#273

Dynam!sme

PÉRIODIQUE BIMESTRIEL DE L'UNION WALLONNE DES ENTREPRISES (UWE) - 06-07/2018

06
20 priorités pour une alliance Entreprises / Pouvoirs locaux

08
UWE ON TOUR #3 À la rencontre des entreprises wallonnes !

12
Grand Prix Wallonie à l'Exportation : les lauréats !

Spécial "Emploi-formation"

union wallonne des entreprises

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

EN TANT QUE CEO, JE CHOISIS LES SITUATIONS WIN-WIN...

...comme avec mon assurance Accidents du Travail.

Les dirigeants d'entreprises avisés privilégient les partenariats win-win. Avec Fédérale Assurance, vous pouvez récupérer une partie de votre prime (ristourne)*. C'est une des bonnes raisons de choisir notre assurance Accidents du Travail.

Découvrez plus de bonnes raisons sur www.securiteautravail.be

* 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. **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

FEDERALE Assurance

L'assureur qui partage ses bénéfices avec vous

Editorial

par **Olivier de WASSEIGE**, Administrateur Délégué de l'UWE

Pénuries de main d'œuvre : **la balle est aussi dans le camp des entreprises**

Lorsque des chiffres alarmants furent publiés concernant les pénuries de main d'oeuvre, l'UWE fut la première à monter au front, dès janvier de cette année, via plusieurs interviews et prises de position. Deux chiffres interpellent : 31.329 emplois vacants étaient recensés en Wallonie au 3e trimestre 2017, ce qui représente une augmentation de... 53% en 1 an.

Car ces pénuries sont doublement alarmantes. D'une part, quand elles se produisent dans une région où il y a 200.000 demandeurs d'emploi, il y a un réel problème d'adéquation entre offre et demande, notamment par non adaptation des formations aux besoins des entreprises. Et l'UWE de s'étonner que le Forem forme moins de 4% des demandeurs d'emploi aux métiers en pénurie. D'autre part, parce que nos entreprises estiment que cette impossibilité de recruter de nombreux profils pourtant recherchés freine leur croissance (comme l'a confirmé notre *Point Conjoncturel* de mars 2018), alors que la reprise est là.

Ce défi, à la fois sociétal et économique, ne pouvait laisser le politique indifférent, et l'UWE a été largement sollicitée pour proposer diverses mesures et solutions répondant à cet enjeu majeur.

Du côté fédéral, nous avons contribué aux travaux initiés par le Premier Ministre Charles Michel. À l'heure de boucler ces lignes, les mesures ne sont pas encore décidées, mais nous sommes convaincus qu'elles seront prises, afin de stimuler le recrutement dans les métiers en pénurie.

Côté wallon, le Ministre Pierre-Yves Jeholet a entendu le message de l'UWE. Il annonce dans l'interview que vous lirez page 25, différentes mesures qui seront prises en vue de répondre aux demandes des entreprises. Il attend du FOREM et des centres de compétence qu'ils deviennent de véritables partenaires des entreprises en recherche de main d'oeuvre et qu'ils adaptent en conséquence leur offre de formation. Il annonce aussi une réorientation du PFI (Plan Formation Insertion) grâce auquel des demandeurs d'emploi peuvent se former en entreprise. Ces mesures prendront un certain temps. Toutefois, elles seront boostées si les entreprises font rapidement connaître leurs pénuries et les formations requises pour y remédier. Nous invitons dès lors chaque entreprise à prendre contact avec sa fédération professionnelle afin de donner le plus précisément possible la description des profils manquants. La somme de ces différents profils permettra la mise en place de formations adéquates, soit au Forem, soit dans les centres de compétence, ou à défaut dans les entreprises avec le soutien financier des autorités wallonnes.

Par ailleurs, contrairement à certains, l'UWE ne recommande pas à ses membres d'assouplir leurs exigences de recrutement, notamment pour des raisons de compétitivité.

Il appartient aussi aux entrepreneurs de sensibiliser leurs proches – notamment les jeunes qui choisiront une orientation professionnelle cet été – quant aux besoins en constante évolution de leur entreprise, en mettant en avant l'intérêt de études dans les domaines techniques, scientifiques, mathématiques et d'ingénieurs.

Notre responsabilité est de léguer une région prospère à nos enfants. La prospérité passe par la croissance de l'activité économique. L'avenir de nos enfants se construit notamment par des formations leur donnant des perspectives concrètes d'emploi.

Bonnes vacances à toutes et tous !

union wallonne des **entreprises**

Comment Luminus accompagne les entreprises pour réduire leur empreinte CO_2 ?

Le changement climatique est là et nous touche dans notre quotidien. Il est établi que les émissions de CO_2 sont à la base de ce réchauffement planétaire. Nous faisons face à une crise environnementale majeure à laquelle l'Union européenne veut répondre en réduisant la consommation d'énergie de 30% d'ici 2030.

Il est évident que chacun a un rôle à jouer dès à présent pour contribuer à cette diminution, que l'on soit une entreprise, une collectivité ou un simple citoyen.

Luminus, le numéro 2 du marché belge de l'énergie, voit donc dans cette crise une opportunité unique de se transformer, mais aussi d'aider ses clients à réduire leur impact sur l'environnement tout en diminuant leur facture. Depuis plusieurs années, Luminus s'est ainsi tourné vers les énergies vertes et s'est spécialisé dans les solutions énergétiques sur-mesure pour les entreprises. Elle les accompagne dans leur quête d'un rendement énergétique optimal, intelligent et sécurisé avec pour objectif de les aider à réduire leur impact sur l'environnement tout en augmentant leur productivité et leur compétitivité pour en faire un moteur de croissance.

Et cette stratégie fonctionne : il est tout à fait possible de réduire la consommation énergétique (donc les émissions de CO_2) des processus industriels, des bâtiments administratifs ou publics et des habitations de façon rentable.

Une histoire de confiance mutuelle

Safran Aero Boosters, spécialiste mondial en sous-ensembles de moteurs d'avion, en est un exemple concret et travaille avec Luminus pour améliorer son efficacité énergétique.

Un atout majeur pour Jean-Marc Delaunoy, Industrial Strategy & Investment Manager chez Safran Aero Boosters qui a compris que son site regorge de potentiels pour être plus efficace énergétiquement, c'est-à-dire pour réduire ses émissions de CO_2 et ses coûts.

« C'est ce qui nous intéresse : bénéficier de services intégrés qui peuvent nous aider à économiser de l'énergie, à produire par nous-mêmes de l'énergie,... avec une approche simple et efficace », conclut Jean-Marc Delaunoy Industrial Strategy & Investment Manager chez Safran Aero Boosters.

Safran Areo Boosters a ainsi installé une première cogénération en 2006 de 1.168 KWe, avec la filiale de Luminus, Vanparijs Engineers, dans le but d'augmenter l'efficience énergétique de la chaufferie qui fournit le chauffage pour les bâtiments et pour les processus. En 2014, une deuxième unité de 404 KWe a été rajoutée et en 2016, après 10 ans de fonctionnement, la première cogénération a été remplacée par une nouvelle installation encore plus efficace. Avec les optimisations apportées et un contrat de maintenance avec garantie de performances pour les deux cogénérations, Safran Aero Boosters peut repartir avec une installation fiable pour 10 ans.

Safran Aero Boosters a également fait appel à une autre filiale de Luminus, Newelec, pour remplacer progressivement l'ancien éclairage de ses sites par des LED, afin de réduire sa consommation d'électricité et d'améliorer le confort.

Et d'autres projets sont encore en cours. Luminus analyse la possibilité de financer et d'installer des panneaux photovoltaïques avec sa filiale Dauvister et étudie le potentiel éolien du site de l'entreprise. Ces deux solutions pourraient à terme permettre de réduire de manière substantielle les coûts pour Safran Aero Boosters grâce à l'autoconsommation de l'électricité produite par ces sources renouvelables.

Pour plus d'informations, contactez-nous :

btb@edfluminus.be
www.luminus.be

Sommaire #273

06 Ambition 2020

06 **Mémorandum** | Pour une alliance entreprises / pouvoirs locaux

08 Entreprises

08 **UWE ON TOUR #3** | A la rencontre des entreprises wallonnes...
10 **Esprit d'Entreprendre** | Journée Découverte Entreprises
12 **International** | Grand Prix Wallonie à l'Exportation
16 **Gestion durable** | Equipements frigorifiques en entreprise
18 **Mobilité** | Participez au «Défi Mobilité des Entreprises» !
20 | Les «Nouvelles Formes d'Organisation du Travail» (NFOT)

23 Dossier spécial "EMPLOI-ENSEIGNEMENT-FORMATION"

56 Expertise

56 Le recouvrement de dette d'argent incontestée
58 Bulletin mitigé pour l'attractivité de la Belgique
60 «RGPD» : quels droits pour les employés ?

62 Lifestyle

62 **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, Olivier de Wasseige, André Lebrun, Didier Paquot, 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 de la Maison des Entreprises wallonnes 360-1149184-31
• **Tirage :** 7.942 exemplaires (contrôle CIM)

ISSN 0776-1716

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

Élections communales et provinciales 2018

20 priorités pour une allia Entreprises / Pouvoirs loc

LES COMMUNES ET PROVINCES ONT AUSSI LEUR RÔLE À JOUER DANS LE REDRESSEMENT ÉCONOMIQUE DE LA WALLONIE. LES ENTREPRISES SONT UN DES MOTEURS DU DÉVELOPPEMENT COMMUNAL PAR L'EMPLOI QU'ELLES OFFRENT ET PAR LA DYNAMIQUE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE QU'ELLES CRÉENT. LES COMMUNES ET PROVINCES ONT DONC TOUT À GAGNER À LES ATTIRER, LES ACCOMPAGNER ET FAVORISER AINSI DE NOMBREUX EMPLOIS DE PROXIMITÉ. QUELQUES MOIS DES ÉLECTIONS COMMUNALES ET PROVINCIALES, L'UWE PLAIDE POUR UNE ALLIANCE ENTRE ENTREPRISES ET POUVOIRS LOCAUX : LEURS INTÉRÊTS SONT COMMUNS !

2018 ÉLECTIONS

Mémorandum UWE

Pour apporter leur contribution au redressement économique, les communes et provinces disposent de cinq leviers qui, s'ils sont bien utilisés, peuvent sensiblement améliorer les conditions d'existence des entreprises :

- **Accueil des entreprises**
- **Investissements publics**
- **Sécurité et salubrité publiques**
- **Enseignement**
- **Gouvernance et Finances**

Il est nécessaire que, via ces leviers, les politiques locales donnent à l'économie wallonne les moyens physiques et humains pour se développer plus rapidement. Les politiques menées par les communes dans ces domaines durant les 6 prochaines années contribueront de la sorte à doter la Wallonie d'une économie plus prospère et plus riche en emplois.

Ce article présente, via une série de recommandations, les enjeux de l'Alliance Entreprises-Pouvoirs Locaux que l'UWE préconise. Puissent les candidats de toutes les listes pour les élections communales et provinciales d'octobre 2018 en prendre connaissance, en retirer des thèmes de campagnes et des mesures pour leurs programmes, et ensuite les développer au cours de la prochaine législature.

1. Accueil des entreprises

Le territoire communal est un lieu d'accueil des activités économiques (petites, moyennes et grandes entreprises de production, de transformation ou encore de distribution). Par leurs actions, les villes et communes wallonnes doivent adopter une attitude bienveillante à l'égard des acteurs économiques.

L'entrée en vigueur récente du Code du Développement Territorial, avec les nouveaux documents planologiques, les nouvelles procédures et ses nouvelles règles, requiert une attention particulière dans la politique communale et l'organisation des services de l'urbanisme.

Recommandations :

01 Inscrire l'accueil d'entreprises dans les documents stratégiques (Plan Stratégique Transversal notamment) et planologiques communaux (Schéma de Développement Communal et Schémas d'Orientation Locaux).

02 Accompagner les entreprises (réunion de projets, explication des procédures...) dans leurs demandes de permis (unique, urbanisme, environnement, implantation commerciale...), assurer le respect des délais des procédures et organiser des procédures rapides (fast tracks) pour les projets stratégiques.

03 Utiliser avec parcimonie le mécanisme des charges d'urbanisme en intégrant la volonté nouvelle du législateur de prendre en compte l'impact positif des projets pour les estimer.

2. Investissements publics

Les pouvoirs locaux, par leur proximité, leurs compétences et les investissements auxquels ils procèdent participent au développement de la société et de son économie. Les investissements publics locaux répondent ainsi aux besoins et demandes en infrastructures, services et équipements de leur population, et aux défis auxquels nos sociétés sont confrontées. Il est important que l'argent public investi au niveau local participe au développement de l'activité économique endogène.

nce
aux

Recommandations :

04 Développer une programmation d'investissements et d'entretien en infrastructures et équipements techniques et technologiques, sans oublier les infrastructures situées dans les parcs d'activité économique ayant été rétrocédées à la commune.

05 Optimiser la gestion des actifs communaux en développant une «comptabilité publique patrimoniale», c'est-à-dire un recensement exhaustif de tous les patrimoines bâtis (routes, ponts, égouts, …), une objectivation de leur état réel et une planification (à court, moyen et long terme) des travaux d'entretien.

06 Optimiser l'effet multiplicateur des travaux sur l'économie régionale en stimulant, dans le cadre des marchés publics, la qualité et la concurrence loyale (éviter la concurrence déloyale d'entreprises extérieures) et en réduisant la cyclicité des travaux (viser la stabilité des investissements annuels) avec une attention particulière pour les fournisseurs de proximité tout en respectant les règles des marchés publics.

07 Répondre aux enjeux démographiques et sociaux par une politique active et volontaire en matière de rénovation et de création de logements durables.

08 Repenser nos villes et communes pour les rendre intelligentes (smart cities). Avec, au cœur de ce processus, l'utilisation de technologies innovantes et un rôle capital à jouer pour les entreprises et tous les acteurs de la recherche et de l'innovation.

3. Sécurité et salubrité publiques

La commune exerce le pouvoir de police administrative générale. Il convient notamment de maintenir l'ordre public matériel, c'est-à-dire d'assurer la sécurité publique, la salubrité publique et la tranquillité publique.

Ces domaines d'action de l'autorité communale concernent tant les citoyens que les entreprises présentes sur le territoire communal.

Recommandations :

09 Garantir la sécurité publique sur le territoire communal en développant une politique de prévention et de lutte contre la délinquance notamment urbaine et l'atteinte aux biens (vols, dégradation…).

10 Assurer l'accès aux entreprises et parcs d'activité économique pendant les mouvements de grève.

11 Mener une politique de mobilité tenant compte des besoins et contraintes des entreprises, de leur personnel, de leurs clients et fournisseurs tant au cœur des villes (plan de logistique urbaine) et des villages qu'en périphérie de ceux-ci.

12 Participer à "Wallonie Plus Propre", financée par le monde économique et Fost Plus, visant à lutter contre les déchets et dépôts sauvages, sans développer des initiatives mettant à mal cette stratégie.

13 Eviter de concurrencer le secteur privé en matière de collecte et traitement des déchets non ménagers.

4. Enseignement

L'enseignement est une compétence majeure des communes et provinces. En effet, l'enseignement primaire communal accueille 50% des jeunes du primaire et l'enseignement secondaire provincial, 16% des jeunes du secondaire. En complément des budgets de la Communauté française, les communes et provinces consacrent des moyens budgétaires importants à l'enseignement.

Recommandations :

14 S'approprier les objectifs repris dans le Pacte pour un enseignement d'excellence.

15 Choisir au mieux les enseignants et les équipes de direction au vu de la corrélation entre qualité des professeurs et niveau d'avancement des élèves.

16 Se concentrer dans l'enseignement primaire sur le français, les mathématiques, l'éveil et une deuxième langue. L'enseignement qualifiant provincial doit privilégier les options menant vers les fonctions critiques des domaines techniques.

5. Gouvernance et finances publiques

La gestion locale doit se faire au niveau le plus adéquat et dès lors parfois au niveau supra-communal.

Par ailleurs, contrairement à une idée reçue, l'investissement immobilier d'une entreprise rapporte autant en fiscalité communale que les recettes générées par le logement. Dès lors les communes ont autant intérêt financièrement à attirer des entreprises que des habitants.

En effet, 1.000 euros investis en immobilier génèrent en moyenne un précompte immobilier annuel de :

- 14,27 euros pour un commerce ;
- 11,95 euros pour un hall industriel ;
- 6,48 euros pour un logement.

Pour un habitant, le précompte immobilier ne représente que la moitié de sa contribution générale aux recettes communales, l'autre moitié provenant des additionnels à l'impôt des personnes physiques. Dès lors, les 6,48 euros peuvent être doublés et portés à 12,96 euros. Il en résulte que l'investissement immobilier d'une entreprise génère en précompte immobilier autant de recettes communales que l'habitation d'un particulier (précompte immobilier + IPP).

Recommandations :

17 Envisager d'aborder certains sujets à un niveau supra-communal afin de gagner en efficience tout en respectant les principes de subsidiarité et de bonne gouvernance pour ne pas dédoubler les structures et les échelons de décision.

18 Gérer de manière optimale les ressources humaines menant vers des services de qualité à un coût permettant un arbitrage entre les différentes priorités communales et provinciales.

19 Simplifier les règlementations et formulaires fiscaux afin de permettre une économie de travail et, dès lors, de temps pour les fonctionnaires et les entreprises.

20 Respecter le principe de la paix fiscale en n'augmentant pas la fiscalité et en n'instaurant aucune nouvelle taxe.

UWE ON TOUR

DEPUIS SEPTEMBRE 2017, LES ÉQUIPES DE L'UNION WALLONNE DES ENTREPRISES SONT PARTIES À LA RENCONTRE DE DIFFÉRENTES ENTREPRISES EN SILLONNANT LA WALLONIE. AUTANT D'OCCASIONS DE PARTAGER LA PASSION DES ENTREPRENEURS, MAIS AUSSI D'ÊTRE ATTENTIFS À LEURS DÉFIS ET PROBLÉMATIQUES. **AU FUR ET À MESURE DE CES RENCONTRES, DYNAM!SME DRESSERA ICI LES PORTRAITS DE CES ENTREPRISES REPRÉSENTATIVES DE L'ESPRIT ENTREPRENEURIAL WALLON... RETROUVEZ-LES ÉGALEMENT, AGRÉMENTÉS DE PHOTOS, VIDÉOS, INTERVIEWS...,** SUR LE SITE **WWW.UWE-ON-TOUR.BE**

Tessares

www.tessares.net

Denis PÉRIQUET

Le 15 mai, Olivier de Wasseige rendait visite à un voisin de l'UWE : la jeune société Tessares, installée dans le Centre Jean Monnet de Louvain-La-Neuve.

Une spin-off de l'UCL

Tessares nait en 2014 de la rencontre d'Olivier Bonaventure, professeur de génie informatique à l'Université Catholique de Louvain, de deux de ses doctorants, Gregory Detal et Sébastien Barré, et de Denis Périquet, ingénieur ayant vingt ans de carrière dans le domaine des télécommunications et des réseaux.

Etant chacun convaincu que toute personne et tout objet doivent avoir la meilleure connectivité possible en tout instant et en tout lieu, les quatre hommes s'associent afin d'apporter sur le marché les solutions développées par l'équipe du professeur Bonaventure au cours de ses recherches à l'UCL. En mars 2015, la société est établie, et une première levée de fond est bouclée en avril avec Proximus et VIVES (le fonds technologique de l'UCL) autour de la table.

Un développement rapide

Après trois ans, Tessares compte 28 collaborateurs, dont 25 en Belgique et 3 à l'étranger. Ils ont mis sur le marché un premier produit : le HIA (pour Hybrid Internet Access), une solution permettant de combiner les réseaux mobiles 4G et fixes DSL afin d'apporter à coût raisonnable une connexion décente dans des zones jusque-là difficiles d'accès pour les opérateurs de télécommunication. La société compte déjà quatre grands clients opérateurs dans quatre pays différents et cherche désormais à se développer vers l'Amérique du Nord et l'Asie.

Les efforts de recherche et développement fournis par Tessares (en grande partie in-house, mais aussi en collaboration avec l'université) vont leur permettre de développer des cas d'usage permettant par exemple de faciliter les passages d'un réseau à un autre, d'augmenter la sécurité des transactions sur les réseaux.

Quelques revendications

- Il y a en Wallonie trop de structures et de mécanismes d'aides, par conséquent l'écosystème manque de clarté et on peut regretter un certain «saupoudrage» peu efficace. Il faudrait au contraire une politique claire de «consolidation des champions».
- La lourdeur administrative a rendu le lancement de l'activité de Tessares inutilement compliqué. Il faudrait un accompagnement administratif plus solide à la naissance d'une entreprise car il est dommage d'éloigner de leur core-business des fondateurs qui n'ont pas les ressources pour répondre aux demandes administratives et donner à leur projet le temps qu'il mérite.
- Fiscalité : il est extrêmement cher d'augmenter le salaire du personnel méritant ; l'entreprise doit sortir plus de trois fois l'augmentation nette de l'employé.

Les start-ups du Venture Lab

www.venturelab.be

Le 16 avril, Olivier de Wasseige s'est rendu au Venture Lab. Il était en terrain connu au sein de l'incubateur de startups liégeois puisqu'il y a coaché de nombreux étudiants-entrepreneurs dans une vie précédente. C'était l'occasion d'y rencontrer une série de chefs de jeunes entreprises, d'entendre leurs histoires et prêter une oreille attentive aux constats qu'ils ont à faire sur la qualité de l'environnement économique, entrepreneurial et administratif wallon.

BROPTIMIZE

Incubés au Venture Lab en septembre 2015, les frères Sébastien et Michaël Menu sont les cofondateurs de Broptimize. Ils se positionnent comme les premiers consultants indépendants en énergie en Wallonie en faisant une promesse simple à leurs clients : faire baisser drastiquement la partie énergie des factures de leurs fournisseurs de gaz et d'électricité. En moyenne, Broptimize parvient à faire baisser celle-ci de 28% en utilisant au mieux leurs grandes connaissances du marché bousier de l'énergie et en mettant en concurrence les différents fournisseurs pour un pool important de clients. Deux ans et demi après la fondation de l'entreprise, les frères Menu viennent d'engager un 4e employé. Leurs services sont dédiés à tout type de structure professionnelle qui ne possède pas les ressources internes nécessaires pour engager un acheteur dédié à l'énergie. Ils mènent également des missions d'audit et de gestion de la consommation énergétique pour aider les plus grands consommateurs à maîtriser leurs ressources énergétiques et avoir une politique de consommation cohérente.

DEUSE

C'est suite à un stage de fin d'étude que les frères Julien et Maxime Deuse, respectivement ingénieur civil et ingénieur de gestion, se sont rendu compte des difficultés qu'ont les petites sociétés à s'informatiser. Ils décident alors de vendre leurs services afin de soulager les entreprises de cette difficulté. Très vite, ils signent avec trois gros clients qui leur font confiance dans le développement de logiciels et applications ainsi que dans l'analyse de leurs données, qui devient une réelle spécialité pour eux. En juin 2017, ils engagent un premier employé. En tant que jeune et petite structure, les frères Deuse estiment que la charge administrative d'une entreprise est trop lourde, ne leur permettant pas de se donner à fond dans leur core-business. Ils estiment d'ailleurs que le service des secrétariats sociaux en la matière est insuffisant et qu'il leur aurait fait perdre du temps et de l'argent par manque de précisions et de connaissances.

CONNECT2 MOVE

Fondée par Mathieu Jaspard et Pierre Renson, respectivement chercheurs en géographie et en informatique à l'université de Liège, Connect2Move est incubée au VentureLab depuis juillet 2016, la filière Spin-Off de l'ULg n'étant pas appropriée. Les deux fondateurs combinent leur métier de chercheur avec leur activité entrepreneuriale jusqu'en septembre 2017 où ils se lancent tous les deux à plein temps dans l'aventure.

Que propose Connect2Move ? Un calculateur d'itinéraires multi-modal (donc d'itinéraires en combinaison de plusieurs modes de transport). Celui-ci est vendu selon un modèle B2B SaaS (Software as a Service) à deux types de client : des projets MaaS (Mobility as a Service) pour lesquels ce type de service est un besoin (ex : Pikaway à Anvers), et pour du routing de colis (ex : Hytchers).

Les fondateurs sont bien conscients que la concurrence internationale est très rude et admettent qu'ils doivent encore consolider leur technologique. Néanmoins ils savent qu'ils se distinguent des calculateurs génériques par une solution innovante et flexible qui peut convaincre à l'international. Les perspectives en terme d'open data sont également un atout pour eux et devrait leur permettre d'améliorer grandement leur service.

TRUSTUP.BE

C'est après avoir vu ses parents douloureusement faire une croix sur l'acompte versé à un cuisiniste qui a fait faillite avant la livraison de la cuisine commandée que Sébastien Remacle imagine TrustUp.be : une plateforme permettant à des particuliers de trouver gratuitement des corps de métier fiables, dont l'historique et la santé financière ont été audités par TrustUp.be. Fondée en 2016, la société emploie déjà sept personnes et la plateforme affiche entre 400 et 500 visiteurs uniques par jour.

Outre les services de référencement et de validation qu'ils fournissent aux corps de métier, TrustUp.be propose aux entrepreneurs de développer pour eux un site internet de qualité.

En tant que jeune entreprise et entrepreneur, le fondateur de TrustUp.be regrette qu'il ne soit plus possible de proposer une période d'essai aux nouvelles recrues. Il en a en effet fait les frais lors d'un mauvais recrutement, car se séparer d'un employé dans ces conditions coûte extrêmement cher. Il se réjouit que la Wallonie ait mis en place une panoplie d'aides à l'entrepreneuriat, mais estime que la charge administrative que celles-ci induisent, couplée à la charge administrative déjà très (trop) lourde que subit une entreprise en temps normal, a tendance à saper leurs effets. Il regrette d'ailleurs que le service des secrétariats sociaux ne soit pas plus proactif et mieux informé au sujet de ces aides.

BRIQUETERIE HOULÉ

Mathieu Guitoun a été baigné depuis tout petit dans le monde de la PME. Son père est en effet à la tête d'une entreprise de construction spécialisée dans la rénovation d'anciens bâtiments en Hesbaye et a très vite mis son fils à contribution.

En 2010, Mathieu Guitoun se lance dans des études de comptabilité, pendant lesquelles il développe une idée de boitier porte clef pour laquelle il est incubé au Venture Lab. Ce projet ne verra finalement pas le jour, mais la graine de l'entrepreneuriat a germé Après ses études, Mathieu rentre dans l'entreprise familiale et se rend compte de la difficulté de dénicher les briques anciennes nécessaires à la rénovation des vieux bâtiments hesbignons qui sont la spécialité de l'entreprise.

Il décide donc de racheter une ligne de production de brique à l'ancienne dans la région de Tongres et lance la briqueterie Houlé. Il participe à Batibouw au début de 2018, et c'est l'étincelle qui met le feu aux poudres : la machine est lancée et il peut désormais envisager de sérieusement accroitre sa production, et pourquoi pas d'ouvrir de nouveaux sites de production.

L'UWE, premier supporter de la Journée Découverte Entreprises

PARCE QU'IL Y A UN SAVOIR-FAIRE WALLON ET DES ENTREPRISES TROP PEU CONNUES POUR LEURS COMPÉTENCES, L'UNION WALLONNE DES ENTREPRISES VEUT ÊTRE LE PREMIER SUPPORTER DE LA JOURNÉE DÉCOUVERTE ENTREPRISES, ORGANISÉE PAR SUDPRESSE EN WALLONIE.

