

FEB IMPACT

LA NEWSLETTER HEBDOMADAIRE POUR DÉCIDEURS - 02 JUIN 2021



9 juin ... euphorie ou liberté retrouvée ?

Dans une opinion rédigée il n'y a pas si longtemps, je m'interrogeais sur [l'espoir quand les perspectives font défaut](#). Aujourd'hui, je reste prudent face à ces perspectives imminentes. Le mercredi 9 juin sera-t-il un point de basculement ? Les citoyens et les entreprises attendent plus que jamais de voir dans quelle mesure le gouvernement va desserrer la bride ce jour-là.

Dans quelle mesure les restrictions des contacts sociaux seront-elles réduites ? Pourrons-nous avoir plus de contacts rapprochés ? La règle de la « distanciation sociale » dans la sphère privée va-t-elle disparaître ? Ne devons-nous plus porter de masque ? En bref, reviendrons-nous (déjà) au régime d'avant la pandémie ? La situation est tendue entre les responsables politiques et les virologues. La question est de savoir jusqu'où nous pouvons assouplir sans relancer l'épidémie. Nous devons absolument éviter une répétition du scénario de l'an dernier. Pendant les mois d'été, nous avons été trop optimistes avec les assouplissements et la deuxième vague du coronavirus a brisé l'euphorie.

Il faut rester vigilant

Mais la situation est différente aujourd'hui. La campagne de vaccination bat son plein – un effort titanesque réussi grâce à des milliers de volontaires. De plus, les chiffres du COVID ont connu une baisse structurelle ces dernières semaines. Nous ne devons toutefois pas nous laisser aveugler. La pression exercée sur les travailleurs de la santé ne diminuera pas de sitôt. En effet, de nombreux traitements médicaux pour les patients non COVID ont été reportés et les hôpitaux veulent rattraper le retard.

Malgré le positivisme de la majorité des entreprises – selon la Banque nationale, la confiance des entreprises a atteint le mois dernier son plus haut niveau depuis 14 ans –, le marché du travail se dirige vers une période difficile. La pénurie de talents continue de s'accroître, malgré les prévisions selon lesquelles le chômage, et donc l'offre, augmentera lorsque les mesures de soutien prendront fin. Par ailleurs, nos économistes s'attendent à ce que le nombre de restructurations et de faillites atteigne hélas un pic plus tard cette année. Ce n'est pas pour rien que la FEB a insisté ces derniers mois sur le fait que, outre les mesures temporaires de liquidité, il est urgent de prendre des mesures structurelles de solvabilité.

Suppression progressive de l'obligation de télétravail

Enfin, le « retour au travail » mettra également à l'épreuve la faculté d'adaptation des travailleurs et des employeurs. Ce retour, et donc la suppression progressive de l'obligation de télétravail, est nécessaire pour stimuler la relance de notre économie. Mais la nouvelle normalité du travail, qui se situe à mi-chemin entre la présence physique et le télétravail, exige également une organisation du travail flexible.

« La nouvelle normalité au travail requiert une organisation du travail flexible »

Nous pouvons espérer plus de libertés. Cependant, offrir des perspectives ne signifie pas qu'il faut totalement desserrer la bride. La limite entre l'euphorie et le bon sens est suffisamment large pour ne pas se laisser fourvoyer. Ce n'est pas parce qu'un assouplissement est autorisé qu'il doit l'être. Veillons solidairement sur la perspective de notre liberté retrouvée et récoltons les fruits de tous les efforts que nous fournissons ensemble depuis plus d'un an. Gardons nos distances, désinfectons nos mains et portons un masque lorsque c'est utile. Laissons les entreprises organiser le travail de manière flexible afin de pouvoir (re)démarrer. Saisissons, en tant qu'entrepreneurs, les opportunités qui nous seront offertes le 9 juin afin de nous préparer de manière optimale à la nouvelle normalité à partir de septembre. En d'autres termes, ne nous laissons pas guider par l'euphorie, mais par le bon sens.

