

MAD(e) IN HAINAUT

Bimestriel d'information du personnel de la
Province de Hainaut

**Ressources
humaines :**
travailler
autrement !

**GRAND
concours**

**PAIRI
DAIZA**



Actu

UT,

The place to be(come)

My Province

*Le risque zéro
n'existe pas !*

Enseignement

*DIORES : une nouvelle vision
de l'orientation*

EDITO



Et si «prendre du plaisir au travail» était synonyme de performance accrue ? Vos collègues des Ressources humaines ont récemment pris une initiative

décapante : analyser, durant une journée de réflexion, des pratiques nouvelles de management public. Des pratiques faisant la part belle à la confiance accordée aux agents, à davantage de liberté et de responsabilité.

Dans une société en mutation, confrontée à des enjeux tels que le vieillissement et le développement durable, les services publics doivent évoluer. Sans doute faut-il revoir - sans les renier - nos pratiques de communication d'informations et de contrôle au profit d'une autonomie plus grande. Sans doute faut-il explorer avec conviction les pistes du co-working et du télétravail. Sans doute devons-nous revoir, de manière collective, la définition de nos valeurs et encourager la co-construction de nos missions.

La Province est une grande administration. Elle a des obligations légales à respecter. Elle le fait en se dotant d'outils de gestion efficaces pour être à la pointe en matière de suivi des carrières, de formation ou de mise en œuvre de la qualité.

Mais rien n'est figé. Et un travail mieux épanoui, mieux partagé, et donc plus efficace, ne nécessite pas une révolution de palais. Comme l'indiquait notre enquête Bien-être, bien des clés se trouvent entre les mains du management. L'ère du «command and control» a vécu. Le manager doit prendre la posture d'un facilitateur. Il doit être «inspirant», comme l'ont répété les experts rencontrés lors de la journée «les Possibles en RH».

Patrick MELIS,
Directeur général provincial

Mad(e) in Hainaut est une publication des Services Transversaux Stratégiques. Il est distribué à tous les agents de la Province de Hainaut.

Réalisation technique : Service de Communication
Avenue Général de Gaulle, 102 à 7000 MONS.

Secrétariat : 065/382.267 - communication.province@hainaut.be.

Editeur responsable : Patrick Mélis, directeur général provincial.

Direction : Joël Delhaye.

Coordinatrice : Patricia Opsomer.

Equipe rédactionnelle : Audrey De Langhe, Joël Delhaye, Emilie Loriaux, Patricia Opsomer, Eric Laurent.

Photos : Sébastien Poliart, Dimitri Toebat.

en cover, nos remerciements à Alice Delebecque

Conception graphique et mise en page : Cédric Roland.

Impression : Hainaut Concept Impression - Zoning industriel,
4^{ème} Rue à 6040 JUMET : 071/258.530

Retrouvez la plupart de ces actualités et bien d'autres en vidéos sur les pages Facebook et Instagram de la Province de Hainaut !



f : [province-de-hainaut](https://www.facebook.com/province-de-hainaut)

f : [Cdanslapochetv](https://www.facebook.com/Cdanslapochetv)

@ : [Province de Hainaut](https://www.instagram.com/Province.de.Hainaut)

Et pour donner plus de visibilité à nos projets provinciaux, n'hésitez pas à «liker» et faire «liker» ces pages.



1. Marcinelle.

Le site du Tir à Marcinelle accueille une randonnée de la mémoire. Des interventions artistiques pour ne jamais oublier...

2. Semaine de la mobilité.

La mobilité vue sous l'angle de l'air que nous respirons. C'est le test opéré à Braine-le-Comte par Hainaut Vigilance Sanitaire. Nos collègues ont mesuré la qualité de l'air aux abords des écoles.

3. Jardin sensoriel.

Chouette exemple d'une collaboration réussie au CPESM à Ghlin. Depuis la fin du mois de septembre, le Centre d'Enseignement Spécial offre à ses élèves et pensionnaires un jardin sensoriel réalisé avec l'aide du Département des Espaces verts. Un lieu magique pour éveiller et stimuler les sens.

4. Gazomètre.

Le chantier avance à grands pas : le nouveau site du Gazomètre à La Louvière prend forme sous le regard attentif de l'équipe de HGP.

5. Le Petit Granit.

Premières récoltes au jardin potager bio ! Les élèves du Lycée provincial des Sciences et Technologies à Ecaussinnes utilisent avec beaucoup de talent ces légumes savoureux au «Petit Granit», leur restaurant didactique.

6. Visite royale.

Le Roi Philippe et la Reine Mathilde en visite au Centre Arthur Regniers à Bienne-lez-Happart : beaucoup de fierté et d'émotion pour l'ensemble des résidents et pour le personnel du centre, touchés par l'attention des souverains.

7. Suivez-nous !

La page Facebook de la Province de Hainaut connaît un succès croissant ! C'est normal, elle fourmille de bons plans, d'infos intéressantes et aussi de concours. N'hésitez pas à l'aimer si ce n'est pas encore fait mais surtout à la faire connaître à vos amis. Ils pourront découvrir ce que vous faites au quotidien ! Et tant que vous y êtes, filez sur notre compte Instagram.





3



2



4



5



6

PLATEAU DE L'UT : THE PLACE TO BE(COME)

Du haut de la Vigie, on n'a pas que le vertige mais une vue imprenable sur le quartier de l'Université du Travail. En fermant un instant les yeux, puis en les rouvrant, on peut imaginer ce qu'il sera demain...

C'est tout un quartier qui se ré-invente. Dans quelques jours, les travaux débiteront. Un formidable jeu de chaises musicales pour limiter au maximum les impacts négatifs des chantiers sur les usagers. Parce que le défi, il est là : concrétiser un projet ambitieux qui métamorphosera le plateau de l'Université du Travail, sans que les élèves, les profs, les usagers des services présents sur place et les riverains n'en souffrent trop. Objectif : construire un

tout nouvel espace de travail pour nos collègues au sein d'un pôle inédit pour le développement carolo.

