



**Investir dans  
l'humain,**  
la clé d'une gestion  
durable et responsable



**22**

Rapport  
annuel

**P4**  
**MESSAGE**  
**À NOS STAKEHOLDERS**

L'humain,  
l'atout le plus précieux  
de notre secteur



**EDUCAM INSIGHTS**

**P93**

ICT p.93  
Process & Quality p.94  
Les yeux et l'esprit résolument  
tournés vers l'avenir p.96



STELLANTIS p.80  
Business Lab p.84  
Training & Facilities p.90

**P80**  
**EDUCAM SERVICE SA**

**P8**

**CHIFFRES CLÉS**



**P16**

**EDUCAM ASBL**

Soutien sectoriel aux employeurs  
et aux travailleurs p.18

Formation initiale p.32

EDUCAM Partner  
gestion de projets p.40



**P52**

**EDUCAM ASBL**

Certification p.52

Studies and Training  
development p.58

**P62**

**EDUCAM SERVICE SA**

Une année intense, couronnée  
de succès p.64

L'année 2022 en chiffres p.68

Projets remarquables p.70

Rapport annuel 2022

# Sommaire

Message à nos  
stakeholders

# L'humain, l'atout le plus précieux de notre secteur

Paul-Henri Gilissen  
Group Managing Director



À l'aube de l'année 2022, tout le monde espérait que ce serait l'année de la libération de la crise du COVID. Ce qui semblait clair, c'est que le plus fort de la pandémie était derrière nous. Nous avons donc commencé l'année avec le grand espoir d'une période meilleure et d'un retour à une activité plus florissante. Bien entendu, nous étions tous conscients que la page du monde « d'avant » était tournée et que nous ne reviendrions pas à une situation comparable à l'avant-COVID.

Pouvons-nous imaginer à quel point une pandémie avait le pouvoir de changer notre monde, notre vie de tous les jours? Car, en effet, le monde a profondément changé sur de nombreux points et nous en sommes tous impactés à des degrés divers. Il faut dire qu'après le pic de l'épidémie, nous avons connu un dérèglement économique important, sans oublier la crise des microprocesseurs. Cela nous a ouvert les yeux sur de nombreux constats qui interpellent et attestent de notre vulnérabilité dans de nombreux domaines. Bref, la volonté de repartir du bon pied et de nous renforcer face à ces constats était bien présente.

Ce que nous ne savions pas, c'est qu'au mois de mars, un conflit armé de grande ampleur allait frapper l'Ukraine et provoquer des conséquences très importantes pour nous tous. Outre cette guerre horrible, l'économie a été complètement dérégulée et le prix des énergies a explosé, entraînant avec lui une spirale d'augmentation des prix des matières premières et une inflation très élevée.

Malheureusement, à l'heure d'écrire ces lignes, cette guerre n'est pas encore terminée et l'issue en demeure incertaine.

Malgré la morosité ambiante due à la succession de crises qui nous frappent, EDUCAM a mis tout en œuvre pour assurer sa mission et rester actif au côté des entreprises et des travailleurs. Il a fallu garder la tête haute et faire face avec toute l'équipe pour maintenir la motivation des collaborateurs et s'adapter en fonction des évolutions de la situation.

Nos efforts ont porté leurs fruits et nous ont permis d'atteindre un très haut niveau de réalisations. Dans le périmètre d'EDUCAM, près de 450.000 heures-stagiaires ont été dispensées et plus de 21.000 personnes ont été formées. Je tiens d'ailleurs à remercier les membres des assemblées de gestion d'EDUCAM pour leur soutien et leur confiance. Je souhaite aussi remercier le management et tous les collègues pour leurs efforts continus qui ont permis d'atteindre ces excellentes réalisations.

Un autre point fort de l'année 2022 a été l'organisation de la dernière phase du « Plan Corona » initié en juin 2020. Ce plan lancé juste après le *lock down* avait pour objectif de soutenir les entreprises et leurs travailleurs dans un moment compliqué avec des incitants à la formation. Plus que jamais, le maintien des efforts en matière de formation était important, surtout pour permettre aux travailleurs moins qualifiés de faire face aux nombreuses évolutions du secteur. Ainsi, ce plan a permis de former plus de 8.000 travailleurs pour un

Clôturé en 2022,  
le « Plan Corona »  
a permis de former  
plus de

**8.000**

travailleurs pour un  
budget total de

**1,45 mio €**

en 2022, EDUCAM a  
dispensé près de

**450.000**

heures de formation et  
plus de

**21.000**

personnes ont suivi  
une formation.



budget total de 1.450.000 €. Ce plan a été particulièrement apprécié par les entreprises. Avec un peu de recul, nous ne pouvons que constater la bonne adéquation de cette initiative face à l'accélération de la transition énergétique, entre autres liée au Green Deal voulu par le Parlement européen, mais aussi suite à l'envolée des prix de l'énergie, sans parler du réchauffement climatique qui s'accélère. Toutes les conséquences de ces évolutions sont évidemment génératrices de grands besoins en formation auprès de tous les travailleurs.

En prenant connaissance de ce rapport d'activité 2022, vous vous poserez peut-être une question sur notre *modus operandi* pour atteindre ces bons chiffres. Il n'y a pas de secret, c'est le résultat des efforts quotidiens de toutes les équipes dans un cadre clair et basé sur des objectifs précis. Pourtant, je dois bien vous faire une confiance, ces résultats, nous les avons obtenus car nous n'avons pas arrêté d'investir dans l'humain et de donner du sens à notre

travail. Car, si de nombreuses choses ont changé, une priorité est restée fondamentalement ancrée à nos valeurs: celle de la gestion responsable et durable de nos différentes ressources et en particulier de notre capital humain.

Rappelons d'ailleurs qu'en 2021, EDUCAM a démarré un vaste projet pluriannuel baptisé « Smart Future Ahead » qui comporte deux piliers: le premier est résolument orienté sur l'humain et notre investissement dans notre équipe de collaborateurs et de collaboratrices, et le second concerne la digitalisation profonde de l'entreprise pour faire face à l'évolution de notre monde et permettre un accès facilité aux services d'EDUCAM pour les entreprises et leurs travailleurs. Ce projet avance à grands pas et portera surtout ses effets durant l'année 2023 et au premier semestre 2024. Il est évident que ce projet comprend également un volet relatif aux nouveaux modes de formation avec, entre autres, la « formation augmentée », c'est-à-dire le recours à différentes techniques, dont la réalité virtuelle, mais

aussi aux différentes formes d'activités basées sur l'usage des techniques digitales.

Ce mode de fonctionnement proactif qui nous caractérise, nous voulons aussi le transmettre aux entreprises que nous côtoyons tous les jours. Beaucoup d'entreprises se plaignent de pénuries et c'est une réalité criante. Je dirais même un paradoxe de cette période où il y a une forme de reprise compromise par le manque de candidats pour les postes à pourvoir. EDUCAM refuse de se laisser aller à utiliser certains clichés, mais ne reste pas les bras croisés. Les partenaires sociaux ont en effet dégagé un budget important sur 3 années pour soutenir les entreprises face à cette problématique. Mais ça, c'est la suite de l'histoire et vous en découvrirez les résultats dans le rapport de l'année prochaine!

Je vous souhaite une agréable lecture de ce rapport d'activité 2022.

**Paul-Henri Gilissen**  
Group Managing Director



## Perspectives

En 2023, nous continuerons avec ténacité nos efforts pour répondre aux besoins des entreprises, en particulier pour les aider à trouver de la main d'œuvre. Nous aiderons les travailleurs à acquérir de nouvelles compétences et à évoluer vers la multidisciplinarité et l'innovation.



Les partenaires sociaux ont alloué un budget substantiel sur 3 ans, pour soutenir les entreprises et s'attaquer résolument au problème des pénuries.



Chiffres clés  
**2022**

## FORMATION CONTINUE

### Activité globale en quelques mots

Près de 450.000 heures de formation ont été comptabilisées en 2022. Il s'agit du nombre le plus élevé depuis la pandémie du Corona. L'augmentation du nombre d'heures a été enregistrée principalement dans l'agrément de formations.

Le nombre d'inscriptions, de participants, d'entreprises et de formations différentes a également augmenté de manière significative par rapport à l'année dernière.

Tous les secteurs ont connu une croissance en termes d'heures. En chiffres absolus, c'est le secteur des garages qui se démarque le plus, tandis que les secteurs des métaux ont connu une croissance en pourcentage.

Les formations HEV restent de loin les plus populaires dans toutes les langues.

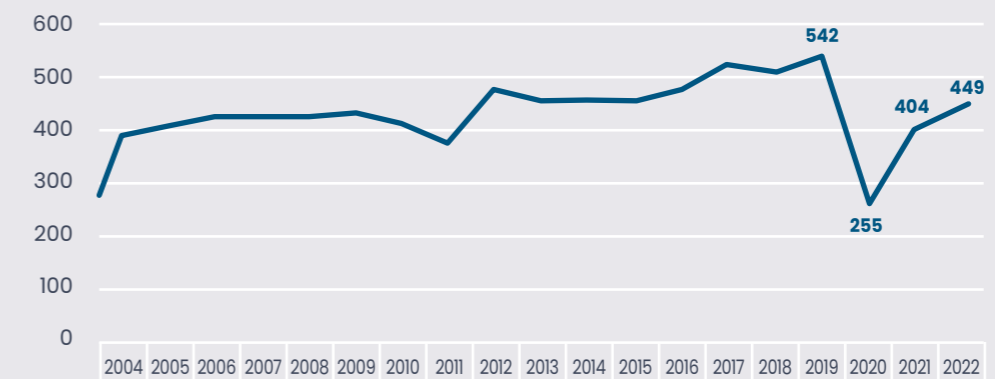
### Volume de formations

**EDUCAM a réalisé près de 450 000 heures de formation en 2022. C'est plus que les 2 années précédentes.**

L'augmentation du nombre d'heures est principalement due à un nombre croissant d'inscriptions et de participants.

Volume de formation	2020	2021	2022	▲ 2020 -2022	▲ 2021 -2022
Nombre d'heures	259.114	404.079	449.043	73,30%	11,13%
Inscriptions	26.439	47.598	56.572	113,97%	18,85%
Jours de formation	6.133	10.688	12.558	104,76%	17,50%
Participants	14.587	18.826	21.342	46,31%	13,36%
Entreprises	3.276	3.963	4.155	26,83%	4,84%
Nbre de sessions	4.243	7.338	7.232	70,45%	-1,44%
Nbre de formations différentes	1.396	1.855	2.012	44,13%	8,46%

Evolution des heures de formation (x 1.000)



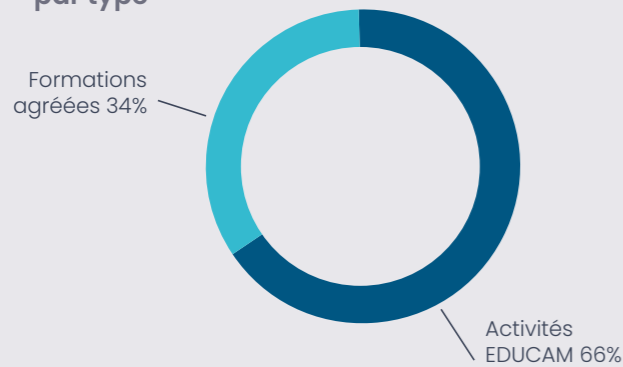
### Nombre d'heures de formation

Volume de formation	2020	2021	2022	▲ 2020 -2022	▲ 2021 -2022
Heures par entreprise	79,09	101,96	108,07	37%	+6%
Inscriptions par entreprise	8,07	12,01	13,62	69%	+13%
Participants par entreprise	4,45	4,75	5,14	16%	+8%
% réinscriptions	45%	60%	62%	39%	+3%
Inscriptions par participant	1,81	2,53	2,65	46%	+5%

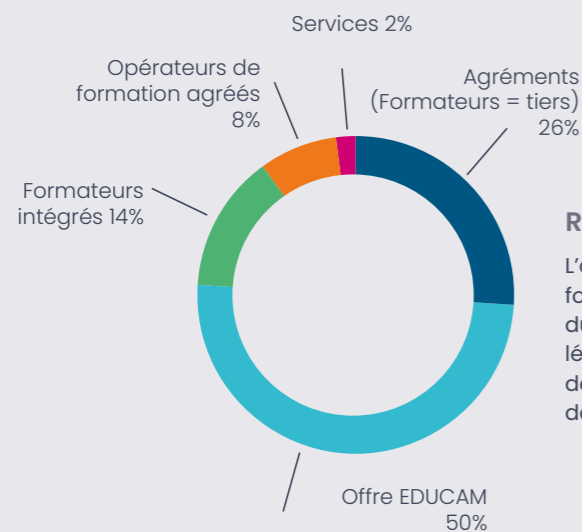
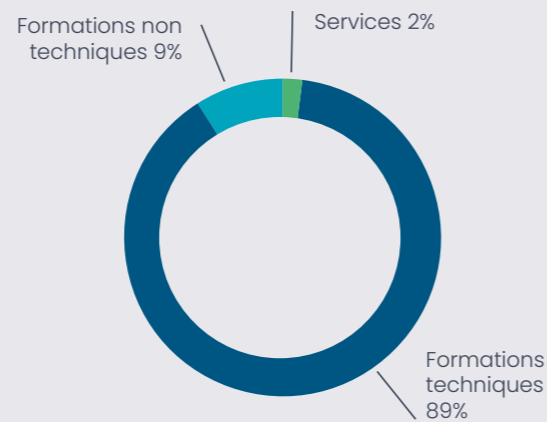
Le nombre d'heures et le nombre d'inscriptions par entreprise sont plus élevés que les années précédentes. Par ailleurs, le nombre d'entreprises augmente en chiffres absolus. Cela signifie que nous touchons plus de nouveaux clients, d'une part, et plus de travailleurs de clients existants, d'autre part.

Les participants se sont inscrits à un peu plus de cours que les années précédentes.

### Nombre d'heures de formation par type



### Répartition formations techniques vs non techniques et services



### Répartition par type de produit

L'augmentation du nombre total d'heures de formation par rapport à 2021 est principalement due aux agréments. L'offre d'EDUCAM a légèrement augmenté de ±5%. Les opérateurs de formation agréés ont également augmenté de manière très honorable (+26%).

### Opérateurs de Formation Agréés (OFA)

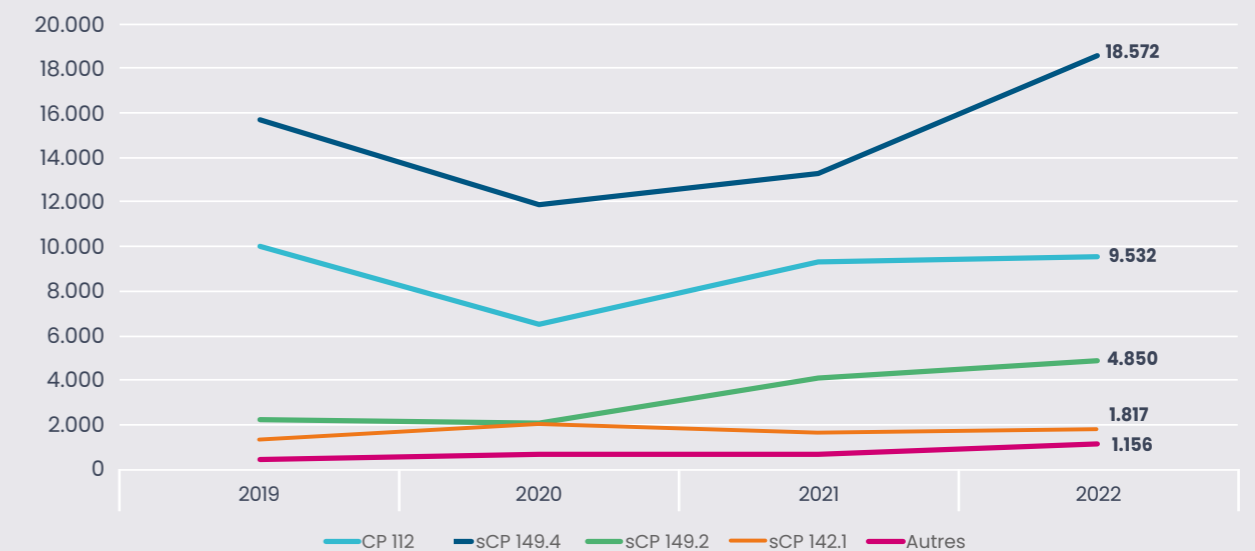
Afin de répondre à la demande d'actions de formation de l'ensemble de nos clients dans nos secteurs, et en particulier dans le secteur du commerce du métal, EDUCAM a élargi son offre de formation en collaborant avec des opérateurs de formation agréés par EDUCAM.

En 2022, **7** OFA ont été approuvés

Au total, **35** opérateurs sont agréés

3M Belgium	AERTES	A-FIRST	AKZO NOBEL PAINTS	AXALTA COATINGS	BASF COATINGS	CARROSSERIE SERVICE
CEGIS	CEPS	CG CONSEIL	CLUSTA	CNH	COMPAAN	CRESEPT
ECS	FORMAZ	HACECO	IDEWE	IMMHM	LKQ	LOGIS
PCLT	PHELECT	PRAXIS	RAUWERS controle	ROC (CREO)	SABMA - LMC Sport	SEGERS-LTC
TECHNIFUTUR	TRAINING SOLUTIONS	TRUCKADOR	TVH EQUIPMENT	TVH PARTS	VCL	VIDYAS.

### Nombre d'heures de formation OFA



## PARTICIPANTS

**21.342**  
participants

**+13%**  
▲ 2021 - 2022

### Statut social des participants\*

Statut social	2022		▲ 2021 - 2022
	Nombre de participants	%	
Ouvriers	12.064	60%	+9%
Employés	3.634	18%	+37%
Indépendants	1.270	6%	+19%
Autres	3.223	16%	-3%

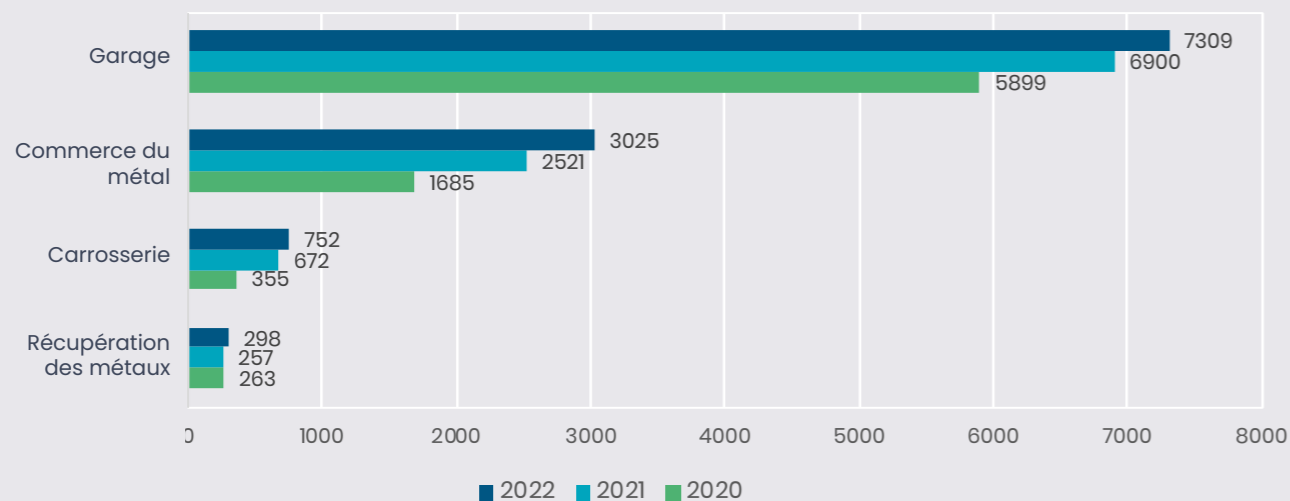
\* participants dont le statut est connu

### Nombre d'ouvriers formés par secteur

Secteur	Nombre d'ouvriers formés	Nombre total d'ouvriers dans le secteur	%*
Garage	7.309	29.302	25%
Récupération des métaux	298	2.355	13%
Carrosserie	752	5.152	15%
Commerce du métal	3.025	20.252	15%
Inconnu ou autre	680	-	-
<b>Total</b>	<b>12.064</b>	<b>57.061</b>	<b>21%</b>

\* % = nombre d'ouvriers formés / nombre total d'ouvriers dans le secteur

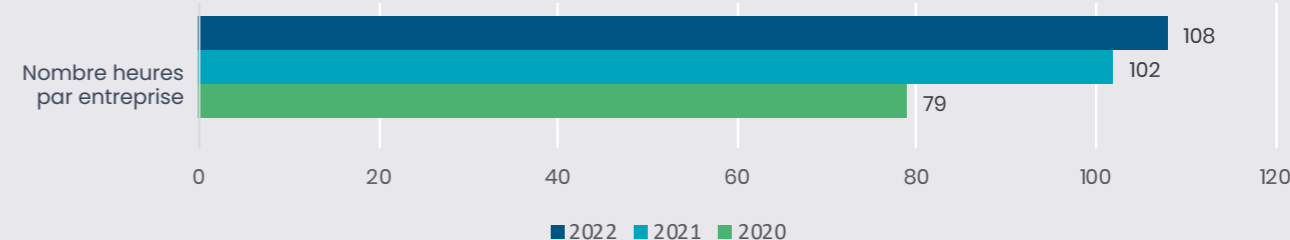
### Évolution du nombre d'ouvriers formés par secteur



## ENTREPRISES

**4.155**  
entreprises atteintes

### Nombre moyen d'heures de formation par entreprise

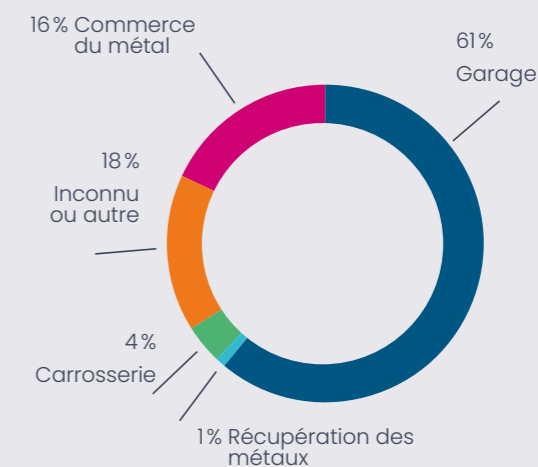


### Pourcentage d'entreprises atteintes par secteur

Secteur	Nombre d'entreprises atteintes	Nombre total d'entreprises dans le secteur	%*
Garage	2.628	5.449	48%
Récupération des métaux	45	202	22%
Carrosserie	318	838	38%
Commerce du métal	484	3.008	16%
Inconnu ou autres	680	-	0
<b>Total</b>	<b>4.155</b>	<b>9.497</b>	<b>44%</b>

\* = Nombre d'entreprises atteintes / nombre total d'entreprises dans le secteur

### Pourcentage des heures de formation par secteur



## PLAN SECTORIEL CORONA

educam



plan sectoriel corona

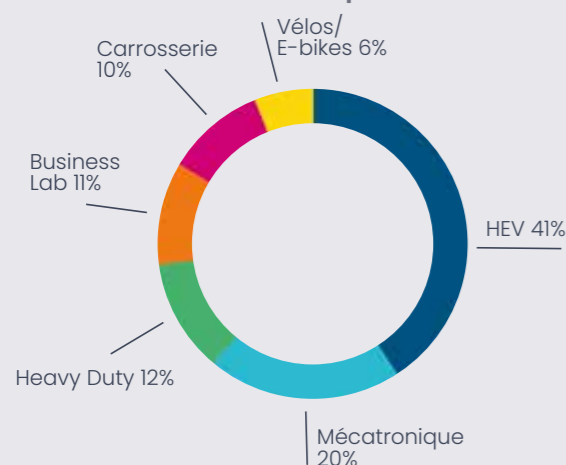
safe & smart learning

Les mesures de soutien ont été prolongées jusqu'en juin 2022

### Sessions ouvertes

- 405 jours de formations pour les néerlandophones (241 sessions)
  - o Participation gratuite 4+1 "afflux": 79 participants
  - o Participation gratuite "chômage temporaire": 220 participants
- 187 jours de formations pour les francophones (127 sessions)
  - o Participation gratuite 4+1 "afflux": 26 participants
  - o Participation gratuite "chômage temporaire": 186 participants
- 82 Journées de formation Private Label (Néerlandophones: 44 sessions / Francophones: 16)

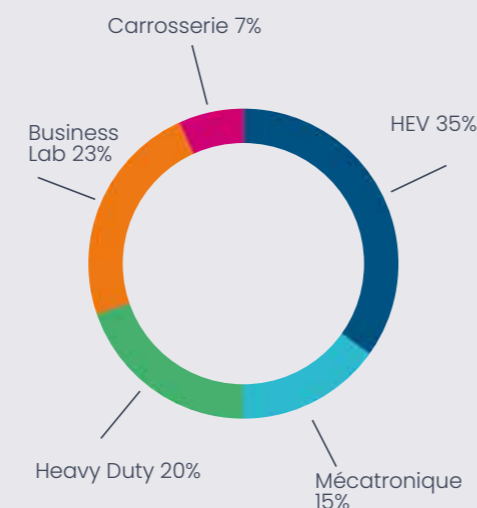
### Journées de formation par thème



### Sessions fermées

- 523 jours de formations
- 2.182 participants

### Journées de formation par thème



Sessions de coaching et formations gratuites pour l'entreprise de carrosserie

**78** sessions de coaching

**59** formations

E-learning et E-testings gratuits

**964** logins e-learning gratuits

**508** e-tests (electrocompent)

Formations pilotes sur l'Hydrogène

Formations et certifications gratuites pour les "Early Birds" Environ

**10** jours

## CERTIFICATION

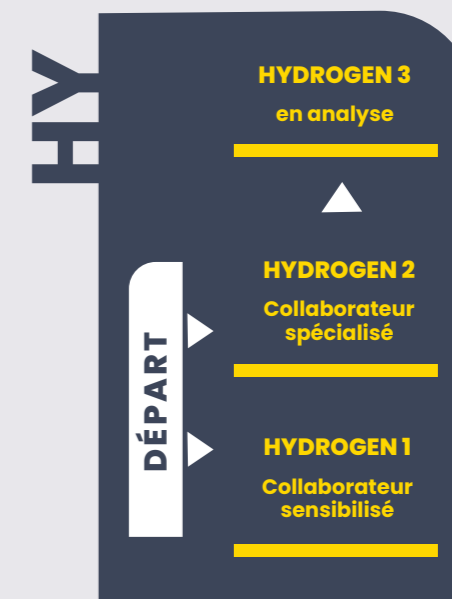
### HEV

En 2022, nous avons franchi la barre des 30.000 personnes certifiées. Le nombre de personnes certifiées HEV1 (collaborateur sensibilisé) a augmenté de 16% ; pour HEV2 (collaborateur qualifié), il a augmenté d'un peu plus de 17% et pour HEV3 (collaborateur spécialisé), nous avons enregistré une augmentation considérable de 55 % du nombre de personnes certifiées. Tous niveaux confondus, **5.717 personnes** ont obtenu un certificat de sécurité HEV au cours de l'année 2022.



### HYDROGEN

Conformément à la CCT, nous avons organisé les premières formations Hydrogen1 et Hydrogen2 à l'automne dernier. Celles-ci ont permis la **remise des premiers certificats sectoriels Hydrogen** aux collaborateurs du secteur. Nous avons clôturé l'année 2022 avec **31 travailleurs certifiés**.



