@targetadvertising.be
www.dynamismewallon.be

Si Ethias est une marque **FORTE** et **APPRÉCIÉE**, cela n'est pas pour rien !

C'EST VOUS QUI LE DITES :

*La **marque** d'assurance la **plus forte** en Belgique*

(Nov. 2016)

*98% des clients sondés sont **satisfaits d'Ethias***

(Enquête réalisée auprès des collectivités en octobre 2016 par une agence indépendante)

ETHIAS, UN PARTENAIRE EN ASSURANCE QUI VOUS ACCOMPAGNE DANS LA RECHERCHE DE SOLUTIONS !

Depuis 2000, nous mettons toutes nos **compétences** et notre **expertise** à votre service.

Découvrez notre gamme complète de produits et services sur **www.ethias.be/prive**

ethias

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