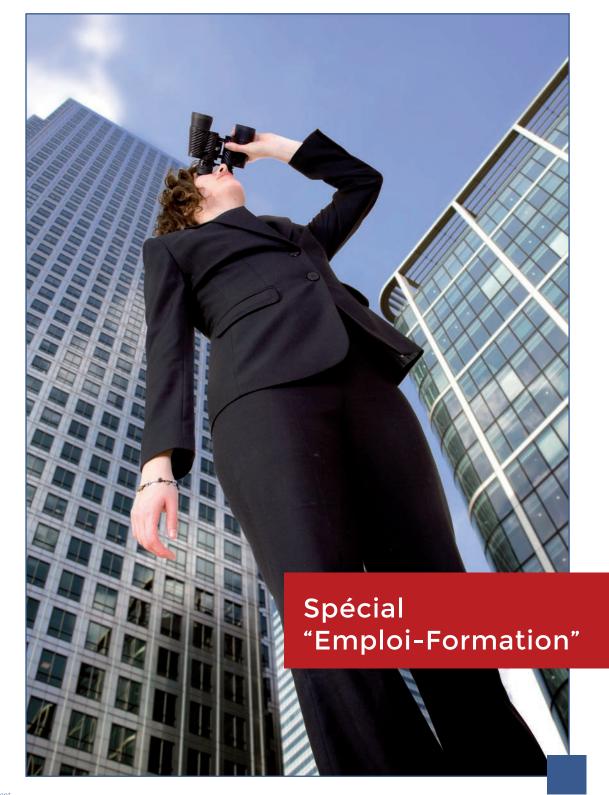
Dynam!sme

PÉRIODIQUE BIMESTRIEL DE L'UNION WALLONNE DES ENTREPRISES (UWE) - 06-07/2019

COUP DE POING
"PÉNURIES"
chez Klinkenberg
et Food At Work

10 UWE ON TOUR #8À la rencontre des entreprises wallonnes!

Participez
à la "Journée
Découverte
Entreprises"!







Ensemble, on

BOUGE

Ces dernières années, les changements climatiques figurent au cœur d'un débat sociétal d'envergure. Votre entreprise peut elle aussi y faire entendre sa voix. Vous pouvez ainsi opter résolument pour une source d'énergie verte. Saviez-vous que Luminus a déjà installé 189 éoliennes et possède dès lors le plus grand parc éolien terrestre de Belgique? Voilà qui fait de Luminus un partenaire idéal pour envisager de produire votre propre énergie verte, que vous choisissiez d'ériger votre propre éolienne, d'installer des panneaux solaires ou une unité de cogénération, voire — pourquoi pas — une combinaison des trois.

Envie de découvrir comment produire votre propre énergie ? Visitez notre site web : **www.luminus.be/entreprise**

Ensemble, faisons la différence.

Editorial

par Jacques CRAHAY, Président de l'UWE



L'emploi, enjeu de société et **priorité de tous!**

e n'est pas un hasard si l'UWE a mis l'emploi en priorité «numéro un» de son mémorandum «Heptathlon2024». Il est donc logique qu'elle demande aux différents gouvernements d'en faire la priorité des priorités pour la prochaine législature.

Trois chiffres doivent nous donner matière à réfléchir. A réfléchir et surtout à agir, pour préparer demain : primo, on atteint près de 30.000 emplois vacants malgré un nombre impressionnant de près de 200.000 demandeurs d'emplo. Secundo, on ne recense que 16% de diplômés dans les filières STEM en Fédération Wallonie-Bruxelles (contre une moyenne UE de 26%). Et enfin, moins de 5% des demandeurs d'emploi sont formés aux métiers en pénurie par le FOREm. Mis ensemble, ces trois indicateurs doivent faire taire les derniers sceptiques et entrainer une mobilisation générale: toutes les parties prenantes doivent faire cause commune pour relever ce défi de société, qui est un défi pour aujourd'hui et encore plus pour demain.

Le monde évolue, les entreprises évoluent, le monde des entreprises évolue, l'emploi évolue. L'emploi d'aujourd'hui sera moins que jamais l'emploi du lendemain, sur le fond et sur la forme. Pour une Wallonie innovante, investissons donc dans les talents de demain!

Depuis de très longues années, l'enseignement et la formation sont des priorités pour les entreprises wallonnes. En effet, le niveau moyen de compétences des jeunes recrues actuelles et l'augmentation des emplois vacants sont des freins à la croissance de la Wallonie. A l'avenir, les postes à faible qualification se feront de plus en plus rares et laisseront place à des fonctions exigeant une plus grande autonomie et une connaissance technique plus poussée.

De plus, la recherche de compétences techniques s'accompagnera encore davantage de compétences non techniques, dites «Soft Skills». Les entreprises engageront des collaborateurs pour générer et intégrer les innovations et défis du 21e siècle et rencontrer les attentes du marché et de la société toute entière.

Ainsi, il est essentiel de satisfaire les offres d'emploi par une meilleure adéquation entre offre et demande de compétences. Chacun a une responsabilité à assumer face aux générations futures. Celle de l'UWE et de ses membres est de leur permettre de continuer à prospérer. Une responsabilité collective, des défis collectifs, que nous entendons bien relever en y associant toutes les parties prenantes.





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.



www.uwe.be



Sommaire #279



06 Heptathlon 2024

Emploi | Coup de Poing Pénuries : Klinkenberg et Food At Work

10 Entreprises

- **UWE ON TOUR #8** A la rencontre des entreprises wallonnes...
- **CCI de Wallonie** L'emploi, enjeu wallon essentiel
- **Gestion durable** Le développement durable ? Take it... Easi!
- Mobilité | L'UWE s'engage pour la Semaine de la Mobilité 2019
- 17 **Evénement** | Participez à la "JDE" le 6 octobre !

19 Dossier "SPÉCIAL EMPLOI-FORMATION"

42 Réseau

- Les Agences de Développement Territorial sous la loupe du Développement Durable...
- 44 Récolte de DEE au parc d'activités "Les Plénesses"
- Dynathèque

46 Lifestyle

MICE | La Wallonie pour vos événements au vert

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



• Tirage: 7.942 exemplaires (contrôle CIM)

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





Opérations «Coup de Poing» avant l'heure!

Klinkenberg



CHRISTOPHE KLINKENBERG EST AUJOURD'HUI À LA TÊTE DE LA SOCIÉTÉ FAMILIALE CRÉÉE PAR SON PÈRE. UNE ENTREPRISE QUI EST DEVENUE UNE RÉFÉRENCE DANS SON SECTEUR DES MÉTIERS DU BÂTIMENT. DEUX CHIFFRES CLÉS POUR MIEUX LA SITUER : ELLE EMPLOIE PRATIQUEMENT 200 PERSONNES ET RÉALISE UN CHIFFRE D'AFFAIRES DE 25 MILLIONS D'EUROS. DEUX CHIFFRES QU'IL A L'AMBITION DE FAIRE ENCORE GRIMPER..

par Yves-Etienne MASSART

ne seule entreprise, mais cinq métiers dont le dénominateur commun est d'intégrer toutes les techniques du bâtiment. "Cinq métiers qui multiplient au minimum par autant les défis de l'entreprise. Au métier d'électricien, la société a ajouté progressivement d'autres métiers liés ou complémentaires : l'alarme, le chauffage et la ventilation, le sanitaire et les panneaux photovoltaïques".

Si vous lancez Christophe Klinkenberg sur le sujet du recrutement, ne vous étonnez pas qu'il soit intarissable. En positionnant son entreprise comme intégrateur de haut niveau, il est de facto tenu de maintenir ce haut niveau de performance dans tous les domaines d'activité qu'il propose : électrotechnique, sanitaire, domotique et de transition énergétique. Son personnel et la polyvalence de celui-ci sont donc une des clés de la réussite. Une réussite qu'il est parfois contraint de brider, en refusant des contrats, faute de personnel en suffisance. "C'est le prix à payer pour garantir un travail de qualité..."

Problèmes de recrutement

Candidatures spontanées, intérim... jusqu'il y a peu, l'entreprise recourait aux voies classiques pour recruter, mais déjà avec une attention toute particulière pour l'apprentissage et la formation en alternance.

"Nous avons alors fait le constat que c'était la voie la plus intéressante, et pour nous et pour les candidats. On a donc décidé de s'investir et d'y investir. Et notre personnel aussi s'y investit. Tout cela participe à une refonte complète de notre recrutement : les profils sont beaucoup mieux définis, puis l'accueil, l'intégration et les évaluations sont bien codifiés. On en peut pas se permettre de se tromper!"

Concrètement, en 2017, il met sur pied une business unit, Energy Training Center, avec pour objectif d'identifier, de recruter et de former dans le cadre d'un contrat de formation en alternance les futurs travailleurs de son entreprise. Une approche «Opération Coup de Poing – Pénuries» avant l'heure! Depuis trois ans, Klinkenberg a ainsi engagé, sous CDI, une petite vingtaine de personnes par cette filière-là, des personnes qu'elle n'aurait probablement pas recrutées par les voies classiques.

Accompagnement

Dans ce type d'opération contre les pénuries, tout le monde est gagnant.
"Le stagiaire sait qu'il rentre dans un programme bien structuré et qu'il en sortira avec un vrai bagage pour son avenir. Et je peux vous dire que nous, on voit la différence! Cela objective aussi toute notre politique RH, avec un processus de validation de compétences ou de nouvelles compétences notamment"

Christophe Klinkenberg est satisfait des résultats que donne cet accompagnement, mais il déplore que malgré tous ces efforts, il y ait toujours trop peu de candidats. "Pourtant, je n'arrête pas de dire que dans les métiers que nous employons, il y a un avenir pour tous ceux qui veulent se lancer. Vu le manque de personnel, un jeune qui démarre ne chômera jamais!"

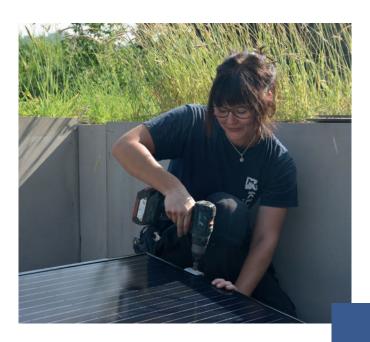
Rien de prédestinait **Anaïs LEMOINE** à se retrouver un jour sur les toits des chantiers de l'entreprise Klinkenberg. Sa voie était toute tracée à la sortie de ses humanités, ce serait la filière de l'Académie des Beaux-Arts. Pourtant, les aléas de la vie la forceront à renoncer à sa passion pour l'illustration de livres pour enfants. La jeune femme est volontaire : elle doit et surtout elle veut chercher du travail. "Pendant quelques années, j'ai ainsi gagné ma vie en tant que peintre en bâtiment. Et il arrivait fréquemment que les clients demandent si on était capables de raccorder une prise ou d'installer un raccordement. J'ai trouvé ça chouette et j'ai alors cherché une formation". Elle bouscule alors tous les clichés et se lance dans une formation en électricité du bâtiment via l'IFAPME. Elle contacte en vain une vingtaine d'entreprises pour décrocher un stage. Sa planche de salut sera l'ETC adossé à Klinkenberg. Aujourd'hui, c'est par cette filière là qu'elle a décroché son contrat et où elle s'épanouit dans l'installation de panneaux photovoltaïques. Pour rien au monde, elle ne renoncerait à cette vie au grand air et dans les énergies renouvelables. Un métier qui bouge et un secteur qui répond à ses valeurs.



Christophe KLINKENBERG Administrateur délégué, Klinkenberg SA



LE STAGIAIRE SAIT QU'IL RENTRE DANS UN PROGRAMME BIEN STRUCTURÉ ET QU'IL EN SORTIRA AVEC UN VRAI BAGAGE POUR SON AVENIR. ET JE PEUX VOUS DIRE QUE NOUS, ON VOIT LA DIFFÉRENCE!



Dernièrement, c'est une dizaine de jeunes demandeurs d'emploi sans qualification qui ont intégré l'opération, en partenariat avec le Forem, pour se former comme électricien. L'entreprise est persuadée de l'intérêt de cette approche pédagogique, les résultats sont là pour le prouver. Et on sent Christophe Klinkenberg bouillonner d'idées pour que la Wallonie, ses entreprises, sa population et son économie ne passent pas à côté des opportunités des métiers d'aujourd'hui et de demain dans son secteur, tant il y a là un vivier d'emplois non délocalisables : revalorisation des métiers techniques, recyclage des enseignants, immersion en entreprise pour des professeurs ou formateurs, mise à niveau des outils de formation et bien d'autres. Les idées qu'il a déjà concrétisés ont entrainé d'autres satisfactions : l'adhésion de son personnel, celle des syndicats et une évolution dans la culture de certains organismes partenaires. Une forme d'union sacrée à laquelle son dynamisme n'est pas étranger.



Saumon au menu, formation et emploi au programme!

Food At Work



UN PROGRAMME AMBITIEUX, JUGEZ PLUTÔT : 464 HEURES DE FORMATION ET 272 HEURES DE STAGE, CE QUI DONNE UN TOTAL DE 736 HEURES. COMPÉTENCES TECHNIQUES, PRATIQUES, COMPORTEMENTALES, AVEC AU FINAL LA PERSPECTIVE RÉELLE D'UN EMPLOI COMME TRANCHEUR DE SAUMON, C'EST L'OPÉRATION «COUP DE POING PÉNURIES» MISE SUR PIED PAR EPICURIS ET ALIMENTO AU SERVICE DE PLUSIEURS ENTREPRISES DU SECTEUR ALIMENTAIRE.

par Yves-Etienne MASSART

out part d'un appel lancé aux entreprises du secteur en recherche de personnel supplémentaire. Rapidement, un projet de formation se concrétise sur Liège à l'automne 2018 dans la transformation de la viande. Et, depuis, la mi-juin juin, c'est dans la transformation du poisson qu'une nouvelle opération vient d'être lancée dans le Hainaut. Comme le rappelle Laurent Gall, coordinateur formation chez Alimento: "Au départ, il y a un besoin clairement identifié, puisque 3 entreprises de la province font part de leur difficulté à recruter le personnel nécessaire pour assurer le boom des carnets de commande. A elles trois, elles cumulent plus d'une dizaine de recrutements potentiels, soit une augmentation du personnel de ces PME artisanales de 10 à 20% selon les cas".

Pour DFM Saveurs, Salm Invest et Sodial, cette opération de formation ciblée sur le tranchage de saumon réalisée via Epicuris, c'est une véritable aubaine : les voies classiques de recrutement ne donnaient plus les résultats escomptés et, ici, elles entrevoient la possibilité de pouvoir recruter, avant la fin de l'année, des personnes spécifiquement ciblées sur ce métier.

Le 11 juin et à l'issue d'un processus de sélection bien rôdé, c'est une douzaine de stagiaires qui a inauguré cette nouvelle formation. Et on n'a pas fait les choses à moitié, puisque le cadre qui accueille la première phase est l'Ecole Hotelière de Saint-Ghislain, un véritable centre d'excellence pour les métiers de bouche.

"Début août verra les stagiaires commencer leur immersion en entreprise, en alternance avec la suite de leur formation à Saint-Ghislain. Pour le moment, le projet semble convaincre puisqu'une seule personne a renoncé à poursuivre. C'est plutôt encourageant vu qu'aucune de ces personnes ne disposait d'une expérience dans l'alimentaire ou dans l'industrie".

Il faut dire qu'en misant sur une collaboration entre Epicuris et deux autres centres de compétence comme FormAlim et Management & Commerce, cette opération coup de poing appelée «Food At Work» a mis tous les atouts de son côté.

"C'est vraiment tout un secteur qui s'est mobilisé sous la bannière de Fevia, qui avait largement diffusé l'information dès 2018, avec ensuite un gros travail de terrain des conseillers Alimento. Résultat, l'opération «Coup de Poing Pénuries» connait un réel succès dans notre secteur. Il faut dire qu'elle est particulièrement adaptée aux besoins de nos entreprises, qui ont bien compris

tout l'intérêt de saisir cette opportunité. Une centaine d'entre elles ont été sensibilisées de manière très pointue".

Les entreprises liégeoises du secteur de la viande Lovenfosse, Franthymon et Viande de Liège avaient montré la voie à suivre dès 2018.

Ensuite, une opération ciblée sur le conditionnement en boulangerie n'a pu se concrétiser, "mais ce n'est que peut-être partie remise. Celle sur le saumon est en cours et un projet est à l'étude pour former, en province de Luxembourg, des opérateurs de production pour l'industrie alimentaire. Les besoins sont tels qu'une nouvelle opération dans la transformation de la viande devrait être lancée et une autre pour le secteur des brasseries. Et ceci, sans compter les opérations de formation «sur mesure» que le secteur a développées depuis très longtemps ou d'autres actions menées en Flandre avec des demandeurs d'emploi wallons".