La Province de Hainaut a anticipé. «*Nous avons mené une réflexion globale par rapport aux institutions occupantes : c'est une grosse remise en question, il faut restructurer les espaces pour que toutes les activités puissent se poursuivre*», explique Mathieu De Winck, architecte en charge du projet à Hainaut Gestion du Patrimoine. «*Nous*



Marc Parmentier et Mathieu De Winck assurent le suivi d'un chantier complexe mais passionnant. A travers eux, la Province de Hainaut s'engage pour faire du plateau l'un des lieux-phares du Charleroi de demain.

avons finalisé l'aménagement du bâtiment Langlois, les travaux commenceront au Gramme, puis au Roullier, au Solvay et à la Maçonnerie (Campus Technologique), mais aussi à l'ancienne Chaufferie. Au préalable, nous devons déménager les occupants du Roullier vers le bâtiment Ferrer et Brouchette, des élèves iront aussi à la Cité Juvénile, en cours d'aménagement. Notre souhait est que les usagers soient hébergés dans de bonnes conditions ou qu'ils n'aient plus à bouger par la suite. Raison pour laquelle nous avons déjà adapté les locaux. »

Anticiper

Ainsi l'IPSM Promotion Sociale investira définitivement ses nouveaux quartiers.

«Il a fallu prendre tous les éléments en considération», complète Marc Parmentier, coordinateur du projet. «Comme l'utilisation de la cour de récréation.»

C'est, on le devine, un gros travail d'anticipation qu'ont déjà mené les services provinciaux, dans la perspective de chantiers qui impliqueront aussi de nombreux partenaires très différents.

«Nous lancerons le processus dans les semaines à venir. A la Toussaint, les occupants du troisième étage du bâtiment Ferrer migrent vers la Cité Juvénile. Au Carnaval, ceux du Roullier iront au Langlois.» poursuit Marc Parmentier. «L'espace va être redistribué, restruc-

turé pour une meilleure utilisation : il faudra changer des habitudes, nous en sommes conscients mais c'est pour une amélioration»

La reconfiguration du plateau de l'Université du Travail concerne des universités (UMons, ULB) la Haute Ecole provinciale de Hainaut-Condorcet, l'Université Ouverte, l'IFAPME (Design Innovation), des écoles secondaires mais aussi le musée BPS 22 (qui poursuit sa métamorphose grâce aux fonds européens), la bibliothèque et nombre d'autres intervenants comme la Ville.

Réinventer

«Ce n'est pas qu'un projet scolaire. La Province de Hainaut est partenaire active de ce changement colossal qui modifiera la morphologie de cette partie de Charleroi.» conclut Marc Parmentier. «Nous comptons impliquer chacun dans le processus et trouver des solutions aux problèmes rencontrés : je pense au stationnement par exemple.»

Ce chantier, c'est une formidable occasion de se replonger dans l'histoire de ces lieux qui ont façonné la cité carolo depuis des décennies pour envisager l'avenir. Transformer l'Université du Travail en Campus des Sciences, des Techniques et des Métiers, mêler les apprentissages et les acteurs, valoriser les métiers techniques, ramener de la verdure dans ces lieux bétonnés... C'est tout l'enjeu de ce projet magnifique. •



CULTIVER NO



Le monde du travail et les attentes du personnel évoluent constamment. C'est ce qu'a déjà démontré l'enquête «Bien-être» et motivation au travail initiée par l'Inspection générale des Ressources humaines. Ses conclusions donnent quantité d'indications sur comment vous voyez l'administration provinciale et votre boulot : repenser le management, envisager autrement la communication dans les services, initier le télétravail, aménager les fins de carrière...

«Nous avons déjà ouvert plusieurs chantiers», explique Sophie Durieux, Inspectrice Générale des Ressources humaines. «Comme celui du télétravail, par exemple. Nous voulions élargir le champ, appréhender et nous inspirer : rien n'est figé ! Le colloque mis en place par nos services avec l'École d'Administration de l'IPFH, le Service audiovisuel, la Cellule Stratégie et le Service de Communication est une formidable source d'idées.»

Dans quel sens on va ?

Des services publics expérimentent avec beaucoup de succès, de nouveaux modèles de gestion, des «richesses humaines».

«Nous sommes tous confrontés à des changements majeurs», analyse le philosophe Pascal Chabot. «Nous sommes des personnes globales, pas uniquement des pions qui travaillent dans un système mais des citoyens informés,

LES RICHESSES

«Les ressources humaines sont comme toutes les autres : épuisables. Et si nous parlions plutôt de richesses humaines ?»

avec des valeurs. Des personnes qui veulent donner du sens à leur travail !»

Pascal Chabot évoque la dignité, la robustesse, le plaisir à cultiver jusque dans nos jobs, le relationnel et l'éthique du correct. Ce que le philosophe décortique, Gilles Clusters, par exemple, l'expérimente à la commune de Pont-à-Celles qu'il dirige.

«La façon dont on se représente les collaborateurs influence leur comportement. Une vision négative génère de la tricherie, ce qui impliquera le contrôle : un cercle vicieux. On peut avoir une attitude inverse : donner de l'autonomie, de la responsabilité et le cercle devient vertueux».

Ce qu'il teste depuis quelques années dans sa commune, c'est l'autonomie, la responsabilité, le sens de ce qu'on fait. «On donne la confiance a priori. Nous nous intéressons à ces 97% d'agents qui font correctement leur boulot plutôt qu'aux 3% qui nous pourrissent la vie !»