La Journée Découvertes Entreprises, c'est une véritable plateforme entre les entreprises et le public. Le 1er dimanche d'octobre, des centaines d'entreprises issues de tous secteurs se montrent sous leur meilleur jour à des milliers de visiteurs, tous profils confondus, qui ont ainsi la chance de découvrir le monde de l'entreprise sous un autre angle. Clairement, la Journée Découverte Entreprises mobilise, informe, rassemble et crée des histoires, des liens et communique avec le public.

Cette année, Sudpresse organise l'événement en Wallonie : "*En tant que premier groupe média francophone, nous devons supporter nos régions, la Wallonie*, annonce le Directeur Général de Sudpresse, Pierre Leerschool. "*De nombreuses entreprises font la fierté, la puissance de la Wallonie. Avec notre partenaire, l'Union Wallonne des Entreprises, nous devons mettre en avant, la créativité, le savoir-faire, la dynamique de ces sociétés auprès des familles. Nous sommes très fiers de relancer cette initiative qui connaît aussi un vif succès en Flandre. Notez d'ailleurs que l'événement sera national.*

C'est le plus grand événement tous publics d'un jour en Belgique. Pourquoi ? Parce que c'est l'unique journée où découvrir une entreprise de A à Z, pas seulement le produit final mais aussi les matières premières, pas seulement le processus de production mais aussi l'environnement de travail. Et pour le visiteur, c'est aussi des démonstrations, des tests interactifs, des essais. Vous vivrez l'histoire de la société.

Plus d'une centaine d'entreprises

Pour le public, ce sera l'occasion de découvrir nos sociétés, tous secteurs confondus : "*Notre objectif, dans cette organisation, est double*, explique Vincent Brossel, Directeur Commercial et Marketing chez Sudpresse. *C'est évidemment de réunir une centaine de sociétés, dans tous les domaines afin de montrer au public l'envers du décor. Toutes les potentialités que nous avons chez nous. Ces entreprises représentent un vecteur d'emplois, elles ont des ouvertures, des relations avec l'étranger. On peut résumer l'initiative ainsi : regardez les belles choses que nous faisons dans nos régions. L'autre but de notre investissement, en tant que premier groupe de presse francophone, c'est d'être le supporter. Nous devons nous occuper de cette communication, être un acteur de terrain, être proches du public, être fiers de la Wallonie*".

Invitation aux entreprises

Vincent Brossel invite les participants à rejoindre les entreprises déjà inscrites : "*Nous invitons en effet les patrons à nous contacter pour rejoindre cet événement, notamment en s'inscrivant sur le site www.JDE-wallonie.be*".

L'Union Wallonne des Entreprises est le partenaire de Sudpresse pour la Journée Découverte Entreprises. L'occasion d'interroger Olivier de Wasseige, son administrateur-délégué sur l'intérêt pour les entreprises de participer à cet événement mais aussi sur le renouveau wallon qui semble bien en marche...

Olivier de Wasseige : "On n'a pas eu d'indicateurs économiques aussi bons depuis 10 ans"

Pourquoi l'UWE a-t-elle décidé de s'impliquer aux côtés de Sudpresse dans cette Journée Découverte Entreprises ?

OdW *La raison est simple. Un des rôles de l'Union Wallonne des Entreprises est de faire la promotion de l'entrepreneuriat au sens large car le développement de la Wallonie passe par les entreprises et les entrepreneurs, les hommes et les femmes qui ont créé et dirigent ces entreprises. Il est donc important de montrer à la population le rôle important des entreprises dans le développement économique. Voilà pourquoi il est primordial de soutenir la Journée Découverte Entreprises.*

Cette journée, c'est une manière de mettre en évidence les entreprises wallonnes ?

OdW *Il est nécessaire d'avoir une bonne image de l'entrepreneuriat wallon qui crée de l'emploi privé. La Journée Découverte Entreprises, c'est l'occasion de montrer qu'on a de très belles entreprises en Wallonie dans différents secteurs. Nous sommes notamment réputé dans l'industrie, la biotechnologie, le pharmaceutique ou encore l'agro-alimentaire. C'est aussi important de montrer qu'en Wallonie, il n'y a pas que des technologies dépassées mais bien des technologies de pointe.*

“

IL EST NÉCESSAIRE D'AVOIR UNE BONNE IMAGE DE L'ENTREPRENEURIAT WALLON QUI CRÉE DE L'EMPLOI PRIVÉ. LA JOURNÉE DÉCOUVERTE ENTREPRISES, C'EST L'OCCASION DE MONTRER QU'ON A DE TRÈS BELLES ENTREPRISES EN WALLONIE DANS DIFFÉRENTS SECTEURS.

Olivier de WASSEIGE, Administrateur Délégué de l'UWE

"De nombreuses entreprises font la fierté, la puissance de la Wallonie. Avec notre partenaire, l'UWE, nous devons mettre en avant, la créativité, le savoir-faire, la dynamique de ces sociétés auprès des familles".

Vincent BROSSEL et **Pierre LEERSCHOOL**, SudPresse

En quoi est-ce important pour une entreprise de participer ?

OdW *Cela aide pour la notoriété. Il n'y a pas de mauvaise publicité, il n'y a que de la publicité. Cela permet de faire parler d'elle via un canal qui est vu par énormément de gens et plus que si elle avait fait sa communication seule. Autant de supports coûteraient plus cher que sa participation à l'événement. Il y a aussi un autre aspect important qui est le côté sympathique de recevoir ses clients, ses fournisseurs, ses partenaires et le personnel. C'est aussi une manière de recevoir des clients potentiels.*

Cela peut-il avoir également une incidence sur l'emploi ?

OdW *Il y a de gros problèmes d'emplois vacants dans les entreprises. Il y a environ 31.000 postes vacants en Wallonie et 90.000 en Flandre, ce qui représente une hausse de 50% par rapport à l'année passée et le problème ne fait que s'accroître. Participer à la Journée Découverte Entreprises, c'est aussi une manière de montrer l'entreprise à des gens qui ne la connaîtraient pas. Aujourd'hui, une bonne partie de ces postes vacants ne sont pas pourvus, non pas parce que les entreprises cherchent mal mais parce qu'il y a des métiers en pénurie. Un métier comme ingénieur civil, il y a une forte demande et on est parfois obligé d'aller les chercher à l'étranger. C'est peut-être une manière de susciter des vocations chez les jeunes qui pourraient se dire "*je ne savais pas qu'on cherchait autant d'électromécaniciens"*, par exemple.*

LE 1ER DIMANCHE D'OCTOBRE
JOURNEE DECOUVERTE ENTREPRISES

Le dynamisme wallon, c'est une réalité ?

OdW *Oui, ça fait un certain temps que ça l'est et on commence à en voir les effets. On n'a plus eu d'indicateurs aussi bons en 10 ans. La croissance progresse, le nombre de demandeurs d'emploi diminue et le taux d'emploi grimpe.*

Et ce ne sont pas seulement des prévisions. On connaît le taux de croissance de 2016 et 2017 sera très bon. On le voit auprès de nos membres. Les carnets de commandes sont en progression, les entreprises investissent, elles exportent.

Sans être euphorique, on peut dire qu'il y a du positif du côté des entreprises. ■

En pratique

La Journée Découverte Entreprises, une organisation Sudpresse en collaboration avec l'UWE, se tiendra le **dimanche 7 octobre 2018** partout en Wallonie.

Plus d'infos sur : **www.jde-wallonie.be**

L'AWEX a remis ses Prix et Grands Prix !

Chiffres records pour l'exportation

LE WALLOMÈTRE (**www.wallometre.be**) L'ANNONÇAIT DÈS LA FIN DU MOIS D'AVRIL : AVEC UNE PROGRESSION DE 8,4% PAR RAPPORT À 2016, LES EXPORTATIONS WALLONNES TIENNENT LA FORME. AU DÉCOMPTE FINAL, 2017 EST UN EXCELLENT CRU !

Les exportations wallonnes (corrigées du gaz) ont atteint un chiffre record en 2017, avec un montant de 41,9 milliards d'euros de biens exportés. Les exportateurs wallons ont profité de la bonne conjoncture internationale et plus particulièrement du climat des affaires bien orientés des pays frontaliers comme l'UWE l'avait souligné dans son Point conjoncturel de mars 2018.

Sans surprise, les principaux partenaires commerciaux de la Wallonie sont les trois pays frontaliers : France (25%), Allemagne (15%) et Pays-Bas (8%). Les exportations wallonnes se concentrent majoritairement dans l'Union Européenne (79,2%). À la grande exportation, seules les Etats-Unis représentent une part significative des exportations wallonnes (6,1%). Quant aux pays en voie de développement (BRIC), ils représentent seulement 3,5% des exportations wallonnes. Notons que le Canada représente 0,95% de ces exportations mais la part du Canada devrait en principe grandir dans les prochaines années avec la mise en place du CETA. En tête, les produits pharmaceutiques représentent plus d'un quart des exportations wallonnes. En seconde position, nous retrouvons la fonte, le fer et l'acier (11,2%) suivis des matières plastiques et ouvrages en ces matières (6,8%).

Et dire qu'il y a un an et demi à peine, la croissance mondiale était en panne, accompagnée de grosses turbulences sur les marchés financiers !

Changement total de décor pour l'année 2017, qui s'est distinguée par une accélération de la croissance dans la plupart des pays dits «avancés» (notamment ceux de la zone euro), et de plusieurs économies émergentes (Chine, Russie, Europe centrale et orientale, Amérique latine). Comme le souligne l'Awex, une augmentation notable de l'investissement, du commerce et de la production industrielle, conjuguée à un fort regain de confiance des chefs d'entreprises et des consommateurs, ont contribué à cette amélioration conjoncturelle du climat économique international.

Résultat : un bond de 10,5% des exportations internationales de marchandises, alors qu'elles avaient régressé de 3,0% sur l'ensemble de l'année 2016. Les relations économiques internationales de la Wallonie ont largement profité de cette embellie, et de plusieurs manières. Tout d'abord au niveau des investissements étrangers, avec un exercice qui s'est clôturé sur des notes positives, à la fois en termes d'emplois annoncés, de montants investis et, plus encore, de moyenne d'emplois par dossier (+5,2, par comparaison avec la tendance des trois dernières années). Ensuite, au niveau du commerce extérieur, où nos exportations ont donc enregistré une hausse de plus de 8% en 2017. Un pourcentage de croissance que nos exportations n'avaient plus atteint depuis 2010. Autre chiffre clé : c'est la première fois que nos ventes à l'étranger franchissent la barre des quarante milliards d'euros. au cours d'une année.

De quoi réjouir le ministre de l'Economie, Pierre-Yves Jeholet, qui s'est félicité du fait que "*la Wallonie devance ainsi le bilan des régions qui représentent le panel de comparaison (Flandre, Allemagne, Pays-Bas, France)*".

Répartition géographique

Les experts de l'Awex ont affiné leur analyse : sur le plan géographique, l'évolution favorable, en 2017, de notre commerce extérieur résulte, principalement, de la forte progression de nos ventes au sein de l'UE-28. Ventes qui augmentent de 10,6%. Cela représente leur niveau de croissance le plus élevé depuis 2010. Cette situation est le résultat, tout d'abord d'une reprise marquée de nos ventes auprès de nos principaux clients européens, à commencer par la France (+9,6%), l'Allemagne (+9,4%) et les Pays-Bas (+5,8%). Et cette reprise s'est trouvée renforcée par des croissances à deux chiffres quasi généralisées sur des marchés comme la Pologne, l'Espagne, l'Italie, l'Autriche, la Suède, mais aussi, la Roumanie, la Grèce ou le Portugal...

Quant aux exportations wallonnes, hors zone UE-28, elles affichent une légère croissance de 1,0% en 2017. Ce qui permet, néanmoins, à notre commerce extérieur d'atteindre, sur les marchés extra-européens, un record en termes de valeur annuelle exportée (8,7 milliards). Toutefois, cette progression en pourcentage de nos ventes dites à la «grande exportation» est la plus faible depuis 2014 (+1,6%).

Pierre-Yves JEHOLET
Ministre de l'Economie

> LA WALLONIE DEVANCE LE BILAN DES RÉGIONS QUI REPRÉSENTENT LE PANEL DE COMPARAISON (FLANDRE, ALLEMAGNE, PAYS-BAS, FRANCE)

© J.Van Belle – WBI

Malgré le caractère porteur de la conjoncture internationale, l'appréciation de l'euro vis-à-vis des principales monnaies mondiales l'année dernière a, sans aucun doute, constitué un handicap pour la «compétitivité-prix» des produits wallons sur les marchés extra-continentaux.

Le phénomène s'est, notamment, vérifié au Proche et Moyen-Orient (-18,2%), en Afrique (-7,2%) et en Amérique du Nord (-0,9%). Ces pertes ont été compensées par des évolutions nettement plus positives en Europe centrale et orientale (+31,9%), en Océanie (+12,3%), en Extrême-Orient (+8,4%) et en Amérique latine (+3,6%). Il en résulte, de façon générale, que la part du commerce extérieur, hors zone UE-28, dans le total des exportations wallonnes est de 20,8% en 2017.

Si on étend l'analyse à certains marchés plus spécifiques, on retiendra le rebond spectaculaire de nos ventes en Russie (+34,0%), après une longue période de marasme. Elles sont, également, en hausse au Brésil (+9,9%), poids lourd de la zone sud-américaine et en Colombie (+34,6%). Il en va de même en Chine (+22,9%) ou en Australie (+11,7%) et, surtout, au Canada (+118,3%). Par contre, le facteur plombant le résultat de nos exportations hors UE-28 reste le recul, pour la deuxième année consécutive, du commerce avec les États-Unis (-8,6%), pays qui régresse même à la cinquième place (derrière le Royaume-Uni) de nos principaux clients. On notera aussi une diminution en Inde, au Maroc et au Japon, mais avec un impact moindre sur les résultats globaux..

Grand Prix Wallonie à l'Exportation

Depuis sa création en 1991, le Grand Prix Wallonie à l'Exportation récompense les efforts et les succès récents, mais confirmés, d'entreprises wallonnes qui ont réussi à pénétrer des marchés étrangers avec des biens et/ou services wallons. Indirectement, ce prix contribue également à apporter à ces sociétés une notoriété qui pourra rejaillir sur l'image de marque des produits industriels et culturels, du savoir-faire et des services wallons à l'extérieur.

Depuis les origines, différents prix sont remis. La réflexion prend en compte davantage la dimension géographique et la stratégie exportatrice des entreprises, tout en donnant plus de chances à des entreprises en croissance internationale, qui n'ont pas encore atteint la barre des 70% du chiffre d'affaires, qui est le taux réalisé, en moyenne, par nos entreprises à l'exportation. Au total, 5 récompenses sont octroyées, la plus prestigieuse étant le Grand Prix Wallonie à l'Exportation, qui récompense l'entreprise ayant amélioré le plus significativement ses performances et sa position tant sur l'Union européenne qu'à la grande exportation. Ensuite, deux Prix Wallonie à l'Exportation, destinés à récompenser deux autres exportateurs méritants, dont l'un s'étant plus particulièrement distingué par ses performances à la «Grande exportation» et l'autre ayant particulièrement performé au sein des limites de l'Union européenne. Enfin, selon le même découpage, deux Prix «Tremplin à l'exportation» sont attribués à des entreprises dont la moyenne du chiffre d'affaires à l'exportation sur les trois derniers exercices n'a pas encore atteint 70%. Ces prix seront accordés, pour l'un à une entreprise s'étant plus particulièrement distinguée par ses performances à la «Grande exportation» et, pour l'autre, à une entreprise s'étant plus particulièrement illustrée par ses performances sur le territoire de l'Union européenne. ■

Grand Prix Wallonie à l'Exportation : les lauréats 2017

Grand Prix Wallonie à l'Exportation - LASEA

1 LASEA est une société de 68 personnes, spécialisée dans la fabrication de machines de micro-usinage laser extrêmement précises (jusqu'à 0,2µm, soit 250 fois moins que le diamètre d'un cheveu). Basée à Liège, elle est également présente à Bordeaux depuis 2012 et a, plus récemment, ouvert deux filiales aux USA (2016) et en Suisse (2017) pour se rapprocher de ses clients, gagner en visibilité, éviter les barrières douanières, et s'aligner sur la culture nationale forte qui peut être observée au sein de ces deux pays. Avec 250 machines installées sur les 4 continents et dans 27 pays, elle met à disposition ses technologies innovantes pour l'industrie pharmaceutique, médicale, électronique et horlogère. Elle compte parmi ses clients plusieurs sociétés du Top 5 de l'industrie horlogère suisse. LASEA exporte ses machines en Australie pour la réalisation d'implants cochléens, aux USA pour les implants intra-oculaires (IOLs) ou encore en Suisse pour la fabrication de montres (décors et pièces du mouvement). Les exportations de LASEA représentent 95% de son chiffre d'affaires avec 88% hors UE.

Prix à l'Exportation UE : THALES ALENIA SPACE

2 En Belgique, Thales Alenia Space est représentée par sa filiale Thales Alenia Space Belgium, à Charleroi, Leuven et bientôt Hasselt. Cette entreprise belge est experte dans plusieurs activités de haute technologie. Thales Alenia Space est le numéro 1 belge des applications électroniques spatiales pour satellites et lanceurs, un leader mondial en conditionnement et distribution d'énergie pour satellites, un acteur majeur pour l'électronique des lanceurs européens et sera le seul en Europe à produire automatiquement des panneaux solaires pour les satellites. Les quelque 700 collaborateurs offrent, jour après jour, des produits et des services de qualité à ses clients partout dans le monde.

Prix à l'Exportation Grande Exportation : EURESYS

3 Euresys est une PME située dans le Parc Scientifique du Sart Tilman à Liège. Depuis 1989, Euresys développe des cartes électroniques d'acquisition d'image et des logiciels de traitement d'image destinés au marché de la vision industrielle. Les cartes d'acquisition d'image permettent de connecter une caméra à haute définition ou une caméra ultra-rapide à un PC. Elles sont au cœur de nombreuses machines d'inspection de composants électroniques, d'écrans plats ou de panneaux photovoltaïques. Le logiciel Open eVision est constitué de nombreuses librairies de traitement d'image qui permettent l'alignement, la mesure, la reconnaissance de caractères et la lecture de codes barre ou de codes QR. Les produits d'Euresys sont exportés dans le monde entier, au départ de la maison-mère et des filiales de Singapour, Tokyo, Shanghai et Californie. Les principales applications concernent le contrôle de qualité, principalement dans les domaines de l'électronique et des semi-conducteurs.

Prix Tremplin UE : POLLET

4 La société Pollet est spécialisée dans la recherche, la fabrication et la commercialisation de produits de nettoyage professionnels efficaces, écologiques et biotechnologiques. L'expertise des 50 collaborateurs de Pollet est au service des entreprises de nettoyage, des collectivités et de l'industrie non-alimentaire. Depuis plus de 255 ans, l'innovation continue a pour objectif d'aider quotidiennement les utilisateurs à être plus efficaces et à augmenter leur bien-être grâce à des solutions de nettoyage responsable combinées à des produits éco-supérieurs et plus particulièrement pour l'entretien des sols.

1

2

3

© J.Van Belle – WBI

“

DEPUIS SA CRÉATION EN 1991, LE GRAND PRIX WALLONIE À L'EXPORTATION RÉCOMPENSE LES EFFORTS ET LES SUCCÈS RÉCENTS, MAIS CONFIRMÉS, D'ENTREPRISES WALLONNES QUI ONT RÉUSSI À PÉNÉTRER DES MARCHÉS ÉTRANGERS AVEC DES BIENS ET/OU SERVICES WALLONS.

4

5

6

© J.Van Belle – WBI

Prix Tremplin Grande Exportation : AMPACIMON

5 Créé en 2010 pour valoriser des recherches menées depuis 2003, au sein de l'Université de Liège (Belgique), par les équipes du Professeur Jean-Louis Lilien et du Professeur Jacques Destiné (service d'électronique, microsystèmes, mesures et instrumentation), Ampacimon a développé des systèmes innovants qui permettent d'équiper les réseaux électriques du monde entier de la technologie «Dynamic Line Rating» (DLR). Le «Dynamic Line Rating» est une technologie qui s'inscrit pleinement dans la gestion intelligente des réseaux (Smart grid). Elle est composée de capteurs autonomes installés sur les lignes haute-tension et de softwares reliés au centre de dispatching d'un gestionnaire de réseau. L'installation consiste en un système de monitoring des lignes, qui permet de mesurer en temps réel différents paramètres (vibrations, flèche et vitesse du vent) qui déterminent la puissance maximale qui peut transiter par la ligne, en relation avec la limite thermique. En d'autres termes, elle détermine l'ampacité de la ligne haute-tension. Ce système permet également de prévoir quelques heures (ou jours) à l'avance, la capacité réelle des lignes de transport électrique et donc favoriser plus d'interconnexion entre les pays (et plus de connexion de génération renouvelable). Ampacimon commercialise la gamme ADR dans le monde entier, via une gamme de produits de quantification/modélisation de capacité thermique de réseau, de monitoring temps réel, jusqu'à des produits de prévisions «day ahead» intégrés dans le SCADA des gestionnaires de réseau.

Mention Exceptionnelle du jury : UCB

6 Pour la 3e fois dans l'histoire du concours, le jury a décidé de remettre un prix exceptionnel à une entreprise, pour l'excellence de ses performances exportatrices. UCB succède à deux autres sociétés bénéficiaires de ce prix : GSK (2008) et SONACA (2016). UCB est une société biopharmaceutique belge qui se consacre à la recherche et au développement de nouveaux médicaments et de solutions innovantes destinés aux personnes atteintes de maladies graves du système immunitaire ou du système nerveux central. UCB a été créée en 1928. Depuis lors, la société n'a cessé de se transformer, de se réinventer. Un des derniers virages négocié par l'entreprise, au début des années 2000, est son investissement dans les biotechnologies. UCB est donc à la fois une dame respectable et expérimentée de 90 ans et une jeune biotech qui offre de nouvelles solutions aux patients. En 2017, quelque 3 millions de malades ont bénéficié des médicaments clés d'UCB. De nombreux médicaments ont été trouvés, développés ou produits en Wallonie sur son site de Braine-l'Alleud.Chaque année, UCB investit d'ailleurs plus d'un milliard d'euros en R&D afin de trouver de nouvelles solutions pour les patients.UCB, c'est 7.500 collaborateurs répartis dans quelque 40 pays dans le monde. Sur son site de Braine-l'Alleud, plus de 1.600 personnes apportent, tous les jours, des solutions aux patients, tant au niveau de la recherche que du développement ou de la production. Ces trois dernières années, l'emploi sur le site de Braine-l'Alleud a encore progressé de 12%.

Quelles obligations environnementales en Wallonie ?

Les équipements frigorifiques en entreprise

UTILISÉS DANS LES SYSTÈMES DE PRODUCTION DE FROID (CLIMATISATION, RÉFRIGÉRATION, CONGÉLATION, ETC.), LA PLUPART DES FLUIDES FRIGORIGÈNES SONT NÉFASTES POUR L'ENVIRONNEMENT. EN EFFET, LA MAJORITÉ DE CES FLUIDES SONT DE PUISSANTS GAZ À EFFET DE SERRE ET ONT, PAR CONSÉQUENT, UN IMPACT IMPORTANT SUR LE DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE. DÈS LORS, DANS UN SOUCI DE LIMITER LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE, LA RÉGLEMENTATION QUI TOUCHE LES ÉQUIPEMENTS FRIGORIFIQUES ET LES FLUIDES FRIGORIGÈNES QU'ILS CONTIENNENT S'EST CONSIDÉRABLEMENT ÉTOFFÉE CES 30 DERNIÈRES ANNÉES. RETOUR SUR LES PRINCIPALES OBLIGATIONS ENVIRONNEMENTALES APPLICABLES EN WALLONIE.

par Stéphanie VERHEYE

Contexte

Dès les années 90, la production et l'utilisation des CFC (chlorofluorocarbures), ces gaz fluorés utilisés comme réfrigérants et comme agents propulseurs dans les aérosols a été interdite par le biais du Protocole de Montréal. Les CFC ont alors été substitués par les HCFC (hydrochlorofluorocarbures), moins destructeurs mais toujours de puissants gaz à effet de serre, dont l'utilisation pour l'appoint d'équipements frigorifiques est interdite depuis 2015. Depuis, ils ont massivement été remplacés par les HFC (hydrofluorocarbures), qui sont, eux aussi, nocifs pour l'environnement.

A quoi faut-il penser en tant qu'entreprise ?

Permis d'environnement

En plus des dispositions figurant spécifiquement dans la réglementation européenne visant ces fluides (en particulier le règlement EU 517/2014), l'utilisation de certaines installations de production de froid et/ou de chaleur mettant en œuvre un cycle frigorifique nécessite des autorisations environnementales. Une déclaration environnementale (classe 3) est nécessaire dès lors que la puissance frigorifique nominale utile de l'installation est supérieure ou égale à 12 kW ou que l'installation contient plus de 3 kg d'agents fluorés. Au-delà d'une puissance de 300 kW, c'est un permis d'environnement de classe 2 qui doit être sollicité.

Conditions d'exploitation

Des conditions sectorielles et intégrales (AGW du 12 juillet 2007) relatives à ces installations existent également et comportent des prescriptions quant aux obligations à respecter. Cependant, ces conditions doivent être mises à jour car elles ne visent pas encore les gaz fluorés de nouvelle génération (HFC et PFC) qui sont, néanmoins soumis à des prescriptions précises via le règlement européen EU 517/2014. En voici un aperçu :

- Faire appel à des techniciens disposant du certificat requis et travaillant pour le compte d'une entreprise certifiée pour l'installation, l'entretien, la maintenance, la réparation, la mise hors service, les contrôles d'étanchéité des équipements et la récupération des gaz à effet de serre ;

“

LA RÉGLEMENTATION QUI TOUCHE LES ÉQUIPEMENTS FRIGORIFIQUES ET LES FLUIDES FRIGORIGÈNES QU'ILS CONTIENNENT S'EST CONSIDÉRABLEMENT ÉTOFFÉE CES 30 DERNIÈRES ANNÉES.

- Faire procéder à un contrôle d'étanchéité avant la mise en service de l'installation ainsi que selon les fréquences reprises dans le tableau ci-dessous pour tous les équipements frigorifiques contenant une quantité d'agent réfrigérant supérieure à 5 tonnes équivalent CO_2. Notons que si un système de détection des fuites est installé, la fréquence de contrôle est réduite d'un facteur 2 ;

Equivalent CO_2	Fréquence
A partir de 5 tonnes équivalent CO_2	Une fois tous les 12 mois
A partir de 50 tonnes équivalent CO_2	Une fois tous les 6 mois
A partir de 500 tonnes équivalent CO_2	Une fois tous les 3 mois

- Prendre toutes les mesures techniquement et économiquement possibles afin de réduire au minimum les fuites d'agent réfrigérant fluoré ;
- Installer obligatoirement un système de détection des fuites à partir de 500 tonnes équivalent CO_2 et le faire réviser annuellement ;
- Si une fuite est détectée, veiller à la réparer dans les meilleurs délais et réaliser un nouveau contrôle d'étanchéité dans le mois suivant la réparation ;
- Placer à proximité de l'équipement frigorifique les informations suivantes : le nom et l'adresse du service de maintenance ainsi que les instructions sur la manière dont l'équipement frigorifique peut être mis hors service en cas d'urgence ;
- Prendre des mesures en matière de prévention et de lutte contre les incendies et explosions ;
- Respecter les conditions en matière de gestion des déchets ;
- Tenir un registre (livret de bord) reprenant diverses informations consignées par le personnel certifié pour les équipements de plus de 5 tonnes équivalent CO_2. Signalons que c'est l'exploitant qui est responsable de la bonne tenue du livret de bord et qui vérifie que les informations nécessaires y ont été consignées. Les deux parties doivent conserver ce registre pendant au moins 5 ans. Celui-ci doit être mis à disposition de l'autorité compétente ou de la Commission européenne.