Le secteur bouge, pour ses entreprises et pour l'emploi en général! ■

Le groupe **ALIMENTO** propose ses services à plus de 4.400 entreprises qui, ensemble, emploient 91.000 personnes. Le champ d'action d'Alimento est donc l'industrie alimentaire belge (les exploitations agricoles ou les entreprises de l'horeca ainsi que celles de la petite et la grande distribution ne sont donc pas du ressort d'Alimento). Le groupe est au service des entreprises alimentaires qui transforment ou conditionnent l'eau et les matières premières issues de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche en produits alimentaires destinés à l'homme et aux animaux. Il s'agit de différents sous-secteurs tels que les fabriques de biscuits, les brasseries et les producteurs de boissons rafraîchissantes, le secteur laitier ou l'industrie de transformation de la viande.

Pour plus d'informations : www.alimento.be



66

L'OPÉRATION «COUP DE POING PÉNURIES» EST PARTICULIÈREMENT ADAPTÉE AUX BESOINS DES ENTREPRISES DU SECTEUR, QUI ONT BIEN COMPRIS TOUT L'INTÉRÊT DE SAISIR CETTE OPPORTUNITÉ.



Pour **DFM Saveurs, Salm Invest** et **Sodial**, cette opération de formation ciblée sur le tranchage de saumon est une véritable aubaine en vue de leurs recrutements futurs.

TOUT SAVOIR SUR LE NEW PFI ET SESAM

Savez-vous que les conditions pour bénéficier des nouvelles aides financières comme le Plan Formation Insertion (PFI) ou l'aide SESAM (Soutien à l'Emploi dans les Secteurs d'Activités Marchands) ont changé depuis quelques mois ?

Un changement important pour les entreprises qui souhaitent engager ou former leur personnel. Par exemple, pour le New PFI, ces modifications vont avoir un impact notamment sur les types d'entreprises bénéficiaires, le calcul de l'indemnité du stagiaire, le coût pour l'employeur, etc.

LES RENCONTRES SALUÉES PAR LES ENTREPRISES

Le Forem a organisé en Wallonie des moments d'échanges et d'informations. Retour sur celle organisée à Mons à la fin du mois de mai. Au total, une trentaine d'entreprises étaient présentes.

Comme l'explique Laëtitia Vercauteren, Development Manager chez Securitas : « La séance d'information était très claire. On voulait vraiment savoir ce qui allait changer en matière de payement concernant le New PFI. Et grâce à cette séance, on a pu trouver les réponses à nos questions ».



Même son de cloche pour Olivier et Françoise Dupont, gérants d'un magasin de vêtements pour hommes à Mons : « Nous, employeurs, on est souvent perdu dans la paperasse. Cette séance, c'était une première étape pour avoir les idées bien claires. On invite vraiment les entreprises à venir aux séances du Forem! ».

IL RESTE QUELQUES DATES!

- → À Liège, les 19 juin, 27 juin et 2 juillet 2019
- → À Verviers, le 25 juin 2019
- → À Tihange, le 25 juin 2019

Inscrivez-vous en ligne : www.leforem.be/entreprises

Si vous n'avez pas pu participer à ces rencontres, prenez contact avec votre conseiller entreprise. Il vous expliquera les nouvelles mesures.

Si vous ne disposez pas encore d'un conseiller entreprise, téléphonez au 0800/93 946.





Lisam Systems

ondée en 1999, par Thierry LEVINTOFF et Michel HEMBERG, Lisam Systems est un groupe Belge qui offre des solutions software et service pour la gestion des produits Chimiques, la gestion des inventaires, 100% en conformité pour les différents types de transport et les étiquetages, la gestion de REACH et le suivi des produits dangereux ainsi que leurs rapports, la sécurité au travail et la gestion des déchets, l'échange de données automatique avec les fournisseurs et tout utilisateur. négociant, transporteur de ces types de produits.

La société est référencée dans le TOP 5 des fournisseurs informatiques mondiaux pour ses solutions progicielles de gestion des produits chimiques. Ses 310 employés servent et aident plus de 1.400 clients depuis différents bureaux en Europe, Asie, Amériques du sud et du nord. Le groupe est en effet installé dans 21 pays avec ses propres équipes).

Les chiffres de croissance de la société sont très impressionnants.



Elle est en effet passée d'un chiffre d'affaire de 5,8 millions d'euros en 2010 et projette d'en faire 34 en 2019, tandis que son staff est passé de 40 personnes en

Pour soutenir cette croissance, Lisam Systems compte sur :

2010 à plus de 300 en 2019.

- Le développement de nouveaux modules et la reprise de concurrents (Ex. Perillon en juin 2019 aux USA).
- Le rachat de Megabyte, une société spécialisée en tant que VAR (Value Added Reseller) disposant d'un bon marketing au niveau de la Belgique, du Nord de la France et du Luxembourg. L'offre de produits est ainsi un peu plus étendue et Lisam Systems élargit spectre sur ses marchés proches nos marchés proches

Thierry LEVINTOFF et Michel HEMBERG

• Lisam Systems mise également sur le développement de solutions complètes hardware et software pour la gestion d'accès, de temps, et de données. Le groupe a également racheté en 2018 une société d'assemblage électronique afin de réaliser en sous-traitance, pour elle-même et des clients prestigieux, des modules électroniques. En septembre 2019 cette société déménagera vers un nouveau site ultra moderne permettant d'accroître son développement qualitatif et sa productivité en répondant aussi à des normes internationales .

Une histoire loin d'être terminée donc...



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...

E-Peas

www.e-peas.com

ondée en 2014 par Geoffroy
GOSSET et Julien DE VOS, E-Peas
s'est donné la mission de
permettre la connexion continue
de tous les écosystèmes de
«l'internet des objets» via des
solutions innovantes et intelligentes.
Convaincus que les milliers de
milliards d'objets connectés qui vont
être déployés dans les années à venir
auront besoin de solutions disruptives
pour allonger la durée de vie de leurs
batteries, le duo de fondateurs a vite
compris qu'il n'existe que deux façon
d'arriver à cet objectif:

 Augmenter l'énergie collectée par les objets connectés;



Geoffroy GOSSET ET Julien DE VOS

 Réduire leur consommation d'énergie

C'est donc la combinaison de ces deux approches qu'e-peas met sur le marché depuis 2016 en se basant sur des technologies développées et brevetées par l'UCL dont elle est une Spin-Off (photovoltaïque, thermoélectrique, vibrations, radiofréquence, microcontrôleurs à très basse tension,)

La société basée dans l'Axis Park à Mont-Saint-Guibert compte déjà 15 employés et compte bien dépasser le million de chiffre d'affaire en 2019.





Retrouvez ces portraits complets, et bien d'autres, agrémentés de photos, vidéos, interviews... sur ce site développé par l'UNION WALLONNE DES ENTREPRISES.

L'emploi, enjeu wallon essentiel



LA PROBLÉMATIQUE DE L'EMPLOI A ÉTÉ LARGEMENT ÉVOQUÉE DANS LES ÉCRITS, COMMUNICATIONS ET DÉBATS RÉCENTS, À L'INSTAR DU MÉMORANDUM HEPTATHLONIEN DE L'UWE, LES CCIS DE WALLONIE FAISANT PARTIE DE SES INSPIRATEURS ET SOUTIENS.

par Philippe SUINEN, Président CCI Wallonie

n le sait, la situation de l'emploi est paradoxale en Wallonie : d'un côté, elle compte de l'ordre de 200.000 demandeurs d'emploi et d'un autre côté, on dénombre quelque 30.000 emplois vacants et, selon le dernier point conjoncturel de l'UWE, 2 entreprises sur 3 auraient des difficultés à recruter du personnel.

Sans vouloir être exhaustif, on peut aborder cette problématique selon 3 facettes :

- les mesures prises et leur évolution
- la nécessaire prise de conscience quant au rôle majeur de l'entreprise
- le positionnement sur le moyen et le long terme.

Mesures prises et évolution

Des mesures ont été prises par le Gouvernement régional afin qu'il puisse être mieux répondu aux besoins des entreprises, particulièrement dans les fonctions critiques et les métiers en pénurie. Conformément à l'engagement pris vis-à-vis du Ministre Jeholet, avec les autres organisations intersectorielles et sectorielles, les CCIs de Wallonie ont sensibilisé les employeurs à ces mesures et collaboré à leur mise en œuvre avec les centres de compétences, le Forem, l'IFAPME et les entreprises (tant disposant de capacités et compétences en formation que recherchant du personnel).

Des entreprises de même secteur, notamment la menuiserie, se sont ainsi constituées en groupements à la formation pour pouvoir accélérer la rencontre de leurs besoins en personnel.

Fournisseur direct de services aux entreprises, implanté sur les différentes spécificités du territoire wallon et donc proche du terrain, l'écosystème CCIs de Wallonie constitue un facilitateur idéal, apprécié des entreprises, sensible à l'intérêt général et ouvert aux partenariats public/privé.

Le rôle majeur de l'entreprise

Les entreprises le savent : ce sont elles qui sont les plus grandes contributrices de nouveaux jobs et qui déterminent les compétences dont elles ont besoin. Ce sont elles aussi qui, en fonction de cela, sont prêtes à s'impliquer dans la formation en entreprise. Et ce sont encore elles qui, avec nous, insistent auprès des différents opérateurs de formation pour que l'employabilité soit vraiment prise en compte et recherchée (et non pas considérée comme un gros mot).

L'emploi, forme de dignité humaine, d'émancipation et d'utilité sociale, constitue ainsi un enjeu essentiel de développement durable et demande aussi comme réponses :

- une meilleure efficience et une accentuation de la simplification administrative dans les services et organismes publics concernés;
- une anticipation et une prise en compte des évolutions sociétales, comme l'intelligence artificielle, l'économie circulaire, la transition numérique et bien sûr la transition énergétique et écologique, sources d'opportunités. Cela passe aussi par la prise en considération de formes d'activités s'inspirant de l'économie de partage (groupements d'employeurs, partages de postes, travail occasionnel, nomadisme numérique, crowdworking...).

Que l'on ne se méprenne pas : ce que l'on a appelé très improprement «cadeaux aux entreprises» ne vise qu'à réduire leur handicap de compétitivité face à nos principaux voisins et concurrents et dès lors à faciliter leur croissance et l'emploi correspondant (on connaît par exemple l'effet exponentiel d'une augmentation de taille de l'entreprise sur ses exportations).

Convergences sur le moyen et le long terme

Il est bien clair que, pour assurer au mieux le redressement et le développement de la Wallonie et de son emploi, il faut mobiliser le maximum d'énergies convergentes et situer la mise en œuvre d'orientations consensuelles sur des périodes suffisamment longues permettant de maîtriser le moyen et le long terme. C'était déjà l'esprit du Plan Marshall d'Elio DI Rupo et ensuite du Waldeal de Willy Borsus. Interuniversitaire et pluraliste, l'Institut Destrée a repris l'idée en évoquant, au niveau des institutions wallonnes, "la constitution d'une majorité la plus large possible des partis démocratiques" ainsi que, comme point de départ de ce nouveau processus de poursuite et accélération du développement de la Wallonie, "un véritable consensus entre ses parties prenantes (élues et élus wallons des partis démocratiques, partenaires sociaux, société civile, organisations non gouvernementales, acteurs de l'éducation, de la





Portrait d'entreprise : Labocréation

La formule magique...



LE LABORATOIRE MONTOIS LABOCRÉATION CONÇOIT ET FAÇONNE DES PRODUITS COSMÉTIQUES NATURELS ET BIO EN PETITES ET MOYENNES SÉRIES À DESTINATION D'UNE NICHE «PREMIUM» À FORTE VALEUR AJOUTÉE. DANS UN SECTEUR EN CROISSANCE CONSTANTE, IL SE DÉMARQUE PAR SON ACCOMPAGNEMENT COMPLET DU CLIENT, DU DÉVELOPPEMENT D'UN NOUVEAU PRODUIT UNIQUE À SA FABRICATION ET SON CONDITIONNEMENT...

par Gaëtan DI GRAVIO, CCI MAG'

mplanté à Mons depuis 35 ans - dans le centre-ville d'abord, dans le Parc Initialis depuis 2012 – le laboratoire cosmétique Labocréation fait figure de véritable entreprise locale. Et à taille humaine, puisqu'elle emploie une dizaine de personnes. "Nous développons et fabriauons des produits cosmétiques pour des clients passionnés indépendants ou faisant partie d'un groupe plus large. Notre outil flexible et modulable est dimensionné pour produire de petites ou moyennes séries à destination d'une niche premium à plus forte valeur ajoutée, explique Pierrick HALFLANTS, Managing Director de Labocréation. L'objectif de notre entreprise est d'apporter à nos clients une véritable expertise cosmétique, dont ils ne disposent pas en interne". Une expertise peu courante dans nos contrées, par ailleurs. Car contrairement à nos voisins gaulois qui ont pu surfer sur la vague d'un «Made in France» qui génère de nombreux emplois, les formations en cosmétologie n'en sont qu'à leurs balbutiements en Belgique et sont obligatoirement précédées d'un cursus en pharmacie.

Trois niveaux de «collaboration client»

Cette expertise si spécifique a également amené Labocréation à élargir sa palette de services. Comme d'autres laboratoires, ce dernier peut façonner (et conditionner) des produits développés par ses clients ou produire des cosmétiques en private label. "Un principe qui consiste à fabriquer des produits développés par nos soins,



mais qui seront distribués sous la marque du client. Mais là où Labocréation se différencie d'autres laboratoires, c'est que nous pouvons également accompagner un client de A à Z dans la conception d'un nouveau produit : développement de la formule selon ses souhaits, façonnage et conditionnement complet".

Naturel et bio

Cette flexibilité qui rend chaque interlocuteur unique et assure qu'il disposera d'un produit lui-même unique est évidemment très appréciée de la clientèle du laboratoire montois, tout comme son sérieux "puisque nous évoluons dans un environnement rigoureusement contrôlé et réglementé! La tendance en matière de cosmétique est orientée vers le naturel et le bio... Labocréation a toujours travaillé avec cette philosophie qui nous a d'ailleurs valu d'être le premier fabricant à obtenir le Label Cosmos en Belgique!"

La croissance 2018 de Labocréation a été plus forte encore que celle d'un secteur lui-même en croissance constante. Grâce, notamment, à la concrétisation de projets toujours plus innovants et créatifs comme, par exemple, la conception d'une gamme complète «Do it yourself» pour un partenaire privilégié et connu en Belgique, mais aussi une gamme à base de cacao théobroma, une gamme anti-pollution, une gamme de sérums à base d'extraits de truffe blanche, etc.

www.labocreation.com

Le développement durable ?

Take it... Easi!



SPÉCIALISÉE DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LOGICIELS INFORMATIQUES ET L'IT, EASI EST ÉLUE «BEST WORKPLACE» DEPUIS 2015. FONDÉE EN 1999 PAR SALVATORE CURABA ET CHRISTIAN CASTELAIN, LA SOCIÉTÉ INFORMATIQUE VIENT DE RECEVOIR SON 5^E PRIX DE «MEILLEUR EMPLOYEUR» ET CE N'EST PAS LE FRUIT DU HASARD PUISQU'EASI MET LE BIEN-ÊTRE DE SES COLLABORATEURS AU CENTRE DE SES PRÉOCCUPATIONS. CE N'EST PAS TOUT... CONSCIENTE DE SES RESPONSABILITÉS SOCIÉTALES, L'ENTREPRISE A LE REGARD TOURNÉ VERS LE DÉVELOPPEMENT DURABLE.

par Luca COVONE

Dynam!sme a rencontré Florence COOREMAN, Responsable Communication d'Easi.

Comment cette considération environnementale s'est-elle initiée ?

Les premières adaptations ont été impulsées par l'un de nos managers, Michaël Saublens, qui était déjà conscientisé à la démarche environnementale.

De fil en aiguille, de nouvelles propositions apparaissaient chez l'un ou l'autre de nos collaborateurs. Par exemple, nous organisons régulièrement des «Feel Good Events» en interne et une suggestion a simplement été de les intégrer dans une dimension plus durable en les transformant en petits déjeuners équitables.

Comment expliquez-vous cet engouement?