A Pont-à-Celles, on co-construit les projets, on assouplit les réglementations, on procède au recrutement participatif pour répondre clairement aux besoins. «Les managers sont dans le partage plutôt que dans l'organisation du travail : ils doivent être inspirants et susciter le développement de leurs collaborateurs. Les agents ont beaucoup d'autonomie, s'investissent dans la gestion participative. Oui,

il y a un cadre, c'est nécessaire, mais à l'intérieur, infiniment de souplesse.»

Et si c'était le bonheur ?

Quand elle arrive à la tête du Service Public Fédéral Sécurité Sociale, Laurence Vanhee qui traîne derrière elle une solide expérience de DRH dans le privé et un burn out, se trouve face à une administration à l'image poussiéreuse, vieillissante et au sein de laquelle personne n'a envie de travailler. Une administration coûteuse, au fort taux d'absentéisme. «Comment tout changer sans faire la révolution ? Comment intégrer ce qui se passe à l'extérieur, les évolutions technologiques et aussi la rareté des ressources ? Comme être créatif avec des ressources limitées et sans tout maîtriser ? Comment être simplement heureux au travail ?», interroge Laurence Vanhee.

Répondre à ces questions est le défi qu'a relevé la responsable des «richesses humaines», en tablant sur l'équipe «parce qu'on n'est pas des compétiteurs en interne», en faisant des leaders des «facilitateurs qui mettent leurs collaborateurs en situation de succès.» Moins de bureaux, plus de télétravail, plus de partage, un système de valeurs revisité, la mise en relation de «**ce que j'aime faire avec ce que je fais bien et qui est utile à l'organisation**», offrir la confiance.

«Et ça marche ! Nous avons renoué avec le succès, avec le bien-être

au travail», explique-t-elle. «Nous avons insufflé un autre modèle, nous sommes partis des difficultés rencontrées pour nous améliorer, en acceptant nos erreurs.»

Quentin Druart, big boss du SPF Mobilité, ne dit pas autre chose. «Pourquoi hésite-t-on à avoir confiance en l'administration ? Il faut se reposer sur l'intelligence des collaborateurs et changer de comportement.» Miser sur l'«intelligence collective» repenser fondamentalement les modes de fonctionnement. «Le responsable ne délègue pas, il confie : l'approche est totalement différente. On accepte **l'erreur comme source d'évolution** puisque l'objectif est d'avancer collectivement, en s'occupant des richesses humaines plutôt qu'en les sanctionnant.»

Françoise Marneffe, formatrice et responsable d'une structure de consultance, surenchérit : une entreprise efficace est une entreprise dans laquelle le personnel se sent en confiance, valorisé. **Reconnu.**

«Rien n'est figé», conclut Sophie Durieux. «Même si toutes ne sont pas transposables telles quelles à notre situation, beaucoup d'idées sont bonnes à prendre et nous travaillerons sur la meilleure manière de les intégrer à notre fonctionnement et de les adapter à nos obligations légales. Tout évolue. Les exemples le démontrent : plus de liberté dans le travail, plus de responsabilité amènent plus de bien-être et donc de performance.» •

ET SI ON COMMENÇAIT TOUT DE SUITE ?

Une fois que l'évolution est en marche, il est impossible de revenir en arrière : cette évolution, elle est à la portée de tout responsable, de tout agent.



Faire confiance a priori : La plupart des agents gèrent leur vie privée avec bon sens pourquoi ne pas considérer qu'ils agissent ainsi dans le travail ?

Dire merci : Le manque de reconnaissance est l'une des causes majeures du mal-être au travail et si, simplement, on remerciait sincèrement et vraiment nos collègues/ collaborateurs pour un travail bien abouti ? Quelque soit le travail en question.

Est-ce que ça a du sens ce que je fais ? Pourquoi je le fais ? Travaillons ensemble, en groupe, sur nos valeurs, sur celles de notre service, celles de la Province. Mettons les mêmes idées derrière les mêmes mots.

L'enquête «caillou» : Comme le caillou dans la chaussure qui n'est pas vraiment gênant mais finit par blesser, il y a des petites choses qui entravent le quotidien. Qu'est-ce qui ne fonctionne pas dans notre service ? Qu'est-ce qu'on pourrait faire pour améliorer ? En débattre collectivement, c'est trouver des solutions concrètes et avancer, et ça ne coûte rien !

Une erreur, ça fait avancer : Evitons de pointer du doigt un cou-

pable mais agissons ensemble pour que les erreurs ne se produisent plus.

Ego au placard : Passer de donner des instructions à demander des conseils, confier plutôt que déléguer, ce sont des pas de géants pour une meilleure relation avec les collègues.

Reconnaître les talents : «Un bon responsable ne doit pas tout savoir mais sait s'entourer de personnes plus douées que lui.» Son rôle sera d'identifier les talents nécessaires à son organisation mais aussi les reconnaître, les valoriser pour qu'ils puissent s'épanouir.

Fun : Pourquoi faire ce qui nous ennuie alors que ce qui nous ennuie amuse notre collègue ? Répartir le travail en fonction de ce qui plaît vraiment aux gens et éventuellement se partager les tâches plus rébarbatives : c'est aussi la garantie de plus de bonheur au boulot.

Walking forum : Ils se la coulent douce, les collègues ? Et si on allait voir ce qu'ils font et si notre service ouvrirait ses portes aux collègues pour expliquer ses métiers (et souvent ses contingences)?

