

151

Trimestriel
CESE Wallonie
Avril 2022

R E V U E

Wallonie

Invité

Benoît Gerkens

Dossier

Développer les compétences numériques

Actus

L'attractivité des métiers de l'aide
et des soins

 CESE Wallonie

Conseil économique, social
et environnemental de Wallonie





Luc Simar
Secrétaire général

L'approche du printemps 2022 devait amener des perspectives positives sur le plan de la crise sanitaire. Cependant une guerre a éclaté en Europe, provoquant des drames humains, des destructions, augmentant les incertitudes et les risques portant sur l'avenir économique, social et environnemental de l'Europe. La solidarité et l'accueil des citoyens se manifestent spontanément, les actions publiques régionales et nationales devront prendre le relai pour assurer l'accueil et l'intégration de ces populations dans les meilleures conditions possibles.

Ces derniers mois, les prix de l'énergie n'ont cessé d'augmenter. Les conséquences de ces augmentations des coûts énergétiques sont nombreuses, tant pour les ménages et les entreprises que pour les fournisseurs. Benoît Gerkens, Conseiller économique à la CREG apporte, dans son interview, son éclairage sur les causes de l'évolution des prix du gaz et de l'électricité et leur impact pour les consommateurs, les risques pour les fournisseurs. Il aborde également quelques pistes pour faire face à cette crise.

La digitalisation se développe rapidement dans nos sociétés, modifiant les manières de communiquer, de travailler, générant des craintes et des opportunités. Le CESE Wallonie approfondit les questions que posent ces évolutions. Le développement des compétences numériques constitue le thème central du dossier de la revue. Du dernier Baromètre de maturité numérique des citoyens wallons, il ressort qu'une personne interrogée sur cinq estime ne pas disposer de compétences numériques suffisantes. Pour accompagner la transformation numérique des entreprises, plusieurs mesures sont prévues dans le programme Digital Wallonia. L'une d'elles est le projet-pilote "Upskills Wallonia". Les objectifs et la méthodologie de cette expérience sont présentés. Les interviews et témoignages proposés permettent d'en savoir plus sur les initiatives prises pour développer les compétences numériques dans les entreprises, mais aussi sur les projets concrets menés en Wallonie en termes de sensibilisation, de formation et d'inclusion, notamment à l'attention de publics *a priori* plus éloignés du digital comme les demandeurs d'emploi, les femmes ou les personnes présentant un profil du spectre de l'autisme.

La question des métiers de l'aide aux personnes est au coeur des préoccupations du CESE Wallonie depuis plusieurs années. Un récent webinaire a permis de prendre connaissance des résultats d'une étude menée par l'UNIPSO avec le soutien de la Fondation Roi Baudouin. Au terme de l'analyse, un portrait des métiers de l'aide et des soins a pu être dressé et des constats posés en termes d'attractivité, de formation, de recrutement et de fidélisation du personnel. Au-delà des constats, des pistes d'actions et des recommandations sont avancées. Elles sont explicitées dans les actualités du Conseil et feront l'objet d'un suivi. La méthode pourrait inspirer d'autres secteurs confrontés à des difficultés de recrutement. Bonne lecture.



4

Invité
Benoît Gerkens



8

Dossier
**Développer les
compétences numériques**

A EPINGLER



Le quatrième et dernier webinar du cycle "Les enjeux de la digitalisation" aura lieu le vendredi 20 mai 2022, de 10h à 12h30 et abordera les perspectives à l'horizon 2030.

Plus d'infos : www.cesewallonie.be



Actus

L'attractivité des métiers de l'aide et des soins

Invité

4

Benoît Gerkens (CREG)
"Le point sur la hausse des prix de l'énergie en Belgique"

Dossier

8

Développer les compétences numériques

Upskills Wallonia 10

Interview 13

Clarisse Ramakers (Agoria Wallonie)

Témoignages 16

Grâce à Upskills, les Paumelles Liégeoises sont sur le chemin de demain

SONACA : en route vers la digitalisation

Interviews 20

Vincent Martorana (CoderDojo)

Stéphanie Van Hoof (BeCode)

Roxane Résimont (Passwerk) et Pierre Gêruzet (IBA)

Actus

28

L'attractivité des métiers de l'aide et des soins 28

Interview 30

Christie Morreale

Témoignages 32

Des mots pour communiquer et nettoyer

Une campagne de communication originale pour promouvoir les métiers de l'aide à domicile

ORCA, un projet intégré de formation vers les métiers de l'aide et des soins à domicile

Livres

36

La sélection du Centre de Documentation 36

Et dans notre bibliothèque numérique 37

“

Le point sur la hausse des prix de l'énergie en Belgique

”



Benoît Gerkens

Ces derniers mois, les prix de l'énergie n'ont cessé d'augmenter. Les conséquences de ces augmentations des coûts énergétiques sont nombreuses, tant pour les ménages et les entreprises que pour les fournisseurs.

Quelles ont été les évolutions des prix du gaz et d'électricité et pourquoi les prix ont-ils à ce point flambé ? Quel est l'impact sur les consommateurs belges ? Quels sont les risques pour les fournisseurs ? Quelles sont les pistes pour faire face à cette crise ?

Autant de questions abordées dans cette interview par Benoît Gerkens, Conseiller économique principal à la Commission de Régulation de l'Electricité et du Gaz.⁽¹⁾

Wallonie : Quelles ont été les évolutions du prix du gaz naturel ?

Benoît Gerkens : Les prix du gaz sur les marchés à terme ont connu un point bas en mai 2020 avec la crise du covid-19, avant de connaître une remontée progressive vers les niveaux pré-covid en février 2021, aux environs de 20 €/MWh. S'en est suivie une forte accélération de la hausse des prix sur les marchés, pour connaître un premier point haut mi-décembre 2021. Avec l'éclatement de la guerre en Ukraine, nous avons connu un second point haut le 7 mars 2022. Lors de cette journée, les prix sont montés jusqu'à 345 €/MWh pour une livraison en avril, soit plus de 17 fois le prix observé avant la crise du covid ! Depuis, les prix pour une livraison en avril ont diminué mais restent 5 à 6 fois plus chers que les niveaux "normaux".

Alors que le marché estimait fin 2021 que la hausse des prix du gaz était temporaire, il considère actuellement que les prix ne devraient pas baisser par rapport au niveau exceptionnellement élevé actuel avant le deuxième trimestre de 2023 et que les prix devraient rester au-dessus du niveau observé avant la crise du covid jusqu'en 2027.

Wallonie : Quels sont les principaux éléments expliquant cette hausse des prix du gaz sur les marchés ?

Benoît Gerkens : La principale explication de cette augmentation des prix tient dans la loi de l'offre et de la demande. En ce qui concerne la demande, dans un premier temps (de mi-2020 à mi-2021), la hausse du prix du CO₂ a entraîné une augmentation de la demande de gaz naturel, au détriment du charbon devenu moins compétitif pour la production d'électricité. Cette tendance s'est inversée dès le troisième trimestre 2021. Avec l'augmentation continue des prix du gaz, le charbon est redevenu plus compétitif pour la production d'électricité. L'évolution de la demande de gaz en Europe donc n'a eu qu'un effet marginal sur la hausse des prix.

Il faut donc se tourner du côté de l'offre, et principalement du gaz importé par pipeline, pour comprendre la hausse des prix. Alors que nous sommes dans un contexte structurel de diminution de la production de gaz en Europe, l'incertitude sur l'utilisation des capacités d'exportations, principalement russes, a un impact direct sur le prix du gaz. En matière de gaz, la dépendance de l'Europe

vis-à-vis de la Russie est de plus de 40%. Or, les flux russes actuels sont bien en-dessous de leurs niveaux avant le covid. La Russie affirme respecter ses obligations contractuelles liés aux contrats à long terme avec l'Europe mais ne semble pas livrer de gaz vers Europe au-delà de ses obligations, contrairement aux dernières années. Cette situation est à remettre dans un contexte de tensions géopolitiques extrêmes. Dans un premier temps, il y a eu la pression russe sur l'Europe pour obtenir la mise en production d'un nouveau pipeline pour contourner l'Ukraine (Nord Stream 2) et, actuellement, ce sont les tensions entre la Russie et l'Occident au sujet de la guerre en Ukraine. Le flux norvégien, en croissance, ne parvient pas compenser la réduction de l'importation russe. Ainsi, le niveau anormalement faible de l'approvisionnement en gaz de Russie et les craintes que cet approvisionnement se réduise ou s'arrête, que ce soit suite à un boycott de l'Occident ou du fait de représailles de la Russie contre "l'interventionnisme" de l'Occident dans son conflit avec l'Ukraine, constituent aujourd'hui la cause principale du niveau actuel des prix du gaz en Europe. En outre, le taux de remplissage relativement bas des stockages en Europe, en-deçà des niveaux habituels, représente un support aux prix du gaz pour cet été sur les marchés européens. En effet, pour réduire le risque de pénurie de gaz pour l'hiver prochain en cas de nouvelle réduction des flux de gaz de Russie, l'Europe souhaite imposer un taux de remplissage de 80% pour les stockages au 1^{er} novembre.

Wallonie : Tout comme le gaz, le prix de l'électricité a fortement augmenté...

Benoît Gerkens : En effet. Pour ce qui concerne l'électricité, la hausse des prix s'explique, d'une part, par la reprise de l'activité économique et, d'autre part, par les mécanismes de formation des prix de gros. Il est important de rappeler que le prix de l'électricité est défini au niveau européen suivant une tarification au coût marginal qui correspond au coût de production du dernier kWh produit qui est souvent une centrale au gaz ou au charbon. La hausse du prix des énergies fossiles (le gaz et le charbon) et celle du prix du CO₂ expliquent donc l'augmentation du prix de l'électricité. Au niveau des perspectives, le marché considère que les prix de l'électricité ne devraient pas baisser par rapport au niveau exceptionnellement

élevé actuel avant le deuxième trimestre 2023. Ils resteront impactés tant par le niveau élevé des prix du gaz (qui persistera, comme je l'ai indiqué) et du charbon, ainsi que du CO₂.

Wallonie : Quel est l'impact de cette flambée des prix de l'énergie sur les consommateurs belges ?

Benoît Gerkens : Les conséquences sont importantes, bien évidemment, comme nous avons tous pu le constater dans notre vie quotidienne. En ce qui concerne les ménages, l'impact sur la facture est principalement lié à la nature du contrat. Ainsi, pour les ménages disposant d'un contrat à prix fixe (environ 68% en électricité et 64% en gaz naturel) conclu avant le troisième trimestre 2021, il n'y a pas d'impact tant que le contrat n'est pas arrivé à échéance. Les ménages disposant d'un contrat à prix variable (32% en électricité et 36 % en gaz naturel) verront une hausse de leur facture, pour la période allant d'avril 2021 à mars 2022, d'environ 304 € pour l'électricité (sur base d'une consommation annuelle de 3.500 kW) et de 1.470 € pour le gaz (consommation moyenne: 23.260 kWh/an). Ces estimations sont établies sur base des prix jusqu'en février 2022. Cette estimation de la hausse de la facture pourrait devenir encore plus importante au cours des prochaines semaines, mais elle est actuellement difficile à estimer au vu de la volatilité des marchés. Si le niveau des prix du marché observé le 7 mars 2022 est à nouveau atteint en automne et en hiver, une estimation prudente de la facture d'un ménage moyen entre mars 2022 et février 2023, montre une augmentation supplémentaire de 1.000 € (hors TVA) pour l'électricité ; pour le gaz naturel, l'estimation de l'augmentation supplémentaire s'élève à 2.500€ (hors TVA). A noter que plusieurs mesures ont été prises par le Gouvernement fédéral en vue de limiter l'impact de la hausse des prix de l'énergie (voir l'encadré ci-contre).

Wallonie : Qu'en est-il pour les entreprises ?

Benoît Gerkens : Le coût de l'énergie représente une part plus importante de la facture des entreprises. Une augmentation sur les marchés de gros a donc un impact proportionnellement plus important pour celles-ci. Comme pour les ménages, l'ampleur de l'impact de la hausse de prix est liée

Principales nouvelles mesures décidées par le Gouvernement fédéral

Depuis le début de la crise due à l'augmentation des prix de l'énergie, le Gouvernement a pris une série de mesures à destination des consommateurs (ménages et entreprises).

Parmi les mesures décidées le 15 mars 2022, citons :

- TVA à 6% sur l'électricité jusqu'au 30 septembre 2022 ;
- TVA de 6% sur le gaz du 1^{er} avril 2022 jusqu'au 30 septembre 2022 ;
- prolongation du tarif social gaz/électricité jusqu'au 30 septembre 2022 (environ 18% des ménages bénéficient de ce tarif social) ;
- instauration d'une réduction automatique unique de 200€ par domicile pour les tous ménages qui se chauffent au mazout/butane/propane ;
- réduction sur les accises sur le diesel et l'essence ;
- etc.

La Banque nationale de Belgique a également été chargée de réaliser une étude de l'impact de la hausse des prix de l'énergie et des matières premières sur les coûts des entreprises. Sur base de cette analyse, en concertation avec les partenaires sociaux, le Gouvernement fédéral envisagera les mesures pouvant être prises concernant la facture énergétique.

A noter que la CREG a été chargée de renforcer son monitoring sur l'évolution des prix des produits individuels sur le marché de détail par rapport aux prix de gros.