Le jugement Shell... et maintenant ?

La semaine dernière, le tribunal de La Haye a rendu un jugement phare contre Royal Dutch Shell. L'attention que ce jugement a

attirée partout dans le monde et les fortes émotions qu'il a suscitées ne sont pas étonnantes.

Le tribunal ordonne à Royal Dutch Shell de limiter ou de faire limiter le volume annuel combiné de toutes les émissions de CO₂ liées aux activités du groupe Shell et aux produits énergétiques vendus, de sorte qu'à la fin de l'année 2030, ce volume aura été réduit d'au moins 45 % net par rapport au niveau de l'année 2019. Le groupe Shell envisage de faire appel contre ce jugement.

Le tribunal fonde la condamnation du groupe Shell sur le constat que des mesures importantes doivent être prises pour maîtriser le changement climatique. À cet effet, des accords internationaux sont conclus entre les pays. Une entreprise privée comme le groupe Shell n'est pas impliquée dans ces accords. Le tribunal estime toutefois que ce n'est pas une justification suffisante pour échapper aux obligations. La société mère du groupe Shell a « l'obligation, en vertu de la norme non écrite de diligence raisonnable, de contribuer, par la politique qu'elle définit pour le groupe, à la prévention d'un changement climatique dangereux ».

Plusieurs questions fondamentales se posent dans ce contexte. Dans quelle mesure est-il possible et souhaitable que la politique environnementale soit déterminée par un juge plutôt que par le législateur ? Dans quelle mesure une entreprise privée peut-elle être tenue responsable sur la base des engagements pris par les États ? Dans quelle mesure un groupe peut-il être tenu responsable de ce qui ne dépend pas entièrement de lui ? Comment cette évolution s'articule-t-elle avec la vague de réglementation qui s'abat sur les entreprises, et qui concerne également l'empreinte écologique des entreprises ? La réponse à ces questions est loin d'être claire et fera encore l'objet de nombreux débats.

Personne, pas même le groupe Shell, ne nie le fait que des mesures doivent être prises pour éviter des dommages irréparables à l'environnement. Le jugement de la semaine dernière aura un important impact direct sur la politique du groupe Shell. On peut s'attendre à d'autres jugements similaires dans d'autres pays. Cette nouvelle forme de politique environnementale a un point de départ identifié, mais une ligne d'arrivée encore incertaine.

Lancement le 1er juin par l'ONSS de l'application intégrée 'Single Permit'

Depuis le 1^{er} juin 2021, les employeurs qui souhaitent engager des ressortissants de pays tiers (hors UE) bénéficient d'un guichet électronique unique afin d'introduire une demande combinée pour l'autorisation de travail et le permis de séjour du futur travailleur. C'est une avancée majeure pour les employeurs belges.

En application de la directive EU 2011/98 introduisant un « Permis unique », les autorités nationales devaient, en effet, intégrer ces deux procédures depuis fin 2013 mais le paysage institutionnel belge rendait cette intégration quasiment impossible. En réalité, à cause du va-et-vient inévitable entre les différentes autorités, le délai de traitement s'était allongé et la complexité s'était accrue pour les entreprises, contrairement à l'objectif poursuivi par l'UE.

Désormais, l'intégration des deux procédures est réalisée via un guichet unique. Cette application est double : il s'agit d'un portail d'entrée unique, qui simplifie les formalités à accomplir par l'employeur (only once, uploader les attestations, consulter la progression des dossiers individuels, etc.) et, simultanément, tous les acteurs publics y intègrent les éléments qui dépendent de leurs compétences.

Les informations nécessaires sur cette application « employers' friendly » ainsi que son accès sont disponibles sur le website [Working in Belgium](#).

FEB – Nous remercions l'ONSS, l'Office des Étrangers, les Régions et toutes les autorités impliquées d'avoir réussi à intégrer leurs processus respectifs en se plaçant systématiquement dans la peau d'un employeur ou de son mandataire. Les tests ont régulièrement tenu compte des suggestions et réactions formulées par un groupe d'utilisateurs. Chacun est désormais appelé à profiter de ce nouveau guichet unique, qui sera progressivement complété par des fonctionnalités additionnelles.