Family day : Papa et maman

TechNord : chacun est acteur de la solution

Depuis sa création en 1945, son rachat en 1980 par Michel Foucart, l'entreprise familiale tournaisienne TechNord collectionne les prix et soigne le bien-être de ses travailleurs. TechNord emploie près de 370 personnes, chasse les savoir-faire pour ses implantations à travers le monde. Etre bien en son sein, c'est un véritable défi pour la société familiale qui a fait de ses travailleurs sa première richesse «*Notre principe : plutôt que de résoudre un problème détecté par la direction, faisons participer les gens afin qu'ils détectent eux-mêmes les zones d'amélioration au sein de l'organisation. C'est plus simple de les impliquer. L'encadrant les suit alors, en toute bienveillance,*» explique Yannick Broquet, Directeur des Ressources humaines.

Chez TechNord, cette place de l'encadrant est importante : «*L'absence de hiérarchie n'est pas la solution et n'est pas demandée par les collaborateurs : ils souhaitent être animés... La quantité hiérarchie n'est pas non plus la solution. Ce qui compte, c'est la qualité du rapport entre encadrant et encadré.*»

Donner les moyens à chacun d'atteindre ses objectifs figure parmi les priorités de Yannick Broquet. «*On se base sur la confiance. Personne ne pointe ses heures, ce qui nous importe, ce sont les performances économiques. Ce n'est pas un tabou : on ne fait pas de l'argent pour faire de l'argent mais pour le réinjecter dans le social et travailler à la pérennité de l'organisation.*»

Certifiée Great Place to Work en 2018, TechNord recueille près de 80% de satisfaction chez ses travailleurs qui la considèrent comme une entreprise où il fait bon travailler.

passent toutes leurs journées au boulot, parfois ils ramènent même le stress à la maison. C'est quoi leur travail ? Ouvrons les portes de la Province à nos familles, racontons-leur notre quotidien !

**Liste non-exhaustive...
(A compléter par vous-même)**

LE TÉLÉTRAVAIL, C'EST AVANT TOUT UN CHANGEMENT DE MENTALITÉ

Responsabilisation, confiance, objectif : le télétravail ne fait pas que sortir les agents de leur bureau. Une opération pilote est en cours : James Masson qui la coordonne fait le point.



Le télétravail concerne aujourd'hui toujours plus de travailleurs, dans les secteurs privé et public. Les avantages de cette démarche ne manquent pas : meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, moins de trajets, de stress ou de distraction, plus d'efficacité... Et, d'après VIAS, l'Institut de la Sécurité routière, inciter un travailleur sur trois à télétravailler un jour par semaine éviterait la mort d'une cinquantaine de personnes chaque année sur les routes et économiserait près de 2500 tonnes de CO2.

«Nous sommes actuellement en phase test avant la généralisation du télétravail», explique James Masson, coordonnateur du projet à l'Inspection générale des Ressources Humaines. «Six services sont impliqués : l'AIP, la DGSI, le service des amendes administratives, la cellule Supracom, l'IGRH et le SIPPT. Nous testons un modèle type : le télétravail, un jour par semaine au domicile de l'agent.»

Le télétravail, c'est bien plus, James l'a rapidement constaté, qu'une «délocalisation». «C'est un vrai changement de mentalité : on travaille autrement. On fait confiance, on dresse une liste d'objectifs à atteindre et aussi on responsabilise l'agent. Une petite révolution.»

Toutes les fonctions ne peuvent pas être soumises à ce régime particulier. Certaines missions sont partiellement «télétravaillables» d'autres ne le sont pas du tout. Pour autant, le télétravail ne doit pas être vu comme un «privilège» offert à certains agents. Sinon, on aura raté l'objectif.

«Le critère principal est lié aux tâches réalisées par l'agent. L'éloignement géographique induit par le télétravail risque-t-il de nuire à la qualité de réalisation des missions ? La tâche est-elle exercée de manière autonome ou y a-t-il beaucoup d'interdépendances entre les collègues d'un service ou de services extérieurs. En tous les cas, le télétravail s'exerce sur base volontaire mais si le responsable constate une quelconque dérive par rapport à ses attentes, il peut y mettre fin. D'ailleurs, nous faisons signer une charte aux agents qui s'engagent dans cette voie : il faut bien comprendre et respecter la procédure mise en place. Avant de se lancer dans l'aventure, l'agent réalise une fiche d'autodiagnostic, explique pourquoi il voudrait télétravailler, son responsable doit contre-argumenter pour l'encourager ou au contraire l'informer que la formule n'est pas adaptée. Pour télétravailler, il faut être équipé de matériel mobile disposant des mêmes accès sécurisés (sécurité des données,

respect de la vie privée (RGPD),...) que le PC sur lequel l'agent fonctionne sur son lieu de travail. L'employeur n'intervient pas dans les frais à domicile : chauffage, électricité...». Des formules de matériel partagé peuvent être envisagées comme à l'IGRH.

Susciter l'adhésion

La formule aujourd'hui testée concerne une soixantaine d'agents, les conclusions devraient tomber bientôt et contribuer à adapter le modèle qui se généralisera d'ici la fin de l'année prochaine.

«Restera ensuite à examiner les variantes du télétravail comme le modèle des espaces partagés (co-working) : un espace de travail mis à disposition d'agents sur un site provincial proche de leur domicile. Nous voulons susciter l'adhésion à ces projets, c'est la garantie de leur réussite. On est ici réellement sur du management participatif qui peut aider à rendre confiance, remobiliser...»

Signalons encore que la mise en œuvre de ce mode de travail apporte un premier élément de réponse aux attentes émises par les agents lors de l'enquête de satisfaction menée au sein de notre Administration, l'an dernier. •

Protection des données : au cas par cas



La protection des données, des vôtres et celles des usagers de la Province de Hainaut, figure parmi les gros chantiers de notre administration. Aux côtés de la «Cellule DPO», une trentaine de correspondants assurent la mise en œuvre et la déclinaison à leur institution du nouveau règlement européen. Richard Remisz, c'est le correspondant spécial des ressources humaines.