à la nature du contrat. Les grands clients industriels ayant un contrat à prix fixe n'auront pas eu ou peu d'impact en 2021 ; pour 2022, seuls les contrats conclus à partir du mois de janvier 2021 sont impactés, et l'ampleur de la hausse sera déterminée en fonction du timing de la conclusion

du contrat. En ce qui concerne les grands clients industriels électricité ayant un contrat à prix fixé sur la base de "clicks" sur les cotations futures d'Endex (c'est-à-dire environ neuf clients sur dix), une minorité des consommateurs ont été affectés par la hausse en 2021. Par contre, en 2022, pour les consommateurs n'ayant pas "clické" avant le début de la hausse des cotations, l'impact sur leur facture d'électricité de la hausse des cotations des contrats "Futures Calendar" devrait être prononcé au cours de l'exercice 2022.

Pour ce qui est des grands clients industriels gaz, ce sont ceux ayant un contrat à prix variable (83,6% des clients) qui verront leurs coûts énergétiques fortement impactés par la hausse des prix.

Wallonie : Les fournisseurs d'énergie sont eux aussi confrontés à de nombreuses difficultés. Pourriez-vous nous en dire plus ?

Benoît Gerkens : En cette période de hausse des prix exceptionnelle, les fournisseurs sont en effet impactés de manière importante. Citons notamment le risque d'impayés en hausse ou l'accroissement des besoins en garantie financière pour couvrir les ventes à prix fixe. En fait, les fournisseurs qui n'auraient pas couvert la totalité de leurs ventes à prix fixe doivent acheter l'énergie à des prix beaucoup plus élevés, en particulier à cause d'une perte de clients plus faible qu'attendue. En effet, au vu des prix élevés actuels, les clients qui disposent d'un contrat à prix fixe restent chez leur fournisseur pour éviter de subir la hausse actuelle des prix. En cas de baisse des prix sur les marchés, les consommateurs qui optent actuellement pour un nouveau contrat à prix fixe auront tout intérêt à le résilier. Dans ce cas, la perte de clients pour les fournisseurs pourrait être plus importante que prévue et les fournisseurs pourraient être amenés à vendre l'énergie qu'ils ont achetée pour couvrir leurs ventes à prix fixe à un prix inférieur à leur prix d'achat.

En réaction, la majorité des fournisseurs ont d'ailleurs arrêté de proposer des prix fixes aux clients domestiques. C'est pour encourager les fournisseurs à proposer à nouveau des contrats à prix fixes compétitifs et répondre ainsi à la forte demande des ménages belges de disposer à nouveau de ceux-ci que la CREG a proposé, temporairement et à certaines conditions, de rétablir une indemnité de rupture.

Wallonie : Certains fournisseurs risquent-ils la faillite ?

Benoît Gerkens : Oui, le risque de faillite est bien réel. A ce jour, cinq fournisseurs ont éprouvé des difficultés. Un suivi strict des impayés et une bonne transmission des informations, notamment entre les régulateurs belges, ont été mis en place pour faire face à ces risques. Pour les consommateurs, en cas de faillite du fournisseur, une procédure de fournisseur par défaut est activée. En Wallonie, le fournisseur par défaut est, selon la zone de distribution, soit Luminus, soit Engie Electrabel. Néanmoins, dans le cas d'un transfert vers le fournisseur par défaut, les clients qui disposaient d'un contrat à prix fixe se voient contraints de souscrire un nouveau contrat à des conditions tarifaires moins favorables.

Wallonie : Quelles pourraient être les mesures prises par l'Europe pour faire face à cette crise ?

Benoît Gerkens : A moyen terme, il est important que l'Europe sorte de sa dépendance énergétique par rapport à la Russie et puisse diversifier son approvisionnement énergétique. Les sources alternatives sont limitées et il manque d'infrastructures pour importer le gaz liquéfié ; cela passera donc aussi par un accroissement des niveaux de biométhane et d'hydrogène. En ce qui concerne le pétrole et le charbon, il y a plus d'alternatives par rapport à la Russie. L'Europe doit également accélérer sa transition énergétique. Ce qui réduira les émissions à effet de serre ainsi que la dépendance aux combustibles fossiles, et permettra de se prémunir des hausses des prix de ceux-ci. L'importation de gaz russe en Europe représente 155 milliards de m³ en 2021. A titre d'exemple, un triplement de la production éolienne et solaire actuelle pour 2030 équivaut à 170 milliards de m³ de gaz. De même, à un horizon de 5 ans, installer 10 millions de pompes à chaleur réduirait notre dépendance au gaz russe de 12 milliards de m³, soit 7,7%. Mais cela représente de gros investissements.

www.creg.be

⁽¹⁾ Cet interview s'inscrit dans le prolongement de la présentation de M. Gerkens, lors d'un Web'Actu du Conseil (15/02/2022) de l'étude de la CREG relative à la hausse des prix de l'électricité et du gaz en Belgique.

Développer les compétences numériques





Le développement des compétences numériques était le thème central du webinaire organisé le 18 mars 2022, dans le cadre du cycle de webinaires transversaux consacrés aux enjeux de la digitalisation. Lors de cet événement, l'accent a été mis sur le partage d'expériences et de bonnes pratiques. Les interviews et témoignages proposés dans ce dossier permettent d'en savoir plus sur les initiatives prises pour développer les compétences numériques dans les entreprises, mais aussi sur les projets concrets menés en Wallonie en termes de sensibilisation, de formation et d'inclusion.

Pour accompagner la transformation numérique des entreprises, plusieurs mesures sont prévues dans le programme Digital Wallonia. L'une d'elles est le projet-pilote "Upskills Wallonia". Les objectifs et la méthodologie de cette expérience sont présentés dans le premier article.

Dans son interview, Clarisse Ramakers, Directrice générale d'Agoria Wallonie, rappelle les principaux constats de l'étude "Be the Change" réalisée par la fédération des entreprises technologiques et expose la stratégie "Capital Humain" visant à répondre aux besoins de main-d'œuvre actuels et futurs. Elle explique en quoi le projet-pilote "Upskills Wallonia" s'inscrit dans cette stratégie et comment Agoria y est associée.

Deux responsables d'entreprises témoignent ensuite de leur expérience de mise en place de la démarche Upskills : Nathalie Morelle, Administratrice de Paumelles Liégeoises

(PME spécialisée dans la fabrication de charnières) et Stéphane Monseu, Head of HR Development à la SONACA (société aéronautique internationale).

Trois interviews permettent d'en savoir plus sur des projets développés en matière de sensibilisation, de formation et d'inclusion.

Apprendre aux jeunes à coder tout en s'amusant: tel est l'objectif de CoderDojo. Vincent Martorana, Community Lead Wallonia de CoderDojo Belgium, présente ce projet qui offre la possibilité à des enfants et adolescents d'apprendre à programmer et de mieux comprendre le monde auquel ils appartiennent.

Responsable du Recrutement et de la Communication chez BeCode, Stéphanie Van Hoof explique comment cette asbl, qui a pour mission de former des demandeurs d'emploi aux métiers du numérique, permet de répondre à la pénurie de main-d'œuvre du secteur et d'offrir des opportunités d'emploi à des publics éloignés du marché du travail.

Enfin, dans une interview croisée, Roxane Résimont, Account Manager chez Passwerk (société de consultance dans le domaine informatique travaillant exclusivement avec des personnes qui présentent un profil du spectre de l'autisme) et Pierre Géruzet, Responsable du département Documentation chez IBA, témoignent de leur collaboration qui constitue une opportunité pour apporter plus d'inclusivité dans cette entreprise belge active dans plusieurs domaines technologiques.

Upskills Wallonia

Le développement des compétences numériques est l'un des principaux enjeux de la digitalisation. Plusieurs mesures d'accompagnement à la transformation numérique des entreprises ont été mis en place en Wallonie, dans le cadre du programme Digital Wallonia. Upskills Wallonia en fait partie. Présentation des origines et des principaux axes de ce projet-pilote, initié dans plusieurs entreprises wallonnes.

La digitalisation de nos sociétés a été accélérée par la crise sanitaire. Les sphères professionnelles et privées ont été impactées par les évolutions des usages numériques. Le Baromètre de maturité des entreprises 2020 et celui des citoyens 2021, tous deux réalisés par l'Agence du Numérique, dressent les constats de ces transformations et avancent une série de recommandations⁽¹⁾. Parmi celles-ci, citons la nécessaire éducation au numérique *"Plus que jamais, l'éducation au numérique s'impose comme la voie principale pour que la population soit mieux informée des bénéfices potentiels, des pièges aussi, et surtout des savoir-faire nécessaires pour tirer le meilleur profit de ces technologies tant pour le développement personnel que pour participer à la vie économique et sociale, voire pour contribuer à une nouvelle citoyenneté"* peut-on lire dans le Baromètre de maturité numérique des citoyens 2021⁽²⁾. Le rôle des entreprises est également considéré comme *"crucial pour diffuser, via l'entretien des compétences professionnelles, les savoir-faire actualisés relatifs au numérique"*⁽³⁾.

Pour accompagner les entreprises dans leur transformation numérique, plusieurs mesures sont prévues et regroupées dans le vaste programme Digital Wallonia. Parmi celles-ci, la démarche "Upskills Wallonia" qui vise à permettre aux travailleurs de développer leurs compétences numériques en lien avec la stratégie numérique de l'entreprise et, plus globalement, à répondre à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Ce projet-pilote s'inscrit dans le prolongement d'une étude menée en 2019 par l'Agence du Numérique et PwC sur l'évolution de l'industrie 4.0 en Wallonie, qui avait conclu à la nécessité de mieux prendre en compte le facteur humain dans les processus



de transformation numérique des entreprises⁽⁴⁾. Partant de ce constat, une analyse des initiatives prises dans d'autres pays a été réalisée et une expérience luxembourgeoise⁽⁵⁾ a été retenue comme source d'inspiration pour le projet Upskills. Les Luxembourgeois ont en effet testé une méthodologie "Upskilling/Reskilling" visant à favoriser la mobilité interne et faire face à la pénurie de profils qualifiés sur le marché du travail.

Dans une Note datant de mai 2020, le Gouvernement wallon a prévu *"la mise en place d'une stratégie wallonne de développement des compétences numériques des entreprises et des services ainsi qu'au maintien dans l'emploi des travailleurs wallons d'une part, dans un contexte de transition digitale accélérée et, d'autre part, dans une volonté d'anticipation et de gestion d'événements impactant subitement l'économie - telle que la crise sanitaire liée au Covid-19 - agissant comme amplificateur de la mutation des besoins en compétences"*.

Le Gouvernement a confié à l'Agence du Numérique, en collaboration avec le Forem, le développement d'un projet-pilote, dénommé "Upskills Wallonia" pour tester et valider une méthodologie "UpSkilling/ReSkilling" auprès d'un panel d'une quinzaine d'entreprises sélectionnées par appel à projet, en fonction de leur degré de maturité numérique digitale et RH.

Objectifs

Voici les objectifs du projet⁽⁴⁾ :

- compléter les stratégies de transformation organisationnelle sur le modèle Industrie 4.0 (Programmes Industrie du Futur, Factory 4.0, etc.) par un volet développement de compétences ;
- maintenir l'emploi en favorisant la mobilité interne pour répondre à la pénurie de profils qualifiés ;
- soutenir le déploiement d'une offre de formation harmonisée aux métiers TIC et aux compétences digitales à développer par les opérateurs de formation et d'enseignement en formation initiale et continue ;
- poser les jalons de la stratégie wallonne de développement des compétences digitales à moyen terme, notamment en formulant des recommandations dans le but de :
 - définir les orientations en vue d'étendre les objectifs de mobilité (notamment inter-entreprises) dans le cadre d'un plan de transformation à long terme ;
 - après évaluation du pilote, préparer un projet plus large à déposer dans le cadre de la programmation FSE+ / FEDER 2021-2027.

Le projet a été développé notamment en partenariat avec Agoria⁽⁶⁾ et trois centres de compétences, à savoir Technifutur, TechnofuturTic et Technocité, ainsi que d'autres opérateurs de formation. Ensemble, ces experts du numérique et du développement des compétences ainsi que les représentants des secteurs ont développé une méthodologie visant à accompagner et soutenir les entreprises tant en termes de culture d'apprentissage que de formation au numérique.

Méthodologie

Cinq étapes sont prévues dans cette méthodologie :

1. Audit de maturité numérique: il s'agit de procéder à un "diagnostic compétences" des collaborateurs, afin de collecter un maximum de données sur les profils de compétences : compétences numériques, mais également background, talents naturels, compétences transversales, etc.
2. Stratégie RH : sur base des données de profils de compétences et de l'évolution des postes de travail identifiées dans le plan de transformation, il s'agit d'élaborer une stratégie "Compétences et change management".

Compétences numériques et formation

Du dernier Baromètre de maturité numérique des citoyens wallons, il ressort que 20% des personnes interrogées estiment ne pas disposer de compétences numériques suffisantes. "Cette insuffisance de compétences est semblable selon le genre et l'âge mais légèrement supérieure chez les femmes (23%) et chez les travailleurs de plus de 50 ans (22%). Elle est nettement plus élevée dans le personnel ouvrier (25%) que chez les employés (18%), tandis qu'elle se situe à 13% chez les chômeurs" ⁽¹⁾.

