

Références

RÉVÉLEZ-VOUS !

N°03

VENDREDI 3 MAI 2024

LE RENDEZ-VOUS
CARRIÈRE « LE SOIR »
ET « SUDINFO »

Il vient de changer de carrière, pourquoi pas vous ?



© Aurore Delsoir

Reconversion : il faut d'abord suivre son intuition

Après une carrière politique à la ville de Mons, Anne-Sophie Charle a lancé sa marque de cosmétiques bio, un vieux rêve.

09



La formation continue, un précieux sésame

Que ce soit pour décrocher un diplôme, valider ses compétences ou réorienter sa carrière, la formation continue est la clé de bien des réussites sur le marché de l'emploi.

12



Manager responsable, une pratique qui progresse

Le management dit responsable consiste à prendre en compte une performance globale, différentes parties prenantes, ainsi que de multiples temporalités.

20



HELMo
RECRUTE



HELMo
Haute Ecole
Libre Mosane

20019213

La Haute École Libre Mosane recherche :

- Un collaborateur au service financier - temps plein pour les services transversaux (H/F/X)
- Un responsable logistique et administratif - temps plein pour le Campus de l'Ourthe (H/F/X)

Les emplois vacants ont été publiés au Moniteur belge.



Posez votre candidature : emploi.helmo.be

MASTERS EN ALTERNANCE

L'occasion d'accueillir un stagiaire universitaire dans votre entreprise!

Cofinancé par
l'Union européenne

Nos offres de programmes

- Master 120 en communication stratégique en alternance (Horaire décalé)
- Master 120 en sciences de gestion, à finalité spécialisée en transformation digitale de l'entreprise en alternance (Cours du jour)
- Master 120 en expertise comptable et fiscale en alternance (Cours du jour)

Pour plus d'informations



HELHa
Haute École Louvain en Hainaut

UCLouvain
FUCaM MONS

EPHEC
HAUTE ÉCOLE BUSINESS

UNIVERSITÉ
DE NAMUR

20019143

14

La Vlerick inspire nos RH

Chaque année depuis presque vingt ans, la Vlerick business school organise son « HR Day », une journée d'échanges intenses pour connecter les experts des Ressources humaines au monde de la recherche. En moyenne, ils sont 750 à assister à cette journée spéciale.



© Perrine Pohier.

18

Les conseils carrière d'Alexia Van Innis

Tombée amoureuse de l'apiculture en Amérique centrale, Alexia van Innis a lancé Habeebee, une savonnerie artisanale et une gamme de cosmétiques qui tirent le meilleur des produits de la ruche. Ses millions d'abeilles vont bientôt coloniser les différents lodges du groupe Tero.



22

Accélérer la croissance des scale-up wallonnes

Part intégrante du Plan de Relance de la Wallonie, le programme Scale-up ambitionne d'aider les entreprises à structurer leur stratégie et à lever leurs éventuelles barrières à la croissance. In fine, le but est de stimuler l'innovation et pousser la création d'emplois dans la région.

24

Jeunes et travail : réussir à se projeter

Chaque année, une centaine de jeunes entreprennent un parcours avec Art2Work. Huit d'entre eux sont les héros du film « Roadies », commandé par le Centre Vidéo de Bruxelles (CVB). Un documentaire révélateur autant pour les protagonistes que pour les spectateurs.



26 & 27

Le secteur associatif, pourvoyeur de sens

Après une carrière dans le privé, Pieter De Witte et Agathe Marie étaient en recherche de plus de sens au travail. Ils l'ont trouvé chez TADA et les Petits Riens.



Reconversions gagnantes

Sujet en pleine expansion depuis la crise sanitaire, la reconversion fascine, effraie et fait parfois rêver. Se reconvertir pour changer de carrière ou de vie, le principe est compris. Mais par quoi commencer et comment se lancer ? Ce mois-ci Références met en lumière deux parcours très différents, deux entrepreneurs tous deux passés par le salariat, mais avec l'envie d'autre chose à différents moments de leur carrière, l'un dans les médias, l'autre dans la politique, le premier face à une reconversion forcée, la deuxième avec à un vieux rêve à réaliser. Premier à ouvrir le bal, le Brabançon Laurent Haulotte s'est invité une dizaine d'années dans nos salons en présentant le JT de RTL, d'abord à 13h, puis à 19h. Il a passé au total, plus de 28 ans dans la maison de l'avenue Jacques Georgin, de son premier job de journaliste sportif sur les ondes de Bel RTL à celui de News Director responsable de 170 personnes. Fort de son expérience intense dans les médias, il lance ce mois-ci une start-up dans la communication à 360 degrés. L'entrepreneuse montoise Anne-Sophie-Charle a, quant à elle, passé une douzaine d'années à la ville de Mons sous la bannière du PS. Après plusieurs mandats et fonctions d'administratrice, dont un poste à l'aéroport de Charleroi, elle se lance à son compte, dans sa région, et développe une marque de cosmétiques bio, un rêve de toujours. Maison Eole naît il y a trois ans sur son domaine viticole familial du Chant d'Eole, renommé pour la fraîcheur de ses bulles Belges, avec l'envie de s'ancrer dans le terroir local. Leurs points communs : une envie d'être plus alignés avec leurs valeurs profondes, une recherche de sens, un bon entourage et une solide dose de confiance en eux. Parmi leurs conseils validés par la pratique, citons l'importance de se laisser le temps de tester de nouvelles choses, de rencontrer des gens hors de ses sphères habituelles et de se nourrir intellectuellement afin d'in fine réussir sa transition professionnelle, sans oublier l'importance de réussir à s'entourer des bonnes personnes, aux parcours et qualités complémentaires et d'écouter son intuition. Puissent leurs difficultés, leurs astuces et leurs enseignements vous inspirer et, pourquoi pas, vous pousser à oser !

FLORENCE THIBAUT DE MAISIÈRES
RÉDACTRICE EN CHEF
FLORENCE.THIBAUT@REFERENCES.BE

Best of [web]

Découvrez
notre site
web



© stock.adobe.com

4 travailleurs sur 10 n'ont suivi aucune formation via leur employeur

Depuis cette année, les employés ont le droit de suivre cinq jours de formation par an grâce à leur employeur. Une mesure qui ne les intéresse pas tout directement, puisque près de 43 % des travailleurs n'ont suivi aucune formation en 2023.

Se former, c'est augmenter ses compétences, acquérir de nouvelles connaissances, évoluer avec le monde qui change... C'est aussi une manière de progresser dans son métier ou même d'entamer une reconversion professionnelle. Depuis le 1^{er} janvier 2024, chaque salarié en équivalent temps plein peut bénéficier d'au moins cinq jours de formation. À peine un quart des travailleurs ont pris cinq jours de formation l'an passé et 43 % n'en ont tout simplement pris aucun l'année dernière. Des chiffres qui augmentent encore pour les ouvriers et les travailleurs de plus de 55 ans : plus de la moitié d'entre eux (56 %) n'ont pas suivi la moindre formation en 2023. Les prévisions pour 2024 ne sont pas forcément encourageantes non plus : moins de la moitié (47 %) envisage de se servir des cinq jours de formation auxquels ils ont désormais droit. Trois sur dix aimeraient prendre moins de cinq jours et près d'un quart (23 %) ne sait pas exactement combien de formations ils comptent suivre dans les mois à venir. ○

Augmenter son salaire en trois leçons

S'il n'y a pas de formule magique pour décrocher une augmentation de salaire à coup sûr, il existe quelques moyens simples d'augmenter vos chances d'y parvenir à horizon proche.

1. Endosser plus de responsabilités

Prendre plus de responsabilités peut être un moyen rapide d'obtenir gain de cause. Cela signifie que vous faites plus de travail pour le même salaire et que vous sortez du cadre strict de votre fonction.

2. Proposer des améliorations

En plus de gérer efficacement l'exécution des processus existants, apporter des améliorations aux méthodes de travail actuelles ou en créer de nouvelles peut permettre d'impressionner son responsable.

3. Acquérir de nouvelles compétences

Un nouveau diplôme ou un certificat financé par l'entreprise ou non, c'est un élément objectif pour demander un salaire plus important. ○



© stock.adobe.com



Fondatrice du club The Nine, Georgia Mourad Brooks organise de multiples événements pour ses membres. © Bear & Dragon Photography.

Quelques astuces pour un bon networking

Se créer et nourrir un réseau s'avère précieux dans bien des professions. Bien réseauter ne s'improvise pas et se prépare à l'avance, même si fraîcheur et authenticité sont souvent appréciées. La très sociable fondatrice du business club The Nine pensé par et pour les femmes en 2020 Georgia Mourad Brooks nous donne quelques conseils.

« Je conseille toujours de réfléchir aux raisons pour lesquelles on choisit un événement donné, ce qu'on veut y apprendre ou obtenir, par exemple, une rencontre avec l'orateur ou un apprentissage en particulier. Ensuite, j'aborde un groupe qui a l'air ouvert avec une posture confiante. Je me présente simplement avec une phrase courte et claire. Je conseille également de dire rapidement ce pour quoi on est là. Après, c'est important de rester honnête et authentique. Il ne faut surtout pas vouloir monopoliser la parole, mais toujours écouter plus qu'on ne parle. J'aimerais rebondir sur des sujets abordés ou sonder le groupe sur le thème du jour avec des questions ouvertes. L'idée d'un bon networking est d'avoir un mélange de gens, de fonctions et de sujets ». Faire un suivi avec un petit message suivant la rencontre se révèle également souvent gagnant pour créer un lien. ○



Le taux de remplissage des événements a été de près de 87 %.
© hub.brussels

Trois nouveaux métiers verts recherchés en 2024

La recherche et l'intégration de la durabilité par les entreprises passent aussi par l'engagement de nouveaux collaborateurs spécialisés en transition durable. Mais quels sont ces nouveaux métiers verts ? Focus sur trois d'entre eux, d'energy manager à consultant en développement durable.

L'Energy Manager a pour mission de mettre en place une stratégie permettant de réaliser des économies d'énergie au sein des bâtiments. Un métier qui monte en raison de la crise énergétique et de l'inflation des prix. Ce nouveau métier a vocation à moins consommer, à appliquer de meilleures normes et sources énergétiques.

Le responsable RSE

Les entreprises ne se limitent pas à la durabili-

té, mais prennent la RSE, soit la responsabilité sociétale des entreprises, dans son ensemble. Le chargé de mission RSE est responsable de l'intégration des préoccupations sociétales, environnementales et de gouvernance et veille aussi au respect des lois et réglementations en vigueur en termes de développement durable mais aussi de sécurité, d'inclusion et de diversité.

Le consultant en développement durable

Cette fonction aide les entreprises et organisations publiques à améliorer leur bilan environnemental. Après une analyse poussée, il crée un rapport et un plan d'actions à mettre en place pour diminuer l'impact environnemental, tout en prenant en compte la réalité du terrain et les contraintes techniques, commerciales et économiques. ○



© D.R.



Après presque 30 ans dans les médias, Laurent Haulotte, ex-figue de RTL, se lance dans la communication. © Aurore Delsol

« Il faut nourrir sa curiosité pour rebondir »

Passionné de news et mordu de sport depuis l'enfance, Laurent Haulotte est entré dans le journalisme en combinant ses deux passions. Figure de RTL durant plus de 28 ans, il y a installé le JT comme rendez-vous incontournable de l'info. En novembre 2022, il quitte la maison du jour au lendemain et rebondit quelques mois plus tard dans la communication. Il lance Yeko Agency avec l'envie d'aider les CEO à communiquer de manière honnête et transparente.

✂ FLORENCE THIBAUT

Si on remonte le fil de votre carrière, qu'est-ce qui vous a donné envie de vous lancer dans le journalisme ?

C'est un enchaînement de circonstances qui m'a conduit à ce métier. Très jeune, j'avais une grande curiosité pour l'actualité sportive. J'ai presque appris à lire avec le supplément « sports » de la Dernière Heure, un des seuls quotidiens à proposer une information sportive de qualité à l'époque. À douze ans, un peu par hasard, le frère d'un ami m'a proposé de visiter les locaux de Radio Louvain-la-Neuve situés tout près de chez moi. Rentrer dans le studio m'a vraiment électrisé. Quand, quelques années plus tard en pleine effervescence des radios libres, la radio Stéphanie s'est lancée dans mon village, j'ai directement rejoint le projet. J'ai même commencé à être rémunéré pour cela en parallèle à mes études.

Diplôme de commerce en poche, vous commencez à la RTBF. Que vous a apporté ce premier job ?