Quelles restrictions à l'avenir ?

Le règlement européen relatif aux gaz à effet de serre fluorés (UE 517/2014) entrainera des réductions importantes des quantités disponibles de HFC dans l'Union Européenne (quotas de mise sur le marché de ces gaz). Des restrictions quant à la mise sur le marché et l'utilisation de certains équipements qui contiennent ou sont destinés à contenir des HFC avec un potentiel de réchauffement planétaire (PRP) élevé seront également mises en place.

Quelles alternatives possibles ?

Il existe de nombreuses alternatives pour remplacer les gaz à fort PRP dans les installations de réfrigération et de climatisation existantes ainsi que dans les nouveaux équipements. Les gaz fluorés (HFC à faible PRP, HFO) et les gaz non fluorés (ammoniac, CO_2), peuvent être envisagés comme solutions de remplacement. Cependant, la sécurité est plus importante que jamais car ces gaz présentent tous un certain caractère de dangerosité (inflammabilité, toxicité, niveau de pression élevé, etc.). ■

Ce sujet a fait l'objet d'une séance « 90 Minutes pour l'Environnement » présentée par Pascal THEATE, Conseiller Gaz fluorés, Chauffage des Bâtiments et Transports routiers à l'Agence wallonne de l'Air et du Climat (AwAC). Retrouvez sa présentation sur **www.environnement-entreprise.be**.

Semaine de la Mobilité

Relevez le Défi Mobilité des Entreprises 2018 !

COMME CHAQUE ANNÉE, LA SEMAINE DE LA MOBILITÉ SE DÉROULE EN WALLONIE DU 16 AU 22 SEPTEMBRE. CET ÉVÉNEMENT, COORDONNÉ PAR LE SERVICE PUBLIC DE WALLONIE (SPW), A POUR OBJECTIF DE SENSIBILISER LES CITOYENS ET LES ENTREPRISES 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 Lucie CASTAIGNE

Tout au long de cette semaine, tout citoyen est donc invité à privilégier les modes de déplacements doux et alternatifs à la voiture particulière tels que les transports publics, le covoiturage, la voiture partagée, le vélo, la marche à pied etc.

Pour améliorer la mobilité, 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 la Cellule Mobilité de l'Union Wallonne des Entreprises propose à toute entreprise privée ou parc d'activité économique, en partenariat avec le SPW, de participer au Défi Mobilité des Entreprises.

Nous vous proposons de mener des actions originales au sein de votre entreprise mais aussi de valoriser les outils que vous avez déjà mis en place en matière de mobilité alternative.

Vous rejoindrez de nombreuses entreprises dynamiques au sein de ce Défi. En effet, l'édition 2017 de la Semaine de la Mobilité en Wallonie, a rassemblé 51 entreprises, 2 parcs d'activité économique et 59 communes. Vous ne serez donc pas seul à relever ce Défi !

La Cellule Mobilité de l'Union Wallonne des Entreprises est à votre disposition pour vous donner des idées d'actions à mener et vous aider à organiser ce Défi. N'hésitez pas à vous tourner sur le site www.mobilite-entreprise.be pour y trouver pistes d'actions concrètes ainsi que le compte-rendu et les présentations inspirantes du «Coaching» de préparation de la Semaine de la Mobilité organisé au mois d'avril.

Laissez libre cours à votre imagination et parlez-en à votre équipe pour concrétiser les actions les plus adaptées à la situation de votre entreprise.

A la clé ? Remporter le Défi Mobilité des Entreprises 2018 !

Outre la visibilité offerte par une couverture médiatique accrue pendant cette semaine et la valorisation d'une image positive et durable de votre entreprise auprès du grand public, les entreprises qui se seront le plus mobilisées en mettant en place des actions originales, pendant la Semaine de la Mobilité, gagneront de magnifiques prix.

En vous inscrivant et en manifestant votre intérêt pour cette édition du Défi Mobilité des Entreprises, vous serez tenu informé de la campagne par les partenaires de la Semaine de la Mobilité. En effet, comme lors des éditions précédentes, nos partenaires de la Semaine de la Mobilité vous proposeront des «Pass Cowallonia» pour du coworking gratuit et des titres de transports que nous vous fournirons en même temps que le matériel de communication.

Nous vous souhaitons d'ores et déjà une belle préparation en équipe de la Semaine de la Mobilité !

Plus d'infos ? Lucie CASTAIGNE
(010/48.94.05, lucie.castaigne@uwe.be)

www.volkswagen.be

Généreusement équipé, il va faire jaser vos collègues.

Le Tiguan TDI 150 CV avec Pack Travel & Pack R-Line.

À partir de **399 €/mois** HTVA[1] en Renting Financier.

Vous jonglez entre un boulot passionnant et une vie de famille trépidante ? Vous vivez chaque instant intensément et vous êtes à l'affût des précieux moments de détente ? Le Tiguan est fait pour vous : il vous offrira lui aussi toujours plus : plus de sécurité, plus de confort et plus de plaisir de conduite grâce à de nombreuses technologies de pointe telles que le régulateur de vitesse adaptatif ACC, le Lane Assist, le volant multifonctions en cuir, le système de navigation Discover Media avec écran couleurs tactile de 20cm, le hayon de coffre électrique, et bien d'autres encore.
Faites-en l'expérience dès maintenant : prenez le volant du plus innovant des SUV.

Plus d'infos chez tous les concessionnaires Volkswagen ou sur volkswagen.be

Volkswagen

4,7 L/100 KM · 123 G CO_2/KM (NEDC)

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

(1) Volkswagen Tiguan R-line Comfortline TDI 150 cv 6v & Pack Travel & pack R-line. Prix catalogue TVAC : 39.205 €. Loyer TVAC : 482,79 €. Offre en Renting Financier Volkswagen Financial Services calculée sur base de 60 mois, sans premier loyer majoré et avec une option d'achat de 20%. Offre réservée aux professionnels. Sous réserve d'acceptation du dossier par D'Ieteren Lease s.a., siège social : Leuvensesteenweg 679, 3071 Kortenberg - RPM Leuven - BCE 0402623937. Prix au 04/05/2018 et valables jusqu'au 30/06/2018. Modèle illustré avec options. Volkswagen Financial Services est une dénomination commerciale de D'Ieteren Lease s.a. (filiale de Volkswagen D'Ieteren Finance s.a.). D'Ieteren Lease SA (FSMA 20172A) est un agent non lié de P&V Assurance (FSMA 0058).

Les «Nouvelles Formes d'Organisation du Travail» (NFOT)

Partenaires de la mobilité ?

LA GESTION DE LA MOBILITÉ EST POUR LES ENTREPRISES L'UN DES DÉFIS MAJEURS AUQUEL ELLES SONT DE PLUS EN PLUS CONFRONTÉES. L'OPTIMISATION DE LA MOBILITÉ PASSE DONC NATURELLEMENT PAR LA PROMOTION DE LA MOBILITÉ DOUCE (TRANSPORTS COLLECTIFS, COVOITURAGE, VÉLO À ASSISTANCE ÉLECTRIQUE, HOVERBOARD ETC.) MAIS ELLE NE SE CANTONNE PAS UNIQUEMENT À PROPOSER DES ALTERNATIVES À LA VOITURE À LEURS EMPLOYÉS. EN EFFET, LE MEILLEUR DÉPLACEMENT N'EST-IL PAS CELUI QUI N'A PAS LIEU ?! AINSI, UNE BONNE GESTION DE LA MOBILITÉ PASSE ÉGALEMENT PAR DES DÉPLACEMENTS ÉVITÉS OU LES PLUS LIMITÉS POSSIBLES.

par Lucie CASTAIGNE

De nouveaux modèles d'organisation du travail permettent aujourd'hui de rationnaliser la mobilité des employés sans pour autant impacter leur productivité. Parmi ces «Nouvelles Formes d'Organisation du Travail (NFOT) ou «New Ways Of Working» (NWOW) figurent le télétravail, le travail décentralisé, le travail en situations mobiles ou la vidéoconférence (utile en cas de réunion). Ces NFOT ont émergé pour répondre à différents challenges rencontrés par les entreprises : accroissement des embouteillages liés aux déplacements domicile-travail, émergence de fonctions qui ne requièrent pas d'être présent à temps plein dans l'entreprise et acceptation d'une évaluation du travail basée sur des critères quantifiables plutôt que sur des prestations horaires.

Le coworking, un espace de travail partagé

Les espaces de coworking, par exemple, se sont multipliés ces dernières années en Belgique.

À l'origine, ces espaces ont été conçus afin d'offrir un espace de travail partagé et de créer un réseau, une «communauté» de professionnels parmi lesquels l'échange et l'ouverture sont encouragés. Initialement, l'impact sur la mobilité n'était donc pas l'objectif recherché. Cependant, il est aujourd'hui incontestable que ces espaces ont des retombées non négligeables sur la mobilité. En effet, tout comme le télétravail, le coworking permet une redistribution des flux qui contribue au désengorgement des villes et participe à alléger la pression automobile. Les coworkers font en outre bien souvent des déplacements inférieurs à 30 minutes, ce qui pourrait conduire dans quelques années à la création d'un nouveau maillage du territoire en Belgique.

Le télétravail, chiffres-clés et perspectives

En mars dernier, le SPF Mobilité et Transports a publié une nouvelle étude sur les chiffres-clés du télétravail en Belgique, réalisée en réponse à différents constats liés à la mobilité en Belgique. Un premier constat pointe qu'environ un quart des kilomètres parcourus sont liés aux déplacements domicile-travail. Pendant les heures de pointe, ces déplacements peuvent représenter jusqu'à deux-tiers des kilomètres parcourus. Un deuxième constat souligne que la solution ne réside pas dans des investissements publics massifs en matière d'infrastructure. C'est au contraire plutôt sur un changement comportemental et de besoins en matière de transports qu'il faut miser.

I ♥ coworking | digital wallonia .be

Coworking|Digital Wallonia est le réseau des espaces de coworking wallons. Coordonné par l'Agence du Numérique, il est constitué de 21 espaces de coworking.

Plus d'infos sur www.cowallonia.be

L'AVÈNEMENT DES «NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL» NE PEUT SE MANIFESTER QUE S'IL S'ACCOMPAGNE D'UN CHANGEMENT DE MENTALITÉ : LE TRAVAIL SERAIT ENVISAGÉ NON PLUS EN FONCTION DE PRESTATIONS MAIS EN FONCTION DE LA RÉALISATION D'OBJECTIFS.

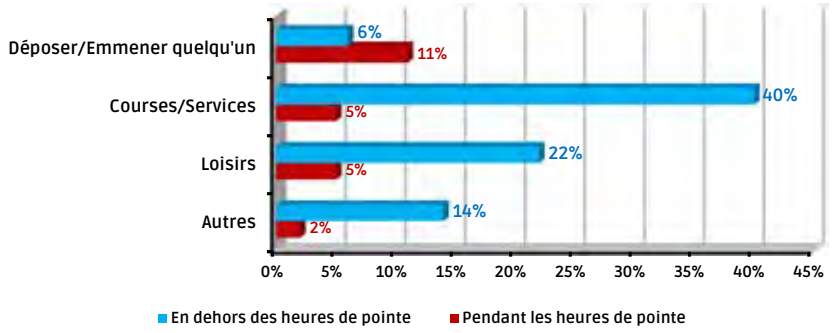
Dans ce contexte, la réduction de la demande de transport et donc l'élimination des motifs justifiant un déplacement, par exemple via le télétravail, est un facteur capital.

Cette enquête a été réalisée auprès de deux mille travailleurs belges en vue d'analyser la pratique du télétravail et d'en mesurer l'impact sur la mobilité. Il en ressort quelques grandes tendances :

- Près de 17% des travailleurs font du télétravail (12% télétravaillent en moyenne 1 jour par semaine et 4% deux jours par semaine).
- Plus la distance entre le domicile et le lieu de travail est grande, plus le travailleur optera pour du télétravail : si cette distance est supérieur à 50 kilomètres, un travailleur sur trois optera pour du télétravail, si ce trajet se situe entre 30 et 50 kilomètres, ce chiffre descend à un travailleur sur quatre.
- La proportion d'employés à Bruxelles qui font du télétravail est de 1/3 environ, ce qui équivaut au double de la moyenne générale. Ce chiffre peut notamment s'expliquer par les distances parcourues quotidiennement par ces employés qui viennent essentiellement de Wallonie et de Flandre.
- 45% des télétravailleurs interrogés affirment qu'ils n'effectuent aucun déplacement autre que ceux qu'ils faisaient pendant une journée normale de travail. Pour ce qui est des déplacements effectués en plus, ils sont très souvent effectués en dehors des heures de pointe et sont supposés plus courts que les déplacements ordinaires domicile-travail.

Déplacement supplémentaire pendant le jour de télétravail

((n = 276)

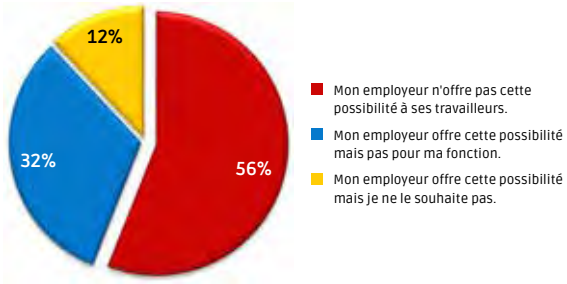


- Toujours selon cette étude du SPF, le pourcentage de télétravailleurs en Belgique pourrait potentiellement monter jusqu'à 42% (en comptabilisant les télétravailleurs actuels et les «potentiels»). En effet, si on exclut les travailleurs qui ne veulent pas télétravailler, une large partie des travailleurs (presque 30%) estime que leur job est compatible avec du télétravail et/ou qu'ils y seraient favorables si l'employeur adaptait quelque peu l'organisation quotidienne du travail. Ces chiffres démontrent donc qu'il existe encore un énorme potentiel de travailleurs prêts à passer le cap du télétravail.

L'enquête révèle également qu'au niveau des kilomètres, ces télétravailleurs potentiels auraient un impact non négligeable sur la mobilité puisque jusque 16,5% de kilomètres pourraient ainsi être évités (contre 6,7% de kilomètres évités actuellement).

Pourquoi ne faites-vous pas de télétravail ?

(n = 1361)



Pourquoi ne faites-vous pas de télétravail ?	Job compatible ?	
	Oui	Oui, moyennant quelques adaptations mineures
Mon employeur ne donne pas cette possibilité à ses employés	10%	9%
Mon employeur donne cette possibilité mais pas pour ma fonction	4%	6%

→ SUITE EN PAGE 22

→ SUITE DE LA PAGE 21

- Les secteurs à la pointe du télétravail sont les administrations publiques, l'enseignement et les «autres services» (communication, immobilier, professions libérales, services administratifs et d'appui), avec en tête de peloton le secteur du crédit et des assurances dans lequel 30% des travailleurs y font du télétravail. À l'inverse, les secteurs où le télétravail est le moins répandu sont les grossistes et détaillants, l'HoReCa, les domaines de l'industrie, de la Santé humaine et action sociale. Des chiffres plus faibles qui peuvent facilement s'expliquer par les fonctions occupées par les employés de ces secteurs. En effet, certaines fonctions permettent plus facilement que d'autres d'opter pour du télétravail : le cadre moyen ou supérieur, le fonctionnaire ou encore les indépendants ou gérants peuvent plus aisément décider de leur propre agenda ou organiser leur travail en fonction.
- Dernier élément à souligner dans l'étude du SPF et qui apparait comme décisif dans le développement du télétravail est la taille de l'entreprise. D'après ces chiffres, le nombre de télétravailleurs est directement corrélé à la taille de l'entreprise : dans les entreprises de plus de 250 travailleurs, le pourcentage de télétravailleur y est de 19,4%. Celles-ci disposent bien souvent d'un département ICT avec un réseau d'entreprise et de moyens pour mener une politique favorable au télétravail au niveau des ressources humaines, des facteurs incontestablement facilitateur d'une politique d'entreprise propice au télétravail.

Au regard des éléments évoqués ci-dessus, ces nouveaux modes d'organisation du travail semblent bien avoir de l'avenir, tout tend à le vérifier. Malgré une crainte légitime des entreprises de subir une perte de contrôle des employés ou une perte de la productivité, de récentes études prouvent le contraire. Le gain de mobilité est réinvesti dans la productivité et la qualité de vie.

Les NFOT constituent véritablement une réponse à une demande de bien être des travailleurs qui cherchent à organiser efficacement leurs déplacements et leur temps. Pour les entreprises, elles permettent de rationaliser les espaces de bureau et de faire des économies. À ces changements dans l'organisation du travail sont inévitablement liés des impacts et répercussions sur le territoire, la mobilité, les modes de travail, les espaces et les lieux de travail. C'est pourquoi l'avènement de ces «Nouvelles Formes d'Organisation du Travail» ne peut se manifester que s'il s'accompagne d'un changement de mentalité. Le travail serait envisagé non plus en fonction de prestations mais en fonction de la réalisation d'objectifs. À l'avenir, le travailleur pourrait ainsi choisir où il souhaite travailler. ■

Consultez les «*Chiffres clés du télétravail en Belgique*» du SPF Mobilité & Transports sur : **mobilit.belgium.be/fr.**

PUBLI-RÉDACTIONNEL

Garder la maîtrise du phénomène du burn-out dans mon entreprise

Le phénomène du burn-out et surtout ses conséquences sont une réalité que peu d'entreprises parviennent à chiffrer précisément. L'incapacité de travail, les coûts d'intervention, le prix des réorganisations nécessaires représentent des montants importants qu'il devient difficile de nier.

■ par **Pascal DENHAERINCK**, Directeur du Pôle clients du CESI et initiateur du projet SenseCare

Beaucoup d'employeurs considèrent encore le burn-out comme faisant partie de la sphère privée et pour eux, l'entreprise n'a pas à intervenir. Et pourtant, outre le fait que le burn-out est bel et bien une pathologie spécifiquement liée au travail, l'impact organisationnel et financier est suffisamment important pour le faire entrer dans la catégorie des phénomènes à gérer.

Bien plus que la question de la responsabilité «morale» de l'employeur, l'enjeu de la maîtrise du phénomène et de ses conséquences justifie à lui seul une intervention de l'entreprise.

En cela, on peut s'interroger sur l'impact des récentes mesures annoncées par notre Ministre de la Santé Publique. En effet, le projet prévoit un accompagnement individuel subventionné par FEDRIS pour les employés des secteurs bancaire et hospitalier qui estimeraient souffrir de signaux avant-coureurs. Le projet ne prévoit par ailleurs aucune intervention spécifique de l'entreprise, ni dans le dépistage, ni dans la prise en charge. Ce qui s'apparente en première instance à une aide financière indirecte à l'entreprise (elle ne doit pas intervenir financièrement dans la prise en charge) cache en réalité un prix relativement important à payer, à savoir, l'absence de maîtrise de la démarche par l'employeur.

Les expériences de coopération étroites que nous avons avec les entreprises qui nous confient le dépistage et la prise en charge des situations avérées de burn-out démontrent l'importance d'une action coordonnée entre les ressources humaines d'une part et l'intervenant d'autre part.

Si l'entreprise veut un tant soit peu garder la main sur un phénomène qui touche directement ses ressources humaines, il est préférable qu'elle mette en place un dispositif contrôlé par ses experts internes en la matière. Une démarche structurée de la prise en charge du burn-out passe par trois étapes indispensables :

1. Une bonne formation de la ligne hiérarchique pour repérer les situations problématiques
2. Un réseau d'écoute interne sous l'égide des ressources humaines qui peut décider de faire ou non appel à des intervenants spécialisés
3. Des intervenants experts externes capables de mener un diagnostic pluridisciplinaire précis et de proposer un trajet adapté au degré de sévérité.

On l'aura compris le coût d'une intervention est moins un enjeu pour l'entreprise que la maîtrise du processus. En cela, la prise en charge du burn-out ne se différencie pas d'autres processus de gestion. Si l'entreprise retourne à ses fondamentaux et applique au phénomène la même rigueur qu'elle s'impose pour d'autres domaines de sa gestion, elle sera en mesure de canaliser le phénomène.

Dossier

Emploi, formation et enseignement : où en est-on ?

L'enseignement relève de la Communauté française. La politique de l'emploi et de la formation de la Région wallonne. Toutefois, il existe de nombreux instruments communs.

En premier lieu, le service francophone des métiers et qualifications, qui rédige les profils métiers et formations tant pour l'enseignement que pour la formation et la validation des compétences. Au total, 57 profils sont finalisés, dont 30 sont mis en œuvre dans l'enseignement, comme nous le confirme la Ministre Marie-Martine SCHYNS (p. 24). Pour s'assurer que ces profils sont mis en œuvre de manière comparable dans l'enseignement et la formation, il est procédé à des diagnostics croisés (p. 26).

En matière d'emploi et de formation, le Vice-Président du Gouvernement wallon, Pierre-Yves JEHOLET, en charge de ces matières, rappelle le paradoxe entre le nombre de métiers en pénurie et le taux de chômage wallon, qui dépasse les 12,5% et, plus grave, 28% chez les jeunes (p. 25). Un autre instrument commun à la Communauté française et à la Région wallonne est celui de la validation des compétences (p. 28) qui permet notamment aux demandeurs d'emploi de se positionner sur certains métiers et, le cas échéant, de voir si des compléments de formation peuvent leur être fournis par le Forem, les Centres de compétence ou l'IFAPME, après contacts avec ces centres de formation. En vue de renforcer l'attractivité des formations pour les métiers en forte demande, le Ministre JEHOLET annonce la mise en place d'un incitant financier récompensant ceux qui s'orienteront vers ces formations et les réussiront.

Il annonce également une réforme du PFI (Plan Formation Insertion), en le basant sur le principe de confiance, de responsabilisation et d'orientation usager. Par ailleurs, il charge le Forem d'adapter l'offre de formation aux besoins (p.25).

La formation continue des travailleurs est également un des enjeux importants, raison pour laquelle nous rappelons les 3 mécanismes d'aides financières existant (p. 32) en dehors du soutien de certains fonds sectoriels.

Pour faciliter l'insertion des jeunes dans le marché de l'emploi, un séminaire tenu au CESW resitue les conditions d'une meilleure adéquation entre l'enseignement supérieur et le monde du travail (p. 36). Dans ce contexte, il est heureux de constater que l'alternance dans l'enseignement supérieur connait un succès grandissant (p. 38). Par ailleurs, nous rappelons l'intérêt de faire un stage à l'étranger dans le cadre d'Eurodyssée, dont l'UWE assure l'accueil en Wallonie dans le cadre d'échanges entre différentes Régions d'Europe (p.42).

Plus globalement, l'UWE soutient la fondation GAN (Global Apprentiship Network) qui souhaite faire connaître les différents programmes de contacts des entreprises transnationales, en vue de faciliter l'expérience professionnelle des jeunes (p. 47).

Enfn, nous ne pouvons clore ce Dynam!sme consacré à l'emploi et à la formation sans rappeler les modifications insufflées par la digitalisation dans la gestion des ressources humaines (p. 48).

Marie-Martine SCHYNS

Les attentes des entreprises sur le tronc polytechnique seront intégrées !

LE MONDE DE L'ENTREPRISE EST TRÈS ATTENTIF À L'ÉVOLUTION DE L'ENSEIGNEMENT, DONT LE RÔLE EST DÉTERMINANT POUR L'EMPLOI ET DONC POUR LE DÉVELOPPEMENT DE NOTRE ÉCONOMIE, COMME LE RAPPELLE RÉGULIÈREMENT L'UWE. DEVANT LES ATTENTES FORTES DU MONDE ÉCONOMIQUE, DYNAM!SME A SOUHAITÉ FAIRE LE BILAN DE L'ÉTAT D'AVANCEMENT DU PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE AVEC LA MINISTRE DE TUTELLE, MARIE-MARTINE SCHYNS.

Où en est l'état d'avancement du pacte pour un enseignement d'excellence ? Est-il en avance ou en retard sur le calendrier prévu ? Si oui, sur quels points ?

MS *Il avance selon le calendrier. Depuis la rentrée de septembre, l'école maternelle a été renforcée pour permettre d'accrocher les élèves dès le plus jeune âge. Des institutrices, psychomotriciennes et puéricultrices supplémentaires continueront à renforcer le cadre à la rentrée prochaine, ainsi qu'à la suivante. L'aide aux directeurs du fondamental est également assurée. Les plans de pilotage sont lancés. Le tronc commun prend forme. L'enseignement officiel sera modernisé. Bref, la feuille de route est respectée et le Pacte traversera les législatures, car l'enseignement a besoin de changements sur le long terme.*

Que peut-on attendre des plans de pilotage et des contrats d'objectifs qui doivent être élaborés par chaque école ?

MS *Les plans de pilotage sont un des piliers du Pacte d'excellence. Ce changement important intéresse de plus en plus directions et enseignants. Ce nouveau pilotage des écoles ne sera pas basé sur le respect de règles administratives, mais sur des objectifs que l'équipe éducative se sera donnés elle-même. Cela favorisera l'autonomie des équipes éducatives et les innovations pédagogiques.*

Ils vont permettre de créer une «culture d'école», améliorer le sentiment d'appartenance et sortir certains enseignants de leur isolement. Il s'agit de mettre toute l'école en mouvement, en se fixant des objectifs.

Un tiers des écoles est déjà concerné depuis septembre 2017 et a reçu une aide administrative, ce qui va permettre aux directions d'école de dégager plus de temps pour déployer leur plan de pilotage. Une nouvelle série d'écoles sera concernée à la rentrée de septembre 2018 et toutes les écoles seront couvertes d'ici 3 ans.

Le plan de pilotage agit sur 15 leviers, qui correspondent à des réalités scolaires très concrètes : lutte contre l'échec et remédiation, décrochage scolaire, numérique, infrastructure, partenariats externes, relations avec les parents... Le but est de «comprendre ce qui se passe» pour s'adapter au mieux.

En 2016-2017 seulement 7 profils métiers élaborés par le SFMQ étaient mis en œuvre dans l'enseignement ; en 2018-2019 on passera à 28. Or, actuellement le SFMQ en a élaboré 57. Dans combien de temps seront-ils tous mis en œuvre ?

MS *56 profils de formation ont été envoyés au Gouvernement par le SFMQ. 11 profils de formation seront rapidement approuvés comme le prévoit l'accord de coopération du SFMQ avec une mise en œuvre dans les 3 ans. 16 profils sont déjà mis en œuvre dans l'enseignement de plein exercice ou en alternance, dans l'ordinaire et le spécialisé. Au 1er septembre 2018, 30 profils seront mis en œuvre dans l'enseignement de plein exercice ou en alternance, dans l'ordinaire et le spécialisé. L'Observatoire du qualifiant déterminera les options qui pourront être organisées au sein des établissements, en déterminant des priorités en fonction des Bassins et des besoins.*

Marie-Martine SCHYNS
Ministre de l'Education

La Fondation pour l'Enseignement a présenté lors de son dernier symposium les résultats d'une enquête de l'UWE (auprès de ses membres) sur le tronc polytechnique. Dans quelle mesure ces résultats peuvent-ils être intégrés (ou pas) dans votre politique ou dans le Pacte ?