Pour améliorer leurs compétences et leur maîtrise du numérique, 35% des Wallons souhaiteraient bénéficier de formations. "Cette demande de formation est équitablement partagée entre les genres mais est par contre nettement plus marquée chez les personnes de moins de 50 ans (jusqu'à 46% dans la classe 15-19 ans) et s'inverse ensuite pour ne plus représenter "que" 22% au-delà de 65 ans. Ce qui reste toutefois important puisqu'il s'agit d'un senior sur cinq. En termes de catégorie socio-professionnelle ce sont ... les étudiants qui sont les plus demandeurs (49%), suivis par les employés et les chômeurs (44%). Les indépendants et employeurs dépassent de peu la moyenne avec 39%, tandis que ce sont les ouvriers et surtout les inactifs, retraités ou non, qui ferment la marche avec tout de même 24% de demandeurs de formation".

⁽¹⁾ Baromètre de maturité numérique des citoyens wallons 2021, p.43.

3. Plan de formation : sur base des inputs des deux étapes précédentes, il s'agit d'élaborer un plan de formation incluant un volet coaching.
4. Formation : c'est l'application du plan de formation.
5. Evaluation du processus : cette étape est relative au projet-pilote et permettra de formuler des recommandations et de procéder à une éventuelle amplification de l'action au travers d'un programme structuré et pérenne.

Parmi les entreprises s'étant portées candidates pour ce projet-pilote, on retrouve les Paumelles Liégeoises et la Sonaca. Les responsables de ces deux entreprises témoignent dans ce dossier de leur expérience dans la mise en œuvre de la démarche Upskills (voir pages 16 et 18).

Sur base de l'évaluation des expériences menées dans les 15 entreprises wallonnes, une amplification de la démarche pourra être envisagée. Avec un objectif final ambitieux : former un maximum de travailleurs aux compétences digitales (de base et spécifiques) et répondre à la pénurie de main-d'œuvre à laquelle les entreprises wallonnes font face dans ce domaine.



⁽¹⁾ www.digitalwallonia.be. Voir également les dossiers de la revue Wallonie n°149 (octobre 2021) et 150 (janvier 2022).

⁽²⁾ Baromètre de maturité numérique des citoyens wallons 2021, p.70.

⁽³⁾ Idem, p.71.

⁽⁴⁾ Source : www.digitalwallonia.be/publications/upskills-wallonia.

⁽⁵⁾ Luxembourg Digital Skills Bridge pilot project.

⁽⁶⁾ Voir également l'interview de Clarisse Ramakers (p.13).

Interview



Répondre au défi de la digitalisation par le développement des compétences

Clarisse Ramakers

Partant des constats de l'étude « Be the change » et de la nécessité pour les entreprises de se digitaliser, Agoria a défini sa stratégie « Capital humain » autour de trois axes : attirer, former et digitaliser. L'objectif : faire face aux besoins de main-d'œuvre actuels et futurs du secteur. Upskills Wallonia est l'un des outils proposés pour permettre le développement des compétences numériques par les travailleurs. Clarisse Ramakers, Directrice générale d'Agoria Wallonie, nous explique en quoi ce projet permet de rencontrer le défi de la digitalisation.

Wallonie : Pourriez-vous nous rappeler les principaux éléments de l'étude "Be the change" réalisée par Agoria ?

Clarisse Ramakers : En tant que fédération des entreprises technologiques, Agoria était régulièrement interpellée sur le fait que le digital allait "tuer l'emploi". Or, nous étions plutôt convaincus que la digitalisation allait créer de l'emploi, mais d'un autre type. Nous avons souhaité objectiver cette idée et avons donc réalisé cette vaste étude analysant le marché du travail et ses évolutions. L'un des principaux constats est que, pour chaque emploi qui disparaîtra d'ici 2030, 2,8 nouvelles demandes d'emploi apparaîtront. C'est évidemment une bonne nouvelle ... mais qui accroît la pression déjà existante sur le marché du travail. Actuellement, plus de 142.000 postes sont vacants et, sans mesure supplémentaire, le chiffre de 541.000 postes vacants à l'horizon 2030 est annoncé. Au niveau de la Wallonie, nous aurions besoin de 81.000 travailleurs supplémentaires. Alors que les entreprises sont déjà confrontées à

des difficultés de recrutement, comment trouver cette main-d'œuvre ? Une des réponses consiste dans la formation.

Wallonie : Pour se lancer dans la digitalisation, les entreprises ont besoin de personnel ayant des compétences numériques de base. Or, celles-ci font parfois défaut...

Clarisse Ramakers : Tout à fait ! C'est tout le paradoxe de la formation. Alors que l'on constate une augmentation de l'ordre de 10% des efforts de formation réalisés par les entreprises, tant au niveau de l'accessibilité aux formations que de leur diversité, près de 40% de la population active belge ne dispose pas des compétences numériques de base. La digitalisation est un enjeu essentiel pour nos entreprises, notamment en termes de compétitivité et de concurrence. Fort heureusement, s'il est un domaine dans lequel les compétences peuvent et doivent s'acquérir tout au long de la vie, c'est bien le digital ! Le diplôme n'est pas une fin en soi et les changements technologiques sont



tels que le processus de formation aux outils est en évolution constante. Cependant, il est clair que la formation est une responsabilité partagée. Si l'employeur doit mettre à disposition les formations nécessaires pour permettre au travailleur d'évoluer dans l'entreprise, celui-ci doit être conscient qu'il va devoir se former tout au long de la vie.

Wallonie : Face à ces constats, Agoria a défini sa stratégie "Capital humain" à l'horizon 2030. Pourriez-vous nous en dire plus ?

Clarisse Ramakers : Le défi majeur pour les entreprises de notre secteur est de disposer de la main-d'œuvre nécessaire pour déployer ses activités. La stratégie "Capital humain" s'articule autour des trois axes : 1. Attirer ; 2. Former ; 3. Digitaliser. Le premier vise à attirer davantage de jeunes, et notamment les jeunes filles, dans les filières STEM (Sciences, Techniques, Engineering, Mathématiques). Il faut ensuite renforcer l'offre de formation au sein des entreprises et développer l'alternance. La plupart des entreprises de notre secteur nous disent que même pour les personnes sortant d'une filière technique, les innovations sont tellement rapides et importantes que des formations internes sont indispensables pour permettre une bonne intégration. A cet égard, il faudrait que les jeunes soient davantage et plus rapidement mis en contact avec le monde de l'entreprise. Les femmes constituent également un public-cible important. Les métiers et les fonctions ont fortement évolué et les femmes ont une place à prendre au sein du monde industriel. Enfin, le troisième axe est

d'apporter le soutien nécessaire à nos entreprises pour qu'elles disposent des compétences leur permettant de faire face au défi de la digitalisation. Bien entendu, cette stratégie s'inscrit dans un cadre plus global, permettant d'ouvrir la voie vers l'emploi pour tous ceux qui veulent et peuvent travailler. Tout doit être mis en place pour que le taux d'emploi en Belgique atteigne 80% d'ici 2030! Nous sommes persuadés que c'est en augmentant notre compétitivité et notre productivité que cet objectif pourra être atteint. Et pour cela, la digitalisation est essentielle, tout comme le développement des compétences numériques.

(Re)voir le webinaire du 18/03/2022

L'enregistrement du webinaire "Les enjeux de la digitalisation" du 18/03/2022 est disponible sur la plateforme Livestorm. Consultez la rubrique Actualités de notre site internet: www.cesewallonie.be pour y accéder.



Wallonie : Quelle est la place de Upskills Wallonia dans cette stratégie ?

Clarisse Ramakers : Upskills Wallonia est un projet-pilote développé par l'Agence du numérique et le Forem, en partenariat notamment avec Agoria et trois centres de compétence (Technifutur, Technofutur Tic et Technocité). Il s'inscrit dans le cadre du programme Digital Wallonia (voir l'article en page 10). Comme déjà souligné, nous sommes convaincus, et les études le prouvent, que les entreprises doivent se digitaliser pour rester compétitives. Sur papier, c'est très facile évidemment. Mais passer à la pratique l'est beaucoup moins. Lorsque l'on se tourne vers les entreprises, elles soulignent l'importance des changements à opérer et des investissements à prévoir. Plusieurs d'entre elles craignent que la digitalisation n'accroisse la problématique de la disponibilité de main-d'œuvre ou ne mette en difficulté certains membres de leurs équipes qui ne disposeraient pas des compétences suffisantes pour s'adapter aux nouveaux outils mis en place. Ces inquiétudes sont légitimes et il nous fallait trouver une solution opérationnelle pour les entreprises. De là est né le projet Upskills. L'objectif est de permettre l'acquisition des compétences numériques par les travailleurs et de faire en sorte qu'ils puissent participer de manière active au développement de l'entreprise.

Wallonie : Concrètement, quelles sont les mesures prévues par le projet Upskills ?

Clarisse Ramakers : Plusieurs étapes sont prévues dans le processus : après l'audit de maturité numérique et une analyse de la stratégie digitale de l'entreprise, un diagnostic en termes de ressources humaines et de compétences est posé : en "screenant" les compétences du personnel, on détermine les compétences que le personnel devrait atteindre et le trajet de formation à leur faire suivre pour qu'il puisse les acquérir. Un plan de formation est établi ; ensuite, les formations sont dispensées et enfin, l'ensemble du processus est évalué. Comme je l'ai indiqué, ce projet est le fruit d'une collaboration étroite avec l'AdN, le Forem, les centres de compétences et des opérateurs de formation. Nous avons la chance, au niveau de la Wallonie, de disposer de toutes les structures publiques et parapubliques nécessaires pour relever ce défi, ainsi que des mécanismes de soutien

financier. Au niveau d'Agoria, trois entreprises se sont lancées dans ce projet : les Paumelles Liégeoises, la Sonaca et Jumo Automation⁽¹⁾. Nous espérons que la démarche pourra être étendue à l'ensemble des entreprises du secteur !

⁽¹⁾ Voir les interviews en pages 16 et 18 ainsi que la revue Wallonie n°150 (pour Jumo Automation).



.AGORIA

Agoria est la fédération patronale des entreprises technologiques au sens large (secteurs manufacturier, du numérique et des télécommunications). Elle rassemble près de 2.000 entreprises technologiques, dont 70 % sont des PME.

Agoria dispose de son propre centre technologique, Sirris qui aide les entreprises à introduire de nouvelles technologies dans leurs produits, leurs processus et leurs activités.

www.agoria.be



Grâce à Upskills, les Paumelles Liégeoises sont sur le chemin de demain



TÉMOIGNAGE



Comment le projet Upskills permet à une PME de définir sa stratégie numérique et faire face aux défis de la digitalisation ?

Voici le témoignage de Nathalie Morelle, Administratrice des Paumelles Liégeoises.

Le démarrage du projet Upskills au sein de cette entreprise liégeoise spécialisée dans la fabrication de charnières est le fruit d'un cheminement progressif et de la nécessaire adaptation aux nouveaux modes de travail. *"Comme nous sommes une petite PME, les enjeux sont vraiment importants et nous devons nous remettre en question en permanence pour faire évoluer l'entreprise. Nous avons dû nous adapter et modifier notre business model, notamment suite à la crise financière de 2008. Si avant cette crise, nous exportions nos paumelles en grandes quantités, il n'en a plus été de même par la suite. Certes, nous avons des demandes, toujours nombreuses heureusement, mais de petits colis. En 2013, la participation à 'Factory of the Future' a été l'opportunité d'une remise en question globale et de la mise sur pied du projet 'Quick Response Manufacturing' (QRM). Couplé à un déménagement dans un site plus vaste, le QRM a permis de générer un flux plus flexible et de répondre à la demande sans cesse croissante. Face à la hausse significative des demandes de nos produits, surtout pendant la crise du Covid-19, nous avons pris conscience de la nécessité de relancer une nouvelle phase de QRM et de revoir notre stratégie numérique",* explique Nathalie Morelle.

Les problèmes rencontrés concernent essentiellement la communication des informations: temps de passage des commandes trop long, perte d'énergie à chercher et fournir l'info, trop de papiers, information manquante vers l'atelier (plan, gamme opératoire, instructions complémentaires, etc.). *"Il nous fallait réfléchir à un nouvel ERP afin de permettre l'arrivée dans l'entreprise et surtout dans l'atelier du concept de 'la bonne information, à la bonne personne, au bon moment'"* constate l'Administratrice des Paumelles Liégeoises. Elle poursuit: *"Pour y arriver, il était absolument nécessaire d'améliorer les compétences digitales de tout le personnel, pour maintenir le processus complet, permettre de répondre aux besoins des clients et augmenter notre chiffre d'affaires. Mais les personnes que nous employons ont des âges, des niveaux et des besoins différents ! En effet, nous sommes une petite équipe composée de 12 personnes. Parmi celle-ci, il y a un coiffeur, une dactylo,... bref, des personnes qui n'ont rien à voir dans le métier de l'usinage à la base. Et puis, il y a les plus jeunes, qui sont sur les réseaux sociaux et habitués aux jeux vidéo et qui ont une autre approche du digital. Il a donc fallu réfléchir à une remise à niveau de toutes ces personnes qui, même si elles ont des parcours et attentes différents, ont une vision commune".*

La découverte et l'adhésion au projet-pilote Upskills, la collaboration étroite nouée avec Agoria, la prise en charge du projet par Technifutur, qui a notamment établi la grille d'évaluation du personnel, l'analyse de l'accompagnement GRM réalisée par Sirris, tout cela a permis aux Paumelles Liégeoises d'avancer sur le chemin de la digitalisation. "Rentrer dans le projet Upskills a été une aide très importante parce qu'en interne, nous n'avons personne qui s'occupe exclusivement des ressources humaines et qui aurait pu prendre la charge des formations. Nous ne connaissons pas nécessairement tous les arcanes du système des aides et cet accompagnement a été précieux. Nous avons réalisé un bilan de maturité numérique et ensuite, une grille d'évaluation du personnel a été définie. Cette grille a 5 axes différents : 1. La maîtrise des informations et des données ; 2. La communication et la collaboration ; 3. La création de contenu numérique ; 4. La sécurité ; 5. La résolution des problèmes. Il est clair qu'en fonction du niveau de chaque personne, il existe des différences en termes de besoins. Cela nous a permis de voir les points forts et les faiblesses de chaque personne et de nous remettre à niveau sur une vision globale des besoins de chaque personne de notre entreprise".