J'ai démarré à la radio Bruxelles Capitale, l'ancêtre de Vivacité Bruxelles. Je m'occupais d'une émission qui parlait de l'actualité à Bruxelles sous toutes ses formes, ce qui me rapprochait du journalisme. Cela m'a aussi permis de côtoyer mes idoles en radio, à savoir les commentateurs sportifs. J'ai notamment eu la chance de rencontrer Jacques Hereng, une figure mythique du journalisme sportif qui dirigeait alors la rédaction sportive du Soir. Je l'ai

Laurent en quelques dates

1991-94 : Journaliste sportif pour la RTBF et présentateur radio/télé
1994-97 : Journaliste sur Bel RTL
1997-2008 : Présentateur du JT de RTL à 13h et 19h
2008-2022 : Head of News, Head of Sport, News Director
Avril 2024 : Lancement de Yeko Agency

gardaient beaucoup plus la télévision. On a vécu des moments très forts à la rédaction dans un contexte d'actualité souvent compliqué. Je pense, par exemple, aux disparitions d'enfants qui demandent d'expliquer le fonctionnement judiciaire de manière simple, le génocide au Rwanda ou le 11 septembre qui requièrent un éclairage géopolitique sur des enjeux complexes. Le positionnement de RTL était de parler de tout à tout le monde, ce qui lui a permis de devenir numéro un.

Vous enchaînez ensuite les fonctions managériales...

En 2008, j'ai remplacé le directeur de l'information. J'ai à nouveau appris un nouveau métier. J'ai dû devenir chef d'équipe. Je suis un autodidacte. J'apprends vite et au contact des autres. Les fonctions suivantes, notamment de responsable du sport ou directeur News étaient une suite naturelle. Avec le recul, je pense avoir été parfois dur avec certains. Je suis très exigeant, en particulier, vis-à-vis de moi-même, et je parlais du principe que tout le monde fonctionnait de la même manière. J'ai appris à gérer différents types de personnalités. J'ai dû également piloter des plans stratégiques dans des moments de transition économique. C'était souvent difficile humainement, mais intellectuellement très formateur.

De quoi êtes-vous le plus fier dans toutes ces années ?

En général, je me rappelle plus de mes erreurs que de mes succès ! Mais j'ai eu plusieurs « waouh » dans ma carrière. Le plus fort reste mon premier article publié dans le journal Le Soir. J'ai pu également commenter un match de Manchester United contre Anderlecht en direct du stade lorsque RTL détenait les droits de la Champions League. C'était incroyable de ressentir cette énergie. Je pense aussi à une émission spéciale pour marquer la fin de la carrière de Justine Hénin, qui avait cartonné. Autre moment fort : la première interview en français de Bart De Wever. Et puis, comme journaliste, il faut savoir écouter, observer, être curieux,

contacté et il m'a proposé de couvrir un obscur match de l'Union Saint-Gilloise, alors en deuxième ou troisième division. J'ai écrit un texte hyper scolaire, mais qui a été publié dans le Journal. J'étais super fier. Je pense que je l'ai encore aujourd'hui. J'ai continué à écrire pour le Soir et commencé à couvrir le sport pour la RTBF. J'ai découvert toutes sortes de patelins, de Roulers à Idegem. C'était une super école.

Trois ans plus tard, vous rejoignez BEL RTL. Qu'est-ce qui vous intéressait à l'époque ?

J'ai commencé par couvrir l'actualité générale, puis j'ai présenté les journaux radio et on m'a proposé de passer en télévision, ce que je n'avais jamais fait avant. À 27 ans, je présentais mon premier JT et c'était parti ! J'ai commencé par celui de 13h avant celui de 19h, que j'ai piloté durant neuf ans. À l'époque, les gens re-



Autodidacte, Laurent Haulotte apprend le journalisme radio en plein âge d'or des radios libres. © Aurore Delsoir

pouvoir résister au stress. J'ai acquis des réflexes supers utiles, qui me servent encore aujourd'hui. C'est aussi une fierté.

En novembre 2022, vous quittez le groupe, repris par Rossel et DPG Medias (rachat finalisé en mars 2022), assez soudainement. Comment s'est terminé votre parcours chez RTL ?

La fin de mes années RTL s'est passée assez sereinement. J'ai adoré le trajet que j'ai fait en interne. Je ne souhaite qu'une chose, c'est que l'entreprise aille bien. Elle a énormément de talent et de potentiel. Avec la reprise, la vision du top management était différente de la mienne. C'était le bon moment pour moi de faire autre chose. Ensuite est venu le moment où je me suis dit, qu'est-ce que je fais. Comme dans toute rupture, même consentie et qui se passe bien, il y a une grosse perte de repères. Il faut se recréer des habitudes et un quotidien. Je gérais un département de 170 personnes et j'avais une armée à disposition. Je me suis retrouvé seul. Il faut réapprendre certaines choses.

Quels conseils pourriez-vous donner à quelqu'un qui doit repenser sa vie professionnelle ?

Le premier serait de se laisser le temps et ne pas vouloir à tout prix remplir son agenda. En réfléchissant, je pense que je l'ai un peu trop fait et j'ai multiplié les formations. Ensuite, il faut, je pense, laisser venir ses pensées et émotions. Je me suis intéressé à toute sorte de sujets en dehors de mon métier. On peut parfois avoir des idées par ricochet. Je suis allé rencontrer des personnalités qui m'intéressaient de manière exploratoire. J'ai été impressionné par la bienveillance rencontrée. Se reconverter, c'est tout un chemin à parcourir. Je relisais parfois mes notes quelques mois plus tard. C'est fou comme les points finissent parfois par se relier dans un deuxième temps. Je conseille également de s'interroger sur ses valeurs profondes

et ce qu'on veut pour la suite. C'est un luxe qu'on n'a pas forcément en début de carrière.

Comment avez-vous finalement opté pour la communication ?

Ce n'est pas venu toute suite, même si plusieurs personnes m'ont conseillé cette direction. Comme journaliste, on a tendance à vouloir rechercher la vérité là où la communication a plus pour visée d'embellir la réalité ou de masquer ce qui dérange. Je me suis d'abord penché sur les critères ESG et la durabilité, un domaine qui me touche personnellement. Le monde change et les enjeux sont énormes. Je suis convaincu que plus que le politique, les entreprises jouent un rôle déterminant dans ce domaine. Leurs dirigeants sont en première ligne et doivent expliquer beaucoup de choses à de nombreuses de parties prenantes. En Belgique on n'apprend pas l'éloquence, voire on s'en méfie. J'ai eu envie d'aider CEO et entrepreneurs à communiquer sur leur vision et leurs projets de manière claire et authentique.

Vous lancez ce mois-ci Yeko Agency, une entreprise spécialisée dans le 'personal branding'. Comment ce projet est-il né ?

J'ai été contacté par Valentin Pliester et Frédéric Van Damme, mes deux associés actuels, par ailleurs fondateurs de l'agence de communication digitale Socialsky. Ils avaient le projet de lancer une agence de communication à 360°, cross média. On a eu un très bon match et des envies similaires. Nos expériences sont, en outre, très complémentaires. Je viens avec mon background télé et radio et ils sont plutôt spécialistes des réseaux sociaux. Et puis, nous n'avons pas du tout le même âge. Je découvre plein de choses avec eux. Avec deux caméras et deux micros, on peut offrir un rayonnement maximal à un même contenu. Rencontrer tous ces entrepreneurs me donne beaucoup d'énergie et d'espoir. ○

Les 3 conseils clés de Laurent

1 Se laisser le temps de trouver une nouvelle activité porteuse de sens et ne pas vouloir à tout prix remplir son agenda avec des rendez-vous.

2 Laisser venir ses pensées et émotions et trouver de nouveaux repères. S'interroger sur ses valeurs profondes et ce qu'on veut pour la suite de sa carrière.

3 Se nourrir de nouvelles expériences et de contacts hors de ses sphères habituelles. Développer sa curiosité.

« Se lancer, c'est d'abord écouter son intuition »



© Maison Eole.

Originaire de Mons, Anne-Sophie Charles travaille des années au rayonnement de sa ville natale. Choisie comme porte-parole par Elio di Rupo, elle a investi toute son énergie dans le secteur public avant de choisir la voie de l'entrepreneuriat à l'aube de ses 45 ans en lançant sa marque Maison Eole. Ses moteurs : la réalisation d'un vieux rêve, l'envie de contribuer à l'emploi de sa région et la promotion de savoir-faire « made in Belgium ».

tement postulé et il m'a fait confiance. Je pense que ma motivation lui a plu. Je suis devenue sa porte-parole et ensuite son chef de cabinet. J'avais alors à peine 27 ans, c'était une expérience formidable. D'autant plus que je ne venais pas d'un milieu socialiste. Elio a vraiment été un de mes mentors, notamment en matière de rigueur professionnelle. C'est quelqu'un de très exigeant avec lui-même et avec ses équipes. J'ai également apprécié son sens du consensus exacerbé.

De quoi êtes-vous la plus fière dans vos différentes missions pour la ville de Mons ?

J'ai particulièrement aimé travailler pour Mons 2015. Cette année comme capitale européenne de la culture a été exceptionnelle pour la ville. Elle a été un tournant dans son histoire et a engendré une vaste campagne de rénovation et d'embellissement. Mons 2015 a également donné naissance à une programmation culturelle ambitieuse, dont les effets perdurent aujourd'hui. À travers ses différents projets, l'année a rendu de la fierté aux habitants de la région, qui en avaient bien besoin. Le dynamisme culturel et touristique est resté. Enfin, Mons existe sur la carte.

Anne-Sophie en quelques dates

1997-1999 : Licence en sciences politique à l'UCLouvain
2001-2012 : Porte-Parole puis chef de cabinet du bourgmestre à la ville de Mons
2013-2018 : Secrétaire générale Fondation Mons 2015
2018-2020 : Directrice générale adjointe à la ville de Mons
Décembre 2020 : Naissance de Maison Eole

✂ FLORENCE THIBAUT

Comment avez-vous démarré votre carrière politique ?

Jeune étudiante, j'étais passionnée par la communication, et plus particulièrement la communication politique. Je rêvais d'être la porte-parole d'une personnalité politique, c'était mon objectif. Quelques années après mes études, quand Elio di Rupo est devenu bourgmestre, j'ai direc-



© Maison Eole.

Quels sont les apprentissages marquants de ces années PS ?

J'ai avant tout appris à résister au stress, la flexibilité et l'écoute. Il y a vraiment très peu de choses qui me stressent aujourd'hui. La politique vous apprend à la fois à prendre du recul et à réagir très vite. Le métier impose de s'adapter à différentes réalités, enjeux et publics. Sur une journée, on peut avoir rendez-vous avec des promoteurs immobilier qui viennent avec des contrats à plusieurs chiffres, puis discuter avec une mère célibataire qui ne parvient plus à payer son électricité. Il faut faire le grand-écart humainement et intellectuellement et passer de préoccupations humaines à des enjeux macro-économiques d'une heure à l'autre, c'est très stimulant.

Quel a été le déclencheur de votre envie de quitter le public pour vous lancer dans l'entrepreneuriat ?

On parle beaucoup de burn-out ces derniers temps, mais dans mon cas c'était plutôt un bore-out. J'avais alors obtenu le poste de directrice générale à la ville de Mons. Je le voyais comme le poste de ma dernière tranche de vie professionnelle. J'ai compris que c'était un poste très sédentaire et administratif. Il fallait avant tout faire tourner une administration. Je me suis assez rapidement ennuyée. La crise sanitaire a été un point de bascule pour moi. Comme beaucoup, il m'a poussée à revenir à l'essentiel. J'avais un job bien rémunéré, stable et avec une pension assurée, mais cela ne m'a pas suffi. J'avais le rêve depuis des années de créer une marque de cosmétiques avec des actifs issus de la vigne. C'était le moment de le faire. J'ai demandé une pause carrière et j'ai foncé.

Quelles étaient les premières étapes pour donner vie à votre marque ?

Mon premier contact a été avec l'œnologue du vignoble du Chant d'Eole, chimiste de formation, pour déterminer les matières de la vigne intéressantes à récupérer pour des produits de soin. Je me suis ensuite rendue à la Maison de l'entreprise de ma région. Je n'avais aucune idée des centres de recherche présents sur le territoire et j'avais besoin de partenaires pour traiter mes matières. J'ai découvert de cette manière deux entreprises avec lesquelles je travaille toujours aujourd'hui. Rapidement, j'ai contacté le designer Charles Kaisin, qui m'a aidée à penser l'identité visuelle de la marque. En 18 mois, la première gamme était sortie. Je n'ai jamais douté, j'étais sûre de moi. Je me suis lancée à temps plein, du jour au lendemain. M'y consacrer le soir et le week-end n'était pas possible pour moi. Il fallait que je commence à vendre rapidement pour rentrer dans mes frais.

Comment avez-vous choisi vos canaux de distribution ?

Je suis une fille de pharmacien. J'ai grandi avec la dermo-cosmétique. Je ne me suis pas posé la question, je voulais être vendue en pharmacie. Les professionnels de la santé sont pour moi les mieux à même de conseiller les consommateurs. Ils ont en général de la place pour quatre ou cinq gammes. Ils ne choisissent des produits que s'ils y croient. Cela apporte une vraie crédibilité et une légitimité.