## FORMATION INITIALE

Formations pour les enseignants/formateurs et les apprenants

EDUCAM a réalisé

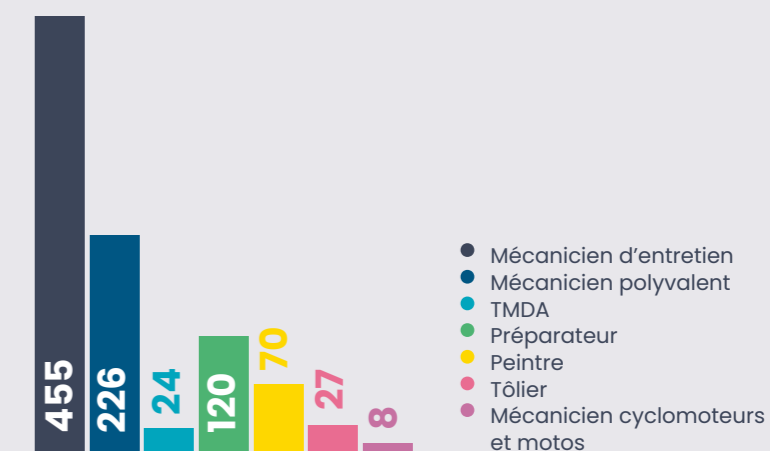
**58.528** heures de formation (3.503 pour les enseignants et accompagnants, 55.025 pour les apprenants)

Formation Triale

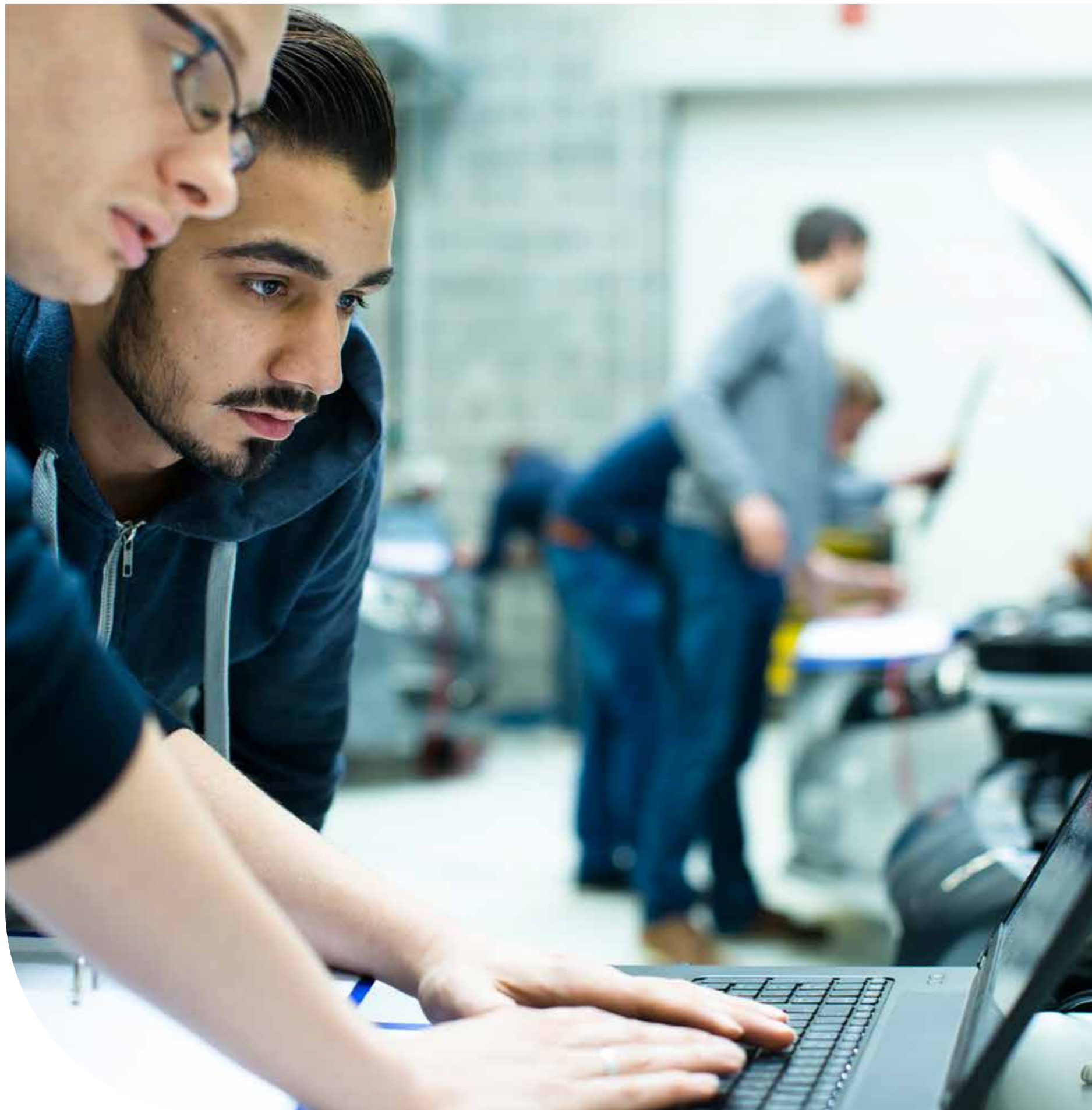
**87%** des participants qui ont terminé leur trajet Trial ont signé un CDI.

Épreuves sectorielles

**965** jeunes ont participé à une épreuve sectorielle







# Stimuler les talents

## EDUCAM ASBL

EDUCAM Partner transforme la politique de formation, telle que définie dans les CCT, en plans de formation et de développement pour les (futurs) travailleurs et les employeurs du secteur automobile et des secteurs connexes. Nous leur offrons un accompagnement de grande qualité pour qu'ils continuent à investir dans les talents et la connaissance, afin d'être mieux armés face aux défis actuels et futurs.

# Soutien sectoriel aux employeurs et aux travailleurs

2022 est, indéniablement pour nos secteurs, synonyme de reprise après des années marquées par de grands bouleversements (crise sanitaire, guerre en Ukraine, etc.). Mais un nouveau défi s'est dressé face à l'ensemble de nos entreprises: la pénurie de personnel.

## Isabelle Calista Directeur EDUCAM Partner

«Aujourd'hui, 80 % des entreprises éprouvent des difficultés à recruter, alors qu'il y a des ressources humaines disponibles puisque le taux d'emploi en Belgique est de 72,3 %. Mais les salariés ont de nouvelles attentes auxquelles il faut savoir répondre.»

Aujourd'hui plus que jamais, nos secteurs souffrent d'un manque crucial de main-d'œuvre: le recrutement mais également la rétention sont problématiques. L'ensemble de nos métiers techniques sont concernés: le tôlier, le carrossier, le mécanicien d'entretien, le diagnosticien...

Parallèlement à cela, la Belgique a également connu le phénomène de la « Grande démission » suite à la crise du Corona. De nombreux travailleurs ont remis en question leur travail, le sens de leur fonction, les conditions de leur emploi. Les attentes ne sont plus les mêmes: l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le sens du travail effectué, la participation active à l'évolution de l'entreprise... sont désormais des questions importantes pour de nombreux travailleurs. Aujourd'hui, plus de 80 % des entreprises connaissent des difficultés de recrutement.

Et pourtant, l'emploi se porte très bien en Belgique et affiche à ce jour un taux d'emploi de 72,3 %, avec plus de 5 millions de travailleurs dont près de 200.000 nouveaux emplois!

Il en résulte une question cruciale pour l'évolution de nos entreprises: «Où allons-nous trouver nos futurs travailleurs?»

Cela a deux conséquences majeures pour EDUCAM:

- au-delà de la formation, l'accompagnement des entreprises dans leur recherche de personnel doit

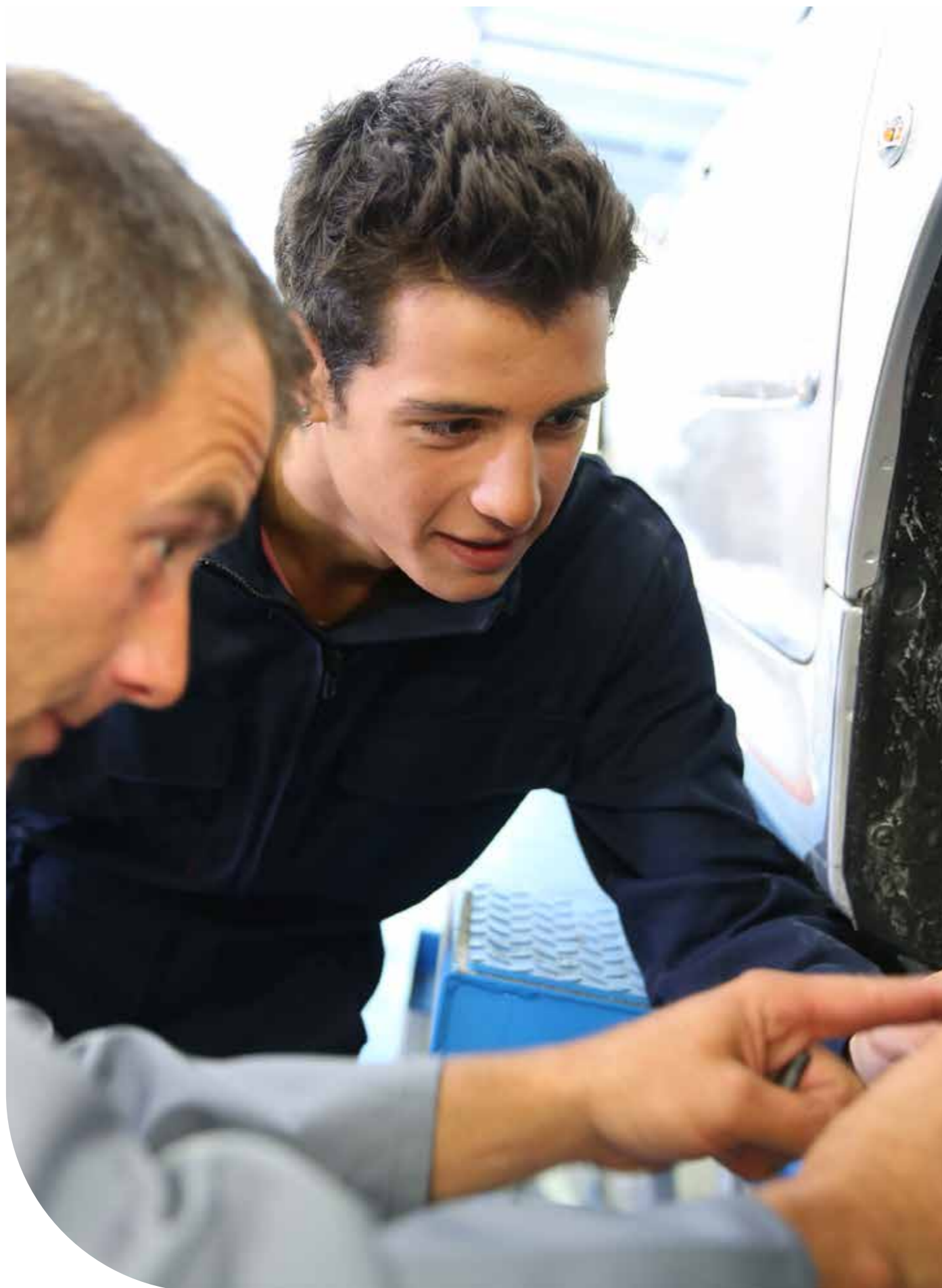
«Ceci positionne une fois encore EDUCAM en tant que centre d'accompagnement et pas uniquement de formation»

- être une mission prioritaire pour EDUCAM;
- plus que jamais, la formation est et reste un outil pour disposer de personnel qualifié.

Pour confirmer cette approche, fin 2022 les partenaires sociaux ont mandaté EDUCAM et ont dégagé un budget exceptionnel pour mettre en place un plan d'actions spécifiquement dédié à la pénurie de personnel.

Six axes ont été privilégiés:

1. augmenter l'attractivité des secteurs en vue d'augmenter le nombre de candidats;
2. accroître le nombre de «bons» candidats potentiels dans les filières de la formation initiale, diminuer les abandons en cours de formation;
3. améliorer la qualité de la formation initiale;
4. garantir l'acheminement des candidats terminant leur formation vers nos secteurs;
5. soutenir les entreprises dans leur attractivité pour attirer des nouveaux travailleurs;
6. augmenter la rétention des travailleurs dans nos secteurs avec une attention plus particulière pour les nouveaux travailleurs.



## Formation continue

En 2022, les activités de formation continue ont poursuivi leur reprise après les confinements. La plupart du temps, les activités ont pu se dérouler normalement, sans restrictions dues aux mesures sanitaires. On note cependant des demandes accrues pour les formations à distance. Et la tendance des demandes de formations de plus courte durée est également confirmée.

### Nous avons enregistré :

**449.043**

heures-stagiaires, dont

**152.788**

heures d'agrément



- Garage: **61,42%**
- Commerce du métal: **15,94%**
- Carrosserie: **3,72%**
- Récupération des métaux: **1,00%**
- Autres: **17,93%**

Nombre d'individus formés:

**21.342**, parmi lesquels:





## Révision des critères d'agrément

La crise sanitaire a clairement forcé les opérateurs de formation à revoir les modalités pratiques d'organisation et les approches pédagogiques: plus de digitalisation, formations plus courtes...

Face à ces constats, les partenaires sociaux ont décidé de revoir les critères d'agrément des formations pour s'adapter à ces évolutions. Ils ont également accepté d'agrémenter les formations en ligne, moyennant le respect de certains critères:

### Pour les secteurs garage – carrosserie – commerce du métal

#### Critères formels

- Le groupe cible de la formation se compose d'ouvriers ressortissant des entreprises de garage (CP 112), des carrosseries (sCP 149.02) et des entreprises du secteur du commerce du métal (sCP 149.04).
- Le contenu de la formation a un lien avec le travail effectué par le participant à la formation.
- Le contenu de la formation est expressément demandé et soutenu par l'entreprise et le travailleur ou son représentant au sein de l'entreprise.
- La durée de la formation est de 4 heures au minimum et elle se déroule pendant les

heures normales de travail. Elle doit s'organiser par module de minimum une demi-journée. Une exception: les formations de langues qui peuvent s'organiser par session de plus courte durée pour des fins pédagogiques.

- La formation s'organise d'office en dehors du processus normal de production, elle peut cependant avoir lieu sur le lieu de travail. Dans ce cas, la formation est assurée par un formateur ou un coach dans un but formatif et se déroule en dehors du processus normal de production.
- Le contenu de la formation peut être spécifique à l'entreprise.
- Le contenu de la formation ne peut se limiter exclusivement à la présentation d'un outil ou d'un produit d'une marque et présente un caractère formatif transversal qui peut

être transposé à d'autres applications.

- Chaque partie au sein de l'entreprise demandeuse introduit la demande de formation conformément à la CCT - volet formation. Les CCT précisent que toute entreprise qui a 15 travailleurs ou plus est obligée d'envoyer un plan de formation à EDUCAM.
- La formation a lieu de préférence en Belgique mais peut être organisée en Europe, par exemple pour les formations qui ne se donnent pas en Belgique.
- L'aspect qualitatif de la formation sera observé par EDUCAM sur base des formulaires d'évaluation complétés par les participants et le formateur.
- Toute formation agréée par EDUCAM sera automatiquement reprise dans le CV-formation.



### Critères administratifs

- Le dossier administratif (liste des présences, formulaire d'information et formulaires d'évaluation) est rempli et retourné à EDUCAM dans les 10 jours ouvrables qui suivent le dernier jour de formation.
- Afin d'être valables, les documents retournés doivent être estampillés du cachet de l'organisme dispensateur et de la signature du formateur.

### Critères formations en ligne

Les critères repris ci-dessus restent d'application lorsqu'il est possible de les appliquer à l'exception de :

- la durée de formation qui est de minimum une heure.

D'autres critères sont d'application spécifiquement pour les formations en ligne :

- la formation est assurée par un formateur d'EDUCAM ;
- la formation doit être interactive, avec la possibilité pour les participants et le formateur d'échanger en temps réel ;
- et comme indiqué dans les CCT : la formation doit avoir lieu pendant les heures de travail.

### Pour le secteur de la récupération des métaux

#### Critères formels

- Le groupe cible de la formation se compose d'ouvriers ressortissant du secteur de la récupération des métaux (sCP 142.01).
- Le contenu de la formation a un lien avec le contenu du travail effectué par les stagiaires visés.
- Le contenu de la formation est expressément demandé et soutenu par l'entreprise et le travailleur ou son représentant au sein de l'entreprise.
- Les formations concernées sont :
  - les formations de minimum 4 heures ;
  - les formations de minimum 2 heures, sous réserve d'approbation par les partenaires sociaux ;
  - les formations des fournisseurs de minimum 1 heure ;
  - les formations concernant le « toolbox » de sécurité de minimum 1 heure ;

- La formation s'organise d'office en dehors de la production ; une partie on-the-job est possible, mais sous certaines conditions.
- Le contenu de la formation peut être spécifique à l'entreprise.
- Chaque partie au sein de l'entreprise demanderesse souscrit la demande de formation conformément à la CCT - volet formation.
- Les partenaires sociaux d'EDUCAM approuvent le dossier.

#### Critères administratifs

- Le dossier administratif (liste des présences & formulaire d'information) est rempli et retourné à EDUCAM dans les 10 jours ouvrables qui suivent le dernier jour de formation.
- Afin d'être valables, les documents retournés doivent être estampillés du cachet de l'organisme dispensateur et de la signature du formateur.



## Plan de formation

**Chaque entreprise de plus de 15 travailleurs doit rentrer son plan de formation auprès d'EDUCAM avant le 15 février.**

Globalement, on observe un statu quo par rapport à 2021.

EDUCAM a reçu

**1.571** plans de formation en 2022, soit 2 % de moins qu'en 2021.

**56%** des entreprises qui sont dans l'obligation ont bien envoyé leur plan de formation, par rapport à 58,46 % en 2021.

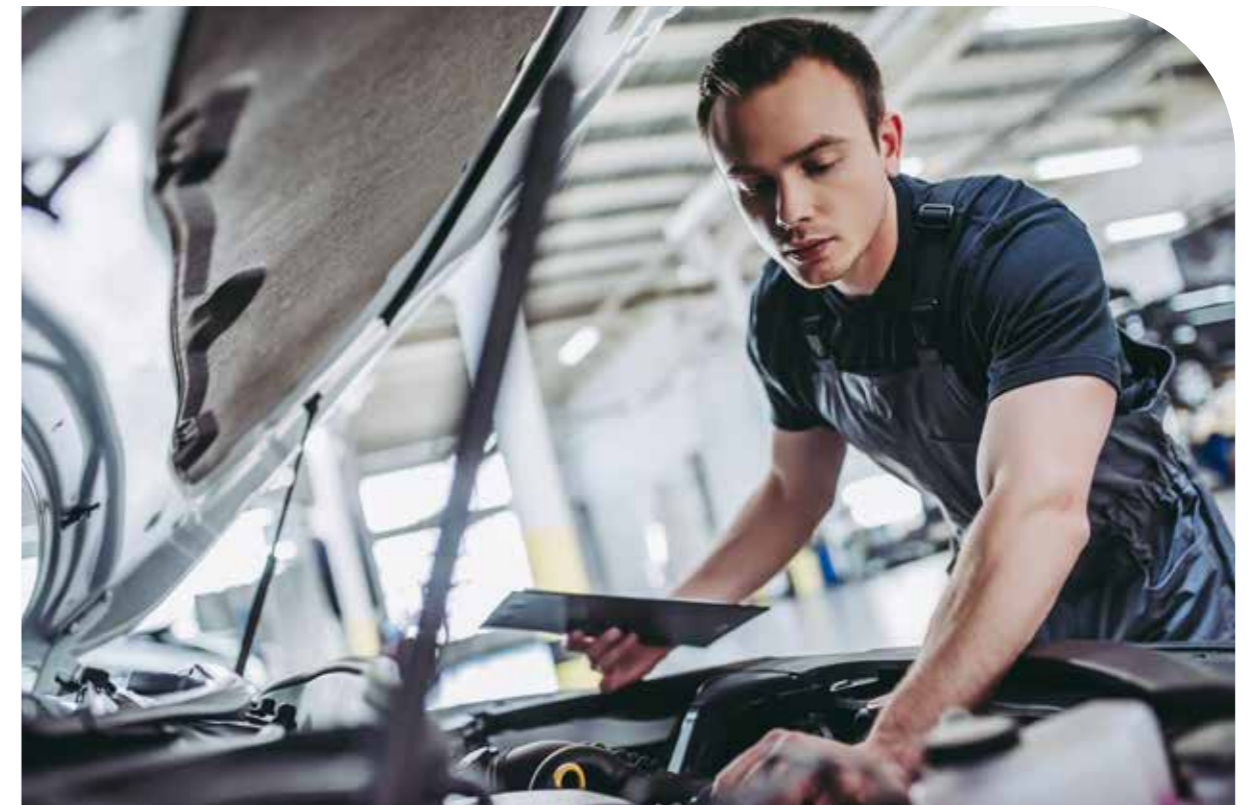
C'est le secteur du garage qui envoie le plus massivement les plans de formations, avec

**73%** de garages de plus de 15 travailleurs (c'est-à-dire qui sont dans l'obligation). On en déduit que la mise en avant de l'utilité des plans de formation auprès des importateurs demeure totalement justifiée.

## Mesures de soutien aux pénuries

C'est probablement en raison de la pénurie des travailleurs et des difficultés de recrutement des entreprises que ces mesures ont été moins sollicitées cette année :

- **primes de 1.000 € ou 3.000 € pour la formation des nouveaux ouvriers pour les métiers en pénurie du commerce du métal :** seuls 8 travailleurs ont été soutenus, contre 12 en 2021 ;
- **prime à la formation « on-the-job » pour la récupération des métaux :** 41 travailleurs ont été soutenus, l'activité a donc progressé de 17 personnes soutenues par rapport à 2021 ;
- **afflux 4 + 1 :** 66 travailleurs ont été soutenus, contre 77 l'année dernière.



« La formation des techniciens est cruciale pour une entreprise comme la nôtre. Nous saluons donc les mesures de soutien. Seulement, il faudrait travailler davantage sur la simplification administrative afin que nous puissions occuper ce temps de manière plus efficace. »



**Delphine Francot**  
Workforce  
Development Expert  
Vaillant Group Belgium

**Je suis responsable du recrutement et de la sélection, de l'intégration et de la formation de nos nouveaux talents techniques et je contribue au parcours de formation de tous nos techniciens. L'accent est mis sur la formation technique, mais nous ne sommes pas seuls pour l'organiser.**

Par exemple, nous avons des formations pour l'obtention des certificats légaux nécessaires (gaz GI, gaz GII, mazout ou réfrigération Cat. I) et les renouvellements. Pour toutes ces formations, nous collaborons avec des centres de formation externes reconnus pour délivrer ces certificats nécessaires.

Il y a aussi nos formations techniques internes liées aux nouveaux produits et aux formations. Elles sont destinées aux techniciens qui franchissent une étape sur notre échelle de compétences (par exemple, de technicien de maintenance à technicien de diagnostic).

Bien entendu, nous ne nous concentrons pas uniquement sur la formation technique, mais nous organisons également des formations pour les techniciens qui se concentrent sur les relations avec les clients et sur leur attitude commerciale dans le cadre des ventes contractuelles. Ces thèmes sont de plus en plus importants de nos jours. Nous voulons leur offrir le

soutien nécessaire à cet égard, car ils sont nos ambassadeurs et entrent chaque jour en contact direct avec nos clients. C'est parfois un défi dans lequel nous aimons guider davantage nos techniciens !

Quand je vous dis que notre secteur est confronté à une pénurie importante de personnel techniquement qualifié, je ne vous apprend rien. Nos métiers sont des métiers difficiles à pourvoir. La formation est donc cruciale pour le recrutement et la rétention de nos techniciens. Nous nous y engageons donc pleinement !

Cette année, par exemple, nous avons lancé un projet de reconversion de personnes issues d'autres secteurs pour en faire des techniciens de maintenance du gaz. Nous avons rédigé un programme de formation complet de A à Z pour leur donner la possibilité de travailler pour nous par la suite.

Sur les près de 500 collaborateurs que compte notre entreprise en Belgique, près de la moitié sont des techniciens. En 2022, nous avons formé 844 techniciens (certains techniciens ont suivi plusieurs formations) sur 169 jours de formation. Cela se passe de commentaires, n'est-ce pas ?

**Pour nous, ne pas former, c'est reculer, car lorsque nos collaborateurs évoluent, nous évoluons aussi !**

La formation étant l'une de nos principales priorités, il est également très important pour nous de pouvoir

compter sur le soutien des mesures prises par CCT. Nous recevons une prime de 40 euros par travailleur et par journée de formation de 8 heures. Chaque année, en février, nous soumettons notre plan de formation à EDUCAM, dans lequel nous dressons la liste de nos besoins en formation et des formations prévues. Nous devons remplir toutes les conditions pour recevoir ces primes.

Malheureusement, cela implique aussi une grande charge administrative. Nous devons tenir des listes de présence et chaque technicien qui bénéficie d'une formation doit être inscrit sur la liste de présence, avec chaque fois les mêmes données qui doivent être mentionnées. Une fois que ces personnes sont dans la base de données, cela devrait être beaucoup plus facile. Cela nous ferait gagner beaucoup de temps - du temps que nous pourrions consacrer à d'autres choses.

Je dois dire qu'EDUCAM nous soutient bien à cet égard et cherche également à nous aider de manière optimale et à nous soulager des charges administratives. Ils nous informent également sur les autres mesures de soutien existantes. Mais compte tenu de la charge de travail, il ne nous est pas toujours possible d'assurer le suivi. C'est un appel à toutes les parties concernées pour qu'elles s'efforcent encore davantage de simplifier les mesures de soutien à l'avenir, afin que nous puissions continuer à investir dans la formation de notre personnel, dont nous avons tant besoin !



## Aides à la formation

Afin de soutenir les entreprises dans leurs démarches de formation et de s'adapter aux évolutions organisationnelles et pédagogiques des formations, les partenaires sociaux d'EDUCAM ont revu les modalités d'octroi des primes. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

### Pour les secteurs garage – carrosserie – commerce du métal

- crédit-formation collectif: 5 jours/ouvrier/2 ans
- crédit-formation individuel: 1 jour/ouvrier/an (ou 2 jours/2 ans)
- primes: 40 €/ouvrier/jour de formation, plafonné au compteur des crédits collectif et individuel
- tutorat:
  - formation gratuite
  - VOV / CEP
  - pas de prime / crédit-formation
  - prime pour la remise à niveau: 50 €/ouvrier/ demi-jour ou 100 €/ouvrier/jour

### Pour le secteur de la récupération des métaux

- crédit-formation collectif:
  - 3 jours/ouvrier/2 ans
  - pas de plafond
- primes: 120 €/ouvrier/jour de formation, pas de plafond
- tutorat:
  - formation gratuite
  - VOV / CEP
  - pas de prime / crédit-formation
  - prime pour la remise à niveau: 50 €/ouvrier/ demi-jour ou 100 €/ouvrier/jour



En 2022, **1.255.109€** de primes ont été versées.

## CV-Formation

Tenir à jour les formations suivies est essentiel afin d'avoir une vue sur les compétences acquises tout au long de la vie. L'application destinée aux entreprises et aux travailleurs a été pleinement opérationnelle en 2022 et cette nouveauté a été soutenue par une campagne de communication.

**1.531**  
comptes, travailleurs et employeurs ;

**2.061**  
comptes, uniquement travailleurs ;

À ce jour,  
**3.608**  
comptes ont été activés sur l'application, dont :

**16**  
comptes, uniquement employeurs.

## Communication aux travailleurs

En 2022, EDUCAM a démarré une vaste campagne de communication destinée aux travailleurs. C'est la première fois depuis l'existence d'EDUCAM!

L'objectif est multiple:

- tout d'abord, il s'agit de **faire connaître EDUCAM** en tant que centre de formation et d'accompagnement pour les entreprises et **pour les travailleurs!** L'outil EDUCAM est également à leur disposition!
- ensuite, on leur présente l'offre des formations. En effet, les travailleurs souhaitent de plus en plus gérer activement leur carrière et cela implique le choix de leurs formations. L'apprentissage tout au long de la vie est une attente de plus en plus exprimée par les travailleurs. Il est donc tout naturel de leur présenter et de leur expliquer ce qu'EDUCAM peut signifier pour eux;
- enfin, il existe désormais dans l'offre d'EDUCAM des services qui leur sont directement destinés, à l'image du CV-Formations.