Où en est le projet aujourd'hui ? "La grille d'évaluation est à présent traitée et le plan de formation a été présenté. La première phase est la formation de 2 jours pour les personnes qui ont le niveau le plus bas dans l'entreprise au point de vue numérique ; cela touche 5 à 6 personnes. Ensuite, pour les personnes qui ont une meilleure maturité, il y aura des formations par demi-journée pour rehausser leur niveau. Nous avons également décidé, toujours grâce au projet Upskills, d'intégrer de nouvelles techniques dans notre entreprise. A l'heure actuelle, trois ordinateurs ont été intégrés dans l'atelier, en lien avec le ERP. Nous souhaitons aller plus loin, avec des tablettes, des 'guns', ou éventuellement des lunettes pour la formation de (dé)montage des machines. Le projet Upskills est donc vraiment la première étape d'un processus d'amélioration continue. Avec l'intégration de ces nouveaux outils numériques, nous voulons aider tous les membres de notre personnel dans l'exercice de leur métier".

Quelles sont justement les réactions de travailleurs et travailleuses de l'entreprise par rapport à ces évolutions ? "Très positives. Nous ne nous y attendions pas, puisque le changement fait toujours peur et pour tout dire, nous étions assez inquiets vu le profil des membres de notre personnel et la pyramide d'âge inversée. Nous nous sommes rapidement aperçus qu'ils étaient plus que demandeurs ! Cela fait à peine un mois qu'on a implanté le nouvel ERP dans l'entreprise et certains proposent déjà des idées d'amélioration. Notre objectif est de les rendre beaucoup plus autonomes et qu'ils puissent continuer à évoluer au sein des Paumelles Liégeoises", conclut Nathalie Morelle.



Paumelles
Liégeoises

Fondée en 1961, Paumelles Liégeoises fabrique des paumelles, c'est-à-dire des charnières, dans différentes dimensions et matières, notamment en acier, aluminium, inox et inox alimentaire. Elles sont utilisées dans des secteurs très variés comme la quincaillerie, l'automobile, la sécurité, la construction navale, éolien et offshore, ... Participée par Noshag, elle réalise 85% d'exportation et a un chiffre d'affaires de 1,2 million €. Située à Alleur, elle emploie 12 personnes, 2 employés et 10 ouvriers.

www.paumelles-liegeoises.com





SONACA : en route vers la digitalisation



TÉMOIGNAGE



Au sein de la SONACA, société aéronautique internationale, le projet « Digitop » (pour Digitalisation des Opérations), qui s'inscrit dans le cadre de la démarche Upskills Wallonia, est en cours d'élaboration. Stéphane Monseu, Head of HR Development, explique les objectifs de ce projet et la manière dont il est préparé.

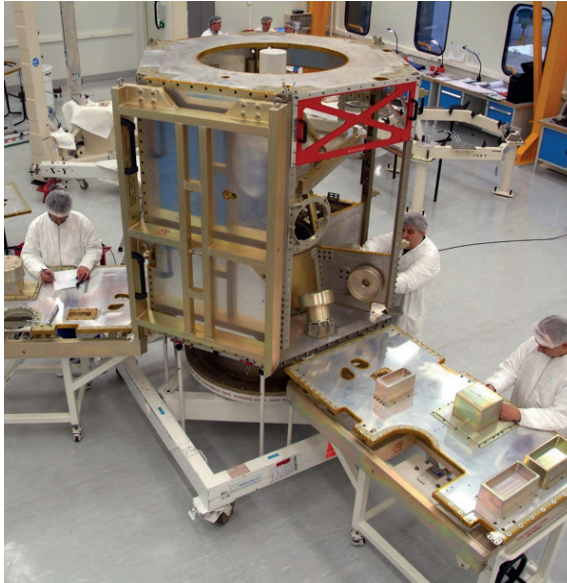
A la SONACA, comme dans d'autres structures, la digitalisation est vue comme un moyen d'améliorer la compétitivité de l'entreprise, en s'appuyant sur les compétences humaines. S'intégrant dans la démarche Upskills Wallonia, le projet "Digitop" a été initié en 2021 et est en cours de préparation. "Avec ce projet, nous souhaitons améliorer la productivité des machines, bien évidemment, mais aussi améliorer l'interface homme-machine et développer l'employabilité des personnes. Nous devons nous projeter vers le futur et voir comment les compétences des membres de notre personnel, notamment ceux travaillant dans les ateliers, doivent évoluer pour pouvoir continuer à participer au développement de l'entreprise", indique Stéphane Monseu, Head of HR Development à la SONACA. Parmi les objectifs visés, il faut également ajouter la diminution de l'usage du papier, dans une perspective de durabilité.

Le projet "Digitop" se déroulera en plusieurs phases. La première, prévue pour le deuxième trimestre de 2023, vise à établir un POC ("proof of concept") sur un secteur machines-outils. Cela concerne 25 personnes ainsi que 4 machines et 1 robot. Sur base des enseignements tirés de

cette première phase, une extension vers d'autres machines-outils pourra être organisée (en 2025), et, si possible, à l'ensemble des secteurs.

Concrètement, qu'est-ce qui va changer pour le personnel ? "Pour les opérateurs, l'utilisation du PC ou de la tablette sera augmentée. Les informations (un plan, un message d'alerte,...) arriveront directement au poste de travail tandis que l'encodage papier sera progressivement supprimé, en lien avec l'objectif du paperless. Il s'agit de permettre aux membres du personnel d'apprendre comment travailler différemment avec les machines, pour améliorer les processus et gagner du temps. Du côté des employés, la suppression de l'encodage, un système intégré pour la base





sonaca

Société aéronautique internationale active dans l'aérostructure, la SONACA emploie 3.500 à travers le monde, dont 1.400 en Belgique. Spécialiste mondial dans la fabrication de pièces telles que des bords d'attaque, volets, FLE, fuselage, portes, pièces élémentaires, etc., l'entreprise, dont le siège social est situé à Gosselies a pour principaux clients Airbus, Boeing, Embraer, Dassault ou Pilatus.

www.sonaca.com

office ou le développement de fonctionnalités assurant une meilleure gestion des processus et des données, sont les différents axes envisagés. Tous ces changements sont assez complexes et ont des conséquences importantes pour les personnes concernées. D'où l'importance de bien accompagner et de les former" constate Stéphane Monseu.

Au niveau de l'accompagnement humain au changement, plusieurs éléments participent à la réussite du projet : l'implication de tous (management, personnel, organisations syndicales) et une communication tout au long du processus. La formation est également un axe essentiel et un réel challenge, comme l'explique le HR Manager : *"Il faut tout d'abord identifier l'écart entre les besoins en formation et les compétences actuelles des personnes. Des bilans individuels sont prévus ainsi qu'une analyse globale des formations nécessaires, de leur financement et des partenaires externes. Une première présentation du projet "Digitop" a été faite au Conseil d'entreprise et les premières réactions sont positives. Il est vrai qu'à la SONACA, nous avons une culture du dialogue social permanent".*

S'inscrivant dans le cadre de Upskills Wallonia, le projet s'appuie sur des collaborations étroites avec Agoria, l'Agence du Numérique et le centre de compétences Technofutur Tic. *"Cet accompagnement est indispensable et très précieux. Il nous aide à réaliser le bilan de compétences digitales, à calibrer et élaborer les formations et à établir des partenariats pour les formations externes. La question du financement du coût des formations se pose cependant. Nous disposons bien évidemment de sources de financement habituelles mais, pour accélérer la mise en œuvre de ces formations et de la digitalisation, des moyens financiers complémentaires sont nécessaires" estime Stéphane Monseu.*

Il conclut : *"Notre objectif, tant à travers ce projet spécifique que l'ensemble des démarches menées au sein de la SONACA en termes de gestion des ressources humaines, est d'assurer le développement de l'entreprise en s'appuyant sur l'ensemble des membres du personnel. Nous voulons avancer avec tout le monde !"*

Faire des jeunes de véritables acteurs du numérique en stimulant leur créativité

Interview



Vincent Martorana

Apprendre aux jeunes à coder tout en s’amusant : tel est l’objectif de CoderDojo. Créé en Irlande en 2011, cette association a développé ses activités à travers le monde. Vincent Martorana est Community Lead Wallonia de CoderDojo Belgium. Il nous présente ce projet qui offre la possibilité à des enfants et adolescents d’apprendre à programmer et, finalement, de mieux comprendre le monde auquel ils appartiennent.

Wallonie : Comment est né CoderDojo ?

Vincent Martorana : L’histoire de CoderDojo débute en Irlande en 2011. A cette époque, James Whelton se fait connaître à l’école après avoir réussi à pirater l’iPod Nano. Quelques élèves plus jeunes s’adressent à lui pour apprendre la programmation. Il crée alors un club d’informatique dans l’école, endroit où il se met à enseigner les bases de HTML et de CSS. La même année, il rencontre Bill Liao, un entrepreneur qui avait envie d’étendre le projet. En juin 2011, le premier CoderDojo a lieu à Cork. L’évènement remporte un franc succès et, très vite, la popularité de CoderDojo explose. Dix ans plus tard, la dynamique CoderDojo s’est étendue dans 117 pays à travers le monde, plus de 60.000 jeunes ont été accompagnés avec l’aide de 12.000 volontaires. En 2022, près de 2.500 Dojos ont été organisés. Créé en 2013, CoderDojo Belgium est également très active et compte aujourd’hui 122 implantations.

Wallonie : Quelles sont vos missions ?

Vincent Martorana : En tant qu’organisation régionale pour la Belgique, nous sommes la plateforme qui rassemble toutes les parties prenantes de



CoderDojo. Nous organisons la communication entre les différents Dojos, nous fournissons l’encadrement nécessaire aux Dojos déjà existants et aidons au lancement de nouveaux. Au-delà du renforcement de l’attractivité numérique auprès des jeunes, CoderDojo Belgium a également une mission d’inclusion, à travers plusieurs programmes visant à toucher des publics éloignés du numérique (4All, 4Girlz, Clinicoders,...). La vision du fondateur est que n’importe quel enfant à travers le monde puisse avoir accès aux technologies et se former à la programmation dans une logique sortant du cadre scolaire.

Wallonie : Vous soulignez les multiples intérêts de l'apprentissage, dès le plus jeune âge, de la programmation...

Vincent Martorana : Tout à fait ! Apprendre à coder permet une meilleure compréhension du monde qui nous entoure et un meilleur usage des technologies. La programmation est présente partout, dans tous les outils digitaux que nous utilisons quotidiennement. Apprendre à coder, c'est aussi apprendre à penser suivant une certaine logique et à résoudre des problèmes. Comprendre comment fonctionne un algorithme permet aux jeunes de devenir des citoyens plus éclairés. Enfin, il est clair que les compétences numériques sont en pénurie sur le marché de l'emploi. Il est préférable et plus facile d'acquérir ces compétences le plus tôt possible : c'est la raison pour laquelle CoderDojo s'adresse aux jeunes âgés de 7 à 18 ans. Nos formations favorisent le développement des compétences numériques, bien sûr, mais de manière originale et selon des méthodes participatives. Tout l'enjeu est de faire de nos jeunes des acteurs du numérique, en stimulant leur créativité, et non de simples consommateurs de contenus digitaux.

Wallonie : Concrètement, comment s'organisent ces clubs de programmation ?

Vincent Martorana : Un Dojo se tient en général une fois par mois et est organisé par des bénévoles. Les ateliers sont ouverts à tous et entièrement gratuits. Durant 3 heures, les coachs accompagnent les participants dans la réalisation de leur projet : cela peut être un jeu vidéo, une application, un morceau de musique, un site web, l'animation d'un robot... Pour réaliser leur projet, les jeunes apprennent à coder suivant un langage de programmation (HTML, Javascript, CSS, Python, mBot, Minecraft) et utilisent Scratch, un outil accessible en ligne gratuitement. Les jeunes travaillent sur le projet pendant 2h30 et ensuite, chacun présente son projet aux autres. Cet aspect de la formation est important car il permet le développement de compétences humaines et relationnelles. Bien évidemment, nous fournissons aux coachs toutes les ressources éducatives nécessaires à la formation.



Wallonie : Quelles sont les perspectives pour CoderDojo Belgium ?