MS *Non seulement ces résultats peuvent être intégrés, mais ils le sont déjà en grande partie. La grille horaire du tronc commun renforce la formation en langues modernes, avec partout une première langue moderne dès la 3e primaire et une seconde langue dès la 2e secondaire. Les STEM sont nettement valorisés, puisque nous prévoyons un cours de technologie et numérique pour tous les élèves, de 3 heures par semaine dès la 1ère primaire jusqu'en 1ère secondaire et de 2 heures par semaine en 2e et 3e secondaire.*

Pierre-Yves JEHOLET

"Viser le plein emploi à l'horizon 2025"

L'EMPLOI EST AU CŒUR DU DÉVELOPPEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE DE LA WALLONIE ET DE LA STRATÉGIE DU GOUVERNEMENT WALLON. EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE FORMATION, LE VICE-PRÉSIDENT DU GOUVERNEMENT WALLON PIERRE-YVES JEHOLET, EN CHARGE DE CES MATIÈRES, RAPPELLE LE PARADOXE ENTRE LE NOMBRE DE MÉTIERS EN PÉNURIE ET LE TAUX DE CHÔMAGE WALLON QUI TOUCHE TOUTES LES TRANCHES DE LA POPULATION, MAIS PLUS PARTICULIÈREMENT ENCORE LES JEUNES. DYNAM!SME L'A RENCONTRÉ POUR PASSER EN REVUE SES DIFFÉRENTS PROJETS.

Quels sont vos constats sur le marché de l'emploi et de la formation en Wallonie ?

PJ *Il existe un réel paradoxe de l'emploi en Wallonie. Nous comptons un peu plus de 190.000 demandeurs d'emploi inoccupés, un taux de chômage de 12,5%, dont 28% chez les jeunes alors que 80 métiers sont réputés en pénurie ou critiques. J'y vois là une préoccupante contradiction, mais aussi un risque pour la croissance de nos entreprises.*

Aussi, la main-d'œuvre souffre d'un déficit de formation et, nous le savons, une main-d'œuvre peu qualifiée a trois fois moins de chance d'accéder à un emploi. En réalité, les leviers formation/emploi sont mal exploités. A mon sens, les formations ne sont pas suffisamment basées sur la demande du marché, l'alternance est sous-exploitée et il persiste une confusion entre politique de l'emploi et politique sociale.

Sur base de ces quelques constats, j'en retire plusieurs objectifs.

D'abord, il faut aider les entreprises à rencontrer leurs besoins de main-d'œuvre et inciter à la création et au développement d'activités. Il faut remobiliser les demandeurs d'emploi avec un focus sur les jeunes. Enfin, il faut ne laisser personne sur le bord du chemin et permettre aux personnes éloignées de l'emploi mais capables de travailler, de participer au projet économique. Bien évidemment, il faudra oser reconnaître que certains demandeurs d'emploi ne sont pas en capacité d'intégrer le marché du travail et pourraient bénéficier d'un statut spécifique ; j'y travaille et j'ai d'ailleurs lancé un débat à ce sujet en réunissant la conférence interministérielle.

Quelles mesures prônez-vous pour répondre aux demandes des entreprises dans les métiers en pénurie ?

PJ *D'abord, je vais mettre en place un incitant financier qui sera accordé aux demandeurs d'emploi ayant réussi une des formations menant à un métier en pénurie. De plus, le Forem leur proposera, dès la fin de la formation, une ou plusieurs opportunités d'emploi. Les secteurs professionnels, quant à eux, seront invités à s'engager formellement à leur proposer un entretien d'embauche.*

Ensuite, et à ma demande, le Forem renforce actuellement l'orientation et la mobilisation des demandeurs d'emploi, en particulier les jeunes, vers les métiers en pénurie de main-d'œuvre. Le PFI sera réformé pour qu'il réponde de manière plus adaptée aux réalités et aux besoins des entreprises. Je souhaite un dispositif basé sur les principes de confiance, de responsabilisation, d'orientation usager et de simplification.

Pierre-Yves JEHOLET
Ministre de l'Economie

Mais, au-delà de votre question sur les métiers en pénurie, je suis convaincu que la Wallonie peut avoir l'ambition de tendre vers le plein emploi à l'horizon 2025. Et que, pour y arriver, il est impératif de mobiliser et surtout de responsabiliser tous les acteurs. Evidemment les politiques, mais aussi les entreprises, les demandeurs d'emploi, les opérateurs de formation et les syndicats.

Justement, en parlant des opérateurs, qu'allez-vous proposer comme nouvelle orientation de travail pour le FOREM ?

MS *J'ai d'abord mis en place de véritables indicateurs de résultats afin d'évaluer l'action du Forem. Je ne voulais plus de simples statistiques recensant le nombre d'heures de formation ou le nombre d'entretiens. L'important est de répondre à la question : combien de personnes trouvent-elles du travail grâce au Forem ?*

J'ai également infléchi le mode de fonctionnement du Forem via un recentrage sur son cœur métier, l'emploi et la formation. Tout accompagnement, adressage, offre de formation doivent n'avoir qu'un objectif : l'insertion sur le marché du travail à court ou moyen terme.

Enfin, le Forem doit être le véritable partenaire des entreprises en recherche de main-d'œuvre, l'offre de formation doit être adaptée aux besoins et il faut un accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi pour une responsabilisation accrue.

Et je ne vous cache pas que nous sommes dans une période charnière pour le Forem, il y a un momentum à saisir pour relever les défis de la formation et du marché de l'emploi.

Un regard approfondi sur l'évaluation et la certification des établissements d'enseignement, de la formation professionnelle et de la validation des compétences

«Diagnostics Croisés»

VU LE NOMBRE D'OPÉRATEURS D'ENSEIGNEMENT / FORMATION, UN LANGAGE COMMUN DOIT ÊTRE MIS EN PLACE POUR ASSURER UNE QUALITÉ IDENTIQUE DES ÉVALUATIONS. LE PROJET «DIAGNOSTICS CROISÉS» A POUR VOCATION D'ATTEINDRE CET IDÉAL.

par Laetitia DUFRANE

Dans notre société actuelle, la formation possède une place centrale tout au long de la carrière professionnelle. Face à cette exigence, un large menu de différentes filières est disponible, allant d'un parcours scolaire classique à la formation en alternance, en passant par l'enseignement de promotion sociale ou encore la validation des compétences.

Devant une multiplicité de parcours possibles et un grand nombre d'opérateurs, il est indispensable d'avoir certains dispositifs assurant une certaine cohérence. C'est le cas du Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) et du Cadre Francophone des Certifications (CFC), dont l'objectif est d'instaurer des références communes entre les acteurs du domaine de l'enseignement / la formation. En rassemblant trois acteurs, à savoir l'enseignement, la formation professionnelle et la validation des compétences, le dispositif «Diagnostics Croisés» complète et renforce les missions du SFMQ et du CFC. Il contribue à la transparence et à la confiance entre ces opérateurs.

En effet, il poursuit trois objectifs essentiels pour garantir la fluidité et la qualité des parcours de formation ainsi que la crédibilité des dispositifs de gestion des compétences tout au long de la vie.

Premièrement, il vise à développer des principes d'amélioration continue de la qualité des processus d'évaluation des acquis d'apprentissage qui sont certifiés. Ensuite, il tend à rendre les 3 différents systèmes – l'enseignement, la formation professionnelle et la validation des compétences – plus transparents en général et à solidifier une confiance mutuelle entre eux. Enfin, pour assurer la fluidité du parcours de formation, il est impératif de faciliter la transférabilité des acquis d'apprentissage de l'apprenant et de créer une perméabilité entre les différents sous-systèmes de formation.

Le mécanisme consiste à analyser le processus d'évaluation et de certification des acquis d'apprentissage (AA) de métiers disposant de profils SFMQ. Concrètement, deux diagnostiqueurs se rendent dans un établissement d'enseignement, un centre de formation professionnelle ou de validation des compétences afin de récolter toutes les informations utiles pour établir un diagnostic du processus d'évaluation et de certification mis en œuvre. Après la visite, un rapport est transmis à la Cellule «Diagnostics Croisés» et, si nécessaire, un programme d'actions de suivi est élaboré par l'établissement, afin qu'il puisse améliorer sa qualité de processus d'évaluation.

Pour mener à bien ces missions, l'un des diagnostiqueurs est issu du service général de l'inspection de l'enseignement et l'autre de la formation ou de la validation des compétences. Ce diagnostic au sein de l'établissement est réalisé de manière concertée et surtout objective.

Les diagnostiqueurs mettent leur rôle au sein du dispositif en avant, plutôt que leur fonction dans leurs propres institutions. L'analyse est supervisée par un diagnostiqueur référent, issu d'un autre opérateur que celui visé, chargé de coordonner l'opération.

Quant à la cellule, elle est composée d'un coordinateur et d'un assistant administratif, tous deux indépendants de toute institution d'enseignement de formation professionnelle ou de validation des compétences. Cette indépendance est garante de la crédibilité du dispositif et de la confiance réciproque entre les partenaires au travers de cette cellule.

Plusieurs outils ont été instaurés pour mettre en œuvre de manière efficiente les missions du dispositif «Diagnostics Croisés».

Avant tout, dans un mécanisme alliant trois opérateurs différents, avec des logiques et des fonctionnements différents, il est fondamental qu'une formation de base soit donnée aux diagnostiqueurs pour assurer la cohérence de l'analyse croisée. Celle-ci doit leur permettre de comprendre le contexte, les structures et les logiques de fonctionnement de chaque institution partenaire. Une charte déontologique du mécanisme a été élaborée pour assurer le professionnalisme, l'égalité de traitement et l'indépendance, des principes clefs pour le bon fonctionnement du «Diagnostic croisé».

“

DEVANT UNE MULTIPLICITÉ DE PARCOURS POSSIBLES ET UN GRAND NOMBRE D'OPÉRATEURS, IL EST INDISPENSABLE D'AVOIR CERTAINS DISPOSITIFS ASSURANT UNE CERTAINE COHÉRENCE.

Un autre outil central est le référentiel construit pour rendre compte de la qualité du processus d'évaluation et de certification des acquis d'apprentissage, eu égard à la maîtrise des acquis d'apprentissage des profils de formation définis par le SFMQ. Ce référentiel se décline en questions structurées par quatre thèmes : les ressources matérielles, l'évaluation et la maîtrise des AA, le suivi de la qualité d'évaluation et le personnel chargé d'évaluer. A tout ceci s'ajoutent d'autres outils utiles : un modèle de rapport, un glossaire des termes (pour désigner les choses de manière identique), un vade-mecum, etc.

Évaluer la totalité des établissements pour chaque profil du SFMQ sur une période courte est un travail colossal, principalement en ce qui concerne le volume de temps à consacrer pour chaque diagnostic. Compte tenu de cette charge de travail, le mécanisme procède par échantillonnages annuels. En 2017-2018, deux métiers ont été analysés, à savoir celui de Coiffeur et de Carreleur. A chaque échantillonnage, au moins un établissement de chacun des partenaires est analysé. Pour la période allant de janvier à juin 2018, 10 équipes ont été instaurées.

Les enjeux pour la pérennité et la crédibilité du mécanisme sont de réfléchir à des solutions pour pouvoir mener davantage de diagnostics dans les années à venir, afin d'étoffer l'échantillonnage, d'augmenter la productivité des diagnostiqueurs via une formation continue pour maintenir leurs compétences dans l'attente du nombre de diagnostics réalisables, et de développer un esprit d'équipe au sein des diagnostiqueurs. ■

Pour plus d'informations sur le dispositif «Diagnostics Croisés», consultez le site **www.ccgpe-dgeo.cfwb.be/index.php%20?id=6395**.

2017 en un coup d'œil

La Validation des Compétences

LE CONSORTIUM DE VALIDATION DES COMPÉTENCES (CVDC) ORGANISE LES DÉMARCHES VISANT À VÉRIFIER LA MAÎTRISE DES CONNAISSANCES, DES COMPÉTENCES ET DES APTITUDES PROFESSIONNELLES POUR OBTENIR UN «TITRE DE COMPÉTENCE» RECONNU PAR LES PRESTATAIRES ASSOCIÉS. L'OBTENTION DE TITRES DE COMPÉTENCE FAVORISE L'ACCÈS À L'EMPLOI OU À UN PARCOURS DE FORMATION, AINSI QUE LA MOBILITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL. VOICI UN APERÇU CHIFFRÉ DE L'ÉVOLUTION DU DISPOSITIF EN 2017.

par Laetitia DUFRANE

Afin d'apprécier pleinement les données chiffrées, une distinction doit être opérée en fonction des méthodes permettant d'acquérir un Titre de Compétence, à savoir les épreuves de validation des compétences et les reconnaissances des acquis de formation.

Nous conclurons en donnant une vision globale de la situation des Titres de Compétence.

Les Titres délivrés à la suite d'une épreuve de validation des compétences

La première manière d'acquérir un Titre de Compétence est la réalisation d'une épreuve lors d'une session de validation. Concrètement, il s'agit d'une mise en situation professionnelle et individuelle qui dure, la plupart du temps, une demi- journée.

L'évaluation se fait, sur base d'une grille d'évaluation normée, par un observateur externe et un évaluateur. Les épreuves de validation sont identiques dans tous les centres de validation agréés. Le niveau requis est celui du professionnel compétent.

2.700 Titres ont été délivrés en 2017. Au total, 4.105 inscriptions de candidats ont été enregistrées et 3.516 épreuves ont été organisées en 1.263 sessions différentes.

PUBLI-RÉDACTIONNEL

L'absentéisme, une maladie qui se soigne

En 1961, lorsque la législation sociale a attribué aux travailleurs le droit au salaire garanti, les charbonnages de Charleroi, confrontés à des problèmes croissants d'absentéisme, décidèrent de créer une structure de contrôle de la réalité des maladies déclarées, **l'Office de Contrôle Médical ASBL**.

Cette initiative a rapidement été relayée par un grand nombre d'organisme, privés ou publics, de toute taille et secteur, sur l'ensemble de la Région wallonne et Bruxelles. Aujourd'hui, cela fait plus de 50 ans que l'OCM assure le contrôle des travailleurs absents pour raison médicale d'ordre privée.

La souplesse de l'OCM permet à chacun de pouvoir mettre en place une politique de contrôle «à la carte», allant du contrôle systématique des absences au contrôle ponctuel souhaité par l'employeur.

L'efficacité de l'OCM s'appuie sur une structure médicale autonome composée d'un médecin coordinateur et d'un réseau de 125 médecins indépendants. Un secrétariat de 5 personnes sert de relais entre les employeurs et l'équipe médicale. L'OCM dispose également de 4 centres médicaux permettant d'organiser des permanences quotidiennes.

La philosophie de l'OCM est de mettre en place des partenariats avec les employeurs en ayant un objectif commun : la gestion et la diminution de leur absentéisme. Pour ce faire, nous tendons à responsabiliser chaque acteur, à aiguiller les personnes de façon adéquate et à repérer les abus.

L'OCM est votre coach médical !

Pour la totalité de l'année, 1.952 personnes ont obtenu au moins un Titre de Compétence.

Concernant les métiers mis en œuvre, 46 métiers recouvrant 109 Unités de Compétences (UC) ont été proposés à la validation. On constate une baisse de métiers par rapport à 2016 (47) mais une augmentation des UC (99 en 2016). L'évolution des UC d'une année à l'autre est liée à deux mises en œuvre, l'une vient de l'ensemble des Unités de Compétences composant le métier (4 UC du métier plafonneur-cimentier ont été mises en œuvre en 2017 contre 2 en 2016), et l'autre, de deux versions de référentiels pour certains métiers (la version antérieure à la conformité avec le SFMQ et le référentiel en conformité).

QUELQUES CHIFFRES INTÉRESSANTS PAR MÉTIERS

Métiers	2016		2017	
	Nombre d'épreuves	% de réussite	Nombre d'épreuves	% de réussite
Employé administratif	672	61	581	65,7
Aide-ménager	538	80,5	513	79,7
Conducteur de chariot élévateur	175	75,4	454	83,5
Technicien PC & Réseau	163	73	209	67
Tuteur en entreprise	28	89,3	206	95,6

Palmarès 2017 des métiers

Le top 5 des métiers les plus validés par épreuve :

- **Employé administratif :** 581 épreuves (2016 = 672)
- **Aide-ménager :** 513 épreuves (2016 = 538)
- **Conducteur de chariot élévateur :** 454 épreuves (2016 = 175)
- **Technicien PC & réseaux :** 209 épreuves (2016 = 163)
- **Tuteur en entreprise :** 206 épreuves

Ce palmarès des métiers les plus validés connait peu d'évolution entre 2016 et 2017. L'arrivée dans le classement du «Tuteur en entreprise» et l'importante augmentation des validations pour le «Conducteur de chariot élévateur» proviennent du fait que ces deux métiers ont fait l'objet d'un projet spécifique en 2017 suite à la restructuration de l'entreprise Caterpillar, les employés ayant eu l'opportunité de valider leurs compétences en ces matières, avec un taux de réussite de 90.1%.

Taux de réussite aux épreuves

Le taux de réussite passe à 76.8% en 2017 (74.2% en 2016). Sur les 46 métiers proposés à la validation, 9 ont pourtant eu un taux de réussite inférieur à 60%. Les variabilités du taux de réussite proviennent de la diversité des publics qui participent et de la complexité des Unités de Compétences (UC) selon les métiers et au sein même des métiers.

Analyse approfondie des statistiques

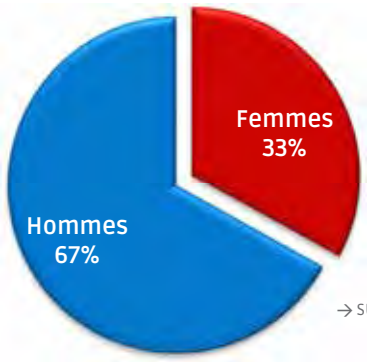
Taux de présence

Le taux de présence aux épreuves est passé de 84.4% en 2016 à 85.7% en 2017. La légère augmentation est le résultat de stratégies mises en place par les Centres pour lutter contre l'absentéisme, comme par exemple les contacts téléphoniques jusqu'au jour de l'épreuve. Cependant, ce taux reste problématique pour certains métiers. Trois d'entre eux ont d'ailleurs un taux de présence égal ou inférieur à 50% : barman, couvreur et coiffeur.

Profil des candidats

En premier, on notera que les hommes ont été plus nombreux que les femmes à se présenter en 2017 : on compte 66.6% d'hommes pour 33.4% de femmes. Cette répartition est liée à l'importance des métiers dits «masculins» dans les secteurs tels que la construction, la logistique, l'industrie technologique, ou l'électricité. Par ailleurs, la VDC, de par son accès libre, sa gratuité et une mise en situation professionnelle validée par une grille de critères univoques, s'inscrit dans cette démarche de changement à plus long terme en vue de l'égalité homme/femme.

Répartition par genre en 2017



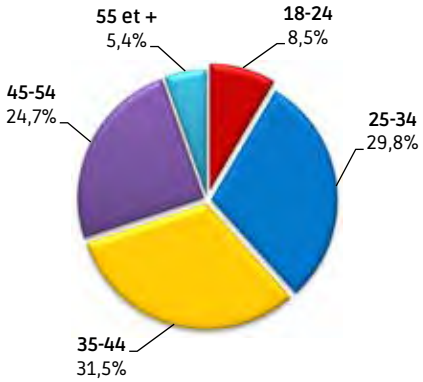
→ SUITE EN PAGE 30

→ SUITE DE LA PAGE 29

Un second élément essentiel est la répartition socio- professionnelle des candidats. Globalement, une augmentation des personnes travaillant déjà est à souligner, tant au niveau des travailleurs issus du secteur privé (impact Caterpillar), que public, mais également des travailleurs indépendants. Cette évolution entraîne corrélativement une baisse en termes de représentativité des demandeurs d'emploi passant des épreuves : 54.2% en 2017 contre 64% en 2016.

Un dernier élément concerne la répartition par tranches d'âge. La validation des compétences touche toutes les tranches d'âge. Toutefois, plus de 90% des candidats ont 25 ans ou plus. En 2017 la moyenne d'âge a connu une évolution forte au regard des années précédentes, en passant à 39 ans. Celle-ci n'avait pas connu de modification depuis 2014, avec une moyenne d'âge de 37 ans.

Répartition des candidats présents par tranche d'âge



La rencontre entre l'offre et la demande

En 2017, l'analyse offre/demande a été envisagée à un niveau spécifique via les bassins de vie et à un niveau plus global en partant des régions telles que définies dans les projets FSE. Cette seconde analyse a déjà apporté quelques conclusions.

Statut socio-professionnel des candidats présents en 2017

Statut socio-professionnel	Présents	%
Chercheur d'emploi	**1.906**	**54,2%**
Chercheur d'emploi non-indemnisé	457	13%
Chercheur d'emploi indemnisé	1.449	41,2%
Travailleur	**1.229**	**34,9%**
Travailleur indépendant	137	3,8%
Travailleur intérimaire	27	0,8%
Travailleur salarié	1.605	30,3%
dont Secteur public	*728*	
dont Secteur privé	*337*	
Autres	**382**	**10,9%**
Autres	382	10,9%
Total général	**3.516**	**100%**

Il a été constaté qu'en Wallonie, il y aurait une rencontre effective entre l'offre et la demande, pour autant que l'offre soit existante et proposée dans des délais réalistes. 131 demandes de résidents de la Région wallonne ont été effectuées en région bruxelloise. Il est probable que ce soit la proximité géographique qui ait favorisé le choix de Bruxelles. La situation est inverse en Région de Bruxelles-Capitale, plus de 450 demandes de Bruxellois ont été réalisées en Région wallonne. L'analyse démontre que ces demandes concernent principalement des métiers qui soit ne sont pas proposés en Région de Bruxelles-Capitale, soit dont l'offre dans cette région n'est pas complète. Face à ce constat, des stratégies ont été mises en place dans le cadre de la coordination bruxelloise. Les analyses plus spécifiques au niveau des bassins de vie devraient permettre le même travail en 2018 en Région wallonne.

La reconnaissance des Acquis de formations (R.A.F.).

Dans cette seconde méthode, l'acquisition du Titre de Compétence ne résulte pas de la réalisation d'une épreuve organisée par la validation des compétences.

Ce sont les opérateurs de formation professionnelle, partenaires du Consortium (Bruxelles Formation, FOREm, IFAPME, SFPME) qui introduisent un dossier de demande de correspondance entre leur formation et le référentiel de VDC. Si le dossier est accepté, les participants à la formation se verront attribuer, à la sortie de formation, un ou plusieurs Titres de Compétence correspondant aux acquis évalués. En 2017, 4.335 Titres de Compétence ont été délivrés via le processus de la RAF et 1.942 personnes ont obtenu au moins un Titre de Compétence. Depuis 2011, ce sont 75 dossiers de correspondance qui ont été acceptés.

Le processus de la RAF concerne 23 métiers distincts, dont le top 3 est le suivant :

- **Employé administratif :** 846
- **Ouvrier boulanger-pâtissier :** 528
- **Magasinier :** 429

La moyenne d'âge des candidats s'élève à 30 ans, avec une prédominance des hommes dans la répartition des sexes : 67,8% d'hommes pour 32,2% de femmes. Et la plus forte présence féminine se trouve dans les métiers du tertiaire (employé administratif, aide-comptable, opérateur call center). ■

Le dispositif de la validation des compétences est en croissance. Pour l'année 2017, 7.035 Titres de Compétence ont été délivrés pour 65 métiers distincts, pour lesquels des référentiels ont été produits depuis 2005. Au total, 3.894 personnes ont obtenu au moins un Titre de Compétence en 2017. L'augmentation plus importante des Titres de Compétence au niveau de la RAF s'explique par le fait qu'en 2016, la RAF avait été freinée par la mise en place d'un nouvel outil informatique. En 2017, ce problème avait été solutionné. Six ans après la mise en œuvre de cette méthode, le 20.000e Titre de Compétence émis via la RAF a été imprimé début 2018.

Titres de Compétence

	VDC	RAF	Total
2017	2.700	4.335	7.035
2016	2.218	1.838	4.056

Plus d'nfos sur :
www.validationdescompetences.be

union wallonne
des **entreprises**

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

Le WALLOMÈTRE

UNE ÉVALUATION PERMANENTE DE LA SANTÉ ÉCONOMIQUE DE LA WALLONIE

La Wallomètre rassemble toutes les données statistiques qui vous donnent les clés pour décoder l'économie wallonne. Ce nouveau site de l'Union Wallonne des Entreprises (UWE) fournit en effet les dernières statistiques wallonnes par grands thèmes, avec des indicateurs macroéconomiques mis à jour en temps réel. Le Wallomètre se veut une vitrine où le département économique de l'UWE analyse les dernières données disponibles dans un esprit critique, proposant ainsi une grille de lecture des enjeux économiques qui font débat dans l'actualité ou dans le monde politique.

WWW.WALLOMETRE.BE

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

Chèque-formation, crédit-adaptation et congé-éducation payé

Les incitants financiers à la formation continue des salariés

LE MOUVEMENT S'ACCÉLÈRE : NOS COMPÉTENCES ET APTITUDES SONT SANS CESSE, ET DE PLUS EN PLUS RAPIDEMENT, REMISES EN QUESTION. POURTANT, LE DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES EST PLUS QUE JAMAIS ESSENTIEL POUR LA PRODUCTIVITÉ ET LA COMPÉTITIVITÉ DE NOS ENTREPRISES. POUR QUE LES SALARIÉS PUISSENT MAINTENIR LEURS COMPÉTENCES ET SUIVRE LE MOUVEMENT TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE, À L'INTÉRIEUR OU À L'EXTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE, LA FORMATION EST DONC FONDAMENTALE.

par Laetitia DUFRANE

Les trois dispositifs que sont le chèque-formation, le crédit adaptation (CA), et le congé-éducation payé (CEP) œuvrent ensemble pour faciliter l'accès à cette remise à niveau dans un cadre de qualité. Même s'ils sont voués à servir la même cause, ces trois instruments se différencient en fonction de leur mode opératoire et de leur champ d'application.

Le chèque-formation

Le mécanisme du chèque-formation a pour objectif d'attirer les PME, principales bénéficiaires avec les indépendants. Dans ce cas d'espèce, l'employeur se voit rembourser certains coûts inhérents à la formation via un système de chèques. Un chèque rémunère une heure de formation par travailleur. Sa valeur faciale est de 30 euros, mais elle est acquise par l'entreprise auprès du FOREm pour la somme de 15 euros. Le nombre maximum de chèques disponibles par année est réglementé et varie selon la taille de l'entreprise ou si la formation concerne l'apprentissage d'une langue.

Afin de bénéficier du système, il est impératif que la formation rentre dans le champ d'application. Pour cela, plusieurs conditions doivent être respectées. Ainsi, la formation doit être en lien direct avec le travail effectué au sein de l'entreprise, l'opérateur de formation ainsi que la formation doivent impérativement être agréés. Dans ce but, l'opérateur doit passer un audit de certification (sauf exceptions). La formation doit, quant à elle, non seulement être qualifiante et permettre d'acquérir des compétences transversales, mais aussi respecter certaines interdictions comme : ne pas être spécifique à l'entreprise, ne pas concerner des compétences comportementales ou relationnelles (Soft Skills) ou encore ne pas relever de la médecine non conventionnelle, du service après-vente, etc.

En pratique, les conditions et surtout les exceptions à respecter sont sujettes à interprétations. Les formations dans le domaine du développement personnel et du management donnent quelques fils à retordre à la Commission d'agrément.

Ces compétences comportementales et relationnelles, plus communément nommées les «soft skills», deviennent de plus en plus indispensables sur le marché du travail et renforcent l'employabilité de toute personne. En effet, il est nécessaire pour un travailleur d'avoir la capacité de s'intégrer et de participer socialement, surtout s'il s'agit d'un manager chez qui les softs skills font partie intégrante du «cœur de métier».

