

SOMMAIRE

## A vos agendas ...

- **Calendrier des prochaines « Séances IBEFE Brabant wallon » :**

A 9h30 les 21.09, 19.10, 23.11.2023, et à 13h 30 le 19.12.2023

## Cela se construit



1. Le point sur les travaux sectoriels :  
Analyse exploratoire sur le secteur de la petite enfance et lancement du groupe de travail
2. Second Appel à Projets « Parcours de Renforcement des Compétences APRC 2 » lancé par le SPW Emploi-Formation

## C'est arrivé près de chez vous...

1. La Table-ronde inter-Bassins « HoReCa – Culture - Tourisme » le 15.06.2023
2. La conférence de presse – « Le travail au cœur du changement » le 29.06.2023
3. La Fondation pour l'Enseignement fête « vos » 10 ans et construit « notre » avenir commun le 28.06.2023

## 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.



## Editorial du Président

### Le changement dans la continuité ou la continuité du changement ?

Avant toute chose, j'aimerais profiter de ces quelques lignes éditoriales pour vous souhaiter à toutes et à tous, une excellente reprise après une période « estivale » qui a mal porté son nom cette année. Je l'aurais plutôt appelée période « pluviale ». Le second semestre qui s'annonce déjà à nos portes sera fertile en projets et en remises en question, à n'en pas douter si j'en crois les signes avant-coureurs que j'ai perçus durant ces mois de juillet et août.

Ma « prose de rentrée » porte dès lors sur une question presque existentielle pour des organismes comme les IBEFE, MIRE, CISP et autres ALE.

Nos différentes instances de tutelle nous ont annoncé un certain nombre de changements, d'adaptations, de modifications, d'optimisations, d'actualisations, ... tant au niveau des Décrets qui assurent notre gouvernance, qu'au niveau des obligations et missions qui nous incombent ou incomberont à l'avenir.

Rien de nouveau me direz-vous. Tous ces changements annoncés s'inscrivent bel et bien dans la continuité du service que nous assurons à l'égard de la communauté. Force est toutefois de constater cette fois-ci que les changements qui se préparent (dans divers endroits) semblent converger vers davantage de rationalisation et de balisage de nos activités, par rapport aux circonstances précédentes.

Le changement deviendrait-il dès lors la nouvelle façon de travailler ? Serions-nous arrivés dans une ère de changements perpétuels ? Le « perpetuum mobile » des Anciens ? Le « mouvement perpétuel » ?

Si tel est le cas, nous devons prendre garde au fait que nos équipes ne sont pas forcément outillées et armées pour vivre et œuvrer dans un tel cadre « mouvant ». Celui-ci peut se révéler générateur d'inquiétudes, d'incertitudes et de stress. Pour éviter de telles situations, il faut que soient expliqués les causes et les objectifs de ces changements, sinon nous courrons le risque que ces changements soient considérés comme de « l'occupationnel » plutôt que de « l'activité » réelle.

La crainte du changement (présente chez de nombreux collaborateurs) n'en serait que renforcée et risquerait d'aboutir à une non-action, de peur de passer pour un(e) réfractaire.

Mon message en est un de vigilance : à l'approche de 2024, année multi-électorale s'il en est (au niveau communal, provincial, régional, fédéral, européen et ... social), nombreux seront les « gouvernants » qui désireront établir des bilans des mandatures écoulées et surtout rédiger des mémorandums et autres projets destinés à modifier (pour un mieux ?) les fonctionnements actuels.

Vigilance donc, mais prudence également. Ne pas se lancer tête baissée dans les nouveautés proposées, séduisantes sur papier, mais pas toujours faciles à mettre en pratique dans une réalité quotidienne qui ... change aussi et nettement plus rapidement que les textes légaux ou les procédures administratives.

Bref, l'automne s'annonce chaud et costaud. A nous d'ouvrir les yeux et les oreilles pour ne pas être les spectateurs de ces changements, mais d'en être plutôt les acteurs.

Bonne rentrée !

