

Références

FORMATION + LA VIE DE NOS PARTENAIRES

EMPLOI

Des carrières hors des sentiers battus

Plombier un jour, plombier toujours ? Non ! Il est révolu le temps des carrières linéaires. De nos jours, si on s'en donne les moyens, on peut changer de métier à sa guise. Pour preuve, voici trois personnes qui n'ont pas hésité à emprunter des chemins de traverse. TÉMOIGNAGES RECUEILLIS PAR PHILIPPE VAN LIL

Vincent Petit Changer de vie est à la portée de tous

A 64 ans, Vincent Petit approche aujourd'hui de la pension. S'il a accompli une grande part de sa carrière en tant qu'assistant social, essentiellement dans le Brabant wallon, son parcours a connu de nombreux détours. Il en a tiré plusieurs enseignements.

Au cours d'une vie professionnelle, la ligne droite est loin d'être toujours la norme. Mais point de fatalisme pour autant ! Comme l'admet Vincent Petit, en tant qu'élève, il était loin d'être le plus brillant de la classe : « Je n'ai pas terminé mes secondaires et je me suis engagé à l'armée sur un coup de tête. C'est là que j'ai ouvert les yeux sur ce que je voulais vraiment faire : il était possible de devenir assistant social en passant un examen, que j'ai réussi. Je me suis alors orienté vers le secteur de l'enseignement en tant qu'assistant social dans différents centres PMS. »

Après un passage dans une intercommunale, Vincent a participé, dans le courant des années 1990, au lancement de l'administration de la province du Brabant wallon, nouvellement créée. Il est ensuite retourné dans le secteur de l'enseignement, mais « comme j'avais une grande famille, j'ai donc cumulé ce boulot avec un second durant une quinzaine d'années, celui de chauffeur routier pour le compte d'une grande entreprise d'aciérie ».

« Il n'y a pas de portes infranchissables »

Passé cet épisode sur les routes, Vincent est resté au sein des services publics et de l'enseignement. Il est aujourd'hui permanent syndical. Il traite principalement de matières transversales dans la carrière des enseignants : accidents et maladies du travail, problèmes liés aux congés, à la fin de carrière et aux pensions, etc.

Selon lui, ce qui l'a conduit à occuper sa fonction actuelle, c'est sa formation d'assistant social, sa capacité à collaborer qui s'est affinée au fil de ses différents jobs, sa volonté de continuer à apprendre, ainsi que son envie restée intacte d'être utile aux autres. « Mon métier actuel demande beaucoup d'écoute, souvent de personnes en souffrance. »

A l'approche de la retraite, c'est non sans une certaine sagesse qu'il considère toute la beauté et la force de son trajet : « Ce fut parfois difficile, mais souvent très riche. Je suis aujourd'hui convaincu que la plupart des parcours professionnels sont à la portée de tout le monde. Certaines fonctions exigent bien sûr des connaissances théoriques ou académiques plus approfondies, mais si, à un moment, on veut changer de vie et suivre ses rêves, il n'y a pas de portes infranchissables... même si, parfois, la porte est basse ! »



« Je suis convaincu que la plupart des parcours professionnels sont à la portée de tout le monde. » © D.R.

Noémie Baratte Parcours atypique ne rime pas avec illogique

Au cours d'une vie, il est parfaitement possible d'enchaîner plusieurs carrières. Originellement formée comme antiquaire, Noémie Baratte a développé son activité actuelle en autodidacte. Désormais, grâce à des techniques d'émaillage à froid et de feuilles d'or, elle fabrique notamment des bijoux à partir de fleurs.

Après ses études, Noémie a commencé par travailler dans une bouquinerie durant une dizaine d'années. Parvenue à la trentaine, elle a décidé de changer de direction : elle a suivi une formation professionnelle en fleuristerie. Puis, ce fut tour à tour trois ans de travail dans une boutique de fleurs comme employée, le lancement de sa propre structure pour donner des cours d'art floral, des missions dans le secteur de l'événementiel, etc. Au fur et à mesure, elle s'est aussi progressivement intéressée à diverses techniques de décoration florale, comme les fleurs séchées et les fleurs en soie.

« J'ai eu le temps de me poser pour réfléchir »

Arriva la crise du covid, et là, le coup d'arrêt fut net : « Une activité comme la mienne a été évidemment l'une des premières impactées. Je ne pouvais plus travailler. Cela a été compliqué mais, rétrospectivement, cela a été bénéfique : j'avais le temps de me poser pour réfléchir. J'en suis arrivée à la conclusion que, d'un côté, en magasin, le travail est un peu répétitif et que, de l'autre, dans l'événementiel, on bouge beaucoup, ce qui est très stressant. C'est alors que, dans mon atelier, j'ai pu commencer à développer des techniques innovantes pour des créations florales et des tableaux à base de fleurs séchées. Ensuite, j'ai déposé mes créations en dépôt-vente dans des concept stores et des boutiques d'artisanat. »

En testant ses idées dans son atelier, Noémie s'est également penchée sur le concept de « durabilité » dans le cadre



de son métier : « Les gens se désolent souvent que les fleurs de saison, c'est très beau mais éphémère. En m'inspirant de l'art japonais du kintsugi, où l'on répare et magnifie des objets cassés, comme des poteries, avec de l'or, j'ai développé des techniques pour renforcer les fleurs et en faire des bijoux. L'idée, c'est de les rendre éternelles. J'ai aussi testé des techniques d'émaillage à froid dont le résultat plaisait aux gens. Si on vous dit que c'est magnifique, il faut se lancer ! »

Pour Noémie, qui a aujourd'hui 42 ans, son parcours est certes un peu atypique et inattendu, mais finalement pas si illogique que cela : « Dans ma formation d'antiquaire, j'ai notamment eu des cours sur les bijoux. Cela a fini par me servir. »

« Le covid a été compliqué mais, rétrospectivement, cela a été bénéfique. » © D.R.



Ines Thielemans Garder ses valeurs à tout prix

« Mieux vaut quitter un emploi avant d'être vraiment dégoûté et de finir en burn-out. » © D.R.

Choisissez la profession qui vous chante ! Ines Thielemans en fait la démonstration. Après avoir suivi une formation en communication et occupé durant deux ans et demi un emploi au sein d'une agence de marketing spécialisée, entre autres, dans le secteur de l'alimentation, elle a sauté le pas : cette Bruxelloise de 28 ans a décidé de se former à l'alimentation durable et au maraîchage urbain.