En 2022, EDUCAM a réalisé les actions de communication suivantes envers les travailleurs:

### Site web

La page dédiée aux travailleurs est régulièrement mise à jour avec des nouvelles du secteur et des conseils utiles notamment sur le bien-être au travail.

### Direct mail

En 2022, deux mailings postaux sur le CV-Formation ont été envoyés aux travailleurs de nos secteurs:

- **1.336 travailleurs** déjà actifs sur la plateforme ont reçu un rappel pour consulter, compléter et utiliser leur dossier personnel.
- **26.398 travailleurs** n'ayant pas encore activé leur compte ont reçu un rappel sur les nombreux avantages de l'utilisation de leur CV-formation personnel.



## Médias sociaux – Campagnes payantes sur Facebook

Phasées, en plusieurs vagues

### Vague 1 – Portée et notoriété de la marque

Durée: 06/09 – 31/10/2022 (8 semaines)

- **5 x 2 posts:** apprentissage tout au long de la vie, CV-formation, travail faisable (sécurité), nouvelles tendances, certification
- **Portée** (nombre de personnes): 490.623 (NL 237 121 – FR 253.502)
- **Fréquence:** les personnes appartenant à nos groupes cibles ont vu les publicités en moyenne 3,6 fois.
- **Mémorisation de la marque:** 30 800 personnes (6,51%\*) se sont souvenues de notre publicité après 2 jours. \*Référence FB pour notre secteur = 9 %.

**Résultats vague 1:** cette campagne payante a bien fonctionné, les objectifs (portée et impressions) ont été atteints voire dépassés.

### Vague 2 – Portée et rappel de la marque

Durée: 15/11 – 12/12/2022 (4 semaines)

- **6 x 2 posts:** orientation clients, nouvelles tendances, travail faisable (prévention dos et sécurité), apprentissage tout au long de la vie, certification
- **Portée** (nombre de personnes): 566.146 (NL 303.900 – FR 262.246)
- **Fréquence:** les personnes appartenant à nos groupes cibles ont reçu l'annonce 2,6 fois en moyenne.
- **Rappel de la marque:** 27.700 personnes (6,94%\*) se sont souvenues de notre publicité après 2 jours. \*Référence FB pour notre secteur = 9 %.

**Résultats vague 2:** nous avons une fois de plus obtenu un très bon résultat avec ces publicités. Nous pouvons donc en conclure que la campagne elle-même a été très réussie.

### Vague 3 – engagement: durant cette phase, nous voulons susciter le plus d'engagement possible en proposant des vidéos ou en stimulant les interactions (images).

Durée: 01/03 – 28/03/2023 (4 semaines)

- **6 x 2 posts:**
  - 3 posts: formation tout au long de la vie, certification, nouvelles tendances
  - 3 vidéos: se déconnecter après le travail, fixer ses limites, prévention du mal de dos
- **Engagement du message:** 146.809 (NL 75.395 – FR 71.414)
- **Fréquence:** les personnes appartenant à nos groupes cibles ont vu l'annonce 2,48 fois en moyenne
- **Thruplays:** les vidéos ont été lues en entier 41.524 fois

**Résultats vague 3:** cette campagne est très réussie, les bons résultats sont presque exclusivement liés aux vidéos, l'outil de choix pour une campagne "d'engagement".



## Prochaines étapes

**Campagne payante FB vague 4:** en 2023, nous lancerons la dernière partie de notre campagne FB, à savoir la conversion. L'objectif ici est d'amener les utilisateurs sur notre site web.



## Collaboration avec les gouvernements et les institutions régionales

### Soutien sectoriel en Flandre

Le Gouvernement flamand a conclu une convention sectorielle avec les partenaires sociaux sectoriels de différents secteurs. Avec le nouveau décret, nous en sommes déjà à la neuvième génération de conventions sectorielles, qui ont généralement une durée de deux ans. Dans cette convention, les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à mener des actions et des projets dans leur secteur en ce qui concerne :

- l'harmonisation entre l'enseignement et le marché du travail ;
- les flux d'entrée, les flux latéraux, la mobilité interne, et la rétention ;
- l'apprentissage tout au long de la vie et la politique des compétences ;
- le travail faisable ;
- la diversité et l'inclusion.

Avec ce nouveau décret, la Flandre vise à développer des carrières durables pour les travailleurs en les préparant au marché du travail de demain. Cela leur permettra de conserver leur emploi, contribuant ainsi à l'augmentation du taux d'emploi.



Cette neuvième génération de conventions sectorielles est la première basée sur le nouveau décret. Le coup d'envoi a été donné le 11 octobre dernier. Après une période de négociations, de nouvelles conventions sectorielles entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Outre un certain nombre de contours, le nouveau décret établit également une base future pour les conventions intersectorielles afin de passer à la vitesse supérieure en termes de coopération entre les différents secteurs. Des défis majeurs tels que l'apprentissage tout au long de la vie, le vieillissement de la population, l'impact de la numérisation, le climat, l'économie circulaire des emplois et des compétences, la pénurie de travailleurs, le manque d'enseignants, ainsi que la diversité et l'inclusion se posent simultanément à de nombreux secteurs et nécessitent souvent une réponse intersectorielle.

Pour des objectifs politiques, des défis ou des questions spécifiques, le Gouvernement flamand peut conclure un avenant à une convention sectorielle. Cela permet de mettre en place des actions supplémentaires. Ainsi, EDUCAM a également signé les avenants « Formation duale » et « Diversité et inclusion ».

Avec l'avenant « Formation duale », EDUCAM souhaite développer davantage le système d'apprentissage sur le lieu de travail et l'apprentissage dans un établissement de formation dans nos secteurs. Pour ce faire, nous développons diverses actions destinées à la fois aux entreprises et aux écoles. Toutes les actions sont également testées, suivies et rapportées au partenariat sectoriel sur la formation duale, qui se compose de représentants des partenaires sociaux, de l'enseignement, du Gouvernement flamand et du VDAB.

L'avenant « Diversité et inclusion » comprend à son tour tous les efforts d'EDUCAM visant à accroître l'inclusion dans le secteur et à lutter contre la discrimination.

Les conseillers sectoriels d'EDUCAM mettent en œuvre les engagements sur le terrain. En fonction de la taille du secteur, celui-ci reçoit un financement pour un certain nombre d'ETP. Pour EDUCAM, il s'agit de 6 ETP par le biais de la convention sectorielle et de 2,5 ETP supplémentaires sur une base annuelle par le biais des avenants.

### Fonctionnement intersectoriel

La mise en œuvre des conventions sectorielles et des avenants est soutenue par le fonctionnement intersectoriel au sein du SERV (Conseil économique et social de Flandre). Trois conseillers intersectoriels encouragent le réseautage, l'intervision et la coopération entre les secteurs dans les domaines des compétences et des carrières, du travail faisable, de la mobilité professionnelle, de la non-discrimination et de l'inclusion.

### Collaborations institutionnelles en Wallonie, faits marquants

#### Office Francophone de la Formation en Alternance (OFFA)

Position unique et historique du secteur sur les refus d'agrèments pour des filières de formation qui ne représentent pas des profils de

métiers sectoriels. Le secteur reste par ailleurs, depuis la création de l'OFFA en 2017, le secteur le plus strict avec près de 10% de refus d'agrèments. Un coach sectoriel était toujours co-financé par les autorités régionales à raison d'un mi-temps.

#### Service Francophone des Métiers et Qualifications (SFMQ)

En 2022, c'est la finalisation de l'ensemble des profils de métiers liés au deux-roues avec les mécaniciens et techniciens tant pour le cycle que la moto.

C'est aussi le lancement de la révision totale des profils de la mécanique poids lourds.

Une première rencontre historique de défense des épreuves sectorielles dans le contexte SFMQ est par ailleurs organisée.

Une demande formelle de révision des profils de la mécanique automobile est déposée.

#### Consortium de Validation Des Compétences (CVDC)

Lancement des travaux de mise en correspondance des épreuves sectorielles et de la validation des compétences du mécanicien d'entretien.

#### Cabinet Glatigny

Premières prises de contact à l'initiative du cabinet pour une consultation du secteur sur les attentes et perspectives en lien avec l'enseignement supérieur et de promotion sociale pour ses métiers. Tables rondes et

rencontres d'acteurs clés sont initiés.

### Participation à un rapport inter-cabinet en collaboration avec APE

Dans le cadre du pacte pour un enseignement d'excellence, l'ASBL Agir Pour l'Enseignement a été commanditée par et pour le compte des gouvernements de la Wallonie, de la Fédération Wallonie/Bruxelles et de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que du collège de la Commission Communautaire Française pour réaliser un travail exhaustif intitulé « État des lieux pour un renforcement transversal de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle, en particulier de l'alternance ». EDUCAM a été consulté et est fier d'avoir œuvré à ce travail conséquent dont les conclusions sans concession interpellent.

### Collaboration CDC et formation des publics de l'enseignement

À l'aide d'un partenariat efficace avec les centres des compétence AutoFORM, AutoTECh et Techni-Campus (know-how, infrastructure et RH), 2022 est l'apogée de cette bonne collaboration avec près de 35.000 heures de formations sectorielles qui ont été dispensées aux publics de l'enseignement au cours de l'année.





# Formation initiale

Les partenaires sociaux d'EDUCAM ont toujours voulu soutenir activement la formation initiale. En effet, vu les problèmes de pénurie de nos secteurs, les futurs travailleurs sont un public cible prioritaire.

Depuis de nombreuses années, EDUCAM collabore avec les écoles et les centres de formation initiale en mettant en place un certain nombre d'activités et de projets. À la suite des difficultés croissantes engendrées par la pénurie de main-d'œuvre, EDUCAM a souhaité réaliser en 2022 une vaste analyse de l'efficacité de ces collaborations, afin de mieux adapter ces actions et ces moyens en matière de formation initiale.

Cette étude a montré les tendances suivantes :

- le nombre de jeunes qui choisissent les filières automobiles est stable pour certains métiers/opérateurs, en diminution pour d'autres ;
- l'image de nos métiers reste négative ;
- l'insertion des jeunes dans nos secteurs en fonction du type de formation initiale

choisie est très variable (entre 15 % et 95 %). Les facteurs qui favorisent le plus l'insertion dans nos secteurs sont les suivants :

- l'alternance ou les stages de longue durée ;
- la réussite des épreuves sectorielles ;
- l'implication de l'entreprise et des marques dans le cadre des projets de formations triale.

Suite à cela, les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre leurs efforts en matière de formation initiale, de les intensifier dans le cadre d'un plan d'action « pénurie » qui verra le jour dès janvier 2023 et d'adapter les collaborations avec ces partenaires. Cela sera au programme pour 2023...



## Formations pour les enseignants/formateurs et les apprenants

En 2022, EDUCAM a réalisé **58.528** heures de formation pour les enseignants/formateurs et les apprenants.

Ces chiffres se répartissent comme ceci :

**3.503** heures pour les enseignants et accompagnants ;

**55.025** heures pour les apprenants.

### Coaching pour enseignants

Depuis septembre 2021, EDUCAM a lancé un nouveau projet basé sur le concept d'accompagnement des enseignants dans les matières électrotechniques. On les soutient lors de l'utilisation du matériel dans leurs écoles et on leur offre un complément de matériel ainsi que des exercices.

Grâce à cela, les professeurs formés et coachés par EDUCAM sont autonomes et disposent d'un matériel adéquat pour former correctement les jeunes aux matières électrotechniques.

Ce projet est composé de :

- une formation de 6 jours « ElectroCompetent », avec testing ;
- 5 jours de coaching par école afin d'analyser le matériel existant et d'aider

les professeurs à en retirer un maximum ;

- une boîte didactique contenant du matériel complémentaire à ce qui avait été offert dans le cadre du projet avec la Febiac, pour une valeur de 1.500 € HTVA.

Ce projet a démarré en septembre 2021 avec 6 écoles et s'est poursuivi en 2022 avec 8 autres établissements.



**Johan VAN VOOREN**  
chef des travaux de l'Institut Saint-Joseph Etterbeek

**Votre établissement a signé une convention avec EDUCAM. Comment celle-ci se traduit-elle ?**

« Nos élèves vont très régulièrement en formation chez EDUCAM. La technologie abordée est plus avancée que ce que nous pouvons leur apprendre avec les moyens qui sont les nôtres. Je parle plus particulièrement des formations HEV 1 & 2 ou encore de celle qui est consacrée aux systèmes d'air conditionné. On a un taux de réussite

assez élevé, ce qui donne un sens à celles-ci. Ils obtiennent ainsi, en plus de leur diplôme, des certificats qui leur apporteront un réel atout lorsqu'ils se présenteront chez un patron, à l'issue de leurs années d'études. »

**Les élèves participent également aux épreuves sectorielles mises en place par EDUCAM.**

« Là aussi, je trouve que cela leur apporte une expérience en plus. Ils sont confrontés aux exigences du milieu professionnel qu'ils seront appelés à fréquenter. Même si le niveau d'exigence est assez élevé et qu'ils seront quand même diplômés chez nous, ils peuvent ainsi se mesurer à un exercice particulier avec des examinateurs neutres qui les évaluent en toute objectivité.

Je suis vraiment ravi de pouvoir les accompagner à ces épreuves. »

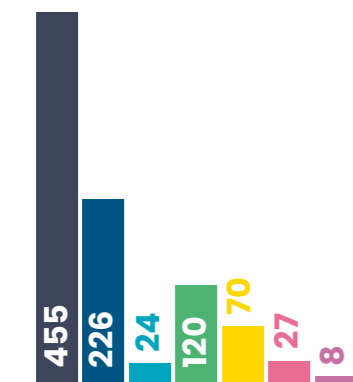
**Avez-vous des attentes particulières pour le futur ?**

« Je vous avoue que les chefs d'atelier n'ont pas assez de jours disponibles pour participer à toutes les formations qu'ils voudraient et cela représente un vrai casse-tête en matière de planification au sein de notre établissement. Mais c'est un bon signe pour nos futures collaborations. Il est juste regrettable de devoir faire les longs déplacements jusqu'à Liège. En revanche, j'avais demandé d'obtenir le double des certificats qu'ils reçoivent à leur domicile afin d'organiser des remises de prix en interne et cela a été possible. Merci à EDUCAM pour sa flexibilité ! »

## Épreuves sectorielles

En 2022, **965 jeunes** ont participé à une épreuve sectorielle:

**7** métiers ont été évalués:



- Mécanicien d'entretien
- Mécanicien polyvalent
- TMDA
- Préparateur
- Peintre
- Tôlier
- Mécanicien cyclomoteurs et motos

**35**

Épreuves «Électricité de base»

Suite à une très bonne année 2021 en termes de réussite, les taux 2022 ont baissé et reviennent à des résultats similaires aux années précédentes.

## Agréments des entreprises formatrices

Afin de garantir une formation de qualité en entreprise pour les futurs travailleurs, les autorités régionales en charge de la formation initiale ont défini, avec les secteurs professionnels, des critères qualitatifs. C'est EDUCAM qui a en charge l'accompagnement des entreprises et la vérification de ces critères qualitatifs. La validation finale appartient aux partenaires sociaux.

En 2022, EDUCAM a géré 196 demandes d'agrément en Flandre et 220 en Wallonie. Selon les métiers et le type d'entreprise (liée à une marque ou pas, etc.), le pourcentage d'avis défavorable varie de 6 à 15 %.

La Région bruxelloise ne fait pas appel aux secteurs pour les agréments d'entreprise.

**En 2022, EDUCAM a réalisé 32 sessions de formation «mentorship»**

## La formation triale

**87%**

des apprenant(e)s ayant participé au Trial et l'ayant mené à son terme signent un CDI.

## En 2022, le Trial s'est poursuivi sur deux aspects principalement

### Premier cycle Trial complet et statistiques

Nous avons clôturé une année académique complète avec le premier partenaire engagé sur le sujet: Mercedes. Cela nous a permis de faire une première analyse chiffrée valable. L'élément statistique le plus parlant est certainement le fait que 87 % des apprenant(e)s ayant participé au Trial et l'ayant mené à son terme signent un CDI. Le Trial est donc bien confirmé comme un vecteur clair d'insertion à l'emploi. Autre donnée à épinglez: 100 % des concessionnaires du réseau actifs dans le Trial maintiennent leur adhésion au projet.

### Départs, reports etancements

Le groupe Jaguar Land Rover abandonne définitivement le Trial qui ne figure plus dans ses priorités.

Dans le cadre de la collaboration avec Scania, pour des raisons de planification et d'organisation interne, la piste d'un report à la rentrée scolaire 2023-2024 a été privilégiée sans pour autant entacher la détermination et l'enthousiasme.

Les premiers contacts pris avec le groupe Schyns et Stellantis ont bien débouché sur une première année académique



**Wim Vermeulen**  
Manager D'leteren Academy

**Blearta Lokaj**  
Project Coordinator 'Attracting Technical Talents', D'leteren Academy

**Nous avons lancé le projet pilote avec D'leteren Academy à l'automne 2022. Par l'intermédiaire d'EDUCAM Service, avec qui nous collaborons pour certaines formations techniques, nous sommes entrés en contact avec EDUCAM ASBL. Le programme de formation triale nous intéressait depuis un certain temps et nous pouvons le compléter de manière positive à partir de notre Academy. C'est ainsi que nous nous sommes trouvés.**



La raison principale de notre engagement est qu'en tant qu'importateur, nous voulons faire quelque chose de concret pour l'afflux de nouveaux talents. Notre secteur est confronté à une énorme pénurie de techniciens. Trop peu de jeunes choisissent encore de suivre une formation de technicien automobile. Cela est dû en grande partie à l'image peu attrayante du métier. L'image du mécanicien en bleu de travail maculé est loin derrière nous et ne correspond plus à la réalité d'aujourd'hui. Nous sommes convaincus qu'avec ce projet, nous pouvons faire quelque chose de concret pour rendre le choix des études et le métier plus attrayants.

Dans un trajet de formation triale, les apprentis ont plusieurs jours de cours à l'école et plusieurs jours dans l'atelier d'une entreprise formatrice. Avec la formation triale, nous ajoutons une dimension supplémentaire - en collaboration avec EDUCAM - en accueillant les jeunes à la D'leteren Academy pendant leur séjour dans l'entreprise de formation. Ils reçoivent ainsi une formation ici et commencent ensuite à l'appliquer dans l'atelier de nos concessionnaires. Il ne s'agit pas seulement de leur enseigner des connaissances et des

« Notre ambition sociale est d'utiliser la formation triale pour rendre l'image des études et du métier de technicien plus attrayante. »

compétences supplémentaires, mais aussi de leur permettre de découvrir par eux-mêmes ce qu'est aujourd'hui le métier de technicien, de découvrir par eux-mêmes qu'il s'agit d'un beau métier, qui a aussi de l'avenir. Si nous pouvons leur donner une bonne expérience, cela pourra augmenter leur enthousiasme pour l'école et le métier. S'ils partagent ensuite cette expérience positive avec leurs pairs, davantage de jeunes pourraient choisir cette formation.

N'oublions pas non plus que nous sommes l'un des partenaires de la formation initiale des jeunes. L'objectif est donc aussi de leur donner une formation de qualité qui apporte une valeur ajoutée à leurs études. Par exemple, ils suivent ici des cours qui font partie du trajet de base de technicien, pour lesquels ils reçoivent également un certificat de D'leteren Academy, et ils participent à des épreuves sectorielles. Cela augmente leurs chances sur le marché du travail, car les futurs employeurs savent qu'ils possèdent certaines qualifications et ne doivent pas investir dans ces formations spécifiques.

Ce projet pilote comprend actuellement 8 élèves (4 francophones et 4 néerlandophones), mais nous souhaitons l'étendre à 20 ou plus à l'avenir. L'un des défis consiste à organiser et à rassembler ces élèves. N'oublions pas qu'il s'agit de jeunes gens sans permis de conduire qui doivent se rendre jusqu'à nous. Nous devons également examiner notre réseau de concessionnaires pour voir s'il y a suffisamment de places. Dans l'atelier, il faut aussi un parrain qui possède les bonnes compétences pour guider les élèves en toute confiance. Mais nous y croyons. C'est l'une des initiatives par lesquelles nous voulons rendre l'image des études et du métier de technicien automobile plus attrayante pour la jeune génération.

interview

2022-2023 en Trial pour le groupe, avec 15 apprenant(e)s. Les premiers constats seront donc pour l'année prochaine.

Concernant les candidats ayant débuté chez Sigma (2 chez Bia, 1 chez Génie Route), ils sont à des niveaux variés de leurs études et n'ont donc pas finalisé leur trajet Trial. Même si les échos sont positifs, des données fiables ne seront disponibles qu'en 2023-2024 ou 2024-2025 selon les cas car plusieurs candidats envisagent de poursuivre des études.

2022 marque aussi l'arrivée d'un partenaire de taille: le groupe D'Ieteren. Un projet pilote a été lancé pour l'année 2022-2023 avec le Brussels Auto Group à titre de galop d'essai, avec un groupe de 8 apprenant(e)s. Si un débriefing est prévu avec le client, il n'en demeure pas moins que D'Ieteren Academy a annoncé, dès le lancement, que le souhait est l'extension du Trial à l'ensemble du réseau dès 2023-2024.

## Accompagnement des demandeurs d'emploi

Cette activité semble maintenant se stabiliser.

**312**  
demandeurs d'emploi ont été suivis/coachés en 2022 par le secteur:

**147**  
en Flandre

**165**  
en Wallonie.



**Christel Jacqmin**  
Coach - Formatrice

**Peux-tu nous expliquer en quoi consiste ta fonction ?**

« Mon poste a été créé à l'été 2020. Je travaille pour les trois Centres de compétence en Wallonie, c'est-à-dire AutoFORM à Liège, Technifutur - Le site à Francorchamps et Autotech à Houdeng-Goegnies. Dans le cadre mon travail, EDUCAM m'attribue des groupes de demandeurs d'emploi qui reprennent des formations en mécanique ou en carrosserie et je suis chargée de les accompagner jusqu'à ce qu'ils retrouvent un emploi. »

**Comment cela fonctionne-t-il ?**

« Je donne quatre journées de coaching à chaque groupe. J'aborde avec eux tout ce qui est *non-technique*. Je les accompagne pour rédiger leur CV, on aborde le sujet de la recherche efficace d'un stage/emploi, la présentation générale, le comportement en entreprise, mais aussi l'entretien d'embauche. Ça, c'est le canevas de base. Je fais également le suivi en stage, donc les visites sur place et tout ce que cela implique. Lorsque nous arrivons au stage de fin de formation, j'essaie de faire un *push* pour l'embauche. »



**Le lieu de stage demeure l'axe prioritaire pour eux...**

« Durant la crise du COVID, c'était très compliqué, pour certains stagiaires, de trouver un lieu de stage. Le plus intéressant étant un endroit où, potentiellement, cela peut déboucher sur un emploi en fin de formation. A minima, on privilégie des ateliers où le stagiaire pourra réellement acquérir de l'expérience et une vision correcte du métier. Ce n'est pas toujours le cas. Avec l'expérience, j'ai établi des contacts pour entretenir des partenariats avec certains groupes. C'est le côté prospection de mon travail. »

**N'y a-t-il pas un aspect humain très important dans ta fonction ?**

« Bien évidemment. Pendant six mois, ils sont en famille, ils peuvent se concentrer sur la formation en étant parfaitement entourés. Nous leur facilitons la vie au maximum. Je suis là durant leurs stages lorsque certains se remettent en question. Le but est de les aider à réfléchir à la façon dont ils pourront atteindre leurs objectifs. Puis, il y a un suivi post-formation pendant six mois: je les recontacte pour parler de leur parcours ou lorsque des employeurs sont à la recherche de certains profils. »

interview

« Un métier fantastique sur le plan humain ! »



## EDUCAM PARTNER gestion de projets

En 2022 aussi, il s'est avéré que la participation à des projets est un domaine qu'EDUCAM souhaite renforcer et développer. À cet égard, nous partons toujours d'une vision très claire : d'une part, soutenir la mission d'EDUCAM et, d'autre part, explorer de nouvelles possibilités (innovation). Sur le site web d'EDUCAM, vous trouverez des informations détaillées sur les différents projets. Voici déjà un aperçu des faits marquants de 2022.

### Projets avec l'enseignement secondaire en Flandre

**La formation duale est un élément essentiel de la politique du Gouvernement flamand. En tant que pionnier dans le déploiement de cette forme organisationnelle, EDUCAM soutient tant les entreprises formatrices que les écoles via plusieurs projets.**

#### FSE Duamotiv

Via ce projet, nous développons, en collaboration avec les écoles et les entreprises, du matériel pour soutenir et préparer les filières d'études (duales) dans nos secteurs pour l'enseignement de la technique automobile de demain. Nous sommes principalement actifs en matière de politique scolaire, ainsi que dans les formations duales dans nos secteurs.

#### FSE Duaal Intersectoraal

Dans ce projet, nous contribuons pleinement à la simplification de la charge de planification dans les écoles duales. Avec les cinq fonds sectoriels qui relèvent des « filières d'études industrielles » dans l'enseignement, nous voulons mieux utiliser nos forces communes et harmoniser autant que possible le soutien aux écoles et aux entreprises.

#### Innovet

Avec ce programme de subvention, le Département Onderwijs en Vorming (Ministère flamand de l'enseignement et de la formation) se concentre pleinement sur le renouvellement des contenus et la professionnalisation des enseignants. Cette année, plusieurs écoles de la filière automobile ont développé, en collaboration avec DiagnoseCar et EDUCAM, des packages de cours avec des panneaux didactiques correspondants pour donner aux enseignants une formation sur les vélos électriques.

Vous trouverez des informations détaillées sur ces projets dans la suite de ce rapport annuel.

## Duamotiv

Le but du projet FSE **Duamotiv** est de développer de **bons environnements d'apprentissage** et de promouvoir nos formations et nos métiers via un solide partenariat avec nos écoles enseignant la technique automobile.

En collaboration avec les écoles et les entreprises, nous développons du **matériel pour soutenir** et préparer les filières d'études (duales) dans nos secteurs pour l'enseignement de la technique automobile de demain.

En 2022, nous avons visité toutes nos **écoles enseignant la technique automobile** pour discuter de l'état des lieux de l'école (concernant les formations, le nombre d'élèves, l'infrastructure, etc.) et présenter notre offre de formations et de projets. De plus, nous avons examiné les perspectives du renouveau de l'enseignement secondaire dans leur école. Nous avons conclu une déclaration d'engagement avec la plupart des écoles afin que le lien entre l'école et EDUCAM reste fort.

Nous avons également sondé **nos tuteurs** des entreprises

formatrices engagées dans la formation duale sur leurs expériences autour du lancement du trajet dual, du plan de formation, du contact et du suivi avec l'école, de l'accompagnement de l'élève sur le lieu de travail, de l'évaluation et de la formation au tutorat. Plus de 90 tuteurs ont participé à cette enquête, ce qui fait que nous avons recueilli beaucoup d'informations utiles. Ces informations ont ensuite été apportées dans les groupes de travail avec les écoles.