MIH : Agent spécial RGPD, c'est tout un programme !

Richard Remisz : «Les correspondants ont été choisis ou désignés par leur institution, avec comme tâche de concrétiser au sein de leur service les recommandations centrées sur le RGPD (Règlement général de Protection des Données). Par exemple, on a planché sur l'ensemble des données que l'on traite, on les a listées et on a fait un état des lieux. C'est cette liste-là qui est vérifiée en cas de contrôle. On veille à la sécurisation...»

MIH : Comment tu t'es plongé dans ces dossiers ?

R.R. : «Huit institutions sont associées dans un groupe de travail depuis qu'on sait que ce règlement va devoir être appliqué. Le Service de Communication, l'Inspection des Ressources Humaines, les directions des services financiers, informatiques, des affaires sociales, de l'enseignement mais aussi la cellule d'audit interne et la direction générale. Nous travaillons ensemble depuis un an. J'ai été plongé dans

la thématique immédiatement. Les correspondants des autres services ont été désignés récemment.»

MIH : Et au quotidien, être correspondant.e, en quoi ça consiste ?

R.R. : «Concrètement, nous avons dressé un inventaire de traitement. C'est une liste de données qu'il faudra obligatoirement encoder dans les fiches prévues à cet effet. Nous devons distinguer les traitements de données obligatoires et contractuelles. Exemple : si c'est une demande de l'ONSS ou si c'est exigé dans le contrat de travail. D'autres traitements nécessitent un accord de la part des personnes. Dans ce cas, il faut que l'accord soit explicite, éclairé et que la personne concernée ait posé un acte volontaire pour l'exprimer.»

MIH : Qu'est-ce qu'un acte «volontaire»

R.R. : «C'est cliquer sur «accepter» quand un site internet explique qu'il protège vos données. En fonction des métiers, de la mission à remplir, c'est assez difficile d'obtenir ou non

cet accord explicite. Mon boulot de correspondant est différent de celui de mon collègue de l'enseignement : je n'ai pas à traiter des données de mineurs. Nous avons à sécuriser les accès aux logiciels des ressources humaines puisqu'évidemment, ils permettent d'être en contact avec les données privées des agents. On a veillé à gérer les accès en cas de mobilité ou de départs des agents traitants. Ma mission, c'est aussi sensibiliser : on ne laisse pas de dossiers sur les bureaux, on respecte le secret professionnel quand on a accès à des informations confidentielles. Dans certains métiers, comme les psys, cette notion est parfaitement intégrée, d'autres collègues ne perçoivent pas le risque de la même manière. En parallèle, nous travaillons avec l'archiviste provincial pour coordonner l'organisation des archives, en les sécurisant. Comme on le voit, c'est un rôle transversal, au sein du service, en lien avec la cellule protection des données et avec les autres correspondants.» •

LE RISQUE ZÉRO n'existe pas !



Pascal Ponsart, Serge Marlier, Guy Lernoùld et Eric Delbecq, quatuor d'expérience pour une mission de conseil

En toute indépendance, il veille sur notre bien-être au travail. En plus de la sécurité, de l'approche psychosociale, le Service Interne de Prévention et de Protection au Travail s'intéresse désormais à la sûreté.

«Un service comme le nôtre est obligatoire, ses missions sont définies par le code du bien-être au travail», explique Serge Marlier, Directeur du SIPPT. «Nous agissons en toute indépendance par rapport aux travailleurs et à l'employeur, dans sept grands domaines : la sécurité au travail, à ne pas confondre avec la sûreté ; la santé au travail ; l'ergonomie ; les aspects psycho-sociaux ; l'hygiène industrielle ; l'embellissement des lieux de travail et aussi l'environnement s'il a des conséquences sur les autres. Toutes les mesures que nous préconisons, en général suivies, sont consignées dans le plan global de prévention. Nous n'avons pas d'autorité sur les collègues : nous les conseillons.»

L'intention ou l'accident

Le contexte d'insécurité a fait naître un autre besoin : celui d'adopter les bonnes attitudes pour préserver la sûreté des personnes et des biens. Avec 183 sites, de nombreuses écoles, lieux culturels, centres administratifs... Il y a, en effet, fort à faire !

«La sûreté, c'est la lutte contre les actes malveillants et intentionnels. La sécurité, c'est éviter les accidents du travail, forcément involontaires», souligne Serge Marlier. Le département «Risques Sûreté» regroupe trois collègues : Eric Delbecq, Pascal Ponsart et Guy Lernoùld. «Nous nous intéressons à tous les risques,» précise Pascal Ponsart, «de la violence verbale à l'attentat. Les missions de sécurité et de sûreté peuvent parfois se re-

joindre mais il y a aussi des démarches complémentaires. Nous conseillons et nous évaluons à travers un audit.»

Conseiller, le mot est lâché : en aucun cas, le service ne prend en charge la réalisation des mesures préconisées qui peuvent relever d'un changement de comportement ou nécessiter des investissements plus lourds, pas plus qu'il ne gère les stewards.

Relation de confiance

«De plus en plus d'institutions disposent de caméras, un des moyens de dissuasion les plus efficaces, mais il faut respecter la loi et les utiliser à bon escient», ajoute Guy Lernoùld.

C'est une des tâches que la petite cellule s'est assignée mais elle fourmille de projets : réalisation d'un audit sûreté sur tous les sites majeurs en compagnie d'experts en sécurité, sensibilisation et communication sur l'existence des risques, examen du fonctionnement de l'ensemble des équipes de stewards et enfin proposer des solutions techniques aux collègues.

«Le risque zéro n'existe pas,» conclut Pascal Ponsart, «mais nous devons le repousser le plus loin possible. Notre objectif, c'est de travailler dans la confiance avec les responsables, en toute confidentialité. Nous avons besoin de l'implication de chacun et 'ADhésioN' nous y aide beaucoup.» •

TOUT EST BON POUR LA PLANÈTE !