Étudiante, travaillant dans des bars et cafés, Ines gravitait déjà autour de l'alimentation. Au terme de ses études, elle a décroché un poste dans une agence qui développait des concepts pour des entreprises du secteur de l'alimentation : « Dans ce métier très créatif, j'ai énormément appris. Mais, à un moment donné, je me suis rendu compte que je m'étais trop concentrée sur l'aspect commercial et que je désirais faire quelque chose ayant plus d'impact, plus de sens. En effectuant quelques recherches, j'ai trouvé une formation qui correspondait à ce que je voulais. »

« Partir dans l'inconnu m'a fait un peu peur au début »

Depuis avril, elle suit une formation de huit mois qui aborde tous les aspects de l'alimentation durable et du maraîchage urbain. Au menu : travail en cuisine, maraîchage proprement dit et, chaque lundi, des cours théoriques portant sur différents thèmes. « Pour le moment, on aborde la conservation des légumes, vu son importance en matière d'alimentation durable. On passe également en revue tous les moyens d'utiliser au mieux les produits issus du maraîchage en prenant en compte, notamment, leur saisonnalité. »

Ce parcours d'apprentissage se terminera par un stage de deux mois au sein d'une structure en lien avec le contenu de la formation.

A plus longue échéance, Ines envisage d'ouvrir son propre restaurant. De son changement de cap, elle retient que ce ne fut pas une décision facile à prendre : « D'un côté, j'aimais beaucoup mon boulot dans l'agence, notamment parce que je m'entendais très bien avec ma boss. J'ai hésité plusieurs mois avant de lui dire que je voulais quitter ce boulot, car j'avais un peu l'impression de l'abandonner. De l'autre, je sentais que si je restais, je ne serais plus capable de bien poursuivre mon travail, vu que mes valeurs n'y correspondaient plus tout à fait. Partir dans l'inconnu m'a fait un peu peur au début. Cependant, une fois la décision prise, je me suis sentie tout de suite soulagée. Mieux vaut quitter un emploi avant d'être vraiment dégoûté et de finir en burn-out. »

« Insufflons et nourrissons une vraie cu

Les entreprises chassent les talents et pleurent après les compétences. En face, l'offre de formation est abondante. Mais voilà, pointent les acteurs de la formation réunis par Références : l'appétit à se former tout au long de la vie reste faible en Belgique francophone. Comment insuffler une vraie culture de l'apprentissage chez les employeurs, les collaborateurs, les futurs travailleurs ? Notre tour de table éclaire les tendances du moment et livre une série de pistes prometteuses.

La crise de la Covid-19 a profondément transformé nos façons de travailler, mais elle a aussi fortement impacté le secteur de la formation, s'accordent à dire les participants au débat organisé fin juin par Références. Il a réuni Anne Grzyb, directrice de l'Institut Universitaire de Formation Continue de l'UCLouvain qui propose des programmes aux diplômés de l'enseignement supérieur dans une optique d'apprentissage tout au long de la vie ; Nathalie Lambrechts, directrice de production chez Cefora, organisme de formation de la Commission paritaire pour employés (CP 200) ; Pierre Lelong, Head of Innovation au centre de compétence Technofutur TIC dédié aux technologies de l'information et de la communication ; Christelle Michaux, directrice de l'IFOSUP (Institut de Formation Supérieure), établissement de promotion sociale de la Ville de Wavre ; et Olivia P'tito, directrice générale de Bruxelles Formation, service public à la fois opérateur et régisseur de l'offre francophone de formation professionnelle en Région bruxelloise. En tout, ces cinq organismes forment plus de 85.000 personnes par an, et ce, à différents niveaux d'enseignement et dans un éventail extrêmement large de domaines.

« La crise sanitaire a exigé une grande réactivité et d'énormes capacités de résilience, observe Olivia P'tito. Il a, par exemple, fallu veiller à ce que tous les formateurs disposent des compétences numériques nécessaires pour la prise en main des outils et la transmission des savoirs à distance. Avec les limites propres à certains métiers : former un chauffeur de poids lourd en ligne, c'est compliqué. De leur côté, les chercheurs d'emploi, pour beaucoup, ont dû être équipés car une proportion importante est en situation de précarité. Nous avons ainsi mis en place un système de prêt d'ordinateurs portables pour y répondre, ainsi qu'un plan d'inclusion numérique. Certains secteurs ont été complètement fermés, ce qui a réduit les possibilités de formation en entreprise pendant tout un temps. Aujourd'hui, nous sommes dans une

phase d'atterrissage avec de nouveaux équilibres qui se mettent en place à tous les niveaux, tant à l'égard du public qu'en interne à Bruxelles Formation. Cette période post-Covid, nous la vivons le mieux possible, en veillant à en garder le positif. »



Dès qu'un programme est cohérent, qu'il mène à l'emploi et à l'épanouissement, c'est gagné.

Olivia P'tito

”

Retour à l'essentiel

Ce qui a changé ? Les intervenants autour de la table sont unanimes : une offre de formation qui est devenue encore plus numérique, orientée vers le blended learning – à savoir le mélange entre cours classiques en présentiel et outils d'apprentissage en ligne.

« Avec les confinements, nous avons reçu une forte demande en formation techno-pédagogique pour gérer la donne de la distance, relève Pierre Lelong. En parallèle, les pratiques pédagogiques ont évolué vers du plus concret, avec du feedback renforcé, des approches davantage personnalisées. L'hybridation va jusqu'à la co-modalité offrant la possibilité de suivre la formation à distance ou en salle avec une expérience d'apprentissage équivalente... ce qui est extrêmement compliqué. On essaie aussi de mettre en place davantage de social learning par des communautés de pratique, l'apprentissage par les pairs, les partages d'expériences, etc. »

Chez Cefora, la période Covid a été saisie comme l'opportunité d'aller plus vite dans la transformation déjà entamée d'une formation encore classique – 90 %

des formations se déroulaient en salle avant la crise – vers des approches plus dynamiques, différenciées et impactantes, confie Nathalie Lambrechts. « Nous en avons profité pour mener une vaste rationalisation de l'offre pour un retour à l'essentiel, autour de ce que le monde du travail – les entreprises et les travailleurs – a besoin aujourd'hui. Il est clair que le distanciel pose un certain nombre de défis. C'est vrai dans la formation du chauffeur de poids lourd ou de l'électricien, mais aussi pour apprendre à donner du feedback, par exemple. Il n'y a pas que les compétences métiers pures qu'il faut parvenir à développer en mode blended learning. D'où ce travail mené pour définir quelles compétences gagnent à être abordées via quel format pour apprendre au mieux. »

