



Cette newsletter est notre lien indispensable entre nous, même et surtout en temps de crise :
voici donc un cinquième numéro spécial.

SOMMAIRE

Agenda

- **Judi 18 juin 2020** : Conférence (virtuelle) de Monsieur Charles-Henri RUSSON, *Directeur du Département (IGN-Europe)*
« Cinq impacts majeurs du digital transformant déjà les emplois existants » - [Inscription](#)
- **Prochaines Conférences du cycle sur la digitalisation** : [programme](#)
- **Calendrier des « Séances IBEFE Brabant wallon »** : 23.06 à 9h (séance virtuelle), 27.08 à 9h, 22.09 à 9h, 23.10 à 9h, 27.11 à 9h, 18.12 à 9h
- **Prochaine « Séance Chambre Emploi-Formation Brabant wallon »** : 8.06 à 14h (séance virtuelle)
- **19 juin 2020** : échéance du sondage « impact de la crise sanitaire liée au covid-19 »
- **Judi 26 novembre 2020** : Assises de l'Enseignement et de la Formation

Editorial du Président

New : Sondage en ligne à compléter

1. Sondage sur l'impact de la crise sanitaire liée au covid-19

C'est arrivé près de chez vous

1. Erratum à propos de la mise en place d'un contact tracing par l'AViQ
2. Echo de la conférence du SAW-B : Territoire zéro chômeur de longue durée le 6.05.2020
3. Echo du 1^{er} webinaire d'Entreprise en marche le 15.05.2020
4. Echo de la conférence de France Stratégie sur les métiers au temps du corona le 27.05.2020

Articles intéressants à partager

Création de valeur sociale partagée

Avant d'entrer dans le vif du sujet que j'ai choisi pour ce cinquième éditorial spécial, permettez-moi tout d'abord de saluer la performance réalisée par l'équipe de l'IBEFE BW et l'ensemble des Membres (effectifs et suppléants) qui ont participé avec beaucoup d'enthousiasme et de dynamisme le vendredi 15 mai dernier à la toute première séance 100 % digitale de l'Instance. Pas une hésitation, pas un « couac » et le tout dans un bel élan dynamique. Même les plus récalcitrants au passage au digital se sont révélés d'une agilité numérique sans précédent ! Preuve s'il le fallait encore que nos modes de fonctionnement ont changé et vont changer assez radicalement. Le seul élément pérenne étant bien entendu la volonté de bien faire.

Ceci m'amène (presque naturellement) à mon propos d'aujourd'hui : le mouvement socioéconomique global qui s'amorçait timidement en Europe occidentale avant la crise du covid-19 va – plus que probablement – s'amplifier dès que nous serons sortis de cette période un peu « particulière ». Je veux parler ici d'un changement de paradigme dans le fonctionnement de nos modèles de société.

Le mouvement qui se dessine au travers (entre autres choses) de la montée au créneau des jeunes pour le climat, de l'arrivée des gilets jaunes, de la résurgence de revendications pour davantage de bien-être pour le plus grand nombre, la prise de conscience de la responsabilité sociétale des organisations, les revendications pour un salaire universel garanti, ... est une lame de fond. Elle nous indique que la seule création de valeur numéraire n'est plus viable à long terme. Il convient de tenir compte d'autres paramètres dans nos modes de fonctionnement : les questions environnementales, les problèmes sociétaux et éthiques, les enjeux sociaux tellement importants pour garantir la santé, la mobilité, l'accès aux études et à la formation, la sécurité de l'emploi, la bonne gouvernance, ...

Ce que d'aucuns appellent la « création de valeur partagée », valeur étant ici synonyme de « valeur sociale ». C'est-à-dire faire en sorte que le plus grand nombre puisse avoir accès au plus grand nombre d'avantages que peut nous procurer la valeur financière.

Loin de croire que la crise que nous subissons va mener à mal ce mouvement (dont les prémisses avaient été décelées par l'économiste Thomas PICKETTY en 2019 dans son excellent ouvrage « Capital et Idéologie »), je suis persuadé que nous devons – chacun dans notre écosystème et réseau d'influence respectifs – œuvrer pour que les actions que nous menons et les initiatives que nous prenons aillent dans le sens de davantage de consensus et de mise en commun.