Quelles valeurs souhaitez-vous défendre comme entrepreneuse ?

Une des premières est de défendre le « Made in Belgium », de la recherche à la production. J'avais envie de valoriser terroir et savoir-faire locaux. Cet ancrage local est très fort. C'est une source de fierté. J'ai envie de rendre à mon environnement un peu de ce qu'il m'a donné. Ensuite, créer une marque éco responsable, en circuits courts et bio allait de soi pour moi quand j'ai lancé Maison Eole.

Quels seraient vos conseils à quelqu'un qui souhaite changer de vie professionnelle ?

Changer de cap est souvent synonyme de prise de risques financiers. Il faut en tenir compte et accepter qu'au début on ne se paye pas ou presque pas. Il faut l'assise financière pour le faire. Moi j'ai eu cette chance, j'en suis bien consciente. Il faut aussi parfois laisser le rationnel de côté et écouter son intuition, même s'il revient très vite dès qu'on écrit son business plan. Il faut combiner passion et pieds bien ancrés dans le sol. Ensuite, il est important de ne pas sous-estimer l'impact que peut avoir l'entrepreneuriat sur la vie privée et familiale. C'est parfois un vrai bouleversement. Enfin, s'entourer de personnes plus compétentes que soi permet souvent de gagner beaucoup de temps. Cela a été mon cas. Je me suis lancée à 45 ans, c'est un âge où on connaît généralement ses forces et ses faiblesses. Mon équipe m'apporte beaucoup.

Quels sont vos prochains challenges ?

Je suis en train de m'ouvrir aux instituts et aux spas pour toucher une autre clientèle. Je m'attaque également à l'international. Je suis en phase de recherche pour trouver un distributeur au Moyen-Orient et en Asie. En Corée, par exemple, les femmes utilisent huit à neuf produits sur leur visage par jour. C'est un immense marché. Mon objectif reste de faire grandir la marque. Je rêve également avec mon mari de faire du domaine du Chant d'Eole un site d'œnotourisme à Quévy et de faire rayonner notre province. Ouvrir un hôtel spa serait le rêve ultime. Nous devons encore vendre quelques bouteilles et produits pour y parvenir ! O

Les 3 conseils clés d'Anne-Sophie

- 1** Ne pas sous-estimer l'impact du changement de cap sur la vie professionnelle et la vie privée.
- 2** Y aller à fond, ne pas se disperser et écouter son intuition. Se faire confiance.
- 3** S'entourer de personnes plus compétentes que soi, de manière ponctuelle ou à plus long terme selon les besoins du projet.

La formation continue, un précieux sésame à décrocher

Sésame, ouvre-toi ! Que ce soit pour décrocher un diplôme, valider ses compétences ou réorienter sa carrière, la formation continue est la clé de bien des réussites sur le marché de l'emploi. Quel succès rencontre-t-elle vraiment sur le terrain ? Nous avons posé la question à Anne Grzyb, Directrice de l'Institut universitaire de formation continue de l'UCLouvain, et à Vincent Giroul, Directeur de l'EFPP, le centre de formation en alternance PME à Bruxelles.

PHILIPPE VAN LIL

Dans un monde en perpétuelle évolution, entre autres sur les plans économiques, environnemental et numérique, se former tout au long de la vie est devenu indispensable. Pour y arriver, les moyens ne manquent pas : cours, ateliers, séminaires, conférences, formations en ligne, ouvrages, médias... La formation continue au sein d'institutions telles que les universités et les hautes écoles offre l'avantage d'une reconnaissance des compétences acquises, car, comme le souligne Anne Grzyb, « de nos jours, l'accès à un emploi dépend encore fortement d'un titre comme un diplôme ou une certification ».

Cette nécessité de se former en permanence ne date pas d'hier. « Dans le cadre de la stratégie de Lisbonne développée depuis 2000, l'Union européenne entend faire de nos pays une économie de la connaissance. Depuis lors, les politiques économiques et sociales sont étroitement liées à celles de l'enseignement et de la formation », relève notre interlocutrice. « Pour renforcer encore l'employabilité des citoyens, lors du Sommet social de Porto de 2021, l'UE s'est fixé un objectif de 60 % d'adultes en formation au moins une fois par an d'ici à 2030. »

De meilleures conditions d'accès

En Belgique, même si les choses progressent, on est cependant encore loin du compte. Vincent Giroul estime qu'« à Bruxelles, nous sommes autour de 22 % de participation à la formation continue. On peut aisément mettre cela en parallèle avec le taux d'emploi dans la capitale ; il atteint 66 % pour un objectif de 80 % ». Autres constats : « Les grandes entreprises sont plus présentes que les PME en



termes d'activités de formation ; le pourcentage de femmes en formation continue est largement inférieur à celui des hommes. » Anne Grzyb considère en outre que « les diverses politiques d'injonction à la formation et leurs déclinaisons nationales ou régionales ne suffisent pas pour que les adultes s'engagent dans un processus de formation et encore moins pour qu'ils aillent au bout de leur formation et la réussissent. » Vincent Giroul appuie le propos : « Si le travailleur est mis simplement dans une situation d'obligation par son entreprise ou des règlements, la question de la motivation va se poser. »

Le faible taux de personnes en formation continue s'explique en réalité par de multiples freins : motivation, formats horaires compliqués, difficultés à concilier vies privée et professionnelle, coûts trop élevés, etc. Toutefois, nuance Anne Grzyb, les conditions d'accès à la formation ne cessent de s'améliorer : « Nous proposons de plus en plus de formations plus courtes, en horaires décalés et davantage hybrides, avec une partie en distanciel. Tout ceci permet une meilleure acces-



Se former tout au long de la vie est devenu essentiel. © Shutterstock

sibilité, tant sur le plan géographique que temporel. »

Des incitants suffisants ?

Autre élément positif, selon Anne Grzyb : « On constate aujourd'hui une montée en force des incitants pour favoriser la reprise en formation des adultes et la rendre accessible au plus grand nombre. Désormais, la Région de Bruxelles-Capitale reconnaît entre autres automatiquement toutes les formations universitaires qui délivrent des crédits. Celles-ci donnent donc toutes droit au congé-éducation. Notre université dispose également d'une centaine de programmes agréés aux chèques-formation. La réforme du droit individuel à la formation, avec désormais cinq

jours de formation obligatoire, va également dans le bon sens. »

Vincent Giroul regrette néanmoins que « le sujet de la formation soit toujours l'un des parents pauvres des politiques publiques. Même si elle figure dans les programmes politiques en vue des prochaines élections, il faudra voir ce qu'il en restera dans les accords de gouvernement. Régulièrement, on voit émerger des propositions en termes de fiscalité ou d'obligation du nombre de jours de formation, mais elles ne trouvent que peu de concrétisations par la suite. Les dispositifs aujourd'hui en place ne sont pas très ambitieux, en particulier à Bruxelles, qui se montre bien moins généreuse que la Wallonie dans son soutien à la formation continue. Le congé-éducation

payé ne couvre qu'une partie des besoins en formation pour les travailleurs, les entreprises et la société. »

Bon pour l'individu, bon pour la collectivité

Si, au vu de l'évolution des métiers, la formation continue est indispensable pour maintenir l'employabilité des travailleurs, elle l'est aussi pour des questions de santé et de bien-être au travail, note encore Vincent Giroul : « Un quart des travailleurs en incapacité de travail le sont en raison de burn-out ou de dépressions. Je suis convaincu que le maintien et le développement de la motivation des travailleurs et le sens qu'ils donnent à leur travail passent entre autres par la formation

continue. Elle constitue un levier important pour valoriser et déployer leurs compétences. » « De plus en plus d'adultes sont en effet en quête de sens et désireux de mieux réfléchir sur leurs pratiques professionnelles et leur place, tant dans la société au sens large qu'au sein de leur entreprise », complète Anne Grzyb.

Les besoins et attentes des individus ne sont d'ailleurs pas tout : « La formation continue est également une nécessité économique, voire géopolitique. La nécessité de déployer une société européenne plus indépendante qui fait le pari de sa réindustrialisation passe inévitablement par un investissement dans l'enseignement et la formation », conclut Vincent Giroul. ○

Bulle d'oxygène pour nos équipes RH

Chaque année depuis presque vingt ans, la Vlerick business school organise son « HR Day », une journée d'échanges intenses pour connecter les experts des Ressources humaines au monde de la recherche et ce à l'échelle du Benelux. L'idée ce douze juin : faire le point sur les profonds changements à l'œuvre dans les entreprises, avec des ateliers interactifs, présentations et moments de networking, tout cela pour inspirer ensuite les équipes RH tout au long de l'année.

FLORENCE THIBAUT

À chaque édition, la journée RH de la Vlerick croise quatre formes d'enseignement : celui d'experts de terrains et de chercheurs sur un mode ex cathedra, mais aussi des apprentissages concrets grâce à des cas d'études et des contacts entre pairs. « Les liens entre pratique et recherche se sont renforcés au fil des éditions. Les participants ont désormais la possibilité de suivre plusieurs sessions en parallèle pour pouvoir répondre à leurs besoins du moment. Nous construisons le programme le plus riche et varié possible pour qu'à chaque instant il en ressorte des échanges intéressants », introduit Koen Dewettinck, professeur de Ressources humaines à la Vlerick depuis 17 ans. En moyenne 750 personnes viennent assister à la journée. « C'est particulièrement stimulant d'avoir toutes ces personnes, leur bagage, leurs réalités et leurs expériences autour de nous. C'est une journée dédiée à l'ensemble de la communauté RH ».

Importer les bonnes idées dans son entreprise

La journée du 12 juin débutera par plusieurs « keynotes » de 9h30 à 12h, dont celui du professeur Wouter Duyck de l'Université de Gand sur l'intérêt des théories de l'économie comportementale pour les différents métiers des Ressources humaines. Après les conférences de la matinée, place aux moments informels, tout aussi importants. « Pause-café, lunch ou cocktail permettent à tous de se connecter et de se reconnecter. Partager entre experts RH est extrêmement important pour rester au courant de ce qui se fait ailleurs et comment, et pour vraiment comprendre les changements en cours dans nos organisations, affirme Koen. Cet apprentissage entre pairs est d'ailleurs important dans toute profession ».

L'après-midi, douze sessions seront proposées afin que chacun puisse personnaliser son trajet. Parmi celles-ci, une séance interactive consacrée à l'usage de Chat GPT dans les Ressources humaines, du concept à l'écriture de scripts avec un trio de modérateurs : Martin Butler (Vlerick), Michel De Lafonteyne (IBM) et Kristian Vandenhoudt (Atlas Copco). « Des sujets technologiques se retrouvent traditionnellement toujours à l'agenda, tout comme ceux



Koen Dewettinck insiste sur l'importance de connecter entreprises et chercheurs pour le bien de nos organisations. © Vlerick business school.

liés au leadership ou à l'employer branding. Le programme se veut le plus complet possible ». Dans les sujets pratiques, on parlera aussi de bien-être physique et du rôle des RH face à des comportements de plus en plus sédentaires.

Et Koen Dewettinck de conclure : « Nous voyons cette journée comme un micro-voyage où faire le plein d'oxygène, d'énergie et d'innovation à injecter dans son entreprise une fois de retour. N'oublions pas que des questions comme le recrutement, la formation ou la rétention des talents dépassent aujourd'hui largement le cadre des RH. Ce sont des enjeux stratégiques discutés dans les conseils d'administration ».

À noter : Campus de Vlerick. Reep 1, Gand. Le 12 juin de 8h30 à 17h15

Pour toute information pratique, c'est ici :



Un mix d'orateurs inspirants

Parmi les orateurs du jour, on aura un mélange de chercheurs et d'experts issus du privé, des Belges et des étrangers, des hommes et des femmes, ainsi qu'un mix de générations et de secteurs représentés. Ainsi, on pourra notamment retrouver dans l'équipe académique la Britannique Helen Tupper, jeune auteur du best-sellers « The Suigly Career », le professeur néerlandais Sjoerd van den Heuvel spécialisé en management ou encore le chercheur belge Lode Godderis de la KU Leuven. Au niveau des entreprises, les participants pourront découvrir des cas pratiques diversifiés et des témoignages en provenance de chez Google, Orange, Engie, Puratos ou encore le Gent Festival van Vlaanderen.

La formation continue : vecteur d'évolution pour les employés

PRÉSENTÉ PAR FORMATION CONTINUE

Le secteur de la formation continue se réinvente en permanence pour répondre de façon optimale aux besoins des employés et des entreprises.