La confusion est due au manque de précisions du décret : il n'interdit pas strictement les formations comportant des softs skills, mais elles ne doivent pas principalement porter sur des compétences comportementales et relationnelles. Dès lors, la quantité de softs skills qui peut être intégrée dans une formation est très ardue à délimiter, surtout dans les formations ciblées pour les managers.

En 2017, un budget initial de 9.408.000 euros était alloué au dispositif. À la fin de l'année, le réalisé s'élevait à 7.554.670 euros, avec une diminution de 24% de chèques remboursés et 16.2% de chèques émis.

Cette baisse s'explique par la problématique des soft skills expliquée ci-dessus, par le fait qu'aucune campagne publicitaire n'a été réalisée depuis 10 ans, ou encore que le nombre maximum d'heures remboursables par jour est passé de 8 à 7. Pour 2018, le budget prévu par le FOREm est de 9.400.000 euros.

Le crédit-adaptation

Le crédit-adaptation est axé sur la formation spécifique visant à l'adaptation au poste actuel ou prochain du travailleur. Il peut couvrir la polyvalence, l'adaptation aux mutations technologiques, l'utilisation de nouveaux outils ou de nouvelles méthodes de travail, l'implémentation des systèmes de management de la qualité, de l'environnement ou de la sécurité ou encore le tutorat. La formation doit être spécifique, qualifiante, collective (minimum de trois travailleurs) et en moyenne ne pas dépasser 150 heures.

Lorsque la formation est dispensée par un tuteur en entreprise, certaines dérogations sont possibles : la moyenne d'heures maximale s'étend à 300 heures, la formation peut être individuelle et le montant de la subvention est augmenté. Pour se prévaloir de ces dérogations, le tuteur devra néanmoins répondre à certaines conditions et démontrer sa capacité d'être un tuteur auprès du FOREm.

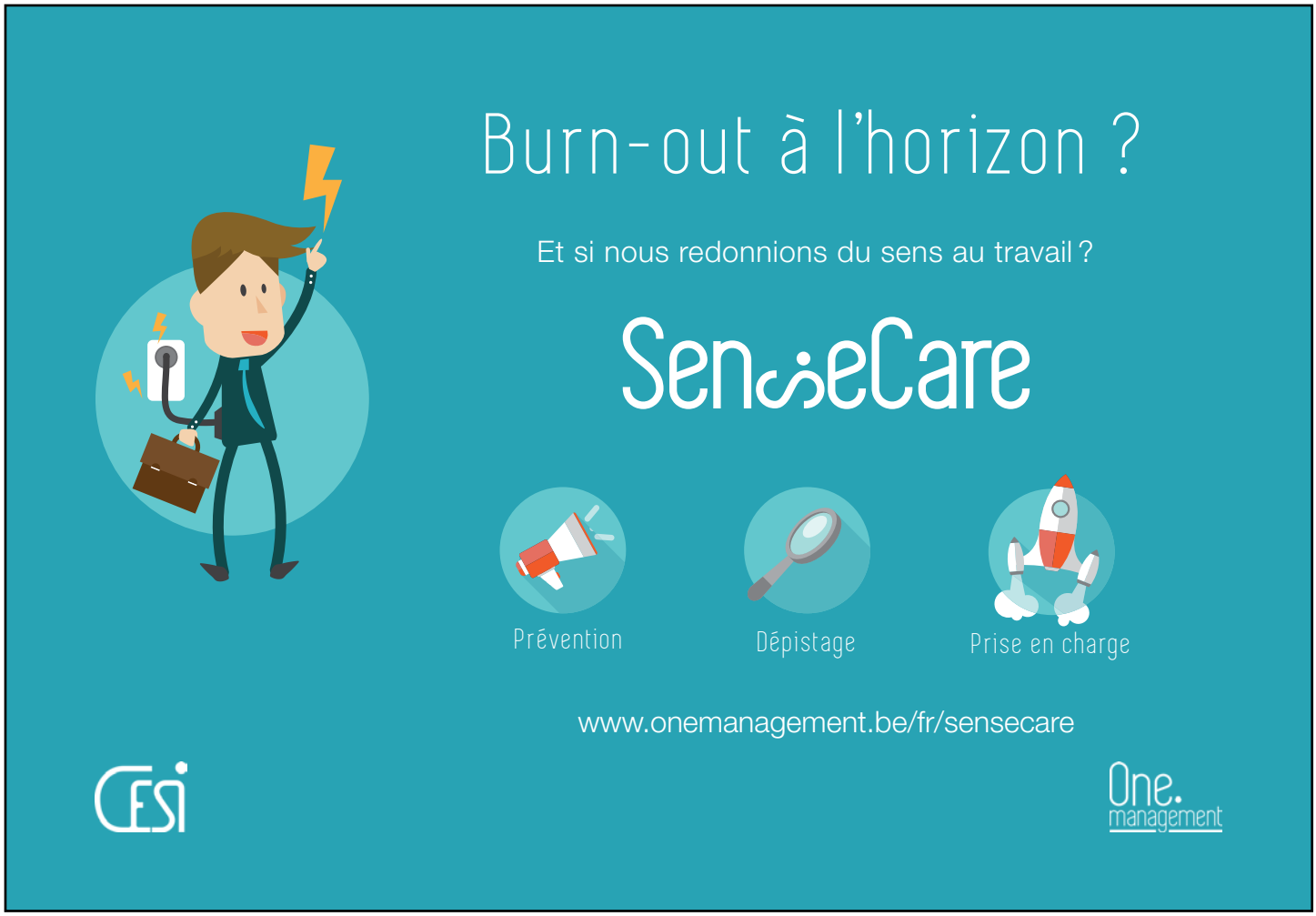
Le crédit-adaptation est accessible à toutes les entreprises, mis à part les ASBL, afin de couvrir certains coûts inhérents à la formation grâce à un budget alloué. Le montant du subside varie selon qu'il s'agisse d'une PME, d'un cas de tutorat, d'une entreprise avec des aides régionales, avec toutefois un plafond de 80.000 euros pour une période de 2 ans. Certaines organisations représentatives des travailleurs estiment que les conditions prescrites par la réglementation sont trop larges, ce que contestent les organisations d'employeurs.

Le dispositif a un coût en 2017 de 4.723.890 euros, pour un budget initial de 4.845.000 euros, et enregistre une hausse du nombre de travailleurs formés de 56,5%. Pour alimenter le dispositif, 4.740.000 euros de budget ont été alloués pour 2018.

Le congé-éducation payé

Le concept du congé-éducation payé (CEP) se démarque des deux instruments précédents. En réalité, il ne s'agit pas d'un incitant financier ni d'un subside, mais d'un droit du travailleur à la formation tout au long de sa carrière. Une partie importante du congé-éducation payé est utilisé dans le cadre des formations sectorielles. Contrairement aux autres dispositifs, il ne relève pas du décret du 10 avril 2003 mais bien de la loi de redressement du 22 janvier 1985. Il concerne exclusivement les travailleurs du secteur privé ainsi que les travailleurs contractuels des entreprises publiques autonomes.

→ SUITE EN PAGE 34



→ SUITE DE LA PAGE 33

Concrètement, le congé-éducation payé consiste à donner au travailleur le droit de s'absenter du travail pour suivre une formation avec maintien de sa rémunération, payée aux échéances habituelles. En contrepartie, l'employeur peut introduire une demande de remboursement auprès du FOREm afin de recevoir un montant forfaitaire pour les heures de congé-éducation payé octroyées.

Attention, il ne faut pas se méprendre dans ce cas-ci : la mesure n'intervient pas dans le coût de la formation, elle vise à compenser partiellement la rémunération du salarié pendant son absence pour formation.

N'importe quelle formation ne donne pas le droit au CEP, elle doit être reconnue, tantôt automatiquement s'il s'agit d'une formation générale (les formations organisées par une organisation syndicale, les formations organisées par une organisation de jeunes et d'adultes et par des instituts de formations créés ou reconnus par une organisation syndicale), tantôt par la commission paritaire du secteur concerné, tantôt par la Commission d'agrément régionale, depuis la 6e réforme de l'état.

Il est important de souligner qu'elle ne doit pas avoir un lien direct avec le travail effectué au sein de l'entreprise. Seulement deux conditions sont essentielles : ne pas se trouver dans la liste des exclusions et avoir une durée au minimum de 32 heures, à l'exception de la formation tutorat. Ce minima d'heures est fixé sur base des heures de cours effectivement suivies. Le maximum d'heures dont pourrait bénéficier le travailleur est lui fixé par année scolaire, en fonction du type de formation.

Sous l'angle de la procédure et des démarches à accomplir, la demande doit être réalisée conformément à la réglementation (pour la forme et les délais). Lorsqu'il s'agit d'un cas de renouvellement d'agrément, un rapport d'évaluation doit être envoyé annuellement par le formateur, afin de permettre à la Commission de juger de la continuité de l'agrément.
Le congé-éducation payé pose quelques questions au niveau de son actualisation.
La contrainte de la prise en compte des seules heures de cours effectivement suivies (c'est-à-dire par une présence physique) n'est plus en adéquation avec les changements technologiques de la société actuelle et les formes plus flexibles d'apprentissage.

Ce qui entre en ligne de compte pour le CEP ou non dépend principalement des termes utilisés et de la description offerte par l'opérateur de formation. Par exemple, un stage peut difficilement être éligible au CEP, alors que les travaux pratiques peuvent en bénéficier. Pourtant, la ligne de démarcation entre ces deux pratiques est parfois mince. De plus, il est indispensable que ce critère soit actualisé en raison des nouvelles pratiques de formation, notamment la digitalisation telle que l'E-learning.

Au cours des dernières années, le coût du congé-éducation payé augmente en moyenne de 6,25% par année. Le budget initial de 2017 de 18.169.900 euros avait été revu à la hausse pour atteindre 20.799.000 euros. Malgré cela, le coût annuel du dispositif s'élève aux environs des 22 millions d'euros. Pour 2018, le crédit budgétaire a été augmenté lors de la confection du budget initial pour arriver à un montant de 22.080.000 euros. Cependant, sur base des dernières estimations, ce budget ne sera pas suffisant pour faire face aux demandes. Un complément de budget de 438.000 euros a d'ailleurs été sollicité.

PUBLI-RÉDACTIONNEL

Un nouveau bonus depuis le 1er janvier 2018 !

La prime bénéficiaire identique

Pour motiver et encourager les travailleurs, les sociétés ont désormais la possibilité de leur octroyer un bonus sur base de leur bénéfice et ce, de manière simple, flexible et avantageuse sur le plan social et fiscal.

par **Nathalie WELLEMANS**, Legal Advisor Sr., GROUP S

La même prime pour tous

La prime bénéficiaire identique est une prime octroyée en espèces par une société qui souhaite distribuer une partie ou la totalité de son exercice comptable aux travailleurs (bénéfice après impôt). Le montant de la prime doit être le même pour tous les travailleurs ou doit correspondre à un pourcentage égal de leur rémunération.

Une décision prise à la majorité simple

Pour octroyer une prime bénéficiaire identique, une simple décision de l'assemblée générale ordinaire ou extraordinaire à la majorité simple des voix suffit. L'initiative revient donc à l'employeur.

Le procès-verbal de cette réunion devra contenir certaines mentions : le montant identique ou le pourcentage identique de salaire, la condition d'ancienneté éventuelle (maximum 1 an) et les règles de prorata en cas de suspension volontaire du contrat de travail ou de rupture du contrat de travail (sauf en cas de motif grave).

L'employeur devra, enfin, informer par écrit les travailleurs qu'il a été décidé d'octroyer une prime bénéficiaire identique.

Exemple

Un employeur octroie une prime bénéficiaire identique de 2.000 euros à tous ses travailleurs. Pour chacun d'eux, cela représente un montant net de 1.617 euros (261,40 euros de charge sociale et une taxe de 121,70 euros).

Deux limites à respecter

La prime ne peut être instaurée dans le but de remplacer une rémunération existante. Il s'agit d'une prime qui doit venir en plus et qui ne peut pas être instaurée dans le but d'opérer un glissement d'une partie de la rémunération vers une prime plus attractive (mesure anti-abus). Par ailleurs, le montant total de la prime ne peut dépasser la limite de 30% de la masse salariale brute totale.

Un avantage social et fiscal

Au niveau social, l'employeur ne doit payer aucune cotisation de sécurité sociale. Le travailleur, lui, est redevable d'une cotisation de solidarité égale à 13,07% du montant de la prime.

Au niveau fiscal, dans le chef du travailleur, cette prime est soumise à une taxe de 7% (taxe assimilée aux impôts sur les revenus). Dans le chef de l'employeur, cette prime bénéficiaire est considérée comme une dépense non admise à l'impôt des sociétés.

GROUP S
HUMAN RESOURCES & MANAGEMENT SOLUTIONS

Quel avenir pour ces incitants ?

Ces trois mécanismes sont appelés à être revus dans le cadre du Pacte pour l'emploi et la formation conclu le 30 juin 2016 entre les partenaires sociaux et le Gouvernement wallon de l'époque. En effet, il y était question de repenser les incitants financiers à la formation continue des travailleurs. La volonté du Gouvernement de l'époque et des partenaires sociaux était de réfléchir à une réorganisation et à une simplification des aides à la formation continue. Cette volonté reposait sur quatre objectifs : l'idée d'accentuer le développement des compétences aussi bien individuelles que collectives, le recadrage partiel sur les formations orientées vers les métiers en pénurie, l'acquisition de compétences liées à l'innovation et, enfin, le soutien à la formation pour les salariés tout au long de leur carrière.

En Flandre, un projet de réforme sur les incitants financiers est en phase d'implémentation. Ce projet distingue deux finalités : l'évolution de carrière ou la transition dans la carrière. Principalement, deux obstacles empêchent les gens de se former : le manque de temps et/ou le coût du temps. Face à ce constat, la réforme flamande prévoit de mieux cibler les instruments existants et les remodeler afin d'agir sur ces obstacles «temps» et «argent» et, par conséquent, de laisser un plus grand choix quant à l'incitant qui correspond le mieux aux besoins des salariés. Cinq objectifs seraient mis en place pour répondre aux attentes du marché du travail et des salariés.

1. Mettre l'accent sur le marché du travail et de l'avenir. Les formations qui répondront à certaines orientations pourront bénéficier des incitants. Sont notamment concernées les formations qui :
   - tiennent compte des nouvelles technologies,
   - permettent d'acquérir les qualifications nécessaires pour un métier en pénurie,
   - permettent au travailleur d'évoluer dans sa carrière
   - visent les travailleurs qui sont le plus susceptibles de se retrouver éloignés du marché de l'emploi

   Dès lors, toutes les formations agréées dans le cadre des incitants financiers flamands à la formation, doivent satisfaire à ces quatre orientations, en plus des conditions de formes spécifiques à chacun des instruments. Si la formation veut être agréée dans le cadre du nouveau crédit-formation flamand, elle doit en outre répondre à une cinquième orientation, qui vaut comme condition d'admission. À savoir, faciliter l'accès à des métiers cruciaux, en pénurie ou permettre au salarié d'acquérir un premier diplôme. Indépendamment de ces orientations, la réforme a vocation d'insérer diverses nouvelles formes flexibles d'apprentissage : l'apprentissage à distance, sur le lieu de travail, etc. La volonté est de privilégier la motivation et le résultat plutôt que la présence aux cours.
2. Un système unique de reconnaissance de qualité
3. L'élaboration d'une banque de données des formations agréées
4. Un monitoring et une évaluation uniforme
5. La numérisation de toutes les demandes et traitements concernant les trois dispositifs.

Dans le cadre de la fin de législature ou lors de la prochaine législature wallonne, les partenaires sociaux pourraient être amenés à se pencher sur un nouveau cadre réglementaire permettant aux trois dispositifs d'aides wallons d'être adaptés aux attentes des entreprises et des salariés. Plusieurs problématiques pourront dès lors être résolues, telles que la notion de «soft skills», la lourdeur administrative, ou encore l'actualisation des conditions d'agrément en vue de tenir compte d'une société en constante évolution technologique. ■

Les régimes actuels sont plus amplement expliqués, ainsi que les montants maxima octroyés par formation, sur les pages suivantes :

- **Chèque- Formation :** www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-cheque-formation.html
- **Crédit- adaptation :** www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-credit-adaptation.html
- **Congé-éducation payé :** www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-paye.html

REPÉREZ VOS FUTURS COLLABORATEURS !
AVEC NOTRE OUTIL EN LIGNE « CHERCHER UN CANDIDAT »

Il vous permet de consulter des milliers de profils encodés par les chercheurs d'emploi. Vous pouvez y entamer des recherches en fonction du métier recherché, des compétences attendues, de l'expérience, … et obtenir ainsi une liste de profils correspondant à vos critères.

Découvrez l'application en vous connectant à l'espace personnel entreprises (leforem.be > Connexion > Entreprises)

Plus d'infos ?

Prenez contact avec votre conseiller

0800/93 946, si vous n'avez pas encore de conseiller

LE FOREM

Pour une meilleure adéquation entre l'enseignement supérieur et le monde professionnel

Enseignement supérieur et monde du travail

LE 30 MAI 2018, LE CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE WALLONIE (CESW) A ORGANISÉ UN SÉMINAIRE INTITULÉ «ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET MONDE DU TRAVAIL : QUELLES MESURES POUR FAIRE FACE AUX DÉFIS DE DEMAIN ?». CE SÉMINAIRE, QUI A RASSEMBLÉ UNE CENTAINE DE PERSONNES, A DONNÉ LIEU À UN DÉBAT TRÈS RICHE ENTRE LES ACTEURS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DES MILIEUX SOCIO-ÉCONOMIQUES. LORS DE LA TABLE RONDE RÉUNISSANT LES REPRÉSENTANTS DES INTERLOCUTEURS SOCIAUX (DONT DIDIER PAQUOT, DE L'UWE) ET LES DIFFÉRENTS INTERVENANTS, PLUSIEURS THÈMES ONT ÉTÉ ABORDÉS COMME L'ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE, L'ORGANISATION DES STAGES EN ENTREPRISE ET LA FORMATION EN ALTERNANCE.

par Nathalie BLANCHART, Responsable Communication, CESW

La question de l'adéquation entre la formation de l'enseignement universitaire et supérieur et les besoins du monde professionnel est au cœur des préoccupations des interlocuteurs sociaux wallons. Dans le prolongement du Rapport du Collège d'experts établi à la demande de l'ARES et intitulé «*L'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles à l'horizon 2030. 18 mesures pour faire face aux défis de demain*» (publié en 2017)[1], le CESW a décidé d'organiser un séminaire sur cette thématique[2]. L'objectif de ce séminaire était double : d'une part, mettre autour de la table les acteurs de l'enseignement supérieur et des milieux socio-économiques afin de débattre de la question de l'adéquation entre les besoins du monde professionnel et l'offre de l'enseignement supérieur; d'autre part, nourrir les réflexions du CESW et du Pôle Politique scientifique en vue de préparer des recommandations à inscrire dans le Mémorandum 2019.

La matinée du 30 mai s'est déroulée en plusieurs temps : après une introduction par Luc Simar, Secrétaire général adjoint du CESW, le Rapport du Collège d'experts a fait l'objet d'une présentation globale par Julien Nicaise, Administrateur de l'Ares, et Jean-Pierre Finance, Président du Collège d'experts.

Trois mesures du Rapport ont été détaillées par Thierry Castagne, Directeur général d'Agoria Wallonie : le développement de l'enseignement supérieur en alternance, la sensibilisation du monde professionnel et la mobilité des enseignants. Ensuite, trois témoignages ont permis d'en savoir plus sur des expériences concrètes développées en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Toni Bastianelli, Directeur-Président de la Haute Ecole de la Province de Liège, a présenté les expériences-pilotes de masters en alternance proposés par plusieurs hautes écoles, dont la HEPL.

Nicolas Vellings, Directeur du CERISIC, a montré, à travers son parcours professionnel, qu'une meilleure perméabilité entre l'enseignement supérieur et le monde socio-professionnel est nécessaire.

Thierry Zintz, Président du Comité pour l'insertion socio-professionnelle de l'UCL, a quant à lui présenté les actions d'insertion socio-professionnelle des étudiants dans les programmes de bachelier et de master, un projet-pilote initié cette année par l'UCL et qui se concrétisera au cours de l'année académique 2018-2019.

Après les exposés et témoignages, une table ronde réunissant les intervenants et les représentants des interlocuteurs sociaux a eu lieu. France-Lise Caron (CSC), Christiane Cornet (FGTB), Didier Paquot (UWE) et Philippe SIX (UCM) ont tour à tour réagi aux interventions de la matinée.

Didier PAQUOT, Directeur du Département économique, Union Wallonne des Entreprises

LES ENTREPRISES SONT ATTACHÉES À LA QUALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR.

Ce séminaire avait pour objectif, notamment, de nourrir les réflexions du CESW et du Pôle Politique scientifique en vue de préparer des recommandations à inscrire dans le Mémorandum 2019.

Au cours de la discussion, trois thèmes ont été plus spécifiquement abordés et discutés : l'enseignement de promotion sociale, l'organisation des stages dans les entreprises et la formation en alternance dans l'enseignement supérieur.

Lors de ses prises de parole, Didier Paquot a souligné l'importance d'avoir une démarche de construction commune, de manière à faire en sorte que l'enseignement supérieur et le monde de l'entreprise puissent atteindre leurs objectifs respectifs et répondre aux attentes des uns et des autres.

"*Les entreprises sont attachées à la qualité de l'enseignement supérieur et leur participation à la définition des programmes peut contribuer à améliorer cette qualité*", a indiqué le représentant de l'UWE. Il a poursuivi en soulignant l'importance de la formation continue : "*Il s'agit d'un chantier sur lequel les entreprises et l'enseignement supérieur pourraient se rencontrer et avancer concrètement ensemble*".

Les temps d'échange avec les participants a mis en évidence une série d'autres questions, comme les moyens nécessaires pour l'encadrement des stages, les fusions dans l'enseignement supérieur, le rôle de l'étudiant en tant qu'acteur de son parcours, les conséquences de l'évolution des technologies, etc. Le débat est loin d'être clos. Mais le séminaire organisé par le CESW a atteint son objectif premier : faire se rencontrer les acteurs du monde socio-économique et de l'enseignement supérieur de manière à «préparer l'avenir». ■

(1) Voir www.ares-ac.be
(2) Le dossier du n°138 de la revue Wallonie (trimestriel du CESW), consacré au suivi du séminaire est disponible sur www.cesw.be.

L'alternance dans l'enseignement supérieur

Une filière d'excellence

DEPUIS LONGTEMPS, L'UNION WALLONNE DES ENTREPRISES PLAIDE POUR LA FORMATION EN ALTERNANCE, SES ENTREPRISES MEMBRES SONT CONVAINCUES DE SON EFFICACITÉ. ON CITE SOUVENT L'EXEMPLE DE L'ALLEMAGNE, OÙ CE TYPE D'ENSEIGNEMENT FAIT DÉJÀ SES PREUVES DEPUIS DES DÉCENNIES.

par Yves-Etienne MASSART et Laurence GUSTIN

L'alternance dans les Hautes Ecoles

Les masters en alternance dans l'enseignement supérieur, c'est d'abord l'histoire de 5 expériences-pilotes lancées pour la rentrée académique de septembre 2011. A l'époque, trois Hautes Ecoles (HELP, HELHa et HERS) relèvent le défi et proposent des masters en gestion de la production, en génie analytique finalité biochimie, en gestion des services généraux (facility management) et enfin en gestion de chantier. Le train est lancé et il ne s'arrêtera plus. En 2015, une Haute Ecole (HEPH Condorcet) rejoint ces pionniers et propose un master en gestion de la maintenance électromécanique. La rentrée 2016 voit apparaître une nouveauté : l'alternance innove et, à côté des masters, c'est un bachelier en mécatronique et robotique qui s'ajoute à la liste, grâce à la collaboration entre deux Hautes Ecoles supplémentaires (Hénallux et HELMo).

Il n'y avait pas de raison que la rentrée 2017 ne suive pas le mouvement. C'est donc un cursus en business analyst qui est venu compléter l'offre de masters en alternance, aujourd'hui au nombre de 7. Autant d'expériences pilotes qui ont été portées par les fédérations sectorielles : Agoria, Essenscia et la Confédération Construction.

Pour accéder à ces masters, les étudiants doivent déjà être détenteurs d'un diplôme de bachelier particulier en fonction du master. En effet, les diplômes donnant accès à ces formations varient en fonction du master visé. Et, pour le bachelier en alternance, les conditions d'accès à ce cursus de bachelier sont identiques à celles des autres formations organisées dans l'enseignement supérieur.

L'alternance à l'Université

Mais il n'y a pas que les Hautes Ecoles qui ont développé puis étoffé une offre : en 2015, deux masters en alternance ont fait leur apparition à l'Université. Le premier en sciences du travail à l'ULB et l'ULiège et le second en sciences informatiques à l'UMons.

Croissance et succès de ce nouveau type d'enseignement

Sept ans après le lancement de ces cursus, les chiffres parlent donc d'eux-mêmes : au total, ce sont déjà plus de 250 personnes qui ont pu être diplômées. Et comme cette filière ne fait que prendre de l'ampleur, les statistiques devraient rapidement évoluer encore à la hausse.

Les responsables politiques ont donc voulu soutenir le développement de ce type d'enseignement. Sur base des premières évaluations positives, le Gouvernement a souhaité donner un cadre juridique afin de pérenniser l'alternance dans l'enseignement supérieur. C'est ainsi que le 30 juin 2016, le décret sur l'alternance dans l'enseignement supérieur a été voté par le Parlement de la FWB pour une mise en application du décret à 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.

Réponse aux besoins des entreprises

Ces formations en alternance dans le supérieur ont été mises en place notamment pour répondre aux problématiques posées par les métiers en pénurie, les métiers en évolution ou encore, les nouveaux métiers. Les fédérations d'entreprises ont d'ailleurs été invitées à donner leur avis.

En effet, certains secteurs ont du mal à trouver du personnel qualifié dans des domaines de pointe, la numérisation, la digitalisation, le développement du monde de l'entreprise demandent de plus en plus de compétences. C'est pourquoi ces formations peuvent constituer une piste de solution à ces problématiques, car il s'agit de cursus lancés pour répondre aux besoins et aux pénuries du marché du travail.

Olivier de Wasseige a déjà eu l'occasion de rappeler l'implication forte des entreprises : "*Nous travaillons énormément via la Fondation pour l'Enseignement sur le travail de mise en place de formations, de baccalauréats, de masters*".

Quant au Ministre Jeholet, il rappelait encore récemment dans la presse qu'il faut "*tenir compte des besoins des entreprises*".

Une manière d'inviter les opérateurs de formation à privilégier les initiatives répondant d'abord aux besoins insatisfaits sur le marché de l'emploi. Selon lui, cela passe par un renforcement de l'alternance ! ■

Master en Alternance
Nanocyl l'a fait !

POUR ILLUSTRER L'ALTERNANCE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, STAGES DES PÔLES S'EST TOURNÉ VERS NANOCYL, SAMBREVILLE, QUI ACCUEILLE ACTUELLEMENT TROIS ÉTUDIANTS EN MASTER EN ALTERNANCE EN GÉNIE ANALYTIQUE (MAGA).

par Laurence GUSTIN

Nanocyl est un des leaders mondiaux de la production de nanotubes de carbone (NTC) à l'échelle industrielle, ainsi que des matériaux spécialisés à base de NTC. Forte de ses connaissances en synthèse de NTC, Nanocyl propose à ses clients à la fois des NTC (sous forme de poudre) mais également de multiples technologies à base de NTC (mélanges maîtres ou à façon dans différentes matrices polymériques, solutions organiques ou aqueuses).