Learn grow win – 3e congrès national HRPro.be

Le jeudi 20 mai, HRPro.be était l'invité du studio de la FEB pour son troisième congrès annuel. Le thème de cette année était la formation tout au long de la vie, sous le titre : LEARN GROW WIN.

La FEB a contribué à la fondation de HRPro.be fin 2016 avec 7 associations HR. Fidèle partenaire, la FEB offre son soutien constant à cette organisation coupole et elle se réjouissait d'accueillir son congrès !

Monica De Jonghe, directeur général de la FEB, a clôturé le congrès par le message suivant :

1. Chacun doit jouer son rôle dans l'apprentissage tout au long de la vie !

Pour chaque individu, l'apprentissage tout au long de la vie est la meilleure garantie de sécurité de l'emploi et d'un lien durable avec le marché du travail. Dans notre monde numérique, cela est plus nécessaire que jamais et il s'agit pour toute personne en âge de travailler de s'adapter activement à l'évolution rapide des circonstances et de garantir ainsi son employabilité. L'apprentissage tout au long de la vie est la compétence par excellence que chacun doit maîtriser. On la considère souvent comme une attitude, mais elle peut être plus difficile à acquérir. Si nous considérons l'apprentissage tout au long de la vie comme une compétence, il devrait être possible, à l'aide d'un certain nombre de références, dès le plus jeune âge, pendant le processus d'enseignement classique et par la suite, de le développer réellement comme une compétence dans laquelle on peut acquérir une expertise et ainsi développer son propre parcours d'apprentissage et de développement. Avec le soutien des autres acteurs – pouvoirs publics et employeur – chacun peut ainsi trouver la motivation de prendre les mesures nécessaires pour une employabilité durable.

2. L'apprentissage tout au long de la vie est une affaire de développement permanent et d'accroissement actif des compétences.

Il s'agit donc d'un concept beaucoup plus large que la formation ou l'apprentissage formel. Ce qui est important, c'est la prise de conscience que toute opportunité de s'enrichir par des connaissances ou des compétences doit être saisie. Mais aussi que ces compétences doivent être identifiées et valorisées.

3. Il faut s'atteler d'urgence à la simplification du paysage actuel de la formation qui est beaucoup trop complexe.

Différents niveaux de pouvoir – européen, fédéral et régional – prennent à juste titre des initiatives en matière de formation et d'apprentissage tout au long de la vie. Plus de concertation entre les différents niveaux permettrait d'éviter que le puzzle devienne trop complexe pour les entreprises et les individus qui veulent tracer leur trajectoire d'apprentissage et d'éviter les initiatives redondantes.

4. La qualité doit primer la quantité.

Mesurer, c'est savoir : c'est également vrai pour l'apprentissage tout au long de la vie. Malheureusement, nous constatons que de nombreuses initiatives se contentent de mesurer la quantité, sans tenir compte de la qualité. Une personne retire-t-elle plus d'intérêt d'un nombre fixe de jours de formation imposés sans exigence de qualité, sans identification de la finalité, sans lien avec son employabilité durable ou plutôt d'une formation peut-être plus courte où l'accent est mis sur la manière dont elle contribuera à la courbe de développement de l'apprenant ? Il est plus important de mesurer la qualité et la finalité que d'imposer une formation. Promouvoir la motivation et une culture de l'apprentissage au niveau individuel, c'est avant tout s'assurer que chacun est disposé et motivé à se développer quand il en a besoin, au moment où il en a besoin et par les moyens optimaux, qu'ils soient formels ou informels, dans le contexte de l'entreprise ou en dehors du lieu de travail.

De cette manière, nous permettons à toutes les pièces du puzzle de s'emboîter : la politique, l'enseignement, le marché du travail, les secteurs, les entreprises et chaque individu, car ce n'est qu'en assemblant complètement le puzzle que nous pourrions garantir que personne ne sera laissé sur le bord de la route en matière d'apprentissage tout au long de la vie !