En Belgique, 52 % des salariés* déclarent avoir participé à une formation continue au cours des derniers mois, ce qui nous amène à cette question : comment entretenir – et améliorer – les interactions entre l'université et les entreprises ? C'est la question que pose Anne Grzyb, directrice de l'Institut universitaire de formation continue de l'UCLouvain, en partant d'un constat :

« L'université pourrait collaborer plus étroitement avec les entreprises pour poser plus correctement le diagnostic des besoins en formation, proposer des contenus et des formats qui soient les plus adaptés possibles et, enfin, mobiliser les expertises des académiques et des praticiens les plus pertinents. »

Dans cette optique, une première piste d'action pour l'université réside dans le développement de partenariats régionaux pour, en amont, mieux cibler les besoins des entreprises qui font partie de son écosystème.

Université et écosystème

Pour le Professeur Thomas Pardoën, Conseiller du recteur de l'UCLouvain pour les relations avec le monde des entreprises, « dynamiser les relations avec les entreprises passe par la création d'une réalité concrète d'interactions « au jour le jour ». Tout se met en place aujourd'hui pour accroître la présence des entreprises au sein de l'UCLouvain et vice versa, via des enseignements, des conférences, l'accès aux plateformes technologiques et dans les lieux créatifs. De là, naissent



et naîtront encore des formations continues qui ont du sens, basées sur une vraie compréhension des besoins et compétences des uns et des autres ».

Coconstruire une offre de formation

Laurent Taskin, Professeur et expert en GRH à la Louvain School of Management de l'UCLouvain, approfondit cette réflexion : « Dans une étude récente menée pour le SPF Emploi, il apparaît que les bacheliers et masters en gestion s'axent essentiellement sur les activités, processus et modèles de gestion au détriment des dimensions humaines et organisationnelles. Ce n'est évidemment pas anormal ni surprenant, mais cela explique aussi pourquoi de nombreux cadres ont besoin de se former dans ces dimensions assez rapidement. »

Et d'ajouter : « Certaines organisations développent ainsi leurs académies internes, mais c'est un enjeu dont l'université doit se saisir pleinement : co-

construire des parcours qui actualisent des expertises en capitalisant sur ce que la recherche peut apporter et sur certaines pratiques inspirantes. »

Nouveaux formats, alternance et microcertification

« L'offre de formation universitaire gagnerait à l'avenir, à être plus souple, plus flexible, de façon à répondre de manière proactive aux besoins des entreprises en proposant une offre adaptée. Et en se présentant comme un partenaire de l'employé pour lui permettre de maintenir son employabilité » précise Anne Grzyb.

Dans le futur, il faudra penser la formation continue et les partenariats avec le monde de l'entreprise sous de nouveaux formats : les microcertifications, l'alternance...

L'alternance, par exemple, constitue un dispositif innovant pour l'université, comme l'explique Anne Grzyb : « L'entreprise devient lieu d'apprentis-

sage et partenaire dans le développement des compétences de l'étudiant. Il s'agit d'une belle opportunité pour les employés actuels d'une entreprise qui souhaitent, par exemple, se former afin de pouvoir évoluer au sein de celle-ci, ou développer ou perfectionner leurs compétences dans un domaine précis. Cet enseignement plus flexible se développe actuellement au sein de l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles. »

Ensuite, les microcertifications sont considérées dans de nombreux pays comme un moyen de se reconverter et de se perfectionner : « Cela permet à une personne de développer des compétences tout au long de sa vie. Compte tenu de l'évolution des besoins du marché du travail, il pourrait s'agir d'une innovation au service de parcours d'apprentissage flexibles et individualisés que pourrait proposer l'université. Ces parcours pourraient également être coconstruits avec des partenaires pour proposer une offre d'un nouveau genre », conclut Anne Grzyb.

« Il faut continuer à crédibiliser le système comme étant une alternative positive »

La formation en alternance est bien plus que l'option de « la dernière chance ». Il suffit de regarder son taux d'insertion et la variété des options proposées pour s'en convaincre.

Aux yeux du grand public, la formation en alternance souffre encore souvent d'une image qui n'est ni flatteuse, ni justifiée. « On la réduit trop facilement à la formation des jeunes en décrochage scolaire. Or, c'est bien plus que cela. Il s'agit d'une formation en entreprise, pour des jeunes et/ou des adultes, ou encore pour des personnes en reconversion professionnelle qui n'ont pas envie de passer une année ou deux sur les bancs de l'école et qui préfèrent acquérir leurs compétences directement au contact du terrain », explique Alain Goreux, Directeur général de l'Office francophone de la formation en alternance. La formation en alternance prévoit en effet du temps en centre de formation et en entreprise ainsi qu'une rémunération pour l'apprenant(e).

« Un des reproches qui est souvent fait à l'enseignement, c'est d'avoir une image de formation à des métiers qui n'est pas toujours actualisée en termes de matériel pédagogique, d'évolution technique... Avec l'alternance, l'apprenant(e) est directement confronté(e) à son métier sur le lieu de travail. De plus, il est vain d'opposer les différents types d'enseignement, de plein exercice ou en alternance. Je pense tout simplement qu'ils sont complémentaires. L'offre de formation en alternance complète celle qui existe en plein



La formation en alternance permet une mobilité interrégionale aux apprenants wallons, bruxellois et flamands et dispose d'un outil de matching. © Aurore Delsior

exercice. L'alternance, c'est un moyen de rentrer tout doucement dans la vie professionnelle tout en développant ses compétences ».

Taux d'insertion

L'image de ne trouver que des métiers dits « manuels » en alternance persiste encore trop souvent. « Il faut en effet casser le mythe de l'alternance qui ne rime qu'avec chantiers de construction et métiers de l'Horeca. En alternance, on peut aussi apprendre le codage informatique, la comptabilité ou encore le travail d'agent immobilier », poursuit Alain Goreux, ajoutant qu'un des atouts indéniables de ces dispositifs de formation, c'est certainement son taux d'insertion. « Quand on a fini l'alternance, l'employabilité est très forte : si on regarde le taux d'engagement après 6 mois, il est de pratiquement 9 personnes sur 10 au travail ».

C'est aussi du côté des entreprises qu'il faut agir pour changer son regard sur l'alternance. « La formation en alternance peut même, quelque part, apporter une réponse à certaines pénuries si une entreprise « gère » bien ses apprenant(e)s et leur donne envie de rester. En Allemagne, par exemple, beaucoup de grosses entreprises ont une planification de leurs ressources humaines qui est davantage travaillée en amont via notamment la formation en alternance. Sans oublier que l'alternance, ce sont aussi des apprenant(e)s ayant une formation répondant directement aux compétences attendues par les entreprises », note encore le Directeur général.

Par ailleurs, la formation en alternance permet une mobilité interrégionale aux apprenants wallons, bruxellois et flamands et dispose d'un outil de matching, Stage*, co-fi-

nancé par l'OFFA, ses gouvernements de tutelle et le Plan de relance de la Wallonie. Stage* permet aux entreprises formatrices de déposer des offres de stages pour tenter de trouver leurs prochains talents et aux apprenants de postuler directement auprès de ces entreprises.

« Notre défi ? Continuer à crédibiliser le système comme une alternative positive vers la réussite professionnelle. Comme le précise Alt+, la marque alternance, fondée par l'OFFA et soutenue par ses ministres de tutelle, l'alternance, c'est plus de pratique, plus d'expérience, plus d'autonomie, bref, plus de réussite ! L'alternance, ce n'est pas la chute avant le précipice comme le pensent encore de nombreux parents. Il n'y a pas de doute, on peut réussir sa vie professionnelle avec l'alternance », conclut Alain Goreux. ○

Plus de 3.000 formations proposées aux agents de la Région bruxelloise

À l'heure où la guerre des talents bat son plein, proposer une large gamme de formations constitue un atout indéniable pour attirer et retenir du personnel. À cet égard, le Centre de carrière de talent.brussels offre de belles opportunités pour faire évoluer la carrière des agents de la Région bruxelloise.



Les demandes de formation en bureautique et en management connaissent un joli succès. © D.R.



Isabelle Meulemans, directrice générale de talent.brussels. © D.R.

Avec quelque 3.000 formations, talent.brussels a de quoi séduire tous les profils au sein de la fonction publique bruxelloise. Sa directrice générale, Isabelle Meulemans, relève « qu'il s'agit là non seulement d'un outil pour renforcer l'employabilité des agents sur le marché de l'emploi, notamment pour évoluer dans

manière rapide, des formations professionnelles continues visant à développer de nouvelles compétences dans leurs missions actuelles et, d'autre part, faire la demande pour des formations externes professionnelles volontaires leur permettant de s'orienter vers un autre emploi au sein de la fonction publique bruxelloise.

DÉJÀ 2.500 UTILISATEURS

Accessible à un nombre croissant de partenaires de la Région, cette plateforme propose des formations de tous types : en présentiel, en ligne, en mobile learning, en blended learning, en game-based learning, etc. « Elles sont adaptées aux différents publics, dans des formats très variés. Il y a aussi bien des modules très courts que des modules plus longs. Un nouveau collaborateur bénéficie par exemple d'un mix des formes d'apprentissage, à la fois en e-learning, en présentiel et en micro-learning. Dans ce dernier cas, il s'agit de capsules de quelques minutes fournissant une information spécifique ou sensibilisant à une problématique bien précise. Par la suite, s'il le souhaite, l'agent peut développer un trajet de formation. »

une carrière au sein de nos institutions, mais aussi pour mettre des personnes bien formées à la disposition des besoins du citoyen. »

Comme elle le précise, les demandes de formation en bureautique, en développement personnel et en management connaissent un joli succès actuellement. « Le renforcement du travail hybride, avec des équipes qui travaillent désormais aussi beaucoup à domicile, exige de développer de nouvelles compétences transversales et personnelles, entre autres en matière de communication et de gestion de projets. »

Pour un accès aisé à ces nombreuses formations, le Centre de carrière de talent.brussels dispose de la plateforme en ligne MyTalent Learning. Les agents peuvent, d'une part, y dénicher, de

Créée en 2021, la plateforme compte actuellement 2.500 utilisateurs parmi les quelque 11.000 fonctionnaires de la Région. « Les institutions qui travaillent déjà avec MyTalent Learning sont notamment talent.brussels, urban.brussels, le Port de Bruxelles, Innoviris, safe.brussels, perspective.brussels et Bruxelles Fiscalité. En réalité, nous sommes toujours en phase d'implémentation et d'autres partenaires devraient bientôt nous rejoindre. En ce moment, nous travaillons sur l'onboarding des plus grands organismes régionaux. » ○

Les conseils carrière d'Alexia van Innis

Tombée amoureuse de l'apiculture en Amérique centrale, Alexia van Innis a lancé Habeebee, une savonnerie artisanale et une gamme de cosmétiques qui tirent le meilleur des produits de la ruche. Tournant récent pour sa PME bruxelloise, ses millions d'abeilles vont bientôt coloniser les différents lodges du groupe Tero.

FLORENCE THIBAUT

Qu'est-ce qui vous a donné envie de travailler dans le monde de l'apiculture ?

Je suis anthropologue de formation et idéaliste de caractère. J'avais envie de travailler dans la coopération au développement. J'étais surtout intéressée par l'humain. Je suis partie en Amérique Centrale pour Miel Maya, une ONG qui réalise des projets durables autour du café et du miel. Je développais notamment des formations pour les coopératives du réseau et c'est comme ça que j'ai découvert l'apiculture. La première année, je regardais les abeilles de loin, puis j'ai commencé à être captivée par leur cercle vertueux. Non seulement, elles n'ont aucun impact négatif sur leur environnement, mais en plus elles créent beaucoup de valeur ajoutée. Leur mode de fonctionnement est à la fois passionnant et magnifique. De retour en Belgique cinq ans, je me suis rapproché de plusieurs apiculteurs locaux. J'ai travaillé pour Beediversity un an, avant de me lancer à mon compte.

Quelles ont été les premières étapes d'Habeebee ?

J'ai d'abord rencontré Magalie, ma future associée, autour d'une ruche. On a eu un vrai coup de foudre professionnel. Pharmacienne de formation, elle avait déjà conçu une gamme de soins à base de propolis pour son employeur, la pharmacie Servais. Elle m'a aidée à penser le projet et à réfléchir à un modèle d'apiculture durable. Nous avons ensuite travaillé sur les matières et les formulations des produits ensemble. L'idée de créer une marque est venue après. Si mon binôme est finalement partie vivre au Kenya un peu plus tard dans l'aventure, je n'aurais pas pu créer le projet sans elle.

Qu'est-ce qui vous a surpris dans votre parcours d'entrepreneuse ?

J'ai toujours su que je serais entrepreneuse. C'est dans ma nature, même si je n'ai pas toujours eu toutes les compétences requises et que je ne suis pas la meilleure gestionnaire. Je suis une fonceuse et une créatrice. Quand je me suis retrouvée seule à bord, avec deux enfants en bas âge, cela a été une période difficile, même si aujourd'hui je ne me regrette pas. Je ne m'attendais pas à ce que créer une entreprise soit aussi dur. J'ai aussi été étonnée de la difficulté de recruter et de fidéliser une équipe. Aujourd'hui, nous sommes quatre et la dynamique



Alexia van Innis a installé sa savonnerie artisanale à Boitsfort en 2016. © Habeebee.

fonctionne très bien, mais cela a pris du temps. Je suis contente de chaque instant, parce que je sais que tout peut s'arrêter.