C'est sans doute un paradoxe : « Autant, au départ de la crise, il a été difficile de pousser tant les formateurs que les apprenants vers le numérique – et plus encore alors que nous avons tous les âges et milieux sociaux, indique Christelle Michaux. Autant, étonnement, quand nous avons pu en revenir à une vie normale, la difficulté s'est inversée. Il a été compliqué de les ramener dans l'établissement. Le confort de la distance s'était installé. Une distance qui cause certains torts, par exemple en apprentissage des langues. De plus, la formation – en particulier en promotion sociale – a également une vocation collective, de socialisation et de création de liens. La distance peut faire que les formateurs ne connaissent plus aussi bien leurs étudiants, qu'ils n'aient plus la même interaction avec eux, qu'ils ne détectent plus les difficultés d'apprentissage de la même façon. Aujourd'hui, tout en offrant des modules à distance, nous sommes en stabilisation. Les gens reviennent et c'est une bonne chose. »

Besoins différenciés

La crise de la Covid-19 a toutefois mis l'accent sur une réalité préexistante, mais qui s'est accentuée. « Fin 2021, un rapport pointait déjà les mauvais résultats enregistrés en Belgique francophone en matière de formation des adultes et, en particulier, de formation continue des salariés, observe Anne Grzyb. Nous nous situons dans la deuxième moitié des classements européens, ce qui est interpellant dans un pays où il y a autant d'Universités, de

Hautes Écoles et d'organismes de formation. Le réflexe de la formation demeure particulièrement peu installé, avec cet enjeu pour l'enseignement supérieur de développer une offre plus large, davantage hybride, modulaire et agile. L'enjeu est aussi de mieux répondre aux besoins en compétences sur le marché et, donc, de les identifier d'abord, puis de proposer des formats pour y répondre et qui doivent aussi répondre aux besoins d'un public de plus en plus différencié. »

Les analyses de tels besoins sont nombreuses, menées notamment par les secteurs ainsi que par les acteurs publics de l'emploi. Anne Grzyb met en exergue le Future of Jobs Report publié par le Forum économique mondial qui identifie les 15 compétences clés pour l'avenir du marché du travail. « Et ce ne sont pas du tout celles qu'on aurait imaginées, souligne-t-elle. En tête se placent la réflexion analytique et l'innovation, l'apprentissage actif et les stratégies d'apprentissage, la capacité à résoudre des problèmes complexes ou encore l'esprit critique. Ce qui met très bien en évidence le besoin, d'une part, de compétences pointues en réponse à des besoins précis à court terme. Et, d'autre part, de compétences 'soft' et de nature à maintenir son employabilité dans le temps et à favoriser les transitions dans sa carrière. Avec, à la clé, des temporalités et des modalités d'apprentissage différents... »

CHRISTOPHE LO GIUDICE
COPYRIGHT : AURORE DELSOIR



L'enjeu est aussi de mieux répondre aux besoins en compétences sur le marché.

Anne Grzyb

”

« EN MATIÈRE DE FORMATION AUSSI, L'UNION FAIT LA FORCE »

En Wallonie, Le Forem a publié la nouvelle liste de 158 fonctions en tension de recrutement — 66 fonctions pour lesquelles les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement et 92 métiers caractérisés par un manque de candidats. Un peu plus tôt, Actiris communiquait la liste des 108 métiers identifiés comme fonctions critiques à Bruxelles.

« Appelons-les les métiers qui recrutent, ce qui suscite une vision bien plus positive, suggère Olivia P'tito. Les employeurs ne parlent que de

'guerre des talents' et de pénurie de compétences. Mais là où nous parvenons à être le plus pertinent face à ce défi, c'est quand l'employeur qui porte ce type de discours s'engage avec nous. L'avenir de la formation peut se résumer en l'union fait la force. Cela peut sembler bateau, mais pas du tout. Lorsqu'un employeur est partie prenante du programme de formation à toutes les étapes et s'engage à recruter en fin de parcours, il n'y a rien de tel pour rendre ce parcours attractif. Aujourd'hui, se former est encore trop souvent

vu comme une contrainte, tant pour l'employeur que pour les êtres humains que nous sommes tous. Travaillons ensemble à installer cette conviction que, tout au long de la vie, l'acte d'apprendre est important. » Une perspective qu'appuie Pierre Lelong citant une enquête publiée par Digital Wallonia. « Tout le monde insiste sur l'importance de réaliser la transformation numérique de notre pays, explique-t-il. Pourtant, seulement 12% des entreprises employant 10 travailleurs et plus ont formalisé

une stratégie numérique globale. Dans les faits, seulement 21% des entreprises wallonnes employant du personnel ont déclaré avoir formé un collaborateur ou plus au moins un demi-jour dans un domaine numérique entre 2020 et 2022. On voit bien que l'on n'a pas pris toute la mesure de l'enjeu. » Le futur de la formation, c'est d'insuffler tant dans le chef des employeurs que dans celui des collaborateurs et des futurs travailleurs cette culture de l'apprentissage comme une clé de bien-être, de dévelop-

pement personnel et de socialisation, explique Nathalie Lambrechts. « La formation initiale est un début — même si nous n'y avons pas tous le même accès —, mais le temps passé en entreprise à acquérir des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être est bien plus long que celui passé sur les bancs d'école ou du supérieur. Le métier des acteurs de la formation consiste à réconcilier les besoins de l'individu et ceux de l'entreprise. C'est nous qui, en partie, créons le monde du travail de demain. »



Le temps passé en entreprise à acquérir des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être est bien plus long que celui passé sur les bancs d'école.

Nathalie Lambrechts

”

« L'orientation de l'apprentissage »



« L'ORIENTATION DOIT S'AXER SUR LE PROJET PROFESSIONNEL »

Les deux ans de crise sanitaire ont, plus que jamais, développé le sentiment d'être perdu face à la recherche d'un emploi. Les travailleurs eux-mêmes sont en quête de sens, de plus en plus nombreux à songer à une réorientation. Face à eux, l'offre de formation est foisonnante et pas toujours lisible.