Pendant l'année scolaire 2021-2022, nous avons, en

collaboration avec les écoles, **développé 7 nouveaux fascicules de fiches de projet**: Bandenmonteur Duaal (Monteur de pneus Duaal), Onderhoudsmechanica Auto Duaal (Mécanique d'entretien automobile Duaal), Polyvalent Mecanicien Personenwagens en Lichte Bedrijfsvoertuigen Duaal (Mécanicien polyvalent de véhicules de tourisme et de véhicules utilitaires légers Duaal), Autotechnieken Duaal (Techniques automobiles Duaal), Onderhoudsmecanicien Zware Bedrijfsvoertuigen Duaal (Mécanicien d'entretien de véhicules utilitaires lourds Duaal), Onderhoudsmecanicien

Zware Bedrijfsvoertuigen Land- en Tuinbouw Duaal (Mécanicien d'entretien de véhicules utilitaires lourds d'agriculture et d'horticulture Duaal), et Mecanicien Tuin-, Park-, Bosmachines Duaal (Mécanicien de machines de jardin, de parc et de forêt Duaal). Avec les versions retravaillées de Koetswerk Duaal (Carrosserie Duaal) et Spuiter Carrosserie Duaal (Peintre en carrosserie Duaal), il y a entre-temps 9 fascicules finalisés. Cette année scolaire (2022-2023), nous travaillons pleinement aux fascicules pour les formations duales dans le domaine des vélos. Avec les

fiches de projet, qui rassemblent les compétences à apprendre dans des tâches faciles à comprendre, nous contribuons à une meilleure communication entre l'école et l'entreprise formatrice.

La **brochure Dual** (pour les entreprises) et les **kits de démarrage Dual** (pour les élèves et les entreprises) ont été mis à jour. Enfin, nous avons, à la demande des écoles, fait quelques **vidéos didactiques** sur la mécanique automobile, comme la propulsion électrique, le bus CAN, et le plan en 8 étapes pour un bon diagnostic.



## Bart Van den Bosch

Directeur de De Wijnpers Leuven, Enseignement provincial Flandre

**Nous travaillons en étroite collaboration avec EDUCAM depuis un certain temps, en particulier dans le domaine de la formation duale.**

L'année scolaire dernière, l'un de nos enseignants, Luc Vande Velde, a participé à l'élaboration des fiches de projet pour la formation duale "Mécanicien en machines de jardin, de parc et de sylviculture". Dans un passé lointain, il était propriétaire d'une entreprise spécialisée dans ce type de machines. Il s'est servi de cette expertise pour compléter le contenu des différents devoirs et exercices des fiches de projet.

EDUCAM a structuré et regroupé ces fiches en un outil didactique pratique. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, nous utilisons le recueil de la formation duale, mais aussi celui de la mécanisation dans les autres cours de l'enseignement régulier. Tant les enseignants que les tuteurs de stage sont très satisfaits de l'ensemble, car en termes de structure, de contenu et d'évaluation, les fiches constituent un bon point de départ pour l'enseignant et le tuteur de stage.

La coopération avec EDUCAM est également optimale en ce qui concerne l'approbation des entreprises pour la formation duale. Dès qu'une nouvelle entreprise formatrice potentielle pose sa candidature, nous la transmettons à

« Dès qu'une nouvelle entreprise formatrice potentielle pose sa candidature, nous la transmettons à EDUCAM. »

EDUCAM qui se rend alors sur place pour examiner l'entreprise et vérifier si elle répond à toutes les exigences d'agrément nécessaires. Si tout est en ordre, l'entreprise formatrice reçoit le feu vert. Souvent, l'ensemble du processus est achevé en une semaine. C'est tout à fait unique.

Je peux dire sans me tromper que nous partageons la même vision de la formation en alternance. Nous trouvons qu'EDUCAM fait beaucoup en termes d'éducation et d'afflux. Ses collaborateurs cherchent toujours à savoir comment ils peuvent aider les écoles et comment nous pouvons nous renforcer mutuellement.



## Christian Van den Berghe

Enseignant de mécanique vélo, CLW Oudenaarde

**Christian Van den Berghe est enseignant de mécanique vélo au CLW (Centrum Leren & Werken) à Oudenaarde, où les trajets « Réparateur de vélos » et « Installations vélos » seront bientôt proposés aussi sous une forme duale. Il est l'un des enseignants qui ont contribué aux fiches de projet pour les formations (duales) dans le domaine des vélos durant cette année scolaire.**

En collaboration avec les collaborateurs d'EDUCAM et quelques collègues enseignants d'autres écoles, j'ai contribué aux fiches de projet pour les formations duales dans le domaine des vélos. Les fascicules de fiches de projet peuvent être utilisés à partir de l'année scolaire 2023-24.

Pour moi, les fiches de projet constituent à bien des égards un outil didactique pratique et utile, pour l'enseignant et l'élève. Chaque fiche donne une description étape par étape d'une tâche ou d'une activité à effectuer. Les exercices stimulent le travail autonome chez les élèves. Pour l'enseignant aussi, c'est un atout important lorsqu'il se trouve devant une classe d'élèves qui ne doivent pas tous effectuer la même tâche. Il peut rapidement passer d'un élève à l'autre et les accompagner ou les réorienter si nécessaire.

Il s'agit d'un outil pratique en ce qui concerne l'évaluation aussi, parce que, au bas de chaque fiche, il peut être indiqué l'état d'avancement de l'élève pour cette tâche. Ainsi, l'élève peut lui-même voir très clairement la façon dont il évolue. Grâce à un tableau croisé pratique, l'enseignant et le tuteur sur le lieu de travail peuvent également voir là

où en est l'élève dans le trajet et les compétences qu'il maîtrise ou non.

Un autre atout majeur des fiches de projet est qu'elles sont complètement liées aux objectifs du plan d'apprentissage pour le trajet standard. Les fiches sont conçues pour les trajets d'apprentissage dual, mais elles peuvent éventuellement être utilisées aussi dans le trajet de plein exercice. Les plans d'apprentissage sont en grande partie similaires; les exercices et les tâches sont donc utilisables dans les deux filières.

Lors du développement des fiches, nous avons toutefois tenu compte des évolutions actuelles dans l'industrie du vélo, par exemple pour les freins à disque hydrauliques ou les pneus tubeless. Il y a peu de choses à ce sujet dans le plan d'apprentissage; nous avons donc ajouté plusieurs fiches. Le fascicule sera bientôt complètement terminé, afin de pouvoir être utilisé dans les écoles à partir de septembre 2023. Vu les rapides évolutions qu'entraîne l'arrivée des e-bikes, de nouvelles fiches seront encore ajoutées à terme. Le but est en effet que nos élèves suivent ces évolutions, afin d'arriver sur le marché du travail en étant bien préparés.

« Les fiches de projet constituent un outil efficace pour toutes les personnes concernées: l'élève, l'enseignant et le tuteur »



## Duaal Intersectoraal

Dans le cadre du projet FSE Duaal Intersectoraal, EDUCAM se concentre sur la simplification de la charge de planification dans les écoles duales. Avec les cinq fonds sectoriels qui relèvent des « filières d'études industrielles » dans l'enseignement, nous voulons mieux utiliser nos forces communes et harmoniser autant que possible le soutien aux écoles et aux entreprises.

Le projet Duaal Intersectoraal se concentre sur sept pistes, qui sont toutes abordées lors des différents réseaux d'apprentissage tout au long du projet.

- **Piste 1:** Relation école-entreprise (*développement de bonnes pratiques*)
- **Piste 2:** Professionnalisation de la formation au tutorat (*adaptation du contenu*)
- **Piste 3:** Profilage clair de la formation duale (*cadre des attentes de l'entreprise formatrice*)
- **Piste 4:** Aperçu de l'offre de soutien sectoriel (*transparence sur l'offre du secteur*)
- **Piste 5:** Notoriété générale de la formation duale (*vis-à-vis des écoles et des entreprises*)
- **Piste 6:** Prospection d'entreprises (*Comment recruter des entreprises pour la formation duale?*)
- **Piste 7:** Suivi des compétences (*vision commune autour du suivi des compétences*)

Les parcours d'apprentissage constituent l'une des principales choses qui ont été développées en 2022. Les conseillers peuvent utiliser cet outil pendant les visites d'entreprise pour présenter clairement les différents types d'« apprentissage sur le lieu de travail ».

Une deuxième réalisation importante concerne le contenu des formations au tutorat. Chaque secteur a fait une évaluation critique de sa propre formation au tutorat et de la place qu'y reçoit la formation duale. Sur cette base, des adaptations ont été proposées dans les formations existantes.

Enfin, l'offre de soutien sectoriel en matière de formation duale a été regroupée (en collaboration avec le DWSE, département emploi et économie sociale en Flandre) dans des fiches d'information sectorielles qui ont été largement présentées lors des réseaux d'apprentissage d'octobre 2022.

## Projets avec l'enseignement supérieur en Flandre

**L'introduction de la formation de bachelier « Techniques automobiles » entraîne une augmentation du nombre d'étudiants de hautes écoles** dans nos entreprises. C'est étroitement lié à l'évolution technologique dans le secteur automobile. Toutefois, les travailleurs actifs dans nos entreprises devront aussi être orientés et accompagnés durablement vers ces profils et ces qualifications « supérieures ».

« L'engagement personnel et la motivation sont essentiels pour réussir, mais le soutien total de l'employeur est tout aussi important. »



### Alexander De Paepe

Mécanicien de camions chez Nebim et étudiant

**Alexander De Paepe (27 ans) combine son travail de mécanicien de camions chez Nebim avec un diplôme de bachelier en technologie automobile à la haute-école VIVES. Entre-temps, il a également obtenu un graduat en technologie des véhicules auprès de la même école.**

J'adore la possibilité de combiner travail et études supérieures à la haute-école. Pour mon propre épanouissement, mais aussi pour augmenter mes chances sur le marché du travail.

Je travaille maintenant quatre jours par semaine, ce qui me permet de garder un jour de libre pour ma formation, entre autres pour assister à des cours au labo. Pour ces cours, après avoir passé quelques tests, j'ai reçu un certain

nombre d'exemptions basées sur mes études antérieures et mon expérience professionnelle. C'est une bonne chose, car le programme est très exigeant. Il exige beaucoup de sacrifices personnels et d'engagement. Je peux également bénéficier du congé-éducation flamand (VOV), qui me donne droit à un certain nombre de jours de congé pour étudier.

La motivation personnelle est une chose, mais le soutien de l'employeur est au moins aussi important. Je sais de quoi je parle. J'ai commencé ma formation chez mon ancien

employeur, qui n'y était pas vraiment favorable. Il considérait la formation comme une valeur ajoutée pour moi, mais pas pour l'entreprise. Cela allait à l'encontre de ma propre vision: j'apporte beaucoup de nouvelles connaissances qui peuvent également aider l'entreprise à long terme.

Le contraste est grand avec mon employeur actuel, qui me soutient à 100 %, tout comme le superviseur du programme et les professeurs de la haute-école, qui sont toujours prêts à m'aider. Ce soutien renforce le sentiment que vous n'êtes pas seul.



### Bart Bockstael Team leader chez DriveX

**Bart Bockstael (44 ans) est employé de bureau. Il travaille comme chef d'équipe chez DriveX et suit le graduat en technologie automobile à la haute-école Thomas More.**

Bien que je connaissais la possibilité de combiner travail et études, c'est mon employeur qui me l'a suggérée parce qu'elle me permet d'obtenir ensuite une licence d'expert en automobile. Dans mon cas, les conditions étaient également intéressantes: mon employeur paie la formation, je travaille 40 heures par semaine et j'ai donc un jour de congé payé par semaine pour ma formation. J'apprends également beaucoup de choses que je peux utiliser dans mon travail par la suite.

À tous ceux qui veulent combiner travail et études, je dis: faites-le! Mais avec toute la conviction nécessaire, car cela demande beaucoup de temps et de dévouement. N'oubliez pas que vous avez votre travail, vos cours et

que vous devez également étudier. Vous sacrifiez donc une partie de votre temps libre, mais vous pouvez obtenir un diplôme d'une haute-école.

Il est également important que votre employeur soit entièrement d'accord, car cela a aussi des conséquences sur le lieu de travail, bien sûr. Un employeur très flexible, par exemple en cas de changements inattendus dans l'emploi du temps ou pendant la période d'examen, veillera à ce que vous vous sentiez soutenu. Un conseil pour ceux qui veulent se lancer dans une telle formation: parlez-en ouvertement à votre employeur au préalable, car son soutien est essentiel pour votre réussite."

« Vous voulez vous lancer? Faites-le, tout simplement. Mais faites-le avec une conviction totale et, de préférence, avec le soutien de votre employeur. »



«Les micro-diplômes sont structurés autour de thèmes spécifiques, ce qui vous permet de choisir de manière ciblée le contenu qui convient le mieux à votre propre situation. J'ai acquis en peu de temps beaucoup de connaissances et de compétences techniques qui sont non seulement très utiles dans l'atelier, mais aussi très utiles pour mes propres ambitions professionnelles.»

n'étais pas sûr d'en être capable étant donné ma formation non technique. J'ai pu en discuter avec mon employeur, qui m'a donné la possibilité de combiner travail et études.

VIVES m'a parlé des micro-diplômes et a examiné les cours qui pourraient m'être utiles dans ma situation. J'ai choisi deux micro-diplômes: Heavy-Duty, parce qu'il couvre beaucoup d'hydraulique, et un cours de base sur l'électricité des véhicules. Il s'agit de deux aspects importants de mon travail pour lesquels je n'avais pas les connaissances techniques nécessaires. En concertation avec AVR, j'ai commencé à travailler à mi-temps et j'ai pu suivre des cours 2,5 jours par semaine, tant théoriques que pratiques.

Le grand avantage des micro-diplômes est qu'il s'agit d'ensembles de matières très spécifiques, ce qui permet d'apprendre de manière très ciblée. L'accent est mis sur la spécialisation autour de thèmes bien définis.

En termes de contenu, ces formations s'accordent bien avec mon travail, ce qui me permet d'utiliser mes nouvelles connaissances dans mon travail assez rapidement, en particulier

dans le domaine de l'hydraulique. C'est formidable de pouvoir appliquer immédiatement la théorie de manière concrète dans l'atelier.



### Marieke Buyck Human Capital Manager chez AVR

**Marieke Buyck est Human Capital Manager chez AVR à Roulers. Elle constate que la frontière classique entre le travail et les études s'estompe de plus en plus et que la combinaison des deux est également de plus en plus fréquente sur le lieu de travail. L'entreprise évolue dans ce sens car il s'agit d'un facteur important dans la guerre des talents: non seulement pour attirer de nouveaux talents, mais aussi pour retenir les travailleurs en les soutenant dans leur épanouissement professionnel.**

Dans notre secteur, il n'est pas facile d'attirer les bons profils. Nous pêchons dans un étang où il y a très peu de poissons. En outre, nous constatons que les jeunes

en Flandre suivent de moins en moins le schéma traditionnel qui consiste à obtenir un diplôme puis à commencer à travailler. Il y a beaucoup de gens qui viennent ici pour faire des stages ou travailler pendant les vacances, mais aussi des étudiants qui viennent ici pour travailler. En tant qu'entreprise, nous essayons de répondre à cette situation du mieux que nous pouvons: si nous voyons quelqu'un qui a du potentiel, nous essayons de l'«accrocher».

Les travailleurs nous posent souvent des questions sur la possibilité d'une formation complémentaire. Nous étudions toujours la question: la formation apporte-t-elle une valeur ajoutée au travailleur et à l'entreprise? Peut-elle être combinée avec l'emploi actuel? Est-ce le bon moment ou vaut-il mieux reporter encore un peu la formation en question?

L'apprentissage tout au long de la vie est plus qu'un slogan pour nous. Il fait partie intégrante de notre approche des ressources humaines, dans le cadre de laquelle nous offrons un accompagnement sur mesure à de plus en plus de (nouveaux) travailleurs. Qui possède quelles capacités? Où peut-il/elle trouver le soutien nécessaire pour atteindre le niveau souhaité? Que pouvons-nous faire en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée?

### Mobile entre le travail et la haute-école

Différents rapports européens indiquent depuis longtemps que la Belgique et la Flandre enregistrent de mauvais résultats en matière de formation formelle tout au long de la vie. Le FSE veut y remédier, et c'est pourquoi il a lancé un appel à la recherche et à l'initiation. EDUCAM y a répondu en raison des évolutions techniques dans le secteur qui nécessitent des collaborateurs mieux formés et plus qualifiés.

Concrètement, le projet **Mobiel tussen werk en hogeschool** est développé avec les hautes écoles VIVES (campus Kortrijk) et Thomas More (campus Sint-Katelijne-Waver).

En collaboration avec le centre études d'EDUCAM, nous avons demandé à des travailleurs et à des employeurs les raisons pour lesquelles il y a si peu de formation formelle au cours de la carrière, afin d'identifier les obstacles. Le projet a été achevé fin 2022. Nous avons fourni un rapport de fond avec des témoignages de participants qui illustrent la valeur ajoutée de tels projets.

L'accompagnateur de processus Trüvius a ensuite rédigé des recommandations de politique communes qui ont été étayées dans le rapport global. Les deux rapports se trouvent sur le site web des projets.

«La frontière entre les études et le travail semble s'estomper progressivement. Les deux se combinent de plus en plus et, en tant qu'employeur, vous devez y répondre. Nous sommes des partisans de l'apprentissage tout au long de la vie, mais nous fournissons toujours suffisamment de conseils individuels pour qu'il y ait une bonne adéquation entre les ambitions personnelles et celles de l'entreprise.»



### Michiel Cheroutre Ouvrier chez AVR

**Michiel Cheroutre (22 ans) travaille chez AVR en tant qu'ouvrier sur la ligne de production et d'essai des arracheuses de pommes de terre. Un poste plutôt surprenant compte tenu de sa formation économique. Grâce au système des micro-diplômes, il a pu approfondir ses connaissances techniques en peu de temps à la haute-école VIVES..**

Après mon stage et mon travail de vacances chez AVR, l'entreprise m'a proposé un contrat d'ouvrier. Je n'ai pas tout de suite su si je voulais l'accepter. J'ai hésité entre travailler et poursuivre mes études. Mon ambition est dans la vente, mais en tant que vendeur, il est important de bien connaître les produits. C'est pourquoi je suis maintenant dans un programme où je vais progressivement passer par toutes les étapes du processus de production pour connaître l'organisation de l'entreprise et la technologie sous-jacente de notre gamme de produits. Seulement, je





## Projets, en marge de la CCT, de « préformation initiale »

**EDUCAM se concentre depuis des années sur le renforcement des profils de formation initiale en mettant en place des actions pour les élèves de l'enseignement secondaire, les participants des formations organisées par Syntra et ceux du VDAB. Ces actions sont en phase avec le cœur de métier et le savoir-faire d'EDUCAM.**

Les flux en Flandre, sous l'impulsion de plates-formes telles que STEM et le nouveau deuxième degré « Voertuigtechnieken », élargiront quelque peu notre champ d'action. Nous devons mettre

« plus tôt » les jeunes en contact avec le secteur automobile en mettant en avant les nouvelles technologies, afin qu'ils se rendent peu à peu compte que l'automobile peut être un choix d'études et de métier judicieux. L'accent dans ce parcours est mis sur le fait que la voiture de demain n'a pas besoin d'être sale et malodorante, mais qu'il s'agit en fait d'un ordinateur sur quatre roues. D'où la catégorie de préformation initiale.

### DIGIMOBILE

La Vlaams Agentschap voor Innoveren en Ondernemen (VLAIO – Agence flamande pour l'innovation et l'entrepreneuriat) a lancé un appel pour augmenter la portée des académies STEM. Les académies STEM se concentrent principalement sur les activités extrascolaires telles que les camps de vacances et les activi-

tés du mercredi après-midi. Avec son académie et de nombreux partenaires du secteur privé, des réseaux sociaux et des autorités locales, la haute école PXL à Hasselt a introduit une demande de projet pour attirer l'attention des élèves de la tranche d'âge 10-12 ans sur la mobilité sous tous ses aspects. EDUCAM aussi participe à ce projet dans lequel technologie et écologie vont de pair. Les enfants explorent le monde de la mobilité du futur. EDUCAM s'assure de l'implication des entreprises de garage des environs. Cette année, les divers groupes cibles sont allés visiter le site Tesla à Hasselt, où les jeunes ont été plongés dans la voiture et le garage du futur.

### MINO

Ce projet, qu'EDUCAM déploie par ses propres moyens, est axé sur le premier degré de

l'enseignement secondaire et cadre dans le programme scolaire des élèves, plus particulièrement dans les matières techniques et STEM. MINO est une voiture miniature (avec boîte de direction) dans laquelle les nouvelles technologies peuvent être simulées. Étant donné que cette tranche d'âge ne relève pas de l'expertise d'EDUCAM, nous avons mis en place un partenariat avec la PXL STEM Academy, Thomas More WIWETER et l'académie technique VIVES. Leur rôle dans ce projet est assez vaste. Ils ont développé le matériel de cours, organisé la formation pour les enseignants et assuré le service de prêt de MINO.

Pour 2024, nous planifions de déployer ce projet dans les écoles francophones de Belgique.

MINO 2022 en chiffres :

**200**

enseignants de

**60**

écoles ont suivi les sessions Train-The-Trainer

**41**

écoles ont fait découvrir notre MINO à

**1.800**

élèves du 1<sup>er</sup> degré

### #Stemhelden

En collaboration avec la plateforme d'action STEM et la VRT, nous avons réalisé des vidéos promotionnelles pour mettre en avant notre secteur auprès de la population Ketnet (10-14 ans). À cet égard, nous avons pu compter sur la collaboration de Polestar, Wondercar et Wintmolders-Fendt. Ces vidéos sont disponibles sur la chaîne YouTube d'EDUCAM avec un sous-titrage en trois langues. Ces vidéos sont les bienvenues pour soutenir le choix d'études dans des filières STEM.

## Projet FSE Leerjobs

**Les domaines politiques Werk et Onderwijs (Travail et Enseignement) ont élaboré ensemble une réglementation qui permet l'obtention d'une qualification professionnelle sur la base d'une procédure EVC.**

EVC signifie « Erkennen van Verworven Competenties » (reconnaissance des compétences acquises). C'est une procédure qui permet aux gens de faire reconnaître leur expérience pour certains métiers.

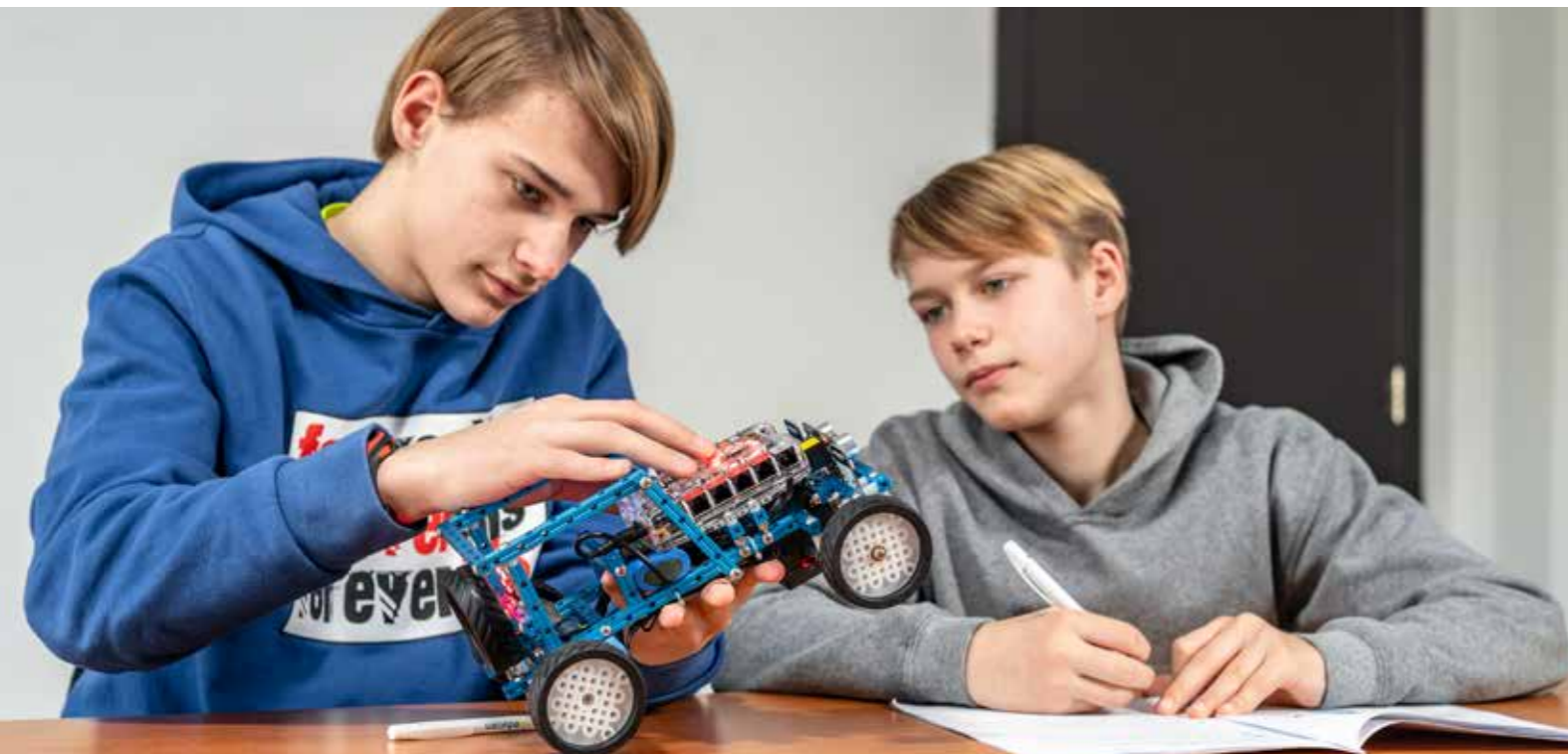
Au sein du domaine politique Werk, le VDAB a été désigné régisseur EVC. Pour pouvoir jouer ce rôle de manière efficace et efficiente, le VDAB élabore, en collaboration avec les partenaires du projet, une approche EVC pour convertir l'expérience acquise dans les « emplois d'apprentissage » en l'obtention d'une qualification

professionnelle pour les personnes qui :

- ne possèdent pas encore une qualification professionnelle d'au moins niveau 3 au moment de leur entrée au chômage (ce sont tout d'abord les jeunes) ;
- en tant que demandeurs d'emploi ou travailleurs, n'ont pas la possibilité d'obtenir une qualification professionnelle via un trajet de formation, parce que le développement et la mise en place d'un tel trajet de formation qualifiant ne sont pas socialement et économiquement rentables ;
- en tant que travailleurs, veulent convertir leur expérience acquise en une qualification professionnelle.

Le but final du projet est de développer une approche judicieuse et réalisable, afin que les partenaires puissent, conjointement et sous la direction du VDAB, organiser des trajets EVC qualifiants expérimentaux à partir de l'automne 2022. Nous appelons « Leerjobs (emplois d'apprentissage) » les emplois que nous voulons utiliser à cet effet.

EDUCAM a déjà des années d'expérience dans le développement et l'organisation d'épreuves sectorielles, et c'est pourquoi il assurera le développement des outils EVC dans nos secteurs. La grande différence entre nos épreuves sectorielles et les nouveaux outils EVC à développer est qu'un participant qui réussit les EVC obtient non seulement le certificat sectoriel d'EDUCAM, mais aussi la qualification professionnelle reconnue par les autorités flamandes – ce qui





représente une grande valeur ajoutée pour le participant. Un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel en Flandre se compose en effet de deux éléments: une qualification professionnelle et une qualification d'enseignement.

De plus, EDUCAM participera toutes les deux semaines durant 2 à 3 ans au groupe de pilotage Leerjobs pour suivre l'ensemble du projet de près. Nous ne sommes en effet pas le seul secteur qui soutient ce projet FSE.

Pour réaliser nos objectifs, EDUCAM sera financé par le FSE pendant toute la durée du projet pour le développement des outils EVC pour 3 métiers de notre (nos) secteur(s), à savoir mécanicien d'entretien de véhicules de tourisme et de véhicules utilitaires légers, (dé)monteur, et peintre en carrosserie.

## Partenaires

Pour mettre en place cette approche, le VDAB fait appel à l'expertise qu'ont les secteurs, SYNTRUM et les ASBL SYNTRA, entre autres via l'apprentissage SYNTRA, dans l'accompagnement du renforcement des compétences sur le lieu de travail.

D'autres secteurs sont aussi largement impliqués en tant que partenaires en raison de leur expertise du contenu des qualifications professionnelles et de leur relation avec les entreprises.