Vincent Martorana : Notre objectif est de reprendre l'organisation des Dojos dans l'ensemble du pays – ils ont été interrompus durant la crise sanitaire – ainsi que celle des grands événements fédérateurs. Nous souhaitons aussi nous inscrire dans une logique d'expansion en région wallonne et notre équipe va s'y atteler de manière active. Actuellement, CoderDojo est mieux implanté en Flandre qu'en Wallonie, où certaines zones géographiques sont toujours sans Dojo. L'une des raisons est la difficulté de recruter des coachs qui, je le rappelle, sont bénévoles. Or, cette communauté de bénévoles est la grande force de CoderDojo. Nous lançons d'ailleurs un appel aux volontaires pour participer à cette expérience très enrichissante !

www.coderdojobelgium.be



Des formations innovantes pour dénicher les talents numériques de demain



Interview



Stéphanie Van Hoof

Créée en 2017, l'asbl BeCode a pour mission de former des demandeurs d'emploi aux métiers du numérique, répondant ainsi à la pénurie de main-d'œuvre du secteur. Avec des méthodes d'apprentissage basées sur la pédagogie active, les formations ont déjà permis à près de 2.200 apprenant.e.s d'acquérir des compétences professionnelles dans le domaine informatique et, pour une majorité, d'obtenir un emploi. Responsable du Recrutement et de la Communication, Stéphanie Van Hoof nous explique comment BeCode permet aux talents numériques de demain, notamment des femmes, de s'épanouir...

Wallonie: Quelle est la principale mission de BeCode ?

Stéphanie Van Hoof: Notre asbl vise à permettre aux talents d'aujourd'hui – en particulier celles et ceux qui sont éloigné.e.s de l'emploi – de devenir les meilleurs développeurs de demain ! Avec la pénurie que le marché connaît actuellement, les employeurs sont plus motivés que jamais à opter pour une stratégie de recrutement prônant la diversité et axée sur les compétences plutôt que sur les diplômes. Nous proposons des formations diversifiées ainsi que des pré-formations dans le domaine du numérique. Elles sont destinées aux demandeurs d'emploi de plus de 18 ans et sont gratuites. Ces formations sont données dans nos différents campus, situés à Bruxelles, Charleroi, Anvers, Gand et Liège. Notre vocation première est la remise à l'emploi et nos formations sont donc entièrement orientées vers l'insertion socio-professionnelle. Depuis sa création en 2017, BeCode a accompagné quelque 2.177 apprenant.e.s. Près de deux tiers d'entre eux ont obtenu un emploi au terme de leur formation. Le leitmotiv de BeCode est "Viens comme tu es", peu importe le diplôme, les origines, les croyances ou même la couleur des cheveux !

Wallonie : Comment sont organisées les formations ?

Stéphanie Van Hoof: Plusieurs types de formations sont organisées par BeCode. Parmi les formations longues, citons celle de Junior Developer, qui apprend à concevoir des sites et applications web, les formations en matière d'intelligence artificielle ou encore la toute nouvelle formation en cybersécurité, qui sera lancée en exclusivité à Charleroi au mois de mai. En Belgique, comme ailleurs, de nombreuses places sont à pourvoir dans le domaine de la sécurité informatique. Pourtant, les formations en ce domaine se comptent sur les doigts d'une main. Partant de ce constat, BeCode a décidé de proposer ce nouveau cycle qui rencontre déjà un franc succès au vu des premières inscriptions et des contacts avec les entreprises partenaires. Ces formations ont lieu du lundi au vendredi, de 9h à 17h, pour des groupes de maximum 25 personnes et durent 7 mois. Elles s'appuient sur la pédagogie active, une méthode d'apprentissage dans laquelle le travail d'équipe et la collaboration sont valorisés. L'accent est mis sur les compétences humaines, l'esprit d'équipe et la recherche de solutions. Les participants sont invités à travailler et à apprendre de manière indépendante.

En résumé, chez BeCode, il n'y a pas de "prof" mais des coaches et il n'y a pas non plus de cahiers ou d'examen. Par contre, un point important est le stage à réaliser en fin de formation, qui débouche d'ailleurs souvent sur un emploi.

Nous organisons également des pré-formations, de 6 semaines, qui permettent d'acquérir des pré-requis nécessaires pour entamer une formation longue ou prendre confiance et découvrir les métiers du secteur.

Wallonie : Comment rejoindre une formation de BeCode ?

Stéphanie Van Hoof : Les formations de BeCode sont ouvertes aux demandeurs d'emploi âgés de minimum 18 ans et inscrits auprès de l'organisme public d'emploi de la région concernée (le Forem, pour la Wallonie). Au-delà de ces critères de sélection "administratifs", les candidat.e.s doivent être 100% disponibles (ce sont des formations à temps plein) et surtout motivé.e.s à 200%! Nos formations demandent un investissement en temps et en énergie considérables et il est important que les personnes sélectionnées puissent les suivre jusqu'à la fin. En général, c'est le cas puisque le taux d'abandon est très faible (1 ou 2 arrête(nt) sur un groupe de 25). Le recrutement est organisé en plusieurs étapes. La première est une inscription en ligne, avec des exercices à effectuer à distance sur ordinateur. Ensuite, des demi-journées de sélection ont lieu, avec un travail à réaliser en groupe. Cela permet de voir quelles sont les dynamiques en présence et de vérifier la motivation des personnes ainsi que leur capacité à s'inscrire dans des modules de formation basés sur une pédagogie active. Sur base de tous ces éléments, les jurys sélectionnent les candidat.e.s pour les formations.

Wallonie : Les partenariats expliquent également le succès de BeCode...

Stéphanie Van Hoof : En effet, nous pouvons accomplir notre mission et nous développer grâce aux partenariats étroits noués tant avec le secteur public que le privé. Les partenariats avec le public garantissent notamment les conditions nécessaires pour que les demandeurs d'emploi bénéficient d'un contrat (en Wallonie, il s'agit du contrat F70bis avec le Forem) et de remboursement de

certaines frais, tandis que les partenariats avec les entreprises privées permettent de répondre à la pénurie de main-d'œuvre du secteur et d'avoir des lieux de stage. En réalité, ces partenariats public-privé sont devenus notre marque de fabrique! Comme nous ne nous contentons pas d'expérimenter des stratégies de pédagogie et de recrutement, nous voulions également approfondir les instruments de financement de pointe pour l'entrepreneuriat social, en lançant jusqu'à présent deux projets d'obligations à impact social et en cherchant à équilibrer la philanthropie, les subventions et les entreprises.

Wallonie: Pourriez-vous nous parler du "Hackeuses club" ?

Stéphanie Van Hoof : Bien sûr, d'autant que c'est un projet qui me tient particulièrement à cœur ! Chez BeCode, nous voulons contribuer à ouvrir le champ des possibles pour que davantage de femmes puissent trouver un emploi dans un secteur qui semble encore réservé aux hommes. Pour l'anecdote, toutes nos formations portent le nom d'une femme reconnue dans le domaine des sciences : Ada Lovelace, Rachel Carson, Hedy Lamarr... Peut-être pourrons-nous bientôt ajouter à cette liste Elise, Karima, Elsa, Sarah ou Mélissa. Toutes ces femmes ont en commun d'avoir intégré le "Hackeuses club", une pré-formation qui permet de se remettre en confiance et de découvrir les différents métiers liés aux technologies informatiques. Deux sessions ont déjà eu lieu et une troisième sera organisée prochainement. En participant à cette session, ces femmes ont pu dépasser leurs craintes et prendre conscience des opportunités offertes par les métiers du numérique. D'ailleurs, plusieurs d'entre elles se sont inscrites dans l'une des formations de longue durée. Le monde des technologies offre énormément de possibilités dans des secteurs variés. Même sans diplôme ou expérience professionnelle préalable, il est toujours possible d'apprendre rapidement et de décrocher un job !

www.becode.org



La collaboration Passwerk-IBA : une opération win-win pour davantage d'inclusivité



Interview



Roxane Résimont

Pierre Géruzet



Roxane Résimont est Account Manager chez Passwerk, une société de consultance dans le domaine informatique travaillant exclusivement avec des personnes qui présentent un profil du spectre de l'autisme. Pierre Géruzet est quant à lui Responsable du département Documentation chez IBA, société belge active dans plusieurs domaines technologiques et principalement celui des accélérateurs de particules. Dans cette interview croisée, ils nous expliquent comment leur collaboration constitue une réelle opportunité pour apporter plus d'inclusivité dans cette entreprise belge reconnue à travers le monde.

Wallonie: Pourriez-vous nous expliquer en quoi Passwerk est une société quasi unique en Belgique?

Roxane Résimont : Passwerk est une société de consultance dans le domaine informatique qui travaille uniquement avec des personnes présentant un profil du spectre de l'autisme. C'est la première entreprise commerciale de ce type qui a été créée en Belgique⁽¹⁾. Nos activités se concentrent principalement sur le testing de logiciels, mais nous développons aussi des processus de support et de management, des logiciels ou des services dans l'IT. Pour réaliser nos missions, nous nous appuyons sur les qualités uniques et précieuses des personnes avec autisme. En 2008, nous comptons 4 consultants (c'est ainsi que nous

désignons les personnes qui travaillent pour nous). Ils sont plus de 160 aujourd'hui! Notre objectif est d'inclure toujours plus de personnes présentant un profil du spectre autistique sur le marché du travail régulier. Cela passe par la sensibilisation et une meilleure connaissance de ce handicap, qui reste peu connu ou est encore stigmatisé. Au-delà de l'aspect commercial, nous sommes actifs sur le plan social, ce qui se traduit par divers projets, dont l'ICT Community for ASD. Il s'agit d'un fonds créé en 2012 sous l'égide de la Fondation Roi Baudouin et pour lequel Passwerk verse chaque année une partie de ses bénéfices. Depuis la création de ce fonds, près de 70 projets permettant d'améliorer les conditions de vie, de logement et d'emploi de personnes avec autisme ont pu se réaliser, pour un montant de 500.000 €.

Wallonie : Qu'est-ce qui vous a motivé à travailler avec Passwerk ?

Pierre Gérard : Tout simplement parce que Passwerk nous proposait des services et compétences en ligne avec nos besoins, mais aussi, et c'est essentiel, en cohérence avec les valeurs soutenues par IBA. Notre société a reçu en 2021 le label B-Corp, qui consiste à certifier les entreprises intégrant dans leur modèle d'affaire et dans leurs opérations, des objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux. Travailler avec Passwerk constituait une opportunité pour apporter plus d'inclusivité chez IBA. L'offre de Passwerk permettait également de répondre à l'immense défi auquel notre département Documentation était confronté, à savoir la migration de notre plateforme de gestion des manuels d'utilisation vers un nouvel environnement technologique. Ces manuels sont essentiels pour les utilisateurs : les équipements d'IBA ne peuvent être utilisés qu'à la condition que les manuels soient disponibles. Or, la croissance du volume (entre 15.000 et 20.000 pages!) et de la complexité de ces manuels ne pouvait plus être gérée par la plateforme utilisée jusqu'alors. D'où la nécessaire migration, qui se révèle être une opération très complexe et pour laquelle on avait estimé à 2 ans la charge de travail supplémentaire. En nous proposant ses services et ses compétences, Passwerk a répondu à nos besoins et nous a permis de mettre en application nos valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion.

Wallonie : Quelles sont les procédures mises en place par Passwerk pour assurer les missions des consultants ?

Roxane Résimont : Deux référents sont essentiels pour mener à bien nos activités : les jobcoachs, d'une part, et les SPOC (single point of contact), d'autre part. Les jobcoachs sont des professionnels dans le domaine de l'autisme. Il y a 15 coachs actuellement pour 160 consultants. Ils sont présents et accompagnent la personne tout au long du processus, à savoir la sélection, le recrutement et la réalisation de la mission. Lorsqu'une entreprise manifeste un intérêt pour travailler avec un consultant de Passwerk, nous organisons une étude de site. Le coach doit connaître tous les aspects pratico-pratiques pour désigner le bon



Société de consultance dans le domaine de l'IT, Passwerk une SCRL à dimension sociale. Spécialisée dans le testing et le développement de logiciels, les Support Processes, la Business Intelligence (SAS & Power BI) et les Managed Business Process Services, Passwerk a la particularité de travailler uniquement avec des personnes présentant un profil du spectre de l'autisme (voir encadré en page 26).

Créée à Anvers en 2008, l'entreprise dispose de bureaux à Anvers, Hasselt, Roulers et, depuis 2019, à Bruxelles. Passwerk vise à s'implanter en Wallonie et à développer des collaborations avec des entreprises de la région.

www.passwerk.be



L'autisme

Reconnu comme handicap, l'autisme est un trouble neuro-développemental qui entraîne un dysfonctionnement cérébral affectant la communication, les interactions sociales et les comportements. Les personnes présentant ce profil développent des compétences spécifiques telles qu'une grande minutie, une haute capacité de concentration, y compris sur des tâches répétitives, ainsi que de la persévérance.

Plusieurs études démontrent que 1% à 2,5% de la population seraient potentiellement concernés. Pour la Belgique, cela représenterait entre 115.000 et 287.500 personnes pouvant présenter un profil du spectre de l'autisme, dont une majorité de garçons, les filles étant moins souvent diagnostiquées.

Les causes identifiées sont des facteurs environnementaux et multigéniques. Parmi les nombreuses difficultés rencontrées, citons le manque de centres pour adultes en Belgique francophone permettant de diagnostiquer le trouble (la liste d'attente en Wallonie est très longue et il faut parfois attendre 10 ans pour bénéficier d'un accompagnement).

candidat qui rejoindra l'entreprise. Ces aspects portent sur le contenu de la mission, mais aussi sur la culture de l'entreprise et l'environnement de travail... Sur base de cette analyse, nous décidons quel consultant rejoindra telle entreprise (c'est ce que l'on appelle le "matching"), l'idée étant de tout mettre en œuvre pour trouver un job sur mesure pour chaque consultant. Les coachs expliquent également aux futurs collègues du consultant ce qu'est le spectre de l'autisme, pour que l'intégration se passe au mieux.