Le momentum actuel favorise ce genre de réflexion, et surtout d'action. Nous le ressentons tous les jours dans nos pratiques quotidiennes. Les hommes et les femmes d'aujourd'hui et surtout de demain ne vont plus se contenter aussi facilement de la simple répétition du passé, avec son cortège d'erreurs et d'injustices. Il va nous falloir y intégrer des enjeux et des préoccupations davantage axées sur le social et le sociétal. Si tel n'est pas le cas, c'est l'ensemble du modèle de l'équilibre socioéconomique qui risque d'en être la victime.

L'IBEFE BW est – j'en suis intimement persuadé – un des atouts de notre Région pour arriver à cette fin.

Jacques SPELKENS

Président IBEFE BW



New : Sondage en ligne à compléter

1. Sondage sur l'impact de la crise sanitaire liée au covid-19

Durant cette phase de déconfinement/reprise, l'IBEFE du Brabant wallon souligne l'importance d'avoir une attitude anticipative par rapport à l'avenir. L'Instance lance ce sondage dans l'objectif d'initier une réflexion au niveau du bassin, vers un travail prospectif devant nous éclairer sur ce qui devrait être amélioré. Ce sondage de perception permettra :

- d'identifier les attentes, les craintes par rapport à la reprise des activités professionnelles et aux changements induits par la crise liée au Covid-19 ;
- de mesurer le taux de satisfaction par rapport à la gestion des impacts sur votre activité professionnelle ;
- de formuler des recommandations pour le futur.

Nous vous invitons à répondre **d'ici le 19 juin au plus tard** au sondage [en cliquant ici](#).
Merci pour votre participation.

Pour toute question, prenez [contact](#).

C'est arrivé près de chez vous...

1. Erratum à propos de la mise en place du contact tracing par l'AVIQ

Dans notre newsletter précédente, je vous ai fait part de mon expérience en qualité d'agent volontaire call center tracing.

Je n'ai finalement pas eu l'occasion de passer à l'action concrète, téléphoner aux personnes diagnostiquées Covid ou à leurs proches.

- Le mardi, premier jour de ma permanence téléphonique, j'étais prête à 8h à téléphoner et ... j'apprends que nous accueillons 30 nouveaux collègues volontaires du Forem, à former sur la journée. Je me suis proposée comme coach vu l'urgence et mes connaissances de fond et de la plateforme d'encodage.

Ce fut une expérience enrichissante à tous points de vue, nos collègues étaient prêts en fin de journée pour prendre les appels dès le lendemain matin.

- Le mercredi PM, nous apprenons que notre mission s'achève le soir même alors que des collègues continuaient leurs appels jusque 20h : les personnes engagées par le Consortium des Mutuelles étaient prêtes à reprendre la main.

Si nous avons été un peu frustrés de cette fin prématurée, nous sommes fiers de notre engagement. Nous avons reçu une lettre de remerciement de notre Ministre Madame Christie MORREALE, de l'Administratrice Générale de l'AVIQ, ainsi que de notre Administratrice Générale du Forem.



Un petit message perso, anecdote de tous les volontaires forémiens a été envoyé en remerciement à ces courriers.

Voici que s'arrête ma mission mais je n'en retire que du bonus, une belle expérience de vie, de belles rencontres virtuelles avec des collègues que je ne connaissais pas 10 jours avant, mission accomplie pour une fonctionnaire statutaire d'un organisme public.

Françoise LAMOULINE
IBEFE BW
Expert Veille, Analyse et Prospective
0472.395.399. - 067/79.49.72.



2. Echo de la conférence du SAW-B : Territoire zéro chômeur de longue durée le 6.05.2020

Hugues DE BOLSTER, *Chargé des formations, études et animations* auprès du [SAW-B](#) (mouvement pour l'alternative et l'économie sociale) organisait un échange de points de vue autour du projet « Territoires zéro chômeur de longue durée » ce 6 mai dernier.



En France, une loi d'expérimentation permet de développer un projet qui fait exception. Etant donné le coût du chômage, le constat selon lequel personne n'est inemployable et le travail ne manquant pas, une "entreprise à but d'emploi" a pu être créée. Les personnes privées d'emploi adhèrent volontairement et activement au projet ; leur poste de travail se construit à partir de leurs compétences et envies, le tout dans une approche collective. Les contrats étant financés par les allocations de chômage, le droit national du travail doit être pris en compte.