## Dictionnaire illustré numérique intersectoriel

### Pourquoi?

Notre société évolue. La **diversité** et l'**inclusion** font partie de notre vie quotidienne, y compris dans le domaine du travail et de l'enseignement.

L'internationalisation et la diminution de la connaissance générale de la langue néerlandaise – et certainement du vocabulaire ou du jargon spécifique – entraînent de nombreux problèmes de communication sur le lieu de formation et de travail, comme des difficultés à suivre correctement des instructions ou à comprendre des procédures de sécurité.

Plusieurs secteurs ont déjà essayé de remédier à ces problèmes à l'aide d'un dictionnaire illustré en version imprimée. Il y a dedans des images avec le terme technique correspondant en plusieurs langues. Ce dictionnaire peut être utilisé dans le cas de difficultés (linguistiques), ou lorsque quelqu'un a du mal à comprendre quelque chose. La pratique a cependant montré que ce dictionnaire s'épaissit chaque année et que les coûts de l'édition (réédition) augmentent proportionnellement.

Il est donc temps de rendre ce dictionnaire illustré flexible et numérique, et surtout applicable sur le lieu de formation et de travail. De plus, le but est que ce dictionnaire illustré soit disponible tant via smartphone, tablette et ordinateur que dans un environnement de formation et de travail.

### Comment?

À cet égard, 4 secteurs unissent leurs forces: **Constructiv**, **Woodwize**, **Volta** et **EDUCAM** forment ensemble un groupe projet pour donner un caractère intersectoriel, et surtout numérique, au dictionnaire illustré.

En collaboration avec **Howest**, département **Devine**, une session de brainstorming guidée a été organisée en novembre 2022. Les 4 secteurs y ont partagé leurs souhaits, leurs exigences et leurs inquiétudes autour du développement du dictionnaire illustré. Tout cela a été regroupé dans un rapport final avec lequel le groupe projet peut continuer de travailler.

Pour le moment, le projet en est à la phase dans laquelle des rendez-vous sont pris pour planifier et faire réaliser les séances photos par secteur. Tous les secteurs s'accordent sur le caractère uniforme des supports visuels. C'est pourquoi il a été choisi de faire faire les photos pour tous les secteurs par l'entreprise KLIKFABRIK. On peut ainsi visualiser tous les éléments (outils, matériaux, appareils, EPI, etc.) de manière concrète et uniforme.

Le groupe projet a aussi décidé de confier le développement de l'application / l'outil au département Devine d'Howest, vu leur expérience et leur expertise en la matière. Le groupe projet recherche actuellement des entreprises qui peuvent nous aider à fournir des *native speakers* pour lire les listes de vocabulaire en question de manière claire et nette, afin que nous puissions intégrer ces fragments sonores dans l'application.

Le groupe projet se réunit tous les mois (de manière digitale) pour donner forme à ce passionnant et stimulant dictionnaire illustré d'ici fin 2023.



# Certification



**Nathalie Lenaerts**  
Director Competences & Certification

«Pour beaucoup, l'année écoulée évoque la crise énergétique et la guerre en Ukraine. Les temps sont difficiles et incertains, y compris pour nos entreprises. Cela ne les a pas empêchées de continuer à investir dans les compétences et la sécurité de leurs collaborateurs. Le cap des 30.000 personnes certifiées HEV a été franchi en 2022. Les premiers certificats Hydrogen (hydrogène) ont été délivrés. Les collaborations en cours ont été renforcées, de nouvelles ont été conclues. Vous pouvez en savoir plus à leur sujet dans les pages suivantes.»

## Épreuves sectorielles

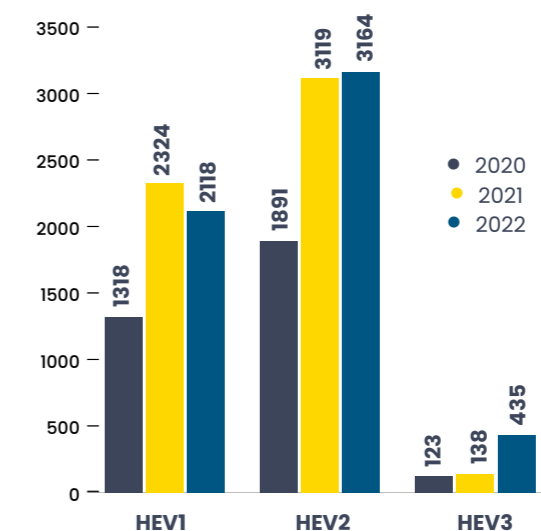
L'année dernière a vu une légère augmentation du nombre de participants aux épreuves sectorielles. 965 participants y ont pris part. L'ensemble a été organisé pour 7 épreuves différentes dans les domaines de l'automobile (3), de la carrosserie (3) et des motos et cyclomoteurs (1), et ce en collaboration avec divers partenaires dans le domaine de l'enseignement.

## Certification sectorielle – Travailler en toute sécurité sur des HEV

L'investissement du secteur dans des conditions de travail en toute sécurité se reflète une fois de plus dans les chiffres relatifs au nombre de personnes certifiées. En 2022, nous avons

franchi la barre des 30.000 personnes certifiées. Le nombre de personnes certifiées HEV1 (collaborateur sensibilisé) a augmenté de 16 % ; pour HEV2 (collaborateur qualifié), il a augmenté d'un peu plus de 17 % et pour HEV3 (collaborateur spécialisé), nous avons enregistré **une augmentation considérable de 55 %** du nombre de personnes certifiées. Tous niveaux confondus, **5.717 personnes ont obtenu un certificat de sécurité HEV** au cours de l'année 2022.

On n'obtient pas de tels résultats tout seul. Cette réussite est le fruit d'un modèle de collaboration éprouvé. Les partenaires de formation professionnelle, actifs dans le secteur, peuvent être agréés après un audit, sur la base d'un cahier des charges précis. Après avoir obtenu cet agrément, ils peuvent également organiser des formations HEV en combinaison avec des épreuves sectorielles, tout comme EDUCAM avec sa propre offre. La validation des résultats obtenus et la délivrance des

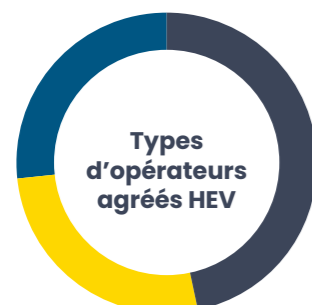


certificats se font toujours de manière centralisée par EDUCAM. Grâce à cette collaboration, nous atteignons plus de techniciens et nous unissons nos forces pour travailler en toute sécurité sur les véhicules hybrides et électriques dans l'atelier.

Ces contrats de collaboration sont conclus pour 1 ou 2 ans. EDUCAM fournit une évaluation annuelle et des moments de suivi pendant l'organisation des formations. Sur la base de l'expérience, nous pouvons



- En cours: 7
- Prolongées: 6
- Nouvelles: 2



- Importateur: 7
- Partenaire institutionnel: 4
- Prestataire de formation: 4

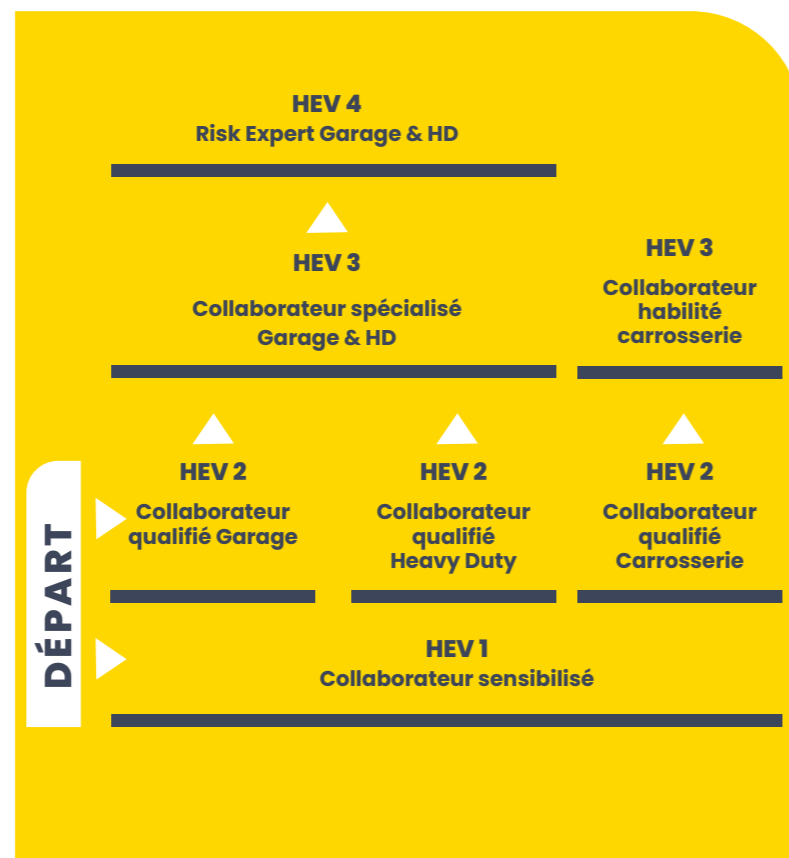


faire évoluer le modèle de coopération.

En 2022, nous avons prolongé 6 collaborations en cours et en avons démarré 2 nouvelles. Nous avons terminé l'année avec pas moins de 15 Opérateurs Agréés HEV qui ont ainsi organisé des certifications sectorielles aux côtés d'EDUCAM Service.

Après l'élargissement de la structure HEV aux interventions sous tension, l'année 2022 a été marquée par la concrétisation du **niveau HEV4 Risk Expert** et l'épreuve sectorielle associée. Nous sommes allés au-delà de nos frontières nationales

pour trouver des collaborations dans ce domaine. Cela nous a permis de disposer d'un matériel visuel solide et de cas réels pour façonner la formation à la sécurité et les épreuves sectorielles associées de manière aussi pratique que possible, mais en toute sécurité. L'échange de savoir-faire et les cas pratiques réels constituent un enrichissement appréciable, y compris pour nos propres équipes. Ils rendent les formations encore plus attrayantes car les participants peuvent désormais travailler en toute sécurité avec des cas réels. Nous prévoyons de certifier les premiers participants en 2023.



### Styn Van Bogaert Coordinator Certification

Jusque récemment - c'est-à-dire avant 2021 - le travail sur les véhicules HEV sous tension (réparations de batteries, diagnostics en direct, etc.) était généralement la compétence exclusive d'un concessionnaire spécialisé par marque ou même du



### Geoffrey Balcaen Responsable d'équipe Formation et Compétences Centre de compétence Hainaut Logistique

Le partenariat avec EDUCAM ainsi que notre agrément en tant qu'opérateur nous permet d'assurer les formations certifiantes en lien avec la transition écologique actuelle que connaît le secteur de la maintenance des véhicules.

En tant que centre de compétence, il est de notre devoir de permettre à nos différents publics d'être à même de travailler en toute sécurité sur les véhicules électrifiés. De plus, la mutation profonde de notre secteur

service d'assistance de l'importateur. La stratégie sous-jacente était que cela permettait de rassembler un large savoir-faire et donc de gagner en efficacité. En raison de l'augmentation des ventes ces dernières années et donc du besoin accru d'interventions en direct (plus de voitures = plus d'interventions), cette stratégie n'est plus tenable pour de nombreux importateurs et ils doivent décentraliser. Cela signifie que les concessionnaires et leurs techniciens effectueront également ces opérations et que ces techniciens doivent également être certifiés au niveau HEV3.

En outre, nous constatons que les véhicules HEV plus anciens se retrouvent de plus en plus souvent dans des garages indépendants. Eux aussi ont besoin d'être certifiés à ce niveau pour pouvoir et être autorisés à effectuer ces opérations.

D'où une demande beaucoup plus importante pour cette formation, à la fois parmi nos opérateurs agréés et nos propres clients. Le résultat est un nombre croissant de personnes certifiées en 2022 par rapport aux années précédentes. Nous nous attendons à ce que cette augmentation se poursuive dans les années à venir.

entraîne une demande de plus en plus importante de formations sur ces technologies.

À cette fin, notre partenaire sectoriel est un allié de poids: il nous aide notamment dans la mise en place des formations et assure avec nous le suivi administratif des différentes sessions organisées. Il participe également à la promotion des formations organisées dans notre centre.

L'impact de ces formations sur les acteurs du secteur n'est plus à démontrer au vu des retours positifs des participants aux différentes formations proposées.

Nous sommes donc heureux de pouvoir participer à la montée en compétences des acteurs de notre secteur, et ce avec notre partenaire sectoriel EDUCAM.



### Yves Kimpe Formateur technique HEV - Électricité - Hydraulique

La forte augmentation des formations HEV3 dans le secteur du Heavy-Duty est liée à la progression rapide de ces véhicules. Dans les transports publics, nous voyons beaucoup d'autobus entièrement électriques arriver sur le marché parce que les entreprises elles-mêmes passent rapidement aux autobus électriques. Elles obligent également de plus en plus leurs sous-traitants à faire de même. Dans le segment des camions, presque toutes les marques ont commencé à commercialiser des véhicules électriques. Une évolution similaire a lieu dans le secteur des machines, bien que le passage à la propulsion électrique y soit un peu plus lent.



témoignages

## Certification sectorielle Sécurité – Hydrogen

Nous l'avons annoncé l'année dernière et nous sommes fiers de confirmer que nous avons réussi. Nous avons finalisé le « Hydrogen Guide for Good Practices » et l'avons publié sur notre site web.

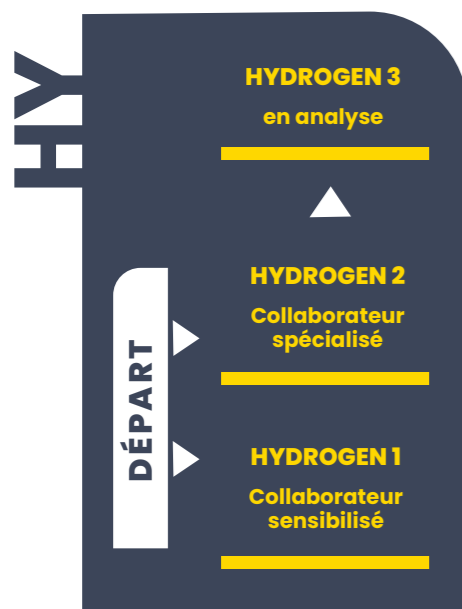
Ce guide a été rédigé pour préparer la transition vers le travail sur les véhicules à hydrogène dans nos ateliers. L'objectif visé est de pouvoir intervenir en toute sécurité et, outre le renforcement des compétences indispensables pour les travailleurs, une adaptation, parfois complexe, des infrastructures s'impose. Ce changement va bien au-delà du véhicule et de son système de propulsion seulement. La présence d'hydrogène entraîne de nouveaux risques, ce qui fait que le travail sur de tels véhicules nécessite une infrastructure adaptée, de nouvelles instructions de travail, et du personnel formé et certifié.

Dans ce guide, les différents éléments sont expliqués et schématisés de manière pratique, ce qui vous permet de vous mettre directement au travail en les appliquant à votre propre situation.

Conformément à la CCT, nous avons organisé les premières formations Hydrogen1 et Hydrogen2 à l'automne dernier. Celles-ci ont permis la **remise des premiers certificats sectoriels Hydrogen** aux collaborateurs du secteur. Nous avons clôturé l'année 2022 avec 31 travailleurs certifiés.

«CMB.TECH mise sur l'hydrogène pour réduire les émissions de CO<sub>2</sub>. À cet égard, il est important que notre personnel soit correctement formé afin qu'il soit au courant de tout et qu'il puisse effectuer son travail en toute sécurité. La formation Hydrogen 1 donne une bonne image des défis, elle est très complète et bien construite.»

**Jef  
Van de Mosselaer  
CMB.TECH**



## Missions pour les Autorités

EDUCAM, reconnu par le gouvernement comme centre d'examen LPG, a de nouveau organisé l'année dernière des examens pour mécanicien agréé LPG.

La tendance à la baisse des dernières années s'est poursuivie en 2022 également. Seules 7 personnes ont participé à un examen théorique et 4 à un examen pratique.

EDUCAM est également reconnu par le gouvernement comme centre d'examen pour le CNG. La crise énergétique se reflète très clairement avec une baisse de plus de la moitié du nombre de participants par rapport à l'année dernière.

Dans sa coopération avec les autorités régionales pour la récupération du réfrigérant des véhicules à moteur, EDUCAM soutient à la fois le gouvernement et les centres de formation agréés par le gouvernement. L'ensemble s'inscrit dans la continuité des années précédentes en proposant des formations sectorielles.

# 28

**centres de formation reconnus par les différentes autorités régionales.**

Nous guidons également le gouvernement régional dans sa procédure d'accréditation des centres de formation. Un nouveau centre de formation a été ajouté en 2022, ce qui porte à 28 le nombre de centres de formation reconnus par les différentes autorités régionales. Tous les centres de formation agréés, à une exception près, utilisent le kit de formation développé par EDUCAM.

## Divers projets

En 2022, nous avons également travaillé à la préparation et à la mise en œuvre de plusieurs projets ayant un lien avec la gestion, le développement ou la mesure des compétences.



## STUDIES AND TRAINING DEVELOPMENT

### Centre études



**La mission du centre études d'EDUCAM est de contribuer activement, via des recherches, des analyses et des rapports objectifs, à la réalisation des missions issues de notre CCT et des objectifs stratégiques d'EDUCAM. Le centre études veut être le point de référence et de contact pour les collègues en interne et nos partenaires sociaux en matière de recherches, de rapports, de connaissances et d'informations sur nos activités et nos secteurs.**

Bien que le centre études puisse s'appuyer sur son expertise accumulée au fil des ans pour la réalisation de ses missions, il aspire toujours à rendre les processus et les procédures plus efficaces. À cet égard, tout le fonctionnement du centre études a été passé au crible en 2022. Le résultat de cette réflexion peut être résumé en 4 points:

- **rapports et analyses des activités d'EDUCAM:** pour le moment, les rapports périodiques d'EDUCAM sont plutôt statiques. C'est pourquoi on aspirera à des rapports automatisés et interactifs avec des données en temps réel. Outre les possibilités que nous offre le nouvel ERP Ammon, des tableaux de bord seront élaborés dans Power BI pour les rapports plus complexes. Ces tableaux de bord peuvent

toujours être consultés et manipulés par l'utilisateur final, ce qui entraînera un sérieux gain de temps, non seulement pour l'utilisateur, mais aussi pour le centre études même;

- **étude de marché:** pour pouvoir mener une politique de formation efficace, il est essentiel pour EDUCAM d'analyser le marché en permanence. Dans les prochaines années, l'accent sera mis ici sur tout un éventail de thèmes: recenser les besoins de formation dans nos secteurs, mieux comprendre les activités de segments de marché spécifiques, suivre l'évolution du marché du travail, analyser la concurrence, mesurer la satisfaction de nos clients par rapport aux services d'EDUCAM, etc.;



**Peter Vanzegbroeck**

*Manager Studies in Marketing*

«La mission du centre études d'EDUCAM est de contribuer activement, via des recherches, des analyses et des rapports objectifs, à la réalisation des missions issues de notre CCT et des objectifs stratégiques d'EDUCAM.»

- **soutien du secteur et des partenaires sociaux:** les partenaires sociaux sont régulièrement informés des réalisations d'EDUCAM à l'aide de rapports. Comme mentionné ci-dessus, cela se fera dans un avenir proche d'une manière plus conviviale et plus efficace. À l'avenir, certains sujets de recherche occuperont une place centrale, pour soutenir la politique sectorielle. Ainsi, la problématique de la pénurie des métiers et des compétences dans nos secteurs sera analysée de manière approfondie, toutes les données pertinentes sur nos secteurs seront collectées via notre photo sectorielle, les activités de formation initiale d'EDUCAM seront analysées de manière plus approfondie, les entrées et les sorties des travailleurs seront suivies, etc. De plus, nous sommes évidemment toujours ouverts à des demandes spécifiques du secteur et des partenaires sociaux;
- **Trendwatching:** en collaboration avec le nouveau trendwatcher d'EDUCAM, le centre études continuera de suivre les évolutions dans nos secteurs. Ces évolutions ne sont d'ailleurs pas seulement de nature technique; des évolutions non technologiques (ex. socio-économiques) sont également analysées et traduites en applications de politique.
- **En 2022, le centre études a aussi réalisé de nombreuses études.** Plusieurs projets importants sont brièvement mentionnés ici. À la demande

des autorités flamandes, la mesure dans laquelle les travailleurs sont discriminés dans le secteur automobile a été analysée. Plus spécifiquement, il a été examiné s'il est question de discrimination liée à l'âge et à l'origine lors des candidatures. En collaboration avec les partenaires sociaux, nous voulons cette année développer un plan d'action pour aborder cette problématique. Le centre études a également analysé les autres opérateurs auprès desquels nos entreprises suivent des formations. Il a été demandé aux personnes interrogées de comparer sur plusieurs points EDUCAM avec ces opérateurs, pour découvrir les domaines dans lesquels nos formations obtiennent de bonnes ou de mauvaises notes. Les résultats étaient positifs pour EDUCAM. Pour terminer, en 2022, nous avons aussi interrogé des tuteurs qui accompagnent des jeunes en stage dans les entreprises d'apprentissage. Le but était d'examiner la façon dont EDUCAM peut soutenir ces tuteurs de manière optimale.

## Trendwatching



**Conscient que la veille stratégique sur les futurs besoins en compétences de nos travailleurs est une nécessité et non un luxe, EDUCAM a décidé en 2022 de donner une place plus importante aux activités de Trendwatching.**

Les actions initiées en ce sens se structurent et s'enrichissent au fil des mois. La production de rapports périodiques, l'archivage d'articles pertinents sur un espace dédié, le feed-back de coordinateurs et formateurs sur le terrain ou encore de nos conseillers partenaires et clients constituent des étapes essentielles dans la poursuite de nos actions en cours et futures.

L'analyse de toutes ces informations permet de dégager clairement des tendances qui peuvent représenter des opportunités émergentes. Étant donné que chaque personne au sein de l'entreprise est confrontée de près ou de loin aux évolutions technologiques de nos secteurs, chacun de nous constitue un Trendwatcher potentiel. C'est pour cela qu'à présent l'accès à la plupart de ces informations est ouvert à l'ensemble des collaborateurs via Intranet (Trends News) et permet à ceux qui le souhaitent de faire partager leur avis. La prochaine étape sera d'élargir et de diversifier les sources de renseignements utiles dans le but premier d'informer et d'accompagner au mieux nos entreprises et travailleurs dans les défis qui les attendent.



**David Decerf**

Coordinator Development Projects & Trendwatching

« Le Trendwatching ne consiste pas à prédire l'avenir. Il s'agit d'analyser comment les tendances actuelles peuvent changer notre avenir. »

## E-activités : renforcer le processus d'apprentissage grâce aux nouvelles technologies



**Comment fonctionne l'apprentissage, et comment pouvons-nous renforcer le processus d'apprentissage en utilisant les technologies modernes de manière didactique? C'est l'objet de la section E-activités au sein du département R&D d'EDUCAM.**

Autrement dit: nous examinons la façon dont nous pouvons utiliser au mieux les nouvelles technologies – formation en ligne, réalité virtuelle et augmentée, etc. – de manière didactique pour atteindre les objectifs d'apprentissage et améliorer encore les résultats. Il peut s'agir de formations isolées qui ne se déroulent qu'en ligne (e-learning), mais aussi de *blended learning* dans lequel la formation en ligne complète la formation présentielle.



**Maya Michielsen**

Coordinator e-activities

### Live Online Training

Dans le cas d'une Live Online Training (LOT), le formateur travaille activement avec un petit groupe de participants via des exercices, des concertations et des discussions. Ce n'est pas une présentation en ligne du contenu du cours, mais bien un moment d'apprentissage interactif en ligne. Tout cela se fait selon une approche didactique spécifique car, en tant que formateur, vous ne pouvez pas simplement transposer ce qui fonctionne dans un local de cours dans un environnement de formation en ligne.

L'année dernière, nous avons lancé 2 nouvelles LOT

#### • Hydrogène

Ce module d'introduction d'une demi-journée s'adresse surtout aux collaborateurs non techniques (chefs d'entreprise, réceptionnistes, vente et après-vente, etc.) qui peuvent être confrontés à des véhicules à hydrogène dans leur travail. Le but de cette formation est de faire découvrir l'hydrogène aux participants: ses caractéristiques, ses risques, la façon dont il est utilisé dans nos secteurs, son éventuel impact (sur l'entreprise), etc.

#### • HEV-4

Ce module en ligne fait partie du nouveau trajet de formation HEV4 pour les techniciens d'entretien qui doivent effectuer des interventions sur des véhicules électriques et hybrides pour lesquels aucune procédure n'est prévue. La partie en ligne est une première préparation active aux cours pratiques présentiels. À la fin du trajet, il y a aussi un exercice pour lequel les participants peuvent consulter plusieurs cas pratiques en ligne.

### Test en ligne

Dans le cadre de la CCT, et à la demande des partenaires sociaux, EDUCAM a développé un outil en ligne qui permet au travailleur de cartographier ses compétences. En remplissant un questionnaire lié à l'activité professionnelle, le travailleur obtient une « photo » de ses différentes compétences spécifiques et de la mesure dans laquelle il les maîtrise. Ce n'est donc pas un test d'orientation, et cela ne s'accompagne pas non plus d'une attestation ou d'un certificat. C'est un aperçu instantané et individuel, par lequel le travailleur a une vue sur son développement professionnel. Un travailleur qui a rempli le questionnaire et qui le refait un an plus tard peut obtenir un tout autre résultat.

L'outil a été développé pour tous les collaborateurs techniques de l'atelier qui s'occupent de l'entretien et de la réparation des voitures et des véhicules utilitaires légers (sous le capot, pas la carrosserie). Cela peut également être étendu au segment Heavy Duty (même si l'outil ne couvre pas toutes les activités).



## EDUCAM SERVICE SA

EDUCAM Service propose une large offre de formations, de coachings et de consultance aux entreprises à tous les niveaux. La collaboration, la communication et le leadership en sont les pierres angulaires. Nous intégrons les dernières évolutions technologiques, structurelles et organisationnelles dans nos nouvelles formations axées sur la pratique.

EDUCAM Service est également le fournisseur privilégié d'EDUCAM Partner. Ensemble, nous mettons tout en œuvre afin que les entrepreneurs et leurs équipes puissent suivre les dernières tendances et rester performants.

# leadership





**Une année  
intense,  
couronnée  
de succès**

Patrick Bonni,  
Managing Director  
EDUCAM Service



En début d'année, EDUCAM a encore subi les contrecoups de la crise COVID, mais également ceux des autres crises et (r)évolutions importantes qui touchent nos secteurs.

Nous avons ainsi été amenés à faire preuve d'une flexibilité peu commune tant au niveau commercial qu'au niveau opérationnel. De fait, nous ne sommes plus du tout dans les mêmes schémas qu'avant la pandémie, avec des clients ayant leur planning annuel de formation auquel ils se tenaient scrupuleusement. Dorénavant, les choses évoluent d'un jour à l'autre avec des demandes qui passent de 100 à 0 ou de 0 à 100 en quelques semaines.

Nous avons adapté notre stratégie commerciale, diversifié nos services et, en interne, il a donc fallu se montrer particulièrement agile pour s'adapter quotidiennement à cette évolution. Tout cela est associé à un grand projet EDUCAM Groupe de digitalisation. D'où l'intensité particulière de cette année 2022 au sein d'EDUCAM et de ses différents départements.

Cela ne nous a pas empêché de remplir de nombreux objectifs chiffrés et qualitatifs.

EDUCAM Service SA a ainsi dépassé considérablement les attentes en termes de chiffre d'affaires, en battant le chiffre record de l'année 2019, et a pu atteindre l'équilibre financier, voire un petit bénéfice, si l'on excepte les moins-values latentes (diminution des valeurs de certains placements). Ce qui était loin d'être évident au vu des conditions particulières rencontrées en 2022.

