

transfo



⚡ SOUS HAUTE TENSION
MICHEL CROES SUR LE COURANT
CONTINU : VERS UNE (R)ÉVOLUTION
DANS LA DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ?

⚡ SUPERCONDUCTEURS
COMMENT GEBRÜDER PETERS A
RÉUSSI LE PARI DE LA DIVERSITÉ

⚡ RESEARCH
LES ANTENNES-NORMES
ÉCLAIRAGE EXPLIQUÉES

VOLTA

KRUISPUNT VAN ELEKTROTECHNIEK
CARREFOUR DE L'ELECTROTECHNIQUE

JUILLET 2022

Chère lectrice, cher lecteur,

Pour beaucoup d'entre vous, ce sera bientôt l'heure de prendre des congés bien mérités. Après un printemps bien rempli, il est temps de vous mettre en mode pause. Chez Volta, nous profiterons aussi des mois d'été pour nous « rafraîchir ». Car en septembre, nous prendrons un nouveau départ avec quelques innovations numériques destinées à vous soutenir mieux encore. Parce que le numérique est la nouvelle normalité. Nous suivons nous aussi la tendance dans ce domaine.

Évoluer est inscrit dans l'ADN de notre secteur. Nous nous réinventons sans cesse pour relever les nombreux défis qui se présentent à nous. La manière dont nous transporterons efficacement l'énergie à l'avenir est l'une des questions sur lesquelles les experts se penchent avec le plus grand intérêt. Dans le cadre du projet MIRaCCLE, Christophe Klinkenberg et Michel Croes, de l'entreprise liégeoise Klinkenberg, tentent de déterminer si le courant continu deviendra une solution rentable pour distribuer l'énergie. L'avenir nous le dira.

Bonne lecture !

Peter Claeys
Directeur de Volta



Courant continu : vers une (r)évolution dans la distribution d'énergie ?

Le courant continu deviendra-t-il une solution rentable pour la distribution d'énergie dans le futur ? Le projet MIRaCCLE, initié en juillet 2020 par l'entreprise Klinkenberg SA à Herstal avec l'appui de Volta, CE+T Power, l'UC Louvain, l'ULiège et la HEPL, entend apporter une réponse objective à cette question.

Dans « Sous haute tension », nous nous entretenons avec des experts et des décideurs politiques sur les évolutions majeures dans notre secteur. Dans cette édition: Michel Croes sur le projet MIRaCCLE.

Qu'est-ce MIRaCCLE ?

MIRaCCLE est l'acronyme de "Micro-réseau Industriel avec Raccordement en Courant Continu et Luminaires Extérieurs". L'idée est de transporter efficacement l'énergie produite directement via le courant continu.

Un choix qui permet d'éliminer diverses transformations (ruptures de charge) et pertes dans les câbles, et d'augmenter ainsi le rendement global. Au total, huit entreprises se partageront leur production d'énergie en courant continu, sous une tension de 1500V, réseau de 1 MW. Cela représente une production de 3 MW crête et 9 MWh en stockage.

Tirer parti des avantages du courant continu

Le projet MIRaCCLE veut promouvoir l'autoproduction et l'autoconsommation en permettant à chaque entreprise participante de se protéger contre un éventuel délestage pour une durée qui va correspondre aux besoins de chaque entreprise (fonction no-break). Mais au fait, pourquoi opter pour le courant continu à la place de l'alternatif ?

Michel Croes : « On s'affranchit de plusieurs phénomènes tels que le déphasage, l'effet de peau et les harmoniques qui nuisent au rendement. De plus, on évite différentes étapes de conversion : les énergies solaires et chimiques sont en effet nativement générées en continu. Du point de vue du transport énergétique, on peut envisager un gain de 40 % rien qu'en déperditions sur le câble. »

Améliorer le stockage et la disponibilité énergétique

Michel Croes : « Des batteries seront installées chez chaque client, en fonction de la fonction no-break demandée et pour couvrir dans tous les cas les pointes quart-horaires. Une partie de ce stockage sera mutualisable, et une autre partie sera réservée pour assurer le back-up en cas de délestage.