L'entreprise à but d'emploi développe des activités dites "supplémentaires" qui répondent à de réels besoins identifiés sur le territoire en veillant à ne pas concurrencer l'existant. Il est donc essentiel de constituer un comité local qui avalisera l'activité sur base d'un diagnostic territorial et qui sera créateur de liens. Des collaborations doivent s'envisager avec les entreprises existantes, en évitant la mise à disposition de main-d'œuvre peu qualifiée et peu coûteuse.

Ce projet est traversé idéologiquement par des principes éthiques, telle la notion de "bien commun". La gouvernance collective implique une réflexion relative aux ressources disponibles sur le territoire et à la manière de les gérer, ceci ayant des répercussions sur l'organisation du travail. Ce projet suppose également un questionnement concernant le rôle de l'Etat social actif. La personne entrant dans le dispositif devrait être dispensée de recherche d'emploi, son contrat étant conclu à durée indéterminée. Dans ce contexte, la mobilisation des acteurs s'inscrit dans une logique de développement humain. L'investissement dans le projet suppose la capacité d'être et d'agir, de poser un choix, c'est-à-dire la "capabilité" de l'individu (des facteurs de conversion permettant de transformer les ressources individuelles en choix effectifs).

De plus, l'Etat fédéral devrait pouvoir attribuer les ressources financières au niveau local en vue du développement territorial. Au démarrage d'un tel projet, des points d'attention doivent faire l'objet d'une réflexion approfondie à l'échelle du territoire : les activités proposées, le



financement de départ, la complémentarité et non concurrence avec d'autres dispositifs, les freins à l'emploi (accueil de la petite enfance...).

La barrière des compétences partagées entre l'Etat fédéral et ses entités fédérées ne facilite pas l'implémentation d'un tel projet en Belgique. La mobilisation des ressources financières n'est pour l'instant pas envisageable au niveau juridique. Les budgets ne pourraient pas actuellement transiter du niveau fédéral au régional, ce qui supposerait de déployer le projet au détriment d'autres dispositifs régionaux déjà existants. Or, dans ce cas de figure, l'approche de départ serait alors modifiée.

Pour en savoir plus :

- [Alter Echo 480 janvier 2020 : Territoire Zéro Chômeur : l'heure des choix](#)
- [Etude Ceseq 2019 : Territoire Zéro Chômeur en Belgique : 20 conditions pour une appropriation réussie](#)
- [Le rapport intermédiaire : « Une analyse de la mise en œuvre du programme expérimental visant à la résorption du chômage de longue durée dans le territoire urbain de la Métropole de Lille » Anne Fretel et Florence Jany-Catrice](#)
- Le site "[TZCLD](#)" qui regorge de ressources

3. Echo du 1^{er} webinaire d'Entreprise en Marche le 15.05.2020

« [Entreprise en Marche](#) » est le projet d'innovation managériale coordonné par l'UWE, né en 2018 grâce au soutien de la Wallonie et des Pôles de compétitivité wallons.

Il a organisé le 15 mai dernier un 1^{er} webinaire intitulé « comment la crise nous inspire pour manager autrement ? ». Retrouvez le [compte-rendu de l'événement](#) et le [replay du webinaire](#).

4. Echo de la conférence de France Stratégie sur les métiers au temps du corona le 27.05.2020

[France Stratégie](#) est l'institution autonome placée auprès du Premier ministre pour animer le débat public, éclairer les choix collectifs sur les enjeux sociaux, économiques et environnementaux et formuler des recommandations au pouvoir exécutif.

Cet organisme d'expertise et d'analyse prospective publie des analyses de fond et des études de perspectives à moyen et à long terme. Dans ce cadre, [la note d'analyse n°88 du 29 avril 2020](#) présente **l'analyse sur les métiers au temps du corona**.

Jean FLAMAND et Cécile JOLLY, *Experts au Département Travail, Emploi, Compétences* ont commenté cette analyse lors du webinaire organisé le 27 mai dernier par Flavio LEONI, *Adjoint au Directeur*, et Sacha POREE, *Chargée de communication*. Ce webinaire a connu une très belle audience. Le replay est [accessible sur leur site](#).