### **Même avec un « vent de face » fort, nous sommes un partenaire fiable de nos clients**

Il faut dire que nous avons maintenu de très bonnes relations avec nos différents clients qui sont, en premier lieu, notre maison mère qui nous octroie des missions importantes tant pour le groupe cible des travailleurs que pour celui des jeunes et, en second lieu, des importateurs ou *national sales agencies* de marques automobiles, tels que Stellantis, notre plus grand client commercial.

Rappelons que notre étroite collaboration avec ce groupe automobile multinational nous permet d'être à la source puisque nous suivons le processus de formation de A à Z, depuis la prise de connaissance des exigences et du plan de formation établi à Paris, en passant par le déploiement des formations techniques, commerciales ou non-techniques en après-vente, jusqu'à la facturation aux réseaux des prestations effectuées. Tout est entre nos mains, ce qui est assez exceptionnel. En 2022, après les marques Peugeot, Citroën, DS et Opel, l'activité de formation pour les marques du groupe FCA ont été intégrées avec succès dans le spectre de la Stellantis Academy que nous gérons.

De plus en plus, EDUCAM Service SA devient également prestataire et conseiller en matière d'instruments sectoriels pour les grands groupes internationaux de garages, le segment du vélo ou encore le monde du Heavy Duty avec une équipe très agile de formateurs dédiés.

## Chiffre d'affaires et équilibre financier record

## Marge brute supérieure aux années précédentes.

## La success-story du plan « Corona » a renforcé l'image positive d'EDUCAM

Si nous parlons d'effet de crise en début d'année 2022, n'oublions pas que nous avons poursuivi le Plan d'action sectoriel « Corona » durant tout un semestre. L'objectif était de soutenir, par des formations en partie gratuites, les entreprises qui ont investi dans les compétences de leurs travailleurs pour mieux résister à toute évolution technologique ou économique et ce, malgré le contexte complexe.

Ceci demeure un fait marquant sur trois aspects :

- le premier, c'est que de nombreux travailleurs (plus que 8.000) et entreprises ont bénéficié de formations, organisées en sessions ouvertes ou fermées, et de coachings gratuits. Plus que 1.000 logins pour des e-learning gratuits, notamment en électricité, ont été distribués ;
- le deuxième aspect est l'atteinte de nouveaux groupes-cibles, tels que les travailleurs du commerce du métal, ou encore d'un public auparavant peu familiarisé avec les consignes de sécurité liées à des interventions sur des véhicules électriques ou hybrides. Pour ce dernier, un grand nombre de formations gratuites certifiantes du niveau HEVI a été organisé ;
- n'ignorons pas non plus, et c'est le troisième aspect, que le plan et les moyens dégagés par les partenaires sociaux de nos secteurs ont garanti pour EDUCAM Service SA et ses partenaires opérationnels, une continuité des activités en période de crise.

Ce plan s'est terminé le 30 juin 2022 et je peux dire que nous avons pleinement rempli les objectifs en dépassant même ces derniers et en élargissant légèrement le budget octroyé.

## Il n'y a pas de retour vers l'avant-Corona, « tout » change

Nous sommes encore et toujours à l'écoute de nos secteurs dans une période de crise où la formation n'est pas l'une des priorités. Au second semestre, nous en avons pleinement pris conscience parce que certaines sessions ouvertes ne remplissaient plus les classes. Nous avons vu que les entreprises étaient bien occupées avec d'autres thèmes que celui de la formation. On peut citer les coûts de l'énergie, les livraisons tardives dans le secteur automobile, les délais d'attente dans les ateliers d'après-vente ou de carrosserie, sans oublier le manque de main-d'œuvre auquel EDUCAM a également été confronté en 2022. En effet, nous cherchons toujours différents profils de formateurs techniques bilingues pour accomplir nos missions commerciales et sectorielles.

Malgré tout cela, nous pouvons nous montrer satisfaits des chiffres, et notamment de ceux des agréments de formations. Car même s'ils sont moins élevés qu'avant la crise sanitaire, ils ont tout de même connu une croissance, et plus particulièrement dans le secteur du commerce du métal. Cependant, il est clair qu'en termes d'agrément et sans changement fondamental des conditions-cadres, nous ne reviendrons pas aux chiffres du passé. D'abord, parce que nous

dispensons désormais pas mal de formations par nous-mêmes avec une offre de plus en plus étendue, mais aussi parce que les entreprises ont adopté d'autres formes d'apprentissage, à l'image du « Live Online Training » ou encore des e-learning. En résumé, tout ce qui est digital et de l'ordre de la diversification des méthodes d'apprentissage. La journée classique de 8 heures organisée dans un centre de formation est toujours d'actualité, d'autant plus qu'elle permet la mise en pratique des acquis, l'interaction et l'exercice, mais il existe désormais d'autres moyens mis en œuvre.

Non seulement nos méthodes d'apprentissage et notre matériel didactique évoluent avec leur temps, mais nos centres de formation sont et restent aussi des références en la matière. Notons à ce sujet la mise en service et la première utilisation pour l'opérationnalisation des formations, de nos ateliers de Liège et de Lokeren équipés pour travailler en toute sécurité sur des véhicules à hydrogène. Avec cela, EDUCAM pose une étape importante pour la future implémentation de cette technologie.

## Maîtriser les coûts, c'est un grand défi

Nous avons beaucoup parlé des belles réalisations de l'année 2022, mais il faut également parler des coûts. Avec ses

centres de formation, ses vastes équipes et son matériel à entretenir, EDUCAM a bel et bien été touché par l'augmentation des prix, ce qui nous a contraints à mettre en place un plan de réduction des coûts dès le second semestre. Nous avons choisi de limiter certaines équipes en ne remplaçant pas automatiquement les départs et d'analyser avec un regard critique notre structure des coûts. Cela passe aussi par exemple, par la coupure du courant des machines à café de Lokeren durant la nuit parce que c'est une source de consommation d'électricité inutile ou encore par une limitation du chauffage. Ce sont des choses auxquelles nous ne faisons guère attention dans le passé, mais qui sont devenues importantes aux yeux de bon nombre de collaborateurs. La plupart de ceux-ci ont parfaitement joué le jeu.

Par ailleurs, notre marge brute était meilleure que les années précédentes parce que notre équipe commerciale a pu sensibiliser nos clients au fait qu'il nous fallait, nous aussi, augmenter nos prix à la suite de cette crise énergétique et l'inflation qui y est liée. Nous avons également veillé à garantir un meilleur taux d'occupation des équipes, ce qui a été particulièrement impressionnant dans le département Heavy Duty. Ses formateurs sont souvent sur les routes, chez les clients, pour des thématiques complexes qui vont de l'hydraulique au diagnostic, mais cela ne les a pas empêchés de réaliser un

excellent taux d'occupation par formateur. Ce qui est évidemment primordial pour EDUCAM Service SA tout comme gérer efficacement un planning et éviter des annulations tardives.

Dans le cadre du grand projet de digitalisation du groupe, nous avons implémenté le CRM d'Ammon, ce qui veut dire que l'équipe commerciale a été particulièrement sollicitée en 2022, que ce soit pour assumer le rôle de Key Users, suivre des formations, participer à des tests ou détecter des « maladies de jeunesse ». Évidemment, cela implique un investissement humain conséquent avec des opérations d'encodage plus lentes dues à la découverte et l'apprentissage de cette nouvelle méthodologie. Cela a consommé pas mal d'énergie en plus des tâches journalières déjà bien énergivores.

Donc, pour définir l'année 2022, je peux parler d'intensité et de succès tant au niveau de nos missions sectorielles que commerciales, mais ces beaux résultats ont demandé beaucoup d'efforts à chacun et chacune.

Ce succès est le fruit du travail de toute l'équipe, qui y a mis beaucoup de son énergie, et que je souhaite féliciter et remercier vivement : *Together we know how!*

**Patrick Bonni,**

**Managing director EDUCAM Service**

## 1. Chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires a atteint un niveau record de 9.814.199 euros. Ce chiffre est nettement supérieur à celui de 2021 et même à celui de l'année record 2019.

Cette performance est le fruit d'une excellente fidélisation de la clientèle, même à travers de la période Corona, d'une première adaptation des tarifs à l'augmentation générale des

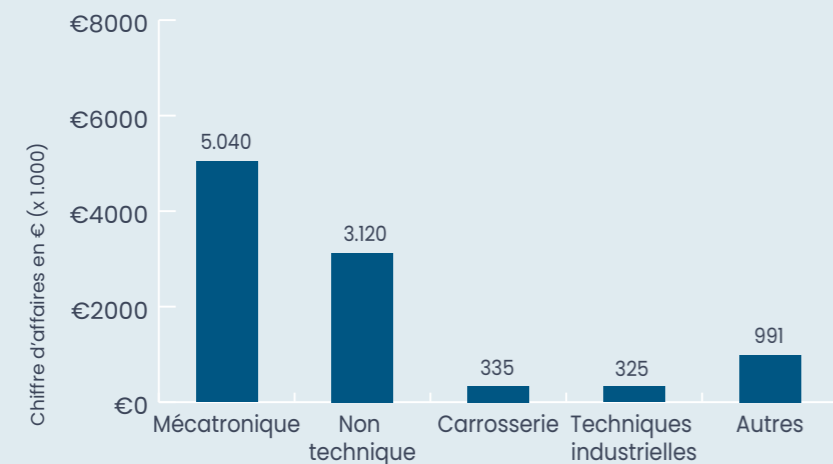
coûts ainsi que d'une grande agilité, dans un marché agité, tant des équipes commerciales qu'opérationnelles.

### Chiffre d'affaires par domaine d'activité

En €	2019	2020	2021	2022	2022/2021	Forecast	Réalisation
<b>AUTOMOTIVE SALES</b>	4.758.196	3.049.848	3.777.557	4.351.657	115%	4.460.000	98%
<b>COMPANY ACCOUNTS</b>	421.122	159.629	374.251	580.831	155%	440.000	132%
<b>STELLANTIS</b>	3.158.400	1.688.080	3.572.966	4.087.890	114%	3.400.000	120%
<b>FORMATION INITIALE</b>	809.334	604.233	936.526	793.821	85%	900.000	88%
<b>TOTAL</b>	<b>9.087.021</b>	<b>5.527.837</b>	<b>8.661.300</b>	<b>9.814.199</b>	<b>113%</b>	<b>9.200.000</b>	<b>107%</b>

### Chiffre d'affaires par ligne de produits

Les formations en mécanique restent le « poids lourd » parmi les produits commercialisés, l'ensemble des formations certifiantes HEV se taillant là encore la part principale.



Les formations dites « non techniques » (N-T) englobent la formation commerciale, non-technique en après-vente, des produits sectoriels (par exemple le Mentorship) et la formation managériale. Ici, le chiffre est largement déterminé par l'activité pour les réseaux de distribution et d'après-vente du groupe STELLANTIS, qui est le plus gros client commercial d'EDUCAM dans l'ensemble.

## 2. Heures facturables

Le nombre total d'heures facturables est stable.

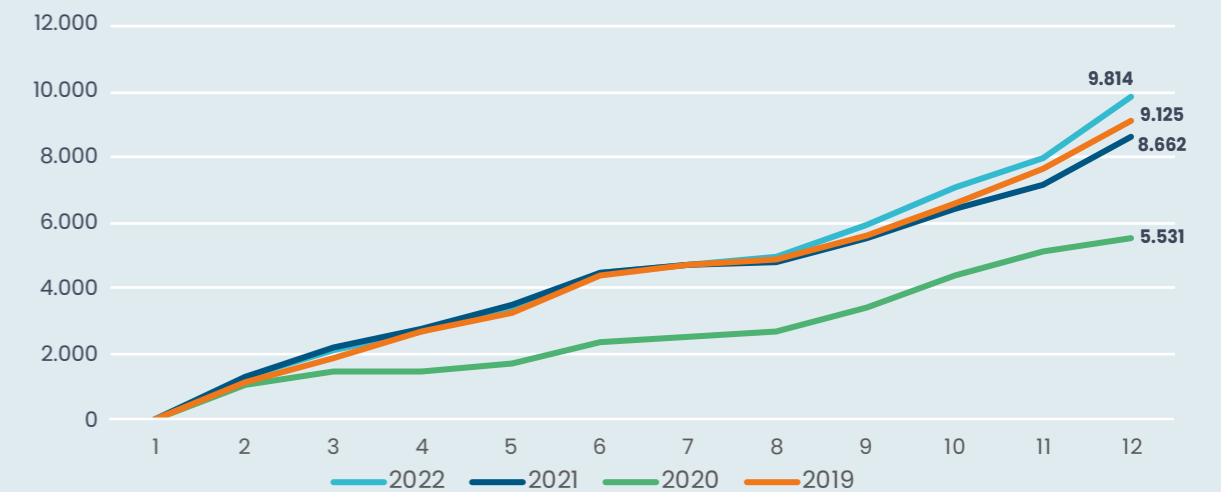
L'offre EDUCAM (nos produits de formation) et les services facturables augmentent par

rapport à 2021 alors que les missions dites « intégrées » de formateurs EDUCAM chez les différentes marques automobiles diminuent suite à une pénurie de main-

d'œuvre qualifiée, dans ce cas de formateurs techniques multilingues, à laquelle EDUCAM est également confrontée, tout comme nos secteurs.

Heures facturables	2021	2022	▲ 2021 -2022
<b>Offre facturable</b>	184.379	191.396	4%
<b>Formateurs intégrés</b>	76.387	63.795	-16%
<b>Services</b>	4.632	8.264	78%
<b>Total</b>	<b>265.398</b>	<b>263.455</b>	<b>-1%</b>

### Evolution de l'activité facturable (x 1.000)



## 3. Sessions ouvertes

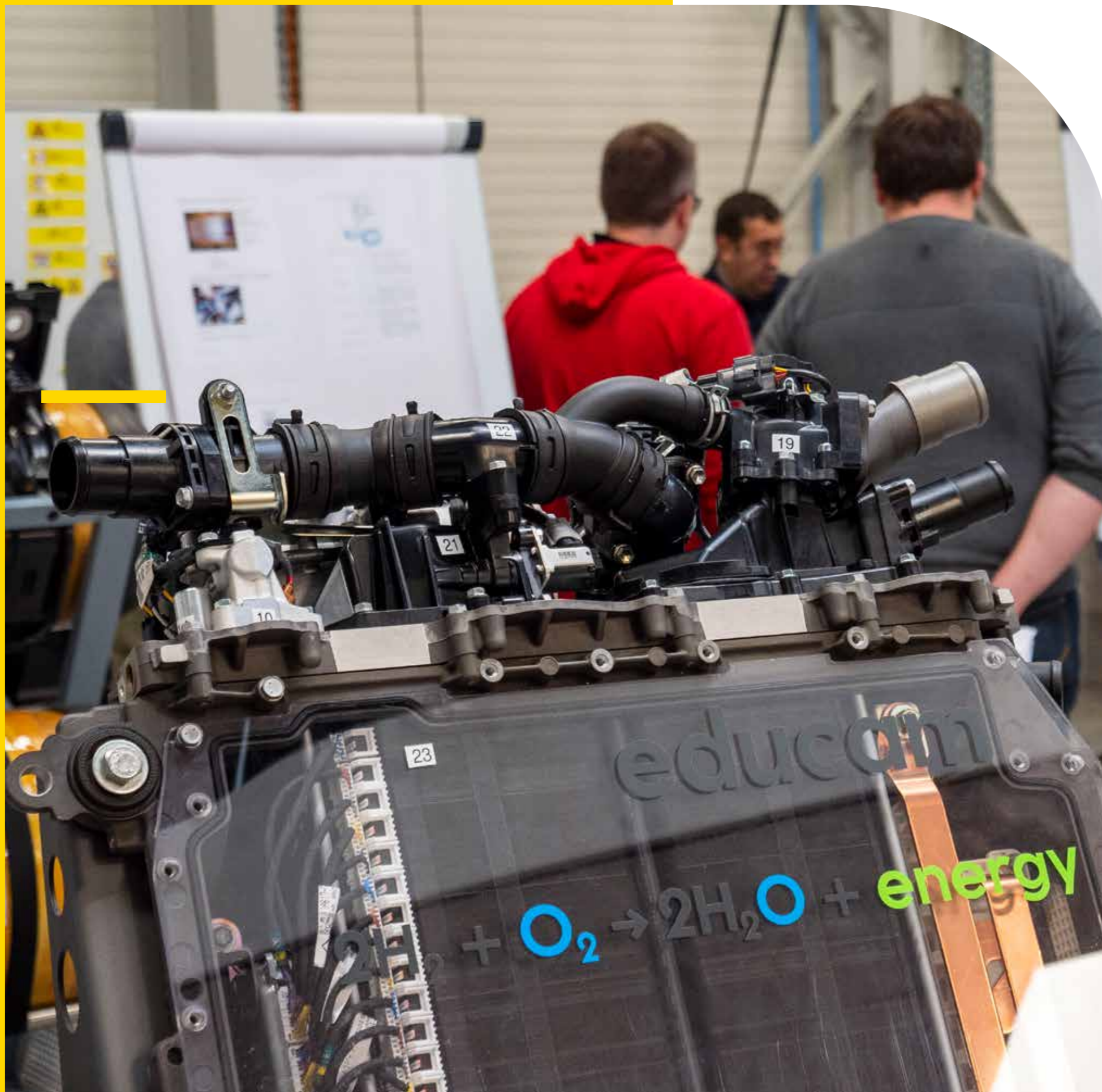
Pour les sessions ouvertes, le nombre de participants augmente de 11 % par rapport à 2021.

Nombre de participants	2020	2021	2022	▲ 2020 -2022	▲ 2021 -2022
<b>Sessions ouvertes</b>	2.795	3.900	4.319	55%	11%

Le chiffre d'affaires provenant des sessions ouvertes a en conséquence augmenté de près de 80%.

Facturation en €	2020	2021	2022	▲ 2020 -2022	▲ 2021 -2022
<b>Sessions ouvertes</b>	86.025	345.337	619.490	620%	79%

Cette évolution positive n'est pas seulement due à une offre plus étendue et en partie gratuite de formations multimarques, proposée dans le cadre du Plan d'action « Corona », mais également à une centralisation, au sein d'EDUCAM, des sessions ouvertes de différents partenaires et à une meilleure promotion de l'offre.



## Projets remarquables

### Hydrogène : EDUCAM montre la voie



#### Formation, certification et infrastructure : les piliers de notre stratégie H<sub>2</sub>

Pour limiter le réchauffement climatique, les émissions de gaz à effet de serre doivent être réduites de manière drastique. Ainsi, le Green Deal de la Commission européenne vise à rendre l'Union européenne climatiquement neutre d'ici 2050. Cela implique une transition vers un bouquet énergétique sans combustibles fossiles. La transition vers de telles solutions « zéro émission » et de nouvelles technologies - l'hydrogène (H<sub>2</sub>) jouera sans aucun doute un rôle important en tant que carburant alternatif - implique une adaptation considérable de l'ensemble du secteur automobile.

Comme nous l'avons déjà fait en 2011 pour l'avènement des véhicules hybrides et électriques, EDUCAM prépare déjà pleinement le secteur automobile à l'introduction sur le marché des véhicules à hydrogène. Nos ateliers *hydrogen-ready* à Liège et Lokeren et le déploiement de notre programme de certification et de formation axé sur cette forme alternative de propulsion sont une preuve supplémentaire de la capacité d'EDUCAM à anticiper le changement.

**La sécurité avant tout ! Travailler sans risque avec l'hydrogène**

Bien que notre infrastructure hydrogène ait déjà été abordée en détail dans le rapport annuel 2021, je me permets d'y revenir. En effet, les deux ateliers de formation des centres de formation de Lokeren et de Liège, conçus et construits en étroite collaboration avec les meilleurs experts en hydrogène, constituent un élément crucial de notre approche. Ils sont parfaitement conformes à la réglementation en vigueur et comprennent toutes les installations nécessaires pour travailler en toute sécurité sur les véhicules à hydrogène. Infrastructure de formation et de certification des travailleurs, ils sont également équipés de stands didactiques nécessaires



**Dag Moors**

Director Sales & Marketing

à l'apprentissage de ce mode de propulsion qui reste, pour l'instant, un territoire inconnu pour la plupart des techniciens. Les différents stands permettent de se concentrer séparément sur des éléments spécifiques des moteurs, des batteries ou des piles à combustible pendant la formation. En outre, deux véhicules à hydrogène sont également présents pour enseigner le fonctionnement global des systèmes à hydrogène.

### Une source d'inspiration pour le secteur

Ces deux ateliers modèles ne sont pas seulement adaptés à l'apprentissage des interventions en toute sécurité sur les véhicules à hydrogène, mais servent également de modèle d'infrastructure pour toute entreprise automobile. Les deux installations sont exemplaires en termes de technologie, de sécurité et d'exigences légales. En outre, leur concept est assez facile à reproduire par les entrepreneurs automobiles qui souhaitent commencer à entretenir des véhicules à hydrogène, que ce soit dans des bâtiments neufs ou existants. Dans nos ateliers, ils peuvent voir

et expérimenter par eux-mêmes les interventions nécessaires en termes d'infrastructure, d'organisation et de sécurité.

### Unique en Europe

Jamais auparavant en Europe un «écosystème» aussi étendu n'a été développé pour les interventions sur les véhicules à hydrogène. Nous avons pu constater par nous-mêmes que nous sommes des pionniers dans le domaine de l'hydrogène lorsque nous avons participé au salon EQUIP AUTO Paris à la fin du mois d'octobre 2022. Sur le stand immersif «Garage du Futur: de demain à 2032», nous avons présenté, avec notre équipe EDUCAM, notre approche H<sub>2</sub> avec les ateliers et notre programme de formation et de certification. Cela a suscité beaucoup de réactions positives et même admiratives de la part des professionnels présents.

L'hydrogène est d'ailleurs un sujet très présent dans le secteur. Une enquête réalisée par Ipsos pour EQUIP AUTO Paris a montré que l'hydrogène est, avec l'éco-entretien et le retrofit, l'une des clés d'une transition écologique réussie pour le secteur automobile.

### Cours de certification et ateliers pour les managers

EDUCAM a développé un programme complet de formations et de certifications que nous avons commencé à mettre en œuvre dès la vente. Ce programme est axé principalement sur la sécurité. Pour garantir la sécurité des collaborateurs, chaque technicien travaillant sur un véhicule H<sub>2</sub> doit posséder le certificat approprié. C'est ce que prévoit la CCT du secteur automobile. Grâce à nos formations, les collaborateurs acquièrent de nouvelles compétences techniques spécifiques et comprennent le fonctionnement des véhicules. Ils apprennent également tout sur les propriétés, les risques et les dangers de l'hydrogène, les outils à utiliser et les mesures de sécurité à respecter. Bref, tout ce qui est nécessaire pour travailler sur des véhicules à hydrogène en toute sécurité.

Le dispositif de formations certifiantes pour travailler sur l'hydrogène comprend trois niveaux de compétences, en fonction du type de travail (réparation, carrosserie, assistance routière, etc.) que le collaborateur doit effectuer:

- **Hydrogen 1:** un **Collaborateur sensibilisé** ne peut travailler que sur les composants non-hydrogène du véhicule
- **Hydrogen 2:** un **Collaborateur spécialisé** peut travailler à la fois sur les composants non-hydrogène du véhicule et sur le système hydrogène lui-même (dépressurisé et sans hydrogène).
- **Hydrogen 3:** la formation **Hydrogen Risk Expert** est encore en cours de développement.



Comme pour le système de certification des véhicules hybrides et électriques, chaque niveau de formation à l'hydrogène se termine par une épreuve sectorielle (à la fois théorique et pratique). En raison de l'évolution constante de la technologie et du fait que la sécurité nécessite des cours de recyclage réguliers, les certificats obtenus sont valables pendant 6 ans.

Par ailleurs, EDUCAM organise des ateliers stratégiques pour les chefs d'entreprise sur l'impact des nouvelles motorisations, dont l'hydrogène, sur l'organisation de leur entreprise automobile. Cela leur permet d'en tenir compte dans l'organisation future des processus de vente et d'après-vente, de l'approche client et de la gestion du personnel.

### Hydrogène : quand les pionniers se rencontrent...

Dans le cadre de notre stratégie en matière d'hydrogène, j'aimerais souligner la collaboration avec deux entreprises: CMB.Tech et Astarra. Parce qu'elles illustrent que notre approche fonctionne, que notre offre correspond à la réalité dans laquelle elles opèrent. Deux entreprises qui sont aussi, chacune à sa manière, des pionnières dans le domaine de l'hydrogène, tout comme EDUCAM. Et qui, comme nous, sont totalement H<sub>2</sub>-ready.

### CMB.TECH

CMB.TECH est une division de la société anversoise CMB. Elle développe et met en œuvre des solutions hydrogène pour une large gamme d'applications lourdes, notamment les camions et les machines heavy duty. Par exemple, l'entreprise installe des systèmes bi-énergie H<sub>2</sub> développés en interne sur les camions, réduisant ainsi leurs émissions de CO<sub>2</sub>. Et ce système est en train de s'imposer, dans toute l'Europe.

EDUCAM s'occupe des formations certifiantes à la sécurité des techniciens de maintenance qui travailleront sur les poids lourds à hydrogène. Concrètement, il s'agit des formations Hydrogen 1 et Hydrogen 2.

Parallèlement, EDUCAM développe également une formation technique spécifique à la technologie bi-énergie de CMB.TECH.

### ASTARA

Astarra est l'importateur pour le Benelux de Hyundai, un précurseur en matière de mobilité sans émissions et de voitures à hydrogène, plus précisément de véhicules électriques à pile à combustible (FCEV). Le Hyundai Nexa, le tout premier SUV développé spécifiquement pour la conduite à l'hydrogène, est la voiture à hydrogène la plus vendue au monde.

« Il s'agit d'un premier pas important vers un secteur des transports sans émissions. Les camions fonctionnant entièrement à l'hydrogène sont encore en phase de développement, mais nous pouvons constater que ce système bi-énergie est en train de s'imposer dans le secteur, et dans toute l'Europe. Entre-temps, nous travaillons déjà avec un certain nombre de grandes sociétés de transport et les nouvelles commandes ne cessent d'affluer. »

**Roy Campe,**  
CTO de CMB.TECH

Astarra a sollicité EDUCAM pour fournir des formations sur la sécurité de l'hydrogène à ses techniciens dans le réseau de concessionnaires en Belgique et au Luxembourg. La société fournit des formations techniques spécifiques à la marque, mais le fait qu'une marque comme Hyundai, un leader mondial des voitures à hydrogène, se soit associée à EDUCAM pour la formation à la sécurité des techniciens en dit long sur la qualité de notre programme de formation à l'hydrogène.





## Commerce du métal et Heavy Duty



### Le « Plan Corona » a conduit à de nouvelles collaborations durables

L'observation la plus importante pour 2022 est sans aucun doute que l'impact positif du « Plan Corona » se prolonge dans le temps. En effet, le plan a ouvert un certain nombre de portes dans notre secteur. Certains acteurs du marché sont venus à nous. Des entreprises avec lesquelles nous avions auparavant des contacts

difficiles, voire inexistantes, ont néanmoins fait le pas vers EDUCAM grâce aux mesures du plan sectoriel Corona. Cela a donné lieu à de nouvelles collaborations qui se poursuivront en 2023.

Nous constatons également qu'il y a une énorme pénurie de techniciens bien formés et que la quantité et la qualité de l'afflux sont très faibles. Il ne s'agit pas d'un fait nouveau, mais d'un phénomène qui se poursuivra pendant longtemps. En tout état de cause, cela pose des problèmes à nos clients du secteur des poids lourds. Ils doivent consacrer beaucoup de temps et d'énergie à la recherche de personnel qualifié. Et il n'est pas facile de garder ce personnel, compte tenu de la forte demande de techniciens. Cela peut sembler paradoxal,

mais c'est l'occasion d'organiser des formations de base pour ces membres.