Qu'est-ce qui vous attend pour cette année ?

La super histoire de l'an passé, c'est une belle collaboration avec le groupe Tero. J'ai rencontré Arthur Lhoist, chief impact officer du groupe, un de mes voisins à Boitsfort. Nous avons directement eu un excellent feeling entrepreneurial. Il souhaitait des produits cosmétiques liquides à utiliser dans ses établissements, ce que je ne produisais pas encore. De fil en aiguille, nous avons eu l'idée d'installer des ruches sur plusieurs de ses terrains. Dans les cinq prochaines années, ce sont 130 ruches d'apiculture naturelle qui seront installées. Elles accueilleront six millions d'abeilles. Le miel et la pro-

polis serviront sur place. Habeebee s'est entièrement imbriquée dans le modèle Tero. C'est un projet totalement circulaire et super excitant.

Quels seraient vos conseils à un futur entrepreneur ?

Le premier serait de ne pas se décourager. L'aventure entrepreneuriale est faite de montagnes russes et de moments de solitude. Mais je suis convaincue qu'avec un feu intérieur, on passe à travers. Très bien s'entourer et de profils différents est indispensable. C'est souvent le réseau qui nous sauve. Ensuite, il faut prévoir assez de fonds à la base pour ne pas être constamment sous pression. Pour ma part, je ne prends rien pour acquis et je reste prudente pour l'avenir, même si je vis pour Habeebee. Je rêve d'être encore là longtemps. ○

PRÉSENTÉ PAR **liantis**

Une société RH où il fait bon travailler

Active dans les ressources humaines, Liantis offre bien des atouts à ses collaborateurs en termes de bien-être, de formations et d'évolution de carrière. Rencontre avec deux collègues qui témoignent de leur enthousiasme : Douchka Calcoen, Conseillère régionale pour les partenaires comptables en Wallonie, et Laetitia Rizzo, Directrice d'agence payroll services à Allier.

Après une solide expérience en tant que key account manager dans le secteur du bien-être au travail, Douchka a été contactée pour rejoindre l'équipe sales du département prévention : « Après avoir passé les entretiens et les assessments, Liantis a souhaité privilégier la mobilité interne en promouvant une collègue dynamique et compétente. Ceci m'a encore plus donné confiance en Liantis, qui met ainsi en valeur les compétences des collaborateurs et leur permet d'évoluer dans leur carrière. Liantis et moi avons réellement 'matché' et c'est comme cela que très vite, Liantis m'a recontactée pour me proposer un autre poste. Liantis m'a formée à ces nouvelles matières, avec des formations de qualité et des 'Vie ma Vie' avec des collègues dans tous les services. Ceci est super enrichissant et nous permet de mieux collaborer en comprenant le quotidien et les enjeux de chacun dans différentes fonctions. Une autre petite chose m'a fort marquée lors de mon engagement : la veille de mon premier jour de travail, j'ai reçu un bouquet de fleurs à la maison, où il était marqué 'Bienvenue Douchka dans la famille Liantis.' »

Arrivée dans l'entreprise en janvier 2023, Laetitia confirme, elle aussi, le professionnalisme et les valeurs fortes de Liantis à l'égard de ses collaborateurs : « Après une expérience de plus dix ans dans le secteur de la comptabilité et du payroll, j'ai voulu me tourner de l'autre côté du support, apporter mon expertise aux entreprises et



Douchka Calcoen (droite), Conseillère régionale pour les partenaires comptables en Wallonie, et Laetitia Rizzo (gauche), Directrice d'agence payroll services à Allier. © D.R.

accompagner une équipe par le management. Immédiatement, j'ai su que Liantis était 'the place to be' pour moi grâce à une série d'éléments : on y allie bienveillance et rigueur ; on y acquiert une expérience technique inégalable ; on y développe de multiples compétences et on se les transmet entre collègues. Tout ce qui m'avait été promis lors de mon entretien d'embauche, je l'ai retrouvé dans les faits par la suite. »

« Les valeurs de Liantis et leur ancrage m'impressionnent. Je n'avais jamais connu cela auparavant », renchérit Douchka. « Ces valeurs rejoignent les miennes à 100 % : main à la pâte, authentique et sincère, côte à côte. » Laetitia estime que « si quelqu'un aspire à rester lui-même, à pouvoir s'exprimer librement, à être entendu et à mettre en avant ses propres idées, par exemple parce qu'il apprécie l'autonomie ou qu'il recherche des pers-

pectives de développement, c'est chez Liantis qu'il doit postuler. Pour ma part, j'ai aussi trouvé chez Liantis les valeurs dont on m'avait parlé en entretien et qui me sont chères. »

Si comme Douchka, Laetitia et les plus de 2.000 collaborateurs de Liantis, vous voulez vous aussi rejoindre cette grande famille, sachez que bon nombre de postes sont actuellement disponibles. ○



Marine De Ridder, chercheuse au sein de la Chaire et Alain Ejzyn, professeur à l'ICHEC Brussels Management School et co-directeur de la Chaire. © ICHÉC

Manager responsable, une pratique qui progresse

Déployer un management responsable est perçu à une quasi-unanimité comme important pour affronter les défis de notre temps. Mais on n'y est pas encore, révèle le Baromètre des Pratiques Managériales Innovantes. Si les entreprises semblent engagées sur la bonne voie, la transition vers un management (plus) responsable demeure encore en devenir. 72 % des sondés reconnaissent l'urgence de l'accélérer dans leur organisation.

✎ CHRISTOPHE LO GIUDICE

La Chaire en Pratiques Managériales Innovantes de l'ICHEC Brussels Management School, en partenariat avec Intys Consulting et avec le soutien de Htag, a sondé 338 personnes, en majorité francophones et avec un haut niveau d'éducation. Objectif : éclairer l'étendue et l'évolution des pratiques managériales au sein des organisations, avec un accent particulier sur le management responsable. « Il s'agit d'un des projets de la Chaire, qui s'intègre dans l'Observatoire des Pratiques Managériales, aux côtés d'études de terrain, de la remise de l'Award du Management Responsable et d'un Forum de Management Responsable dont la première édition sera organisée le 24 septembre prochain », confie Alain Ejzyn, professeur à l'ICHEC Brussels Management School et co-directeur de la Chaire.

Pour ses chercheurs, un management peut être qualifié de « responsable » lorsqu'il prend en compte une performance globale — à la fois économique, sociale et environnementale — différentes parties prenantes — les employés, les clients, les fournisseurs, etc. jusqu'aux communautés locales — ainsi que de multiples temporalités — l'impact des décisions sur le court terme et le long terme. « Ces trois principes sont encore complétés par deux balises : une sensibilité à des conditions de travail qui soient soutenables ainsi qu'à une véritable justice organisationnelle, explique Marine De Ridder, chercheuse au sein de la Chaire. En résumé, le management responsable soutient la transition vers le durable et s'inscrit en opposition au management financiarisé, basé sur un rendement à court terme. »

Signal d'alerte

Un tel management est plébiscité — à plus de 94 % — par les personnes ayant pris part au Baromètre. À souligner la spécificité de l'échantillon composé pour de moitié de managers d'une équipe. Il n'est donc pas représentatif de la population active dans son ensemble, mais reflète assez bien les carrières futures des étudiant.es de l'ICHEC. « Cette spécificité explique sans doute en grande partie la proportion élevée — près de 73 % — de répondants qui déclarent que le management de leur organisation est, dans l'ensemble, aujourd'hui déjà, responsable. En même temps,

quatre sur dix (43 %) disent que le management de leur organisation est parfois irresponsable. Il y a donc clairement de la marge d'évolution. »

Enseignement intéressant : les moins de 35 ans, les femmes et les non-managers jugent plus sévèrement le caractère responsable de leur management. En moyenne, les hommes, les managers et les personnes de plus de 35 ans se montrent plus optimistes. « Des constats qui transparaissent également de nos études de cas et des contacts que nous avons avec les étudiants et jeunes diplômés, observe Alain Ejzyn. Ce qui, dans le contexte actuel de guerre des talents, doit résonner comme un *call to action*. On voit aujourd'hui de jeunes diplômés qui font leurs débuts dans une organisation la quitter, parfois du jour au lendemain, déçus après à peine six mois ou un an. Ce n'était pas le cas autrefois. »

Mieux équilibrer les intérêts

Le baromètre montre que toutes les parties prenantes sont plutôt bien considérées dans leur organisation. 71 % des sondés sont de cet avis. « On observe une préoccupation qui va croissant à cet égard, relève Marine De Ridder. Cela dit, les trois parties prenantes les plus prises en compte sont... les actionnaires, les investisseurs et les clients. Les collaborateurs n'arrivent qu'en sixième place et les communautés locales en dixième place seulement. Les approches des parties prenantes restent donc très traditionnelles, avec l'enjeu de trouver comment mieux équilibrer ces différentes parties prenantes dans la prise de décisions. »

Sur le plan interne, 62 % des personnes se disent satisfaites quant au niveau de management participatif qu'ils expérimentent au travail. Elles estiment qu'elles ont l'opportunité de participer aux décisions sur les changements qui pourraient affecter leur travail, sur les plans et orientations à long terme de leur domaine d'expertise et, de manière plus globale, qu'elles ont la possibilité de peser sur les décisions dans l'organisation. À noter, encore une fois, que le sentiment de management participatif est plus faible chez les moins de 35 ans.

« Le management responsable soutient la transition vers le durable et s'inscrit en opposition au management financiarisé, basé sur un rendement à court terme. »
— Martine De Ridder, ICHec Brussels Management School —

Plusieurs types de performances

En termes de performance, les organisations tendent à favoriser les résultats économiques. « Sans surprise dira-t-on, relève Alain Ejzyn. L'entreprise existe d'abord dans une logique de profit, à tout le moins pour assurer sa survie. La prise en compte des collaborateurs, de leur bien-être, est venue dans un deuxième temps. Et la performance environnementale est une préoccupation plus récente encore. Ce, Qui explique qu'à peine 38 % des répondants estiment que leur entreprise en fait suffisamment en matière environnementale, indiquant là aussi un espace substantiel pour l'amélioration. »

Dans l'ensemble, les personnes interrogées estiment que leur organisation adopte une approche protéiforme de la performance — économique, sociale et environnementale. Sur une échelle de 5, la prise en compte des différentes performances évaluées donne pour moyennes 3,14 pour la performance environnementale, 3,48 pour la performance sociale et 4,24 pour la performance économique. 72 % des personnes interrogées sont satisfaites quant à l'impact de leur organisation sur la Société.

Nez sur le guidon

Les temporalités, et en particulier, l'attention portée au temps long, sont relativement difficiles à évaluer, admet Marine De Ridder. « Près de quatre personnes sur dix estiment qu'elles sont incitées à privilégier les objectifs à court terme. 48 % ont la perception que toutes les tâches qu'ils accomplissent sont urgentes. Cela ne permet pas nécessairement d'affirmer qu'une approche court-termiste prédomine dans les entreprises, mais bien que beaucoup de gens se sentent (trop) 'le nez sur le guidon'. En même temps, près de trois répondants sur quatre disent tout de même comprendre quels sont les objectifs à long terme de leur organisation. »

55 % des répondants se montrent satisfaits du sentiment de justice organisationnelle perçu dans leur organisation. « La justice organisationnelle regroupe plusieurs éléments : la justice distributive — la manière dont les récompenses sont distribuées dans l'organisation —, la justice procédurale — la manière dont les procédures sont appliquées —, la justice interactionnelle — elle-même composée de la justice interpersonnelle et la justice informationnelle. Un grand nombre de personnes (28 %) n'est toutefois ni satisfait, ni insatisfait en matière de justice organisationnelle. À noter que les managers ont exprimé une moyenne de sentiment de justice organisationnelle significativement plus élevée que les non-managers. Nous n'avons par contre pas observé de différence significative entre les autres catégories de personnes (genre, âge). » O

Accélérer la croissance des scale-up wallonnes pour doper l'emploi

Part intégrante du Plan de Relance de la Wallonie, le programme Scale-up ambitionne d'aider les entreprises à structurer leur stratégie et à lever leurs éventuelles « barrières à la croissance ». In fine, le but est de stimuler l'innovation et pousser la création d'emplois dans la région. Aardex et Eonix font partie des projets prometteurs accompagnés.