Le deuxième référent est le SPOC, qui est en quelque sorte le parrain ou la marraine du consultant. Son rôle est aussi important : il est la personne de référence tant dans l'entreprise que pour le consultant. Il doit pouvoir répondre aux questions d'ordre technique (raison pour laquelle il faut que le SPOC fasse partie de l'équipe IT), donner les priorités de travail, apporter les clarifications nécessaires et être le garant de la structure de travail. Le jobcoach et le SPOC sont donc les deux personnes clés pour optimiser le cadre de travail du consultant et lui permettre de se donner à 100% à sa tâche.

Wallonie : Vous étiez le "SPOC" de deux consultant(e)s de Passwerk chez IBA. Quels conseils donneriez-vous à ceux et celles qui voudraient assurer cette fonction dans leur entreprise ?

Pierre Géruzet : Je leur dirais que tout réside dans une bonne préparation et un accueil bien organisé du consultant, car l'inclusion de celui-ci ne s'improvise pas ! Nous avons passé beaucoup de temps à la rédaction d'un protocole de migration précis ne nécessitant pas ou peu d'interprétation.



Société belge reconnue à travers le monde, IBA est active dans plusieurs domaines technologiques et principalement celui des accélérateurs de particules : la protonthérapie pour le traitement du cancer, la production de radioisotopes à des fins de diagnostic médical et l'utilisation de radiations à des fins industrielles.

Comptant plus de 1.500 employés, IBA est présente dans 40 pays répartis sur les 5 continents. Le siège social se situe à Louvain-la-Neuve.

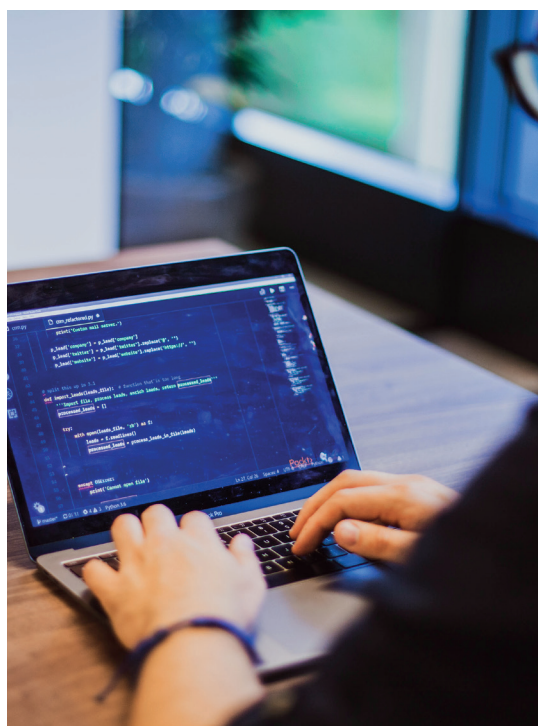
www.iba-worldwide.com

Le travail de migration demandé était complexe, il nécessitait beaucoup d'attention et de précisions dans les opérations qui ne pouvaient être opérées que manuellement. La vérification des contenus et la validation visuelle ont pu être réalisées de manière très efficace par nos deux consultantes, mais il était essentiel de bien préparer les choses en amont. Lors de cette étape préparatoire, la formation de l'équipe Documentation au spectre de l'autisme était également indispensable. Ensuite, il faut mettre tout en œuvre pour que l'accueil du consultant se passe le mieux possible. Il faut l'inviter à découvrir son environnement de travail, et surtout identifier les points potentiels de surprise ou de perturbations. Outre la préparation et l'accueil, des réunions régulières avec le jobcoach sont nécessaires pour assurer le bien-être du consultant et son intégration dans l'équipe.

Wallonie : Quel bilan dressez-vous de cette collaboration avec Passwerk ?

Pierre Géruzet : Le bilan est extrêmement positif, tant pour notre département que pour les consultantes. J'en veux pour preuve les messages qu'elles nous ont adressés, faisant part de leur reconnaissance et nous disant à quel point l'expérience fut épanouissante pour elles. L'intégration dans l'équipe s'est faite parfaitement, en douceur et de manière positive. Au niveau de la réalisation des tâches, nous avons été réellement surpris par la qualité, la précision et l'efficacité des consultantes. Elles ont même apporté des améliorations à notre protocole de migration. Pour tout vous dire, cette collaboration avec Passwerk est un total succès et va très certainement pouvoir se reproduire dans d'autres équipes au sein d'IBA. Nous ne pouvons que recommander à d'autres entreprises l'initiative de Passwerk !

⁽¹⁾ Créée en 2019, Autimatic est également une entreprise belge visant à mettre à l'emploi des personnes atteintes du spectre de l'autisme.



L'attractivité des métiers de l'aide et des soins



Aide familial.e, aide-ménager.ère social.e, infirmier.e, aide soignant.e,... autant de métiers dont la société ne peut se passer et qui pourtant, manquent de reconnaissance et de main-d'œuvre. Face aux besoins qui ne cessent de croître et de se diversifier, le renforcement de l'attractivité de ces métiers est un véritable défi pour l'avenir !

Quelles sont les caractéristiques des métiers de l'aide et des soins ? Quelles sont les pistes d'actions et recommandations pour développer l'emploi dans ce secteur ? Une étude, réalisée par l'UNIPSO avec le soutien du Fonds Dr. Daniël De Coninck géré par la Fondation Roi Baudouin⁽¹⁾, fait le point sur ces questions. Elle a été présentée lors d'un webinaire organisé par le CESE Wallonie le 25 février 2022. En voici les principaux éléments.

La question des métiers de l'aide aux personnes est au cœur des préoccupations du CESE Wallonie depuis de nombreuses années. Ainsi, en janvier 2019, le Conseil organisait un séminaire qui avait permis d'aborder plusieurs aspects de cette thématique, dont l'évolution des métiers et de la main-d'œuvre disponible ainsi que la nécessité de valoriser ces métiers. Dans le prolongement de cet événement, l'Union des entreprises à profit social (UNIPSO) a réalisé, avec le soutien du Fonds Dr. Daniel De Coninck (géré par la FRB), une étude

⁽¹⁾ La version complète de l'étude de l'UNIPSO et le résumé sont disponibles sur www.cesewallonie.be (Actualités : voir la page consacrée au webinaire sur l'attractivité des métiers).

intitulée "Aide et soins à domicile : quel avenir pour l'emploi?". L'objectif était de faire le point sur les difficultés et les enjeux du recrutement et de la fidélisation, tout en proposant des pistes d'actions visant à améliorer l'attractivité de ces professions essentielles. Pour mener à bien cette étude, une large consultation a été menée auprès des membres de l'UNIPSO. L'analyse a porté sur 6 métiers : aide familial.e, garde à domicile, aide ménager.e social.e, assistant.e social.e, infirmier.e, aide-soignant.e. Au total, plus 1.300 professionnels, des étudiants et des employeurs (tant du secteur à profit social que du secteur public) ont pris part à cette enquête réalisée en 2020.

Au terme de l'analyse, un portrait des métiers de l'aide et des soins a pu être dressé et des constats posés en termes d'attractivité, de formation, de recrutement et de fidélisation du personnel. De manière générale, les professions de l'aide et des soins à domicile présentent un grand nombre d'atouts : il s'agit de métiers dont la société ne peut se passer, porteurs de sens, gratifiants, variés et laissant place à une grande autonomie. La vocation est importante et le marché de l'emploi est en plein essor. Mais ce sont aussi des métiers sous tension. Le manque de reconnaissance et de valorisation, la pénibilité physique et psychologique, les horaires et les salaires sont pointés du doigt par de nombreux professionnels. Les difficultés de recrutement, empêchant de faire face aux besoins croissants, ou encore l'inadéquation entre la réalité de terrain et les formations, sont également relevées.

Au-delà des constats, l'étude de l'UNIPSO avance des pistes d'actions et des recommandations dans 7 domaines :

1. La communication et la valorisation du secteur et des métiers

Il s'agit de développer une communication positive et valorisante sur le secteur, mais aussi de communiquer de façon différente, en mettant l'accent sur la prise en charge globale des personnes ainsi que sur le sens apporté par ces métiers.

2. La gestion des ressources humaines

C'est l'amélioration des conditions de travail qui est visée ici : il convient notamment de limiter la charge mentale et d'éviter la pénibilité physique,

de développer l'encadrement et le tutorat, et enfin, de donner des perspectives d'évolution de carrière.

3. La formation

Il faut adapter les formations et les profils des métiers aux évolutions de la société, des techniques et des besoins des bénéficiaires.

4. La collaboration interprofessionnelle, intersectorielle et multipartenaire

Cet axe demande de travailler à la reconnaissance de tous les métiers de l'aide et des soins, de favoriser la collaboration entre les différents métiers et de développer leur complémentarité. La création d'un portail commun d'information et de diffusion des offres d'emploi est préconisée.

5. La réglementation et la vision politique

Il s'agit de développer une nouvelle approche politique du secteur, favorisant des mesures concrètes de transition entre le domicile et les secteurs résidentiels. Plusieurs mesures concrètes sont liées à cet axe : statut pour les aides ménager.e.s social.e.s, révision des normes d'accès à la profession, amélioration des normes et mesure d'encadrement des prestataires et des stagiaires, financement, lutte contre "l'ubérisation" des métiers du domicile, ...

6. L'innovation

Il importe d'innover pour promouvoir de nouvelles façons de travailler et pour soutenir des innovations professionnelles permettant l'amélioration des conditions de travail.

7. Les données

Il y a lieu de coordonner la collecte des données entre administration et opérateurs, afin de permettre un pilotage des politiques publiques, d'objectiver les problèmes d'attractivité et d'apporter des solutions dans le cadre des politiques de santé et d'action sociale.

L'UNIPSO a consigné les enseignements intersectoriels de cette étude et a rédigé un guide méthodologique permettant d'analyser l'attractivité des métiers d'autres secteurs.

www.kbs-frb.be
www.unipso.be

Les métiers du secteur de l'aide et des soins sont indispensables et porteurs de sens

Interview



Christie Morreale

Quels sont les constats en matière d'emploi dans le secteur de l'aide et des soins ? Quels sont les défis à relever ? Quels sont les leviers et les perspectives ? Quelles sont les actions concrètes mises en place pour renforcer l'attractivité des métiers et répondre aux attentes des professionnels du secteur ? Voici les réponses de la Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé et de l'Action sociale, qui est intervenue lors du webinaire du 25 février⁽¹⁾. Pour Christie Morreale, la Wallonie met tout en œuvre pour faire face aux enjeux en présence et pour répondre aux attentes des acteurs du secteur.

Wallonie : Quels constats peut-on dresser au niveau de l'emploi dans le secteur de l'aide et des soins ?

Christie Morreale : Le principal constat – et il dépasse largement les frontières de la Wallonie – est la pénurie des professionnels de l'aide et des soins. L'Organisation mondiale de la Santé estime que la pénurie mondiale d'infirmier.e.s s'élève actuellement à près de 6 millions et qu'au niveau mondial, plus de 10 millions d'infirmier.e.s supplémentaires seront nécessaires en 2030. Notre région est également confrontée à ce problème. Plusieurs métiers du secteur de la santé et de l'aide à la personne sont en pénurie de main-d'œuvre ou apparaissent sur la liste des fonctions critiques, c'est-à-dire qu'il y a des difficultés de recrutement. Or, il est clair que la santé est l'un des secteurs offrant le plus de postes de travail et d'opportunités d'emploi. Avec le vieillissement de la population et l'évolution des soins de santé, la demande de professionnels de la santé ne va cesser de croître. Il est donc essentiel de renforcer l'attractivité de ces métiers qui sont valorisants mais doivent aussi être valorisés.

Wallonie : Quelles sont les causes de ces pénuries ?

Christie Morreale : Les causes des pénuries sont multifactorielles. Plusieurs défis sont à souligner. La lourdeur croissante des soins, due à la réduction du délai d'hospitalisation, d'une part, et au maintien à domicile des personnes âgées le plus longtemps possible, d'autre part ; la prise en charge à domicile de plus en plus complexe ; l'apparition constante de nouvelles technologies ; le degré élevé de spécialisation et enfin, l'approche multidisciplinaire. Tous ces éléments sont étroitement liés et les solutions à apporter doivent être globales et structurelles.

Wallonie : Ces métiers ont pourtant de nombreux atouts...

Christie Morreale : Effectivement ! Les métiers du secteur de l'aide et des soins sont indispensables et porteurs de sens : cela a d'ailleurs été confirmés pendant la crise que nous venons de vivre. Le travail est diversifié et gratifiant. Il peut être exercé en toute autonomie, tout en s'inscrivant dans une équipe. Et de nombreux emplois sont disponibles !

Ces aspects positifs des métiers sont d'ailleurs soulignés dans l'étude réalisée par l'UNIPSO (voir page 28). Force est de constater que des efforts doivent être faits pour renforcer davantage l'attractivité de ces métiers et des formations qui y mènent.

Wallonie : Quels sont les leviers dont dispose la Wallonie ?

Christie Morreale : Plusieurs pistes sont à envisager et ce, en collaboration étroite avec les autres niveaux de pouvoir concernés (le fédéral mais aussi le niveau local) : l'amélioration des normes d'encadrement de qualité dans le secteur de soins ; une différenciation de fonction équitable et correctement financée ; une représentation réelle et équilibrée de la profession dans les organes qui la concerne ; la fidélisation du personnel en place. La question de la formation – initiale et continue – est également primordiale. Il faut savoir que le niveau de la formation continue du secteur est plus faible en Wallonie que dans d'autres pays ou régions. Or, c'est un facteur essentiel pour permettre aux travailleurs d'évoluer, en s'adaptant notamment aux évolutions technologiques. Il faut aider les employeurs à dépasser leur crainte de voir des travailleurs, une fois formés, les quitter. Dans le Plan de relance, des moyens supplémentaires sont prévus pour développer les formations dans le secteur.