L'école secondaire provinciale d'enseignement spécialisé René Thône située à Marchienne-au-Pont, dans la région de Charleroi, relève le défi GoodPlanet Challenge : magnifique nouvelle.



C'est la seule école secondaire d'enseignement spécialisé (type 1 à 3) à être sélectionnée en Fédération Wallonie-Bruxelles pour relever le défi du GoodPlanet Challenge.

«14 écoles étaient sélectionnées, six dans le fondamental et huit - dont la nôtre en secondaire, trois en Hainaut ; à Marchienne-au-Pont, mais aussi à Ragnies et Chimay», détaille Thierry Jongen, Directeur de l'école secondaire provinciale René Thône.

Tout le monde s'y met !

Concrètement, l'école a reçu un calendrier précis d'actions venant de GoodPlanet Belgium, pendant belge de la Fondation créée par Yann-Arthus Bertrand. Trois semaines à peine après la rentrée, l'une des chevilles ouvrières du projet, Cathy Crouzeau peut témoigner de l'engouement du corps enseignant et des élèves pour l'initiative : *«Dans la section de services aux personnes, nous fabriquons déjà des produits écologiques d'entretien et de blanchisserie. L'adhésion de l'école au GoodPlanet Challenge grâce au boulot de l'équipe va booster le défi ! Tester le «zéro déchet», l'ali-*

mentation durable ou encore, la reconnexion à la nature : ce sont les objectifs de la mission.

Changer les mentalités

Seule représentante de l'enseignement provincial au sein du projet, l'école poussera très loin son intérêt pour l'écologie et le développement durable. *«L'une de nos enseignantes a lancé la garde-robe solidaire en récupérant des vêtements propres. Notre professeure de couture détourne les textiles pour leur donner une autre vie, réalise des lingettes démaquillantes réutilisables ou des robes en crochetant de vieux sacs en plastique ! Nous avons un frigo solidaire avec des aliments apportés par les enseignants ou les restes de potage du réfectoire de l'école. L'idée : aider les élèves qui n'ont pas toujours ce qu'il faut dans leur boîte à tartines.»*

Avec la collaboration des animateurs du GoodPlanet Challenge et d'autres enseignants, le projet prend un véritable essor. *«Notre professeur de menuiserie nous a fabriqué un métier à tisser à partir de bois de palettes. Celui de sciences sera notre référente en biologie, en alimentation durable et de saison. Le prof de*

philosophie est notre «rédacteur» et s'occupe des délégués de classe qui fédèrent les élèves autour de toutes les activités. Nos enseignantes en travaux de bureau s'occupent de tous les supports de communication interne autour du projet ».

L'idée : pérenniser les bonnes pratiques au sein de l'école dès la rentrée prochaine et responsabiliser les élèves. *«Pas de tomates en hiver, savoir combien de kilomètres a fait l'ananas qui garnit une pizza hawaïenne avant de la choisir... Les 14 et 15 octobre, les 14 élèves-relais ont collecté fruits et légumes de saison dans toute l'école, ils les ont préparés et proposés aux autres classes.»*

Des moments de partage inter-écoles auront lieu pendant l'année : les élèves se rendront au parlement wallon en avril pour une rencontre-débat avec le Ministre de l'Environnement et cinq députés régionaux. •

Infos: <https://www.goodplanet.be/fr/goodplanet-challenges/>

Infos au sein de l'école :

Mme Crouzeau - 071/29.19.14

L'enseignement supérieur

tout au long de la vie : c'est possible !

«*Information, orientation et enseignement supérieur : comment développer une approche orientante tout au long de la vie ?*» : voici la thématique proposée par l'équipe DIORES lors d'un colloque organisé le 13 novembre prochain à Mons.

Shannon Goisse et Sarah Brohé : une nouvelle vision de l'orientation signée Condorcet



DIORES, c'est d'abord une collaboration entre de nombreux partenaires pour soutenir l'Enseignement Supérieur tout au long de la vie. Avec de l'information, de l'orientation et un accompagnement, on peut se (re)construire un projet de vie, professionnelle ou personnelle. DIORES, initié par la Haute Ecole provinciale de Hainaut-Condorcet, est financé par le Fonds social européen. Actif sur les provinces de Hainaut, Namur, Liège ou de Luxembourg, il est soutenu par les Cités des Métiers de Charleroi, Liège et Namur ; les Carrefours Emploi Formation Orientation ; les Pôles académiques hainuyers, Liège-Luxembourg et de Namur ; les Provinces de Hainaut et de Liège.

C'est donc un projet qui mobilise à la hauteur de l'enjeu qu'il représente puisqu'il concerne à la fois toute personne (des élèves, des étudiants mais aussi des adultes) qui recherche de l'information ou un accompagnement sur des études supérieures en Promotion Sociale ou de plein exercice mais aussi tout professionnel qui veut proposer de nouvelles initiatives dans le domaine de l'orientation.

Un colloque pour en savoir plus !

Le 13 novembre, un colloque mêlant les différents acteurs de DIORES est organisé à Mons. «*Il s'adresse aux professionnels de l'orientation scolaire, académique et professionnelle, concernés par l'information et l'orientation tout au long de la vie*», précisent Sarah Brohé, Cheffe de projet DIORES et Shannon Goisse, responsable communication DIORES. «*Concrètement, nous voulons favoriser la rencontre entre tous les partenaires du projet DIORES quelque soit leur territoire géographique d'action et faire connaître le projet aux professionnels qui ne sont pas nos partenaires, comme les CPMS, SIEP ou la Cité des Métiers de Bruxelles*», ajoute Sarah Brohé.