✂ CAROLINE DUNSKI

Lancé en juin 2022, le dispositif « Scale-up » propose un accompagnement « sur mesure » aux entreprises à fort potentiel de croissance : diagnostic de croissance, coaching managérial, aide financière... Récemment, rappelant que « la croissance des entreprises est un enjeu important pour la politique industrielle wallonne », Willy Borsus, ministre wallon de l'Économie, lui confiait une nouvelle mission. Afin de viser une plus grande efficacité, mais aussi une sélection plus pointue des scale-up, un Comité de sélection, présidé par Wallonie Entreprendre (WE), coordonne désormais l'ensemble du programme et met ses expertises à disposition des projets sélectionnés.

Des critères objectifs et subjectifs

Les entreprises candidates à l'accompagnement doivent répondre à différents critères objectifs : avoir au minimum un siège d'exploitation en Wallonie, avoir un chiffre d'affaires minimum d'un million d'euros (et maximum 10 millions) et/ou un minimum de 10 ETP. D'autres critères plus subjectifs concernent le modèle d'affaires, qui doit être fondé sur un produit ou un service créateur de valeur forte, et sur le potentiel de croissance du chiffre d'affaires qui doit pouvoir être multiplié par deux ou par trois endéans les 24 mois que dure l'accompagnement.

« L'ambition du CEO doit être avérée », précise Pascal Alexis, directeur général adjoint de WSL, incubateur technologique créé en 2000 pour soutenir les projets technologiques issus des sciences de l'ingénieur. « Chaque partenaire identifie des candidats potentiels. Wallonie Entreprendre via les CEI (Maisons de l'Entreprise et Investis locaux), les pôles de compétitivité wallons parmi leurs membres et WSL dans sa communauté de start-up qu'elle a aidées à démarrer et qui ont réussi. L'opérateur contacte



David Dalla Vecchia et Bruno Juste. © DR



l'entreprise et lui présente le programme. En cas d'intérêt, les critères sont vérifiés et un diagnostic global est établi afin de déterminer les freins à la croissance et les solutions à y apporter. »

Première promotion prometteuse

Depuis le lancement du programme en 2022, une première promotion de 26 entreprises actives dans divers secteurs bénéficie toujours de l'accompagnement. Parmi ces entreprises, il y a la sérésienne Aardex et la montoise Eonix. La première est une société de Software as a Service (SaaS). Faisant initialement partie de groupe américain WestRock, leader mondial du packaging carton, Aardex est sortie du groupe en faisant un « management by out » en 2018. David Dalla Vecchia et son associé ont alors investi toute la valeur de l'entreprise dans l'approche SaaS.

« Nous sommes leaders mondiaux dans la mesure et la gestion de l'adhésion thérapeutique dans le domaine des essais cliniques. Nos clients sont des entreprises pharmaceutiques, de petite comme de grande taille, qui doivent s'assurer que le patient prend le médicament tel que défini dans le protocole de l'essai clinique, partage le CEO. Nos smart packages équipés de puces électroniques enregistrent quand et comment le patient prend le médicament, ce qui permet à la boîte pharma de tirer des conclusions correctes de ses essais cliniques. En se connectant à notre plateforme mise à la disposition de tous les acteurs du marché pharmaceutique, le médecin qui suit régulièrement un patient sur un site clinique peut analyser les

« La phase scale-up entraîne toute une série de challenges : il faut être capable d'assumer un volume de commandes beaucoup plus important ».

— David Dalla Vecchia, Aardex. —

historiques de prises médicamenteuses et aider le patient à mieux suivre le protocole. »

Apprendre à gérer sa croissance

Alors que 80 % de ses clients se situent sur le marché américain et que l'entreprise exporte déjà dans plus de 70 pays, quel est l'enjeu pour Aardex de bénéficier du dispositif wallon d'aide à la croissance ? « L'objectif est de conserver sa place de leader dans un marché qui est à peine en train de s'éveiller », répond le CEO de l'entreprise de Seraing. « La phase scale-up entraîne toute une série de challenges : il faut être capable d'assumer un volume de commandes beaucoup plus important. Cela nécessite d'augmenter les équipes de support, de développement, de vente... et donc d'améliorer l'organisation, de rendre son design plus robuste. Il y a aussi la gestion cruciale du timing entre le risque financier et le revenu, et la nécessité d'aller chercher des capitaux pour permettre cette croissance. »

Alors qu'aujourd'hui 25 personnes travaillent pour Aardex en Belgique, en Suisse et aux États-

Unis, ce chiffre devrait avoir doublé en 2028. « Trouver les profils informatiques nécessaires est un défi. Il y a aussi le temps de l'on-boarding, environ six mois, entre l'engagement de la personne et le moment où elle devient autonome. Ce qui est très important dans une phase de scale-up, c'est comment garder la culture d'entreprise, préserver les valeurs qui ont fait votre force. »

Se structurer pour grandir

Pour une scale-up comme Eonix, « le plus gros enjeu est de se renforcer par pure croissance internationale et de trouver les moyens pour gérer cette croissance », souligne Bruno Juste, un des deux fondateurs de l'entreprise montoise. Spécialisée dans le développement et la consultation pour la gestion des applications comportant des données sensibles, dans les domaines de la justice et du médical en particulier, Eonix a débuté en 2007 avec deux personnes. L'entreprise compte aujourd'hui 60 salariés et recrute encore.

« On n'apprend pas spécialement à gérer une telle croissance à l'école. À partir de 30 personnes, on ne peut plus être partout en même temps. Avec 50, il devient nécessaire de se structurer et de spécialiser les gens. Les certificats ISO, très structurants, nous ont aidés à faire ça. » Et pour leur croissance internationale, des entreprises comme Eonix peuvent compter sur la mise en lumière que leur offre l'Awex, Agence wallonne à l'Exportation et aux Investissements étrangers, en les invitant à participer à des salons, congrès et aux événements internationaux. ○



Le film « Roadies » suit le quotidien de huit jeunes bruxellois. © DR

Jeunes et travail : apprendre à se projeter dans l'avenir

Chaque année, une centaine de jeunes dotés du statut NEETS, de l'anglais « Not in Employment, Education or Training », entreprennent un parcours avec Art2Work. Huit d'entre eux sont les héros du film « Roadies », commandé par le Centre Vidéo de Bruxelles (CVB). Un documentaire révélateur autant pour les protagonistes que pour les spectateurs.

✎ CAROLINE DUNSKI

Convaincu qu'il y a de la place pour tout le monde sur le marché du travail, Wim Embrechts a fondé Art2Work en 2007 dans la zone du canal à Molenbeek. Il avait alors la ferme volonté de réduire le fossé entre des jeunes de 18-30 ans, décrits comme ingérables et perdus, d'une part, et des chefs d'entreprise à la recherche de travailleurs à qui faire confiance, ayant l'envie de travailler et avec qui ils pourraient construire une relation de travail durable, d'autre part. Le premier programme devenu opérationnel en 2010 est Technics2Start.

Ce programme offre aux jeunes NEETS un contrat Ecosoc (Emploi d'insertion en économie sociale) de 12 mois maximum, pour effectuer des missions de support technique et logistique pour différents clients : festivals musicaux, opérateurs culturels comme le prestigieux Théâtre de la Monnaie... C'est ce cycle que suivaient Erkan Nezir, Maëlys

Pycke et Mamadou Diallo en compagnie de leurs coaches, Christophe Bouckaert et Léopold De Smedt, au moment du tournage du film « Roadies » dont ils sont les protagonistes.

Un film-outil d'encadrement

Pendant le mois d'août dernier, le réalisateur Samuel Ab a suivi ces jeunes dans une de leurs missions : monter la grande scène du festival Pukkel-pop près de Hasselt. Présenté en avant-première aux personnes concernées et aux partenaires à la Maison des cultures et de la cohésion sociale à Molenbeek, début avril, le film sera un excellent outil de présentation du programme aux futurs candidats. Après la projection, Erkan, Maëlys et Mamadou sont montés sur la scène avec Christophe et Léopold pour raconter ce que leur a apporté cette expérience unique immortalisée dans un film.

Ce que « Roadies » montre va bien au-delà de l'appréhension d'un travail à la fois physique et technique sous un soleil de plomb. Outre la fierté de gagner leur vie et de se sentir compétents et reconnus comme tels, les jeunes travailleurs ont aussi acquis des soft skills comme la patience, pour Maëlys, ou la concentration et la sociabilité, pour Erkan. Ils ont aussi appris à travailler en équipe et à respecter des horaires... En se faisant remonter les bretelles lorsque le retard de l'un se répercute sur toute l'équipe, et provoque un gros stress pour Chris et Léo qui en assument la responsabilité face au client ou à la cliente.

Des trajectoires pour se révéler

Chacun des jeunes filmés a un parcours professionnel et scolaire particulier et parfois chaotique. Mamadou a fui la Guinée pour des raisons politiques. Après un long trajet migratoire pendant lequel il a effectué toutes sortes de travaux « pour survivre », il a obtenu le statut de réfugié. C'est par le biais d'une association bruxelloise qui l'aidait dans sa recherche d'emploi qu'il a entendu parler d'Art2Work. Ayant terminé la trajectoire Technics2Start il y a six mois, il a ensuite suivi une formation d'un mois avec ConstruLab, organisme de formation à divers métiers de la construction. Aussi motivé soit-il, et bien qu'il ait aidé son père à construire leur maison et à maçonner des murs, le jeune réfugié ne dispose malheureusement pas des qualifications requises pour travailler comme maçon dans un secteur qui en manque pourtant cruellement. « Actuellement, je prépare des commandes et fait des livraisons sous CDD de trois mois. Ce qui me plaît vraiment, c'est l'événementiel mais, en réalité, j'irai là où on me propose du travail. »

De son côté, Erkan, qui a terminé le programme Technics2Start depuis une semaine, se prépare pour obtenir son CESS (certificat d'enseignement secondaire supérieur) et, dans un mois, il devrait commencer à travailler au Théâtre de la Monnaie. « Chacun des quatre programmes d'Art2Work a sa propre identité », explique Wim Embrechts. « Coach2Start est un trajet de six semaines. Il est orienté développement personnel. Il s'agit d'acquiescence de la confiance en soi, de mieux se connaître pour faire de bons choix et mieux se projeter professionnellement. Avec Direct2Start, en deux semaines, le jeune découvre la réalité du marché du travail, améliore son CV, découvre ses compétences et talents ignorés... »

En attendant de découvrir le film de Samuel Ab, il est possible d'écouter les podcasts « cartes postales » sur le site de l'association. Les jeunes passés par un programme d'Art2Work y expriment ce qu'ils y ont vécu et comment cela les a aidés à se construire. Un petit shoot d'optimisme revigorant !

Une nouvelle dynamique au CHU UCL Namur avec l'arrivée du Dossier Patient Informatisé

PRÉSENTÉ PAR  CHU UCL NAMUR

Le projet de développement d'un Dossier Patient Informatisé (DPI) au CHU UCL Namur est en train de se concrétiser. Le recrutement du personnel chargé de son implémentation est lancé...

On en parlait depuis quelques années déjà et il est maintenant une réalité. Lui, c'est le Dossier Patient Informatisé (DPI) qui va prochainement être implémenté au CHU UCL Namur. Pour rappel, l'institution rassemble près de 940 lits d'hospitalisation (dont 300 lits universitaires) répartis sur 4 sites hospitaliers, à Dinant, Godinne et Namur. Il emploie plus de 4.900 personnes au niveau de ses sites hospitaliers et de son réseau de soins et services composés d'infrastructures d'hébergement pour personnes âgées, d'infrastructures d'accueil pour la petite enfance et de policliniques.

L'appel d'offres pour le DPI a été lancé. « Il s'agit d'un outil informatique intégré qui permet de suivre la santé d'un patient dans l'hôpital, de son admission à la sortie. Il couvre tous les aspects de son parcours de soins, qu'ils soient médicaux, infirmiers, touchant à la prescription médicamenteuse ou encore administratifs et financiers. C'est un peu la colonne vertébrale du parcours du patient sur laquelle vont s'interfacer plusieurs logiciels pour assurer le suivi du patient », explique Anne-Caroline Golard, cheffe de programme au CHU UCL Namur. « L'objectif étant de disposer d'un outil unique pour tous nos sites hospitaliers reprenant l'ensemble des informations des patients pour assurer une prise en charge optimale mais aussi pour faciliter la collaboration entre professionnels de la santé », ajoute-t-elle.

Nouvelle équipe

Lorsque le fournisseur de la solution informatique adéquate sera connu, les équipes pourront s'investir dans le déploiement du logiciel qui devrait s'étaler



© D.R.



Anne-Caroline Golard, cheffe de programme au CHU UCL Namur. © MALKO DIRIS.

sur 3 à 4 années. « On est en train d'engager du personnel pour le déploiement du projet. Après une phase d'analyse des besoins, il faudra paramétrer pour construire un outil qui répond aux besoins mais aussi former le personnel utilisateur du DPI, sans oublier le support nécessaire quand l'outil sera lancé, en cas de bug ou de nouvelles personnes à former », poursuit Anne-Caroline Golard.