Je pense que notre mentalité et nos valeurs facilitent l'implication de notre personnel. Chez EASI, nous croyons en l'importance du bien-être et de la reconnaissance au travail, ce qui crée un environnement familial et facilite la communication. L'agencement des bureaux, les «Team meeting», les «Feel Good Events», tout cela incite le partage d'idées et l'esprit d'initiative. Les propositions d'amélioration découlent donc naturellement de cette ambiance familiale.

Pourquoi cette démarche environnementale est-t-elle importante pour vous ?

La raison principale est que cette démarche s'installe dans la continuité de nos valeurs et contribue au bien-être et à l'esprit de famille dans notre entreprise. Nous souhaitons voir évoluer nos collaborateurs au sein de l'entreprise et cette image de marque contribue grandement à les rendre fiers de leur société. En plus de cela, notre titre de «Best Workplace» est également lié à cette considération environnementale et ce n'est pas négligeable pour le recrutement de jeunes talents.

En pratique, comment intégrezvous le développement durable chez EASI?

La réflexion a principalement lieu dans notre fonctionnement interne et se réalise à plusieurs niveaux.

Dès la conception de nos bâtiments, nous avons agi sur l'efficience énergétique au travers de diverses mesures comme l'isolation complète des bâtiments. Sur notre site de Nivelles, nous avons installé 274 m² de panneaux photovoltaïques qui couvrent ± 15% de notre consommation annuelle (éclairage/électricité + chauffage via pompe à chaleur). Pour le reste, nous avons souscrit un contrat 100% énergie verte avec notre fournisseur d'électricité.

Au niveau luminosité, les locaux sont conçus afin de favoriser la lumière naturelle et l'éclairage est géré par un système de détection de mouvement, ce qui évite les consommations résiduelles en cas d'oubli.

C'est également dans cette optique que plusieurs prises «Green» sont installées au sein des bureaux. Ces prises coupent automatiquement l'alimentation des appareils électriques après les heures de bureau et évitent donc une consommation inutile d'appareils laissés en veille.

Évidemment, nous avons, comme dans toute entreprise, remplacé les gobelets jetables en fournissant une gourde à chacun de nos collaborateurs et en recevant nos invités avec des verres en verre.

Pour ce qui est des déchets, nous sommes «Paperless», ce qui réduit la quantité d'impressions au strict nécessaire, et des îlots de tri sont placés à différents endroits dans le bâtiment afin d'éviter les erreurs de tri.

Dernièrement, un hôtel à insectes et des bacs potagers ont été placés en extérieur pour continuer dans cette mouvance de bien-être et de partage au travail. Les plantes aromatiques dans ces bacs sont mellifères et restent à la disposition de nos employés pour leurs préparations culinaires.

Envisagez-vous d'autres améliorations environnementales ?

Tout à fait! D'ailleurs, un workshop «Zero Waste» a récemment été organisé afin d'initier nos collègues à la cuisine sans déchets et je sais que d'autres idées émaneront encore de nos collaborateurs. Pour l'heure, nous souhaitons continuer sur cette lancée et avons comme objectif principal de devenir «CO₂ Neutral» d'ici 2020.



Florence COOREMAN, Responsable Communication d'EASI



NOTRE DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE S'INSTALLE DANS LA CONTINUITÉ DE NOS VALEURS ET CONTRIBUE AU BIEN-ÊTRE ET À L'ESPRIT DE FAMILLE DANS NOTRE ENTREPRISE.



Easi a remplacé les gobelets jetables en fournissant une gourde à chacun de ses collaborateurs.



Les locaux de l'entreprise sont conçus pour favoriser la lumière naturelle.



Autour du bâtiment, des bacs potagers fournissent aux employés des plantes aromatiques mellifères.

Pinakes.be

Le répertoire des administrations publiques

Plus d'infos?

www.pinakes.be

En quelques clics trouvez vos contacts parmis le secteur public!

L'UWE s'engage pour la Semaine de la Mobilité 2019



AGIR POUR UNE MOBILITÉ PLUS DURABLE ET UNE ACCESSIBILITÉ RENFORCÉE DE SON ENTREPRISE, C'EST PLUS QUE JAMAIS DANS L'AIR DU TEMPS. ET POUR AMÉLIORER LA SITUATION, 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. LE DÉFI MOBILITÉ EST DÉJÀ LANCÉ ET PLUS D'UNE QUARANTAINE D'ENTREPRISES SONT DÉJÀ INSCRITES! L'ÉDITION 2019 RISOUE DE BATTRE DES RECORDS...

par Lucie CASTAIGNE

our la Semaine de la Mobilité, cochez déjà dans votre agenda la semaine du 16 au 22 septembre. Comme chaque année, ce sera la parfaite opportunité pour les entreprises d'amorcer des réflexions autour de la gestion de la mobilité, de valoriser leurs mesures et incitants favorables aux solutions alternatives ou d'amplifier un peu ce pan de la culture d'entreprise. Autant de raisons pour lesquelles la Cellule Mobilité de l'Union Wallonne des Entreprises (UWE) propose à toute entreprise privée, en partenariat avec le SPW, de participer au Défi Mobilité des Entreprises. À cette occasion, les entreprises sont invitées à mener des actions originales en leur sein, mais aussi de valoriser les outils déjà mis en place en matière de mobilité alternative.

Cette année encore, l'Union Wallonne des Entreprises joue pleinement son rôle de représentant du monde des entreprises en montrant l'exemple. Ce n'est pas nouveau, l'UWE et particulièrement sensible aux enjeux de mobilité. Rien d'étonnant à ce qu'elle propose à tout son personnel de jouer le jeu de la Mobilité! Et la mobilisation a déjà commencé à J-100!

Par son engagement, l'UWE souhaite démontrer qu'il est aussi possible de sensibiliser à la mobilité alternative dans des structures de taille réduite. Les actions qui seront menées viseront à la fois à sensibiliser le personnel et à les encourager à tester d'autres modes de transport : vélo (électrique ou non), trottinettes électriques, covoiturage, transports en commun! Des actions menées en toute convivialité! Pour Olivier de Wasseige, administrateurdélégué de l'Union Wallonne des Entreprises: "L'UWE étant attentive aux problèmes de congestion, de mobilité et d'accessibilité auxquels sont confrontés bon nombre d'entreprises, je crois très fortement en la capacité de celles-ci à réfléchir à leur politique de mobilité pour le bénéfice collectif. La Semaine de la Mobilité en Wallonie est plus que jamais l'opportunité de valoriser les solutions disponibles et les réseaux de transport d'aujourd'hui tout en testant déjà les solutions innovantes de mobilité de demain". En partenariat avec la Wallonie, la Cellule Mobilité de l'UWE encourage les entreprises à participer à la Semaine de la Mobilité et à proposer des actions en faveur d'une mobilité durable à leurs travailleurs. À l'heure actuelle, une quarantaine d'entreprises privées et institutions publiques se sont déjà engagées à relever le Défi Mobilité dans le cadre de la Semaine



de la Mobilité et à faire la part belle à la mobilité durant la troisième semaine du mois de septembre.

Vous aussi vous souhaitez vous engagez dans un projet fédérateur et porteur de sens au sein de votre entreprise ?

Alors n'hésitez plus et inscrivez-vous à la Semaine de la Mobilité 2019! ■

Plus d'infos : www.mobilite-entreprise.be



Ouvrez vos portes le 6 octobre! Journée Découverte Entreprises



A UN PEU PLUS D'UN MOIS DE LA CLÔTURE DES INSCRIPTIONS, LA JOURNÉE DÉCOUVERTE ENTREPRISES PEUT DÉJÀ ÊTRE FIÈRE D'AVOIR BATTU LE NOMBRE D'INSCRIPTIONS DE L'AN DERNIER! C'EST EN EFFET DÉJÀ 100 ENTREPRISES WALLONNES QUI ONT EU ENVIE DE PARTICIPER À L'AVENTURE 2019 ET DE MONTRER TOUT LEUR TALENT LORS DE CETTE JOURNÉE-ÉVÈNEMENT DU 6 OCTOBRE PROCHAIN.





a Journée Découverte Entreprises est le seul évènement national du genre dans notre pays. Le temps d'une journée, chaque 1er dimanche d'octobre, des centaines d'entreprises belges ouvrent leurs portes au public. Les objectifs de cette journée sont multiples : se faire connaître ou accroître sa notoriété d'une part, augmenter ses ventes d'autre part mais aussi, et surtout, recruter la perle rare.

Un véritable tremplin pour le recrutement

Au travers de cet évènement, Sudpresse et l'Union Wallonne des Entreprises souhaitent soutenir et encourager l'activité économique wallonne. Notre volonté est de montrer une Wallonie forte, dynamique, qui réussit et qui existe.

Le recrutement occupe une place essentielle au sein de chaque entreprise

et souvent, les recruteurs font face à de réelles difficultés de trouver le candidat idéal : Inadéquation entre les CV reçus et les profils recherchés, l'exigence croissante des profils dans certains métiers ou encore la longueur de certains recrutement sont autant de freins à l'embauche que de plus en plus d'entreprises rencontrent.

L'an dernier, pour les 84 entreprises participantes en Wallonie, 100 emplois étaient proposés. C'est donc des centaines de CV qui ont été distribués au travers de la Wallonie et un peu plus de 50% des emplois pourvus. En proposant des emplois lors de la Journée Découverte Entreprises, les entreprises ont la possibilité de juger de la motivation du candidat qui se déplace chez elles un dimanche et de déjà réaliser un pré-entretien d'embauche au travers d'une discussion de quelques minutes : gain de temps et efficacité sont au rendez-vous!

Une communauté d'entrepreneurs wallons

La Journée Découverte Entreprises est donc très attractive pour le public mais joue également un rôle économique important et la volonté de Sudpresse et de l'UWE est de créer une communauté d'entrepreneurs wallons. En participant à la Journée Découverte Entreprises, votre société aura la possibilité de participer à de nombreux évènements business organisés tant par Sudpresse que par l'Union Wallonne des Entreprises : vous pourrez ainsi faire la connaissance d'autres entrepreneurs de votre région et créer de nouvelles relations d'affaires tout au long de l'année.

Vous souhaitez participer, vous aussi, à la Journée Découverte Entreprises et rejoindre ainsi les 100 entreprises qui ont déjà franchi le pas ? Rendez-vous sur le site **www.jde-wallonie.be** pour vous inscrire. La date limite des inscriptions est le 15 juillet, ne tardez pas!

Semaine de du 16 AU 22 SEPTEMBRE de la litté































INSCRIVEZ-VOUS SUR WWW.MOBILITE-ENTREPRISE.BE



Dossier

Spécial Emploi-Formation





E NUMÉRO 267 DU DYNAMISME (JUIN-JUILLET 2017) ÉTAIT CONSACRÉ AUX BIG BANG DES AIDES WALLONNES À L'EMPLOI À SAVOIR LES «IMPLUSIONS» POUR JEUNES DE MOINS DE 25 ANS. LES DEMANDEURS D'EMPLOI DE PLUS D'UN AN AINSI QUE LES RÉDUCTIONS DE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE PATRONALES POUR TRAVAILLEURS ÂGÉS. DANS LE PRÉSENT NUMÉRO NOUS EXPOSONS LES MODIFICATIONS APPORTÉES À DEUX AUTRES TYPES D'AIDE À SAVOIR SESAM (PRIMES EN CAS D'EMBAUCHE PAR UNE PETITE ENTREPRISE) ET LE CONTRAT FORMATION INSERTION (CFI) QUI PERMET À UNE ENTREPRISE DE FAIRE DE LA FORMATION SUR MESURE POUR UNE PERSONNE OU'ELLE SOUHAITE À TERME INTÉGRER. LA FORMATION DE PLUSIEURS PERSONNES AUX ATTENTES D'UNE OU PLUSIEURS ENTREPRISES, À SAVOIR L'OPÉRATION «COUP DE POING PÉNURIE» A ÉTÉ ILLUSTRÉE AUX PAGES 6 À 9 PAR LES EXPÉRIENCES DE KLINKENBERG À LIÈGE ET LA TRANSFORMATION DU POISSON DANS LE HAINAUT.

LE RAPPORT ÉCONOMIQUE DE L'UWE A ÉTÉ CONSACRÉ CETTE ANNÉE À L'EMPLOI DONT LA SITUATION S'EST NETTEMENT AMÉLIORÉE AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES. SI LES RECOMMANDATIONS CONTENUES DANS CE RAPPORT (LIRE PAGES 21 À 23) SONT MISES EN ŒUVRE. IL N'EST PAS IMPOSSIBLE QUE LA WALLONIE CONNAISSE EN 2030 UN TAUX D'EMPLOI COMPARABLE AU TAUX ACTUEL DE LA FLANDRE, CONSIDÉRÉE COMME ÉTANT EN PLEIN EMPLOI. UNE DES RECOMMANDATIONS EST DE VOIR PLUS DE JEUNES ET DE DEMANDEURS D'EMPLOI S'ORIENTER VERS DES ÉTUDES ET FORMATIONS STEM (SCIENCES, TECHNIQUES, INGÉNIEURS ET MATHÉMATIQUES). LES ACTIONS DE SENSIBILISATION SONT NOMBREUSES. NOUS EN AVONS DRESSÉ UN INVENTAIRE EN P.32 ET 33. UN AUTRE INVENTAIRE QUE VOUS TROUVEREZ EN P. 28 EST CELUI DES STAGES OUVERTS AUX ÉTUDIANTS DES HAUTES ÉCOLES SOUTENUS PAR LE PROGRAMME «STAGES DES PÔLES».

Rapport Economique 2019

L'emploi, priorité des priorités de tous les gouvernements!



FACE AUX DÉFICITS BUDGÉTAIRES IMPORTANTS, TANT DU FÉDÉRAL QUE DU RÉGIONAL, LES NÉGOCIATEURS DES FUTURS GOUVERNEMENTS N'ONT QUE 3 OPTIONS : AUGMENTER LA FISCALITÉ, DIMINUER LES DÉPENSES ET/OU AUGMENTER LE TAUX D'EMPLOI. LA SITUATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI S'EST SENSIBLEMENT AMÉLIORÉE CES DERNIÈRES ANNÉES EN WALLONIE, MAIS DE NOMBREUX DÉSÉQUILIBRES SUBSISTENT. C'EST LE CONSTAT POSÉ PAR L'UWE DANS SON RAPPORT ECONOMIQUE 2019. ELLE MET EN AVANT UNE SÉRIE DE RECOMMANDATIONS QUI DEVRAIENT PERMETTRE À LA WALLONIE D'ATTEINDRE DANS 10 ANS UNE SITUATION DE PLEIN EMPLOI COMPARABLE À CELLE OUE CONNAÎT LA FLANDRE AUJOURD'HUI.

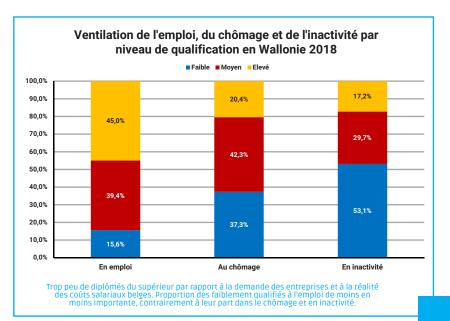
par Yves-Etienne MASSART

a Wallonie ne peut pas se voiler la face, certains indicateurs parlent d'eux-mêmes : taux de chômage, taux d'emploi, postes vacants,... la situation est interpellante, même si on enregistre des signes d'amélioration. Raison de plus, selon l'UWE, de ne pas relâcher l'effort et de poursuivre dans cette dynamique. L'emploi doit être au cœur des prochaines politiques, à tous les niveaux de pouvoir.

Dans son Rapport Economique, l'UWE attire l'attention des responsables politiques sur l'intérêt d'approfondir la piste de l'augmentation du taux d'emploi, via la création d'emplois privés, afin de relever les défis budgétaires. Ce qui est valable pour le fédéral l'est a fortiori pour la Wallonie. En effet, le taux d'emploi wallon est parmi les plus faibles des pays et régions voisins. Il y a donc une marge de progression plus importante qu'ailleurs.

Pendant la dernière législature, le taux d'emploi a augmenté de 2%, passant de 61.8% à 63,7% (en 2018).

L'emploi en Wallonie s'améliore donc mais des efforts importants doivent encore être faits en matière de formation et d'enseignement. Si on réalise les efforts nécessaires, la Wallonie pourra atteindre, en 2030, le niveau de plein emploi actuel de la Flandre. Le message de l'UWE se veut donc optimiste et encourageant.



INADÉQUATIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL







PARMI LES BONNES NOUVELLES, LES CRÉATIONS D'EMPLOIS EN WALLONIE ONT ATTEINT PLUS DE 45.000 UNITÉS ENTRE 2014 ET 2017, AUXQUELLES DEVRAIENT S'AJOUTER PLUS DE 15.000 EMPLOIS CRÉÉS EN 2018. PARALLÈLEMENT, LE TAUX D'EMPLOI WALLON EST PASSÉ DE 61,8% EN 2014 À 63,7% EN 2018 ET LE TAUX DE CHÔMAGE EST RETOMBÉ À UN NIVEAU "HISTORIQUEMENT BAS" DE PRÈS DE 9%.

Facteurs structurels

La Wallonie est aussi caractérisée par un nombre de demandeurs d'emploi inoccupés élevé, et un taux de chômage encore trop élevé que pour être en plein emploi. Les entreprises sont quant à elles confrontées à des tensions sur le marché du travail avec de nombreux emplois vacants et des difficultés de recrutement. Afin d'arriver à une situation de plein emploi, il est donc essentiel en Wallonie d'agir sur les facteurs structurels.

Pour cela, plusieurs conditions sont nécessaires. D'une part, il est indispensable d'avoir un consensus entre gouvernement wallon, syndicats et monde des entreprises sur la manière et les moyens pour y arriver. "Cela passe par un prochain gouvernement wallon stable, et s'appuyant dès lors sur une «majorité suffisante», ainsi que sur la nécessité d'un consensus social avec les syndicats". Et d'autre part, cela ne peut réussir que par la mise en place de réformes structurelles, à court et à moyen terme.

Dans son rapport, l'UWE propose une série de mesures de court et moyen termes. Elles portent d'abord sur l'enseignement. Les chiffres interpellent : 40% des demandeurs wallons sont inoccupés depuis deux ans ou plus et 47% ont, au plus, un diplôme de l'enseignement secondaire du second degré. De manière générale, le population active wallonne est trop peu formée, à plus forte raison dans une économie chamboulée par la numérisation et la robotisation.

Olivier de Wasseige précise : "Nous sommes bien conscients que le changement est difficile et se vit sur le terrain. Les entreprises sont là pour aider le monde de l'enseignement, que ce soit dans l'adaptation des programmes par rapport à l'évolution des métiers et compétences, pour les formations qualifiantes, pour les formations en alternance. Mais nous ne voulons pas être des donneurs de leçons, et donner l'impression d'une volonté d'adéquationnisme. Nous sommes persuadés que la qualité de l'enseignement impacte la vie des élèves pendant et après leur parcours scolaire, et il est prouvé que meilleur est l'enseignement, plus grandes seront les chances de réussite des apprenants dans la vie, les éloignant des risques de pauvreté". La résolution des problèmes et de la qualité de l'enseignement passe par tous les acteurs : le politique, les entreprises, le monde de l'enseignement, et les élèves et parents eux-mêmes, auxquels il faut donner envie par rapport au parcours scolaire.

Programmes de cours, la qualité de l'enseignement, diagnostics, financement de l'enseignement, efforts structurels, gains de productivité, rationalisations (suppressions de certaines options peu fréquentées et sans grandes perspectives d'emplois...): autant de questions qui doivent être étudiées par le prochain gouvernement. L'UWE invite tous les acteurs à se mobiliser, convaincue que la Wallonie s'en sortira si on développe le capital humain.

Autre volet de l'étude, le marché de l'emploi. En Wallonie, l'inactivité est un phénomène important et le taux d'emploi est relativement bas (63,7%), beaucoup plus bas que chez nos voisins ou que la moyenne européenne.



Or l'emploi est capital pour le redressement de la Wallonie. "Et vu les difficultés financières de celle-ci, la création d'emploi doit passer majoritairement par les entreprises. La Wallonie compte un secteur public et non-marchand aui occupe une place très importante en termes d'emploi (35%, soit 440.000 personnes), ce qui pose d'ailleurs un problème budgétaire. L'emploi du secteur marchand n'est pas suffisamment développé pour générer un financement équilibré de la sécurité sociale et des dépenses publiques en lien avec les défis majeurs (digitalisation, transition énergétique, vieillissement de la population, etc.) qui attendent la Wallonie". Ce constat renforce encore l'urgence de développer une nouvelle base industrielle solide, d'encourager la création et la croissance des entreprises, entraînant la création de services marchands et permettant de financer les emplois et services publics. "Il faut donc faire en sorte aue plus de Wallons et Wallonnes travaillent, en aient les opportunités et aient les compétences nécessaires afin d'avoir plus de personnes qui contribuent au financement de la sécurité sociale et des dépenses publiques".

La question est d'autant plus criante que la Wallonie souffre toujours d'un nombre élevé d'emplois vacants, qui freinent la croissance des entreprises.

PLUS DE 30 MÉTIERS EN PÉNURIE OU FONCTIONS CRITIQUES L'ÉTAIENT DÉJÀ EN 2008. EN 10 ANS, AUCUNE SOLUTION N'A ÉTÉ TROUVÉE! → SUITE DE LA PAGE 21

Le paradoxe restant qu'il est anormal d'avoir un tel taux de vacance alors que le taux de chômage reste élevé (même par rapport à la moyenne européenne), même s'il est en nette diminution depuis 5 ans, ce qui est une excellente nouvelle. Si la Wallonie ne prend pas les mesures nécessaires pour combler les postes vacants, nous risquons d'atteindre 146.000 postes vacants d'ici 2030 (étude «Be the change» d'Agoria).

Métiers pénibles

Principal obstacle : le manque d'enthousiasme des jeunes à s'orienter vers ces métiers. La raison ? Leur manque d'attractivité, au point qu'il arrive régulièrement que faute d'inscrits ou de profils adéquats, on annule des formations programmées. Olivier de Wasseige voit plusieurs explications à ce désamour des jeunes générations pour ces métiers en pénurie : "Souvent, les jeunes n'ont pas la moindre idée de ce à quoi servent réellement ces métiers, alors qu'on parle pourtant parfois de postes dans des secteurs de pointe, comme dans le digital ou les biotechnologies. A cela s'ajoute que certains des métiers se voient trop souvent et trop facilement coller l'étiquette de pénibles, alors que ce caractère a une définition

Les 8 mesures recommandées par l'UWE

- 1. Résoudre les pénuries
- 2. Orientation vers les STEM
- 3. Enseignement
- 4. Soutien au développement des activités des entreprises
- Repenser l'accompagnement et la formation subsidiées des demandeurs d'emploi
- 6. Eviter les pièges à l'emploi
- 7. Evaluer les aides à l'emploi
- 8. Revoir les aides à la formation

très stricte qui ne colle pas à ces messages. Et il n'y a pas de raison que les mêmes métiers soient plus pénibles en Wallonie qu'ailleurs! Enfin, il y a un problème d'évaluation des profils et socles de compétences, avec une incapacité structurelle à faire correspondre offre et demande. Pour nous en sortir, il faut donc une sorte d'union sacrée de l'ensemble partenaires sociaux, qui doivent tirer dans la même direction et mieux communiquer sur ces métiers. Il n'y a que comme cela qu'on inversera les perceptions erronées".

Déséquilibre structurel du marché de l'emploi, pénuries, STEM, formations, pièges à l'emploi, évaluation des aides à l'emploi... sont autant d'enjeux pour les prochains gouvernements et une réforme en profondeur des outils d'accompagnement et d'activation nous paraît nécessaire.

Elle passe probablement par une rationalisation d'outils trop nombreux et peu lisibles, par un meilleur suivi du parcours des demandeurs d'emploi, en ouvrant la porte aux entreprises qui souhaitent créer des écoles pour suppléer la formation de base et qualifiante des demandeurs d'emploi, quand celle-ci n'est pas suffisante.

En conclusion, l'UWE invite également les autorités publiques wallonnes à modifier la politique liée à l'emploi, en changeant les orientations budgétaires, en réorientant les modalités de gouvernance par exemple, et en développant une culture de l'évaluation des politiques menées et de l'efficience de celles-ci.

Le "Rapport économique 2019" de l'UWE peut être consulté en ligne sur www.uwe.be/publications.

PUBLI-RÉDACTIONNEL :

Pourquoi se former chez FACT Training?

FACT Training n'est pas un centre de formation comme les autres, en effet, intégré à FACT GROUP, il bénéficie de l'expérience de la branche Gardiennage et Sécurité (FACT Security Belgique et FACT Security Luxembourg).

Comment cette filiation influence-t-elle le contenu de ses formations : elles ont toutes été développées sur base des situations rencontrées par les agents de gardiennage sur le terrain l

Dans le même esprit, les formateurs sont tous actifs dans leur métier parallèlement à leur mission d'enseignement.

A côté des classiques EPI (Feu) et Secourisme, faisant partie de la formation de base des agents, on peut citer parmi la nouvelle ligne de formation «Communication et Management», les nouveautés suivantes :

- · Accueil et gestion des incivilités
- Faire face aux demandes contradictoires
- · La gestion des priorités

- · La gestion des tensions au téléphone
- Le langage corporel dans la communication
- La gestion des conflits en situation d'accueil

Mais aussi des modules plus spécifiques comme :

- Conduite à tenir en cas d'agression à main armée
- · Lutte contre les discriminations
- · Gestion de la sécurité en milieu hospitalier

Sans oublier les nouveautés de la branche «Secourisme» :

- TECC (Tactical Emergency Casualty Care)
- Secourisme Canin
- Secourisme Parent/enfant
- Secourisme Spécial DRONES

Plus d'infos ? 010/418.840, sales@facgroup.eu www.factgroup.eu



Beaucoup en tête? Nous aussi!





Etude Randstad

Marché de l'emploi : il y a du boulot!



EN AVRIL, LA SOCIÉTÉ D'INTÉRIM RANDSTAD A PUBLIÉ UNE ÉTUDE APPROFONDIE DE LA SITUATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN BELGIQUE. LA COMPARAISON AVEC UNE ÉTUDE SIMILAIRE RÉALISÉE EN 2010 N'EST PAS RÉJOUISSANTE.

par Xavier BEAUVOIS

es traditionnels points sensibles du marché belge du travail (faible taux d'emploi, inactivité importante, grandes différences entre régions, ampleur du marché du travail au noir...) ne s'arrangent pas. Tous les points sensibles relevés en 2010 persistent encore en 2019. L'écart avec le reste de l'Europe ne s'est pas résorbé. Parfois même, il s'est creusé.

La situation est d'autant plus préoccupante que le marché flamand se situe principalement dans la moyenne du marché européen, ce qui implique que ce sont principalement Bruxelles et la Wallonie qui entrainent le pays vers le bas du classement européen.

Les 15 points sensibles en bref

- Le travail coûte cher. Le gouvernement a mis en œuvre de nombreuses mesures destinées à maîtriser les coûts salariaux mais la Belgique reste le deuxième pays en Europe, après le Danemark, où produire revient le plus cher.
- 2. Le taux d'emploi est insuffisant. Nous n'améliorons pas notre position médiocre au sein de l'Europe entre 2007 et 2017. Même sous l'angle des différents groupes cibles. Le taux d'emploi des faiblement et moyennement qualifiés a chuté au cours des 10 dernières années. Si la Flandre a réalisé un progrès appréciable en 2018, il est prématuré de parler de renversement de tendance.

- Trop peu de personnes se présentent sur le marché du travail (inactivité élevée). Ici aussi, l'évolution est négative par rapport au reste de l'Europe.
- La carrière moyenne est plus courte en Belgique qu'en Europe. Le retard s'est encore accentué ces 10 dernières années.
- La mobilité chômage-emploi et inactivité-emploi compte parmi les plus faibles d'Europe. Malgré toutes les politiques d'activation, nous n'avons en rien modifié cette position.
- Il y a 10 ans, nous devions encore céder la première place à l'Italie en termes de disparité régionale du chômage au sein d'un même pays. Aujourd'hui, nous caracolons en tête.
- 7. Bruxelles n'est plus la capitale européenne affichant le taux de chômage le plus élevé, mais demeure dans le peloton de tête. Dans la plupart des pays européens, la capitale enregistre un taux de chômage moins élevé que dans le reste du pays.
- La Belgique continue à combiner une part élevée de personnes hautement qualifiées (supérieure à la moyenne européenne) et une proportion relativement élevée de personnes faiblement qualifiées (équivalente à la moyenne européenne).

- La Belgique conserve un marché du travail au noir relativement important.
 Elle a certes réduit l'ampleur de ce dernier, mais pas au point de modifier positivement sa position.
- 10. La Belgique possède un vaste secteur public qui est peu efficace et qui bloque partiellement le marché du travail. La grande sécurité d'emploi qui le caractérise attire les travailleurs, mais ne les incite plus à en ressortir.
- 11. La Belgique compte nettement moins de contrats temporaires que la moyenne européenne. Cette position non plus n'a guère évolué en dix ans. Et même en ce qui concerne d'autres formes de travail atypique, la Belgique se positionne largement en deçà de la moyenne européenne, et généralement sous la moyenne de ses pays voisins, à l'exception de la France. C'est le cas pour le travail du samedi et du dimanche, le travail en équipes et le travail de nuit.
- 12. Le taux de vacance d'emploi est très élevé en Belgique. Le nombre de postes vacants par rapport à l'ensemble de la population active est important. La position de la Belgique s'est aggravée pour cet indicateur. Si nous affichions encore un taux de vacance d'emploi comparable à celui de l'Allemagne et des Pays-Bas il y a 10 ans, nous devançons ces pays aujourd'hui. Difficile de trouver un signal plus clair du dysfonctionnement de notre marché du travail.



Jan DENYS, Director Corporate Communications & Public Affairs, Randstad



LES FAITS SONT CE QU'ILS SONT. LA POLITIQUE DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL. TOUT COMME CELLE DU PRÉCÉDENT, N'A PAS SUFFI À INFLÉCHIR LA FAIBLE POSITION DU MARCHÉ BELGE DU TRAVAIL. CETTE POLITIQUE A ESSENTIELLEMENT PERMIS D'ÉVITER UNE AGGRAVATION DE LA SITUATION. QUELLE QUE SOIT SA COULEUR POLITIQUE, LE PROCHAIN GOUVERNEMENT AURA DU PAIN SUR LA PLANCHE. IL DEVRA ACCORDER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE AU COÛT SALARIAL (Y COMPRIS LE COIN SALARIAL EXTRÊMEMENT ÉLEVÉ), À LA GESTION DU PIÈGE DU CHÔMAGE ET DE L'INACTIVITÉ, À LA MULTIPLICATION DES FORMULES DE FLEXIBILITÉ, À L'ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET À LA LIMITATION DE LA MIGRATION FAIBLEMENT QUALIFIÉE. ET LA PERSISTANCE DES GRANDES DISPARITÉS RÉGIONALES DEVRA FAIRE À NOUVEAU L'OBJET **DE DISCUSSIONS**

→ SUITE EN PAGE 26



SPÉCIAL EMPLOI-FORMATION

→ SUITE DE LA PAGE 25

- 13. Le segment des bas salaires est très limité en Belgique. Seule la Suède nous précède sur ce point. L'inconvénient étant que l'absence presque totale d'un segment des bas salaires complique davantage encore l'accès des personnes faiblement qualifiées au marché du travail.
- 14. Bien que la Belgique ait pu formuler son propre objectif dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi, elle ne réussira pas plus qu'il y a dix ans à l'atteindre. Pire : fin 2017, seuls 3 pays étaient encore plus loin que notre royaume de leur propre objectif. Il n'est pas exclu que la Flandre atteigne malgré tout cet objectif si elle parvient à soutenir quelque peu la ligne forte qu'elle s'est tracée en 2018.
- 15. La Belgique mais dans de nombreux cas aussi la Flandre, Bruxelles et la Wallonie – n'a pas réussi à améliorer sa position au sein de l'Europe au cours des 10 dernières années.



la moyenne et ne rejoint presque jamais le top européen, sauf en matière de taux de chômage. Bruxelles et la Wallonie confortent plus que jamais leur position tout en bas du classement. En termes de taux d'emploi, la Belgique s'est encore plus enfoncée. Même topo pour l'inactivité. Il n'y a qu'en termes de chômage que la Belgique affiche un score moyen à élevé (au niveau de la Flandre). Il y a 10 ans, nous avions déjà constaté l'absence quasi totale de progression.

Ce qui veut dire que le constat peut s'étendre aux 20 dernières années. Nous avons affaire ici à un problème fondamentalement belge, une inertie institutionnelle qui semble très difficile à infléchir. Le gouvernement Michel actuel n'est donc pas parvenu non plus à redresser la barre.

L'étude complète peut être consultée en ligne sur www.randstad.be/fr/workforce360.

