

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

SOMMAIRE

A vos agendas ...

- **16 février 2021, de 10h à 12h UTC pour le prochain débat stratégique IPE-UNESCO**
« [Les enseignants en première ligne : les leçons de la COVID-19](#) » - UNESCO, 20 janvier 2021.
- **Du 23 au 26 février 2021** : « [EU Industry Days](#) » (Les Journées européennes de l'industrie)
- **Du 22 au 28 mars 2021** : [Printemps des Sciences 2021](#) : « [Et demain ?](#) »
Public visé : écoles et grand public
Rendez-vous incontournable des curieux de sciences autour de nombreuses activités de culture scientifique et technique en Fédération Wallonie-Bruxelles
- **Calendrier 2021 des « Séances IBEFE Brabant wallon »** : les vendredis à 9h :
12.02, 19.03, 23.04, 21.05, 18.06, 27.08, 24.09, 29.10, 26.11, 17.12

C'est arrivé près de chez vous...

1. Webi Job : le Webinaire dédié à la Recherche d'Emploi
2. Filières et Passerelles pour le Secteur Bois - IBEFE Namur
3. La Réception de Nouvel An de l'Union Wallonne des Entreprises

Cela se construit

1. Engie Academy développe des liens avec les écoles
2. Les travaux de la Chambre Enseignement du Bw
3. Présidence de la Chambre Enseignement
4. Les News de l'Orientation - IBEFE Luxembourg

Articles intéressants à partager



NNWOW

De façon probablement quelque peu prémonitoire, l'IBEFE BW avait organisé en mars 2019 une journée d'étude et de réflexion consacrée aux NNWOW (« New Ways of Working ») qui avait rassemblé une cinquantaine de participants curieux d'en apprendre davantage.

Prémonitoire, car tout juste une année plus tard, nous avons presque tous été contraints (à cause du déclenchement de la crise de la covid-19 et de ses conséquences mondiales) d'adapter de façon radicale (et très rapidement) nos façons de travailler et de fonctionner. La digitalisation aidant, nous avons acquis ou développé des compétences nouvelles comme le télétravail, l'occupation flexible des bureaux ou l'utilisation d'espaces (virtuels ou réels) de « coworking » (espaces de travail partagé). De manière « utilitariste », nous avons presque tous fait preuve d'agilité face à des changements qui nous ont été dictés par des circonstances exceptionnelles sur lesquelles nous n'exerçons aucun contrôle direct, sous peine d'être laissés sur le côté de la route.

Très tôt, il est apparu que ces modifications n'étaient pas innocentes en termes de coûts et d'utilisation des technologies contemporaines. En effet, la diminution drastique du taux d'occupation moyen des espaces de bureaux aurait comme conséquence (à plus ou moins long terme) une redistribution des espaces de travail et probablement aussi leur non-attribution pérenne aux employés. Dans un même ordre d'idée, le recours au « paperless » dans les processus de travail et l'utilisation massive de nouvelles technologies de communication et d'échange tendent à prouver que les entreprises vont continuer à investir moins dans le confort matériel de leurs employés sur leur lieu de travail, et davantage dans l'acquisition de matériels robotisés.

Des voix commencent déjà à se faire entendre pour ne plus parler de « New Ways of Working », mais plutôt des « New new Ways of Working », en d'autres mots : les nouvelles nouvelles façons de travailler, pour paraphraser l'expression anglaise.

Il s'agit du deuxième stade dans l'évolution des conditions dans lesquelles peut s'exercer une activité professionnelle (dans le domaine des services surtout) : dès que nous avons intégré le fait qu'il faut changer nos pratiques, il apparaît qu'il est nécessaire également d'actualiser notre vision du travail en lui-même, sous peine d'obsolescence. C'est ici qu'interviennent alors des concepts comme l'« office design » (conception bureautique) ou encore comme le « remote » « remote working » (travail à distance). Le contexte étant incertain, à l'avenir, de nouvelles situations inattendues pourraient encore bousculer nos habitudes et conceptions du travail.

Comme l'indique le LENTIC dans une récente étude, l'accompagnement des employés dans les processus de changement revêt une importance capitale, d'autant plus que « rien ne garantit que de tels projets se soldent par une amélioration de la performance au travail ». Anticiper de tels mouvements s'avère très complexe car trop de paramètres interviennent, mais nous sommes en mesure d'aider et d'accompagner les jeunes à mieux se préparer à de tels défis en insistant sur les compétences transversales et polyvalentes à acquérir. C'est également l'objectif poursuivi par le « Pacte sur les Compétences » lancé par la Commission européenne, auquel l'IBEFE BW a adhéré (de même que certaines autres Instances Bassin) au mois de décembre dernier.

Un combat de plus pour notre Instance !