Rethink European rail now!

Dans le cadre de l'Année européenne du rail, Europalia, Bozar, Agoria et la FEB ont décidé d'unir leurs forces pour organiser un 'Belgian Rail Day'. Celui-ci se tiendra le 17 novembre 2021. Toute la journée, le centre de Bruxelles bourdonnera d'activité ferroviaire ! Voici un avant-goût des activités prévues.

Une Année européenne du rail et une édition Europalia dédiée au train : le contexte semblait idéal pour mettre également en avant les opportunités économiques offertes par le déploiement d'un espace ferroviaire européen unique. Les partenaires susmentionnés ont décidé d'unir leurs forces pour organiser un 'Belgian Rail Day' en deux volets.

Dans la matinée, un colloque de haut niveau s'adressera aux chefs d'entreprise belges. En effet, pour réaliser le rêve d'un espace ferroviaire européen unique, il faut mobiliser tout le monde. Ce réseau européen devrait faire de notre mobilité intracontinentale une évidence, de la même manière que l'euro facilite nos paiements. Mais ce secteur qui, ces dernières décennies, a trop fait cavalier seul a besoin d'expertise, d'innovation et d'apports neufs et frais.

Challenges and opportunities for Belgian companies

Lors de ce colloque, nous inviterons la commissaire européenne Vălean et le directeur général de la DG MOVE Hendrik Hollei à débattre avec le ministre belge de la Mobilité Georges Gilkinet. Des chefs d'entreprise prendront la parole et des trajectoires d'innovation seront mises en évidence. Nos propres sociétés ferroviaires ont évidemment aussi répondu à l'appel. L'innovation sera envisagée du point de vue du transport de marchandises et de personnes.

Dans l'après-midi, Bozar s'adressera aux futurs utilisateurs et collaborateurs du rail avec un grand événement pour les jeunes. Ceux-ci expriment généralement un avis positif sur le rôle que le rail peut jouer dans leurs déplacements personnels et professionnels : le train qui est un moyen de transport confortable et social et qui affiche une bonne performance climatique les séduit totalement. Mais qu'attendent exactement les jeunes d'un espace ferroviaire européen ? À quoi ressemble leur train du futur ? Et connaissent-ils le large éventail d'emplois formidables qui peuvent

permettre de réaliser ces rêves ? Ils entendront entre autres les propos inspirants du vice-président de la Commission européenne Frans Timmermans et débattront avec les responsables politiques.

Avec ce 'Belgian Rail Day', tous les partenaires veulent ouvrir le débat sur le secteur ferroviaire à un nouveau public. En effet, le rail du futur ne sera possible que si les entreprises de tous les secteurs le soutiennent.

Provisional agenda of the colloquium

PART 1 : EU Ambitions and the Belgian answer

- Why innovation is crucial in rail, Pieter Timmermans, CEO FEB
- The European Dream: towards a transeuropean rail connection, Ms. Adina Vălean, EU Commissioner for Transport
- The Belgian Focus, Mr. Georges Gilkinet, Belgian Federal Minister of Mobility

PART 2 : Building the dream

- EU Plans and Funds available, focus on innovation support, Mr. Henrik Hololei, Director-General for Mobility and Transport
- An innovation case, or two... The hills we climbed, the falls we avoided: inspiration for all
- Industry challenge for the participants
- Q & A + Panel discussion

Économie circulaire – Vision 2030 pour la Belgique

La 'Vision Économie circulaire 2030' de la FEB et de ses secteurs est ambitieuse : d'ici à 2030 et dans le cadre européen, consolider et matérialiser la position de l'industrie belge comme leader. Une roadmap pour les dix prochaines années.