Jacques SPELKENS

Président



## Cela se construit

### 1. Le point sur les travaux sectoriels

#### Analyse exploratoire sur le secteur de la petite enfance et lancement du groupe de travail

À la suite de la séance plénière du 20 octobre 2022, l'Instance Bassin EFE du Brabant wallon a décidé de rédiger une analyse exploratoire sur le secteur de la petite enfance. La Chambre Enseignement de l'IBEFE du Brabant wallon avait relayé la proposition d'analyser ce secteur d'activité.

Le secteur de la petite enfance est en pleine mouvance depuis quelques années. Le paysage de la petite enfance se voit transformé avec diverses conséquences, tant sur l'emploi, l'offre de formation, d'enseignement, que sur l'organisation interne des structures accueillantes.

Cette note se base sur la littérature, des données quantitatives et plusieurs rencontres d'experts sectoriels. A partir de celle-ci, nous réunirons plusieurs experts du secteur afin d'émettre des recommandations et d'étudier les possibilités d'actions concrètes sur notre bassin.



L'analyse exploratoire sur le secteur de la petite enfance est disponible [sur notre site internet](#).

Si vous êtes intéressés de joindre le groupe de travail sur la petite enfance, vous pouvez envoyer un e-mail à [virginie.losseau@forem.be](mailto:virginie.losseau@forem.be).

### 2. Second Appel à Projets « Parcours de Renforcement des Compétences APRC 2 » lancé par le SPW Emploi-Formation

Le SPW Emploi-Formation a lancé un second appel à projets partenariaux dans le cadre du Plan de Relance de la Wallonie en vue de mettre en œuvre des parcours de renforcement des compétences, et par là de renforcer les compétences des Wallon.ne.s peu scolarisé.e.s..

Cet appel à projets vise à tester / renforcer / améliorer les pratiques de terrain permettant de lever les freins aux dynamiques partenariales entre opérateurs d'insertion et de formation, en vue d'améliorer de manière structurelle les politiques publiques de parcours de renforcement des compétences des publics peu scolarisés en Wallonie.



Comme lors du 1<sup>er</sup> appel à projets, le projet doit comporter au minimum 2 partenaires, dont [au moins un centre d'insertion socioprofessionnelle \(CISP\)](#) agréé et au moins un opérateur public de formation, un opérateur public d'enseignement qualifiant, ou un centre de validation des compétences agréé. Des partenaires additionnels agréés et/ou reconnus par la Wallonie (autres que ceux mentionnés ci-dessus) peuvent être associés aux projets pour des missions spécifiques.

Ce second appel à projets vise à répondre à quatre objectifs spécifiques :

- Renforcer la certification des compétences dans le cadre des parcours de renforcement des compétences des publics peu scolarisés<sup>1</sup>
- Renforcer les compétences des publics peu scolarisés (< CESS) et les faire monter en compétences<sup>2</sup>
- Créer et/ou renforcer les collaborations entre acteurs de l'insertion socioprofessionnelle et les opérateurs de formation qualifiante et/ou de validation des compétences
- Fluidifier les parcours de renforcement de compétences des publics peu scolarisés

Le projet doit répondre au moins à un de ces quatre objectifs.

Les projets mis en place ne visent plus que les apprenants.

Ils pourront être mis en place entre le 1<sup>er</sup> novembre 2023 et le 30 juin 2024 au plus tard.

Le projet de partenariat doit permettre de construire un parcours modulaire au sein d'une même filière, et de l'organiser au niveau local (à moins de justifier pourquoi ce n'est pas organisé au sein d'un seul bassin). Des référentiels communs sont à construire quand c'est possible.

Les liens avec les métiers prioritaires, les fonctions critiques et les thématiques communes des bassins restent d'application.

Un Comité d'accompagnement suivra l'évolution du projet. Une représentation du Bassin concerné est prévue dans le Comité d'accompagnement.


L'échéance pour introduire un projet est le 10 septembre 2023 au plus tard, à moins qu'un établissement de l'enseignement de Promotion sociale soit concerné dans le projet. Dans ce cas, le délai est le 20 septembre 2023 au plus tard.

**Plus d'informations sur « APRC 2 » et consultez les fichiers pour introduire une candidature [sur le site internet du Service public de Wallonie](#) - Département de l'emploi et de la formation professionnelle**

---

<sup>1</sup> Obtention d'une CECAF et/ou d'un titre de compétence, obtention de certifications sectorielles/privées, démarches de valorisation automatique des acquis auprès d'un opérateur d'enseignement/formation certifiant

<sup>2</sup> Niveaux 3, 4 ou 5 du Cadre francophone des Certifications.