Jacques SPELKENS

Président IBEFE BW



1. Webi job : le Webinaire dédié à la Recherche d'Emploi

Le Forem a lancé récemment un cycle de webinaires accessibles à ses collaborateurs intéressés par le sujet : Webi job, en lien avec la recherche d'emploi et les thématiques y afférent.

Le premier webinaire a porté sur la culture d'entreprise, avec une première question posée par l'animateur Sandro Danzo, expert au Siège Central de la matière recherche d'emploi : pourquoi la culture d'entreprise est-elle un élément primordial en matière de recherche d'emploi ?

La culture d'entreprise recouvre différents champs. En voici une définition : c'est un ensemble d'éléments partagés au sein d'une entreprise, qui interagissent entre eux et qui guident les collaborateurs au quotidien dans leurs décisions et leurs actions.

Dans des exemples de culture d'entreprise, on reconnaîtra aisément la boîte de coca cola (goût original) ou la pomme d'Apple (esprit créatif, innovation).

La culture d'entreprise est déterminante dans le cadre de la recherche d'emploi car, d'après les études, une organisation avec une culture d'entreprise engagée est plus performante et le personnel est plus productif. Les recruteurs également soulignent le fait que certaines candidatures sont rejetées car elles n'étaient pas en phase avec l'entreprise recruteuse. De même, des employés quittent parfois prématurément la société car ils n'adhèrent pas avec la culture d'entreprise.

Il y a de nombreux canaux pour identifier une culture d'entreprise : les réseaux sociaux, les visites et salons, le réseautage. Un focus sur [Glassdoor](#), une plateforme d'échange sur la thématique à découvrir.

Lors des entretiens d'embauche, un recruteur va aborder une série de questions en lien avec la culture d'entreprise : valeurs, définition de l'ambiance de travail, évolution de carrière, politique environnementale...

Pour identifier une culture d'entreprise, on va partir de ses composantes : valeurs, politique et stratégies, structures organisationnelles, procédures, conditions de travail, histoire et rituel...Il y a un lien aussi à faire avec les typologies de culture organisationnelle : pyramidale et matricielle, approche technique/économique, culture d'objectifs/moyens, individuel/collectif,

Pour illustrer ces propos, le modèle de Cameron et Quinn a étudié l'adéquation avec la culture d'entreprise selon 4 axes, à découvrir [sur leur site](#).

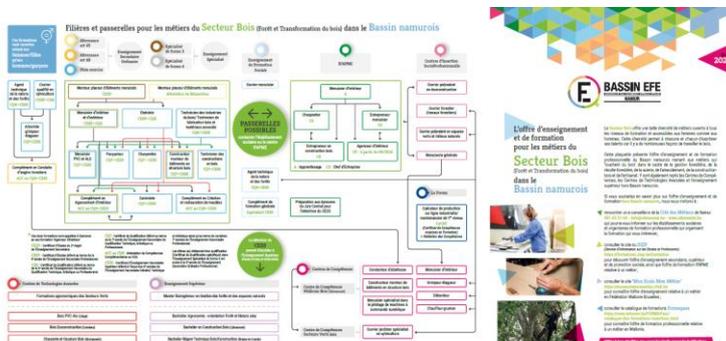
Pour utiliser efficacement la culture d'entreprise dans la recherche d'emploi, il faut faire appel à ses savoirs, savoir-faire, savoirs-être et sa motivation.

La thématique de la motivation sera par ailleurs le sujet du prochain Webi job.



2. Filières et Passerelles pour le Secteur Bois – IBEFE Namur

L'Instance Bassin EFE de Namur a édité en décembre dernier [une plaquette Filières et Passerelles pour les métiers du Secteur Bois](#) (forêt et transformation du bois).



Cette plaquette est un réel outil d'information permettant de visualiser :

- les filières de formation et d'enseignement menant à divers métiers dans le Secteur Bois,
- les passerelles entre ces filières,
- les certifications accessibles,
- et les lieux de formation proposés sur le territoire du bassin namurois.

En 2019, l'IBEFÉ de Namur avait déjà édité [une plaquette de présentation des formations et passerelles menant aux métiers du secteur de la Santé, des Services aux bénéficiaires et de l'accueil de la petite enfance](#).

3. La Réception de Nouvel An de l'UWE

Le 8 février dernier, l'Union Wallonne des Entreprises a présenté ses vœux pour l'année 2021 sous la forme d'un webinaire en raison des conditions sanitaires.

Les débats ont porté sur les [plans de relance wallon](#) et européen avec un invité d'honneur, le Président du Conseil européen, Monsieur Charles MICHEL.

Dans le cadre du Plan européen pour la reprise et la résilience, le gouvernement fédéral a envoyé 89 projets candidats aux quelque 6 milliards de subsides européens.