PUBLI-RÉDACTIONNEL -

Que fait votre Service Externe de Prévention et de Protection au travail avec l'argent de vos cotisations?

QUEL EST LE DIRIGEANT D'ENTREPRISE QUI NE S'EST PAS POSÉ AU MOINS UNE FOIS CETTE QUESTION ? ENTRE LA CROYANCE QU'IL S'AGIT D'UNE TAXE ET LE SENTIMENT QUE LES SERVICES EXTERNES S'ENRICHISSENT À BON COMPTE SUR LE FRUIT DU TRAVAIL DES ENTREPRISES, IL Y A UNE RÉALITÉ AUSSI SIMPLE QUE MÉCONNUE.

Par Pascal DENHAERINCK, Directeur du Pôle Clients du CESI, Service Externe De Prévention et Protection au Travail

Votre Service Externe est avant tout une entreprise comme une autre et, donc, comme la vôtre. Elle doit gérer efficacement ses ressources pour pouvoir réaliser ses missions. Avec quelques particularités sans doute. Bienvenue dans les coulisses des Services Externes!

Petit rappel salutaire tout d'abord, votre Service Externe est une ASBL. C'est une obligation légale. C'est aussi une nécessité pour gérer efficacement vos cotisations. Au CESI, l'entièreté de nos moyens est en effet dédicacée à nos missions qui peuvent se résumer comme suit : vous aider (et parfois vous pousser) à mener vos politiques de santé, sécurité et bien-être de vos travailleurs. Si la loi nous impose un certain nombre de prestations, nous disposons ensemble d'une belle marge de manœuvre pour déterminer les actions à mettre en œuvre pour réaliser ces missions.

Dans quelle mesure respectons-nous le deal d'optimaliser les moyens qui nous sont octroyés via vos cotisations ? Faisons parler les chiffres. Les cotisations représentent environ 75% des revenus des Services externes. Les 25% restants viennent des missions complémentaires que vous nous confiez et qui dépassent vos cotisations : 10% pour les analyses de risques, formations et autres interventions,

10% d'actes techniques spécifiques aux risques dans votre entreprise (vaccination, examens complémentaires, analyses de sang) et 5% pour les frais administratifs.

Au niveau des dépenses, 70% sont consacrées au personnel dont 80% pour vos prestataires directs (médecins du travail, conseillers en prévention, formateurs, assistantes paramédicales et techniciens-chauffeurs, chargés de communication, développeurs de plateformes digitales,) et 20% pour le personnel qui supporte ou développe nos activités chez vous. Nos dépenses de fonctionnement représentent 23% de nos dépenses globales. L'essentiel est absorbé par nos développements IT et digitaux ainsi que par les équipements nécessaires à nos prestations.

Les 7% restants sont des amortissements dont la quasi-totalité correspondent au financement de nos centres et de nos unités mobiles, entièrement dédiés à nos prestations.

Au total, plus de 90% de nos moyens annuels sont directement investis dans nos prestations actuelles et futures (les développements). La part de fonctionnement propre à notre organisation est inférieure à 10%.

Lorsque votre Service Externe dégage des bénéfices sur un exercice, il le réinvestit entièrement dans ses projets de développement.

Il n'est jamais évident pour un dirigeant de devoir s'acquitter d'une cotisation importante sur laquelle il n'a qu'une prise relative. La situation des entreprises de plus grande taille est incontestablement plus favorable que celle des PME dans la mesure où leur mode de financement permet un meilleur suivi des prestations et des dépenses. C'est pourquoi, le CESI tente d'apporter un facteur correctif en rendant une partie de ses services plus accessibles à ces dernières.

Cela explique aussi que, comme vous, nous investissions dans des outils de prestation et de gestion performants et que nous défendions un financement à la hauteur des exigences qu'attendent le législateur, vos travailleurs et vous comme employeur.

Compromis pas toujours facile à réaliser mais largement facilité si nous sommes transparents l'un vis-à-vis de l'autre...

www.cesi.be

Priorité à l'emploi - Rapport économique 2019 de l'UWE

En 2019, la Wallonie est caractérisée par un nombre élevé de demandeurs d'emploi inoccupés, un taux de chômage qui se situe relativement loin de son niveau «naturel» pour être en plein emploi et un taux d'emploi faible comparé à la moyenne nationale ou européenne. Les entreprises sont quant à elles confrontées à de nombreux emplois vacants et des difficultés de recrutement. Il est donc assez paradoxal de voir qu'en Wallonie, on compte près de 192.000 demandeurs d'emploi inoccupés alors qu'il y a 28.600 emplois vacants. Les chapitres 1 à 3 s'attachent à analyser en profondeur le marché du travail wallon et pourquoi celui-ci est en déséquilibre avec les dernières statistiques et avec la construction de différents indices.

Pour se rapprocher d'une situation de plein emploi, il est donc essentiel en Wallonie d'agir sur les facteurs structurels. Selon l'UWE, si les efforts nécessaires sont réalisés par les autorités wallonnes,

la Wallonie pourra atteindre, en 2030, un niveau de chômage comparable au niveau de chômage actuel de la Flandre, considérée par certains comme étant en situation de plein emploi. C'est pourquoi l'UWE adresse une série de mesures et de recommandations pour améliorer le marché du travail wallon, que vous retrouvez dans le chapitre 5.

D'autre part, le chapitre 4 rédigé par Agoria, promeut quatre stratégies pour un marché du travail durable à l'horizon 2030 en se focalisant sur l'impact de la digitalisation sur les emplois et les entreprises.





Le "Rapport économique 2019" de l'UWE peut être consulté en ligne sur www.uwe.be/publications.



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

Rue Libioulle, 4 . 6001 Marcinelle

Tél.: **071 509 810**

Fax.: 071 301 676

e-mail: secretariat@controlemedical.be www.controlemedical.be

Intéressé? Prenez contact avec nous

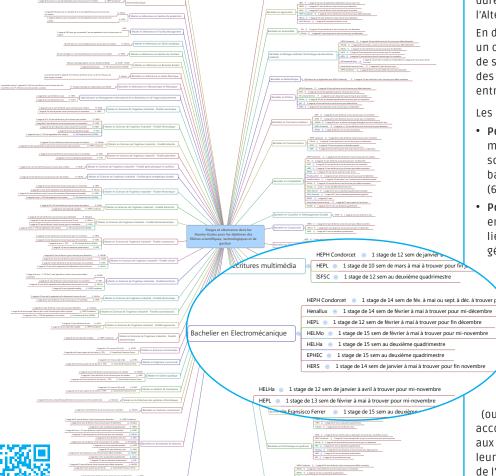
Inventaire

Stages et alternance dans les hautes écoles



LA CELLULE «STAGES DES PÔLES» DE L'UWE A RÉALISÉ UNE PHOTOGRAPHIE DE LA SITUATION ACTUELLE DES STAGES ORGANISÉS AU SEIN DES HAUTES ECOLES, EN LIEN AVEC LES 69 DIPLÔMES CONCERNÉS PAR CE PROGRAMME. UN INVENTAIRE SIMILAIRE, REPRENANT LES STAGES DANS LES PROGRAMMES UNIVERSITAIRES, A ÉTÉ PUBLIÉ DANS LE DYNAM!SME 267 (JUIN-JUILLET 2017).

L'inventaire complet est disponible sur la plateforme **www.stagesdespoles.be**.



«Stages des Pôles», c'est quoi?

Le programme «Stages des Pôles» a été lancé dans le cadre du Plan Marshall. Il est géré par l'UWE depuis 2012, en collaboration étroite avec les 6 pôles de compétitivité, mais aussi avec 4 fédérations sectorielles : Agoria Wallonie, la Confédération de la Construction Wallonne, Essenscia Wallonie et Fevia Wallonie.

Ce programme vise la mise en relation des entreprises wallonnes innovantes avec des étudiants de l'enseignement supérieur (Fédération Wallonie-Bruxelles), pour la réalisation de stages de longue durée (min. 50 jours ouvrables) ou de l'Alternance dans le Supérieur.

En d'autres mots, «Stages des Pôles» est un outil complémentaire à la recherche de stage (stagiaire) mis à la disposition des étudiants, des professeurs et des entreprises.

Les profils concernés sont :

- Pour les étudiants: des bacheliers et masters des filières technologiques, scientifiques et de gestion, les bacheliers et masters en alternance (69 diplômes).
- Pour les entreprises : des entreprises wallonnes innovantes, liées aux secteurs des sciences, du génie mécanique, des nouvelles technologies, de la logistique,

de l'agro-alimentaire, de la construction, de l'aéronautique et du spatial.

La rencontre étudiantsentreprises s'effectue sur une plateforme interactive, www.stagesdespoles.be,

où se retrouvent notamment de nombreuses offres de stage (ou de sujets de mémoire). Un accompagnement est également offert aux différents publics pour les aider dans leur recherche du candidat stagiaire ou de l'entreprise d'accueil.

Plus d'infos: laurence.gustin@uwe.be

Coup de Boost pour le Dispositif SESAM



DEPUIS LE 1^{ER} AVRIL 2019, LE DISPOSITIF **SESAM** (SOUTIEN À L'EMPLOI DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉS MARCHANDES) A ÉTÉ RÉFORMÉ. CETTE RÉFORME NE MODIFIE EN RIEN L'ESPRIT DE L'AIDE À L'EMPLOI MAIS S'INSCRIT DANS UNE DÉMARCHE DE SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE ET DE MISE À JOUR AVEC LA RÉVOLUTION DIGITALE.

■ par Laetitia DUFRANE

ESAM est une aide financière propre au secteur marchand, avec pour vocation de soutenir les microentreprises et petites entreprises wallonnes qui embauchent des demandeurs d'emploi inoccupés afin de développer leurs activités. Le rôle de l'Administration wallonne est d'analyser les demandes d'octroi d'aides financières SESAM introduites. Celui du FOREm est d'assurer le paiement de la subvention. Cette aide connaît un succès croissant avec un budget de 48 millions d'euros en 2018 et un peu moins de 7.000 TPE et un peu plus de 8.500 travailleurs concernés. Avec le décret du 14 février 2019, le Gouvernement wallon a eu l'ambition d'optimiser le mécanisme par l'instauration d'une plateforme électronique et le remaniement des conditions d'octroi.

Pour être dans les conditions d'accès, il est nécessaire : soit d'être une personne physique indépendante ou commerçante, soit être une micro-entreprise (moins de 10) ou une petite entreprise (moins de 50), située en Région wallonne de langue française, non considérée en faillite et non exclue du bénéfice d'incitants financiers. L'objectif de cette aide à l'emploi est non seulement d'aider ces petites entreprises mais également de soutenir la remise à l'emploi de personnes au chômage. Ainsi, les travailleurs visés doivent être demandeurs d'emploi inoccupés inscrit au FOREm, et engagés pour un mi-temps au minimum

Une fois les conditions d'accès remplies, plusieurs obligations doivent impérativement être respectées par l'entreprise qui perçoit la subvention. Parmi celles-ci, nous retrouvons l'obligation d'augmenter l'effectif de son personnel du nombre d'équivalents temps plein prévu par la décision d'octroi pendant une période égale à la durée fixée dans cette décision. Auparavant, cette obligation d'augmentation du personnel était du double de la période subsidiée, une obligation difficile pour les entrepreneurs. Le calcul des effectifs de référence utilisés lors du traitement des demandes SESAM est désormais basé sur les quatre trimestres qui précèdent le trimestre précédant la date de réception (et non plus de l'introduction) de la demande d'octroi de la subvention. Citons également que l'entreprise est désormais limitée à 5 ETP octroyés simultanément au bénéfice de SESAM. Concernant le point essentiel, à savoir le montant de l'aide financière, quelques

modifications ont également été apportées. À présent, il n'y a plus de limite à 55.000 € par an. Attention, l'entreprise doit rester vigilante à la limitation des aides établies par la réglementation des aides de minimis. Les aides de minimis octroyées à une entreprise unique (en général l'ensemble des aides ciblées dont bénéficie l'entreprise) ne peut excéder 200.000 € sur une période de trois exercices fiscaux ou de 100.000 € si l'entreprise relève du secteur du transport de marchandise par route ou pour compte d'autrui. La subvention SESAM est composée d'un montant forfaitaire dégressif sur 3 ans : 10.422 € pour la 1ère année, 7.816 € pour la 2e année et 5.211 € pour la 3^e année (montants mis à jour au 1er avril 2019).

À ce montant forfaitaire dégressif peut s'ajouter une majoration, c'est-à-dire un montant complémentaire fixe de 2.500 €. Cette majoration, prévue à l'article 5, §2 du décret, est liée à l'engagement de personnes appartenant à un groupe cible défavorisé sur le marché de l'emploi (Exemple: - de 25 ans, + de 55 ans, 3 premiers engagements de l'entreprises, etc.). Cependant, l'entreprise ne peut profiter que d'une seule majoration par travailleur. De plus toutes les majorations dites «structurelles» (par exemple, la croissance vers le développement durable) n'existent plus. Il faut savoir également qu'une entreprise ayant déjà bénéficié du mécanisme durant les 3 années précédant la réception de sa nouvelle demande, sera analysée par l'administration afin de vérifier si elle a complètement respecté les conditions d'obtention et les obligations de maintien et d'augmentation de l'effectif de référence comme prescrit par le décret SESAM.

Avant la réforme, le mécanisme souffrait d'une lenteur due aux formalités administratives. À présent, l'introduction de la demande est réalisée sur une plateforme électronique «Mon espace» (www.wallonie.be/fr/demarches/beneficierdune-subvention-sesam-pour-engagerdu-personnel). Cette plateforme digitale optimise l'incitant grâce à l'amélioration de l'accès au formulaire, la facilité de son remplissage et la possibilité de signatures électroniques. Avant la première utilisation, «Mon Espace» doit être configuré, cette action ne doit être réalisée qu'une seule fois.

Une réponse concrète aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises

Le Contrat Formation-Insertion (CFI)



UN FREIN MAJEUR À LA CROISSANCE DE LA WALLONIE EST L'INADÉQUATION ENTRE LES COMPÉTENCES ATTENDUES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET CELLES PORTÉES PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI. AUJOURD'HUI, NOS ENTREPRISES WALLONNES ONT LA POSSIBILITÉ DE PRODUIRE PLUS MAIS ELLES NE TROUVENT PAS LA MAIN-D'ŒUVRE NÉCESSAIRE. LA WALLONIE EST CONFRONTÉE À UN RÉEL PROBLÈME DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE AVEC UN NOMBRE IMPORTANT D'EMPLOIS VACANTS. POUR MISER SUR LE CAPITAL HUMAIN, L'ACCENT DOIT ÊTRE MIS SUR L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES POUR FAVORISER LE RETOUR SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA WALLONIE. FACE À CE CONSTAT, LE GOUVERNEMENT WALLON A DÉCIDÉ DE REFORMER LE PFI (PLAN FORMATION-INSERTION) EN CFI À PARTIR DU 1ER MAI 2019.

par Laetitia DUFRANE

our rappel, le PFI a pour objectif d'aider l'insertion des demandeurs d'emploi, en combinant une formation et une expérience en entreprise afin d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'une fonction au sein de l'entreprise. Durant cette période, le stagiaire continue à percevoir ses allocations de chômage ainsi qu'une prime à charge de l'employeur. À la fin de la période de formation, l'employeur s'engage à offrir un contrat de travail de la même durée que la formation. Ce dispositif a un taux d'insertion de 98.2% à 18 mois, ce qui confirme son efficacité. Pourtant l'utilisation du PFI connaît une importante diminution depuis 10 ans (-44%), avec 7.262 contrats conclus en 2018. Face à ce constat, le Gouvernement sortant a réformé le PFI en CFI par un décret wallon du 4 avril 2019 et un arrêté du 25 avril 2019. La volonté est de le rendre plus attractif moyennant une simplification administrative, une responsabilisation des différents acteurs ainsi que l'application du principe de confiance à l'égard des employeurs.

Concrètement, les améliorations essentielles concernent le plan de formation, le contrôle et les primes octroyées au stagiaire.

Désormais, l'employeur qui souhaite se lancer dans un CFI détient un rôle majeur dans l'élaboration du plan de formation. Ce dernier sera défini sur base des besoins réels de l'entreprise ainsi que sur les compétences déjà acquises et à acquérir par le demandeur d'emploi pour exercer le poste en question. Néanmoins, même si l'employeur et le stagiaire décident du plan de formation, le FOREm dispose d'un délai de 10 jours pour rejeter, le cas échéant le plan. Dans ce cas, un recours pourra être introduit devant un Comité consultatif (composé d'un représentant du Ministre de l'Emploi, un représentant du FOREm, un représentant de l'administration wallonne et de deux représentants des interlocuteurs sociaux : Jean de Lame pour le banc patronal et Jérôme Thiry pour le banc syndical). Une fois le plan de formation approuvé, il sera signé par le stagiaire et l'employeur.