L'équipe chargée de cette implémentation devrait compter 23 personnes dont 21 seront engagées. « On compte sur un ou une secrétaire, deux chefs de projet pour le côté métiers-utilisateurs, 14 coordinateurs de déploiement avec un profil utilisateur (administratif, infirmier, médical ou paramédical) ou ayant de l'expérience dans ce genre de projet, 1 chef de

projet pour le côté informatique, 3 gestionnaires applicatifs et un gestionnaire de système et de serveur ».

L'intérêt de s'investir dans une telle démarche est évident. « Participer à un projet de grande envergure qui va impacter l'environnement de travail de bon nombre de personnes. Travailler dans une équipe pluridisciplinaire qui interagit avec les collaborateurs, tous métiers confondus, mettre à profit son expertise de terrain d'une manière différente en restant au service de la santé et la qualité des soins et intégrer une nouvelle équipe qui va donner naissance à une nouvelle dynamique ». Bref, un sacré challenge professionnel en perspective...

CHU NAMUR

« Chez TADA, je vois l'impact direct de mon travail »



Chaque semaine, les cinq écoles du week-end gérées par TADA mettent les jeunes élèves face à des métiers très différents, d'avocat à cuisinier, en passant par journaliste. © TADA

Arrivé chez TADA il y a sept ans après une carrière dans le secteur privé, Pieter De Witte a repris le flambeau de Sofie Foets, la fondatrice de l'ASBL qui a pour moteurs l'intégration et la formation de jeunes bruxellois issus de quartiers fragilisés. C'est la mission sociale concrète et l'impact tangible des actions des équipes sur le terrain qui résonnent le plus en lui dès ses premiers mois.

✎ FLORENCE THIBAUT

Comment avez-vous commencé votre parcours professionnel ?

Je suis économiste de formation sorti de la KU Leuven. C'est une filière où on vient vous chercher après, voire pendant, les études. Schématiquement, on choisit entre les secteurs de la banque ou de la consultance. J'ai choisi le deuxième. J'ai démarré chez Unisys, puis j'ai passé des années chez PwC. Je voyageais beaucoup, c'était super intéressant. J'y ai acquis beaucoup de compétences précieuses. Pendant toutes ces années, je me suis, régulièrement posé les questions 'est-ce que j'ai envie de la prochaine promotion?' et 'est-ce que j'ai encore envie

d'être ici dans trois ans'? À un moment donné, la réponse à ces deux questions était : 'non'. Et j'ai commencé à chercher autre chose.

Qu'est-ce qui vous a donné envie de rejoindre votre association actuelle ?

Je voulais rejoindre un projet avec un impact social direct important et mesurable, ainsi qu'une structure avec une efficacité organisationnelle et économique. Je suis tombé sur TADA, qui alliait les deux, un peu par hasard, lors de mes recherches. En janvier 2017, je commençais ma mission de directeur des opérations. Je pense que cela aurait sans doute moins bien fonctionné dans d'autres associations. J'avais besoin d'une problématique avec des solutions identifiées. Je voyais clairement un rôle pour moi et des choses à faire. Quand je suis arrivé, l'association existait depuis près de quatre ans et était en pleine phase de croissance. L'équipe comptait alors un peu plus de dix personnes.

Qu'est-ce qui vous plaît aujourd'hui dans votre fonction ?

C'est vraiment l'impact qui fait la différence pour moi. Je gagne moins bien ma vie qu'avant

et je travaille sans doute davantage que par le passé, mais je reçois des retours extraordinaires d'élèves, de parents ou d'alumni. Je fais des rencontres très enrichissantes. Cela donne beaucoup de sens et d'énergie et cela me pousse à continuer. Beaucoup de jeunes voient TADA comme une famille. L'ASBL est présente dans leur vie pendant des années. Par la suite, devenu CEO, j'ai contribué à structurer les activités et je continue à le faire, c'est très stimulant intellectuellement. TADA n'est plus une start-up, mais une scale-up. Mon rôle a évolué en même temps que l'organisation et ses projets. Je suis poussé vers le haut par mes équipes ○

TADA en chiffres

- 2012-2013 : La première rentrée scolaire
- Environ 2100 jeunes suivis depuis le départ
- Près de 250 partenaires mobilisés par an
- 5 écoles du week-end
- 38 ETP et 3000 bénévoles par an

« Chez les Petits Riens, la diversité est vécue et célébrée »



Chaque année, les équipes des Petits Riens trient 8000 tonnes de biens de seconde main (vêtements, meubles, équipements). © François de Ribaucourt.

Française d'origine, Agathe Marie s'installe à Bruxelles pour travailler dans le lobbying européen. Diplôme de communication en poche, elle passe plusieurs années dans la bulle européenne avant de rechercher un poste plus en prise avec le contexte bruxellois. Elle découvre les Petits Riens et leur action en matière d'intégration sociale et de lutte contre le sans-abrisme dans la foulée.

✎ FLORENCE THIBAUT

Comment avez-vous commencé votre parcours professionnel ?

J'ai choisi d'étudier la communication interne et externe à l'Université de Lille. En fin de master, j'avais envie d'un stage en anglais. J'ai commencé dans le lobbying à Bruxelles un peu par hasard. J'ai commencé chez Unifé, un lobby de constructeurs de trains et j'y suis finalement restée six ans. J'y ai appris énormément de choses. J'avais notamment la chance d'organiser des événements dans plusieurs capitales européennes. C'était grisant et excitant. J'ai ensuite passé un an au sein de la fédération européenne des cyclistes. Même si promouvoir des moyens de transport durables correspondait à mes valeurs, je commençais à avoir envie d'autre chose. L'impact de mon travail était assez dilué. Et puis, j'avais l'impression d'être dans une bulle d'expatriée et de ne pas connaître de Belges.

Qu'est-ce qui vous a donné envie de rejoindre votre association actuelle ?

Après huit ans dans le milieu européen, j'avais envie et besoin de m'ancrer en Belgique. Je voulais trouver un emploi dans la communication avec un impact local et de préférence dans le secteur associatif. À l'été 2021, j'ai rejoint les Petits Riens. Je connaissais leur activité de seconde main, comme consommatrice, beaucoup moins leur mission sociale d'insertion professionnelle et de lutte contre le sans-abrisme. Je l'ai découvert sur le terrain et ces finalités ont rendu mon travail encore plus intéressant.

Qu'est-ce qui vous plaît aujourd'hui dans votre fonction ?

Je suis internal communication manager. Mon rôle est de m'adresser à nos employés, aux bénévoles, aux profils en réinsertion... Je m'adresse à toutes sortes de métiers, c'est passionnant. Il y a tellement de sujets à ouvrir. Je n'ai jamais regretté mon choix, même s'il faut souligner que c'est un vrai choix financier. J'avais un très beau package financier, mais j'ai décidé que ce n'était pas ma priorité. J'ai trouvé beaucoup plus de sens au quotidien. Certains de mes collègues parlent peu le français. J'essaie toujours de trouver des solutions pour qu'ils comprennent nos messages, c'est parfois difficile, mais super motivant. Ensuite, je suis beaucoup sur le terrain et en contact

proche avec les équipes. J'accueille notamment tous nos nouveaux collègues. J'adore cela !

Quelles sont les valeurs de l'association qui vous parlent le plus ?

On côtoie une vraie diversité, sociale, culturelle, confessionnelle... On la vit et on la célèbre tous les jours. Les Petits Riens sont un formidable brasseur. On entend de nombreuses langues dans les couloirs. Ce qu'on défend, on le vit en interne. Ce que je trouve le plus intéressant, c'est ce mix d'insertion sociale, d'économie durable et de circularité. L'outil de la seconde main sert la mission sociale. C'est une approche inédite à Bruxelles. Faire ce métier me permet d'avoir un impact social, même si mon rôle est d'être une fonction de support. Cela me porte au quotidien. ○

Les Petits Riens en chiffres

- 350 personnes sans domiciles hébergées
- 950 citoyens soutenus par les services sociaux
- 8000 tonnes de biens récoltés et triés
- 27 magasins dans toute la Belgique
- 400 salariés et 293 volontaires mobilisés.

Je crois que je fatigue... 5 signaux d'alarme à surveiller

Vous avez l'impression d'être plus tendu qu'avant, plus stressé, peut-être même légèrement anxieux ? Vous avez l'impression de courir tout le temps ? Votre charge mentale est grande ? Fatigue passagère, souci de santé ou début d'épuisement ? Découvrez les 5 signes qui doivent vous alerter.

✂ ANNE EVERARD

1. Toute douleur physique

Passez votre corps en revue. Avez-vous mal quelque part ? Parfois, on est tellement tendu qu'on ne sent rien jusqu'à ce que l'on prenne le temps de ralentir. Votre médecin généraliste sera un bon premier point de contact pour vérifier si ces douleurs ont une cause biologique ou une autre cause telle que le stress, l'anxiété ou le (pré-)burn-out.

Un certain nombre de symptômes peuvent être la conséquence directe d'un excès de stress :

- Maux de tête ;
- Douleurs à la nuque, aux épaules, aux bras ou au dos ;
- Maux d'estomac et problèmes de digestion ;
- Tensions musculaires, tendinites qui ne partent pas ;
- Nouvelles allergies alimentaires, eczéma, psoriasis.

2. Tout problème de sommeil

C'est un fameux signal d'alarme, car si vous avez un sommeil perturbé, vous risquez l'effet boule de neige : j'ai des problèmes ou simplement beaucoup de travail, je ne dors pas suffisamment ou j'aimerais dormir mais je n'y arrive pas. Et comme je suis fatigué, tout est plus compliqué à gérer et donc je risque d'arriver très rapidement dans une spirale de l'épuisement. Soyez vigilants aux difficultés d'endormissement, aux réveils nocturnes ou très matinaux ou au fait de ressentir de la fatigue au réveil.

3. Tout changement alimentaire

Vous observez une perte d'appétit, une perte de poids subite ou au contraire une prise de poids ? Vous mangez plus gras ou plus sucré pour compenser votre anxiété, votre stress, votre ennui ou votre fatigue. Les personnes allant jusqu'au burn-out ont très souvent commencé par développer des modifications de leurs habitudes pour 'tenir le coup' (plus de sucre, de café, de soda, de boissons énergisantes, parfois de la



Elle-même victime d'un burn-out, Anne Everard a écrit un livre pour rassembler les outils qui l'ont aidée. © An Van Daele fotografie

drogue) ou pour tenter de se détresser (plus d'alcool, de tabac, mais aussi somnifères ou antidépresseurs). Voyez votre médecin et éventuellement un psychologue pour comprendre vos émotions.

4. Je me sens régulièrement tendu, irritable, stressé

Je suis anxieux, à bout de nerfs, j'ai des palpitations, je ne supporte plus grand-chose, les gens m'énervent facilement. J'ai du mal à me concentrer, j'oublie des choses.

5. Je n'ai pas beaucoup d'énergie et je m'isole

J'ai moins d'énergie, je suis moins curieux, je n'ai pas vraiment de nouvelles envies, j'ai moins d'élan de vie, moins de joie. Un week-end

de repos ou une semaine de vacances n'y font pas grand-chose. Aussi, je vois moins de monde qu'avant. J'éprouve régulièrement un sentiment de solitude. Je mange plus souvent devant mon bureau, j'évite la cafétéria.

Lorsque l'on se rend compte d'une difficulté, d'un signal d'alarme, on a déjà fait la moitié du chemin ! Pour parcourir les 50 % restants vers la solution, faites-vous un plan d'action pour retrouver du calme, du plaisir et recharger vos batteries. Ne restez pas seul, parlez de vos difficultés à vos proches, n'hésitez pas à voir un médecin, un psychologue ou un coach. Prenez bien soin de vous ! O

À noter : Conférencière et autrice de plusieurs livres dont le Guide du burn-out et Boostez, Anne Everard aide les entreprises à améliorer le bien-être au travail.

La santé mentale, un sujet pour tous

La santé mentale des Belges semble s'être détériorée en 2023. La moitié de nos compatriotes avoue connaître des faiblesses d'ordre psychologique et un sur cinq éprouve même de sérieuses difficultés à affronter à la situation. Si le travail peut faire partie des causes, il n'est assurément pas le seul facteur déterminant, poussant les employeurs à parfois s'emparer d'enjeux privés, de la solitude à l'addiction.

✂ FLORENCE THIBAUT

C'est ce qui ressort de l'étude Mind Health Study menée par le groupe AXA dans 16 pays, dont la Belgique où un millier de citoyens âgés de 18 à 75 ans ont fait partie de l'échantillon. Cette enquête globale a pour objectif de prendre chaque année le pouls de la santé mentale. Le Mind Health Index, un outil pour comparer la santé mentale dans différents pays et secteurs, sort dans la foulée. L'an passé, cet indice s'est dégradé en Belgique. « Ces résultats sont sources de préoccupations, cadre Céline Dupont, Chief Life and Health Officer chez AXA Belgium. Pour trois personnes qui se sentent bien — on dira d'elles qu'elles s'épanouissent ou qu'elles vont de l'avant — il y a en deux qui ne se sentent pas bien — on dit qu'elles se languissent, voire qu'elles luttent. En 2023, nous sommes revenus au niveau de 2021, c'est-à-dire en plein Covid ! » Si on analyse différentes catégories de la population, on observe que les jeunes ainsi que les femmes sont davantage touchés.