**Marc Verbelen**  
Sales Manager Company Accounts

## Faits marquants 2022

### Heavy Duty

**Manitou**, fabricant de chariots élévateurs (tout terrain), de gerbeurs et de chargeurs télescopiques, entre autres, nous a demandé d'organiser des formations en électricité et en hydraulique pour son réseau de concessionnaires. Cela s'est tellement bien passé en 2022 que la collaboration se poursuivra.

**Kubota**, spécialiste des tracteurs compacts et des tondeuses autoportées, est un autre partenaire. EDUCAM fournit des formations spécifiques à la marque pour le réseau de concessionnaires de ce client.

Pour **Iseki**, un fabricant japonais de petits tracteurs, nous avons commencé à former le réseau de concessionnaires à la technologie des émissions dans le contexte des moteurs Euro 5.

Iseki est une marque distribuée en Belgique par Hilaire van der Haeghe SA. D'ici 2022, Iseki devrait devenir le numéro un des ventes de tracteurs de moins de 50 ch. Selon Hilaire van der Haeghe, ceci est en partie dû aux formations que leurs concessionnaires ont suivies à EDUCAM. Les connaissances acquises lors de ces sessions leur ont permis de mieux promouvoir ces modèles auprès de leurs clients.

En 2022, les premières discussions ont eu lieu avec **SMT**, le distributeur exclusif de Volvo Construction Equipment (engins de terrassement). L'objectif est d'offrir des formations techniques à

leurs ouvriers, notamment des cours d'« électricité de base » et d'« hydraulique ». Des formations HEV2 Heavy Duty sont également prévues lorsque les premières machines électriques de Volvo arriveront sur le marché belge. SMT, quant à elle, a ouvert sa propre académie de formation à Fleurus.

C'est la première fois que SMT fait appel à EDUCAM pour dispenser des formations techniques.

Nous avons également uni nos forces à celles de **JCB**, en partie grâce au « Plan Corona », une collaboration qui se poursuit aujourd'hui. 2022 a également été l'année des premières discussions avec **BIA**, importateur des véhicules Komatsu, pour la formation de leur réseau de concessionnaires de machines compactes. Ces formations porteront sur différents sujets et s'adresseront à une vingtaine de concessionnaires dans toute la Belgique.

Bien entendu, nous mentionnons également ici notre étroite collaboration avec **SDF**, pour qui EDUCAM fournit toutes les formations année après année.

Nous remarquons une **demande croissante pour les formations HEV** dans le secteur **Heavy Duty**. De plus en plus de marques introduisent des modèles électriques. Les ventes de ces véhicules restent faibles pour l'instant, mais elles augmenteront sans aucun doute dans les années à venir.

### Commerce du métal

**Federal-Mogul** est un leader mondial dans la production d'équipements et de pièces d'origine pour les véhicules légers et les applications commerciales. La coopération avec cette entreprise a débuté fin 2021, mais entre-temps EDUCAM est son *partenaire privilégié en matière de formation*. Il s'agit de formations non techniques autour de la sécurité et de la prévention. Depuis le démarrage fin 2021 et en 2022, EDUCAM a dispensé un total de 2.600 heures de formation pour ce client. Plus précisément, il s'agit des formations « Sécurité et comportement », « Prévention du dos » et « Sécurité et comportement Suite (partie 2) ». Les formations « Gérer le changement sur le lieu de travail » pour les cadres et « Gérer le changement sur le lieu de travail » sont prévues pour 2023. Toujours sur le thème de la sécurité et du comportement, une nouvelle formation avancée est en cours d'élaboration par EDUCAM.

Enfin, 2022 a également vu nos formations sur les vélos électriques susciter de plus en plus d'intérêt. Les ventes de vélos électriques continuent d'augmenter, de sorte que la demande de formations de qualité augmente également. Notre équipe commerciale travaille activement sur ce programme de formation, ce qui se traduit par un nombre croissant de participants, tant pour les sessions ouvertes que pour les sessions fermées. Nous fournissons notamment des formations à des acteurs majeurs tels que **Bike Republic**, **Decathlon** et **Lucien**.



**Hans Allaert**  
Technical Training Coordinator

## E-bikes



### Connaissances et expertise des e-bikes pour le technicien de vélos d'aujourd'hui et de demain

Les e-bikes font aujourd'hui partie intégrante du paysage urbain. Tant dans les loisirs que dans les déplacements domicile-travail, le vélo électrique a pris une place importante. Alors que tous ces e-bikes nécessitent des entretiens et des réparations, le secteur fait face à un manque aigu de techniciens de vélos disposant des bonnes connaissances et des bonnes compétences. C'est pourquoi

EDUCAM use chaque jour de toute son expertise et de ses connaissances dans le domaine des e-bikes pour soutenir le secteur de manière optimale. Et il s'agit alors non seulement du professionnel des vélos d'aujourd'hui, mais aussi de celui de demain.

#### Trajet « E-bikes » : prêt pour l'avenir

L'e-bike a gagné en popularité ces dernières années. Il en va de même pour notre trajet de formation. Depuis le lancement en 2018 de notre formation « E-bikes » de cinq jours, nous voyons que le nombre de participants double pratiquement chaque année.

Lorsque nous avons pris contact il y a quelques années avec les grands acteurs du secteur des

vélos pour le développement d'un trajet de formation, il y a eu peu d'enthousiasme parce qu'ils estimaient avoir suffisamment de connaissances sur le sujet. Entre-temps, la technologie du vélo électrique a tellement évolué qu'ils ont trouvé le chemin de nos formations. C'est également nécessaire pour pouvoir aider facilement leurs clients. Nous organisons non seulement des sessions de formation fermées pour les grandes chaînes (Decathlon, Bike Republic, Lucien, etc.), mais aussi pour les marchands de vélos indépendants et les techniciens de vélos du secteur social (VELO, ressourceries, Cyclo Org, etc.). Le succès rencontré prouve qu'entre-temps, nous nous faisons aussi un nom dans le secteur du commerce du métal en tant qu'opérateur de formation de qualité.



**Branco Claus**  
Réparateur de vélos,  
Oxford Bikes  
A suivi la formation  
« E-bikes » d'EDUCAM



Jusqu'à présent, j'ai acquis mes connaissances et mon expérience par la pratique quotidienne à l'usine de Sint-Niklaas. La formation « E-bikes » a été un ajout utile et bienvenu. J'ai beaucoup appris. Sur la technique des batteries, par exemple. Je n'avais jamais vu cette théorie ailleurs: c'était très instructif et innovant. La structure et le fonctionnement de la batterie ont été expliqués de manière très claire et concrète.

Pendant la formation, j'ai également appris à mesurer sur un e-bike avec le multimètre. Je peux maintenant détecter les problèmes plus rapidement et plus précisément. En tant que réparateur de vélos, on souhaite évidemment résoudre le problème des clients et, de préférence, le plus vite possible.

Sur un e-bike, l'ordinateur du vélo donne parfois un message d'erreur très clair, ce qui vous permet d'identifier et de résoudre rapidement le problème. Mais dans de nombreux cas, le diagnostic est beaucoup moins clair. Grâce à la formation, j'ai maintenant une base très complète et je sais beaucoup mieux la façon dont fonctionne un vélo électrique. Cela me permet aussi d'établir de bien meilleurs liens avec les causes possibles. Sur les vélos modernes, il y a beaucoup d'éléments électriques qui peuvent provoquer une panne. Maintenant que je sais utiliser correctement un multimètre, je peux exclure certaines causes plus rapidement, beaucoup plus rapidement qu'avec des mesures croisées en tout cas.

La méthode d'enseignement, ainsi que l'attitude et la motivation des formateurs, sont motivantes: elles sont pleines de passion et de dévouement. Je constate la valeur ajoutée de cette formation sur les e-bikes presque tous les jours. Elle est vivement recommandée!

« J'ai appris de manière approfondie les bases du fonctionnement d'un vélo électrique et je peux donc détecter les problèmes beaucoup plus rapidement. »



témoignage

### Les participants étaient ravis de la qualité et du contenu de notre formation « E-bikes » :

« Je recommande vivement la formation « E-bikes » d'EDUCAM. Tous les cours théoriques et pratiques sont tellement bien faits qu'après cette formation, vous n'avez plus qu'à vous lancer et vous devenez immédiatement un pro des e-bikes. »

Commentaire Google

Pavel Alex



### E-Drive Tour: la fiabilité et de l'expertise d'EDUCAM dans le secteur des e-bikes

**L'E-Drive Tour est un projet éducatif européen autour de l'e-mobilité, axé sur des étudiants ingénieurs de hautes écoles et universités européennes. Le partenaire de projet belge eZee Bike Europe a choisi EDUCAM pour la partie formation sur les vélos électriques. Une belle reconnaissance de la qualité de nos formations « E-bikes ».**

### Sessions « Reloaded » : un suivi de près

En 2022, dans le cadre de l'E-Drive Tour, nous avons dispensé durant deux semaines la formation « E-bikes » à une dizaine d'étudiants ingénieurs de différentes universités et hautes écoles européennes. Avec ce projet, EDUCAM a approfondi le contenu du trajet de formation et développé son expertise en matière de vélos électriques. Nous souhaitons partager cette expertise avec le secteur. C'est pourquoi nous organisons des sessions « Reloaded » spéciales à partir de cet automne: ce sont des journées de rappel pour les techniciens de vélos qui ont déjà suivi l'ensemble de notre trajet « E-bikes ». Le but de cette journée

de formation supplémentaire est de recharger la batterie des connaissances afin que les techniciens de vélos soient à nouveau complètement à jour.

En outre, nous sommes également en train de développer un test et nous espérons pouvoir le déployer cet automne. Ce test nous permet de mesurer les connaissances préalables des futurs participants au trajet « E-bikes » et de vérifier s'ils peuvent « sauter » un certain module. C'est pratique pour les collaborateurs ayant une solide formation technique et une grande expérience en électricité qui travaillent dans le secteur des vélos.



En septembre de l'année dernière, 11 étudiants internationaux ont suivi le trajet « E-bikes » auprès d'EDUCAM à Lokeren dans le cadre de l'E-Drive Tour. Le but était qu'à la fin de ce vaste trajet, les participants maîtrisent complètement tous les aspects techniques et pratiques du vélo électrique. Comme le trajet s'étalait sur 10 jours, les spécialistes d'EDUCAM ont développé le contenu de la formation de manière encore

plus approfondie. Le trajet « E-bikes » existant a donc été complété par un module supplémentaire.

Le fait qu'EDUCAM ait été choisi pour la partie formation sur les e-bikes est tout de même une preuve de la qualité de notre trajet de formation.

### L'avenir commence aujourd'hui

Chez EDUCAM, nous contribuons activement aussi à la formation initiale des futurs techniciens de vélos. C'est pourquoi, en 2022, nous nous sommes lancés dans un projet **Innovet** pour lequel nous avons développé un simulateur d'e-bike en collaboration avec plusieurs écoles techniques. Le but est que les écoles de l'enseignement technique et professionnel utilisent ces simulateurs et les contenus de cours correspondants dans les formations de technicien de vélos à partir de l'année scolaire 2023-24.



### Simulateur d'e-bike: outil didactique pour fabricants de vélos en devenir

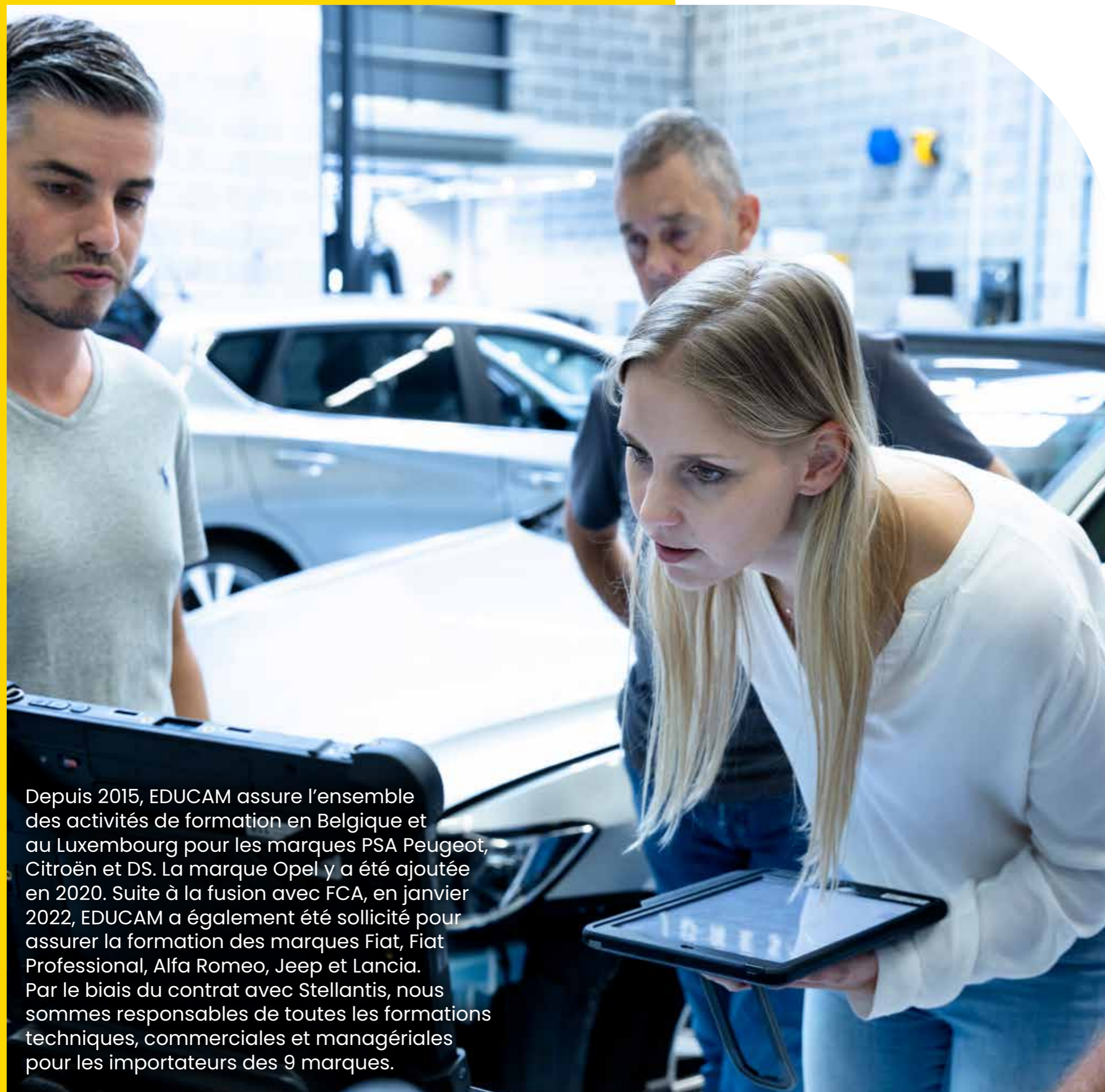
La construction de 3 simulateurs d'e-bike que les écoles peuvent utiliser dans le trajet de formation des futurs fabricants et réparateurs de vélos. C'est en résumé le projet que l'école technique Don Bosco Hoboken a introduit dans le cadre d'Innovet, une initiative des autorités flamandes de l'enseignement pour stimuler les formations techniques et professionnelles. En tant que partenaire à part entière du projet, EDUCAM a apporté tout son savoir-faire technique et son expertise en matière de formation pour contribuer pleinement à la formation des futurs fabricants et réparateurs de vélos.

Le simulateur, qu'EDUCAM a développé en collaboration avec plusieurs écoles techniques, se compose d'un panneau didactique sur lequel sont fixés tous les composants d'un vélo électrique moderne. Tous ces éléments – affichage, batterie, capteurs, contrôleur, moteur, freins – sont reliés et fonctionnent comme sur un e-bike normal. Des embranchements sont prévus à des points stratégiques pour le raccordement d'un appareil de mesure et de commutateurs dans le but de simuler des pannes réalistes et d'effectuer des mesures.

EDUCAM a également développé les contenus de cours et les différents exercices avec lesquels les enseignants et les élèves pourront travailler dans les formations de technicien de vélos à partir de l'année scolaire 2023-24.

En juin, EDUCAM organise des sessions Train-The-Trainer pour une vingtaine d'enseignants, afin qu'ils puissent utiliser les simulateurs et le matériel de cours de manière optimale l'année scolaire prochaine.





Depuis 2015, EDUCAM assure l'ensemble des activités de formation en Belgique et au Luxembourg pour les marques PSA Peugeot, Citroën et DS. La marque Opel y a été ajoutée en 2020. Suite à la fusion avec FCA, en janvier 2022, EDUCAM a également été sollicité pour assurer la formation des marques Fiat, Fiat Professional, Alfa Romeo, Jeep et Lancia. Par le biais du contrat avec Stellantis, nous sommes responsables de toutes les formations techniques, commerciales et managériales pour les importateurs des 9 marques.

## STELLANTIS

### La première mission pour FCA



**L'un des temps forts de l'année 2022 a sans aucun doute été l'événement de lancement des ventes qui a suivi le lancement de la très attendue Alfa Romeo Tonale. Un événement passionnant à plus d'un titre. C'était la première fois que nous organisons quelque chose pour une marque de l'écurie FCA. Une nouvelle organisation, de nouvelles personnes, un nouveau gestionnaire d'événements. C'était aussi le premier projet post-corona qui pouvait se dérouler entièrement en présentiel.**

Ce lancement était destiné aux concessionnaires officiels et au réseau de vente, soit un total de 80 personnes. Après une présentation générale du nouveau modèle, quatre ateliers ont été organisés:

- une session technique produit où l'on a approfondi les différentes motorisations, les spécifications techniques, les niveaux de finition, etc;
- ventes premium: la Tonale se situant dans le segment de marché premium, cet atelier s'est concentré sur l'approche client;

- une session sur la blockchain et les jetons non fongibles (NFT): en fait, l'Alfa Romeo Tonale est l'une des rares, voire la seule voiture équipée d'un NFT, un document numérique qui contient toutes les informations de la voiture et ne peut pas être falsifié;
- enfin, des essais de conduite, accompagnés de guides professionnels, ont permis aux participants de conduire leur propre modèle ainsi que des modèles similaires de la concurrence. Il est au moins aussi important de savoir ce que font les concurrents que de connaître son propre produit.

L'événement a été très réussi. C'est important pour gagner la confiance du nouveau client. En tant que partenaire de formation, nous devons nous assurer que nous répondons à toutes les exigences, notamment en matière de qualité.



**Marissa Sliggers**  
Project Manager

## Formation à la fiscalité

Alors que l'essentiel de la formation que nous dispensons est déterminé par les marques elles-mêmes, cette formation est une initiative locale basée sur ce que nous recueillons dans le réseau. La fiscalité automobile a connu de nombreux changements ces derniers temps. De nouvelles règles pour les voitures de

société, des changements pour les véhicules hybrides, la voiture électrique. Cela a un impact important sur les vendeurs et le client final. C'est pourquoi nous avons développé cette formation pour les vendeurs et les conseillers de vente de l'ensemble du réseau Stellantis. Il est important qu'ils sachent quels sont les changements à venir et ce qu'ils signifient concrètement, afin qu'ils puissent conseiller le client final de manière optimale. La fiscalité n'est pas le sujet le plus attrayant qui soit. C'est pourquoi il était si important de trouver

un formateur qui connaisse tout de la fiscalité, qui connaisse et comprenne le monde de l'automobile, et qui puisse transmettre le tout de manière attrayante. Et nous avons réussi. Je pense qu'en tant que partenaire de formation, nous devons aussi regarder et écouter attentivement ce qui se passe sur le marché local afin de détecter certaines demandes et certains besoins en matière de formation. Ainsi, nous pourrions encore mieux remplir notre rôle de partenaire de formation unique pour le réseau Stellantis.



**Vanille Bouckaert**  
Commercial Assistant  
Stellantis Academy  
Be-Lux by EDUCAM  
Service

**Peux-tu nous expliquer en quoi consiste la gestion administrative des formations FCA ?**

Je reçois une demande de mes responsables pour créer une nouvelle formation souhaitée par le groupe Stellantis. Une fois la dénomination établie, je demande la création d'un code qui me permettra d'avoir une référence continue durant tout le processus à encoder dans le programme LMS. Ensuite, je poursuis la création des sessions avec les jours et les heures auxquels elles seront dispensées. En fonction de la matière abordée, j'établis également, grâce au système informatique, un profil de stagiaire et j'en informe leurs responsables. On peut alors finaliser le programme et lancer les invitations.

**Comment s'établissent les contacts ? Par mail ou par téléphone ?**

Tout se déroule, à 80%, par échanges de mails. Les invitations sont lancées via ce canal et les confirmations nous arrivent également via mail. C'est également l'outil privilégié pour nous transmettre des certificats médicaux ou des demandes de déplacement de date. Le téléphone est davantage utilisé pour nous avertir d'une absence le jour même de la formation. Et puis on a régulièrement certains gérants de garage au téléphone lorsqu'il s'agit d'inscrire un nouveau collaborateur.

**En 2022, le réseau FCA est venu s'intégrer aux formations dispensées par EDUCAM. Comment cela s'est-il passé ?**

Avec le recul, je trouve que tout s'est mis en place dans une certaine sérénité même s'il n'est jamais facile, pour des concessionnaires, de découvrir une nouvelle méthode de travail. J'ai rencontré de nouveaux clients très agréables et les contacts ont toujours été excellents avec les marques du groupe FCA. Les différences étaient logiquement nombreuses entre nos différents outils mais ils y ont mis énormément de bonne volonté et se sont intégrés facilement. On note par ailleurs d'excellents taux de présence de leur part à nos formations, ce qui démontre leur intégration définitive.



« Un métier où les contacts sont plus importants que jamais ! »



**Wim Borrey**  
Technical Trainer  
chez Stellantis

**Comment s'est passée l'intégration des marques FCA dans votre panel de formations ?**

Initialement, j'ai commencé ma carrière chez Opel. Donc nous avons déjà connu ce genre d'exercice lorsque PSA nous a englobé et qu'EDUCAM a repris à son compte l'ensemble des formations du groupe. À l'époque, on a dû rapidement digérer les spécificités techniques des marques Peugeot, Citroën et DS Automobiles pour pouvoir jongler entre les différents labels en fonction des demandes de formations. On acquiert ainsi des compétences assez larges ce qui donne de la force à l'équipe des formateurs EDUCAM. Lorsque les marques du groupes FCA se sont ajoutées dans notre panel, on a renouvelé l'exercice sans trop de difficultés. Même s'il faut découvrir d'autres programmes de diagnostic, d'autres technologies et d'autres façons de faire.



**Mais jongler entre Fiat, Alfa Romeo et Jeep, c'est encore une autre histoire, non ?**

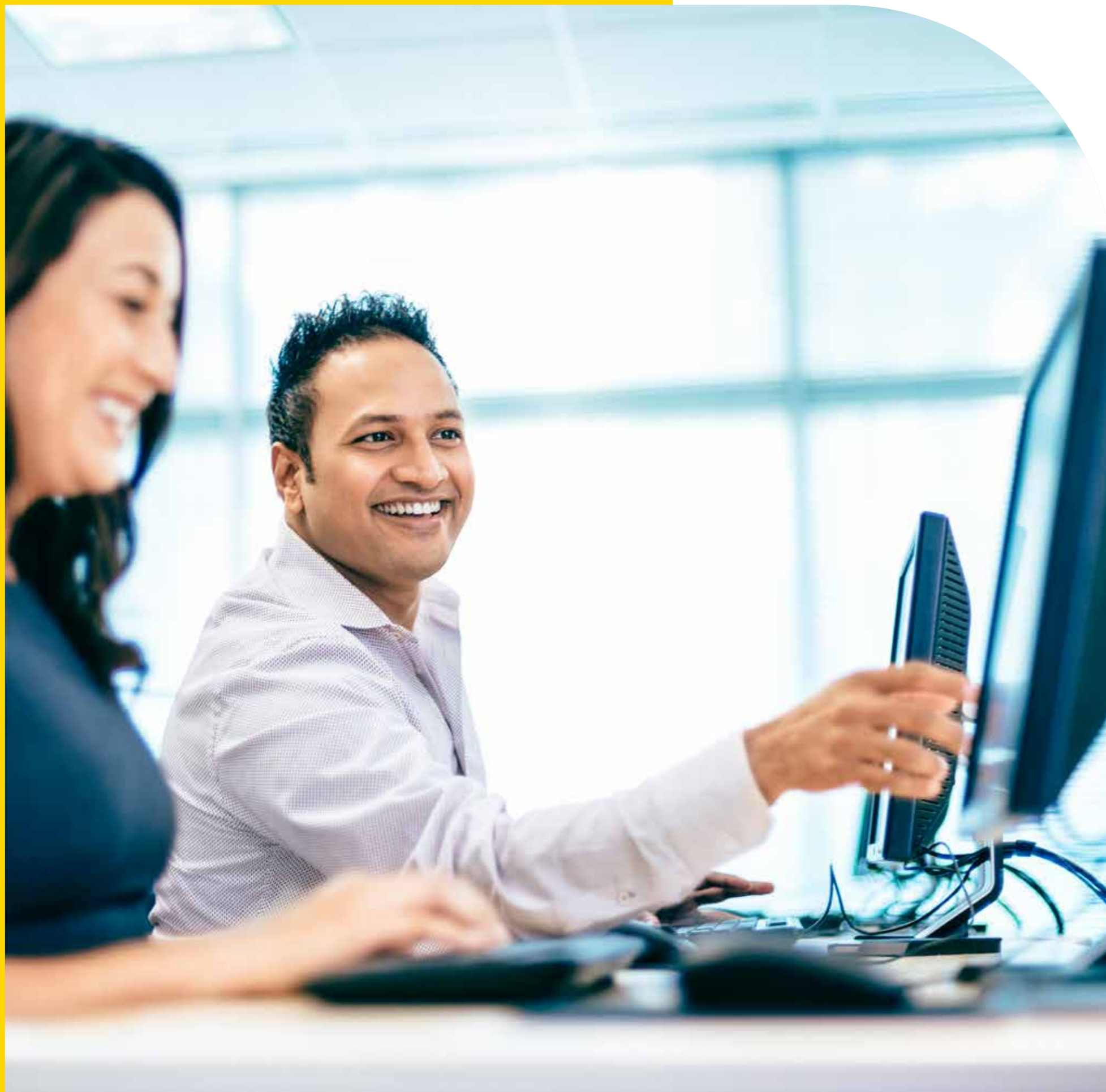
Il y a clairement un état d'esprit unique chez Alfa qui garde une image premium et qui bénéficie d'une riche histoire. Il est nécessaire de s'y intéresser un tant soit peu pour mieux appréhender ses façons de faire. Chez Fiat, on a retrouvé des technologies connues puisque la marque italienne a partagé certains moteurs Diesel avec Opel dans un passé récent. Et puis il y a Jeep qui possède sa propre mentalité. Et si l'on veut pousser les choses encore plus loin, on peut citer Dodge et les V8 de ses RAM qui passe de temps en temps en atelier pour les entretiens. Il faut donc s'adapter à toutes ces méthodologies pour passer d'une marque à l'autre avec aisance. Visiblement, ce sont les technologies de PSA qui vont se retrouver dans les futurs modèles du groupe donc cela va nous faciliter les choses.

**N'avez-vous pas des spécialités pour chaque formateur ?**

Chez EDUCAM, on nous a toujours appris à passer d'une marque à l'autre, d'une technologie à l'autre sans se spécialiser et je trouve que c'est un énorme avantage. Pascal Bajot, notre manager, nous lance dans toutes les matières, il fait en sorte que chaque formateur passe d'une marque à l'autre sans hésiter. Et puis il y a une belle entraide entre collègues ce qui nous aide aussi à nous adapter rapidement à de nouvelles marques. Pour ma part, je ne garde pas un excellent souvenir d'une formation sur les garanties que j'ai dû donner à l'époque mais une fois que l'on a connu cela, on s'accoutume à n'importe quelle situation. La polyvalence fait partie intégrante de notre métier de formateur.