A la mi-mars, les pics du covid-19 ont imposé l'arrêt (total ou partiel) de certaines activités et la mobilisation d'autres activités « essentielles ». Certains métiers ont été plus gravement touchés au niveau vulnérabilité et intensité que d'autres. L'originalité de la démarche est **la classification des métiers selon leur vulnérabilité dans la crise (économique, conditions de vie, conditions de travail, horaires atypiques, métier de contact)**.



- *La 1^{ère} vulnérabilité des métiers est le secteur qui les emploie. Elle est différente selon un secteur à l'arrêt ou jugé essentiel dans l'économie. A cela s'ajoute d'autres fragilités sectorielles (ex : liées à la chaîne d'approvisionnement). La demande des autres secteurs a également joué. Selon le secteur, l'individu a un statut (CDD, intérim ; entrepreneur en solo). Des métiers peuvent s'exercer à distance ou non (la nouvelle vulnérabilité intrinsèque au métier).*
- *La vulnérabilité est aussi individuelle, liée aux **conditions de vie**. La conciliation vie familiale, vie privée. Le fait d'être parent monoparental. La question du surpeuplement (vivre en ville, en appartement). La vulnérabilité peut être financière (locataire) en parallèle avec la question du salaire. Elle peut être liée au handicap (accentue le risque sanitaire).*
- *Les **conditions de travail** ont changé. Les conditions physiques d'un emploi préexistaient avant la crise. Des activités se sont arrêtées, mais pour ceux qui ont été sur le front et qui ont continué à travailler, le risque psycho-social (charge mentale et spatio-temporelle) a accentué les vulnérabilités.*
- *Le fait de travailler à **horaire atypique** (week-end, soir), renforce la vulnérabilité physique et psychique.*
- *Le **contact** est un risque nouveau (sanitaire).*

Le croisement entre ces dimensions aboutit à classer les métiers en cinq groupes ou catégories.

1. « Vulnérables de toujours » : Les premiers impactés sont par exemples les métiers de l'industrie automobile, de la construction. Le travail à distance est quasi nul, il y a beaucoup de statuts précaires (vulnérabilité économique et des conditions de travail). Dans ces métiers, un pourcentage de travailleurs se déclare être porteur d'un handicap. Il existe aussi une vulnérabilité financière (une partie est en chômage temporaire, les salaires sont en-dessous du salaire médian).

2. « Nouveaux vulnérables » : ces métiers partagent beaucoup de caractéristiques du 1^{er} groupe. Leur activité exige des rassemblements (professionnels de l'Horeca, de la culture, du transport, ...). Ces professionnels ne peuvent pas travailler à distance, ont souvent un horaire atypique, métiers de jeunes, salaire bas, beaucoup de temps partiels. La part des statuts fragiles (non CDI, entrepreneur en solo) dépasse la moyenne des métiers. Pour les professionnels de la culture, une saison complète a été arrêtée.

3. « Professionnels (in)directement sur « le front » : la catégorie la plus importante en volume, secteurs où l'activité a été maintenue : agriculteurs, maraîchers, soins aux personnes fragiles, enseignants, garde de sécurité) en contact direct avec la population. Leur quotidien a changé : l'intensification de leur travail caractérise ces professionnels (médecins, sages-femmes, ...), la charge mentale et la pression s'est accentuée. Leurs conditions de travail se sont dégradées. Les travailleurs du commerce alimentaire sont sous pression. Pour les agriculteurs et les maraîchers, le recrutement des saisonniers a rendu la récolte plus laborieuse. Tous ces métiers ont en commun qu'ils s'exercent en horaire dynamique. Les femmes sont surreprésentées.

4. « Les cadres hyperconnectés » : protégés par le risque économique, ils peuvent travailler à distance, mais sont très sollicités pour préparer le déconfinement avec toutes les mesures d'hygiène et de sécurité, la transformation progressive des aides d'état, ... Ces professions les mieux rémunérées ont la charge mentale la plus lourde. Dans cette crise, cela a été doublé. La frontière entre la vie professionnelle et privée se brouille, surtout s'il y a des enfants de moins de 15 ans. Le risque nouveau est l'hyper-connectivité. En sortie de télétravail, cela va nécessiter sans doute des adaptations qui peuvent amener des risques psychosociaux, burn-out.