La vision est ambitieuse : « D'ici à 2030 et dans le cadre européen, consolider et matérialiser la position de l'industrie belge comme leader dans l'économie circulaire. » Bien que notre pays soit déjà considéré comme pionnier, nous ne pouvons pas nous reposer sur nos lauriers. En tant que principale organisation d'employeurs du pays, notre mission consiste à continuer à soutenir l'entrepreneuriat belge et à l'accompagner vers une économie durable, tout en recherchant un cadre politique rendant possible et stimulant cette transition.

« Cette vision s'inscrit dans le cadre des principes des Objectifs de développement durable et a pour but une création de valeur maximale grâce à une compétitivité accrue, un accès plus aisé aux matériaux, la disponibilité de combustibles alternatifs et la création d'emplois. La faisabilité de cette vision est étroitement liée à deux catalyseurs : l'innovation et une économie ouverte », précise Vanessa Biebel, Executive manager du centre de compétence Durabilité & Économie circulaire.

La FEB et ses fédérations membres ont formulé **cinq ambitions** au moyen desquelles elles entendent réaliser leur vision dans un cadre européen d'ici à 2030.

1. Maximaliser la disponibilité des matériaux
2. être pionniers dans la conception et la production circulaires
3. être pionniers dans les modèles d'entreprise circulaires
4. être pionniers dans la récupération de qualité de matériaux
5. être forts dans l'utilisation de catalyseurs pour l'économie circulaire (catalyseurs, soit toutes les mesures qui peuvent soutenir, permettre ou accélérer la transition vers une économie circulaire)

Faire évoluer notre économie vers un modèle circulaire relève de la responsabilité partagée de tous les acteurs (entreprises, autorités, consommateurs). Il appartient ainsi aux autorités belges de miser au maximum sur un cadre politique de soutien européen ; la consolidation de l'égalité des conditions de concurrence dans le marché unique européen est cruciale. Afin d'atteindre les ambitions fixées, les différents niveaux de pouvoir belges doivent améliorer leur collaboration et dialoguer avec le secteur privé.

> Télécharger [ici](#) la publication 'Économie circulaire – Vision 2030 pour la Belgique'

Pourquoi l'e-archivage est important pour votre entreprise

La crise du coronavirus nous a confrontés à la réalité : la numérisation a permis aux entreprises de passer très rapidement au télétravail et de poursuivre ainsi ses activités de la manière la plus optimale.

Le travail à distance requiert cependant que les canaux numériques ou les alternatives électroniques offrent la même sécurité juridique que les procédures et documents papier. Et c'est possible grâce aux « services de confiance qualifiés ».

Prenons l'exemple du recrutement de personnel. Aujourd'hui, employeurs et travailleurs peuvent conclure un contrat de travail électronique, à condition de prévoir l'envoi et l'archivage électronique de certains documents et de garantir l'accès du travailleur aux documents archivés à tout moment. Pour garantir l'authenticité et l'intégrité des documents envoyés par voie électronique et du contrat de travail électronique, ceux-ci doivent être archivés auprès d'un service d'archivage électronique « qualifié ».

Le statut « qualifié » des archives électroniques et systèmes associés constituait donc le chaînon manquant pour que le contrat de travail électronique puisse devenir une réalité opérationnelle.

- *Mais qu'est-ce qu'un « service de confiance qualifié » ?*
- *Quelles sont les avancées en termes de certification de l'archivage électronique ?*
- *Quel est le contexte juridique dans lequel ces avancées ont lieu ?*
- *Quelles sont les implications pour les entreprises ?*
- ...

Ce ne sont là que quelques-unes des nombreuses questions auxquelles les experts apporteront une réponse.

[MES DONNÉES ET PRÉFÉRENCES](#) - [SE DÉSINSCRIRE](#) - [AFFICHER DANS LE NAVIGATEUR WEB](#)

[DISCLAIMER](#) - [CONTACT](#) - [IMPRIMER](#) - [VIE PRIVÉE](#)

□

FEB ASBL
Rue Ravenstein 4
B - 1000 Bruxelles
Tel + 32 2 515 08 11
info@vbo-feb.be

[DISCLAIMER](#)

[VIE PRIVÉE](#)