Le colloque qui devrait initier de nouvelles collaborations entre

toutes ces personnes s'articulera entre deux grands axes : trois conférences plénières le matin à l'UMons et quatre ateliers l'après-midi à la Haute Ecole provinciale Condorcet. Parmi les trois conférenciers, épinglons l'intervention du Français Francis Danvers qui proposera un aperçu des modèles et pratiques en matière d'orientation des adultes en France.

L'après-midi, «*le public aura le choix de participer à deux ateliers pratiques sur quatre proposés*», précise la responsable communication. «*Comme la reprise d'études supérieures par la Valorisation des Acquis de l'Expérience*», avec deux témoignages ou encore les activités existantes sur la connaissance de soi», notamment par le Pôle académique de Namur, ou les nouvelles technologies dans les démarches d'orientation», atelier, entre autres animé par la Cité des Métiers de Charleroi ou enfin à un atelier sur les activités de connaissance des métiers (Forem, Pôle académique hainuyer...) •

Infos et inscriptions : www.diores.be - participation gratuite

Et si vous repreniez des études ?

Besoin d'un accompagnement personnalisé pour vous guider vers les études supérieures ? Ornella LIBRETTA, Conseillère sur le territoire du Hainaut, vous reçoit lors d'un entretien d'information et d'orientation de première ligne. Gratuit, il se programme sur rendez-vous et peut se dérouler dans les CEFO de Charleroi, La Louvière, Mons, Tournai ou Mouscron : 065 55 20 75 - ornella.libretta@polehainuyer.be

Un service de personnes extraordinaires

Steve Haupens, Sébastien Corazza et Céline Bassette

Depuis plus d'une décennie, l'événement provincial «**Ensemble avec les Personnes extraordinaires**» occupe les agendas de nombreux services de l'action sociale. Si mai est synonyme de branle-bas de combat sur le site provincial de Marcinelle, l'événement se prépare toute l'année et l'automne est propice au développement de nouveaux partenariats.

Service intégré à part entière à la DGAS depuis 2018, il se compose de trois personnes chargées de pérenniser cette grande manifestation, qui accueille désormais plus de 7000 personnes, chaque année.

Le site provincial de Marcinelle en ébullition : Sébastien Corazza, coordinateur de l'événement, et Céline Bassette, secrétaire de toute cette organisation, connaissent bien ! Ils ont vu naître l'événement et l'ont accompagné dès ses premiers pas, alors qu'ils travaillaient à la Maison du Hainaut à Charleroi. *«Je suis heureux de voir d'où on vient et où on va, sachant qu'on pourra toujours repousser les limites de l'inclusion, toujours faire mieux pour sensibiliser les personnes valides à la situation de handicap et qu'on trouvera toujours beaucoup d'occasions de faire la fête tous ensemble ! C'est très enrichissant d'imaginer des activités qui plairont aux familles, aux jeunes ou aux plus âgés, en situation de handicap ou pas»,* explique Sébastien Corazza, 18 ans de service à la Province. Avec Steve Haupens, agent provincial depuis 10 ans, et Céline Bassette, 12 ans de bons et loyaux services à l'institution, il prépare la 12^{ème} édition de l'événement. Rassembler les foules avec le sourire, c'est ce qu'ils font de mieux ! *«Il y a tant à faire ! Grâce à tous ces partenariats, avec nos collègues de l'action sociale et tous nos collègues de la Province à Hainaut Sports, HGP, HIT, la Haute Ecole Condorcet,... on est heureux quand on voit le résultat. Heureux de voir le sourire des participants !».*

Pour suivre le fruit de leur travail, prévoyez déjà la prochaine édition de l'événement, les 8 et 9 mai 2020.
Infos : www.personnesextraordinaires.be •

CAUSE TOUJOURS



© Sébastien Poliard

NOS ÉCOLES PROVINCIALES DANS LE ROSE !

Fin septembre à Tournai, près de 1400 personnes ont mangé pour la bonne cause : soutenir l'association Octobre rose, présidée par Salima Bouziane, et qui vient en aide aux femmes atteintes du cancer du sein. Ces convives ont dégusté les mets de huit chefs d'exception à l'occasion d'une soirée festive et pleine d'émotion. Nos écoles provinciales étaient impliquées dans cette organisation colossale : félicitations encore aux élèves de l'IPES d'Ath et de la Promotion sociale de Mons-Borinage ainsi que l'IEPEPS Wapi qui se sont investis dans ce beau projet.

Ajoutons que tout au long du mois d'octobre, l'IPES Tournai, section coiffure, proposait des coupes gratuites pour celles et ceux qui acceptaient de faire un don de cheveux.

Bravo à nos écoles solidaires !



Des entrées à gagner pour une balade hivernale à Pairi Daiza !

Le mercredi 18 décembre, venez en famille découvrir ou redécouvrir les hôtes du parc animalier Pairi Daiza. QUATRE ENTREES par famille vous seront offertes. Un merveilleux cadeau pour terminer l'année 2019 en beauté, le fruit d'un partenariat solide, développé entre le Département des Espaces Verts de la Province et Pairi Daiza depuis 10 ans.

Pour participer, c'est simple (et ludique) !

- Demandez à votre petit.e chéri.e jusque 15 ans (même s'ils restent toujours nos chéris !) de réaliser un joli dessin coloré (au format A4) sur le Noël des animaux à Pairi Daiza.
- Répondez à la question suivante : combien de mosaï-cultures trouve-t-on à Pairi Daiza?
- Trouvez les indices pour y répondre dans l'article posté sur la page Facebook de la Province, la «liker» - au passage - si ce n'est déjà fait et inviter tous ses amis à le faire.