Ce dernier réalisera, à la fin de la formation, une évaluation reprenant les compétences acquises durant la formation. Le délai entre la demande de CFI (avec le plan de formation) et le démarrage de celui-ci doit être le plus court possible afin de répondre aux besoins de l'entreprise. Dans cette perspective, un délai de 10 jours ouvrables a été instauré entre la demande et le commencement du CFI.

La durée du plan de formation sera estimée en fonction des compétences à acquérir et du profil du demandeur d'emploi avec un minimum de 4 semaines et un maximum de 26 semaines. Une dérogation à la limite de 26 semaines est prévue pour le stagiaire qui rencontre des difficultés d'insertion. Un stagiaire CFI est réputé avoir des difficultés d'insertion dans 4 hypothèses différentes : être peu qualifié (pas de CESS), avoir moins de 25 ans et être demandeur d'emploi depuis 1 an, avoir plus de 25 ans et être demandeur d'emploi depuis 2 ans, avoir un handicap ou être accompagné dans un trajet de réinsertion par le FOREM /INAMI/ AVIQ.





DÉSORMAIS, LE PLAN DE FORMATION SERA DÉFINI SUR BASE DES BESOINS RÉELS DE L'ENTREPRISE AINSI QUE SUR LES COMPÉTENCES DÉJÀ ACQUISES ET À ACQUÉRIR PAR LE DEMANDEUR D'EMPLOI POUR EXERCER LE POSTE EN QUESTION.



Dans une de ces éventualités, le plan de formation pourra s'étendre jusqu'à 52 semaines. Le CFI est composé d'une partie en formation et d'une partie un contrat de travail (de la même durée que la formation). La phase de formation peut être réalisée en entreprise ou dans un Centre de formation. Si la formation n'existe pas ou n'est pas disponible dans un délai raisonnable, l'entreprise a la possibilité de se tourner vers un autre opérateur de formation avec un remboursement par le FOREm, plafonné au tarif des centres de compétence.

Depuis le 1^{er} mai 2019, il n'y a plus d'évaluation automatique par le FOREm sur le suivi et l'exécution du CFI. La volonté du Gouvernement est d'alléger la charge administrative et la lenteur du système dû aux contrôles systématiques. Le conseiller FOREm qui instruira le dossier sera la personne de référence. Ce conseiller réalisera un suivi téléphonique durant la période d'essai. Ensuite, il restera à disposition en cas de besoin de la part soit de l'employeur, soit du stagiaire, dans ce cas le conseiller a l'obligation d'y répondre dans les 48 heures. Ce nouveau fonctionnement permet au FOREm de dégager du temps à l'avenir pour les stagiaires ou entreprises qui ont un réel besoin d'accompagnement.

Un contrôle à postériori est néanmoins maintenu sur 20% des CFI, sur base de l'évaluation qui sera réalisé entre l'entreprise et le demandeur d'emploi à la fin de la partie formation.

Une modification majeure concerne le système d'indemnisation du stagiaire. Dans le système précédent, il était fréquent de rencontrer des situations où le stagiaire percevait plus durant la formation (allocations de chômage + prime) que durant le contrat de travail.

Devant ce piège à l'emploi, le calcul de la prime a été révisé afin d'assurer que le stagiaire ne perçoive plus une indemnité supérieure au salaire d'un travailleur d'une fonction équivalente dans l'entreprise. Les stagiaires recevront une allocation mensuelle (prime + allocations de chômage) équivalente à 80% du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMG), au lieu d'une allocation horaire. Pour des raisons de facilité administrative, 4 catégories de montant des prestations ont été prévues, une catégorie vaut 313 €, soit 20% du RMMMG. Ainsi le 1er bloc s'élève à 313 €, le 2e à 626 €, le 3e à 939 € et le dernier à 1.252 €. Chaque stagiaire est placé dans une des catégories en fonction du montant de son allocation sociale.

Comme c'était déjà le cas auparavant, le stagiaire bénéficiera d'un remboursement de ses frais de déplacements mais aussi d'un nouveau remboursement : les frais de crèche/garderie. Cette prime ne sera plus versée directement de l'entreprise vers le stagiaire mais par le FOREm, qui servira d'intermédiaire.

Concernant la participation de l'employeur, il devra payer au FOREm un forfait mensuel fixe basé sur le barème de sa Commission paritaire, c'est-à-dire sur la rémunération future du stagiaire. Ce montant varie entre 650 € pour une rémunération future inférieur à 1.700 € jusqu'à 1.450 € pour une rémunération future de plus de 2.600 €. Cette nouvelle méthode de calcul permet d'instaurer une certaine prévisibilité budgétaire pour les entreprises ainsi qu'un mécanisme de mutualisation des coûts du CFI. Une particularité a été mise en place pour les primo-arrivants avec une réduction de 200 € du montant du forfait le premier mois du CFI. Il est important de mentionner qu'autant la prime du stagiaire, le remboursement de ses frais ainsi que le forfait de l'entreprise sont proratisés aux prestations réelles du mois. Si le stagiaire est absent et n'a pas presté les jours prévus, l'employeur est tenu d'en avertir le FOREm avant le 10 du mois suivant.

Sources: - Décret de la Région wallonne du 4 avril 2019 relatif à la formation professionnelle individuelle, M.B, 15 avril 2019, p.38397.

Arrêté du Gouvernement wallon du 25 avril 2019 portant exécution du décret du 4 avril 2019 relatif à la formation professionnelle individuelle, M.B., 6 juin 2019, p. 55530.

Actions de sensibilisation et d'initiation aux mathématiques, sciences et techniques



Jeunes ses scientifiques

Ose la science
Destination sciences
Mais on de la Science
Memosciences
Olympiades
Science on stage

Cap Sciences

Centre de Culture Scientifique ULB

Embarcadère du Savoir ASBL

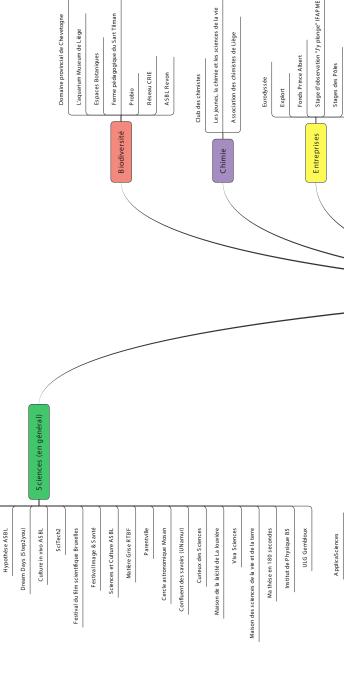
Printemps des sciences

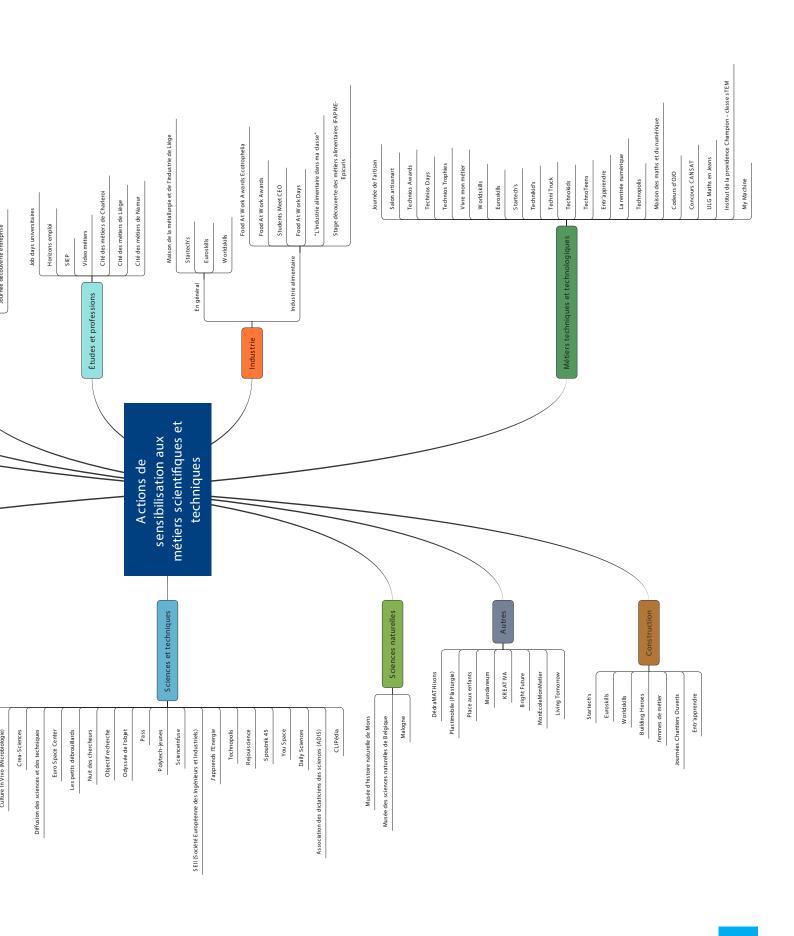
La scientothèque

X periLAB

Talented Youth Network

DE NOMBREUX PARTENARIATS ONT ÉTÉ MIS EN PLACE AVEC LES ENTREPRISES POUR SENSIBILISER LES JEUNES AUX MÉTIERS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES. L'UWE, AVEC L'AIDE DES FÉDÉRATIONS SECTORIELLES, A RECENSÉ PLUS DE 120 ACTIONS. BIEN QUE CET INVENTAIRE NE SOIT PAS EXHAUSTIF, IL PERMET DE DONNER UN APERÇU GLOBAL DE LA SITUATION ET DE SE RENDRE COMPTE DE CE QUI SE FAIT DÉJÀ EN MATIÈRE DE SENSIBILISATIONS AUX MÉTIERS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES. CE TABLEAU DÉMONTRE QU'IL SERAIT OPPORTUN DE RASSEMBLER LES DIFFÉRENTS INTERVENANTS AFIN HARMONISER. LES DIFFÉRENTES INITIATIVES ET D'ÉTABLIR DES OBJECTIFS CLAIRS AVEC UN TABLEAU DE BORD TRIMESTRIEL POUR LES ANNÉES À VENIR. PAR AILLEURS, CET INVENTAIRE SERA COMPLÉTÉ ET MIS À JOUR AVEC LES ACTIONS QUI NOUS SERONS COMMUNIQUÉES.





À l'UCLouvain, entreprises et scientifiques collaborent pour répondre aux nouveaux enjeux du management

L'avenir est au Management Humain

igitalisation, agilité, gestion des data, globalisation...voilà des enjeux dont on parle souvent et qui dictent l'agenda de nos entreprises et de leurs investissements. Pourtant, un autre défi – bien plus immédiat qu'on le pense – s'impose : l'urgence de changer la manière dont on gère les hommes et les femmes. À l'heure de la robotisation, les travailleurs revendiquent davantage leur humanité et attendent d'être traités comme tels. Une exigence profonde qui rend la gestion des ressources humaines plus complexe qu'auparavant, dans un contexte marqué par l'individualisation. Pour certains experts du management dans le monde, les recettes traditionnelles ont atteint leurs limites et les «sparadraps» appliqués, qui ont pour noms coaching, feedback continu, motivation ou bonheur au travail, ne tiendront pas longtemps. Décodage avec l'un de ces experts, le Professeur Laurent Taskin de la Louvain School of Management (UCLouvain).

Qu'est-ce qui justifierait de changer de modele?

"L'épuisement professionnel, les restructurations de compétitivité donnant l'impression que les travailleurs sont traités comme des marchandises devenues obsolètes, la crainte entretenue par certains du remplacement du travail humain par celui des robots...voilà la manière dont on parle du travail et de l'entreprise depuis près d'une décennie maintenant. Où est le travail qui émancipe, dans lequel on se réalise, où est l'entreprise comme communauté à laquelle on se sent appartenir?" se questionne Laurent Taskin. Regrettant cette évolution, il n'élude pas pour autant les causes bien réelles de ce malaise : la manière dont le travail, les travailleuses et travailleurs sont gérés produit aussi ce repli. On parle souvent, à raison, de la question du sens au travail - a fortiori quand on pense qu'une machine pourrait nous remplacer, après avoir craint qu'un autre travailleur ailleurs dans le monde ne le fasse – mais le mode de management a une responsabilité énorme sur cette situation. Le constat, partagé par beaucoup d'autres experts professionnels et scientifiques du management, est que ces modes de gestion épuisent et empêchent une performance globale à long terme.

En cause : le management par les indicateurs ?

On aurait tort de penser que les seuls responsables de ces maux, ce sont les «marchés» ou, plus près de nous, les managers et leur style de leadership. "C'est faire peser une trop lourde responsabilité sur ces seules épaules. C'est un système qui est en cause. Un système qui efface le travail et le travailleur au profit de mesures, d'indicateurs...et tout cela au nom de la «professionnalisation» de la gestion, un comble !", regrette Laurent Taskin. Et de constater que cette gestion par les indicateurs, issue des groupes cotés qui doivent alimenter les marchés financiers en données continues, connaît dans ces contextes-là un net recul.

Si on en revient dans les multinationales, pourquoi déployer ce management financiarisé dans nos PME, hôpitaux ou administrations ? Par mimétisme, essentiellement. "Les indicateurs sont nécessaires, tempère-t-il, mais ces indicateurs doivent être au service du travail bien fait, ils doivent mobiliser les personnes, reconnaître leurs efforts". Or, bien souvent, ils n'ont aucun sens pour les travailleurs qui se sentent réduits à des outils, à des petites fourmis qui alimentent ces tableaux de données...

Quelle est l'alternative ?

L'alternative s'appelle le Management Humain. Il s'agit de garder ce qui fonctionne dans la GRH actuelle. Mais il y a un tournant fondamental : c'est le retour des valeurs, du «normatif». "Si vous observez les mouvements citoyens qui s'affirment ces dernières années, si vous êtes attentifs à ce que les travailleurs comme les managers attendent, vous verrez que les questions de justice, de respect, de reconnaissance, d'humanité sont centrales", explique le Professeur de l'UCLouvain.

La Chaire laboRH en Management humain et transformations du travail : un labo de recherche et d'innovation unique en Europe au service des entreprises

Chaque année depuis 2012, dix entreprises privées et publiques, de toute taille, partagent leurs interrogations sur le management et les confient à l'équipe scientifique de la Chaire louvaniste. Comment instaurer une culture du feedback continu entre tous ? À quoi ressemblera le dialogue social demain ? Quels sont les effets réels des new ways of working sur la collaboration et le bien-être au travail ? Au terme d'une année de travail en mode collaboratif avec les partenaires, des réponses tirées des recherches menées sont données avec la promesse d'influencer le management des entreprises partenaires. C'est un véritable espace de fertilisation croisée dans lequel les étudiantes et les étudiants du master en GRH de l'UCLouvain sont aussi impliqués.

"Nous étions curieuses de participer à la Chaire labo RH de l'UCLouvain... Comment allions-nous travailler tous ensemble et avec quels résultats ? Il y a eu les ateliers, les échanges avec l'équipe académique, des témoignages, des conférences, de l'intelligence collective. Et le résultat ? Une remise en question des anciens paradigmes, une source d'inspiration pour faire grandir la GRH au sein de chaque entreprise tout en respectant son identité propre. Demain commence aujourd'hui" (Béatrice DELBEUCK, Carine COURTIN et Lucrèce LICATA, responsables RH de la SWDE).

En savoir plus : www.uclouvain.be/laborh



Laurent TASKIN, professeur à la Louvain School of Management et expert GRH

66

AU CŒUR DU MANAGEMENT HUMAIN, IL Y A LE POSTULAT SELON LEQUEL LA PERSONNE N'EST PAS UNE RESSOURCE, MAIS UNE PERSONNE AUTONOME, RESPONSABLE, DÉSIREUSE DE S'INSCRIRE DANS UNE COMMUNAUTÉ ET CAPABLE DE CO-CONSTRUIRE.



Les partenaires de la Chaire labo RH visitent l'entreprise POCHECO, précurseur en management innovant.

Et le Management Humain de se fonder sur une conception particulière de l'humain – pas la ressource humaine, mais la personne réflexive – au service de la reconnaissance du travail. L'expertise et le travail sont au cœur de ce modèle. "C'est bien plus concret que de parler de bonheur ou d'agilité: orienter son management vers la reconnaissance de l'expertise, c'est extrêmement cohérent, et plein de sens".