Le point de vue de l'entreprise

Stages des Pôles a rencontré Fanny LIÉGEOIS, Responsable Qualité et tutrice de stage en entreprise.

Pourquoi avoir choisi d'accueillir des étudiants en Master en Alternance ?

FL *Nous accueillons chaque année des étudiants en stage de fin d'études. Il y a deux ans, nous avons été contactés par un étudiant qui était à la recherche d'un stage en alternance et c'est là que notre collaboration avec l'alternance à commencé. C'est le caractère long terme du projet que l'on peut confier à l'étudiant qui nous a séduits.*

Comment se passe le recrutement des stagiaires chez Nanocyl ?

FL *Notre entreprise est inscrite sur plusieurs plateformes, comme la plateforme «Stages des Pôles» gérée par l'UWE. Nous n'hésitons pas non plus à contacter les écoles de la région lorsque nous sommes à la recherche de stagiaires. Ensuite, ce sont en général les étudiants qui proposent leur candidature, et nous effectuons un entretien afin de déterminer si le profil proposé correspond à nos attentes.*

Comment gérez-vous l'intégration et l'encadrement des étudiants ?

FL *L'accueil est le même que celui réservé aux membres du personnel car un MAGA sera un membre à part entière de l'équipe pendant 2 ans. L'encadrement est assez similaire pour la première année de master par rapport à des étudiants en dernière année de bachelier et s'oriente plus vers du coaching lors de la seconde année de master.*

Quels sont les projets et missions confiés à ces étudiants ?

FL *Les stagiaires travaillent sur un projet de développement sur le point de démarrer. Les principales missions qui leur seront confiées sont notamment des travaux de mise au point de nouveaux tests de contrôle qualité ou encore de mise en route d'équipements. La formation en MAGA nécessite un ou plusieurs sujet(s) en continuité durant cette période de 2 ans.*

> CHEZ NANOCYL, LES STAGIAIRES TRAVAILLENT SUR UN PROJET DE DÉVELOPPEMENT SUR LE POINT DE DÉMARRER.

Le point de vue des étudiantes en Master en Alternance

Stages des Pôles a rencontré Flora Kouamo ZOUFFEI, étudiante en première année de MAGA à la HELHa et Elise LANNOY, étudiante en deuxième année de MAGA à la HELHa.

Pourquoi avoir choisi d'entreprendre un Master en Alternance en Génie Analytique ?

FZ *Je trouvais ne pas avoir assez d'expérience pratique sur le terrain après mon bachelier en biotechnique.*

EL *Je me suis lancée dans cette formation parce que je souhaite devenir manager dans mon futur professionnel.*

Comment se passe votre intégration et votre encadrement dans l'entreprise ?

EL *Cela s'est très bien passé : j'ai directement été intégrée à l'équipe lors de mon arrivée.*

FZ *Une étudiante en MAGA était déjà en stage chez Nanocyl lorsque j'ai débuté le mien. Elle a donc pu me guider et m'accompagner durant ma première année dans l'entreprise.*

Quelle différence y a-t-il entre un stage classique et un stage en MAGA ?

FZ **EL** *Durant notre MAGA, nous travaillons sur un projet bien spécifique et avons le temps nécessaire pour nous plonger dans nos différentes missions. Pouvoir suivre le développement du projet et les différentes étapes de son évolution est vraiment enrichissant.*

“

CE QUI NOUS A SÉDUITS DANS LES STAGES EN ALTERNANCE, C’EST LE CARACTÈRE LONG TERME DU PROJET QUE L’ON PEUT CONFIER À L’ÉTUDIANT.

Fanny LIÉGEOIS, Responsable Qualité chez Nanocyl

En conclusion, Nanocyl, Flora et Elise sont d’accord pour dire qu’un Master en Alternance peut constituer un véritable tremplin pour accéder au marché du travail.

En effet, ce type d’enseignement permet à l’étudiant une intégration dans l’entreprise, la possibilité de travailler sur un projet de développement à long terme, une évolution au cours des années de formation, un travail en équipe ainsi qu’une compréhension des enjeux du monde professionnel. Mais, le critère qui intéresse le plus Nanocyl en vue d’un éventuel engagement, c’est l’opportunité d’une expérience significative sur le marché du travail, qui semble être un réel plus pour l’entreprise.

Flora et Elise ajoutent que durant cette expérience de terrain, elles ont pu développer des compétences spécifiques, telles que l’autonomie, la capacité à s’exprimer, le sens de l’organisation, l’ouverture à d’autres secteurs ou encore la prise d’initiatives, qui semblent être des atouts considérables pour leur insertion professionnelle. ■

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

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 33 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...

par Joëlle DEMEULEMEESTER

Dynam!sme a rencontré Jérôme LEGRIS, Managing Director de Production SA, et Isabel MANZANO AGUILAR, stagiaire Eurodyssée.

Interview croisée.

Production SA est un bureau de services linguistiques dont la mission est de soutenir la communication globale de ses clients en simplifiant la gestion de leurs contenus multilingues. Basée à La Hulpe, l'équipe se compose de 10 personnes en interne et de près de 400 partenaires linguistiques externes. Triplement certifiée ISO9001, ISO17100 et ISO13485, l'entreprise met à disposition de ses clients les dernières technologies linguistiques et son large réseau de traducteurs experts et d'interprètes professionnels. La clientèle de Production est constituée tant de personnes privées que de PME ou encore de grands groupes privés et institutions publiques. L'entreprise brabançonne apporte son expertise dans divers secteurs, tels que banque et assurance, énergie et environnement, juridique, marketing et communication, industrie et transport.

C'est avec un triple objectif que la société a mis en place un programme d'accueil de stagiaires nationaux et internationaux en 2016 :

- Contribuer à la formation de futurs talents dont elle pourrait avoir besoin et créer dans le même temps une réserve de recrutement ;
- Garder un contact avec l'évolution des cursus académiques tout en bénéficiant d'un retour critique régulièrement renouvelé sur son fonctionnement de la part des stagiaires ;
- Apporter une plus-value multiculturelle à son équipe belge, qui lui permette de surcroit de bénéficier de compétences linguistiques élargies dans ses murs.

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

JL *C'est en rapport avec ce troisième objectif que les stages Eurodyssée nous ont interpellés, afin d'élargir nos horizons internationaux. Aujourd'hui, nous accueillons en permanence 2 à 3 stagiaires tout au long de l'année, par période de 2 à 6 mois, dont un stagiaire Eurodyssée par an.*

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

JL *Nous souhaitons que nos stages apportent une valeur ajoutée significative pour nos stagiaires et représentent une mise en application pragmatique de leur formation théorique, adaptée à la réalité de l'entreprise. L'objectif ultime est d'optimiser leur employabilité. Chaque stage proposé fait l'objet d'une description de fonction et nous faisons passer des entretiens à nos candidats stagiaires afin de répliquer la réalité du marché du travail. Tous nos stages s'entament par une première semaine de formation, puis deux à trois semaines de coaching avant que les stagiaires deviennent de réels binômes qui développent leur autonomie professionnelle. Notre approche semble résonner auprès des étudiants, car le bouche à oreille fonctionne à merveille et nous sommes à présent complets près d'un an à l'avance.*

Que retirez-vous de cette expérience ?

JL *L'intégration de stagiaires chez Production est une réelle réussite à tous niveaux et nos objectifs sont clairement atteints. Nous avons intégré les réseaux académiques et bénéficions de compétences linguistiques complémentaires en interne. Plusieurs stagiaires ont été engagés et d'autres ont très rapidement trouvé leur premier emploi grâce à l'expérience pratique et à l'autonomie développée chez nous. Nous en sommes flattés, mais surtout ravis pour eux.*

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

JL *Dans le cadre d'un marché globalisé, c'est avec enthousiasme que je recommande le programme Eurodyssée, permettant ainsi d'intégrer toujours plus de multiculturalité dans l'entreprise au bénéfice de son développement.*

“

PLUSIEURS STAGIAIRES ONT ÉTÉ ENGAGÉS ET D'AUTRES ONT TRÈS RAPIDEMENT TROUVÉ LEUR PREMIER EMPLOI GRÂCE À L'EXPÉRIENCE PRATIQUE ET LEUR AUTONOMIE DÉVELOPPÉE CHEZ NOUS.

Jérôme LEGRIS
Managing Director de Production SA

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

IMA *J'assiste le Product Manager dans ses différentes fonctions. Sous sa supervision, j'inscris les demandes de traduction dans un programme informatique de façon à faciliter la communication entre clients et traducteurs. Après avoir analysé la demande du client, je recherche le traducteur dans le domaine et le style qui répond au mieux à la demande du client. Une fois que la traduction est terminée, je la mets en forme avec le logiciel SDL Trados Studio qui est le logiciel de traduction complet pour les professionnels des langues qui souhaitent modifier, réviser et gérer des projets de traduction ainsi que la terminologie d'entreprise.*

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

IMA *J'ai choisi le programme Eurodyssée qui garantit un encadrement pendant le stage et l'apprentissage d'un métier. Grâce au dispositif du programme, il est plus facile de s'impliquer dans son activité professionnelle. En effet, la structure du programme prend en charge la logistique et le volet administratif du stage, ce qui permet une meilleure intégration au sein de l'entreprise.*

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

IMA *Professionnellement, ce stage m'apporte une véritable première expérience dans le secteur de la traduction. Je découvre chez Production le métier de traducteur et ses défis professionnels. Ce qui me conforte dans le choix de mes études. J'ai effectué différents boulots en Espagne qui n'avaient rien à voir avec la traduction, car je n'ai pas trouvé d'opportunité d'emploi dans ce secteur. J'ai pu mettre en pratique mes connaissances acquises à l'université. Personnellement, être loin de chez moi c'est une manière de grandir ! C'est l'occasion de découvrir une autre culture... qui est très différente de la mienne.*

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

IMA *Je n'ai que des mots positifs pour décrire cette expérience ! J'ai beaucoup apprécié la disponibilité de mes collègues qui m'ont expliqué les ficelles de mon métier. Je n'ai eu à aucun moment l'impression d'être ici par obligation ! J'ai trouvé les Wallons très agréables et ouverts d'esprit. Je remercie le programme Eurodyssée de m'avoir donné cette chance de participer à cette aventure professionnelle et culturelle !* ■

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

Eurodyssée
Assemblée des Régions d'Europe

L'entreprise :

- **Nom :** PRODUCTION SA
- **Secteur :** Bureau de services linguistiques
- **Contact :** Jérôme LEGRIS, Managing Director

La stagiaire :

- **Nom :** Isabel MANZANO AGUILAR
- **Région d'origine :** Valencia (Espagne)
- **Etudes et diplôme obtenu :** Diplôme universitaire en traduction et médiation linguistique
- **Poste occupé :** Internal project team

TILT'

«Ingénieurs en culottes courtes» pour entreprises !

C'EST UNE DÉMARCHE ORIGINALE QUI EST PORTÉE PAR LE PROJET TILT' : RAPPROCHER LES ENFANTS DU MONDE DE L'ENTREPRISE EN LEUR PERMETTANT D'APPORTER LEUR PIERRE À L'ÉDIFICE. OBJECTIF : AMENER LE MONDE DE L'ENSEIGNEMENT À RENCONTRER CELUI DE L'INDUSTRIE ET INVERSEMENT. A TRAVERS CE PROJET PILOTE, LA CRÉATIVITÉ DE L'ENTREPRISE PASSE PAR L'ÉTONNEMENT DES ENFANTS. ET PAR CETTE PÉDAGOGIE DE L'ÉTONNEMENT, LES ÉLÈVES SE TRANSFORMENT EN VÉRITABLES «INGÉNIEURS EN CULOTTES COURTES» , MOTIVÉS À L'IDÉE D'IDENTIFIER DES SITUATIONS QUI POSENT PROBLÈME ET ENSUITE D'IMAGINER DES SOLUTIONS INNOVANTES. L'OCCASION AUSSI DE VALORISER LES FILIÈRES TECHNIQUES. LE MONDE DE L'ENSEIGNEMENT Y VOIT AUSSI UNE BELLE OPPORTUNITÉ ET S'Y INVESTIT.

par Yves-Etienne MASSART

L'anecdote est suffisamment parlante et résume l'un des objectifs de la démarche. Au cours d'une visite d'une entreprise en construction métallique partenaire du projet, l'un des élèves a interpellé le directeur de manière très directe : "*Monsieur, dans 10 ans, je travaillerai chez vous !*". L'espoir des initiateurs de Tilt' est de voir ce type de vocations assez précoces se multiplier. Pour y arriver, c'est toute une dynamique qui a été mise au point.

Point de départ : d'un côté des entreprises partenaires et de l'autre des élèves de 5e primaire. La première étape se passe sous la forme d'une visite d'entreprise, à ceci près que les élèves ont pour mission de dénicher tous les «waouh» et les «beurk». Ils doivent donc aiguiser leur regard pour passer tout au crible : chaîne de production, expédition, commandes, accueil... et détecter les situations qui mériteraient d'être améliorées.

Pour eux, c'est aussi l'occasion de se confronter à des métiers peu connus du grand public et de se rendre compte de la quantité et de la diversité des métiers qui gravitent autour du cœur de métier de l'entreprise.

Sensibilisation

Ceci dit, dans le cadre de leur visite, les élèves ne restent pas au stade de l'émotion. Ils sont ensuite invités à émettre des idées innovantes pour améliorer le fonctionnement de l'entreprise. Après validation de celles-ci, ils passent le relais à des étudiants du supérieur, qui sont eux chargés de concrétiser l'idée la plus réalisable choisie par un comité de pilotage, qui rassemble enseignants, directeurs d'école et entrepreneurs. Pour cela, des hautes écoles ou des écoles secondaires professionnelles sont contactées et mises en relation avec l'entreprise.

Aspect intéressant : les enfants visitent les ateliers de ces écoles. Ils voient le projet se concrétiser et découvrent par la même occasion les machines, les outils. De quoi aider à nouveau à susciter des vocations chez les jeunes.

Un exemple de réalisation ? L'espace «lounge» de dégustation de cafés désormais installé au sein des entreprises de cafés Storme. Jusque là, le café se dégustait en effet dans... le bureau du directeur. Désormais, commerciaux, revendeurs, restaurateurs, clients et même chefs d'entreprise voisins profitent d'un espace qui a amené de la convivialité et qui sert de vitrine commerciale pour ce torréfacteur réputé de la région de Mouscron. Le projet a été amorcé par l'école primaire St-Exupéry de Mouscron, les meubles ont été ensuite dessinés et conçus par des étudiants en architecture d'intérieur, puis réalisés et montés par des élèves de la filière menuiserie d'une autre école mouscronnoise.

> CE PROJET EST L'OCCASION POUR LES ÉLÈVES DE SE CONFRONTER À DES MÉTIERS PEU CONNUS DU GRAND PUBLIC ET DE SE RENDRE COMPTE DE LA QUANTITÉ ET DE LA DIVERSITÉ DES MÉTIERS QUI GRAVITENT AUTOUR DU CŒUR DE MÉTIER DE L'ENTREPRISE.

Projet porteur

Grâce à ce type de projets, tous les acteurs sont gagnants : les enfants découvrent le tissu économique et développent leur créativité en découvrant au passage les techniques de brainstorming, de gestion de projets, de travail en équipe. De leur côté, les entreprises bénéficient des innovations et enfin les filières techniques sont mises en avant. Ce projet pilote a reçu le soutien de Creative Wallonia et a trouvé écho auprès de la Fondation pour l'Enseignement, dont l'UWE est un des membres fondateurs et un des moteurs.

Mais ce n'est pas tout : la ministre Marie-Martine Schyns y voit un exemple concret de l'approche prônée par le Pacte pour un Enseignement d'Excellence. : "*L'enfant est au centre de son propre choix, de son propre apprentissage*, se félicite la ministre. *Il est acteur d'un apprentissage qui lui fait sens*". Lors d'une rencontre avec les initiateurs du projet, elle les a invités à «essaimer» en Wallonie et à Bruxelles. Tilt' cherche d'ailleurs à élargir son panel d'entreprises partenaires en lorgnant vers toute la région WAPI, la zone Mons-La Louvière et même le Brabant wallon.

L'intérêt de la démarche est ici d'aller dans les entreprises avec de jeunes élèves. "*Et surtout qu'ils puissent donner leur avis. Savoir que le monde de l'entreprise est prêt à les accueillir, qu'il est porteur d'opportunités d'emploi pour le futur, c'est déjà en soi intéressant. Autre effet bénéfique : les enseignants sont aussi sensibilisés, car beaucoup ont encore trop de préjugés à l'égard de l'entreprise qui, elle aussi, a parfois des reproches à formuler à l'école, qualifiante notamment*". La mission de Tilt' est bien de sensibiliser, l'ambition n'est pas d'apporter une piste de réponse au problème des pénuries. Ceci dit, ce type de projets contribue à ouvrir très tôt le champ des possibles, ce qui permettra plus tard aux jeunes de s'orienter en connaissant leurs talents, leurs points forts et leurs faiblesses. Un travail qui ne peut être que constructif pour l'école et pour l'entreprise.

Le projet Tilt est porté par l'ASBL Choq qui "*a pour mission de contribuer activement à la prospérité économique de la Wallonie picarde en faisant émerger des projets innovants*".

Ici l'enjeu était de réunir deux mondes, celui de l'entreprise et celui de l'enseignement. Une approche qui a déjà séduit une petite dizaine d'entreprises et une petite dizaine d'écoles.

Le projet a débuté il y a neuf ans avec des visites. A plus long terme, l'objectif est de développer l'esprit d'entreprendre qui fait défaut en Wallonie. Et surtout de valoriser les filières techniques et professionnelles qui sont victimes de nombre de préjugés.

C'est toute une culture à changer, dès le plus jeune âge. ■

La nouveauté ? la valise pédagogique !

Tilt'dispose aujourd'hui de sa valise pédagogique. Elle a été développée en partenariat avec des hautes écoles, aussi bien pour l'aspect pédagogique que pour le volet esthétique, son design. Elle renferme tout ce qui est nécessaire pour le bon déroulement du projet, du carnet de l'enquêteur, jusqu'à la gomme et les crayons. Ce carnet est l'outil de base pour l'enfant, il renferme toutes les informations dont il a besoin pour le projet.

Vue de l'intérêt du professeur, cette valise reprend l'ensemble des supports didactiques et pédagogiques permettant le suivi de l'action. De quoi permettre d'uniformiser l'approche Tilt' et faciliter sa prise en main. Cette valise garantit que les enfants ont tout le matériel nécessaire pour apprécier pleinement cette aventure. A l'avenir, cette valise devrait permettre de développer le projet dans toute la FWB. Des écoles peuvent lancer le projet par elles-mêmes, sans la présence des animateurs. Tous les outils sont fournis pour le mener à bien. La numérisation du projet facilitera encore plus ce développement. Le premier point de cette numérisation est une plateforme web.

L'un des objectifs de la numérisation du projet Tilt' est de pouvoir l'inscrire dans une dynamique impactant positivement les apprenants, mais aussi de s'inscrire dans une pédagogie différenciée, c'est-à-dire permettre aux enfants de trouver parmi cette gamme d'outil le moyen de s'épanouir et de s'investir pleinement dans le projet.

Pour contacter les initiateurs de TILT' :
Hassan RHAZI - CHOQ, asbl
0492/09.01.73, hassan.rhazi@choq.be

Pour votre payroll aussi,

Osez viser l'excellence !

Porter la gestion de la paie à un niveau supérieur, tel est le métier de Fiabilis Consulting Group. Vous souhaitez optimiser vos coûts ou sécuriser vos pratiques ? Quels que soient vos défis, nos experts ont forcément une solution adaptée à vous proposer.

Benjamin CLÉMENT-LAROSIÈRE, Partner de Fiabilis Consulting Group en Belgique

Fiabilis Consulting Group est né en 2011 de la volonté d'apporter aux entreprises le recul et l'expertise dont elles ont besoin pour identifier, résoudre et mieux comprendre les dysfonctionnements dont souffre l'organisation de la paie, que celle-ci soit gérée en interne ou confiée à un partenaire externe. Avec plus de 1.000 sociétés-clientes auditées en Belgique, Fiabilis Consulting Group se profile comme le partenaire-conseil naturel de la gestion du payroll.

Répondre aux challenges de chaque organisation

"*Notre raison d'être part d'un constat très simple : la plupart des structures manquent de ressources pour veiller à une application optimale des réglementations encadrant la paie. Preuve en est, nous parvenons à dégager des économies chez près de 9 clients audités sur 10*", souligne Benjamin Clément-Larosière, Partner de Fiabilis Consulting Group en Belgique. Comment expliquer cette tendance ? "*Faute de temps, les gestionnaires payroll ne peuvent pas avoir les yeux rivés sur toutes les opérations liées à leur fonction. Leur priorité numéro un est d'établir correctement les salaires et de les verser à temps. Par conséquent, la veille juridique et l'optimisation des charges patronales ne figurent pas en tête des tâches à accomplir. Nos experts comblent ces besoins en pointant du doigt les améliorations possibles et en avançant des solutions adaptées aux spécificités du client et de son environnement*".

Des réductions de coûts associées à une gestion proactive des risques

L'offre de service de Fiabilis Consulting Group se veut opérationnelle et rigoureuse sur le plan juridique. Bernard Bauwens, Risk Manager & Senior Consultant : "*Nous sensibilisons nos clients au fait que l'optimisation des charges patronales et la gestion des risques sociaux sont les deux faces d'une même médaille. La réduction des coûts ne s'envisage en effet qu'à l'aune des législations sociale et fiscale, par ailleurs réputées pour leur complexité et leur évolution constante. C'est pourquoi toutes nos prestations s'organisent autour d'une seule et même dynamique portée sur la réconciliation des pratiques d'entreprise avec leurs fondements légaux. Pour ce faire, nos clients peuvent compter sur la proactivité de nos consultants payroll, ainsi que sur une équipe juridique à l'affût du moindre changement législatif. De plus, nous développons et possédons des outils performants qui nous permettent de nous assurer que nos clients bénéficient en tout temps de l'ensemble des réductions disponibles, et ce, en toute sécurité*".

Les prestations de Fiabilis Consulting Group vont donc bien au-delà de l'identification et de la mise en place d'économies. Benjamin Clément-Larosière : "*Dans bien des cas, un audit d'optimisation permet de faire apparaître certains risques dont le client n'avait pas connaissance. En tant que partenaire-conseil, il est de notre devoir de l'avertir de toute irrégularité, même minime, et de lui proposer un accompagnement adéquat le cas échéant*".

Prévenir les risques pour ne pas les subir

Malgré un contexte marqué par le renforcement des contrôles, encore trop peu d'entreprises inscrivent la gestion et la prévention des risques sociaux parmi leurs priorités. Or, il est dans leur intérêt de faire preuve de proactivité en la matière. "*En cas d'infraction, l'inspecteur aura tendance à se montrer plus compréhensif envers un employeur démontrant sa volonté de se conformer aux règles*", avertit Bernard Bauwens. À cette fin, Fiabilis Consulting Group propose un accompagnement à 360° sur toutes les facettes de l'inspection sociale, de la cartographie des risques à la simulation de contrôle en conditions réelles. "*Un audit du payroll et de la législation sociale vise non seulement à régulariser les situations problématiques, mais aussi à préparer l'ensemble des collaborateurs à réagir adéquatement le jour J*".

FIABILIS CONSULTING GROUP

Découvrez comment nos experts peuvent vous aider sur : www.fiabilis.be

Lancement de GAN Belgique

Intégrer la pratique professionnelle «sur le terrain» dans la formation

LES JEUNES APPRENNENT VÉRITABLEMENT LEUR MÉTIER SUR LE TERRAIN. FACE À CE CONSTAT, PLUSIEURS ENTREPRISES ET ORGANISATIONS PATRONALES ONT DÉCIDÉ D'UNIR LEURS FORCES. SOUS LA COUPOLE «GLOBAL APPRENTICESHIP NETWORK» (GAN), ELLES INVITENT LES INSTANCES GOUVERNEMENTALES BELGES ET DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT À INTÉGRER LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE SUR LE TERRAIN DANS LES PARCOURS DE FORMATION, EN CIBLANT PRIORITAIREMENT LES JEUNES. UNE APPROCHE QUI OUVRIRA LA VOIE À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE... SUR LE TERRAIN AUSSI !

Basé en Suisse, le GAN regroupe de grandes entreprises, des PME et des organisations patronales qui travaillent ensemble pour promouvoir l'apprentissage sur le terrain. Il propose aujourd'hui de reproduire son approche en Belgique. Objectif de cette coupole GAN Belgique : réduire l'écart entre les réelles compétences des jeunes et les attentes du marché du travail. Un écart qui se traduit dans les chiffres de chômage élevés pour les jeunes en Belgique : 17% des jeunes Belges entre 18 et 25 ans sont sans emploi, ce qui équivaut à presque trois fois le taux de chômage moyen (6,4%).

Les possibilités d'apprentissage au travail (par exemple, un stage de trois mois) sont parfois trop courtes pour que les jeunes puissent réellement avoir une bonne idée de ce qu'ils feront dans le secteur dans lequel ils se retrouveront, estime GAN Belgique. "*C'est assez dommage, car une possibilité d'apprentissage au travail adéquate, qui relie l'enseignement directement aux demandes du marché du travail, est une des clefs pour réduire ce mismatch sur le marché du travail*".

En Belgique, un jeune à la recherche d'une formation lui permettant d'entrer en contact avec le marché du travail se retrouve limité dans ses choix. Et, si l'on exclut celles prévoyant un stage de quelques mois, il reste très peu de formations qui proposent une forme de pratique professionnelle sur le terrain digne de ce nom.

Or, les entreprises belges ont de plus en plus confiance dans cette nouvelle forme de formation.

En Belgique...

GAN Belgique veut remédier à cette situation. Nico Reeskens, Country Manager de The Adecco Group Belgique, a pris l'initiative de fédérer les bonnes volontés autour de ce projet. Résultat : une sorte de Task Force composée de 19 entreprises et organisations patronales qui ont décidé d'unir leurs forces afin d'intégrer, d'une manière plus importante, l'apprentissage sur le terrain dans la carrière académique des jeunes.

"*Les formes traditionnelles de l'enseignement ne parviennent plus à répondre aux attentes d'un marché de l'emploi en pleine mutation*, précise Nico Reeskens, Président de GAN Belgique. *Les «soft skills» ou compétences relationnelles telles que l'esprit d'équipe, la créativité, la pensée critique, l'autoréflexion, l'empathie... prennent davantage d'importance. Nous devons nous efforcer de créer un système d'éducation qui prépare les jeunes aux jobs de demain. Déjà pas mal d'actions sont mises en place autour de l'apprentissage au travail, mais ses actions sont encore trop fragmentées. L'ambition de GAN Belgique est de renforcer le lien entre le secteur privé, l'enseignement et le Gouvernement en connectant des initiatives ayant un lien avec l'apprentissage au travail existantes et d'améliorer l'image*".

Des membres de global GAN comme Accenture, Nestlé, IBM, Microsoft et The Adecco Group vont participer activement au projet belge, rejoints par d'autres entreprises comme Aveve, Colruyt et G4S.

GAN se concentre aussi sur les petites et moyennes entreprises pour plaider en faveur d'un lien plus étroit entre l'enseignement et le marché du travail.

GAN Belgique va également partager et échanger sur les compétences et les expériences qui créent des ponts entre l'enseignement et le monde du travail.