Michel Croes (ici à côté de Christophe Klinkenberg) a auparavant travaillé dans l'enseignement. Il fait aujourd'hui partie du département « transition énergétique » de Klinkenberg, au sein duquel il coordonne divers projets de recherche.

Une batterie de 500 kWh est également prévue dans la cabine de tête, seul lien maintenu actif avec le GRID. Le stockage sur batteries assure une meilleure fiabilité et un meilleur rendement énergétique, comparé aux groupes électrogènes actuels. »

« Du point de vue du transport énergétique, on peut envisager un gain de 40 % rien qu'en déperditions sur le câble. »

Quels gains énergétiques et économiques attendre ?

Michel Croes se montre prudent : « Étant donné la volatilité des prix, nous ne tenons pas à nous

exprimer sur le gain économique. Ce que l'on peut dire aujourd'hui, c'est qu'une installation photovoltaïque est amortie en trois ans et demi.

Si l'on y ajoute des batteries, cela passe à 5 ou 6 ans aujourd'hui. Les augmentations annoncées devraient toutefois réduire cette durée. Au niveau énergétique en revanche, on peut affirmer que le gain est d'au moins 30 % pour chaque entreprise du réseau. »

Quand aurons-nous les résultats ?

Initialement prévu pour 36 mois, le projet a été prolongé à une durée de 42 mois en raison de la crise du Covid-19. Des études existent toutefois déjà pour se faire une idée, comme le précise Michel Croes :

« Une publication internationale a été signée par des doctorants concernant les gains énergétiques des circuits DC. Un outil de calcul innovant a par ailleurs été

développé par l'ULiège afin de pouvoir évaluer précisément les rendements en cas de multiples participants. »

Les résultats sont attendus pour la 2^e moitié de 2023.

Volta au sein du projet MIRaCCLE

- 1 Assurer que le réseau proposé dans ce projet corresponde au cadre légal actuel, puis faire évoluer ce dernier en fonction des résultats.
- 2 Mettre en commun les connaissances acquises sur d'autres projets, notamment à travers un cadastre d'installations européennes similaires.

En savoir plus sur MIRaCCLE ou développer votre propre projet d'innovation ? Contactez votre conseiller régional en surfant sur : www.volta-org.be/fr



8 conseils pour une offre d'emploi attrayante et inclusive

Vous cherchez du sang neuf ? Ces conseils simples vous permettront de mettre votre offre d'emploi en valeur :



1. Vérifiez quelles compétences sont réellement nécessaires

Si vous demandez une formation ou une expérience spécifique, vous risquez d'effrayer les candidats. Vous pouvez aisément former vous-même les nouveaux travailleurs.



2. Regardez à travers les yeux du demandeur d'emploi

Décrivez clairement les tâches et les attentes, et évitez le jargon et les clichés. Par exemple : « Vous conseillez les clients avec enthousiasme sur leur système domotique » en dit beaucoup plus que « Vous établissez des rapports clients ».



3. Méfiez-vous de la discrimination

Demander le français comme « langue maternelle » fait peur aux gens et est discriminatoire. Demandez plutôt « une bonne connaissance du français », et ce, uniquement si c'est vraiment nécessaire pour le poste. Les compétences techniques sont souvent plus importantes qu'un vocabulaire étendu.



4. Partagez la philosophie de votre entreprise

Ne vous lancez pas directement dans une description des exigences du poste : présentez d'abord brièvement votre entreprise. Quelles sont les valeurs qui sont importantes pour vous ? Les candidats sentiront ainsi immédiatement s'ils cadrent dans votre équipe.



5. Soyez attentif à la mise en page

Vous n'avez que quelques secondes pour attirer l'attention de quelqu'un. N'écrivez pas de longues phrases ou un texte continu ennuyeux : soyez bref et utilisez des sous-titres. Soyez concis, mais donnez juste assez d'informations pour dresser un tableau clair du poste et de votre entreprise.



6. Mettez en évidence ce que votre entreprise a à offrir

Dites ce qu'un candidat peut attendre de votre organisation. Non seulement au niveau de la rémunération, mais aussi en matière d'opportunités d'apprentissage, de valeurs, de contexte de travail, etc. Par exemple : « Vous avez la possibilité d'apprendre tout ce qui concerne les pompes à chaleur » ou « Le vendredi, il y a parfois une discussion autour d'un café avec les collègues ».