« Nous observons un public qui vient, de façon plus significative, reprendre des études avec des questionnements de sens par rapport à son activité professionnelle, parfois avec le souhait de bifurquer vers une autre voie, relève Anne Grzyb. Le centre d'information et d'orientation de l'UCLouvain (CIO) a ainsi mis en place des ateliers qui ne sont plus uniquement centrés sur l'orientation dans l'offre de formation, mais qui visent à travailler le projet professionnel et personnel de l'individu, avec la formation comme étant une des réponses possibles à ce besoin. » Un besoin d'orientation et d'accompagnement qu'identifient aussi Olivia P'tito et Pierre Lelong. « Le dispositif de Cité des métiers y répond très bien, explique la première. Il s'agit d'un lieu multipartenarial ouvert à tous les publics en quête d'information pour construire leur avenir professionnel. Il nous faut aller dans une hybridation qui mise sur la complémentarité des forces des acteurs de la formation. Peu importe l'organisme, le dispositif ou le lieu de formation : dès qu'un programme est cohérent, qu'il mène à l'emploi et à l'épanouissement de la personne, c'est gagné. C'est là qu'il faut travailler : rendre la formation plus accessible, lisible et disponible, ce qu'elle n'est pas forcément toujours aujourd'hui. » Il y a aussi l'enjeu de mieux connaître ses publics, complète le second. « La logique partenariale implique de sortir de la pure consommation de formation pour travailler en profondeur sur les parcours et les choix, de façon personnalisée. De la sorte, on garantit des résultats de meilleure qualité. » Car, l'orientation, c'est aussi prendre en compte le fait que chaque individu apprend de manière différente. « Plus il existera de possibilités et de modalités pour chacun de trouver sa bonne manière d'apprendre, plus on aura de chances de mettre les chercheurs d'emploi à l'emploi et de conserver les travailleurs employables pour des carrières plus longues »,

estime Nathalie Lambrechts qui invite à explorer trois grandes questions pour bien aborder la formation, qu'on soit employeur ou particulier. « Un : quel est le problème à résoudre ? Toujours partir d'un besoin : avoir un emploi, avoir un meilleur emploi, avoir un emploi dans lequel je m'épanouis davantage... Deux : avant de se jeter dans un parcours d'apprentissage, bien se demander de quelles compétences il est question, avec la granularité la plus fine. S'agit-il d'un autre métier ? De nouvelles compétences dans le même métier ? De savoirs, de savoir-faire ou de savoir-être ? Enfin, trois : quel est le résultat attendu à l'issue du parcours ? Ce qui doit avoir changé et de façon mesurable. Il me semble essentiel d'enseigner aux enseignants, d'apprendre aux RH et à ceux qui accompagnent les carrières et de sensibiliser les personnes à toujours (se) poser les bonnes questions. »



L'idée est de parvenir à motiver les gens à se former sans le voir comme une contrainte.

Christelle Michaux

”



« Montrons-nous agile dans ce monde qui évolue sans cesse »

CHRISTOPHE LO GIUDICE

Apprendre peut se faire de multiples façons. Certaines formes d'apprentissage – comme l'alternance – restent malheureusement encore sous-investies dans notre pays. Les participants à la table ronde pointent néanmoins plusieurs initiatives innovantes montrant bien que l'imagination des possibles reste sans limite.

« En promotion sociale, nos publics se sont fort rajeunis, constate Christelle Michaux. Ce qui encourage le recours à la ludopédagogie, en plein essor et qui fonctionne très bien quand elle est utilisée à bon escient. L'idée est de parvenir

à motiver les gens à se former sans le voir comme une contrainte. Le confort qu'offre le blended learning constitue un autre levier. Le tout est d'explorer et de réussir le bon équilibre, de se montrer agile dans un monde qui évolue tout le temps. »

« Une de nos missions consiste à accompagner nos clients à l'orientation professionnelle et au développement de compétences durables, indique Nathalie Lambrechts. Jobfit s'inscrit dans cette logique. Le programme, développé avec notre partenaire Travviant, propose à l'employé de se repositionner par rapport à sa fonction, ses compétences et ses envies d'évolu-

tion pour développer les conditions d'une employabilité durable. Pour l'employeur, l'intérêt réside dans le maintien de l'employé au sein de l'entreprise, dans la bonne fonction, avec la motivation et l'engagement nécessaires. »

Chez Bruxelles Formation, les innovations sont nombreuses. Pointons par exemple cette formation en gestion et production de musiques urbaines. La deuxième édition débute en septembre et sera suivie par une dizaine de chercheurs d'emploi qui souhaitent lancer leur carrière musicale. « L'objectif n'est nullement de leur apprendre à faire de la musique, ce qu'elles font déjà très bien, raconte

Olivia P'tito. Mais de les aider à passer un cap avec leur projet artistique musical. Bref, les amener à en faire un métier, à professionnaliser leur carrière. »

La Formation Continue de l'UCLouvain lance, quant à elle, un certificat en didactique du néerlandais langue étrangère. « Fruit d'une collaboration avec deux Hautes Écoles et Le Forem, il vise à répondre à un besoin sociétal, note Anne Grzyb. Il existe un manque criant de personnel qualifié en Fédération Wallonie-Bruxelles pour enseigner le néerlandais dans les écoles. Ce qui est intéressant ici, c'est le partenariat noué entre professionnels du secteur pour

former rapidement à la fois au néerlandais et à la didactique de cette langue. »

Le Centre de compétences Technofutur TIC met en exergue le partenariat noué avec la firme parisienne Goshaba qui a développé une solution digitale d'évaluation de soft skills. Pierre Lelong : « Plutôt que de l'utiliser en matière de recrutement, nous la mettons à disposition de nos étudiants, des demandeurs d'emploi et de toute personne désireuse de se reconverter dans le secteur du numérique pour rendre l'accès à nos formations plus inclusif et prendre aussi en compte les talents cachés des personnes. »

Les pratiques pédagogiques ont évolué vers du plus concret, avec du feedback renforcé, des approches davantage personnalisées.

Pierre Lelong

”

Devenir l'auteur de sa success story



Dans l'univers professionnel belge, une (bonne) étoile brille plus que les autres : Cefora. Ce nom ne vous dit rien ? Il pourrait pourtant faire évoluer votre carrière à la vitesse de la lumière...

Imaginez un centre de formation où chaque programme est taillé sur mesure pour répondre aux besoins les plus pressants des entreprises d'aujourd'hui ! Que vous soyez un développeur en herbe, un gestionnaire de projets expérimenté ou simplement quelqu'un qui cherche sa place dans le monde de l'emploi, Cefora vous donne toutes les cartes pour réussir. Dans une époque où tout change plus vite que son ombre, il est primordial de développer une culture d'apprentissage ajustée aux défis

actuels. Pour Nathalie Lambrechts, Directrice de Production chez Cefora, « l'apprentissage n'a de sens que s'il vous aide à progresser. » Alors, prête à élargir vos horizons ?

Un tremplin

... pour sauter sur de nouvelles opportunités ! Telle pourrait être la définition simplifiée de Cefora. En tout cas, trois chercheurs d'emploi sur quatre signent un contrat après être passés par là. Et ils ne sont pas les seuls à en profiter. « Nous formons l'entière des entreprises de la

L'EXPÉRIENCE D'APPRENTISSAGE CEFORA

Que vous soyez employé ou chercheur d'emploi, les experts de Cefora s'appuient sur 6 principes fondamentaux afin de maximiser l'impact des formations :

1 Définir ses priorités

Vous êtes en charge de votre processus d'apprentissage. Avec votre formateur et les autres participants, vous cherchez des solutions à vos défis. Grâce à du matériel pédagogique adapté, des activités d'apprentissage variées et un retour d'information personnalisé, votre expérience d'apprentissage est toujours au cœur de votre formation.