5. « **Métiers en inactivité partielle** » : cette dernière catégorie est constituée de professionnels dans une situation intermédiaire : ils ont un CDI mais ont moins de possibilité de travailler à domicile (fonctions de support, employés qualifiés). Il y a un risque d'éloignement de la sphère professionnelle, qui entraînera un repositionnement de leurs tâches.

Articles intéressants à partager

Dans cette rubrique, nous lançons un appel à contribution afin de partager des connaissances et des points de vue sur les thèmes qui nous occupent.

Voici les articles qui ont été épinglés, nous vous proposons de les partager :

➤ Le télétravail

Cécile DANJOU nous invite à réfléchir à l'implémentation d'un nouveau mode d'organisation du travail : le télétravail.

La crise sanitaire a forcé un certain nombre d'entreprises à y passer : "Un cap a été franchi ». Qu'en sera-t-il après la crise ? Pour l'instant, celui-ci étant toujours recommandé, il n'est pas encore possible d'observer sa mise en place dans le temps. Mais, étant donné les constats positifs quant à son fonctionnement, les réticences de départ ayant pu être levées, tout porte à croire qu'il va croître. Certaines entreprises (même les plus réticentes) parlent de 50% jusqu'à 100% du temps de travail (cf. étude réalisée par la FEB). Les technologies liées à la digitalisation (logiciels de vidéoconférence, ordinateurs portables...) ont permis ce changement qui impacte également la façon de concevoir le travail qui comblera à l'avenir plus que probablement le télétravail et le présentiel.

Source : DANJOU Cécile, *Télétravail : quand la crise fait sauter les tabous et changer les mentalités*, *Le Soir* du 25 mai 2020 p2-3.

➤ Respect de l'égalité des chances et de la diversité

[Acteur de l'égalité des chances et de la diversité](#), le Forem publie une Newsletter « Egalité & Diversité ». **Vous souhaitez vous y abonner et/ou envoyer un projet d'article ? Adressez votre demande par mail à [la responsable du Service Egalité & Diversité](#).**

Cette newsletter est composée d'informations utiles sur cette thématique. Au programme : zoom sur l'évolution des projets menés au Forem ou en externe, événements, actualités, bonnes pratiques, bibliothèque d'articles et de parutions à partager, ...

1. Un accès non discriminatoire à l'emploi – Informations et conseils pratiques pour les candidats et candidates dans une brochure de l'IEFH

« L'Institut a publié la [brochure](#) intitulée « Un accès non discriminatoire à l'emploi pour les femmes et les hommes – Informations et conseils pratiques pour les candidates et candidats ».

Source : [IEFH](#)

2. Un nouveau guide : « Favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement

[Ce guide](#) est le résultat d'une série de rencontres entre organisations d'employeurs et de travailleurs au sein du CNT. Il entend principalement développer une approche pratique de la promotion de la diversité qui soit spécifiquement destinée aux entreprises et aux candidats lors de la phase du recrutement. »

Source : [CNT](#) (Conseil National du Travail)



Durant cette période de confinement, l'équipe de l'IBEFE Bw fonctionne en télétravail systématique.

Nous sommes joignables de la manière suivante :

- [Catherine RAES](#), Coordinatrice : 0475 38 96 09
- [Michelle MARCHAND](#), Experte : 0485 16 61 01
- [Françoise LAMOULINE](#), Experte : 0472 39 53 99
- [Wattha SANANIKONE](#), Expert : 0471 56 06 70
- [Virginie LOSSEAU](#), Analyste
- [Véronique GRADE](#), Assistante technique
- [Elodie WARNIER](#), Cheffe de projet Chambre Enseignement : 0477 95 33 34
- [Jacques SPELKENS](#), Président de l'IBEFE Brabant wallon : 0473 82 71 23



[Lien vers notre Page Facebook](#)

Pour se désabonner de notre newsletter, il suffit de rentrer son e-mail via le lien suivant :
<http://www.bassinefe-bw.be/desinscription.php?key=c12zd1-54tv21t5v>

IBEFE Brabant wallon – Avenue R. Schuman, 10 – 1401 NIVELLES - Tél : 067/ 79 49 70-72-73-75-76-84
<http://www.bassinefe-bw.be> – info@bassinefe-bw.be