7. Clarifiez le processus de candidature

Indiquez clairement comment se déroule la procédure de candidature et qui est la personne de contact. Par exemple, un CV détaillé est-il vraiment nécessaire ou un e-mail ou un appel téléphonique suffisent-ils pour fixer un entretien ?



8. Diffusez votre offre d'emploi sur plusieurs canaux

Le site web du FOREM, les sites d'emploi et les médias sociaux sont des canaux en ligne appropriés pour diffuser votre offre d'emploi. Mais n'oubliez pas de recruter aussi hors ligne. Impliquez vos collaborateurs actuels, placez un panneau sur vos chantiers ou un autocollant sur vos véhicules de livraison. Visitez les salons de l'emploi ou passez dans les écoles de la région. Plus vous utiliserez de canaux, plus vous aurez de chances de toucher les bons candidats.

Pour de plus amples informations sur le recrutement inclusif de nouveaux collaborateurs, rendez-vous sur www.i-diverso.be.

Et la lumière fut : les Antennes-Normes Éclairage expliquées

Le secteur de l'éclairage a connu une évolution ultra rapide ces dernières années, en partie grâce à l'émergence d'innovations technologiques telles que l'éclairage LED et la gestion intelligente de la lumière. Des normes appropriées sont indispensables pour orienter ces changements dans la bonne direction. L'IBE-BIV, le CEN et le CIE sont les principaux acteurs en matière de normes dans le domaine de l'éclairage.

Avec le soutien du SPF Économie, Volta a créé les Antennes-Normes Éclairage afin de sensibiliser et d'informer les PME sur les règles à respecter. Le groupe défend également les intérêts des

PME dans le cadre du développement de nouvelles normes d'éclairage et aide les entreprises à appliquer et interpréter les normes.

Une mission qui n'est pas sans importance, car les normes changent, ce qui entraîne souvent des problèmes de mise en œuvre. Le règlement EcoDesign, par exemple, est sur le point d'être radicalement modifié. Il reprend les exigences environnementales de l'Union européenne visant à accroître l'efficacité énergétique de l'éclairage. Le règlement sur l'étiquetage énergétique (ELR) est également en cours de révision. Il stipule comment les

fabricants doivent communiquer sur l'efficacité énergétique de leurs produits d'éclairage.

En outre, les Antennes-Normes Éclairage organise des formations, des ateliers et des journées d'étude sur les normes. Elles assurent également la maintenance du site web :



Celui-ci permettra bientôt de suivre un e-learning sur le protocole DALI2, qui prescrit la normalisation des dispositifs de contrôle.

Harmonisation des primes de fin d'année entreprises 467 et 067

À partir de l'année de prime 2022, la prime de fin d'année des travailleurs 467 est intégrée dans le régime général des entreprises 067. C'est le Fonds de Sécurité d'Existence qui paiera la prime et non plus l'employeur.

Absences assimilées à des prestations

Pour le calcul de la prime de fin d'année, certaines absences sont assimilées à des jours travaillés. La maladie, le congé de maternité et le chômage temporaire sont des exemples classiques. Vous trouverez la liste complète dans la CCT concernant la prime de fin d'année.

Si votre travailleur peut prouver

qu'il a travaillé au moins 130 jours pendant la période de référence allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022, un maximum de 130 jours travaillés sont assimilés. S'il a travaillé moins de 130 jours, le nombre maximal de jours assimilés est fixé à un tiers du nombre de jours travaillés durant la période de référence. À partir du 1^{er} juillet 2023, la limite ne sera plus fixée à 130 jours travaillés, mais à 120.

Primes forfaitaires pour 2022

En cas de chômage avec complément d'entreprise (RCC), de retraite ou de décès durant la période de référence, une prime forfaitaire est versée. Elle est

calculée sur la base d'un salaire journalier moyen dans le secteur. Pour 2022, ce montant est de 131,19 €.

Qu'est-ce que cela signifie pour vous en tant qu'employeur ?

Après le calcul des primes, le Fonds vous enverra une liste des montants des primes que recevront vos travailleurs. Ceux-ci recevront à leur tour une fiche de fin d'année avec le calcul détaillé de leur prime de fin d'année.