C'est arrivé près de chez vous...

## 1. La Table-ronde inter-Bassins « HoReCa – Culture - Tourisme » le 15.06.2023

### L'Horeca, la Culture, le Tourisme : des secteurs aux enjeux partagés

Le 15 juin dernier s'est tenue une rencontre inter-bassins autour de l'HoReCa, du Tourisme et de la Culture sur le site du Bois du Cazier. Les IBEFE, notamment missionnés pour évaluer d'un côté les besoins en matière d'emploi, d'enseignement qualifiant et de formation et de l'autre les ressources disponibles sur leur territoire, ont souhaité enrichir leurs travaux sur ces trois secteurs fortement impactés par les récentes crises. Il est vrai qu'ils connaissent tous trois des difficultés de recrutement majeures et de profondes mutations liées à la numérisation des services, à la transition écologique ou encore au besoin en langue. Dix-sept experts issus de l'Horeca, du Tourisme, de la Culture et de façon plus générale, de l'emploi et de la formation, ont débattu de ces questions.



Ces regards croisés ont permis de spécifier des atouts, des enjeux et des tensions avec lesquels ces secteurs évoluent. Ainsi, les opportunités offertes par la digitalisation des services culturels, touristiques ou de l'Horeca sont variées : possibilité d'une relative indépendance des acteurs culturels vis-à-vis des géants du web grâce au numérique alternatif (Wikis gratuits...), réponse proposée aux difficultés rencontrées par certains salariés porteurs de handicaps ou d'analphabétisme (grâce aux nouvelles technologies) ou encore gain de temps pour l'accomplissement de certaines tâches.

Pour ce qui concerne les enjeux, relevons le déploiement de l'intelligence artificielle qui nécessitera de nouvelles compétences et une révision des programmes de cours, la nécessité pour le personnel de l'Horeca de manipuler de nouveaux outils (cartes avec QR code, plateformes de réservation ou de livraison, applications utiles pour l'Afsc...), la numérisation croissante des demandes de subsides ou d'indemnités dans le secteur culturel, la question du recyclage des décors après un spectacle, et le besoin de repenser tout un panel de pratiques dans l'Horeca (réajustement des portions dans les assiettes, nouvelle obligation de tri des déchets organiques, disparition dans les salles de bain d'hôtels des produits conditionnés dans des formats très petits...).



Quant aux tensions, le manque d'attractivité de ces métiers pourtant très porteurs d'emploi et accessibles aux personnes peu ou sous-qualifiés a été plusieurs fois mentionné. Tout comme le risque de voir l'humain mis à mal par le numérique (menace de voir l'intelligence artificielle œuvrer à la place des scénaristes...) ou les lacunes dans certaines formations actuellement dispensées (manque de compétences numériques des diplômés de l'audiovisuel, caractère désuet de certains manuels scolaires en matière de langues étrangères...).

Dans ces échanges un mot a souvent été entendu : collaborer. Tous ont en effet insisté sur l'importance de développer des synergies entre l'enseignement, la formation et les acteurs de l'emploi. Il s'agit enfin de saisir les difficultés comme autant d'occasions de se réinventer.

## 2. La conférence de presse – « Le travail au cœur du changement »

La brochure « Le travail au cœur du changement » a été réalisée par l'IBEFE Brabant wallon à la suite du cycle de conférences organisé en 2022. Ce thème était apparu comme central pour les membres de l'Instance qui avaient décidé de recourir à plusieurs orateurs experts dans le domaine. Quelle place réserve-t-on aujourd'hui au travail ? Quelles sont les multiples représentations attribuées à ce concept ? Quelles sont les pistes pour organiser le travail en entreprise ?