Dès lors, les new ways of working, le travail collaboratif, l'autogestion paraissent plus cohérents, plus authentiques : ils sont véritablement au service des personnes et du projet de l'entreprise.

Le changement est profond dans la mesure où il s'agit d'aligner ses pratiques vers une ambition nouvelle – la reconnaissance de l'expertise et du travail. "Ce sont des dimensions auxquelles les entreprises, de toute taille, sont sensibles: dans la Chaire laboRH, par exemple, dix entreprises s'attèlent, avec l'Université, à construire ce management humain autour d'enjeux concrets" (cf. encadré 1). Des programmes de formation pour aider les responsables d'entreprise, opérationnels et RH à réussir cette transition voient aussi le jour (cf. encadré 2).

Se former au Management Humain Innovant

Destiné aux responsables des ressources humaines et aux business leaders, le certificat universitaire en Management Humain Innovant organisé par la Louvain School of Management, avec le concours de Hudson, ambitionne d'équiper les participants afin qu'ils puissent combiner, dans leur action, performance économique et humaine. Cinq modules de 2,5 jours chacun sont organisés sur des thèmes centraux du management humain innovant : (1) Fondations pour un management humain ; (2) Reconnaissance et sens au travail ; (3) Dialogue social et négociation ; (4) Nouvelles formes de collaboration et de gouvernance ; (5) Leadership et nouveaux modes de management pour stimuler la proactivité.

Deux questions à John André, CEO fondateur de Login' Venture et participant à l'édition 2018-2019 :

- Que retenez-vous de la formation exécutive en « Management Humain Innovant » organisée par la LSM et le laboRH?
 Des participants avec énormément d'expérience, soucieux de questionner leur pratique. La présence d'une palette d'experts partageant leurs observations avec une analyse critique, sans jugement, de ce qui se fait et peut se faire en terme de management humain. Un bel élixir pour ouvrir nos yeux, se nourrir et comprendre que notre responsabilité ne se limite pas à un titre.
- La recommanderiez-vous à d'autres responsables d'entreprise ? Je recommande cette formation à des dirigeants d'entreprises parce qu'ils ont les cartes en main et qu'eux seuls ont le "pouvoir" de changer les choses. Cela fonde et apporte des évidences, des faits, pour appuyer des intuitions que nous avons parfois.

En savoir plus:

www.uclouvain.be/formation-continue-management-humain

Laurent TASKIN est au cœur de cette dynamique d'innovation dans le domaine du Management humain à l'UCLouvain. Professeur à la Louvain School of Management, expert reconnu de la GRH et des questions liées aux transformations du travail et des organisations, il participe à la mise en œuvre d'un management humain et responsable dans les organisations. Auteur d'une quarantaine d'articles scientifiques et d'une douzaine d'ouvrages sur ces thématiques, il est ou a été professeur invité dans plusieurs universités étrangères parmi lesquelles Warwick Business School (UK), l'UQAM (Canada) ou la City University of London (UK).





EPM ACADEMY

Des formations utiles, qui ont du sens

PAR l'entreprise, POUR l'entreprise, DANS l'entreprise

"Un ADN fort qui permet à EPM Academy de répondre concrètement et avec pragmatisme aux besoins de formation des entreprises, déclare Sibylle du Bus, administratrice déléguée d'EPM Academy. EPM Academy contribue sans conteste à l'essor économique et sociétal. C'est une Ecole d'entreprises, reconnue et appréciée par les entreprises, depuis plus de 40 ans, pour ses formations telles que le leadership managérial, l'excellence opérationnelle, les relations sociales, l'environnement, l'énergie, la négociation commerciale".

Former dans l'entreprise

Au fil du temps, EPM Academy a élargi son champ d'action. Les programmes de formation sont continuellement améliorés, adaptés et développés : programmes plus courts, autre méthodologie, thèmes nouveaux proches des préoccupations du tissu économique, incluant aussi les petites et moyennes structures. Le but en est précis : "Nous voulons que nos formations soient le reflet direct des besoins des entreprises et qu'elles aient un impact immédiat sur le développement de celles-ci. *Presque toutes nos formations se font dans* les entreprises car nous savons qu'il est particulièrement utile pour les participants de pouvoir directement observer, analyser et questionner les connaissances acquises".

Des partages d'expérience multi-horizons

Avoir l'opportunité d'échanger avec des participants issus de différentes entreprises oblige à s'ouvrir, à élargir son champ de vision, à échanger et à être challengé. "Des échanges très qualitatifs et encadrés par des professionnels de haut niveau".



Les prochaines formations 2019-2020

- Gestion des relations sociales
 7 jours (du 19 septembre 2019 au 12 mai 2020)
 + 1/2 journée bonus : "Election sociales" (12/09)*
- Parcours leadership managérial 20 jours (du 16 octobre 2019 au 19 juin 2020)
- **Gestion énergétique** 4 jours (du 28 novembre 2019 au 23 janvier 2020)
- Gestion environnementale en Wallonie 8 jours (du 6 février au 4 juin 2020) + 1 journée bonus : "Gestion des crises et jeux de rôles permis d'environnement" (28 mai)
- Impact dans la négociation commerciale 1 jour (26 mars 2020)

Nos ½ journées d'étude 2019 :

Les élections sociales 2020 (12 septembre 2019)
 *offerte pour toute inscription à la formation "Gestion des Relations sociales"

Renseignements et inscriptions :

www.epm.be - www.linkedin.com/company/epm-formation



Benoît GERON Consulting sprl · Grasbenden 20 · 4701 Kettenis · Belgique GSM: +32 (0)494 43 71 77 · benoit@geron-consulting.be · www.geron-consulting.be



FACT TRAINING ÉLARGIT SON OFFRE DE FORMATION



Fort de son expérience «Security», et dans la droite ligne des compétences complémentaires répondant aux nouveaux besoins des entreprises d'aujourd'hui, FACT Training élargit considérablement son offre de formation.

Les axes principaux concernent la **gestion des conflits**, les **soft skills** et la **communication**: 3 domaines auxquels nous avons été confrontés régulièrement lors des différentes missions de notre maison-mère, FACT Security.

Pour toute demande, individuelle ou de groupe (nous pouvons organiser les formations sur votre site), n'hésitez pas à nous contacter au 010/418.840 ou via sales@factgroup.eu.

Le détail de l'ensemble de nos formations est visible sur notre site www.factgroup.eu.



Wente, installation ,maintenance d'extincteurs info@hpfire.be www.hpfire.be 010/604.402

→ SUITE DE LA PAGE 36



NOUS VOULONS QUE NOS FORMATIONS SOIENT LE REFLET DIRECT DES BESOINS DES ENTREPRISES ET QU'ELLES AIENT UN IMPACT IMMÉDIAT SUR LEUR DÉVELOPPEMENT.

Formation EPM: ce qu'en disent les Alumni...

Formation «Impact dans la négociation commerciale»

"Cette journée, bien structurée, m'a fait découvrir les multiples aspects d'une négociation. Les jeux de rôles permettent de mettre directement en pratique les techniques présentées. L'animateur combine une grande expérience dans la négociation et un esprit positif communicatif. Une formation à recommander : tous, nous sommes confrontés à la nécessité de négocier, que ce soit au bureau ou ailleurs..."

Emmanuel VAN RILLAER - Gérant de Evari Consult SPRL – Alumni 2018

"Un excellent mix théorie/exercices permettant une très belle progression en une seule journée".

Un collaborateur du Forem – Alumni 2018

"Une journée pour construire et mettre en œuvre une boîte à outils pour structurer l'approche négociation et transformer la confrontation en collaboration".

Un manager de FN Herstal – Alumni 2018



Formation «Gestion des Relations sociales»

"Une formation très complète et animée par des intervenants de premier ordre! Les deux journées consacrées à la pratique de la négociation syndicale ont été pour moi un atout majeur. C'est aussi l'occasion de rencontrer des personnes confrontées à des problématiques similaires dans d'autres entreprises et d'échanger les expériences. La qualité des échanges est réellement un plus à l'EPM".

Elise DI MARINO – Plant Manager Carmeuse SA – Alumni 2018/2019

"Cette formation m'a appris à mieux préparer mes réunions, à voir les délégués syndicaux comme des partenaires plutôt que des adversaires, à anticiper leurs questions/réactions et à connaître davantage les droits et devoirs des délégations/délégués".

Jérôme LENOIR – Responsable production BEC (Belgium Engine Center) – Alumni 2018/2019





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

WALLOWET RE BE

Conjoncture

Entreprise

R&D

Formation

Enseignement

Entrepreneuriat

Entrepreneuriat

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**

Vers une mobilité plus flexible et plus

avantageuse pour le travailleur



LE PAYSAGE DE LA MOBILITÉ EST QUELQUE PEU MOUVEMENTÉ, EN RAISON DE L'ÉTAT DU TRAFIC AUQUEL LA PLUPART DES TRAVAILLEURS SONT CONFRONTÉS LORS DE LEURS DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS OU PERSONNELS. UNE SOLUTION DEVAIT DONC ÊTRE INTRODUITE, AFIN D'OPÉRER UN CHANGEMENT DE MENTALITÉ ET D'ENTRAÎNER, DANS LA FOULÉE, UN IMPACT POSITIF SUR L'ENVIRONNEMENT ET LA SANTÉ. BIEN QUE LES MESURES RÉCEMMENT INTRODUITES CONSTITUENT UN PROGRÈS, ELLES DEVRAIENT ÊTRE ENCORE AMÉLIORÉES AFIN D'ACCROÎTRE LA FLEXIBILITÉ DU TRAVAILLEUR ET AINSI ENTRER EN PLEINE HARMONIE AVEC SON QUOTIDIEN.

■ Par Robin COLLARD et Philippe CAVRENNE, EY

L'état de la mobilité à ce jour

Le 1er janvier 2018, le système introduisant la possibilité pour les travailleurs de restituer leur voiture de société contre une allocation de mobilité (l'allocation «cashfor-car») voyait le jour. Cette allocation de mobilité n'a toutefois pas rencontré un franc succès, en raison de la complexité de sa mise en place et du système du «tout-ou-rien», qui impliquait non seulement une restitution de la voiture de société, mais aussi des avantages qui y étaient liés.

À la suite de cet échec, le gouvernement a jugé opportun de réagir en introduisant un régime complémentaire, le «budget mobilité», à compter du 1er mars 2019. L'objectif de cette nouvelle mesure vise à suivre une voie plus écologique, tout en laissant la liberté au travailleur d'utiliser le budget grâce à des solutions de mobilité alternatives.

Contrairement à son prédécesseur, ce système permet au travailleur de garder sa voiture de société et d'utiliser son budget suivant les options prévues par les trois piliers mis en place à cet effet :

- 1. soit le choix d'une voiture de société moins polluante :
- 2. soit le choix d'un moyen de transport plus durable ;
- 3. soit la conversion du montant du budget qui n'a pas été dépensé sous forme de cash en fin d'année.

L'intérêt majeur que promeut ce nouveau régime est l'octroi d'une flexibilité au travailleur qui, selon sa situation, pourra user de son budget dont le montant correspond au coût total de la voiture de société à charge de l'employeur. D'un point de vue purement fiscal, il conviendra de noter qu'en cas d'option pour une nouvelle voiture de société qui, par ailleurs, devra nécessairement présenter des émissions inférieures à 105 g/km (et 95 g/km en 2021), un avantage en toute nature continuera à être imposé en raison de la possibilité d'utiliser cette

nouvelle voiture à des fins personnelles. En outre, nous noterons que, dans le cas où le travailleur souhaite exclusivement bénéficier du troisième pilier –sous forme de cash en fin d'année – ce montant ainsi versé fera l'objet d'une cotisation spéciale de sécurité sociale à hauteur de 38,07% (bien que ce montant versé en fin d'année soit pris en compte dans la base de calcul de la pension, de l'indemnité maladie et de l'allocation de chômage).

À ce stade, les solutions apportées par le gouvernement pourraient néanmoins faire l'objet de critiques quant à la rigidité du processus, qui se caractérise nécessairement par un «avant et un après». Cela étant dit, un compromis serait de permettre au travailleur d'opter pour des solutions à la carte sans devoir être soumis à de multiples conditions qui peuvent, au premier abord, s'avérer opaques.





LA MOBILITÉ
DE DEMAIN EST
UNE QUESTION
D'EXPÉRIENCE OÙ
LA FLEXIBILITÉ ET
L'ACCÈS SUR DEMANDE
SONT DES PRINCIPES
DIRECTEURS

Transition vers une mobilité multimodale

En parallèle de ces initiatives gouvernementales, le marché de ce qu'on appelle «la mobilité du futur» est en pleine expansion. Les nouvelles tendances qui se dessinent notamment en termes :

- de technologies disponibles (et à venir) ;
- de modalités de transport ;
- d'intégrations et automatisation de plateformes;

laissent présager une refonte complète de la mobilité telle qu'on la connaît aujourd'hui.

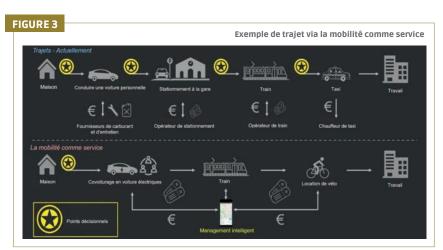
Par exemple, la notion de propriété de biens de transport tend à être de plus en plus surannée. La mobilité de demain est une question d'expérience où la flexibilité et l'accès sur demande sont des principes directeurs.

On observe par ailleurs un réel décalage entre les possibilités disponibles dès aujourd'hui pour les consommateurs et les politiques en matière de mobilité en place pour les employés. Cependant, ce fossé existant aura tendance à se combler dans les années à venir. En effet, la majorité de nos clients réfléchissent à inclure des solutions alternatives dans leur plan de mobilité.

En conclusion

Changer le paysage de la mobilité à l'échelle de l'employeur nécessite un délicat exercice d'équilibriste, en tenant compte d'une part de l'évolution des besoins des individus, et d'autre part des avancées technologiques, le tout dans un cadre juridique formalisé et flexible.







L'équipe EY People Advisory Services (Tax, Employment, Talent & Reward) vous accompagne pour identifier et développer vos meilleurs éléments, comme pour structurer et déployer une politique de rémunération susceptible d'attirer, de motiver et de retenir les talents.

Building a better

working world

Si vous souhaitez de plus amples informations à ce sujet, n'hésitez pas à contacter Robin COLLARD (02/774.93.28, robin.collard@be.ey.com) ou Philippe CAVRENNE (02/774.94.47, philippe.cavrenne@be.ey.com ou surfez sur notre site www.ey.com/be.

Les Agences de Développement Territorial

Sous la loupe du Développement Durable



LE 2 AVRIL DERNIER, LES MEMBRES WALLONS DU RÉSEAU PALME SE SONT RÉUNIS LORS D'UN SÉMINAIRE ORGANISÉ AU BUREAU ECONOMIQUE DE LA PROVINCE DE NAMUR (BEP), À L'INITIATIVE DU MINISTRE AYANT LES PARCS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DANS SES ATTRIBUTIONS. CE FUT L'OCCASION POUR 7 DES 8 AGENCES DE DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL WALLONNES DE PRÉSENTER UN PROJET INTÉGRANT LES ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET PARTICIPANT À L'ÉMERGENCE DES PARCS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE 4.0. CETTE RUBRIQUE RÉCURRENTE APPARAÎTRA DANS LES 3 PROCHAINS NUMÉROS DU DYNAMISME ET METTRA EN AVANT LES PROJETS PRÉSENTÉS LORS DE CE SÉMINAIRE.

par Laetitia MONTANTE

IGRETEC | La charte d'engagement des entreprises : l'exemple de l'ECOPOLE

- Directeur général : Renaud MOENS
- Nombre de PAE: 21
- Nombre d'entreprises : 650
- Nombre d'associations d'entreprises actives sur le territoire : 3
- Site web: www.igretec.com

L'ECOPOLE est un parc d'activité économique d'une superficie de quelque 150 hectares axé sur la philosophie du développement durable et de l'économie circulaire et localisé sur les communes de Farciennes, Aiseau-Presles et Sambreville. Résultat du réaménagement et de l'assainissement d'un environnement urbain fortement dégradé en province de Hainaut, l'ECOPOLE a été conçu comme un véritable lieu de vie intégré à son environnement, qui répond aux besoins des entreprises qui s'y développent.

Un aménagement réfléchi du site

Espaces verts, pistes cyclables, zones naturelles, excellente accessibilité, bimodalité route-eau, modularité des parcelles, réseau de chaleur,... l'ECOPOLE devrait générer à terme, pas moins de 3.500 emplois.