« Passer d'une marque à l'autre fait partie de notre quotidien. »



## Business Lab

**La formation non technique devient de plus en plus importante dans un paysage automobile en mutation**



**Électrification, véhicules à hydrogène, mobilité douce, crise des semi-conducteurs, numérisation. Dire que le secteur automobile vit une période passionnante est un euphémisme.**

Beaucoup de choses changent. Les conséquences de toutes ces (r)évolutions se font sentir dans tous les domaines de l'activité automobile. Non seulement dans les ateliers, mais aussi à la réception, dans le département des ventes, dans la gestion, où le contenu du travail change également.

Le Business Lab suit de près tous ces changements et toutes ces tendances. Nous examinons comment nous pouvons également soutenir et armer les profils non techniques de notre secteur pour l'avenir grâce à des formations ciblées.

EDUCAM jouit d'une solide réputation en matière de formation technique et fait même figure de pionnier dans ce domaine. Il suffit

de penser aux formations et aux certifications HEV et hydrogène. Dans le Business Lab, nous poursuivons dans cette voie avec des solutions d'apprentissage pour tous types de profils – techniques, non techniques, dans la production ou non, hautement qualifiés, peu qualifiés – afin de renforcer les compétences et les aptitudes en matière de communication, d'orientation client, de gestion des personnes, d'efficacité et d'auto-organisation.

Nos formations sont un complément important à l'offre existante, renforçant encore davantage notre rôle de partenaire de tous les travailleurs de notre secteur.



**Yanniss De Swert**

*Manager Business training*



## Mobia: Automotive Management School

En 2022, EDUCAM a organisé pour la première fois cette formation pour le compte de Mobia, le partenariat autour du transport individuel dans lequel la Febiac, Traxio et Renta s'associent.

Cette formation managériale est destinée aux (futurs) entrepreneurs du secteur. De la finance au service à la clientèle, en passant par la vente et l'après-vente, la numérisation, la nouvelle mobilité, les modèles d'entreprise: la formation donne aux participants les éléments de base qui les aideront à innover dans le secteur et à se développer en tant qu'entreprise automobile du futur.

Pour cette première édition, il y avait 25 participants, dont 18 néerlandophones et 7 francophones. La formation s'est déroulée de septembre à décembre et s'est terminée par la présentation du modèle d'entreprise de chaque participant. La remise des diplômes a eu lieu lors du dernier salon de l'automobile.



### Charly Montfort Responsable de site Renault Motors Gembloux Participant Mobia Automotive Management School

Une formation pour et par des professionnels, spécifique au secteur, qui vous fait réfléchir à l'ADN de votre entreprise dans un secteur automobile en pleine mutation.

En ce qui me concerne, la formation Mobia est fortement recommandée. Tout d'abord, il s'agit d'une formation spécifique à notre secteur et entièrement axée sur l'automobile. Par exemple, lorsqu'il est question de vente et d'après-vente, il ne s'agit pas de la vente en général, mais des défis spécifiques à notre secteur.

Un autre atout important est que la formation est donnée par des professionnels de l'industrie automobile. Des personnes expérimentées qui connaissent parfaitement les tenants et les aboutissants d'une entreprise automobile. Ils savent de quoi ils parlent et c'est très instructif pour les participants.

Vous participez également à la formation avec des collègues du secteur, des personnes qui travaillent pour d'autres marques ou qui commercialisent un autre type de véhicules. C'est l'occasion d'échanger des points de vue, de

discuter, de voir comment ils font certaines choses, de partager les meilleures pratiques. Nous n'avons pas tous le même travail, mais chez notre employeur, nous sommes tous responsables d'une équipe d'employés. Cela crée un lien et on apprend beaucoup en partageant nos expériences à ce sujet.

À la fin de la formation, nous avons également dû présenter un modèle d'entreprise. Un exercice très intéressant et utile qui vous fait réfléchir à l'ADN de l'entreprise: quels sont les valeurs, la vision, les objectifs et comment allez-vous les réaliser? Il vous oblige à examiner tous les aspects de l'entreprise: l'aspect financier, les ventes et l'après-vente, l'expérience du client, etc.

Notre secteur d'activité a beaucoup changé. Innovations technologiques, nouvelles tendances du marché... notre métier n'est plus le même non plus. Par exemple, qui aurait pensé il y a dix ans qu'un constructeur automobile vendrait des vélos électriques? Avant, vous étiez vendeur de voitures. C'est tout. Aujourd'hui, vous êtes un fournisseur de mobilité. Véhicules hybrides et électriques, budget mobilité, car sharing, location à long ou à court terme. Cela montre à quel point le service est en train de changer et que vous devez y répondre en tant qu'entreprise. Un cours comme celui-ci vous fait réfléchir à tous ces défis et à la manière dont vous pouvez y faire face et vous développer à partir du caractère unique de votre entreprise.



### Johan De Lille Propriétaire de D&V Consulting Formateur/coach de la formation MOBIA

#### À propos de la formation

Il n'y a qu'une seule erreur que nous pouvons commettre en tant qu'entrepreneurs, c'est de mal évaluer la vitesse du changement. Avec cette formation, nous encourageons les entrepreneurs à réfléchir et nous les aidons à comprendre tout ce qui se passe dans le secteur automobile. Quel est mon modèle d'entreprise aujourd'hui? Et surtout, quel est mon nouveau modèle d'entreprise? Le champ d'application est très large et couvre tous les aspects: financier, commercial, service à la clientèle, numérisation, gestion, mobilité et connectivité. Cette approche leur permet d'avoir une vision globale de leur activité qui est de plus en plus différenciée. Quel est l'impact du changement et quel est cet impact sur mon entreprise aujourd'hui, demain, dans cinq ans? Nous fournissons les éléments de base pour positionner l'entreprise de manière prospective dans le monde changeant de l'automobile.

#### À propos de la collaboration et du rôle d'EDUCAM

EDUCAM est bien placée pour s'approprier l'élaboration de ce programme. C'est une organisation qui partage son expertise grâce à sa connaissance du secteur et à sa forte implication dans l'industrie, d'une manière adaptée aux nouvelles générations de collaborateurs du secteur automobile.

témoignages

## Obtenir des résultats avec les véhicules électriques

La transition vers la conduite électrique bat son plein. Nous constatons que les consommateurs se posent encore beaucoup de questions sur la conduite électrique et tout ce qui en découle :

charge, capacité de la batterie, entretien, etc. Bref, beaucoup de préjugés tenaces et d'ignorance, souvent aussi chez les employés eux-mêmes. C'est pourquoi EDUCAM a développé cette formation pour les familiariser avec toute l'histoire de l'électrification à laquelle ils sont de plus en plus confrontés dans l'atelier. Cela leur permet d'informer correctement le client et de répondre aux objections.



### Serge Proost Formateur/coach indépendant Donne la formation « Obtenir des résultats avec des HEV »

Le marché des voitures hybrides et électriques connaît une croissance exponentielle. En fait, nous n'en sommes qu'au début de la transition. Et comme tout changement, cela crée de l'incertitude. Il subsiste encore une grande ignorance de ces propulsions. Chez les consommateurs, qui se posent de nombreuses questions et ont aussi beaucoup de préjugés. Mais aussi parmi les travailleurs du secteur. Je le constate moi-même lorsque je donne des formations.

Avec cette formation, nous éliminons l'ignorance en informant correctement les participants sur la technologie et les raisons de la transition. Nous brisons certains mythes persistants afin qu'ils soient familiarisés avec le sujet et qu'ils sachent bien de quoi il s'agit. Ainsi, ils se sentent plus forts lorsqu'ils sont confrontés aux questions et/ou aux préjugés des clients. Cet aspect est crucial pour l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Plus les travailleurs savent ce qu'ils font, moins ils seront à la traîne.



### Lizi Vanderpooten Training & Support Coördinator LKQ Belgium

LKQ est le plus grand fournisseur de pièces détachées automobiles sur le marché belge. Grâce à notre service d'assistance, nous soutenons nos garages, nos carrossiers, etc. par le biais de formations en ligne et physiques et de soirées d'information, entre autres.

En collaboration avec EDUCAM, nous avons organisé la formation « Obtenir des résultats avec des HEV » pour nos clients et pour nos propres collaborateurs. Dans un premier temps, nous voulions informer les garagistes, ainsi que leurs réceptionnaires, sur la transition vers les véhicules hybrides et électriques.

Avec Qualitygarage et AutoFirst, nous disposons d'un vaste réseau de garages conceptuels. Nous avons remarqué qu'ils se posent également des questions sur la transition vers les véhicules hybrides et électriques. En outre, les articles parus dans la presse et dans les médias sociaux sur les véhicules électriques suscitent l'inquiétude des consommateurs qui se posent des questions sur l'autonomie et les possibilités de recharge, entre autres.

Avec la formation « Obtenir des résultats avec des HEV », nous voulons nous assurer que nos clients sont bien informés sur ce sujet. Cette formation leur permet de se faire une idée précise de ce qui change et d'obtenir les informations nécessaires pour y faire face. Ces connaissances les préparent à l'avenir et les aident à fournir des réponses correctes aux nombreuses questions du consommateur final.



témoignages



# Training & Facilities

## Utiliser consciemment l'énergie



Le 5 octobre 2022, la direction générale a annoncé un plan d'action visant à réduire drastiquement la consommation d'énergie chez EDUCAM. Cette intervention était la réponse nécessaire à la flambée des prix de l'énergie – conséquence directe de la guerre en Ukraine – à laquelle les particuliers et les entreprises en Belgique ont été confrontés l'année dernière. L'impact de la crise énergétique a aussi été fortement ressenti par EDUCAM et ses centres de formation opérationnels.

L'énergie la moins chère est celle que l'on ne consomme pas : tel a été le point de départ d'un certain nombre de mesures d'économie d'énergie, petites et grandes, dans les bâtiments et les différents centres de formation. L'accent a été mis non seulement sur des interventions pratiques, mais aussi sur un changement de comportement : rendre chacun plus conscient de sa consommation d'énergie.

### Mesures concrètes

- dans tous les bâtiments, **la température** a été ramenée à 19,5 °C ;
- dans la mesure du possible, **le travail à domicile a été étendu** de 2 à 3 jours par semaine au maximum ;

- à **Evere**, le **régime de nuit est resté en vigueur** au cinquième étage pendant les heures de travail les jeudis et vendredis. En outre, l'éclairage n'était plus allumé pendant la journée. Seules les salles de réunion et le quatrième étage sont restés chauffés à 19,5 °C les jeudis et vendredis.

D'autres mesures d'économie d'énergie ont été mises en œuvre dans les centres de formation :

- dans la zone centrale et les ateliers, 50 % des luminaires ont été éteints ;
- les deux compresseurs d'air ont été équipés d'une horloge électronique qui les déconnecte complètement de l'alimentation électrique entre 18 heures et 8 heures du matin ;



**Mark Vergels**

Manager Planning & Facilities

- les machines à café publiques ont été éteintes entre 18 heures et 7 heures du matin;
- au TC Lokeren, l'éclairage extérieur a été complètement éteint et l'éclairage nocturne du parking a été réduit d'un tiers;
- enfin, la fermeture des portes et des portes de garage a également fait l'objet d'une surveillance accrue.

Pour garantir la santé des collaborateurs, les compteurs de ventilation et de CO<sub>2</sub> dans les salles de classe et de réunion sont restés allumés.

Bien entendu, le comportement de tous les collaborateurs est également crucial pour une politique énergétique réussie. Après tout, une utilisation consciente de l'énergie entraîne une réduction de la consommation d'énergie.

Quels sont les résultats de ces mesures? Nous ne pouvons pas encore répondre à cette question, car les fournisseurs d'énergie ne peuvent pas encore nous fournir des données de consommation définitives permettant d'établir une comparaison avec les années précédentes.

## Manipulation en toute sécurité des batteries (plan d'action CPPT/assurance)

En matière de prévention et de sécurité, l'accent a été mis l'année dernière sur la manipulation et le stockage des batteries, en particulier les batteries lithium-ions (Li-ions). La part de ce type de batterie a énormément augmenté dans nos centres de formation, grâce à l'évolution de notre offre de formation suite à l'électrification dans le domaine de la mobilité. Le trajet de formation e-bike et le programme de certification et de formation HEV font que de plus en plus de batteries sont présentes dans nos centres de formation. Et cela présente certains risques. Il suffit de penser au déséquilibre thermique des batteries Li-ions et aux dommages qui peuvent en résulter.

Pour atténuer ces risques et garantir des conditions de formation sûres, nous avons non seulement investi dans l'infrastructure de stockage des batteries, mais nous avons également mis l'accent sur **l'attitude et la prévention**. Par exemple, notre service de prévention, en collaboration avec Mensura, a publié une brochure contenant 10 conseils pour manipuler les batteries en toute sécurité.

En outre, nous avons mis en place **3 points d'action majeurs** qui se concentrent sur la réduction ciblée des risques liés à la manipulation et au stockage des batteries Li-ions:

- **Étiquetage:** L'objectif est que les batteries Li-ions potentiellement dangereuses soient identifiables par leur étiquette. Nos formateurs techniques (HEV 3 et 4) effectuent une

analyse des risques pour chaque batterie (véhicule et vélo) utilisée dans le cadre d'une formation.

- **Stockage sûr:** Les batteries instables et dangereuses ou les batteries usées et inutilisables seront étiquetées comme telles et obligatoirement stockées dans l'entrepôt de batteries construit à cet effet à l'extérieur des centres de formation.
- **Élimination et recyclage:** EDUCAM collabore avec Bebat et Febelauto pour enlever et recycler les batteries dangereuses et mises au rebut.

Pour concrétiser ses points d'action, EDUCAM a investi près de 10.000 euros en 2022.

Par ailleurs, nous continuons à mettre l'accent sur le comportement et la prévention en matière de sécurité, car c'est l'affaire de tous les travailleurs d'EDUCAM concernés.

### Aperçu des investissements

Extincteurs spéciaux formation HEV3	2x €165
Couvertures anti-feu formation HEV3	3x €56,56
Grands chariots pour le transport des batteries PHEV	2x €1320
Achat et installation de l'entrepôt	1x €3291
Électrification de l'entrepôt	1x €2944,10

# EDUCAM INSIGHTS

## ICT – Modernisation et sécurisation au menu

L'année 2022 fut un premier jalon dans l'aboutissement des transformations profondes de l'ICT au sein des entités d'EDUCAM.

Nous avons entamé des modifications profondes dans la mise hors service des serveurs sur site (On Premise). À la suite d'une analyse approfondie, il s'est avéré que faire appel à un fournisseur tel que OVH & Combell nous procurerait davantage de satisfaction en termes de sécurité et de maintenance des serveurs. Dans la foulée, nous avons également demandé au fournisseur Proximus d'adapter nos lignes (data) en les renforçant et les sécurisant. Pour s'assurer d'un back-up encore plus sécurisé, nous avons fait appel à un autre fournisseur pour qui la protection de nos lignes a été une priorité. Pour les deux fournisseurs, nous avons inclus la mise en place de nouveaux *firewalls hardware* défendant encore mieux nos lignes et nos données.

Dès lors, avec nos serveurs sur cloud, des lignes renforcées et la mise en production finale des solutions Microsoft, nous pouvons maintenant prétendre à la sécurisation satisfaisante de nos datas. Une des solutions Microsoft passe par la mise en place d'une double authentification qui nous assure une quasi-exemption de « data breach » au niveau GDPR.

Autre réalisation de l'année 2022: la centrale téléphonique, que nous avions dans nos bâtiments, a été remplacée par un outil beaucoup plus moderne. En effet, notre ancienne centrale (hardware) datait d'une époque où elle faisait partie du top du marché, mais après de bons et loyaux services, nous avons opté pour une solution cloud afin d'assurer en permanence l'accessibilité des entités d'EDUCAM.



**Peter Deroost**

Information Technology Manager

Du côté des centres de formation, nous avons installé une toute nouvelle infrastructure WiFi sur notre site de Kontich. Le centre de formation de Lokeren a pour sa part reçu quelques mises à jour mineures.

Il va de soi que les membres du département ICT ont suivi des formations à l'utilisation des nouveaux outils et peuvent donc intervenir en tant qu'experts.

Par ailleurs, nous avons constaté que les outils de gestion au quotidien de nos activités commençaient à donner des signes de fatigue. C'est la raison pour laquelle la direction a donné son feu vert pour la mise en production d'un CRM et d'un ERP spécifiquement liés à notre activité. Le fournisseur choisi est Val-Software, avec son outil de gestion Ammon.

Initialement, nous avons opté pour une solution SaaS (Software as a Service)

que nous avons très vite abandonnée en constatant que nous n'avions pas la maîtrise totale de nos bases de données. Dès lors, la solution « On Premise » a été adoptée et installée sur nos serveurs OVH & Combell. Cette solution nous donne entière satisfaction et offre une vision à long terme pour les futurs développements et sous-projets en cours de réflexion.

La partie de paramétrage du CRM d'Ammon a pris fin début mai 2022 et a été mise en production. Les équipes commerciales utilisent dorénavant activement cet outil.

L'équipe ICT a dédié deux ETP en support des Key Users, qui sont en contact direct avec l'équipe Support de Val-Software pour remédier aux éventuels problèmes rencontrés par les utilisateurs. Ces deux personnes ont suivi des formations leur permettant d'être relativement

autonomes dans la résolution d'incidents mineurs.

Enfin, la partie ERP est toujours en cours de paramétrage. Elle implique pas mal d'autres programmes et de sous-projets avant d'obtenir le feu vert définitif.

Actuellement, l'équipe projet EDUCAM et le département ICT travaillent de concert à la mise en place et à la mise en production de l'outil complet Ammon et de ses satellites courant 2023-2024.

La Team ICT reste bien évidemment attentive aux nouvelles technologies et aux évolutions du marché en matière de sécurité informatique et de matériel adéquat dans le cadre de nos activités.

## Process & Quality

### Quelle année 2022!

Premier temps fort de l'année écoulée: les audits ISO 29993 et Qfor Process Scan ont eu lieu les 5 et 6 juillet 2022, et le rapport d'audit a été rendu le 8 juillet 2022. Nous les avons préparés en faisant en sorte que l'auditrice puisse se faire une idée concrète des activités réalisées par EDUCAM. Il s'est avéré que, tout en maintenant notre niveau, nous avons évolué positivement dans notre score global. Comme tout audit pour des labels aussi stricts qu'ISO 29993 et Qfor

Process Scan, il y a toujours une marge d'amélioration attendue. C'est dans cet optique que nous travaillons au quotidien pour nous améliorer, non pas pour obtenir la gommelette d'un label, mais bien dans l'intention ferme d'un service irréprochable envers nos clients ET surtout les participants à nos formations. Tout le monde sait que Rome ne s'est pas construite en un jour. Nous avons enclenché, en accord avec la direction, une prise de conscience de l'utilité des labels



Frédéric De Mey

Manager Process & Quality

et des certifications ISO et Qfor dans le but de pouvoir nous améliorer dans le futur.

La gestion des plaintes est étroitement liée à l'ISO 29993 et au Qfor Process Scan. L'année dernière, 13 plaintes ont été enregistrées et traitées dans les 24 heures. Une proposition de solution envers le client a été délivrée par les départements concernés dans les 5 jours ouvrés suivant la plainte. Félicitations aux équipes pour ces réponses rapides!

La partie RGPD tombe également dans l'escarcelle du département Process & Quality. Après analyse du site Internet, notre vitrine et notre carte de visite vers le monde extérieur, nous avons remarqué certains manquements suite aux récentes évolutions en matière législatives. En collaboration avec notre DPO, nous avons apporté les modifications nécessaires à notre mise en conformité en collaboration avec l'équipe Communication. Il va de soi que nous suivons de très près nos obligations en la matière et que nous avons déjà détecté d'autres éléments à réviser dans les prochains mois. Le RGPD est une matière vivante, qui évolue en même temps que les activités d'une entreprise. Il est donc essentiel de veiller au grain en garantissant notre mise en conformité constante.

Autre sujet brûlant pour notre département: l'implémentation d'un CRM et d'un ERP qui ne se fait pas d'un claquement de doigts. Nul n'ignore que la complexité

de notre organisation exige un effort supplémentaire d'analyse afin de s'assurer que chacun des collaborateurs puisse exécuter ses tâches au sein de nos futurs systèmes. C'est pour cela que l'équipe projet a entamé des analyses fonctionnelles par départements et par groupes de personnes chapeautées par la direction afin de brosser un portrait global des activités de nos entités. Nous sommes allés d'une vision macro à un *drill-down* vers une vision micro afin de balayer toutes les exceptions en vigueur et la remise en question de certains processus d'application à ce jour. C'était l'occasion rêvée pour les managers de revoir certaines méthodes de travail actuelles, basées sur l'héritage d'un système informatique fort peu flexible, pour ne pas dire rigide... Globalement, nos managers se sont pris au jeu de cette réflexion afin d'introduire efficacité et efficacité au quotidien au sein de leur département en intégrant la digitalisation. Je félicite de tout cœur cette attitude progressiste, marque de fabrique d'EDUCAM. Le déploiement des cours *Hydrogen* n'en est-il pas le meilleur exemple, en étant reconnu comme pionnier et expert à un niveau européen?

Pendant nos analyses fonctionnelles, nous avons continué à paramétrer, avec l'équipe projet, le CRM d'Ammon en concertation avec les départements Sales et DPP qui découvraient cette nouveauté. Le but du CRM au sein des entités d'EDUCAM est de mettre à disposition de nos collaborateurs

un outil de suivi de leurs clients, de s'assurer que les données des clients sont toujours **up-to-date** et que les offres que nous leur remettons restent stockées dans un système centralisé. Cela est effectif depuis mai 2022! Certains écueils ont exigé davantage de temps pour être résolus, mais globalement, la partie CRM semble satisfaire nos besoins. Pour la partie ERP, démarrée directement après le « Go-Live » de la partie CRM, le chemin est encore long. Long du fait qu'une grande partie doit être paramétrée et que des sous-projets ont vu le jour. Des sous-projets qui englobent nos obligations, comme par exemple nos obligations comptables et nos obligations de rétribution de primes (non gérées au sein d'Ammon). Et n'oublions pas l'introduction de dossiers administratifs électroniques visant à éliminer une fois pour toutes les documents papier qui se promènent entre les lieux de formation ou d'examen et notre site central, et pour lesquels un risque réel de perte des données personnelles pourrait se produire. Nous avons été exemptés à ce jour de ce cauchemar et nous mettons désormais tout en œuvre pour que cela ne se produise pas!

2023 s'annonce tout aussi passionnante que 2022. J'aurai le plaisir de détailler tout cela l'année prochaine et j'espère pouvoir partager avec vous notre réussite d'un « Go-Live » sans encombre de notre ERP et des sous-projets liés.





# Les yeux et l'esprit résolument tournés vers l'avenir

**Après avoir parcouru ce rapport d'activité, vous vous êtes certainement rendu compte de la grande diversité des activités et des projets d'EDUCAM. Les conditions parfois complexes dans lesquelles nous les avons réalisés nous ont poussés à revoir nos process, réaligner les équipes et nous réinventer. Cependant, il est une chose qui ne change pas au sein d'EDUCAM, c'est notre identité d'organisation sectorielle, au service des entreprises et de leurs travailleurs.**

Nous devons en effet faire preuve d'une excellente capacité d'adaptation face aux crises que nous vivons et à l'évolution constante de notre monde, tout en restant fidèles à nos missions et aux valeurs qui nous caractérisent. Face à une dualisation croissante de la société, notre rôle en tant qu'EDUCAM est de considérer tous les travailleurs sur un pied d'égalité et de leur permettre d'évoluer en phase avec les besoins de leur métier, maintenant et à l'avenir.

Le «Plan Corona» a été un bel exemple de la mise en application de cette grande ouverture à tous les travailleurs. Le plan comportait des mesures et des formations adaptées aux différents niveaux de qualification, avec un focus particulier sur tout ce qui concerne l'électrification de propulsion. La feuille de route ratifiée récemment par le

Parlement européen à ce sujet ne permet aucun doute : tous les travailleurs doivent être formés en fonction du type de travaux qu'ils réalisent sur les véhicules électriques. Ainsi, en 2022, le nombre de personnes qui ont suivi une formation HEV s'élève à plus de 6.000. N'est-ce pas là le signe d'une branche professionnelle mature et consciente des défis qui sont les siens ?

Faut-il rappeler que nous avons lancé le cadre de certification sectoriel HEV en 2011 et que depuis plus de 33.000 personnes ont pu suivre ce cursus à différents niveaux. À l'époque, certains ne voyaient aucun avenir pour la propulsion électrique... et pourtant, les résultats démontrent que nous avions raison d'anticiper.

Regarder vers l'avenir, nous le faisons aussi par rapport à l'hydrogène et nous sommes fiers d'être parmi les pionniers en Europe à proposer des ateliers modèles et un dispositif de certification sur plusieurs niveaux. Mais il faut être clair, embrasser ces nouvelles technologies ne constitue pas un plaidoyer d'EDUCAM pour ces dispositifs mais simplement la mise en application de sa mission, c'est-à-dire être prêt à former les travailleurs dès qu'une technologie est présente sur le marché et surtout lorsque cette dernière a un impact potentiel sur la sécurité des travailleurs.

« Il faut agir pour attirer de nouveaux collaborateurs, sans oublier de prendre soin des travailleurs actifs dans l'entreprise. Qu'ils soient jeunes ou plus âgés, ils ont tous besoin de formations et d'éléments de motivation. »

Vous aurez aussi pu découvrir les activités que nous menons en collaboration avec les écoles et les centres de formation actifs dans la formation initiale. Il faut rappeler qu'environ 30% des moyens d'EDUCAM y sont affectés. Avec ces investissements, nous poursuivons un double objectif, à savoir donner des perspectives aux jeunes mais aussi lutter contre les pénuries de main



**Paul-Henri Gilissen**  
Group Managing Director

d'œuvre dans nos secteurs. Et si vous avez lu attentivement ce document, vous savez qu'à partir de 2023, nous allons encore intensifier nos actions pour soutenir les entreprises face à ces pénuries.

Comme je viens de l'expliquer précédemment, pour gérer efficacement la situation présente, il faut aussi être en mesure d'anticiper l'avenir. Si cela paraît logique, dans les faits, l'accélération que connaît notre monde rend plus difficile l'établissement de prévisions. Pourtant, sans vision d'avenir, il n'y a pas de direction à suivre et le travail manque de sens. C'est en regardant résolument vers l'avant qu'EDUCAM peut développer une vision ambitieuse pour les travailleurs et les futurs travailleurs. En effet pour atteindre ses nouveaux objectifs, EDUCAM se profile de plus en plus comme un « accompagnateur de carrière ».

Cette vision ambitieuse, nous souhaitons la partager quotidiennement avec les chefs d'entreprise et avec les travailleurs. C'est notre moteur et nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour qu'elle soit une réalité dans une période de pénurie de main d'œuvre où il faut trouver les futurs talents mais aussi tout entreprendre pour garder compétents et motivés les travailleurs en place.

Savez-vous qu'en 8 ans, le nombre de 45+ a augmenté de 5% en moyenne et le pourcentage de jeunes entre 15 et 21 ans a diminué de l'ordre de 1,5% dans nos secteurs. Ces chiffres montrent bien qu'il faut agir pour attirer de nouveaux collaborateurs, sans oublier de prendre soin des travailleurs actifs dans l'entreprise. En effet, qu'ils soient jeunes ou plus âgés, ils ont tous besoin de formations et d'éléments de motivation.

Voilà quelques-uns des objectifs de notre plan pluriannuel de lutte contre les pénuries dont les premières actions concrètes ont vu le jour dès le début de l'année 2023.

En avant toute pour un monde meilleur où tous les travailleurs peuvent se former adéquatement afin de maintenir leurs compétences à niveau et où les futurs travailleurs seront correctement accueillis dans le secteur pour s'épanouir et y faire leur carrière.



les partenaires sociaux, ses clients, ses partenaires et tous ses collaborateurs et collaboratrices.  
TOGETHER WE KNOW HOW.





Avenue J. Bordet 164  
1140 Bruxelles  
T +32 2 778 63 30  
info@educam.be

[www.educam.be](http://www.educam.be)  