2 Des objectifs clairs

Le contenu et les objectifs de votre formation sont parfaitement clairs : vous les trouverez sur la fiche de formation. Vous comprenez ainsi l'utilité de

chaque formation et vous voyez laquelle correspond le mieux à vos besoins.

3 Des résultats concrets

Vous mettez immédiatement en pratique ce que vous apprenez. En l'appliquant à un cas tiré de votre environnement de travail, par exemple. Ou par le biais d'un plan d'action détaillé. L'impact devient ainsi mesurable et tangible dans votre situation professionnelle.

4 Un apprentissage collaboratif

Que vous choisissiez une formation en ligne ou en classe, vous vivez toujours un moment d'apprentissage partagé avec un groupe de participants désireux d'apprendre. Cela vous permet d'échanger des points de vue, d'apprendre de l'expérience des autres et de résoudre ensemble des problèmes issus de cas pratiques.

5 Une réalité augmentée Padlet, Miro, Kahoot... Il existe une multitude d'outils d'apprentissage numériques. Chez Cefora, vous les utilisez pour atteindre vos objectifs d'apprentissage. Vous trouverez toujours votre matériel pédagogique sur notre plateforme d'apprentissage Karibu. C'est là que vous vous mettez au travail pour approfondir le thème choisi - à votre propre rythme. Très pratique !

6 Un engagement optimal

Vous travaillez à l'aide d'instructions claires basées sur vos connaissances préalables. Votre formateur vous aide à évaluer et à adapter vous-même votre processus d'apprentissage. Vous restez ainsi impliqué du début à la fin et vous vous appropriez toujours votre propre processus d'évolution.

Commission Paritaire 200, c'est-à-dire 500.000 employés qui sont répartis dans 60.000 sociétés en Belgique, actifs dans 32 secteurs. » souligne Nathalie Lambrechts. Et tout cela, sans dépenser un euro de sa poche ? « Techniquement, tout est payé à l'avance », explique la Directrice de Production. En effet, avec la collaboration active de l'ensemble des partenaires sociaux, une nouvelle approche de financement se dessine. Ancrée dans un esprit de solidarité, cette mobilisation collective permet de

démocratiser l'accès à une formation de haut vol puisque même les plus petites PME ont désormais la possibilité d'offrir ces programmes à leurs employés.

Vers une nouvelle ère

Pour évoluer dans sa carrière, il faut aussi que les méthodes d'apprentissage s'adaptent à l'air du temps. En plus des sessions en présentiel, organisées en petits groupes pour favoriser les échanges et la cohésion, les candidats ont également accès à des modules innovants sur une plate-

forme d'apprentissage digitale. Celle-ci offre la flexibilité de se former où et quand ils le souhaitent. Et cerise sur le gâteau : le coaching individuel. Chaque chercheur d'emploi bénéficie d'un Career Coach attiré, garantissant un accompagnement personnalisé et adapté à chaque situation. Ensemble, ils peaufinent le CV, ils se préparent à l'entretien d'embauche, etc. Rien n'est laissé au hasard pour une (ré)insertion professionnelle réussie !

Magali Duqué

Un podcast pour et par des esprits curieux

La curiosité est-elle indispensable pour réussir en tant qu'entrepreneur de PME ? Dans le podcast Café Curiosité, Cefora sert aux entrepreneurs leur boisson préférée, agrémentée de questions sur leur curiosité.

Découvrez le podcast sur cevora.be/cafecuriosite



À Wavre, l'Institut de Formation Supérieure (IFOSUP) propose un panel de formations tout aussi varié que son public qui y est accueilli dès 15 ans...

Les motivations pour se former sont nombreuses. Que ce soit pour un apprentissage tout au long de la vie, pour un épanouissement professionnel ou encore pour du loisir occupationnel, il y a toujours bien une bonne raison de suivre une formation. « Nous nous adressons à différents publics, dès l'âge de 15 ans, que ce soit pour ceux qui recherchent un premier diplôme, les personnes en réorientation professionnelle, celles qui viennent chercher des modules « loisirs » ou encore celles qui viennent chercher leur CESS (certificat d'enseignement secondaire supérieur) ou un bachelier », explique Christelle Michaux, directrice de l'Institut de Formation Supérieure (IFOSUP) de la Ville de Wavre.

« Nous formons également à plusieurs métiers en pénurie et proposons des formations qualifiantes du secondaire supérieur très diversifiées (comptabilité, informatique, commerce, électricien/automatisme, connaissance de gestion, assistant-vétérinaire) d'une durée d'un à deux ans, avec la possibilité de réaliser un complément CESS, mais aussi des bacheliers (informatique, comptabilité ou même marketing) et des brevets d'enseignement supérieur

« Nous connaissons nos étudiants, ils ne sont pas des numéros »



© DR

(BES Webdesigner et Webdéveloppeur), sans oublier les langues et un choix de modules en informatique. Pour les métiers en pénurie, si on prend l'exemple de l'électricité, nous organisons cette formation en partenariat avec le Forem en seulement un an afin de répondre rapidement à la demande grandissante sur secteur », ajoute-t-elle.

Privilégier l'insertion
Pour la prochaine rentrée, des nouveautés seront au programme. « Une formation de technicien en informatique, par exemple, qui est plus

concrète et qui mènera plus facilement à l'emploi. Notre objectif étant toujours de privilégier l'insertion socio-professionnelle directe », note encore la directrice. Du côté des modules, il y aura aussi du changement. « Il faut évidemment s'adapter à la société actuelle. Il y a, par exemple, pas mal de questions sur ChatGPT. Il y aura de la robotique dans le module de programmation. On va également vers plus de ludo-pédagogie. On a notamment testé une expérience d'escape game pour un cours d'œnologie, ça s'est bien déroulé et ça a clai-

rement renforcé la cohésion de groupe. Notre objectif est d'intensifier et de diversifier l'usage de la technologie et de la ludo-pédagogie. »

Quel taux d'insertion peut-on viser dans ce type d'enseignement ? « Les stages ne sont pas pour rien dans l'insertion de nos étudiants. Nous essayons évidemment de proposer des formations qui mènent à l'emploi, mais certains étudiants, encouragés par une première réussite, choisissent de continuer leur formation dans le supérieur. La formation d'assistant vétérinaire, ouverte il y a à peine



deux ans à l'IFOSUP, connaît quant à elle son petit succès et plusieurs étudiants ont déjà été engagés. Notre public cherche aussi, et c'est le principe de la promotion sociale, à stabiliser une situation professionnelle ».