L'agence de développement territoriale, IGRETEC, a également prévu la construction d'un hall-relais qui accueillera des entreprises en phase de démarrage ou de croissance, un écocentre ou encore une aire de parking mutualisée.

Un référentiel de qualité pour le parc

Inauguré le 15 juin 2018, l'ECOPOLE a pour vocation d'accueillir aussi bien des entreprises, que des centres de formation ou de recherches, ayant tous pour objectif de tendre vers un meilleur respect des principes du développement durable et d'économie circulaire. Ils pourront être intégrés dans leurs produits, leurs services, leurs processus de production, leur bâtiment ou encore leur mode d'organisation. Aucune contrainte ne sera

imposée aux entreprises, mais celles-ci devront tout de même s'engager à être écoresponsables.

Les principes de DD et d'économie circulaire seront, en effet, repris dans une charte d'engagement que l'entreprise devra suivre tout au long de son développement au sein du parc d'activités. A titre d'exemples, citons : remettre des cartes attractives aux employés de ces sociétés afin qu'ils fréquentent les commerces locaux, favoriser l'emploi local, privilégier les énergies renouvelables, mener une réflexion sur l'éco-conception afin d'optimiser l'utilisation des ressources dans chaque étape du cycle de vie du produit,...

Cette charte est un outil d'accompagnement dynamique et progressif ayant pour objectif d'assurer une intégration harmonieuse des entreprises dans le respect de la philosophie du développement durable et de l'économie circulaire.



IGRETEC : vue aérienne des terrains dédiés à l'ECOPOLE

Le **RÉSEAU PALME** est composé de collectivités territoriales, d'aménageurs, de gestionnaires de parcs d'activités et de représentants du monde de l'entreprise. Il a pour objet d'améliorer la qualité des territoires d'activité économique, s'inscrivant dans le cadre de stratégies territoriales globales de développement durable autour des questions de requalification des parcs d'activités, de gestion et d'animation de ces espaces dans un souci constant de dialogue territorial.

En mai 2017, la Wallonie et 11 structures wallonnes actives en matière de développement de parcs d'activité économique ont rejoint le réseau PALME. L'occasion pour elles d'échanger sur leurs projets respectifs afin d'assurer une véritable

transition écologique, énergétique et numérique vers des parcs d'activité économique wallons 4.0.

Plus d'infos : www.palme-asso.eu

Association nationale our la qualité environnementale et le développement durable des territoires d'activités

BEP | La certification des parcs d'activité économique

- Directeur général : Renaud DEGUELDRE
- Nombre de PAE: 34
- Nombre d'entreprises : 1.200
- Nombre d'associations d'entreprises actives sur le territoire: 10
- Site web: www.bep.be

Le BEP (Bureau Economique de la Province de Namur) est inscrit depuis 2009 dans une démarche de Système de Management Environnemental (SME) et le met en œuvre conformément à la norme ISO14001 dans le parc d'activités de Créalys à Gembloux.

Pour rappel, la norme ISO14001 est un référentiel de SME reconnu internationalement, qui établit les exigences et les lignes directrices pour la mise en place de celui-ci.

En s'engageant dans cette démarche, le BEP a déjà pu mettre en place de nombreuses actions sur le terrain qui ont permis d'améliorer qualitativement l'environnement du parc d'activités :

 Intégration de la biodiversité:
 création d'un bassin d'orage favorable au développement du crapaud calamite;

- Mobilité: mise en place d'une navette de bus avec la collaboration du TEC, qui dessert les parcs d'Ecolys® et de Crealys®;
- Sensibilisation des nouveaux investisseurs sur la performance énergétique des bâtiments: création d'un outil d'aide à la décision pour les nouveaux investisseurs.

Ce processus vise également à :

- la prévention de la pollution et la protection de l'environnement ;
- le respect et le développement de la biodiversité et des paysages ;
- la réduction des consommations énergétiques et le développement des énergies renouvelables;
- des aménagements pérennes et durables, permettant de limiter la fréquence d'entretien et d'allonger leur durée de vie;
- des aménagements limitant l'imperméabilisation des sols;
- des infrastructures adaptées pour la gestion des eaux pluviales et la collecte des eaux usées;
- l'intégration d'une stratégie de mobilité durable;
- la gestion parcimonieuse du sol.

Le SME couvre donc les activités sur lesquelles le BEP a une maîtrise ou une influence pour réduire leur impact environnemental.

Elargir le périmètre de certification

Profitant du renouvellement de leur certification en juillet 2018, le BEP a décidé d'élargir le périmètre de certification en y intégrant les activités confiées à son Département Développement Territorial :

- Conception et aménagement des parcs d'activité économique;
- Conception et construction des bâtiments d'activité économique;
- Gestion des parcs et des bâtiments ;
- Suivi technique de l'implantation des entreprises.

La certification du nouveau périmètre, qui va de la conception des parcs jusqu'à leur gestion, est régie par une série de procédures écrites, d'indicateurs de performance, et d'audits internes. Le but étant aussi d'intégrer progressivement l'ensemble des parcs d'activité économique du BEP dans cette démarche d'amélioration continue.



Rendez-vous dans le prochain numéro du Dynamisme pour découvrir les projets qu'IDEA et IDETA ont développés pour favoriser l'émergence de nouveaux parcs d'activité économique 4.0.

Récolte de déchets électriques et électroniques

Une première pour le parc d'activités "Les Plénesses"!



POUR LA PREMIÈRE FOIS EN WALLONIE ET SUR UN PARC D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE, LE PLÉNESSES CLUB, EN COLLABORATION AVEC LE GAL PAYS DE HERVE, RECUPEL ET LA CELLULE PARCS D'ACTIVITÉ DURABLES DE L'UNION WALLONNE DES ENTREPRISES, A ORGANISÉ UNE COLLECTE GRATUITE DE DEEE (DÉCHETS D'EQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES) MIS AU REBUT DANS LES ENTREPRISES DE THIMISTER LE 16 MAI DERNIER.

par Laetitia MONTANTE

onscient qu'un volume important de ce matériel est stocké dans les entreprises, et désireux d'apporter un appui à la gestion environnementale de ses entreprises-membres, le club a pris l'initiative d'organiser cette collecte afin de rendre ces matériaux disponibles au recyclage, et que de nouveaux appareils puissent être produits à base de ces matières premières recyclées.

Cette action contribue donc activement au respect des principes de l'économie circulaire et donc à la préservation des ressources naturelles pour les générations futures.

Pour cette première édition, 12 entreprises et la commune de Thimister ont répondu positivement à l'appel lancé par l'association d'entreprises. Résultat : pas moins de 830 kg de DEEE récoltés!

Une action clé sur porte!

Concrètement, les participants étaient invités à s'inscrire en remplissant un simple formulaire envoyé directement à RECUPEL se chargeant ensuite de l'organisation de la tournée du transporteur, choisi dans le cadre du projet.



Celui-ci a ensuite contacté personnellement chaque entreprise participante pour leur communiquer l'heure de passage du camion de ramassage. Ni plus, ni moins!

Les raisons de ce succès sont donc claires: une simplicité d'inscription, une rapidité d'action et une proximité de la collecte.

"Si cette action n'avait pas eu lieu, je serais allé moi-même jusqu'au parc à conteneurs pour évacuer ces déchets. C'était aussi l'occasion de faire un peu de place dans ma société", déclare une entreprise participante.

Les organisateurs se disent déjà prêts à réitérer l'opération l'année prochaine ! Le rendez-vous est donc pris...

En collaboration avec RECUPEL et les acteurs locaux, la Cellule Parcs d'Activité Durables de l'UWE souhaite réitérer cette action sur d'autres parcs d'activités. Alors, si vous aussi vous souhaitez faire profiter votre entreprise ou association d'entreprises d'une collecte unique de DEEE, n'hésitez pas à contacter la CPAD: 010/47.19.48, cpad@uwe.be, www.cpad.be.



Dynathèque



Le nouveau visage des ASBL après le 1er mai 2019

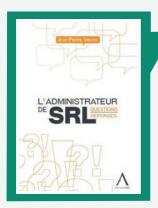
Alicia CAUWENBERGH, Michel COIPEL, Michel DAVAGLE, Audrey FAYT, Sabine GARROY, Jean-François GOFFIN, Déborah GOL, Xavier GÉRARD, Fernand MAILLARD, Christophe REMON

À la suite de l'adoption du Code des sociétés et des associations, de nouvelles règles s'imposent à toutes les ASBL. Le Code est entré en vigueur le 1^{er} mai 2019, mais il n'impactera les ASBL existantes qu'au 1^{er} janvier 2020. Dans cet ouvrage à visée pratique, les auteurs présentent les différentes facettes de la nouvelle architecture voulue par le législateur pour les ASBL, en abordant les thèmes suivants :

- les nouvelles définitions et les conséquences de la qualification des ASBL comme entreprises
- les particularités des statuts, acte constitutif, organisation, organes...
- les nouvelles obligations et nouvelles possibilités en matière de comptabilité des ASBL
- le régime fiscal des ASBL sous l'empire du Code
- l'insolvabilité des ASBI
- · les nouvelles responsabilités des administrateurs
- le droit transitoire et l'entrée en vigueur des dispositions.

L'ouvrage inclut, en annexe et dans un fascicule séparé, le nouveau PCMN pour les ASBL.

ISBN: 978-2-8072-0585-7 ■ 274 pages ■ Publication: juin 2019 ■ Prix: 80 € ■ www.anthemis.be



L'administrateur de SRL - Questions-réponses

Jean Pierre VINCKE

À la suite de l'adoption du nouveau Code des sociétés et associations (CSA), la SRL remplace la SPRL, mais également un certain nombre de SCRL. Dès le 1er janvier 2020, la SRL devient donc la forme juridique de référence pour toutes les sociétés à l'exception des grandes sociétés avec un actionnariat important. En conséquence de la disparition du capital, le CSA introduit également de nouvelles obligations pour les administrateurs.

Rédigé dans un langage accessible, cet ouvrage subdivisé par thèmes répond aux principales questions que se posent les administrateurs de SRL dans le cadre de la gestion de leur entreprise. Il est également destiné aux professionnels du chiffre qui sont souvent les conseillers de première ligne des entrepreneurs.

Ce guide pratique constitue un aide-mémoire pour l'administrateur de SRL qui, avant de prendre certaines décisions importantes, devra recourir aux services de conseillers externes spécialisés.

ISBN: 978-2-8072-0580-2 ■ 140 pages ■ Publication: juin 2019 ■ Prix: 45 € ■ www.anthemis.be



Le droit des marchés publics en 102 questions pratiques

Philippe HOREMANS

Face à la complexité de la législation en vigueur, les questions qui peuvent se poser au cours des procédures de passation et d'exécution des marchés publics de travaux sont multiples.

À travers l'examen de 102 thématiques particulières, cet ouvrage a pour ambition de permettre aux entrepreneurs de marchés publics de travaux d'appréhender l'essentiel de la matière et de connaître l'étendue de leurs droits et obligations. Pour ce faire, l'auteur s'est fixé trois objectifs : aborder un maximum de questions récurrentes, y répondre de la manière la plus concrète possible et proposer un ouvrage synthétique et d'une consultation aisée dans un nombre de pages limité.

Destiné en premier lieu aux entrepreneurs, ce guide accompagnera également utilement les pouvoirs adjudicateurs et leurs conseillers..

ISBN : 978-2-8072-0570-3 ■ 146 pages ■ Publication : mai 2019 ■ Prix : 79 € ■ www.anthemis.be

MICE (Meeting Incentive Congress Event)

La Wallonie pour vos événements au vert

PARTIE SUD DE LA BELGIQUE, CE PETIT TERRITOIRE VOUS RÉSERVE UNE MINE D'IDÉES ET DE NOUVEAUTÉS...

PROVINCE DE HAINAUT : entre Lille et Bruxelles, il y a...

- En mars 2019 a été inauguré à Mons le Wallonia Conference Center Mons (WCCM) géré par le groupe hôtelier Van der Valk: 3 auditoriums pouvant accueillir 700 personnes, 3 salles polyvalentes offrant une superficie de 400 à 1.600 m² et des salles de sous-commission.
- Le vignoble Chant d'Eole élu «Révélation internationale» au Concours Mondial de Bruxelles accueille vos événements au chai dans une salle lumineuse de 170 m², avec vue sur les vignes d'un côté et sur la cuverie de l'autre.
- Côté hébergements, notez la reprise par le groupe Martin's Hotels à Mons de l'hôtel Dream, 4* de catégorie supérieure dans un bâtiment de style néogothique et les hébergements dans des lodges d'exception créés au jardin des mondes Pairi Daiza à partir du 22/06.

065/39.75.66 - meetings.events@hainaut.be www.meetinhainaut.be

PROVINCE DE LIÈGE : dynamique et accueillante...

- Après le Châteauform Val Saint Lambert inauguré en mars 2018 et le Van der Valk Congrès Hôtel Liège en juillet 2018, l'été 2019 verra l'ouverture du MY Hotel! 4* (84 chambres, salle de 120 m²) à Malmedy, aux portes de Liège, du superbe circuit de Spa-Francorchamps et du parc naturel des Hautes Fagnes. Son Business and Event Center comprend 12 salles de réception, 5 salles de cinéma, une escape room.
- Côté activités, Peugeot Driving Academy organise des incentives dans ses centres de formation situés à Francorchamps-Bernister (options voitures de sport, parcours chrono pour les plus fous...); et Liège se savoure avec Taste of Liège, un food tour combinant visite guidée de la ville, culture et gastronomie (chocolaterie, brasserie, gaufres...).

04/237.95.85 - incoming@liegetourisme.be https://mice.liegetourisme.be





PROVINCE DE LUXEMBOURG : nature et créativité...

- Le 15 mai 2019, Wildtrails a inauguré une nouvelle adresse: la Grange Nicolas à Rendeux. 35 chambres et des espaces réunions jusqu'à 220 personnes avec grandes baies ouvertes, vaste terrasse et amphithéâtre naturel sur les rives de l'Ourthe, une vue à couper le souffle.
- Après de nombreux travaux, le Domaine des officiers de Vielsalm (25 chambres) est prêt pour accueillir vos incentives et teambuildings (camps d'entraînement, séminaire Speaker Academy, atelier de cueillette sauvage, formations à la pleine conscience...).
- Pour vos incentives au vert, Avenature propose la e-trottinette sur les chemins forestiers: trottinette électrique tout terrain à prise en main facile, sans aucun effort physique, avec freins hydrauliques et à suspension.
- The Good Time Company a opté pour la réalité augmentée par tablette afin de créer 3 jeux de team buildings (Escape Room, Manor House Murder, Trading Table Challenge), une solution en intérieur, dans le lieu de votre choix.

084/41.02.12 - info@ardenne-meetings.be www.ardenne-meetings.be





PROVINCE DE NAMUR : charmes aquatiques ...

En cette année de promotion touristique de la "Wallonie terre d'eau", le Mice namurois tire avantage d'un joyau naturel : ses cours d'eau.

Traversé par de nombreux cours d'eaux, comme la Meuse, la Molignée, la Lesse ou la Semois, ce "Pays des vallées" offre de nombreuses activités de team-building comme :

- Un rallye de bateaux électriques sur la Meuse pour tester ses connaissances du Dinant, une croisière à thème à bord du Sax, une descente de la Lesse en kayak (Dinant Évasion),
- Du stand-up paddle et du blob-jump avec l'équipe de la Charlie's Capitainerie à Namur,
- Sans oublier, une large offre d'activités fluvestres (à pied, à vélo, à cheval...).
- Un décor naturel enchanteur, à deux pas!
- Après ces activités, proposez à vos participants une "Table secrète". L'adresse de ce repas dans un lieu étonnant, totalement éphémère, sera tenue secrète jusqu'à J-1...

081/77.57.90 - info@namurcongres.be www.namurcongres.be



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





Contact

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



De Janssen Pharmaceutica, à Volvo Car Gent en passant par les parcs d'attractions Plopsa, nombre d'entreprises belges de premier plan ont choisi Eneco comme leur partenaire d'énergie. Ces entreprises influencent la façon dont nous vivons, nous habitons, nous travaillons. Dès lors, en agissant avec intelligence et en s'investissant dans le développement durable, elles jouent un rôle crucial dans le passage vers un quotidien plus vert. Et nous sommes heureux de les accompagner. Vous aussi, vous souhaitez passer au vert ? Découvrez sur notre site internet comment nous aidons les entreprises à passer durablement au vert.