C'est depuis l'entrepôt logistique de l'entreprise [DELTRIAN](#) à Fleurus que les orateurs sont intervenus. Experte dans le domaine de la filtration de l'air, cette entreprise a fait preuve de résilience et d'innovation en se lançant dans une nouvelle activité, la fabrication de masques et la mise en place d'une solution de désinfection du masque chirurgical.

Retrouver le replay de ce webinaire [sur leur site internet](#).



1. Engie Academy développe des liens avec les écoles

En octobre dernier, l'IBEFE Brabant wallon a été contactée par l'Engie Academy afin d'initier des contacts avec des écoles du bassin et de développer des collaborations.

Pour les techniciens de demain, [ENGIE Academy](#) met en place des projets de formations techniques destinés aux collaborateurs d'ENGIE, aux nouveaux candidats et aux écoles.

Lors de sa séance du 18 décembre dernier, l'IBEFE Brabant wallon a invité Monsieur Eddy NOBEN, *HR Director Engie Academy*, à venir présenter aux membres les objectifs poursuivis, les activités et les projets en cours de développement d'Engie Academy.

En amont de cette séance, [la Fondation pour l'Enseignement](#) a initié une rencontre le 1^{er} décembre 2020 avec l'IBEFE, la Chambre Enseignement du Brabant wallon, et l'Engie Academy. Cette rencontre a eu pour objectif d'échanger sur les « Partenariats Ecole-Entreprise » à développer dans le bassin du Brabant wallon.

2. Les travaux de la Chambre Enseignement du BW

Cette année, la Chambre Enseignement du Brabant wallon a décidé de soutenir deux projets d'ouverture et un projet de maintien.

Le premier projet provient de l'impulsion de la Fondation pour l'Enseignement et d'Engie Academy. L'athénée Royal de Braine-l'Alleud s'est positionné et espère ouvrir en septembre 2021, la nouvelle option « Technicien.ne du froid ». Il est à noter qu'il n'existe aucune occurrence sur notre territoire et que les entreprises recherchent ce profil. Par ailleurs, le Collège Technique Saint-Jean, espère ouvrir dans son CEFA de Court-Saint-Etienne, l'option « Ouvrier.ère qualifié.e en horticulture ». Cette option existe déjà en plein exercice. Cette ouverture pourrait permettre aux élèves de choisir le type d'enseignement qui leur conviendrait le mieux.

Enfin, la Chambre Enseignement a décidé de soutenir le maintien de l'option « Maçon.ne » au CEPES de Jodoigne.

Nous souhaitons à ces trois écoles du succès !

Pour rappel, une des missions de la Chambre Enseignement consiste à harmoniser l'offre d'enseignement qualifiant à travers l'octroi annuel d'incitants.

Pour ce faire, elle se base notamment sur la correspondance des options avec [les thématiques communes](#) et les [recommandations de l'IBEFE](#).



3. Présidence de la Chambre Enseignement

La durée du mandat de la présidence de la Chambre Enseignement est de un an. En effet, cela permet d'assurer l'alternance entre les caractères pour les représentants de chacun des conseils de zone dans la désignation du Président et du 1^{er} Vice-Président.

Ce changement de mandat s'opère traditionnellement le 1^{er} février de chaque année. A cette date, Monsieur Jean-Paul CLAEYS (non confessionnel) a ainsi cédé son mandat de Président à Monsieur Frédéric ROBERT (confessionnel).

L'information sur les mandats de la Chambre Enseignement du Bw se trouve [ici](#).

4. Les News de l'Orientation – IBEFE Luxembourg

En décembre dernier, l'Instance Bassin EFE du Luxembourg a décidé de lancer « un bulletin d'information sur le thème de l'orientation ».

Le 1^{er} numéro de cette newsletter est [accessible sur leur site internet](#).

Cette publication qui paraîtra 3 à 5 fois par an a pour objectif d'informer sur les outils, événements, formations... qui peuvent être utiles en matière d'orientation et de maintenir le lien avec leur public cible dans leur bassin.

Vous y trouverez des sujets pertinents sur la définition du projet d'orientation, la connaissance du monde du travail, la connaissance des études et formations, ou encore sur la connaissance de soi sont des sujets.

Intéressé(e) ? [Vous pouvez vous y abonner](#).

Articles intéressants à partager



Dans cette rubrique, nous faisons appel à vous pour le partage de connaissances et de points de vue sur les thèmes en lien avec nos préoccupations.

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



- LAMQUIN Véronique. On est en train de perdre beaucoup de monde. In Le Soir du 05 février 2021,p8.