« Nous sommes, en tout cas, une grande école (environ 1.500 étudiants) mais à taille humaine. Nous connaissons nos étudiants, ils ne sont pas des numéros. Nous avons, par ailleurs, une mixité des âges et

des origines, notamment pour les cours de Français Langue Etrangère (FLE) où on retrouve des étudiants de diverses nationalités qui ont, par exemple, des diplômes étrangers qui ne sont pas reconnus ici et qui souhaitent apprendre la langue », conclut Christelle Michaux, heureuse que son établissement accueille, dès la prochaine rentrée, de nouvelles têtes.

Laurence BRIQUET

Formation continue : un moteur de motivation et d'engagement

Dans une société qui vit de nombreuses mutations, la formation continue apparaît, de plus en plus, comme un moyen de motiver le personnel et de booster son engagement.

Tandis que la transition (écologique et digitale) s'accélère, les entreprises ainsi que leurs employés doivent s'adapter en permanence s'ils veulent rester compétitifs et répondre aux enjeux économiques et sociétaux. Dans ce contexte, la consolidation et l'acquisition de compétences deviennent essentielles.

Dans les années à venir, en Belgique, 14 % des emplois risquent de disparaître, 32 % devraient voir leur contenu profondément modifié*. Cette évolution met au défi notre société dans sa capacité à assurer l'employabilité des salariés et plus largement à garantir une place active dans la société pour chacun. Pour ce qui est de la formation qui s'inscrit désormais tout au long de la vie, l'enjeu est de favoriser la mise à jour des compétences mais également le développement de nouvelles compétences pour appréhender des problèmes complexes, nécessitant des approches innovantes et interdisciplinaires.

Il est vrai que l'évolution des compétences est une réalité dans un environne-

ment changeant et compétitif. « Nos recherches montrent que la possibilité de se développer professionnellement et personnellement est un facteur d'attractivité et de fidélisation clé. A fortiori aujourd'hui, dans un contexte où les métiers et les compétences évoluent rapidement, la possibilité de se former est perçue comme un signe de reconnaissance du travail et des salariés. Cette reconnaissance est le moteur d'un management humain qui contribue positivement au bien-être individuel et collectif », note Laurent Taskin, Professeur à la LouvainSchool of Management (UCLouvain).

Conforter son expertise
« La plupart des personnes qui suivent nos programmes de formation continue sont actives dans la vie professionnelle. », note Anne Grzyb, Directrice de l'Institut Universitaire de Formation Continue de l'UCLouvain. « Beaucoup d'entreprises ont compris que la formation est un levier majeur de la performance, de la motivation et du bien-être au travail de leurs employés qui, par conséquent, booste



Anne Grzyb © MARTIN CHAVÉE

leur compétitivité et leurs capacités à innover. Le fait de conforter son expertise dans son emploi et se sentir plus légitime rend l'employé plus épanoui aussi bien professionnellement que personnellement. Chaque fois qu'une entreprise investit dans ses employés en offrant ou en soutenant des opportunités de montée en compétence, ils se sentent plus valorisés, ce qui ne manque pas de consolider le lien entre employeur et employés ».

La Formation Continue de l'UCLouvain travaille donc à

« outiller » les entreprises et leurs collaborateurs afin qu'ils puissent faire face à leurs défis.

« De nombreuses études empiriques montrent que les possibilités d'apprentissage au travail ont un impact direct et positif sur notre motivation et notre engagement professionnel. Les opportunités d'apprentissage permettent également de prévenir le risque d'épuisement professionnel et sont des ressources qui aident à compenser les exigences au travail. La personne devient mieux équipée pour faire face aux exigences élevées, réduisant

ainsi le burn-out », explique Isabel Raemdonck, professeure en Faculté de psychologie de l'UCLouvain.

Identification des besoins

« Nous développons des formations qui sont basées sur une identification claire des besoins du monde professionnel. Il s'agit de garder un contact constant entre le monde académique et le monde professionnel afin que les formations développées au sein de notre université correspondent aux besoins du management, des employés... et ce,



Isabel Raemdonck © DR

au niveau de tous les secteurs et de toutes les matières. À titre d'exemple, il y a le certificat en « Junior Data Analyst », notre formation en « Communication web » ou encore de nouveaux projets en lien avec le développement durable ou la transformation digitale des entreprises. Il s'agit ici de quelques exemples qui illustrent le rôle essentiel de l'UCLouvain dans l'accompagnement de l'évolution des entreprises mais surtout dans l'évolution des compétences et de l'expertise de leurs collaborateurs afin que celles-ci puissent rester compétitives », conclut-elle.

Enfin, rappelons que pour favoriser le développement des compétences, tous les travailleurs belges auront droit, à partir de l'année prochaine, à cinq jours de formation individuelle par an*.

Laurence BRIQUET

* Source : OCDE et <https://emploi.belgique.be/fr/investir-dans-la-formation>

La formation fait sa rentrée !

La Louvain School of Management et la Faculté des Sciences de la Motricité de l'UCLouvain proposeront, à la rentrée, la huitième édition de leur Executive Master en business coaching et développement des organisations. L'occasion de se familiariser avec la démarche de coach professionnel en organisation.

De plus en plus d'entreprises et d'organisations prennent conscience de l'importance qu'il y a à mettre en place, en leur sein, des pratiques d'accompagnement. C'est pour cette raison que la Louvain School of Management et la Faculté des Sciences de la Motricité de l'UCLouvain proposent un Executive Master en business coaching et développement des organisations qui en sera déjà à sa huitième édition, à la rentrée prochaine. « Il réunit à la fois des universitaires et des professionnels du coaching. Cette alliance est unique en son genre. C'est elle qui permet aux participants d'accéder progressivement à la démarche, aux compétences et à la posture de coach en organisation », explique Matthieu de Nanteuil, professeur à la Louvain School of Management de l'UCLouvain. « Ce master présente trois spécificités. Tout d'abord, il allie un cadre théorique propre à l'université avec des outils très pratiques et des techniques qui vont aider les coachs à être efficaces sur le terrain. Ensuite, il propose une diver-

sité d'intervenants et de dispositifs pédagogiques. Enfin, il repose sur 3 modules qui s'achèvent, chaque fois, par un séminaire d'intégration permettant de bien intégrer la matière ».