Vous trouverez de plus amples informations sur cette prime de fin d'année sur : www.volta-org.be/fr.



Comment Gebrüder Peters a réussi le pari de la diversité

Et si la solution à la pénurie de talents résidait dans la diversité ? Gebrüder Peters est une société de maintenance et d'ingénierie qui a suivi Audi lors de son installation à Forest, en 2008. Pragmatique, l'entreprise a misé sur la diversité pour accompagner le géant automobile. Dix ans après, elle emploie 33 experts et a obtenu en 2021 un label Diversité récompensant ses efforts.



Delphine Baussens

HR Business Partner pour Gebrüder Peters en Belgique, Delphine pilote la gestion des ressources humaines depuis 2020.



Salvatrice Tranchina

Salvatrice est conseillère chez Volta depuis plus de 25 ans. Elle aide les entreprises de la CP 149.01 à former leur personnel, recruter et mener des projets d'électrotechnique.

Dans « Superconducteurs », nous suivons nos conseillers de terrain et découvrons les fruits d'une collaboration réussie avec Volta.

La société Gebrüder Peters partage une longue histoire avec l'industrie automobile allemande. Avec l'arrivée d'Audi en Belgique en 2008, l'entreprise s'est vu proposer d'ouvrir une filiale à Bruxelles pour les activités de maintenance de son partenaire historique.

Importer un savoir-faire en langue étrangère

Delphine Baussens revient sur cette étape : « Un transfert de compétences a été organisé depuis l'Allemagne, dès la création de l'entreprise : nos chefs de projet (germanophones) ont été spécialement détachés vers la Belgique pour piloter les activités. »

Composée aussi bien de francophones, de néerlandophones que de germanophones, la jeune équipe a dû s'organiser pour s'accommoder de la diversité linguistique.

Investir tôt dans l'apprentissage et l'accompagnement

Delphine Baussens : Pour que la diversité linguistique ne devienne pas un frein, plusieurs mesures d'envergure ont été prises par l'entreprise. Premièrement, lors des évaluations, nous faisons appel à une interprète dont le rôle est de se tenir à disposition et de s'assurer que le collaborateur et son interlocuteur se comprennent sans difficulté.

En 2019, avec l'aide de Volta et d'Actiris, l'entreprise a signé une convention pour la mise en place d'un Plan Diversité : il a été possible grâce à ce dernier d'organiser un cycle de cours de français de 6 mois directement dans nos bureaux pour nos travailleurs. »

Le Plan Diversité : c'est quoi ?

Delphine Baussens explique à travers son expérience : « L'entreprise a reçu la visite d'une conseillère Actiris, qui a établi un état des lieux et fait le bilan des améliorations possibles en termes de diversité : renforcement du mentoring, sensibilisation des femmes ou encore réécriture des job descriptions.

Les projets inscrits dans ce plan ont ensuite été suivis rigoureusement, ce durant deux ans. En contrepartie, Actiris a cofinancé certains des projets listés, notamment les cours de langue en entreprise à hauteur de 50 %. L'achat du dictionnaire illustré de Volta en 4 langues a également fait l'objet d'un remboursement. »

« Pour que la diversité linguistique ne devienne pas un frein, plusieurs mesures d'envergure ont été prises par l'entreprise. »

Delphine Baussens

« En contrepartie des efforts que l'entreprise consent, nous

exigeons des nouveaux engagés qu'ils entrent en immersion linguistique et démontrent une réelle envie d'apprendre le français. »

Des efforts qui portent leurs fruits

Delphine Baussens atteste du chemin parcouru : « Beaucoup de collaborateurs qui ne parlaient pas un mot de français aux débuts de l'entreprise l'utilisent aujourd'hui couramment, ou à minima, la comprennent sans difficulté. C'est un réel plaisir de les voir évoluer, et surtout de mettre leur talent à profit. »

En 2021, l'entreprise a décroché son Label Diversité qui récompense son trajet dans le cadre de la diversité au travail.