Wallonie : Comment attirer davantage de jeunes dans ces formations et métiers ?

Christie Morreale : Pour faire face à la pénurie existante, mais aussi en prévision des départs à la retraite d'un grand nombre de travailleurs du secteur, il faut effectivement faire en sorte que davantage de jeunes se tournent vers les métiers de l'aide et des soins. Récemment, un salon a été organisé à Namur (par le SIEP et l'IBEFE Namur) avec un focus sur les métiers des sciences de la vie et des témoignages de professionnels devant les jeunes. Un travail doit être réalisé pour améliorer l'accueil des étudiants (à travers les stages) et de jeunes diplômés. Je reviens également sur la formation continue et la nécessité de mettre en place des passerelles donnant des perspectives d'orientation – ou de réorientation – professionnelle tout

au long de la vie. Enfin, il convient de donner une plus grande visibilité sur ces métiers et les opportunités d'évolution qu'ils offrent.

Wallonie: Quelles sont les actions concrètes mises en place en Wallonie ?

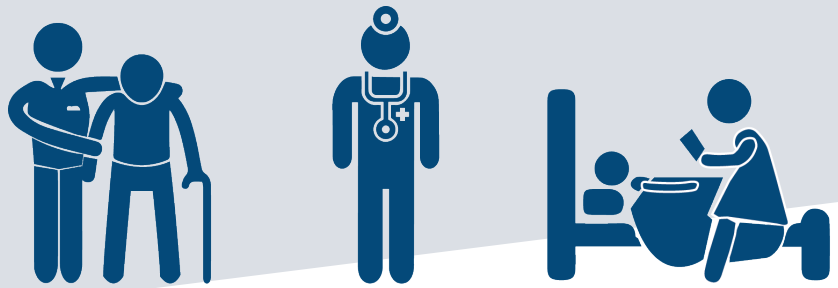
Christie Morreale : Au niveau du secteur de la santé, je tiens à souligner l'accord historique pour le secteur du non-marchand qui prévoit un budget de 260 millions € (le dernier accord prévoyait 30 millions €). La requalification de lits et l'ouverture de nouveaux lits dans les maisons de repos et de soins ou le financement pour du matériel informatique constituent d'autres actions menées. Plusieurs investissements sont prévus dans Get up Wallonia, comme la création de réseaux ou l'utilisation du numérique pour accompagner la qualité des soins et l'accompagnement. Pour ce qui est des SAFAs (Services d'aides aux familles et aux aînés), des mesures structurelles ont été prises à hauteur de 25 millions €. Citons notamment la transition du statut d'ouvrier au statut d'employé, l'augmentation des normes d'encadrement pour les aides familiales, l'augmentation du contingent d'heures pour 142 ETP, la publication de nouveaux statuts. La volonté est de reconnaître le métier d'aide familiale comme métier en pénurie. Par ailleurs, les Assises de la première ligne permettront de dégager des pistes de solutions, en concertation étroite avec les acteurs du terrain.

Toute la réflexion menée et toutes ces actions montrent que la Wallonie prend ses responsabilités et qu'elle se donne les moyens de concevoir l'aide et le soin à la personne de façon humaine et efficace. Les enjeux sont énormes et, même s'il n'y a pas de solution miracle, nous mettons tout en œuvre pour apporter des solutions concrètes et pérennes aux défis sociétaux face à nous.

⁽¹⁾ Webinaire du 25 février 2022 sur "L'attractivité des métiers du secteur de l'aide et des soins".

Le 25 février 2022, le CESE Wallonie a organisé, en collaboration étroite avec l'UNIPSO et la Fondation Roi Baudouin (FRB), un webinaire sur l'attractivité des métiers du secteur de l'aide et des soins ⁽¹⁾.

Retrouvez ci-après trois témoignages présentés lors de ce webinaire.



Des mots pour communiquer et nettoyer

Invitée à présenter le projet de formation concomitante d'aides ménagers sociaux, Rita Stilmant, la Directrice de Lire et Ecrire Luxembourg, a insisté sur le caractère inédit et innovant de cette formation mise en place dès 2017 : *"Nous avons tout d'abord identifié les besoins pour le secteur de l'aide et des soins dans notre province, avec le soutien de l'IBEFE Luxembourg, ainsi que ceux des groupes d'adultes en démarche d'alphabétisation. Partant du constat de l'absence de formation d'aide ménager social, nous avons construit ce projet totalement inédit, dans le cadre d'un partenariat entre trois centres d'insertion socio-professionnelle (CISP) : la Trêve, le CEPPST et Lire et Ecrire Luxembourg"*.

En période "normale" (hors covid), des groupes d'une quinzaine de stagiaires participent à la formation qui se déroule sur 8 mois. Cinq sessions ont déjà été organisées. Les trois CISP assurent le renforcement des savoirs fondamentaux orientés sur le métier d'aide ménager social. *"Notre formation permet à des hommes et des femmes ayant un réel intérêt pour le secteur de l'aide et des soins à la personne d'avoir accès à une formation, même s'ils ne maîtrisent pas les savoirs fondamentaux en français. Nous mettons l'accent sur l'accompagnement psychosocial en amont et tout au long du processus. Nous identifions, avec les stagiaires, les freins éventuels et les solutions possibles, et les soutenons au niveau des démarches, administratives notamment. Le défraiement (même s'il est limité à 1 € brut de l'heure) ainsi que le soutien en termes de mobilité ou de garde d'enfants sont des éléments importants pour les personnes concernées. Le Forem Formation et la Promotion sociale sont également deux acteurs-clés du projet : ils dispensent les modules spécifiques que sont*

'L'entretien de la maison et du linge' (Forem), 'Economie sociale et familiale' et 'Methodologie appliquée au métier d'aide ménager social' (Promotion sociale). Enfin, la certification de la formation joue un rôle essentiel dans la réussite du projet" souligne Rita Stilmant.

La complexité administrative, les difficultés de mobilité, les changements d'interlocuteurs institutionnels et pédagogiques, le financement ponctuel, l'absence d'une définition et d'un cadre reprenant les balises d'une formation concomitante,... constituent indéniablement des freins pour le développement de la démarche. Mais les apports du projet viennent compenser les difficultés rencontrées. *"Les savoirs, savoir-faire, compétences, ressources et expériences de ces adultes ne maîtrisant pas les savoirs fondamentaux en français sont réellement pris en compte. Ils ont accès à une formation qualifiante, porteuse de sens et débouchant très souvent sur un emploi. Avec ce projet, nous expérimentons un modèle partenarial respectueux des besoins des stagiaires potentiels, et adapté aux réalités d'un territoire à démographie faible"* constate la Directrice de Lire et Ecrire Luxembourg.

Les perspectives du projet sont nombreuses. Trois sessions de formation "Des mots pour communiquer et nettoyer" seront organisées, avec le soutien du Fonds de Coninck de la Fondation Roi Baudouin. Une modélisation de la formation concomitante est en cours d'élaboration tandis qu'une réflexion est menée en termes de pérennisation et de pistes de financement.

<https://lire-et-ecrire.be/luxembourg>

⁽¹⁾ Les présentations powerpoint ainsi que le lien pour accéder à l'enregistrement sont disponibles sur www.cesewallonie.be.



Une campagne de communication originale pour promouvoir les métiers de l'aide à domicile

A partir de mi-mai 2022, une vaste campagne de communication sera lancée par l'AsSAF (l'Association des services d'aide aux familles et aux aînés). L'originalité de cette campagne tient dans le fait que ce sont des travailleurs et travailleuses du terrain qui occupent le premier rôle. En effet, ils apparaîtront sur les affiches et dans les capsules vidéo, et leurs témoignages circuleront dans la presse, les réseaux sociaux ainsi que sur le site internet de l'AsSAF. En témoignant de la richesse de leur métier d'aide ménager.e social.e., d'aide familial.e. ou de garde à domicile, ils espèrent que de nouveaux collègues les rejoindront. Face aux difficultés de recrutement dans le secteur et à la demande de la population en constante augmentation, il est en effet essentiel d'attirer de nouveaux travailleurs et pour cela, il est indispensable de faire mieux connaître ces métiers et les valoriser.

Sandra Grandmont, Conseillère SAFA et Formation à la FCSD, explique : "Le projet, initié en janvier 2019, a véritablement démarré début 2021. L'AsSAF, qui regroupe 5 fédérations patronales du secteur de l'aide à domicile ainsi que la Fédération des CPAS⁽¹⁾, a fait appel à l'agence de communication Yellow studio pour développer cette campagne de communication qui a pour objectif de valoriser les métiers de l'aide à domicile et d'en augmenter l'attractivité. Une analyse de l'existant a été réalisée, sur base notamment des constats dressés par l'UNIPSO⁽²⁾ et des travaux relatifs aux statuts des métiers. Les métiers de l'aide à domicile sont souvent méconnus et souffrent de nombreux clichés. Or, ils offrent une véritable opportunité d'emploi pour des personnes ayant de l'intérêt pour le social et l'humain". Toute la stratégie de communication a été basée sur la parole des travailleurs, comme l'indique Fabian Genard, Conseiller et adjoint à la direction de la FEDOM. "Nous avons voulu que les

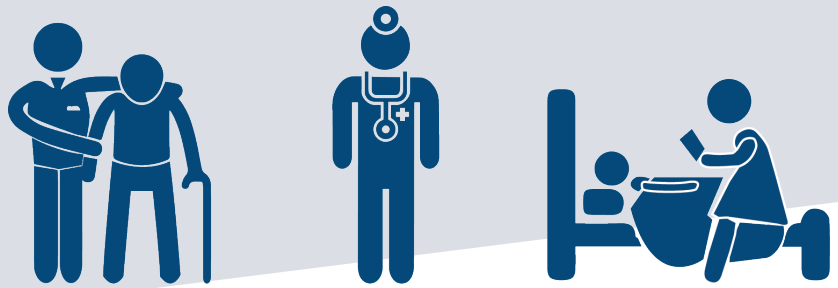
travailleurs d'aujourd'hui soient les ambassadeurs de la campagne. Ce sont eux qui sont les plus à même de parler de leur métier! Un grand casting a été lancé pour recruter les voix et les visages du secteur. Grégory, aide familial à Jambes, Déborah, garde à domicile à Nivelles ou encore Christine, aide ménagère sociale à Ixelles, ont ainsi accepté de participer à ce projet... Les différents outils de communication ont été développés, sur base des identités graphique et visuelle définies en amont. La campagne sera diffusée sur les sites internet et les réseaux sociaux de l'AsSAF et des différents partenaires ainsi que dans la presse".

Sandra Grandmont et Fabian Genard espèrent que ce projet, porté par l'ensemble des fédérations du secteur des soins à domicile, permettra de valoriser les métiers de la vie journalière, d'attirer de nouveaux travailleurs et de fidéliser ceux qui font déjà partie du secteur. Les différents partenaires (FOREM, Instances Bassin EFE, enseignement) sont en tous cas très demandeurs d'avoir des outils permettant de faire mieux connaître les métiers de l'aide à domicile auprès du public des demandeurs d'emplois et au sein des écoles. Bien sûr, il reste des obstacles, comme le souligne Fabian Genard: "Notre secteur, et notamment les aides familiales, n'est pas reconnu comme en pénurie alors que nous rencontrons de grandes difficultés de recrutement". Mais tant ce projet que tous les autres travaux en cours au sein de l'AsSAF visent à trouver des réponses aux problèmes existants et à promouvoir ces métiers si essentiels.

www.assaf-asbl.be

⁽¹⁾ Aide & soins à domicile, FCSD, FEDOM, CoDEF et FSB.

⁽²⁾ Voir l'article en page 28.



ORCA, un projet intégré de formation vers les métiers de l'aide et des soins à domicile

ORCA est l'acronyme d'Orientation ReConversion dans les métiers de l'Aide à domicile. Ce projet, soutenu par le Fonds Dr. Daniel De Coninck géré par la Fondation Roi Baudouin et coordonné par Citéa (coopérative à finalité sociale spécialisée en insertion socio-professionnelle), a pour but de mettre en place une filière intégrée visant à soutenir l'orientation et la reconversion de demandeurs d'emploi vers les métiers de l'aide et des soins à domicile. Trois métiers sont représentés : l'aide ménager.e social.e, l'aide familial.e et l'aide soignant.e. *"Notre objectif est de faciliter les transitions par la création d'une filière intégrée. Il ne s'agit pas de créer de nouveaux modules de formation mais de réunir les différents acteurs et opérateurs concernés, et de développer des partenariats complets, depuis le recrutement jusqu'à la mise à l'emploi"* explique Laetitia Mélon, Coordinatrice à Citéa.

Prévu au départ pour 42 stagiaires, le projet a déjà accueilli 72 stagiaires, preuve de l'intérêt de la démarche ! Le public-cible est constitué de demandeurs d'emploi dits "éloignés" du marché du travail, soit parce que la durée de l'inactivité en amont de la formation est très longue, soit en raison d'un parcours scolaire semé d'embûches ou non valorisé sur le territoire belge. *"Dans ce public, bon nombre de personnes rencontrent des difficultés sociales importantes, qui constituent des freins pour accéder aux formations. Le travail d'accompagnement pour aider ces personnes à résoudre les problèmes qu'elles rencontrent est indispensable mais intensif"* constate Laetitia Mélon.