Le premier module, intitulé « Adopter une posture de coach, se mettre à l'écoute du client », abordera, notamment, la compréhension de la motivation du client et le

« Les entreprises ont compris l'importance de fonder leur développement sur des pratiques d'accompagnement »

”

développement des compétences émotionnelles. « L'idée, ici, c'est vraiment de voir le coach en tant que personne et de lui apprendre à se mettre à l'écoute du client, à travers toute une série de compétences verbales et non-verbales. C'est aussi l'oc-



© SHUTTERSTOCK

casion de mieux se connaître soi pour accompagner l'autre de la meilleure manière possible », poursuit Matthieu de Nanteuil.

Surmonter les conflits de valeur

Dans le second module, il sera question de « Comprendre et intervenir dans les organisations », avec, entre autres, la compréhension des contextes organisationnels, l'apprentissage d'une posture d'intervention en tant que coach (qui n'est pas celle du médecin du travail, du consultant-expert ou du DRH...) et la capacité à surmonter les conflits de valeur qui, aujourd'hui plus que jamais, tra-

versent de nombreux milieux de travail.

Le troisième module sera, lui, consacré à l'accompagnement du changement. Comment le coach peut-il, à son tour, accompagner la gestion du changement dans les organisations ? Nous avons choisi une perspective systémique en considérant l'entreprise comme un système ouvert où les interactions sont au cœur de la réflexion. Concrètement, on peut résumer cette formation en disant que le premier module s'articule autour de l'individu, que le second tourne autour de l'organisation tandis que le troisième est centré sur la gestion du changement à

différents niveaux (individuel, groupal, organisationnel).

Posture de coach

Dans l'ensemble, cette formation propose une articulation unique entre connaissances universitaires, apports de praticiens du coaching et apprentissages expérientiels liés à la vie en groupe. Rappelons également qu'elle s'adresse à des personnes détentrices d'un diplôme universitaire ou équivalent, avec une expérience d'au moins 5 ans, exerçant des fonctions de management et/ou intervenant en tant qu'acteur de la fonction RH. « Notre public a des responsabilités managériales, notam-



ment en RH, et souhaite engager une réflexion sur sa pratique. C'est véritablement une formation qui vise à faire évoluer sa pratique professionnelle en s'inspirant de la posture de coach. Pour certains, c'est aussi une occasion pour aller vers du coaching indépendant. Parmi les personnes qui suivent ce master, nous avons vraiment une grande diversité de profils : des gens issus d'organisations de toute taille et de tout secteur, avec des diplômes très variés. Et nous tenons beaucoup à cette diversité ! », conclut Matthieu de Nanteuil.

Le master s'étale sur environ 1 an et demi, à raison d'un module par quadrimestre. Chaque module inclut 3 week-ends de cours universitaires, 2 week-ends pilotés par des praticiens, suivis d'un séminaire d'intégration.

Laurence BRIQUET

Plus d'informations sur www.formation-coaching.be

Commerce international : explorer et concrétiser



Depuis 16 ans, l'Agence wallonne à l'Exportation (AWEX) offre déjà aux étudiants et jeunes diplômés la possibilité de développer leurs compétences en commerce international dans le cadre du programme Explort. Depuis 2022, Explort+ pousse encore plus loin la logique de ce programme.



Nicolas Ravenel © DR

Dans le programme Explort, chaque candidat est matché à une entreprise dans le cadre d'un projet de développement de business à l'international. Il part environ trois mois à l'étranger pour prospecter le marché lié à ce projet dans un véritable esprit d'exploration : des possibilités de s'implanter existent-elles ? Peut-on identifier des clients ou partenaires potentiels ? Etc.

Comme le détaille Nicolas Ravenel, Coordinateur des programmes Explort et Explort+ à l'AWEX, la nouvelle déclinaison du concept se veut à la fois plus ambitieuse et plus ciblée que le programme de base : « Pour des entreprises wallonnes ayant



Miad Rastegar © DR

besoin de se différencier à l'international, par exemple à l'égard d'entreprises étrangères, une simple exploration comme dans le programme initial ne suffit pas. Il faut concrétiser le développement de leur business sur le marché, grâce à la présence longue durée sur place d'un candidat issu de notre programme Explort+. C'est pourquoi les missions s'étalent sur un an. »

Autre spécificité : il se focalise sur les filières STEM-E. Les STEM désignent les sciences, les technologies, l'engineering et les mathématiques. « Nous y avons aussi adjoint un 'E' pour 'économie'. Ce programme s'adresse donc à de jeunes diplômés issus d'une université, d'une haute école, ou même de l'enseignement

secondaire, qui ont des compétences STEM et qui veulent les compléter avec des compétences business. Ils ont ainsi l'occasion de faire autre chose que de la pure technologie. »

Accompagnement des candidats et des entreprises

L'an dernier, le premier cycle Explort+ a permis de sélectionner plusieurs candidats ; ils sont partis à l'étranger fin 2022 pour accomplir leur mission. Les pays ont été sélectionnés en fonction des demandes des entreprises. Les États-Unis apparaissent en tête de liste, le reste des projets se partageant à parts à peu près égales entre le Canada, la France, l'Italie, l'Espagne et l'Allemagne. Même si ouvrir un nouveau pays aux candidats exige beaucoup de démarches - obtention de visas, de permis de travail, etc. -, « l'AWEX trouve les solutions qui s'imposent si une entreprise vient avec une demande argumentée », précise Nicolas Ravenel.

L'Agence prend en charge environ trois quarts des coûts des stagiaires, le montant de l'indemnité peut aller jusqu'à 5000€ par mois en fonction de la destination. Après sélection des candidats, l'AWEX assure aussi une bonne part des formations, notamment via des outils d'e-learning, et leur accompagnement tout au long de leur mission par des coaches expérimentés en commerce international. Avant le départ à l'étranger, chaque candidat est accueilli par la société participante durant un mois ; l'objectif est de lui dis-

penser une formation spécifique lié au projet de l'entreprise, de le familiariser à sa culture interne, à ses produits ou services, de faire connaissance avec son personnel,...

Appel aux candidats

Pour les entreprises, les avantages du programme sont évidents : disposer d'un représentant doté de compétences techniques permet d'instaurer un climat de confiance avec des clients potentiels. Cette opération win-win est également une aubaine pour les jeunes diplômés : « De tels programmes ouvrent des horizons d'opportunités très concrètes à l'international et apportent un énorme plus sur un CV. Les candidats obtiendraient difficilement tout cela d'une autre manière. Il est rare qu'une entreprise qui veut développer son business à l'international confie une mission de ce genre à un profil junior. Ce sont des projets intéressants et concrets, avec des responsabilités à la clé, au bénéfice de sociétés wallonnes hyper-porteuses. À propos des candidats du cycle en cours, les entreprises nous ont déjà signalé qu'elles étaient très satisfaites des profils que nous avions sélectionnés. »

Un nouveau cycle d'Explort+ est en phase de lancement. Les candidats intéressés peuvent se manifester auprès de l'AWEX jusqu'au 3 septembre.