Une seule participation, un dessin d'enfant par agent

- Au dos du dessin, indiquez : nom, prénom, e-mail de l'agent et de l'accompagnant agent provincial - nom, prénom et âge de l'enfant participant; la réponse à la question; précisez les entrées souhaitées (2 adultes et 2 enfants - 4 entrées maximum).
- Envoyez le dessin avant le 24 novembre par courrier à Province de Hainaut IGRH - DSQ - Concours, Avenue de Gaulle 102 à 7000 Mons.
- Les gagnants seront avertis par e-mail. Aucune autre correspondance ne sera échangée.

Le 18 décembre, les gagnants pourront venir chercher leurs entrées à partir de 11h30 jusque 14h dans le bus de la Province installé à Pairi Daiza. Ils pourront y déguster une délicieuse collation avant de se balader dans le parc.

Des dessins seront exposés dans le bus et publiés dans le Made In Hainaut Express du 17 décembre.

Une dispense de service de maximum une demi-journée (3h48) sera octroyée à l'agent participant avec l'accord du responsable de l'institution et sous réserve du bon fonctionnement du service. L'IGRH pourra fournir une attestation de présence sur demande.

Infos : cosette.reynders@hainaut.be

Conditions générales - Seuls les dessins arrivés dans les temps, comportant toutes les informations réclamées et correctes seront sélectionnés par tirage au sort. Trois agents de différents services seront invités à participer à ce tirage. Les 300 entrées ne sont ni cessibles, ni échangeables en espèces, uniquement valables le 18/12/2019. La participation à ce concours implique l'acceptation inconditionnelle des points repris ci-dessus. Aucune contestation à ce sujet ne sera prise en considération.

Salon Charleroi-Hainaut Seniors

Peau neuve pour la onzième édition !

Depuis plusieurs années, le service Hainaut-Seniors, la Ville et le CPAS de Charleroi mettent en commun leurs compétences et actions complémentaires pour confectionner «le» rendez-vous hainuyer des 50 ans et +.

Charleroi-Hainaut Seniors rassemble plus de 45 exposants, dont près de la moitié issus du monde associatif. Une double thématique cette année : la santé et le bien-être. Dans un espace spécialement dédié, on pourra expérimenter et parler de diététique, d'aromathérapie, de lithothérapie, d'esthétique, de kinésithérapie. Les plus prudents s'essayeront à un simulateur de conduite pour évaluer leur faculté à conduire.

Les aînés sont de plus en plus actifs. Les organisateurs proposent une plus grande interactivité avec une dizaine d'animations gratuites.

Charleroi-Hainaut Seniors montre ses ateliers pour et par les seniors : Zumba, Thaï-Ji, mais aussi danse et théâtre...

Il faudrait être difficile pour ne pas y trouver son bonheur ! •



Le miel et les grenouilles



Luc Delannay assure le secrétariat des étudiants de l'Institut Provincial d'Enseignement secondaire à Tournai parce qu'il aime ce contact avec les élèves. Quand la sonnerie retentit en fin de journée, il se réfugie dans ses Marais d'Hurtebise, à Thimougies où il a fait éclore un beau projet environnemental.

«Au départ, j'ai une formation en technicien horticole, je me destinai à l'enseignement puis je me suis orienté vers l'administration, j'avais besoin de la nature, des grands espaces.» Il y a 20 ans, avec son épouse, il commence à exploiter une petite zone marécageuse. «Dix mètres carrés que je destinai aux grenouilles, elles m'ont toujours passionné», explique-t-il. Puis, il rachète le bois qui jouxte le terrain avec l'intention d'en faire un espace dédié aux batraciens.

«Notre site a été reconnu par la Wallonie comme espace de reproduction pour les grenouilles vertes et rousses, et trois espèces de tritons. Les grenouilles sont protégées, elles ne peuvent ni être déplacées, pêchées ou consommées...»

Petit à petit, il aménage cet environnement bucolique et décide de renouer avec une autre de ses passions d'enfance : l'apiculture.

«Je me suis formé ici, à l'IPES. J'ai commencé avec trois ruches, pour atteindre un maximum de 18. C'est un très gros travail.»

Un modèle d'organisation

Les abeilles, pourtant merveilleusement bien organisées, requièrent beaucoup d'attention, l'apiculteur veille sur leur santé et l'équilibre de la ruche. «Chaque année, je perds trois ou quatre ruches, qui se renouvellent mais, depuis dix ans, les abeilles partent pour leur premier vol et disparaissent... Pour nourrir les abeilles et qu'elles puissent trouver le nectar à proximité, j'ai racheté des parcelles boisées afin de planter des espèces mellifères comme du tilleul, des pommiers sauvages, des marronniers, des néfliers... Les analyses démontrent qu'elles butinent à proximité. La production est meilleure.»

Luc produit du miel, du pollen mais aussi de la propolis et sous-traite

la fabrication des bonbons. «Il y a un engouement pour l'apiculture, nos cours à l'IPES rencontrent un très beau succès.» se réjouit-il. «Le monde des abeilles est fascinant. Une ruche compte environ 40.000 sujets, la Reine pond près de 2.500 œufs chaque jour, les ouvrières veillent sur cette progéniture et jouent une quantité de rôles : elles sont nourricières, ventileuses, nettoyeuses... Une société parfaitement organisée.»

Dans un souci permanent de préserver l'environnement, Luc a créé une sablière, il y a cinq ans, pour accueillir les hirondelles de rivage et héberge finalement beaucoup d'abeilles solitaires, indispensables à la pollinisation. «On peut tous agir : créer facilement un hôtel à insectes en forant quelques trous dans un vieux tronc d'arbres, en réutilisant des pailles en plastique, en plantant aussi de la lavande, des plantes annuelles...» •

Pour en savoir plus :

<http://www.hainaut-terredegouts.be/producteur/les-marais-dhurtebise/>