Plusieurs phases sont prévues dans le processus. *"Nous commençons par une phase de recrutement des stagiaires, axée notamment sur la découverte du métier. Il est important de faire connaître la réalité du terrain, les avantages et les inconvénients des métiers de l'aide et des soins. Nous informons de manière très claire les candidats stagiaires, sur le salaire ou les horaires, par exemple"* indique la coordinatrice de Citéa.

Une fois le candidat convaincu par le fait que le métier correspond à son projet personnel, un accompagnement notamment administratif s'avère nécessaire. Les stagiaires ORCA bénéficient d'un contrat de formation professionnelle délivré par le FOREM, ce qui constitue une réelle plus-value mais qui n'empêche pas la dégressivité des allocations de chômage de s'appliquer. Vu la durée de la formation, l'impact sur les indemnités de chômage peut se révéler important, et constituer un frein à l'entrée en formation. *"Nous réalisons des simulations afin de voir s'il est financièrement possible pour le candidat de suivre la formation jusqu'à la fin. Dans un secteur où les difficultés de recrutement sont réelles, il serait peut-être opportun de réfléchir à cette question de la dégressivité des allocations lors de formations de longue durée menant à ces métiers"* remarque Laetitia Mélon.

Après le recrutement, une phase de préformation est organisée, en partenariat avec des CISP, de manière à ce que les stagiaires puissent acquérir les compétences de base leur permettant de



s'inscrire aux formations aux métiers organisées en promotion sociale. Ce sont dans les écoles de promotion sociale partenaires que les demandeurs d'emploi suivent la formation qualifiante (cours et stages). Tout au long du processus, un coaching est prévu afin d'accompagner les stagiaires face aux difficultés qu'ils rencontrent et qui pourraient entacher la suite de leur parcours en formation.

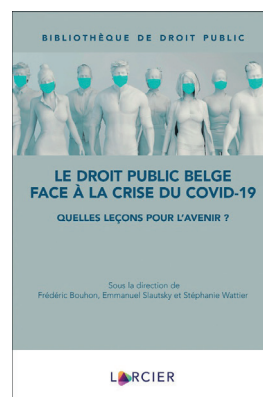
Le bilan du projet se révèle très positif, en termes de taux de participation, de partenariats ou d'adaptabilité. Les freins sont liés à la charge de travail pour l'équipe coordinatrice et ses partenaires⁽¹⁾ dépassant les projections, la concurrence avec d'autres secteurs (qui recherchent également des aide ménager.ères ou des aide soignant.e.s diplômé.e.s) ainsi que la mobilité des stagiaires (notamment la problématique du permis de conduire). Les perspectives sont cependant encourageantes : le projet ORCA pourrait être pérennisé et étendu.

⁽¹⁾ - CISP : FUNOC et Centre liégeois de formation (CLF)
- Ecoles de promotion sociale : Ecole de promotion sociale de Châtelet, ECEPS Mont-sur-Marchienne, Ecole FPS de Liège
- Employeur avec partenariat privilégié : CSD du Centre et de Charleroi, du Brabant-wallon et de Liège

Les trois projets présentés dans ces témoignages ont bénéficié du soutien du Fonds Dr. Daniël De Coninck, géré par la Fondation Roi Baudouin.

Le droit public belge face à la crise du Covid-19 : Quelles leçons pour l'avenir ?

Sous la direction de Frédéric Bouhon, Emmanuel Slautsky et Stéphanie Wattier
Larcier
(Bibliothèque de droit public)



La gestion politico-juridique de la pandémie du Covid-19 et de ses conséquences suscite de nombreuses questions, notamment dans le domaine du droit public. Les mesures adoptées respectent-elles la répartition des compétences entre autorité fédérale, communautés et régions ? Le recours massif aux pouvoirs spéciaux et aux pouvoirs de police est-il compatible avec les principes consacrés par la Constitution et le droit international ? Les restrictions considérables apportées aux droits fondamentaux pour limiter la propagation de la pandémie sont-elles excessives ? Quel est le rôle des experts dans la prise des décisions ?

Ces questions, parmi d'autres, sont abordées dans le présent ouvrage au travers de 26 contributions thématiques réparties en trois parties. Près de soixante chercheurs issus de la plupart des universités belges y ont contribué.



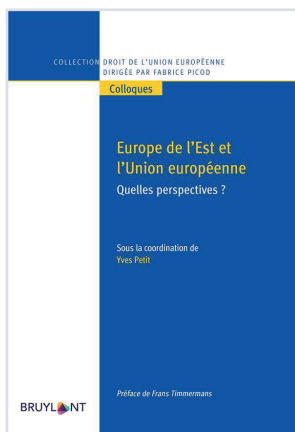
Peut-on se passer du nucléaire ?

François-Marie Bréon, Yves Marignac
Éditions Télémaque
(Oui ou non)

Interrogés par Science & Vie, deux spécialistes reconnus dans leur domaine apportent un éclairage complémentaire ou contradictoire sur une grande question, un choix de société.

Dans cet ouvrage, le premier, climatologue, affirme que le nucléaire peut contribuer au défi de l'urgence climatique car il apporte une énergie abondante et pilotable. Le nucléaire est un atout quasi indispensable dans une politique énergétique crédible, notamment au vu de l'ampleur et de la difficulté de déploiement des énergies renouvelables à grande échelle.

Le second, expert non institutionnel sur le nucléaire et l'énergie, juge la filière obsolète, son modèle centralisé figé dans le passé, et les énergies renouvelables non seulement aptes à répondre aux besoins d'une électricité propre mais aussi porteuses d'une transformation en profondeur de notre rapport à l'énergie, seule chance de relever le défi climatique. Il met aussi en avant la nécessité et le potentiel d'un effort important de sobriété.



Europe de l'Est et l'Union européenne : Quelles perspectives ?

Sous la coordination de Yves Petit et Jean-Denis Mouton

Bruylant

(Droit de l'Union européenne)

À un moment où l'Union européenne rencontre des difficultés inédites, dues à la montée de l'"illibéralisme" et de nationalismes, qui remettent en cause ses valeurs et le principe de primauté du droit de l'Union posé par la Cour de justice des Communautés européennes, il était important de rassembler des contributions permettant de mieux comprendre les facteurs de plus en plus nombreux de la différenciation entre l'Est et l'Ouest de l'Union européenne.

Tel est l'objet de cet ouvrage qui aborde des questions fondamentales permettant de mieux comprendre les systèmes de partis politiques, la perception du concept de nation, l'identité européenne, les identités nationales, et bien d'autres sujets, tant à l'Est qu'à l'Ouest.

Cet ouvrage se veut original et entend contribuer à dissiper les nombreux malentendus minant les relations entre quelques États membres et les institutions de l'Union européenne, alors que l'intégration européenne traverse une crise profonde et sans précédent.

Transformation digitale et enseignement supérieur : Comment seront formés les managers de demain ?

Coordonné par Olivier Mamavi et Romain Zerbib

Éditions EMS

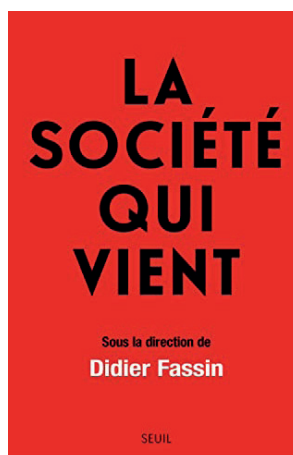
(Pratiques d'entreprises)



Le secteur de l'apprentissage, déjà sujet à de nombreuses transformations, subit une accélération sans précédent depuis la crise du Covid-19. Universités et écoles de commerce sont soumises à un marché de plus en plus complexe qui impose une reconfiguration en profondeur de leur modèle. Intelligence artificielle, distanciel, hybridation..., les enjeux pédagogiques sont vertigineux et les interrogations nombreuses. Comment renforcer l'engagement, la motivation et la montée en compétences des étudiants ? Que faut-il enseigner aux futurs managers ? Qui seront les futurs acteurs de l'apprentissage et quel sera leur modèle économique ? Comment faire face aux risques de disruption et contrer les nouveaux concurrents ? Cet ouvrage s'inscrit dans la continuité d'une réflexion sur le thème de la transformation digitale dans le secteur de l'enseignement supérieur du management.

La société qui vient

Sous la direction de Didier Fassin
Éditions du Seuil



Au fil des ans, les crises semblent se multiplier : crise financière, crise sanitaire, crise environnementale, crise des exilés, crise du patriarcat, crise de la démocratie, et selon certains même, crise du capitalisme et du néolibéralisme – la liste pourrait encore s’allonger.

La crise deviendrait-elle la nouvelle normalité du monde contemporain, au risque de ne susciter de réponses que dans l’urgence ? Le choix fait dans cet ouvrage est de parler plutôt de moment critique appelant une réflexion collective attentive aux grandes questions du temps présent comme prélude à d’autres formes de vie.

Ni état des lieux ni exercice de futurologie, ce livre est une interrogation critique sur notre temps pour anticiper la société qui vient.

**Pour une forêt primaire en Europe de l’Ouest : un manifeste**

Francis Hallé
Actes Sud

Les forêts primaires, qui n’ont jamais été modifiées ni exploitées par l’homme, sont des joyaux de la nature, des sommets de biodiversité. Leurs bénéfices sont inestimables. Sous les tropiques, elles subissent un déclin alarmant. En Europe, elles ont quasiment disparu depuis 1850. Pourquoi devrions-nous nous satisfaire de cette situation ? Ce n’est cohérent ni avec notre tradition culturelle, ni avec notre exigence de beauté des paysages.

Ce manifeste détaille la mise en œuvre d’un projet de création d’un vaste espace (environ 70.000 hectares) dans lequel une forêt, placée en “libre évolution”, renouvellera et développera sa faune et sa flore sans aucune intervention humaine, et cela sur une période de plusieurs siècles.

Ce projet suscite un très vif intérêt du public, pour des raisons à la fois écologiques et philosophiques.

Et dans notre bibliothèque numérique

La place du numérique à l'école : 2021

Christine Acheroy, Caroline Leterme
Sous la direction d'Annick Faniel
CERE asbl (Décembre 2021)
Source : cere-asbl.be

Inégalités d'inflation, prix de l'énergie et crise sanitaire : un cliquet inversé ou une TVA sociale pour le gaz et l'électricité ?

Antoine Germain, Jean Hindriks
IRES : Regards Économiques Numéro 169 (Janvier 2022)
Source : regards-economiques.be

Les Lumières à l'ère numérique : Rapport de la commission

Présidence de la République Française (Janvier 2022)
Source : vie-publique.fr

Banque Nationale de Belgique : Rapport 2021 : Développements économiques et financiers

BNB (Février 2022)
Source : bnb.be

Climate Change 2022 : Impacts, Adaptation and Vulnerability

IPCC = GIEC (Février 2022)
Source : ipcc.ch

Energy : Key Data : Édition février 2022

SPF Économie, P.M.E., Classes moyennes et Énergie (Février 2022)
Source : economie.fgov.be

Rapport technique du secrétariat 2021 : CCE 2022-0350

Conseil Central de l'Économie (Février 2022)
Source : ccecrb.fgov.be

État des lieux de la mobilité professionnelle en Belgique

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (Mars 2022)
Source : emploi.belgique.be

Quels indicateurs pour caractériser la situation des jeunes sur le marché du travail ?

Claire Dujardin, Valérie Vander Stricht
IWEPS : Décryptage n°7 (Mars 2022)
Source : iweps.be

L'ONEM en 2021 : Rapport annuel 2021

. Volume 1 : Rapport d'activités
. Volume 2 : Indicateurs du marché du travail et évolution des allocations
ONEM (Mars 2022)
Source : onem.be

Le Centre de Documentation du CESE Wallonie est au service des membres du Conseil mais est également accessible au public sur rendez-vous.

04/232.98.14
biblio@cesewallonie.be

Wallonie

Publication trimestrielle du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie

Editeur responsable

Luc Simar
Secrétaire général

Rédactrice en chef

Nathalie Blanchart - 04 232 98 53
nathalie.blanchart@cesewallonie.be

Graphiste

Nathalie Hounje - 04 232 98 24
nathalie.hounje@cesewallonie.be

Rédaction

Invité - Dossier - Interviews - Actus : Nathalie Blanchart
Livres : Jean-Claude Pirlot

Impression

Imprimerie SNEL

Crédits photographiques

© Adobe Stock : cover, pp. 2, 3, 8, 12, 14, 15 et 28
© AGORIA : pp. 10 et 13
© Passwerk : pp.9, 25, 26 et 27
@ IBA : p. 27
© Paumelles liégeoises : pp. 16 et 17
© SONACA : pp. 18 et 19
© Coderdojo: pp. 20 et 21

Remerciements

Nous remercions toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration de ce numéro :
Mmes Sandra Grandmont, Laetitia Mélon, Christie Morreale, Nathalie Morelle, Clarisse Ramakers, Roxane Résimont, Rita Stilmant et Stéphanie Van Hoof.

MM. Benoît Gerkens, Fabian Genard, Pierre Gêruzet, Vincent Martorana et Stéphane Monseu.

Ainsi que Mmes Laura Beltrame, Ilse Deblende, Alice Flahaut, Bénédicte Gombault, Sophie Vassen, Stéphanie Wilmet et notre collègue Nathalie Delbrassinne pour leur aide.