Philippe Van Lil

Plus d'informations : www.explorplus.be

Faites grandir votre carrière avec une formation à taille humaine !

Que vous soyez en quête de perfectionnement ou d'une nouvelle voie, de nombreux programmes de formation gagnent leurs titres de noblesse en répondant aux aspirations de chacun. En journée ou en soirée, il y a différentes formules (pratico-théoriques) pour faire évoluer votre parcours professionnel.

Pas le temps ? Plus l'âge ? Trop cher ? Plus d'excuse pour ne pas se lancer dans une formation afin d'acquérir de nouvelles compétences ou mettre à jour celles qui figurent sur notre CV. Mais reste une question essentielle : vers quelle formation se tourner ? Du Certificat en Marketing Digital à l'Executive Master en People Management et Leadership, en passant par le b.a.BA pour briller en tant que Data Privacy Officer ou pour passer



Laetitia Parmentier et Brigitte Hudlot © DR

maître en gestion des risques, les opportunités pour apprendre plus – et bien – ne manquent pas. Alors, prête à ajouter à une nouvelle corde à votre arc ?

Révéler son ambition

Si la réputation de son école n'est plus à faire, l'ICHEC développe aussi en parallèle une offre de formations continues qualitatives et

diversifiées dans les domaines de la gestion et de l'entrepreneuriat. Ce qui démarque le pôle ICHEC Formation Continue des autres organismes ? Un service d'orientation pour faire les bons choix, une convivialité inspirante qui facilite le réseautage, des experts actifs qui transmettent leurs connaissances comme leur expérience... et des prix

abordables pour laisser la porte ouverte à de nouvelles perspectives sans devoir faire des sacrifices. Autre atout : l'IFC innove perpétuellement pour joindre la théorie à la pratique en mettant l'accent sur la réalité de terrain. Et en joignant l'utile à l'agréable.

Une pédagogie active

Mais ce qui distingue vérita-

blement ICHEC Formation Continue, c'est son engagement envers l'expérience de formation conviviale et personnalisée. En plus de garantir des formations certifiantes d'excellence (évaluées à travers des épreuves en gage de qualité et de reconnaissance), toute l'équipe mise sur le développement durable des talents et sur l'accompagnement dans la réalisation des projets. Dans un contexte d'évolution rapide, « la théorie est toujours à la pointe et sert d'outil pour les études de cas pratiques. » explique Laetitia Parmentier, Responsable des Formations. Pour garantir la qualité des enseignements, l'ICHEC Formation Continue s'appuie sur un réseau de plus de 250 formateurs-experts. Tous allient pragmatisme et rigueur, apportant une expertise pratique issue du monde des entreprises. Leur pluralité permet aux participants de trouver des réponses à leurs questions professionnelles et favorise les échanges enrichissants.

Diversité et flexibilité

La richesse de ces formations, c'est aussi leur côté humain. « Dans le même programme, on retrouve des personnes de 25 à 65 ans. Avec un background parfois très différent. Certains ont fait de la gestion, d'autres ont un parcours en ingénio-

rat ou encore en histoire de l'art. Mais si les profils ne se ressemblent pas, leur motivation est commune. » explique Brigitte Hudlot (Directrice de la Formation Continue et des Programmes en Stratégies Durables) qui, en fonction de leur plan professionnel, les oriente dans le choix de la formation. « Car c'est un investissement. Et pas seulement financier. En temps surtout. Même si on propose des formules condensées, grâce à des modules à la carte. » Sans compter qu'en s'investissant personnellement, la satisfaction sera toujours au rendez-vous.

Que vous souhaitiez obtenir un certificat de base, vous spécialiser dans un domaine spécifique, ou combiner les deux, IFC propose des options flexibles pour répondre à vos objectifs professionnels et personnels. L'objectif est de transmettre... à travers des formations « de valeurs » qui répondent aux besoins actuels des individus et des entreprises, même parfois avec une longueur d'avance, tout en offrant des perspectives porteuses de sens.

Et vous, vous faites quoi demain ?

Découvrez l'agenda de la rentrée et les nouvelles formations sur www.ichecformationcontinue.be

Magali Duqué

J'ose changer de cap.

Toutes les formations sont sur **Références Academy**.
Le site qui rassemble toutes les formations : académiques, professionnelles et continues.
Trouvez votre formation sur Referencesschool.be

Références Academy

20016198



LA VILLE DE NIVELLES RECRUTE:

- **UN CHEF DE BUREAU ADMINISTRATIF A1 - SERVICE POPULATION (m/f/x) - statutaire**
- **UN ATTACHE SPECIFIQUE - JURISTE SEPECIALISE EN PATRIMOINE ET CONTENTIEUX (m/f/x) - statutaire**
- **UN FONCTIONNAIRE SANCTIONS ADMINISTRATIVES COMMUNALES (m/f/x) - contractuel**

Rejoignez une équipe dynamique et bienveillante!

Les avis de recrutement complets, les descriptions de fonction ainsi que les conditions d'accès, les conditions de travail/rémunérations/avantages figurent sur le site internet de la ville à l'adresse suivante www.nivelles.be.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès du Service des Ressources Humaines (Sarah Giot - 067/88.22.58 - sarah.giot@nivelles.be ou Céline Manquoy - 067/88.22.51 - celine.manquoy@nivelles.be).

Les candidatures, accompagnées de votre CV détaillé, d'une lettre de motivation et de toutes les pièces justificatives sollicitées doivent parvenir au Collège communal, Place Albert 1^{er}, 2 à 1400 Nivelles, pour le **30/09/2023** au plus tard, selon les modalités précisées dans les avis de recrutement.

20016327

Références

Envie de donner du sens à votre carrière ?
D'un nouveau défi professionnel ?



Découvrez toutes entreprises qui recrutent dans votre région sur References.be!

20016327

Votre solution recrutement 360°

Rencontrez vos futurs talents grâce à notre expertise en recrutement



Employer Branding



Presse



Web



Salons & Events

Toutes les carrières sont sur Références.





Un conseil ? Contactez-nous ! +32 2 225 56 45 - hello@references.be

20016327

23.09.2023 | **Construction & Infrastructure** | Jobs, formations, tendances

Références



- **15.000 candidats ciblés en recherche active** dans un secteur pénurique et essentiel!
- Partagez vos **valeurs** et **inspirez 70% du marché de l'emploi francophone.**

Vous voulez vous positionner dans ce secteur, former des talents ou vous cherchez la perle rare ?
Contactez-nous au **02 225 56 45** ou sur hello@references.be