.. et à l'international

"*Depuis quelques années déjà, le GAN unit ses forces dans différents pays pour trouver des solutions au chômage des jeunes. La formation, et principalement le stage qui associe le monde de l'enseignement et le monde du travail, a fait ses preuves. C'est la seule façon de s'assurer que les compétences apprises répondent effectivement à ce que recherche le marché du travail. Cela permet également d'ouvrir la voie et de faciliter l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie sur le terrain*", explique Alain Dehaze, CEO de The Adecco Group et Président de GAN International. ■

Pour plus d'informations sur la coupole Global Apprenticeship Network (GAN), consultez le site **www.fr.gan-global.org**

Digitilisation

L'impact de la technologie sur le métier de RH

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EST EN CONSTANTE ÉVOLUTION. TOUTES LES NOUVELLES TECHNOLOGIES ONT UN IMPACT IMPORTANT. NON SEULEMENT SUR LA RELATION ENTRE LE SALARIÉ ET L'EMPLOYEUR, MAIS ÉGALEMENT SUR LES PRESTATAIRES DE SERVICES RH INTERNES ET EXTERNES. LES PROGRÈS DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DE LA ROBOTIQUE FERONT DISPARAÎTRE DES EMPLOIS, EN CRÉERONT DES NOUVEAUX ET PROVOQUERONT UNE TRANSFORMATION DES EMPLOIS EXISTANTS. COMMENT GÉRER TOUS CES NOUVEAUX DÉFIS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ? QUELLES SONT LES RÉPERCUSSIONS POUR LES SERVICES DE RESSOURCES HUMAINES ? QUEL SERA LE RÔLE DES PRESTATAIRES DE SERVICES RH ?

par Laetitia DUFRANE

Il apparaît clairement que la technologisation (robotisation, digitalisation), façonne de plus en plus les métiers de RH. Un domaine touché en particulier est celui du recrutement et de la sélection du personnel. Les effets de la digitalisation se font sentir au cœur même des métiers de RH. On observe une accélération du développement d'entreprises et de start-up belges spécialisées en HR tech avec des produits tels que le cloud computing, la technologie mobile, l'apprentissage automatique, l'intelligence artificielle, le big data & data mining, etc.

La digitalisation, une ouverture vers de nouvelles opportunités

Dans le contexte actuel où le marché du travail se rétrécit, il revient au candidat de choisir pour quel employeur il veut travailler.

Il est utile d'avoir une gestion de base de données de candidats et une réserve flexible afin de nouer des contacts et des relations avec ces candidats potentiels. De plus, il est essentiel pour toute entreprise d'investir dans une série d'outils digitaux de recrutement afin de se montrer attractive et compétitive pour gagner cette «guerre des talents».

La digitalisation apporte un atout majeur, en tant que levier pour l'individualisation et la personnalisation des RH. Le prestataire de services peut prendre le candidat par la main, de manière digitale, et rendre l'expérience de la recherche d'emploi la plus agréable possible avec des programmes en ligne tels que Chatbots, Mya, Chip, etc. Grâce aux moments de contacts digitaux, il est possible de se faire une idée de l'expérience du candidat. En effet, le grand avantage des contacts digitaux ainsi que des traces digitales laissées par les candidats sur internet est de permettre au recruteur de surprendre le candidat avec des propositions basées sur les données qui ont été collectées à son sujet.

Dans un monde numérique où l'individu est à la recherche d'un confort d'utilisation optimale, d'un service personnalisé et rapide, il sera possible de gérer un nombre illimité de candidats via une plateforme intelligente, un chasseur de têtes virtuel.

Ce système pourrait être un outil de matching performant qui va identifier, approcher et débusquer des candidats de manière automatisée. La plateforme fonctionnera également comme agent pour le demandeur d'emploi, car elle va aller chercher des emplois qui peuvent lui convenir. Actuellement ce système existe déjà aux USA sous le nom de «Helena».

Sans oublier que l'intelligence artificielle, avec ses algorithmes, procède à un matching neutre assurant une égalité de traitement et évitant l'effet miroir, c'est-à-dire la tendance pour le recruteur de sélectionner des personnes lui ressemblant.

> DANS UN CONTEXTE OÙ LE MARCHÉ DU TRAVAIL SE RÉTRÉCIT ET OÙ IL REVIENT AU CANDIDAT DE CHOISIR POUR QUEL EMPLOYEUR IL VEUT TRAVAILLER, IL EST ESSENTIEL POUR TOUTE ENTREPRISE D'INVESTIR DANS UNE SÉRIE D'OUTILS DIGITAUX DE RECRUTEMENT AFIN DE SE MONTRER ATTRACTIVE ET COMPÉTITIVE POUR GAGNER CETTE «GUERRE DES TALENTS».

Les limites de la technologie et la valeur ajoutée de l'humain

La technologie, aussi innovatrice soit-elle, connaît des limites. L'humain maîtrise des atouts difficilement remplaçables par une intelligence artificielle. Une personne possède la capacité de penser et de concevoir des idées vraiment neuves, d'avoir des pressentiments, de faire preuve de créativité sur le plan technique. L'intermédiaire RH offre une valeur ajoutée en apprenant à connaître les clients ainsi que les demandeurs d'emploi parfois mieux qu'ils ne se connaissent eux-mêmes et mieux que la technologie ne le permet actuellement. Le prestataire RH peut donc davantage réaliser une sélection basée sur les Soft Skills comme la personnalité, la capacité d'adaptation, le charisme, etc. Toutes ces facultés sont difficilement convertissables digitalement.

Le prestataire RH possède l'intelligence du marché de l'emploi par sa connaissance des secteurs, de l'organisation ainsi que des besoins futurs grâce à de multiples contacts.

De par ses compétences, il est capable de rechercher les meilleures solutions. La technologie ne peut pas se substituer au bon sens.

À l'heure actuelle, tout n'existe pas sous une forme digitale et tout ne peut donc pas être retrouvé par la voie numérique. Cette vérité s'applique également pour les profils des candidats. Lorsque le recruteur mise uniquement sur les profils numériques, il laisse de côté d'importants talents qui vont rester inexploités, nommés la «matière noire». Par conséquent, le candidat qui est trouvé n'est pas nécessairement le meilleur candidat.

En dernier, il est essentiel de ne pas perdre de vue que les algorithmes travaillent sur les données qui sont créées par des hommes. Si les données sont mauvaises, le résultat le sera également. L'intelligence artificielle ne peut en aucun cas compenser des données erronées ou incomplètes, celles-ci doivent impérativement être validées par l'homme pour permettre la qualité des informations. De plus, les résultats doivent être considérés avec prudence : l'intelligence artificielle choisira en fonction du passé sans prendre en compte de nouveaux paramètres, ni les caractéristiques humaines citées ci-dessus.

La digitalisation, un atout ou une menace ?

La technologie n'est pas un but en soi, mais un moyen. Il faut y recourir selon des critères d'utilité. La digitalisation est un levier formidable pour l'humain, pour identifier les tendances et acquérir une intelligence du marché. Le partenaire RH extérieur fournit une valeur ajoutée par sa compréhension du marché, son fonctionnement et surtout ses capacités émotionnelles.

À l'avenir la technologie va accroître le potentiel de l'humain et enrichir ses compétences. Une collaboration étroite entre les prestataires RH et la technologie sera indispensable pour répondre aux mieux aux défis du marché ainsi qu'aux attentes des clients. ■

Pour plus d'informations, consultez l'étude «Foresight 2020 » réalisée par Federgon et disponible sur : **www.foresight2020.be/fr.**

Études Acerta et Manpower

L'emploi, enjeu du futur et du développement économique

DEUX ÉTUDES RÉCENTES SONT VENUES LE RÉAFFIRMER. A QUELQUES JOURS D'INTERVALLE, ACERTA ET MANPOWER ONT FORT OPPORTUNÉMENT RAPPELÉ QUE LA RÉVOLUTION DES COMPÉTENCES ET LA PÉNURIE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ÉTAIENT DEUX DÉFIS MAJEURS POUR NOS ENTREPRISES ET DONC POUR NOTRE ÉCONOMIE.

par Yves-Etienne MASSART

L'étude d'Acerta aligne trois chiffres qui sont autant d'indicateurs du degré d'urgence à réaliser un meilleur «matching» sur le marché de l'emploi. En effet, selon ce prestataire de services RH, plus de 7 entreprises sur 10 sont freinées par la pénurie sur le marché de l'emploi. Avec pour conséquence que 51% investissent elles-mêmes dans des formations pour acquérir les compétences techniques nécessaires et que 19% doivent se résoudre à recruter depuis l'étranger. Ces employeurs souffrent donc de cette pénurie et, dans 11% des cas, ils ne trouvent pas de solution sur le marché. Ils ne peuvent donc pas pourvoir des postes vacants pour lesquels ils ont du travail. Ce sont même 8% des employeurs qui avouent refuser du travail et des commandes parce qu'ils n'ont pas ou ne trouvent tout simplement pas les personnes pour répondre aux besoins. Face à ce constat dressé début mai 2018, Acerta a affiné son analyse. Il s'avère qu'au final, ces employeurs forment par conséquent eux-mêmes des personnes, sont plus flexibles dans le cadre du recrutement et dans l'organisation du travail, maintiennent la rémunération attractive et font appel à de l'aide externe. Cependant, ces employeurs attendent également des mesures supplémentaires de la part des pouvoir publics. En particulier en matière d'enseignement.

En allant dans le détail de cette étude, il apparaît clairement que pour 72% des employeurs, la pénurie sur le marché de l'emploi est une réalité. Si 5% des entreprises trouvent les candidats qu'elles recherchent, comme le confirment les employeurs issus du panel d'enquête fixe d'ACERTA, 11% n'ont pas de fonctions concrètes à pourvoir et ne se soucient donc pas vraiment (pour le moment) d'une éventuelle pénurie sur le marché de l'emploi. Cependant, pour plus de 72% des CEO et HR managers, la guerre des talents constitue un défi très actuel. S'ils sont à la recherche de talents, nombre d'entre eux s'avèrent devoir pêcher dans un très petit vivier. Ils partent donc aussi à la recherche de solutions ailleurs.

Approches créatives

Formation, flexibilité, rémunération, voilà les 3 axes sur lesquels les employeurs travaillent. En réponse à la pénurie sur le marché de l'emploi à laquelle ils sont confrontés, les employeurs recourent en effet, en premier lieu, à la formation et à la flexibilité. C'est le cas pour 41% d'entre eux, qui proposent à leurs candidats des formations approfondies. Non seulement la formation est un incitant pour les travailleurs, mais elle est aussi le moyen par excellence pour concocter soi-même des profils manifestement introuvables sur le marché.

La formation s'accompagne également d'une autre approche, via des exigences de recrutement moins strictes : 35% des employeurs se disent disposés à ne pas se cantonner à une adéquation à 100% ; ils placent leurs exigences moins haut qu'autrefois dans le cadre du recrutement. Pour Benoît Caufriez, Directeur d'ACERTA Consult : "*Les employeurs prennent apparemment les choses en mains et misent sur le potentiel de leurs collaborateurs dans le processus de recrutement, et après le recrutement*".

Le deuxième pilier exploité par les employeurs dans le processus de recrutement est donc la flexibilité : 41% y prêtent attention. Ils accordent davantage de liberté aux travailleurs pour organiser le travail. Ils se montrent plus flexibles en ce qui concerne le lieu (télétravail) et le temps de travail (horaires flottants) ainsi que dans les accords sur le non-travail, c'est-à-dire les vacances. Commentaire de Benoît Caufriez : "*On s'attendrait à voir aussi figurer l'aspect rémunération sur la liste des 'stratégies de séduction'. Elle compte aussi parmi les armes dans la guerre des talents, mais ne figure pas en tête de liste, ce qui peut quand même paraître un peu surprenant. Bien évidemment, l'employeur brandira aussi un salaire correct, mais il essaie surtout de se démarquer en proposant des avantages et en laissant des choix pour la mise en œuvre du package de rémunération*".

> L'ASPECT RÉMUNÉRATION NE FIGURE PAS EN TÊTE DE LISTE DES «STRATÉGIES DE SÉDUCTION» DE L'EMPLOYEUR, QUI ESSAIE SURTOUT DE SE DÉMARQUER EN PROPOSANT DES AVANTAGES ET EN LAISSANT DES CHOIX POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PACKAGE DE RÉMUNÉRATION.
>
> **Benoît CAUFRIEZ**, Directeur d'ACERTA Consult

Autre enseignement de cette étude : un employeur sur cinq n'hésite pas à regarder aussi en dehors des frontières nationales pour pourvoir des postes vacants. La notion d'«externe» va donc en l'occurrence très loin, littéralement, jusqu'«à l'étranger». Une autre forme de solution externe pour la pénurie sur le marché de l'emploi est l'appel à des sous-traitants (44%), voire à des concurrents-collègues (11%). "*15% des personnes que nous avons interrogées disent contrer la pénurie sur le marché de l'emploi en misant particulièrement sur l'automatisation et la robotisation. À l'ère de l'industrie 4.0, on s'attendrait à ce que ce pourcentage soit plus élevé*". expliquent les experts qui ont réalisé l'étude.

Ceci dit, le meilleur moyen d'aborder le problème, c'est de l'éviter. Les employeurs veulent aussi clairement essayer de retenir les personnes qu'ils engagent, et cela leur demande des efforts. Si le salaire n'était pas la première stratégie de séduction pour attirer du personnel, c'est différent pour les travailleurs déjà engagés : l'employeur surveille bel et bien de près la rémunération. Les CEO et HR managers confirment vouloir à tout prix éviter que leurs travailleurs trouvent l'herbe plus verte chez le voisin au niveau salarial. L'instauration d'un plan cafétéria et une plus grande rémunération variable liée à l'atteinte d'objectifs collectifs ou individuels sont de plus en plus considérés comme un instrument important dans la rétention des travailleurs.

Enfin, en conclusion, l'étude rappelle que la pénurie sur le marché de l'emploi a un impact négatif certain sur l'économie toute entière. Meilleure organisation de l'enseignement, formation en alternance, offre plus vaste de formations postscolaires et qualité accrue de l'enseignement en général sont des priorités largement partagées par la très grande majorité des employeurs.

L'impact de la digitalisation

Cette étude peut être mise en perspective avec celle de Manpower. Dans son étude «Révolution des Compétences 2.0» , menée auprès de 20.000 employeurs, dans 42 pays, dont la Belgique, ManpowerGroup revèle que pour 1 employeur belge sur 4, la digitalisation aura un impact positif sur l'emploi. En effet, pour le large panel de sondés, la digitalisation peut devenir une bonne nouvelle pour l'emploi... à condition de relever le défi de la Révolution des Compétences 2.0. Selon cette enquête, 91% des employeurs belges prévoient de maintenir ou d'augmenter leurs effectifs au cours des deux prochaines années face à l'automatisation.

Autre constat : sur les 42 pays sondés dans le monde, 34 recensent un plus grand nombre d'entreprises qui estiment que les nouvelles technologies auront un effet bénéfique sur l'emploi. Ce n'est pas trop surprenant, mais les fonctions IT prévoient la plus forte hausse de leurs effectifs, les fonctions administratives et de bureau s'attendent à la plus forte baisse.

Face à cette transformation digitale, les entreprises recherchent avant tout des compétences humaines (les soft skills)... qui se révèlent être difficiles à trouver. Pour les auteurs de l'étude, il est clair que dans ce nouveau monde digital, la réussite ne dépendra plus nécessairement d'un diplôme, mais plutôt de la capacité à tirer profit de la technologie, de s'adapter et d'apprendre en permanence.

Quel sera l'impact de la digitalisation sur l'emploi ? Quelles fonctions, quels secteurs, quelles compétences seront les plus concernés ? Comment accompagner les individus dans cette transition et maintenir leur employabilité dans un monde qui se transforme à un rythme sans précédent ? Ce sont les questions qu'aborde l'étude, dont un des enseignements majeurs va à contre-courant de certaines idées reçues : les résultats indiquent clairement que le match «homme-robot» n'aura pas lieu.

→ SUITE EN PAGE 52

→ SUITE DE LA PAGE 51

Selon les chiffres, la plupart des employeurs belges considèrent que les possibilités offertes par les nouvelles technologies représenteront à court terme un apport net pour l'emploi. En effet, 25% des employeurs sondés en Belgique affirment vouloir augmenter leurs effectifs au cours des deux prochaines années en raison de la transformation digitale, tandis que seulement 4% estiment que l'automatisation entraînera des réductions d'emploi dans leur entreprise. Pour 66% des employeurs sondés, les nouvelles technologies n'auront pas d'impact sur la taille de leurs effectifs.

Révolution des compétences 2.0

On observe une tendance similaire à l'échelle mondiale : 86% des 20.000 employeurs sondés (91% en Belgique) affirment vouloir maintenir ou augmenter leurs effectifs en raison de l'automatisation.

Sur les 42 pays sondés, 34 recensent un plus grand nombre d'entreprises qui estiment que les nouvelles technologies auront un effet bénéfique sur l'emploi. Les employeurs les plus optimistes à l'égard de l'automatisation sur l'emploi se trouvent en Amérique latine et aux Etats-Unis. A l'opposé, ce sont les entreprises d'Europe de l'Est, des pays scandinaves et de Hong Kong qui se montrent plus circonspectes face à l'avenir.

"*Cette nouvelle étude de ManpowerGroup pose un constat sans équivoque : la digitalisation n'est pas systématiquement synonyme de réduction d'effectifs pour les entreprises, même si l'impact varie fortement selon les secteurs et les métiers*, explique Philippe Lacroix, Managing Director de ManpowerGroup Belux. *L'automatisation peut devenir une bonne nouvelle pour l'emploi au niveau macro-économique, mais pour qu'elle le soit aussi pour les personnes au niveau individuel, il faudra qu'elles acquièrent les compétences nécessaires pour accéder ou garder leur emploi dans un environnement où l'homme et les robots devront apprendre à coexister. Il est urgent de bâtir une culture d'apprentissage où tous les acteurs – le monde éducatif, les entreprises mais aussi les individus – devront investir massivement dans la formation et la capacité d'adaptation*".

> **"DANS CE NOUVEAU MONDE DIGITAL, LA RÉUSSITE NE DÉPENDRA PLUS NÉCESSAIREMENT D'UN DIPLÔME MAIS REPOSERA SUR UN MIX DE COMPÉTENCES QUI PERMETTENT DE TIRER PROFIT DE LA TECHNOLOGIE.**
>
> **Philippe LACROIX**, Managing Director de ManpowerGroup Belux

Un impact différent selon les métiers

S'il concerne tous les secteurs d'activité, l'impact de la transformation digitale n'est toutefois pas uniforme selon les fonctions. Parmi celles dans lesquelles les employeurs comptent le plus recruter, on trouve sans surprise l'IT : 14% des employeurs au niveau mondial pensent augmenter leurs effectifs dans cette fonction, afin de poursuivre, voire d'accélérer leur transformation digitale. La fonction relation client (front office) est également promise à un bel avenir, notamment en raison de l'e-commerce et de la virtualisation des contacts commerciaux : 15% des employeurs comptent embaucher dans ces métiers.

A l'inverse, les fonctions administratives sont celles qui prévoient les plus fortes réductions d'effectifs (solde net de -7%, en raison de l'automatisation des tâches les plus routinières, porteuses de moins de valeur ajoutée. Quant aux intentions les plus contrastées (solde net de -5%), elles concernent la fonction fabrication-production : 24% des employeurs comptent augmenter leurs effectifs et 19% les réduire. "*C'est dans l'industrie que devraient se poursuivre les plus grands bouleversements. Certaines compétences émergent alors que d'autres deviennent obsolètes. La robotisation va redéfinir les modes d'organisation et les emplois*", ajoute Philippe Lacroix.

Selon le World Economic Forum, 35% des compétences seront obsolètes d'ici à 2020, tous métiers et secteurs confondus.

À grande échelle, cette obsolescence accélérée exige une plus grande capacité à prévoir les compétences dont l'entreprise aura besoin et à accompagner les individus dans le changement et dans le développement de ces compétences. Loin d'opposer homme et technologie, l'enjeu aujourd'hui consiste à concilier au mieux les deux, afin de piloter efficacement la transformation en cours. C'est pourquoi les entreprises recherchent désormais prioritairement des compétences «humaines» : la communication, la créativité, mais aussi l'empathie ou la capacité à collaborer.

Ce sont donc les soft skills qui deviennent centrales, puisque ce sont elles qui permettent de faire le meilleur usage des nouvelles technologies en combinant le savoir-être et le savoir-faire technique et digital. En Belgique, les employeurs interrogés privilégient avant tout la collaboration (75%), la résolution des problèmes (64%), le service client (64%), l'organisation (60%). L'enquête de ManpowerGroup révèle que ces soft skills s'avèrent également les plus difficiles à trouver, en particulier la résolution de problèmes (48%), l'organisation (40%) et la communication (31%). Pour Philippe Lacroix : "*Dans ce nouveau monde digital, la réussite ne dépendra plus nécessairement d'un diplôme mais reposera sur un mix de compétences qui permettent de tirer profit de la technologie*". Et il conclut en prévoyant que pour dénicher ces talents, le recruteur regardera dorénavant moins ce que le candidat sait déjà que sa capacité et sa motivation à apprendre, en démontrant les qualités humaines requises. ■

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

uwe

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

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

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

Union Wallonne des Entreprises

www.uwe.be

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

Les nouvelles règlementations et amendes plus nombreuses ne font baisser ni la fraude, ni la corruption

DEPUIS 2012, DE NOMBREUSES NOUVELLES RÈGLEMENTATIONS ONT ÉTÉ INTRODUITES EN VUE DE LUTTER CONTRE LA CORRUPTION DANS LES ENTREPRISES. EN OUTRE, IL A ÉTÉ INFLIGÉ POUR PLUS DE ONZE MILLIARDS D'EUROS D'AMENDES EN SIX ANS. LE NIVEAU GLOBAL DE LA CORRUPTION N'A POURTANT PAS BAISSÉ, COMME LE RÉVÈLE UNE ÉTUDE MENÉE PAR EY. IL AURAIT MÊME DOUBLÉ EN BELGIQUE AU COURS DES SIX DERNIÈRES ANNÉES.

par **Frederik VERHASSELT**, Associé chez EY et responsable du département Fraud Investigation and Dispute Services, EY

La quinzième édition de l'EY Global Fraud Survey (disponible sur www.ey.com/be/Impulse) a interrogé 2.550 exécutifs d'entreprises de 55 pays, dont 50 sont situés en Belgique. L'étude montre que la fraude et la corruption restent un problème d'actualité au sein des entreprises du monde entier. 11% des exécutifs indiquent ainsi que leur entreprise a eu affaire à un cas important de fraude au cours des deux dernières années.

"*Avec un score de 20%, la Belgique sort du lot*, réagit Frederik Verhasselt, Associé chez EY et responsable du département Fraud Investigation and Dispute Services. *Les pays développés et d'Europe occidentale obtiennent, sur ce point, un score moyen de 10%, soit la moitié de notre pays*".

En ce qui concerne la généralisation des pratiques de corruption au sein d'un pays, la Belgique obtient un score de 20%, ce qui correspond à celui des pays développés et d'Europe occidentale. La moyenne mondiale est de 38%, et elle s'élève même à 52% pour les pays émergents.

Le liquide et les mesures d'incitation justifiés ?

Proposer de l'argent liquide est-il justifié pour sortir une entreprise d'une mauvaise passe économique ? "*En Belgique, 12% des exécutifs estiment que oui, ce qui est, une nouvelle fois, deux fois plus que leurs collègues des pays développés et d'Europe occidentale. Un tel score est tout à fait frappant car la législation belge fait tout pour éviter les paiements importants en liquide afin de court-circuiter l'économie souterraine*", précise Frederik Verhasselt.

L'importance de l'intégrité commerciale

96% des répondants belges estiment néanmoins que les entreprises doivent être en mesure de prouver qu'elles font des affaires de façon intègre. 56% des exécutifs belges interrogés considèrent que cette mission relève principalement des compétences du management.

"*Les exécutifs belges considèrent bel et bien la fraude et la corruption comme un risque considérable pour leur entreprise, au même titre que les cyberattaques, une règlementation changeante et les évolutions macro-économiques*, précise Frederik Verhasselt. *Ceci place les répondants belges au même niveau que les exécutifs des autres pays développés. Il existe pourtant une importante différence : le risque terroriste obtient, chez les exécutifs belges, le double de la moyenne de l'ensemble des répondants. Pour quelle raison ? Je pense que les attaques survenues à Bruxelles sont encore fraîches dans les mémoires*".

Politique de condamnation vs condamnations réelles

70% des exécutifs belges indiquent que leur entreprise prévoit des sanctions claires pour les violations de la politique en matière de fraude. 54% précisent que de telles sanctions ont également été infligées à des personnes.

DANS LE MONDE ENTIER, 11% DES EXÉCUTIFS INDIQUENT QUE LEUR ENTREPRISE A EU AFFAIRE À UN CAS IMPORTANT DE FRAUDE AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES. AVEC UN SCORE DE 20%, LA BELGIQUE SORT DU LOT.

"*Ce chiffre plus faible peut s'expliquer*, selon Frederik Verhasselt. *Les entreprises préfèrent régler les cas de fraude sans faire de vagues, quoique l'on observe du changement sur ce plan. De plus en plus d'entreprises sont convaincues que faire un exemple clair peut booster la prévention des fraudes*".

Les principaux avantages d'un commerce intègre

Quels bénéfices les entreprises peuvent retirer du fait de pouvoir prouver leur intégrité ? Une bonne image auprès des clients et du grand public est le premier argument des répondants, qui citent également le recrutement et la rétention, la performance et l'image auprès des actionnaires.

La fonction de conformité toujours plus complexe

La lutte contre la fraude a un impact sur la conformité. Frederik Verhasselt : "*La portée que couvre la fonction de conformité est de plus en plus étendue : pensez aux règlementations supplémentaires en matière de corruption, cybersécurité, RGPD... L'impact de la numérisation sur la fonction de conformité, en pleine évolution, est double. D'une part, la technologie numérique facilite certaines tâches relatives à la conformité, par exemple l'analyse de données médico-légales, mais elle apporte d'autre part davantage de complexité, en raison du RGPD, par exemple*". ■

Si vous souhaitez de plus amples informations au sujet de cette étude, n'hésitez pas à contacter **Frederik VERHASSELT**, Associé EY Assurance et responsable du département Fraud Investigation and Dispute Services (0477/23.30.00, frederik.verhasselt@be.ey.com) ou surfez sur www.ey.com/be.

EY
Building a better working world

Recouvrement de dette d'argent incontestée

La nouvelle procédure donne des résultats !

LES FACTURES IMPAYÉES SONT UN VÉRITABLE FLÉAU POUR NOMBRE D'ENTREPRISES. AVEC, À LA CLÉ, LE RISQUE DE PROBLÈMES DE TRÉSORERIE QUI VONT PARFOIS JUSQU'À MENACER LA VIABILITÉ DE L'ENTREPRISE. C'EST ENCORE MÉCONNU, MAIS L'EUROPE A DÉCIDÉ DE PRENDRE LE TAUREAU PAR LES CORNES : DEPUIS L'ÉTÉ 2016, UNE NOUVELLE PROCÉDURE A ÉTÉ MISE EN PLACE DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LES FACTURES IMPAYÉES. ET LES PREMIERS CHIFFRES PARLENT D'EUX-MÊMES, C'EST UN SUCCÈS, QU'IL CONVIENT DE BOOSTER.

Tout part d'une directive du Parlement européen et du Conseil au début 2011. Directive qui concerne la lutte contre le retard de paiement dans les transactions commerciales. Comme le précise Axel de Donnea, Huissier de Justice et membre sortant du Comité de Direction de la Chambre nationale des Huissiers de Justice, les autorités européennes ont bien cerné la problématique : "*Selon la directive, bien que les marchandises soient livrées ou les services fournis, bon nombre de factures sont payées (quand elles le sont) au-delà des délais. Ces retards de paiement ont des effets négatifs et compliquent la gestion financière des entreprises. Ils portent donc préjudice à leur compétitivité et à leur rentabilité. Et il n'est pas rare que cela oblige le créancier à emprunter pour se trouver en capacité de payer ses propres fournisseurs et son personnel*".