Baromètre de l'état mental

En résumé, le Mind Health Index combine plusieurs indicateurs pour aboutir à quatre états de santé mentale illustrés par des verbes. « Le premier est 's'épanouir' (flourishing) et correspond à une excellente santé mentale, la personne ayant la capacité à gérer des difficultés d'ordre psychologique, précise Lode Godderis, professeur à la KU Leuven, qui collabore avec Axa depuis quelques années. Le deuxième est 'aller de l'avant' (getting by), un état caractérisé par une bonne performance dans certains domaines cruciaux, mais avec un manque d'éléments pour s'épanouir. Ensuite, il y a 'stagner' (languishing), un fonctionnement en-deçà de sa capacité maximale, avec le sentiment d'être démotivé et certaines difficultés à se concentrer. Le dernier est 'lutter' (struggling) et représente un mauvais score en matière de bien-être mental et un plus grand risque de développer des problèmes d'ordre psychologique ».

La peur de l'avenir

Ainsi, en 2023, davantage de Belges se trouvent dans l'état de 'lutter' (struggling) — 18 % pour 11 % en 2022 — et la catégorie 'aller de l'avant' (getting by) connaît une aspiration par le bas — 31 % pour 38 % en 2022. Quelque 30 % des Belges



18 % des Belges ont l'impression de ne pas s'en sortir. © Shutterstock

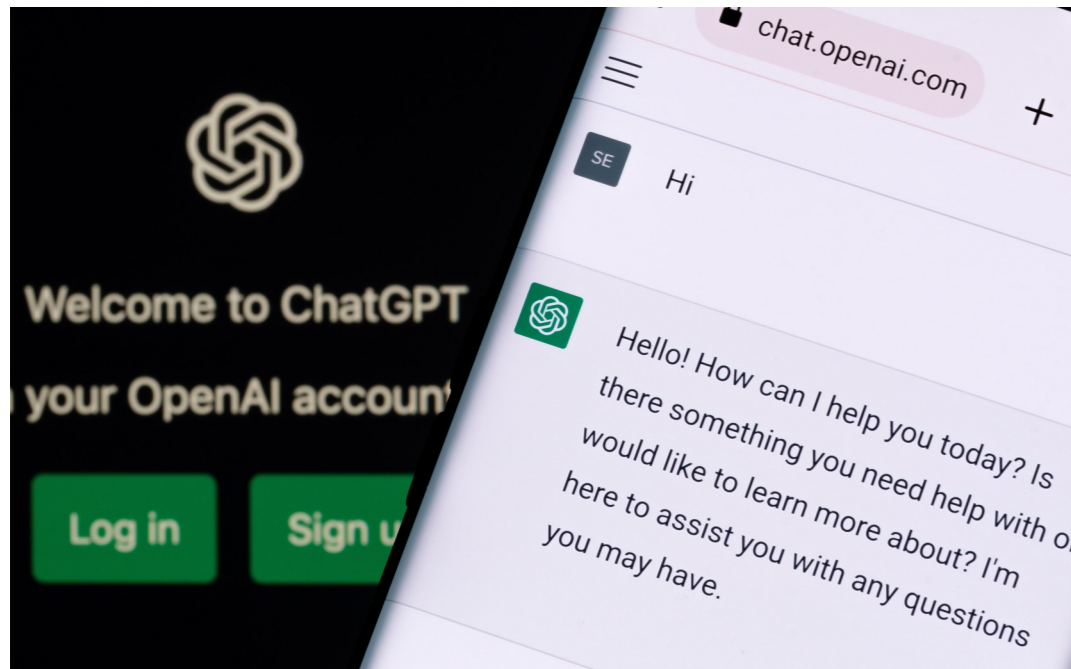
déclarent souffrir d'un problème de santé mentale. « Il n'est pas étonnant qu'en période d'incertitude, les gens éprouvent davantage de difficultés d'ordre psychologique, souligne Lode Godderis. Les conséquences de la pandémie et le futur géopolitique incertain sont des facteurs qui contribuent à un sentiment général d'incertitude et de peur. » Ce qui a un impact majeur tant sur la vie professionnelle que sur la vie personnelle. Environ un travailleur sur dix indique avoir souffert d'un burn out au cours de l'année passée. Et un sur quatre (26 %) déclare avoir pris un congé de maladie en raison de troubles d'ordre psychologiques. Les jeunes et les managers sont les plus touchés. On est ainsi à près de 50 % chez les 18-24 ans.

Ne pas rester seul

Les résultats de l'étude doivent être un « call to action » pour les collaborateurs en souffrance comme pour leurs entreprises. « L'objectif d'une telle enquête est d'encourager le dialogue afin que l'ensemble des acteurs puissent agir pour améliorer la santé mentale, insiste Céline Dupont. En anglais, on parle de Mind Health, et pas de Mental Health, pour briser la stigmatisation que certains peuvent encore ressentir et qui les empêche de de-

mander de l'aide quand ils en ont besoin. » Et Lode Godderis d'enchérir : « Quand on parle de santé mentale, on pense encore spontanément à des problèmes, à la dépression, au burn-out. Mais il convient aussi de prêter attention à ce qui fait qu'on se sent bien. Le travail peut être une source de difficultés, mais il peut aussi être un lieu où les individus se réalisent et s'épanouissent, où ils se développent et où ils peuvent prendre soin d'eux-mêmes et trouver du soutien social ».

L'étude d'Axa éclaire également les attentes des travailleurs en la matière. Leur employeur pourrait, par exemple, élargir les couvertures d'assurance de groupe pour couvrir les soins de santé mentale (44 %), offrir des formations en people management pour managers (39 %) ou un accès accru à des experts externes pour soutenir les problèmes mentaux au travail (34 %). « Soyons conscients de ce que chacun peut faire pour l'autre, conclut Lode Godderis. Demandez régulièrement comment ça va. Mais posez-vous aussi la question suivante : comment se passe la collaboration ? Pourquoi la charge de travail est-elle (trop) élevée ? Quelles sont les solutions possibles ? Parler des difficultés constitue le premier pas vers l'amélioration du bien-être mental au travail. » O



L'IA impacte déjà la recherche d'emploi, de la rédaction d'un CV à la préparation de l'interview. © Shutterstock

L'IA pour préparer son entretien ? « Oui, mais pas seulement... »

Est-ce que l'intelligence artificielle peut nous aider à préparer un entretien d'embauche ? On a posé des questions à Chat GPT pour un job bien précis et on a demandé l'avis d'une recruteuse, Raquel Saiz Fernández d'Ariad.

✎ GEORGES XOURAS

Comment se préparer à un entretien d'embauche ? Jusqu'il y a quelques années, on devait imaginer les questions qu'un recruteur pourrait poser, se souvenir des interviews passées ou encore demander à des proches. Aujourd'hui, il y a Chat GPT. On a fait le test.

Miroir, miroir, donne-moi les questions...

Le test ? On a pris une offre d'emploi d'une agence de recrutement, puis on a commencé une « discussion » avec Chat GPT et on a envoyé les questions à une recruteuse (voir ci-dessous). « Ces questions sont bonnes dans l'ensemble », nous dit Raquel Saiz Fernández d'Ariad. « Mais quand on y regarde de plus près, on se rend compte aussi que certaines questions sont similaires et qu'elles ne sont pas assez centrées sur le candidat. La 3^e question sur la génération d'idées ne me semble pas pertinente, je ne vois pas de recruteur poser une telle question par exemple ». Car à l'inverse de Chat GPT, les recruteurs auront scanné votre CV et avec leur expé-

rience, pourront surtout poser des questions bien plus ciblées. Et même en ajoutant les lignes de notre CV, les questions n'évoluent pas dans Chat GPT.

Une bonne base de travail

« Ce sont des bonnes questions pour prendre en considération ce qui serait demandé en entretien d'embauche, mais il faut les regarder avec un œil humain et ne pas tout prendre pour acquis. Et il faut aussi savoir si l'entretien se fera avec quelqu'un des RH ou quelqu'un de l'équipe avec qui vous pourriez travailler », ajoute encore la recruteuse. C'est donc un bon outil, mais cela ne doit pas être le seul. « Il ne faut pas oublier que Chat GPT utilise des données à jour jusqu'en 2021. Il est donc important de creuser et de trouver des infos en ligne sur le poste et l'entreprise pour bien préparer son entretien », conclut la recruteuse.

L'IA pour aider à trouver un job

L'intelligence artificielle peut toutefois vous aider dans d'autres choses : améliorer son CV et l'adapter selon les offres d'emploi en utilisant les bons mots-clés, écrire une lettre de motivation dans différents styles (ton neutre, léger, sérieux...) pour différents publics cibles ou encore trouver des sites plus spécialisés ou moins connus selon votre profil. N'oublions pas que l'IA n'est pas parole d'évangile, que tous les résultats produits ne sont pas forcément les meilleurs, et qu'il est toujours important de garder un œil critique sur toutes les réponses données. Un simple copier/coller ne vous aidera pas forcément à vous démarquer des autres candidats... surtout s'ils utilisent tous les mêmes outils que vous !

« J'aimerais préparer un entretien d'embauche pour ce poste de Junior Digital Content Creator. Quelles seraient les questions que pourrait me poser un recruteur ? »

- Pouvez-vous nous parler de votre expérience en création de contenu, notamment dans le domaine du numérique ?
- Qu'est-ce qui vous a motivé à poursuivre une carrière dans la création de contenu numérique ?
- Comment abordez-vous la génération d'idées pour du contenu numérique ?
- Pouvez-vous fournir des exemples de contenu numérique que vous avez créé par le passé et comment il a contribué à atteindre des objectifs de communication ?
- Comment restez-vous informé des tendances et des meilleures pratiques en matière de création de contenu numérique ?

RÉDACTRICE EN CHEF
Florence Thibaut de Maisières
florence.thibaut@referenc.es.be

ÉDITEUR RESPONSABLE
Stephanie Popović – Managing Director
stephanie.popovic@referenc.es.be

SALES
hello@referenc.es.be
02/225.56.45

CONCEPTION
Joys Degroot, Creative Studio
creative@sudinfo.be

GRAPHISME
Frédéric Guisen
frederic.guisen@sudinfo.be

IMPRESSION
remy-oto
www.rossel.be/societes/remy-oto
082/71.15.77

Toute reproduction, même partielle, des textes publiés dans le Références est interdite pour tous les pays, sans autorisation écrite préalable du rédacteur en chef. Cette publication peut être utilisée dans le cadre de la formation universitaire. L'éditeur s'autorise à refuser toute insertion qui semblerait contraire aux intérêts moraux ou matériels de la publication.

SUPPLÉMENT DE

LE SOIR SUDINFO

Ajoutez le maillon manquant à votre parcours professionnel

- MANAGEMENT – STRATÉGIE
- FINANCE – CONTRÔLE
- MARKETING – COMMUNICATION
- IT – DATA MANAGEMENT
- RH – PEOPLE MANAGEMENT
- SECTEUR PUBLIC
- ENTREPRENEURIAL

www.ichecformationcontinue.be

ICHEC
formation continue



Congrès de Printemps ABCi

Hands on! Dive in!

Découvrez les technologies émergentes en communication interne : IA générative, XR, gamification

Communicants, managers, professionnels des RH, cet événement est fait pour vous ! Places limitées.

Réservez votre place dès maintenant : www.abci.org

Quand ?
Le 24 mai 2024
de 9h00 à 17h00

Où ?
À Mons
(Campus UCLouvain FUCaM)

Atelier productivité :
Utilisez chatgpt dans vos pratiques de communication avec Sébastien Santarelli

AI Pioneer / Change catalyst - Président Alifucam - le réseau alumni UCLouvain Fucam Mons

Atelier créativité :
Libérez votre potentiel créatif avec Midjourney avec Fabrice Rasir

Consultant Freelance - Software Architect - Elia, précédemment Head of Technology - La niche Agency, Dogstudio

Dive in!
Démonstrations sur les technologies immersives et la gamification

OWLION Hitt SYNQUEST teamersive

Débat de clôture :
Chartes et normes d'usage de l'IA avec Anne-Sophie Noël
Communication & Sustainability Director, Partena Professional
& Julien Pierre
professeur de communication numérique à l'Université de Sherbrooke (Canada)



Révélateur de choix de vie



Inspirez votre vie
professionnelle sur references.be
Infos, Conseils, Jobs et Formations



Références
RÉVÉLEZ-VOUS!