« C'est précisément la manière d'aborder la diversité qui peut permettre de répondre aux besoins urgents de notre secteur. »

Salvatrice Tranchina

Promouvoir la diversité avec l'aide des collaborateurs

Delphine Baussens : « Pour poursuivre sur cette voie, nous avons établi une stratégie qui récompense les collaborateurs qui font connaître notre entreprise auprès de proches ayant des compétences intéressantes.

Ce programme de referral nous a permis d'embaucher de nouvelles personnes, et les personnes impliquées ont été remerciées à travers une prime de recrutement. Quel meilleur ambassadeur qu'un collaborateur issu de la diversité et épanoui chez nous ? »

3 autres manières d'agir sur la diversité au travail

Salvatrice Tranchina :

« Toutes les entreprises de notre secteur font de la diversité, ou y sont confrontées. Pourtant beaucoup n'en sont pas vraiment conscientes, alors que c'est précisément la manière d'aborder cette diversité qui permettra de répondre aux besoins du secteur :

1/ Attirer davantage les jeunes :

le métier d'électricien leur est (pour la plupart) méconnu, et de ce fait, ils n'ont aucune idée des débouchés professionnels possibles.

2/ Envisager la féminisation :

on réalise de plus en plus que beaucoup de métiers électrotechniques auparavant exigeants physiquement deviennent plus accessibles pour les femmes.

3/ Organiser le transfert de compétences intergénérationnel :

nous constatons encore souvent que les entreprises ne saisissent pas l'occasion d'organiser un transfert de connaissances au profit des jeunes candidats. »

Besoin d'un coup de pouce pour tirer parti de la diversité au travail ? Parlez-en à votre conseiller régional dès maintenant, en surfant sur : www.volta-org.be/fr

Volta entièrement numérique

Nous passons au tout numérique pour vous aider encore plus efficacement à l'avenir. Les avantages pour vous ? Vous pourrez vous inscrire plus rapidement aux sessions de formation et d'information, télécharger plus facilement des certificats, demander et gérer plus aisément des primes, etc.

Et ce n'est qu'un début ! Dans la prochaine phase, notre site web fera peau neuve et vous pourrez vous connecter à My Volta via itsme®. Super pratique, n'est-ce pas ? Au cours des mois à venir, nous vous informerons de la manière dont vous pourrez utiliser nos nouveaux outils.

Enquête dans le cadre du travail faisable

La pénurie sur le marché du travail augmente systématiquement, nous devons tous travailler plus longtemps et les chiffres relatifs au stress et au burn-out montent en flèche. En d'autres termes, il est plus que jamais nécessaire de rendre le travail faisable.

Afin d'avoir une idée des besoins dans ce cadre, nous procédons à une enquête. De quoi avez-vous besoin, en tant qu'employeur, pour garder vos travailleurs, et ce, d'une manière faisable aussi longtemps que possible ? Et qu'en est-il des besoins des travailleurs ?

Sur la base des résultats de cette enquête, nous développerons des outils et d'autres initiatives.

Merci de participer à l'enquête :



Nos conseillers

Nos conseillers régionaux sont vos premiers interlocuteurs. Ils sont prêts à vous aider et à vous conseiller pour toute question. Leurs connaissances sont étendues et ils peuvent vous orienter vers un spécialiste pour des sujets spécifiques.



Bruxelles FR
Salvatrice Tranchina
0477 59 81 76
salvatrice.tranchina@volta-org.be



Hainaut, Luxembourg & Namur
Pierre Massin
0493 40 60 45
pierre.massin@volta-org.be



Brabant wallon & Liège
Luc Dechany
0479 32 35 33
luc.dechany@volta-org.be

Volta vzw-asbl
Avenue du Marly 15/8
1120 Bruxelles
TVA BE0457 209 993
RPM Bruxelles

Tél. 02 476 16 76
info@volta-org.be
www.volta-org.be

Volta asbl et Volta fse sont des organes sectoriels créés par et pour les entreprises et les travailleurs du secteur électrotechnique et, plus particulièrement, la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (SCP 149.01). Ces organismes ont été fondés par les partenaires sociaux (fédérations patronales et syndicats) du secteur afin d'apporter aide et conseil aux entreprises et aux travailleurs.



VOLTA

KRUISPUNT VAN ELEKTROTECHNIEK
CARREFOUR DE L'ELECTROTECHNIQUE