La directive a donc voulu lutter contre ces retards de paiement par la mise en place de mesures suffisamment dissuasives, comme le recours à des procédures rapides et efficaces pour le créancier. "*En transposition de la directive, le législateur belge a donc mis au point une nouvelle procédure, estimant que trop de dettes non contestées ne sont pas payées uniquement parce que le débiteur part du principe que le créancier redoute les formalités et les frais qu'il devra assumer pour citer son débiteur. En outre, le créancier n'est d'ailleurs pas toujours sûr de la solvabilité du débiteur...*"

D'où la mise en place de cette nouvelle procédure menée par un huissier de justice, sous le contrôle de la chambre nationale. De quoi soulager le pouvoir judiciaire également.

Cette mission entre dans le cadre des missions des huissiers de justice, qui se rendent également sur place pour évaluer la situation du débiteur.

Rapidité

L'idée est d'obtenir un titre exécutoire rapidement, quel que soit le montant de la dette, dès lors qu'elle n'est pas contestée. Et cela marche : "*En juillet 2017, les huissiers ont fait un premier point avec le Ministre. Un peu moins de 2 ans après l'entrée en vigueur de cette procédure pour recouvrement de dette d'argent incontestée, on constate que plus du quart des dossiers sont réglés dès la première étape, la sommation de payer !*" Concrètement : pour la période comprise entre début juillet 2016 et la fin mai 2017, pas moins de 20.690 dossiers ont été traités. Si 13% de ces dossiers ont été réglés avant la signification de la sommation de payer, ce sont en effet 27% des dossiers ont été réglés après la signification de la sommation de payer. Par ailleurs, 5% de plans de paiement ont pu être conclus. Seuls 395 dossiers ont été stoppés suite à contestations.

Les caractéristiques de cette procédure assez innovante sont assez nombreuses et sont autant d'avantages en termes d'efficacité et de rapidité : il s'agit tout d'abord d'une procédure administrative, ce qui signifie qu'il n'y a pas d'intervention du tribunal, pas d'indemnité de procédure, pas de délais.. Ensuite, il y a obligation de faire appel à un avocat en amont. La procédure (voir encadré) se veut rapide, puisqu'il est possible d'obtenir un titre exécutoire après un mois et 8 jours. Ce qui ne gâche rien, c'est que la procédure est moins couteuse qu'une procédure judiciaire, vu qu'il n'y a ni droit de rôle, ni indemnité de procédure, ni non plus de droits d'enregistrement. Autant de souplesse qui entraîne des coûts avocats limités.

Par ailleurs, la procédure ne connaît pas de limitation de la somme à recouvrir, mais bien une limitation à 10% de la somme principale pour ce qui concerne les intérêts, les clauses pénales, etc. Logique, car dans procédure normale, la loi permet au juge de diminuer les intérêts et autre clause pénale, les indemnités de retard ou autres. Or, dans ce cas-ci, il n'y a pas d'intervention du juge. Il fallait donc trouver un compromis intéressant pour toutes les parties.

Simplicité et efficacité

Enfin, la procédure ne s'applique qu'à des relations commerciales B2B, au sens large. Donc, entre des entités qui sont reprises à la Banque carrefour des entreprises.

Axel de DONNEA, Huissier de Justice et membre sortant du Comité de Direction de la Chambre nationale des Huissiers de Justice

> LE LÉGISLATEUR BELGE A MIS AU POINT UNE NOUVELLE PROCÉDURE, ESTIMANT QUE TROP DE DETTES NON CONTESTÉES NE SONT PAS PAYÉES UNIQUEMENT PARCE QUE LE DÉBITEUR PART DU PRINCIPE QUE LE CRÉANCIER REDOUTE LES FORMALITÉS ET LES FRAIS QU'IL DEVRA ASSUMER POUR CITER SON DÉBITEUR.

"*Par conséquent, il n'est pas nécessaire que le créancier/débiteur soit des «entreprises» au sens stricte du terme mais peut viser des ASBL, mais aussi des indépendants (avocats, architectes, prof. libérales en personne physiques) disposant d'un numéro BCE*". Enfin, comme le rappelle utilement Axel de Donnea, cette procédure s'applique uniquement pour des dettes d'argent non contestées. En effet, dès lors qu'elles sont contestées, il y a alors un différend juridique qui impliquera forcément l'intervention d'un juge.

Précision utile : le législateur a prévu une série de critères d'exclusion. "*Cette procédure ne peut, par exemple, pas s'appliquer aux autorités publiques, qui en sont d'ailleurs exclues également en tant que créanciers. En effet, elles bénéficient du principe d'immunité d'exécution prévu par le Code judiciaire. Ensuite, en sont exclus les créanciers et débiteurs qui ne sont pas repris au BCE, c'est souvent le cas dans les relations B2C*". Autres critères : les opérations réalisées hors activités de l'entreprise ou alors en cas de faillite, de réorganisation judiciaire, voire de règlement collectif de dettes ou autres dispositions du même type. Enfin, les cas qui résultent d'obligations non contractuelles, sauf en cas de reconnaissance de dettes ou en cas de relation avec des dettes découlant de la propriété commune des biens.

C'est parce qu'il est convaincu par l'efficacité du dispositif et par les résultats supérieurs engrangés en Flandre que l'huissier gembloutois a pris son bâton de pèlerin pour sensibiliser le monde économique wallon à l'existence de cette procédure. Axel de Donnea n'y voit que des avantages pour les entreprises et celles qui y ont eu recours ont été rapidement convaincues : le statistiques sont en hausse chaque année !

En pratique : les étapes de la procédure

- Au préalable : Préparation du dossier par un avocat « l'avocat est le premier juge ». L'avocat prépare le dossier et mandate un huissier de justice pour lancer la procédure.
- 1ère étape : l'huissier de justice signifie au débiteur une sommation de payer à laquelle est jointe une copie conforme des factures ainsi qu'un formulaire de réaction.
- 2e étape : le destinataire dispose d'un mois pour : a) payer ; b) demander des facilités de paiement ou contester la dette (en tout ou en partie).
- 3e étape : Procédure stoppée si paiement intégral ou contestation (dès lors renvoi à la procédure normale devant le juge).
- 4e étape : en l'absence de paiement ou de contestation dans les délais, ou dans le cas des facilités de paiement n'ont pas été accordées ou pas respectées, l'huissier de justice, dans les 8 jours et à la demande du créancier, dresse un procès-verbal de non contestation qui est déclaré exécutoire par un magistrat du Comité de gestion et de surveillance près le fichier central des avis de saisies. Donc l'huissier de justice, en cas de non réaction du débiteur, peut procéder à des mesures exécutoires (commandement de payer, saisie, .) pour en obtenir paiement. Attention que le procès-verbal déclaré exécutoire peut toujours faire l'objet d'une opposition du débiteur devant le juge par simple requête contradictoire, ceci est une ultime garantie pour le débiteur (c'est le cas aussi dans une procédure ordinaire ou le débiteur peut toujours se pourvoir devant le juge des saisies en cas de difficultés d'exécution).

Etude EY

Bulletin mitigé pour l'attractivité de la Belgique

LA BELGIQUE PEUT MIEUX FAIRE, C'EST UNE DES CONCLUSIONS QUE L'ON PEUT TIRER À LA LECTURE DE L' ÉTUDE ANNUELLE D'EY SUR L'ATTRACTIVITÉ BELGE. EN 2017, NOTRE PAYS A ENREGISTRÉ UNE HAUSSE DE 7,5% DANS CE BAROMÈTRE PAR RAPPORT À 2016 ET CONTINUE DONC SUR SA LANCÉE. MAIS, MALGRÉ 215 PROJETS D'INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS, LA BELGIQUE N'ARRIVE CEPENDANT PAS À RIVALISER AVEC LE ROYAUME-UNI, L'ALLEMAGNE OU LA FRANCE. IL FAUT SAVOIR QU'À EUX TROIS, CES PAYS RAFLENT PAS MOINS DE 50% DES PROJETS D'INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS EN EUROPE !

Soyons de bon compte, il y a d'abord de quoi se réjouir : 2017 a été une année record pour la Belgique en termes d'investissements étrangers. Au total, ce sont 215 investissements qui ont pu se concrétiser, avec à la clé près de 6.000 emplois créés. Un résultat qui tend à indiquer que la Belgique semble retrouver les faveurs des entreprises étrangères. Un tiers des chefs d'entreprise étrangers sondés considère d'ailleurs que le contexte belge va s'améliorer. "*Cette perception atteignait 26% en 2016, mais 51% en 2015*", précise Marie-Laure Moreau, responsable Wallonie et associée chez EY.

L'optimisme est donc de mise, mais il n'y a cependant aucune raison de verser dans l'euphorie. Notamment parce que, derrière ces chiffres, se cache une autre réalité : la progression du pays est légèrement inférieure à la moyenne européenne. La Belgique occupe la 8ème place du classement européen, alors que l'Europe a recensé un record de 6.653 projets étrangers l'année dernière (+10% par rapport à 2016).

Ensuite, parce que ce mouvement à la hausse se concentre dans quelques secteurs bien précis : "*Le secteur des transports, le secteur des produits chimiques et le secteur des services sont les trois secteurs prioritaires. Ce qui est aussi intéressant de voir, c'est que les secteurs pharmaceutique et numérique sont vraiment deux secteurs en boom, en croissance importante, et c'est aussi une tendance générale au niveau européen*".

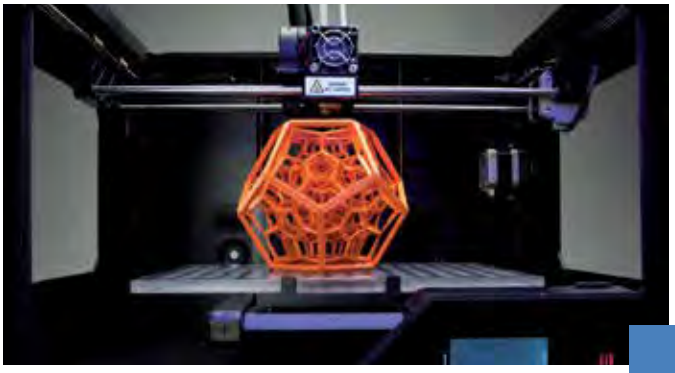
Secteurs d'avenir

Ensemble, ces 5 secteurs représentent 132 projets, soit plus de la moitié des investissements étrangers. Le secteur des services, en particulier, connaît une avancée majeure avec un doublement du nombre d'investissements. De plus, 35% des dirigeants d'entreprise interrogés pensent que l'économie numérique aura un impact sur la croissance belge durant les prochaines années. "*Nous remarquons d'ailleurs que la confiance dans la croissance de l'économie numérique n'a jamais été aussi élevée. Il est dès lors important que la Belgique continue à investir dans les industries de haute technologie et innovantes. Pour être en mesure de rivaliser avec le reste de l'Europe, il est également important de donner une place prépondérante à la numérisation dans l'enseignement*", souligne encore Marie-Laure Moreau.

Les Etats-Unis représentent 40 des 215 investissements étrangers en Belgique en 2017. Et, derrière les États-Unis, ce sont essentiellement nos voisins qui investissent dans notre pays : la France (32), les Pays-Bas (25) et l'Allemagne (18). En termes de choix d'implantation, l'enquête révèle qu'il existe des différences importantes entre les régions du pays. La Flandre reste la locomotive des investissements étrangers en Belgique. L'année dernière, 134 projets concernaient la Région flamande, contre 44 en Wallonie et 37 à Bruxelles. Le nord du pays est particulièrement plébiscité pour son climat social. Autre élément à relever : la Flandre accueille donc plus de la moitié des investissements et ceux-ci y créent, en moyenne, plus d'emplois qu'en Wallonie et surtout qu'à Bruxelles. La capitale se place d'ailleurs avant-dernière dans le classement des capitales européennes les plus attrayantes.

Marie-Laure MOREAU
Responsable Wallonie et Associée, EY

> LA CONFIANCE DANS LA CROISSANCE DE L'ÉCONOMIE NUMÉRIQUE N'A JAMAIS ÉTÉ AUSSI ÉLEVÉE. IL EST DÈS LORS IMPORTANT QUE LA BELGIQUE CONTINUE À INVESTIR DANS LES INDUSTRIES DE HAUTE TECHNOLOGIE ET INNOVANTES.



Mobilité

EY pointe la mobilité comme un des principaux facteurs pénalisants pour l'attractivité de la Belgique. Sur papier, l'accès à l'infrastructure de transport est un des atouts de la Flandre et de Bruxelles, mais les problèmes de mobilité pèsent lourdement. Selon Marie-Laure Moreau, c'est vraiment un problème. *"C'est d'ailleurs probablement pour cette raison qu'on attire moins d'investissements et, surtout, beaucoup moins d'investissements avec de la main-d'œuvre. C'est un problème essentiel à Bruxelles, ce qui ne veut pas dire que ce n'est pas un problème en Flandre et en Wallonie. La Flandre a une force au niveau de son infrastructure, avec ses quatre ports. Voilà un élément qui est clairement mis en évidence, mais la mobilité sur les réseaux routiers reste un problème majeur*".

En Wallonie, les nombreux terrains disponibles sont un avantage. Mais, a contrario, la connaissance insuffisante des langues en Wallonie semble toutefois être un problème majeur pour 68% des personnes interrogées.

Bien que 2017 ait été une année record en matière d'investissements étrangers directs et que les chefs d'entreprise adoptent une attitude légèrement plus positive par rapport à l'année dernière, l'étude d'EY conclut que la Belgique connaît encore quelques problèmes. Pour 34% des chefs d'entreprise, la réduction des impôts est une priorité pour la Belgique si notre pays veut rester concurrentiel au niveau mondial. La Belgique doit aussi soutenir les industries de haute technologie et l'innovation tout en misant sur une réduction du coût du travail. ■

Dynathèque

Closing the Gap - *Baromètre de l'Attractivité belge*

Edition 2018

2017 a été une année record pour le nombre d'investissements étrangers en Belgique. En 2017, notre pays a attiré pas moins de 215 projets d'investissement, ce qui représente un total de 5.838 emplois. Telle est la conclusion du «Baromètre de l'Attractivité belge», une étude annuelle d'EY qui mesure l'attractivité de la Belgique comme lieu d'investissement.

Le nombre record de projets se traduit aussi dans la perception de la Belgique en tant que pays attractif pour s'y installer professionnellement, car les investisseurs semblent un peu plus optimistes que l'année passée. Il n'y a pourtant aucune raison de verser dans l'euphorie.

Le «**Baromètre de l'Attractivité belge**» est disponible en téléchargement sur le site **www.ey.com/be**

Règlement Général sur la Protection des données

«RGPD» : quels droits pour les employés ?

LE RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (DIT «RGPD») EST ENTRÉ EN VIGUEUR LE 25 MAI 2018. IL AURA UN IMPACT SUR TOUTES LES ENTREPRISES. EN EFFET, TOUT EMPLOYEUR TRAITE LES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL DE SES TRAVAILLEURS (LE NOM, L'ADRESSE, LE NUMÉRO DE REGISTRE NATIONAL, LES DONNÉES SALARIALES...) LORSQU'IL LES COLLECTE, LES ENREGISTRE, LES CONSULTE, LES UTILISE, LES TRANSMET, LES SUPPRIME, ETC.

par Kim Eric MÖRIC, DLA Piper

Le RGPD confirme, dans une large mesure, les principes existants. Cependant, il renforce les droits et obligations des personnes dont les données sont traitées. Le but de ce nouveau règlement est non seulement de rendre le contrôle aux individus sur leurs données personnelles mais également de trouver un équilibre entre les droits de ces individus et les besoins des entreprises qui doivent nécessairement collecter les données de leurs travailleurs.

Concrètement, le travailleur conserve le droit d'accès à ses données à caractère personnel. Il garde également le droit de les modifier ou de les faire effacer, à savoir le «droit à l'oubli». Ce droit à l'oubli peut s'exercer :

- lorsque les données ne sont plus nécessaires au regard des finalités pour lesquelles elles ont été traitées/collectées ;
- lorsque le travailleur a retiré son consentement ;
- lorsque le travailleur s'oppose au traitement de ses données et qu'il n'existe aucun intérêt légitime pour que le traitement continue ;
- lorsque les données sont traitées illégalement ;
- lorsque les données doivent légalement être supprimées.

Le RGPD va, également, reconnaître de nouveaux droits aux travailleurs, à savoir notamment le droit de restreindre le traitement de leurs données à caractère personnel (la consultation, le transfert, la mise à jour, la suppression, etc.). Le travailleur pourra faire valoir son droit :

- lorsqu'il conteste le traitement d'une ou plusieurs de ses données et ce, le temps que l'on vérifie la légitimité de cette contestation ;
- lorsqu'il conteste l'exactitude de ses données ;
- lorsqu'il s'oppose à la suppression de ses données ;
- lorsque le traitement est illégal et que le travailleur s'oppose à la suppression.

Le travailleur a également le droit de transmettre ses données à un tiers. Cela concerne les données qui ont été fournies par le travailleur avec son consentement ou en raison d'un contrat. Cependant, ce droit ne sera pas applicable aux données qui ont été créées par la personne responsable du traitement. A titre d'exemple, il sera donc possible de demander à son ancien employeur de transférer ses données à caractère personnel au nouvel employeur, sur base des conditions mentionnées ci-dessus.

En pratique, le RGPD met surtout l'accent sur la transparence. En vertu des règles actuelles, l'employeur qui traite des données à caractère personnel doit déjà communiquer aux candidats et aux travailleurs concernés certaines informations (en l'occurrence, les finalités pour lesquelles leurs données sont traitées, le destinataire de ces données, vers qui ils peuvent s'adresser pour exercer leur droit). Cette obligation est accrue par le RGPD car l'employeur devra dorénavant également indiquer la base juridique sur laquelle il se fonde pour traiter ces données. L'employeur devra également décrire l'intérêt légitime pour lequel les données sont traitées, ainsi que leur durée de conservation. Il devra en outre informer les travailleurs concernés de son intention de transférer des données en-dehors de l'Europe. L'employeur devra aussi avertir le travailleur qu'il a le droit de déposer plainte auprès de la Commission de la protection de la vie privée et l'informer de ses droits (en particulier, le droit d'accès, le droit à l'oubli, le droit de rectification, le droit à la limitation du traitement, le droit à l'interdiction de l'utilisation de ses données, le droit à la portabilité de ses données). Ces informations devront être données sous une forme complète et facilement accessible et ce, dans un langage clair et simple !

> L'UN DES BUTS DE CE NOUVEAU RÈGLEMENT CONSISTE À TROUVER UN ÉQUILIBRE ENTRE LES DROITS DES INDIVIDUS ET LES BESOINS DES ENTREPRISES QUI DOIVENT NÉCESSAIREMENT COLLECTER LES DONNÉES DE LEURS TRAVAILLEURS.

Enfin, il convient de souligner qu'aujourd'hui, le respect des règles en matière de traitement des données à caractère personnel n'est pas réellement accompagné de sanctions. Certes, des sanctions étaient jusqu'à présent prévues mais celles-ci étaient rarement appliquées. Le RGPD renforce les sanctions applicables en cas de non-respect des règles et permet aux travailleurs de déposer une plainte auprès de la Commission de la vie privée. Si les entreprises devaient ne pas respecter les règles en vigueur, elles pourront être condamnées à de lourdes amendes par la Commission de la protection de la vie privée. En effet, ces amendes pourront aller jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires mondial annuel. Enfin, les travailleurs auront également la possibilité de se tourner vers les cours et tribunaux pour réclamer des dommages et intérêts lorsqu'ils estiment avoir souffert d'un dommage.

Comme mentionné ci-dessus, le RGPD entrera en vigueur fin mai 2018 et il est temps pour les employeurs de se préparer à la mise en œuvre de celui-ci.

Pour ce faire, il est important de lister les différentes données qui sont traitées au sein de l'entreprise et pour chacune d'elles, de déterminer notamment :

- les fins du traitement ;
- la base légale sur laquelle chaque traitement est effectué ;
- la durée de conservation de ces données.

Il sera ainsi possible pour l'employeur de développer de manière plus aisée une politique de protection des données en conformité avec le nouveau règlement. ■

PUBLI-RÉDACTIONNEL

Un concept inédit de centres d'affaires et de réseautage

BLUEPOINT Meet. Work. Tech.

BLUEPOINT propose des espaces exclusifs pour l'organisation de vos événements d'entreprise à Bruxelles, Liège ou Anvers. 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 500 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 que la 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 jouit d'une terrasse privative pour donner à vos participants les stimuli nécessaires au bon déroulement de votre séminaire. Du matériel à la pointe de la technologie équipe 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 événementiel extérieur impressionnant en plein cœur de la capitale pour l'organisation de vos événements estivaux.
- **TECH.LOUNGE BRUSSELS** est le nouvel espace de coworking à Bruxelles. Proche de l'aéroport et des institutions européennes, il vous offre tout le confort et l'infrastructure nécessaires à la croissance de votre activité !

BLUEPOINT BRUSSELS
Boulevard Auguste Reyers, 80
1030 Bruxelles

02/706.88.00 - marketing@bluepoint.be

www.bluepoint.be - www.techlounge.be

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

BLUEPOINT
Meet. Work. Tech.

MICE (Meeting Incentive Congress Event)

La Province de Liège, the unexpected business destination

VÉRITABLE TERRE D'ACCUEIL, SITUATION GÉOGRAPHIQUE IDÉALE, À SEULEMENT UNE HEURE DE BRUXELLES, LA PROVINCE DE LIÈGE OFFRE, AVEC SA GARE TGV, UNE FACILITÉ D'ACCÈS QUI LUI PERMET D'OUVRIR SES PORTES AUX ORGANISATEURS ET CONGRESSISTES DE TOUS HORIZONS.

Le **Convention Bureau Liège-Spa BusinessLand**, animé d'une volonté pragmatique, constituera le partenaire idéal pour l'organisation de vos événements. C'est un accompagnement sur mesure allant de la demande d'offres à la facturation de tous les services contractés sur une seule et même facture! Grâce à la compétence de professionnels de terrain, spécialistes de leur territoire et connaissant par cœur la cinquantaine de partenaires respectant sa charte MICE, le bureau de congrès constitue votre interlocuteur unique et flexible pour un service complet et personnalisé. Bref, un gain de temps et d'argent et qui plus est, un **service gratuit** !

Une infrastructure hôtelière de qualité qui se renouvelle

Inauguré en avril 2017 à Remouchamps (situé entre Liège et Spa), le **R Hotel Experiences** est un complexe hôtelier 4* mariant design, confort et techniques modernes. Outre 53 chambres, l'établissement dispose avec l'Umami Bar & Restaurant, d'un espace de 750 m² pour 140 couverts. Les 5 salles modulables, à la pointe du progrès, peuvent accueillir de 8 à 300 personnes, tandis que le centre de santé Performe vous permettra de joindre l'utile à l'agréable avec 900 m² dédiés à la remise en forme et au bien-être.

© Thomas Van Ass

Sur les hauteurs de Spa, le **Manoir de Lébioles** a, depuis octobre 2017, confié les clefs de son restaurant gastronomique à un nouveau chef. Fort de son expérience au sein d'établissements étoilés par le guide Michelin, **Laurent Leveillé** magnifie désormais les produits de cette belle région. Entièrement privatisable, ce manoir mariant atmosphère de luxe, charme d'antan et service de premier ordre met l'accent, avec ses **16 chambres et deux salles de réunions**, sur un accueil personnalisé et des **séjours de qualité**.

© Manoir de Lébioles

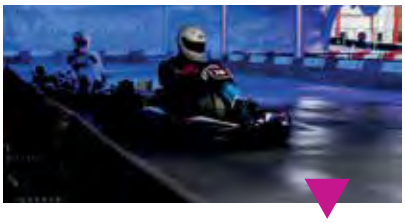
Richesse et diversité

Des complexes pour salons et congrès «purpose built» aux «special venues» les plus exclusives, la Province de Liège brille par sa richesse et sa diversité.

Lieu stratégique à l'entrée de Liège, en bordure de Meuse et à deux pas de la gare TGV de Liège-Guillemins, le **site du Val Benoit** connait une nouvelle vie. Au cœur du Bâtiment du Génie Civil, venez bénéficier d' espaces accueillants prévus pour vos conférences, ateliers, formations, réunions... sept lieux pouvant accueillir jusqu'à 200 personnes et proposant tout l'équipement requis pour vos événements.

La Province de Liège, terre de teambuilding et incentives

Boostée par le **Circuit de Spa-Francorchamps** et s'appuyant sur son magnifique décor ardennais, la Province de Liège regorge de possibilités et de spécialistes en activités de teambuilding et autres incentives.



© Karting Eupen

Le nouveau **Karting d'Eupen** propose désormais une piste de 1.100 mètres ! Le reste de l'infrastructure s'est lui aussi fortement développé pour devenir un lieu événementiel ultra moderne, avec son Bar & Bistro et différentes salles pour événements ou réunions. L'offre teambuilding ne se limite pas au karting. Que diriez-vous de tours en Vespa, tests de drones, changements de pneus, ateliers cocktails, visites de la ville d'Eupen… Tout est possible.

Spécialisée dans l'animation d'activités sportives originales, l'agence **Evasion Sport** met en avant les sports peu pratiqués et/ou sports nouveaux : **Freejump**, chutes libres en toute sécurité, Soccer-Darts, jeu de fléchettes de 6 m. de haut, Bonground, surface bondissante pour match de volley ou badminton... et ce, pour tous types d'occasions. Faites votre choix parmi plus de 20 animations encadrées par des moniteurs formés, sans oublier les animations sur mesure. **Evasion Sport se déplace** également sur le lieu de votre choix.

Vous l'aurez compris, vous trouverez ici la formule convoitée ! ■

CVB Liège-Spa BusinessLand

Candice MICHOT & Souad MIMOUNI
04/237.95.85 - 04/230.69.66
incoming@liegetourisme.be - www.business-land.be

MICE

BLUEPOINT
LIÈGE

ÉTABLISSEMENT DE PRESTIGE POUR VOS ÉVÉNEMENTS ET RÉUNIONS D'ENTREPRISE AU COEUR DE LIÈGE !

Lieu exclusif pour l'organisation de vos **événements professionnels jusqu'à 500 participants** !

- ✔ 7 salles multifonctionnelles
- ✔ expertise & assistance personnalisée
- ✔ équipement audio-visuel dernier cri
- ✔ excellents services de restauration sur site
- ✔ restaurant d'affaires "Le Cabochon - La table de Jean-Luc Daniel"
- ✔ terrasses privatives & espaces de networking
- ✔ accès aisé & parking souterrain

L'organisation de vos événements n'aura jamais été aussi facile qu'avec BluePoint !
Contactez-nous au +32 (0)4 340 35 06 ou via mail à infoliege@bluepoint.be

BLUEPOINT LIÈGE
Bd E. de Laveleye 191
4020 Liège

www.bluepoint.be
www.facebook/bluepointliege
www.linkedin.com/bluepoint-meet.work.tech.

FIABILIS
CONSULTING GROUP

POUR VOTRE PAYROLL AUSSI, OSEZ VISER L'EXCELLENCE

Porter la gestion de la paie à un niveau supérieur, tel est le métier de Fiabilis Consulting Group.

Vous souhaitez optimiser vos coûts ou sécuriser vos pratiques ?
Quels que soient vos défis, nos experts ont forcément une solution adaptée à vous proposer.

Découvrez comment nous pouvons vous aider : **www.fiabilis.be**