Pour rappel, les cinq conférences planifiées en 2022 étaient :

- Jeudi 21 avril : « [Ressources humaines et conduite du changement](#) »  
Romina GIULIANO, Chargée de cours à l'Université de Mons, Faculté Warocqué.
- Jeudi 19 mai : « [Impacts et incidences des changements organisationnels](#) »  
Sandrino GRACEFFA, senior Research Consultant au sein de ID.EST et membre du Lise - Unité Mixte de recherche CNRS et du CNAM à Paris.
- Jeudi 22 septembre (1<sup>ère</sup> partie) : « [La finalité du « travail » est-elle en train de changer ?](#) »  
Claire DUPONT, Chargée de cours en gestion des ressources humaines - Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion - UMONS  
Cécile GODFROID, Première Assistante en Management - Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion - UMONS.
- Jeudi 22 septembre (2<sup>ème</sup> partie) : « [L'évolution de la participation démocratique/citoyenne des travailleurs au sein des entreprises ?](#) »  
Anne ROUSSEAU, Professeure de Management Organisationnel et Humain - ICHEC Brussels Management School et UCLouvain.  
Marine DE RIDDER, chercheuse postdoctorante en Management - ICHEC.
- Jeudi 17 novembre : « [Synthèse des différentes tendances des changements observés dans l'organisation du travail \(en Wallonie, et à l'international\)](#) »  
Anne ROUSSEAU, Professeure de Management Organisationnel et Humain - ICHEC Brussels Management School et UCLouvain.  
Marine DE RIDDER, chercheuse postdoctorante en Management - ICHEC.

La rédaction de la brochure est basée sur le contenu des conférences, sur une série de réflexions issues d'articles de presse, d'études, et de rapports de recherche.



Afin de présenter la publication, une conférence de presse a été organisée le 29 juin 2023. À la suite de celle-ci, plusieurs articles sont parus dans la presse : [Sudinfo](#), [L'Avenir](#), le [CCI Mag](#).

**Veillez cliquer [ici](#) pour plus d'informations.**



Cette brochure aborde un ensemble de problématiques et de questionnements liés à l'évolution de la place accordée au travail, la perception et les attentes diverses notamment des jeunes générations, le sens attribué au travail, les nouveaux modes de management et d'organisation, les changements organisationnels mis en place par l'entreprise, l'évolution de la participation démocratique des travailleurs, le management responsable, les changements induits par l'introduction croissante des nouvelles technologies...

Il appartient à chacun de parcourir la publication à son rythme. En effet, la lecture de la brochure est un point de départ pour une réflexion plus approfondie sur l'évolution du travail, le comportement que chacun choisit d'adopter face aux multiples changements, l'adaptation du management aux circonstances extérieures... Voici en très « bref » quelques thèmes abordés.

Tout d'abord, à l'heure actuelle, le travail peut s'exercer en entreprise, dans un espace partagé type « coworking », ou au domicile (pour certaines fonctions). Le recours au « télétravail » exige un « nouveau » type de management de la part de l'entreprise, davantage d'agencement technique (ordinateur, connexion, formation...) et a un impact sur la mobilité domicile/travail.

Le travail peut être approché en tant que valeur à laquelle les individus accordent plus ou moins d'importance. Sa centralité serait remise en question. Au cours du temps, le rapport au travail a évolué. Le travail constituait une source de sécurité, permettait l'intégration au système social... Aujourd'hui, il permettrait davantage l'accomplissement de soi.

Le travail est l'objet d'attentes variables, en matière par exemple d'équilibre vie privée et vie professionnelle, d'épanouissement. Celles-ci pourraient varier en fonction des générations, par exemple, celles de la génération Z en termes de management (davantage de participation) et une représentation de l'entreprise « idéale ». Des désirs de changement de carrière seraient davantage observés parmi certaines tranches de population (niveau de diplôme, satisfaction au travail...).

Par le travail, l'individu est appelé à se penser en termes de compétences, à la fois des compétences techniques, transversales, les « soft skills » (...) qu'il serait amené à développer tout au long de son parcours professionnel et de vie.

Le management est impacté par des demandes ou des exigences en matière d'autonomie et de responsabilité. Le responsable sera amené à gérer les changements organisationnels, ainsi que les résistances qui sont liées à la crainte du changement. Le management est au cœur de nombreux questionnements. Dans le contexte actuel, le management responsable et le travail soutenable prennent leur place. Comment le développement durable peut-il constituer un objectif envisageable ?



Les différents types d'entreprises sont à prendre en considération. La place qui pourrait être occupée par la démocratie participative est interrogée, c'est-à-dire la participation des travailleurs au sein des entreprises (différents modèles).