Chez Actiris, les services sont assurés soit en distanciel (téléphone, visioconférence, ...) soit en présentiel (sur liste d'attente). Des conseillers de première ligne continuent à inscrire les demandeurs d'emploi, et constatent qu'une grande partie de ceux-ci rencontrent à la fois des difficultés linguistiques (manque de connaissances soit en français soit en néerlandais) et des difficultés liées au numérique (absence d'ordinateur, de smartphome, de connexion internet, de wifi, de 4G ...). Face à cette détresse, ces conseillers apportent également une écoute et une aide en les orientant vers d'autres organismes en fonction de leurs difficultés. Certaines personnes ne maîtrisent pas les techniques de recherche d'emploi, se découragent, rencontrent des difficultés psychologiques. En Région bruxelloise, le nombre de demandeurs d'emploi ne cesse d'augmenter surtout parmi les jeunes, excepté dans les communes les plus pauvres du fait probablement de la fracture numérique et linguistique.

- LORENT Pascal. La distance imposée constitue une barrière supplémentaire pour les publics précarisés. In Le Soir du 05 février 2021 ,p.9.

Un reportage réalisé à la Funoc (Formation pour l'Université ouverte de Charleroi), Centre d'insertion socioprofessionnelle, permet de prendre connaissance des conditions difficiles vécues actuellement par les centres de formation : peu de formations ont pu être dispensées mais, certaines ont pu redémarrer comme, par exemple, celle en alphabétisation. La formation en présentiel permet de prendre en charge des difficultés sociales, de bénéficier d'un espace de travail, de briser la solitude, ... Le contact a été maintenu via smartphone (WhatsApp, mail, ...) dans la mesure du possible, mais certaines personnes ne maîtrisent pas l'outil informatique. Certains problèmes se sont aggravés, comme la perte de sens, la solitude, les violences familiales, les difficultés d'apprentissage ...

- MARTIAL Pauline. En matière d'emploi, on a limité la casse en 2020. In Le Soir - Supplément Références du 09 janvier 2021 ,p.3.

La Wallonie aura enregistré en 2020 une augmentation de 3% de demandeurs d'emploi (davantage marquée parmi les jeunes). Cette augmentation semble pourtant avoir été atténuée grâce aux mesures de soutien à l'emploi, et à l'accompagnement instantané mis en place par Le Forem suite au confinement. De plus, une stratégie de soutien à la relance a été apportée aux secteurs dits « essentiels ». Toutefois, certains secteurs ont été particulièrement touchés (HoReCa, tourisme, ...), et les opportunités d'emploi moins nombreuses qu'en 2019. Si les habitudes de consommation pourront reprendre, les aides et mesures de soutien vont s'arrêter ; pour l'instant l'avenir reste difficilement prévisible.

- « Le secteur CISP au temps du COVID-19 » - L'ESSOR (la revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle) n°94 - 4^{ème} trimestre 2020, L'Interfédé CISP.

Dans sa revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle « L'ESSOR », l'Interfédé CISP, consacre le dernier numéro aux impacts de la crise sanitaire sur les stagiaires, les équipes et les CISP. Il aborde également la question du rapport au travail et le rôle fondamental de l'accès à l'information. Il souligne l'accroissement de la précarité.



→ « Renforcer la capacité des PME à se lancer dans l'industrie 4.0 - développer les compétences numériques des travailleurs »

Précisions sur [le site internet du SPW emploi - formation](#)

→ [Marché de l'Emploi - « Tendances et conjoncture » : bilan 2020](#) - Le FOREM - Service Veille, Analyse et Prospective du Marché de l'Emploi (AMEF)

Dans sa publication trimestrielle « Tendances et conjoncture », le FOREM fait le point de façon synthétique et visuelle, sur différents indicateurs de la situation socioéconomique de la Wallonie : demande d'emploi, intérim, faillites, licenciements collectifs, chômage temporaire, etc.



L'équipe de l'IBEFE BW est joignable de la manière suivante :

- [Catherine RAES](mailto:catherine.raes@forem.be), Coordinatrice : 0475 38 96 09 - catherine.raes@forem.be
- [Michelle MARCHAND](mailto:michelle.marchand@forem.be), Experte : 0485 16 61 01 - michelle.marchand@forem.be
- [Françoise LAMOULINE](mailto:francoise.lamouline@forem.be), Experte : 0472 39 53 99 - francoise.lamouline@forem.be
- [Wattha SANANIKONE](mailto:wattha.sananikone@forem.be), Expert : 0471 56 06 70 - wattha.sananikone@forem.be
- [Virginie LOSSEAU](mailto:virginie.losseau@forem.be), Analyste - virginie.losseau@forem.be
- [Véronique GRADE](mailto:veronique.grade@forem.be), Assistante technique - veronique.grade@forem.be
- [Elodie WARNIER](mailto:elodie.warnier@cfwb.be), Cheffe de projet Chambre Enseignement : 0477 95 33 34 - elodie.warnier@cfwb.be
- [Jacques SPELKENS](mailto:jacques.spelkens@gmail.com), Président de l'IBEFE Brabant wallon : 0473 82 71 23 - 02 501 57 04 - jacques.spelkens@gmail.com

[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