Quelques recommandations sont proposées afin que le facteur humain puisse être pris en compte dans ce contexte de transformation.

### 3. La Fondation pour l'Enseignement fête « vos » 10 ans et construit « notre » avenir commun



La Fondation pour l'Enseignement a organisé un événement le 28 juin dernier sur le thème de :

« Créer des ponts entre l'école et l'entreprise pour renforcer le lien des jeunes vers l'emploi »

[En savoir plus](#)

## Articles/rapports/informations 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.*

*En voici une sélection :*

→ « **Anticipation des besoins en compétences et formations dans la chaîne de valeur du génie mécanique** » - Mai 2023, Forem - Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi - Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi. <https://www.leforem.be>

« Cette étude a été réalisée par le service : Veille, analyse et prospective du marché de l'emploi. Analyse et rédaction : Sylvia BEARZATTO, Analyste marché de l'emploi. Interviews : Adélie FADEUX, Christine QUINTIN, Cécile ROELANDT, William WATELET. Direction : Jean-Marc MANFRON. Éditeur responsable : Marie-Kristine VANBOCKESTAL ». [Plus d'infos](#).





→ **Liste 2023 des métiers et des fonctions critiques et en pénurie en Wallonie**

Retrouvez sur le site internet du Forem :

- [La nouvelle liste des métiers et fonctions critiques en Wallonie](#)
- [Le communiqué de presse du 5.07.2023](#)
- [Plus d'infos sur les métiers porteurs](#)

→ **« Quel effet des aides à l'embauche sur l'emploi des jeunes faiblement scolarisés en Wallonie ? Une évaluation d'impact du subside Impulsion moins de 5 ans » - Rapport de recherche, IWEPS & UCLouvain - Dejemeppe, M., M. Delpierre, et M. Pourtois (2023)**

Retrouvez le communiqué de presse du 5.07.2023, ainsi que le rapport de recherche n°55 sur [le site internet de l'IWEPS](#).

→ **« Rêver + grand »** : afin de démystifier auprès du grand public le monde des Sciences, la [RTBF](#) a réalisé six documentaires présentant la recherche scientifique en Wallonie. Ces six épisodes suivent des professionnels (ingénieurs, médecins, ...) wallons pendant quelques mois. Leurs témoignages permettent de mieux saisir la réalité de leur quotidien, leurs réussites et leurs doutes.

Voici le lien via la plateforme Auvio: [Rêver + grand en streaming gratuit - Auvio \(rtbf.be\)](#) .

L'information est également disponible sur le site internet de l'IBEFE à la rubrique [Axes de travail/Outils/Promotion des métiers/Connaissance des métiers](#).



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

- Catherine RAES, Coordinatrice : 0475 38 96 09 - 067 88 03 99 - [catherine.raes@forem.be](mailto:catherine.raes@forem.be)
- Michelle MARCHAND, Experte : 0485 16 61 01 - 067 88 03 64 - [michelle.marchand@forem.be](mailto:michelle.marchand@forem.be)
- Wattha SANANIKONE, Expert : 0471 56 06 70 - 067 88 04 08 - [wattha.sananikone@forem.be](mailto:wattha.sananikone@forem.be)
- Virginie LOSSEAU, Analyste : 067 88 03 58 - [virginie.losseau@forem.be](mailto:virginie.losseau@forem.be)
- Sabrina GOMEZ, Analyste : 067 88 04 77 - [sabrina.gomez@forem.be](mailto:sabrina.gomez@forem.be)
- Véronique GRADE, Assistante technique : 067 88 03 20 - [veronique.grade@forem.be](mailto:veronique.grade@forem.be)
- Elodie WARNIER, Cheffe de projet Chambre Enseignement : 0477 95 33 34 - [elodie.warnier@cfwb.be](mailto:elodie.warnier@cfwb.be)
- Jacques SPELKENS, Président de l'IBEFE Brabant wallon : 0473 82 71 23 - [jacques.spelkens@gmail.com](mailto: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 : 067/88.03.20-39-58-64-99 -067/88.04.08  
<https://www.bassinefe-bw.be> - [info@bassinefe-bw.be](mailto:info@bassinefe-bw.be)

