

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, Noémie et Vincent n'ont pas hésité à emprunter des chemins de traverse pour poursuivre leur rêve...

Par Philippe Van Lil



© Shutterstock

À 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.



© D.R.

Vincent est resté aux seins 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. »

À 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 ! »

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.



© D.R.

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. »

Innovation et durabilité

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. »

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. »

Changer de vie est à la portée de tous ?

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. »

Passé cet épisode sur les routes,

« Insufflons et nourrissons une vraie culture de l'apprentissage »

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'ac-



cordent à dire les participant.e.s 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 Mi-

chaux, 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 bruxel-

loise. 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

« MONTRONS-NOUS AGILE DANS CE MONDE QUI ÉVOLUE SANS CESSER »

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, chez Cefora, 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 Travvant, propose à l'employé de se repositionner par rapport à sa fonction, ses compétences et ses envies d'évolution 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. »



© A. DELSOIR

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. »

Retour à l'essentiel

Ce qui a changé ? Les intervenant.e.s 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 feed-back 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 extrême-

ment 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, étrangement, 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 qui doivent être différents... »

Christophe Lo Giudice

« 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 dispo-

nible, 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. »

« 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 développement personnel et de socialisation, appuie 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. »

Un job dans les réseaux internet : pourquoi pas vous ?

Depuis bientôt trente ans, internet est partout. À telle enseigne qu'on ne pense souvent à sa connexion que lorsqu'elle fait défaut. Les infrastructures des réseaux ne s'entretiennent pourtant pas toutes seules. Il faut du monde pour les faire tourner et on en cherche...

Fournisseur d'accès internet, de services de téléphonie et de télévision, VOO cherche encore pas moins de 36 nouveaux collaborateurs. trices rien que cette année. Pour quoi faire ? Comme l'explique Céline Parzibut, Education & Knowledge Manager, « parce que nous poursuivons la mise à jour de notre réseau pour amener l'internet à très haut débit à tous nos clients. En outre, nous devons continuer d'assurer notre service à la clientèle – installation de boîtiers, modems, etc. – et la maintenance du réseau existant, qu'il s'agisse de coaxial ou de fibre optique. »

Compte tenu de ces exigences, mais aussi des pénuries de main-d'œuvre qualifiée, VOO a lancé sa GIGA'cadémie. Cette structure unique, qui fonctionne également au bénéfice de ses sous-traitants, assure des formations pour les sept fonctions les plus critiques. Outre les métiers de poseurs et régleurs du GIGA réseau, il s'agit de dessinateurs chargés d'établir les plans de réseaux, d'entrepreneurs chargés de la direction des travaux d'infrastructures souterraines et aériennes, et de diverses catégories de

technicien.ne.s, que ce soit pour la gestion du réseau en interne ou l'installation chez les clients.

Gare au vertige !

Ces formations sont d'autant plus incontournables que les métiers spécifiques du câble liés aux technologies déployées par VOO ne sont enseignées nulle part ailleurs. Et, bonne nouvelle, pas besoin de compétences préalables exigées pour suivre ces formations.

Comme le souligne notre interlocutrice, « si vous disposez d'une base en électricité, c'est évidemment un plus, mais ce n'est pas du tout une obligation. La première exigence, c'est la motivation, notamment parce qu'il faut souvent travailler en extérieur, l'autre étant de ne pas avoir le vertige. Il faut aussi avoir son permis de conduire. »

Les formations sont de longueurs variables en fonction de la complexité des métiers concernés. Pour une fonction d'entrée comme celle de technicien.ne clients chargé de l'installation, elles s'étalent

sur 15 jours, suivis par une période de tutorat, soit une forme de stage de 2 à 4 semaines. Ces formations combinent théorie et pratique. La GIGA'cadémie dispose bien entendu de tous les équipements auxquels les techniciens seront confrontés par la suite, en ce compris une maison connectée... et des poteaux, question notamment de tester si vous avez ou non le vertige !

Une reconversion optimale

Jessica Valli est passée par ce centre de formation, ce dont elle se félicite aujourd'hui. Pour elle, il s'agissait d'une reconversion professionnelle ; auparavant, elle était factrice. « Malheureusement, j'ai été victime d'un accident fin de l'an dernier. Ceci m'a valu plusieurs mois de convalescence et m'a forcée à changer de job, car je ne pouvais plus parcourir 15 kilomètres par jour. Je ne voulais pas me retrouver dans un travail à la chaîne, mais plutôt acquérir de nouvelles compétences. De surcroît, j'adore tout ce qui

est technique ; j'ai par exemple rénové toute une maison de mes propres mains. »

Le destin a bien fait les choses : pendant sa convalescence, un technicien VOO est venu faire une installation chez elle. Après avoir discuté avec lui, elle s'est demandé si un tel job ne pourrait pas aussi lui convenir à elle. « Je lui ai demandé le numéro de son patron et, de fil en aiguille, me voilà aujourd'hui tech-

nicienne en télécommunications chargée des installations chez les clients, après une formation à la GIGA'cadémie bien entendu. » De son passage dans cette structure, elle retient qu'« il faut bien sûr assimiler beaucoup de choses en peu de temps : le fonctionnement du réseau, sa modernisation, la façon dont on devra travailler, etc. Finalement, c'est une expérience très gratifiante ! »

Philippe Van Lil

Si vous disposez d'une base en électricité, c'est évidemment un plus, mais ce n'est pas du tout une obligation. La première exigence, c'est la motivation.

Céline Parzibut,
Education & Knowledge
Manager

”



© DR



© DR

Secteur de l'eau : les compétences ne coulent pas de source

La Société wallonne des eaux (SWDE) assure la production et la distribution d'eau, tant à une clientèle d'entreprises et de collectivités que de particuliers. Étonnamment, aussi vital que soit le secteur de l'eau, il n'existe pourtant pratiquement pas de structure d'enseignement spécifique qui y mène... Dès lors, la SWDE s'est dotée de son propre centre de formation.



© D.R.

Le centre de compétences de la SWDE cumule trois missions : le recrutement, l'animation managériale et la formation. Cette dernière est d'autant plus stratégique que l'entreprise doit faire appel à un très grand nombre de professions techniques souvent en pénurie dans le paysage wallon. Quentin Martens, Responsable de la gestion des formations et du développement des compétences, relève que « dans le secteur de l'eau, nous sommes pratiquement le seul opérateur à disposer des capacités spécifiques en la matière. L'expertise de notre équipe de formateurs internes a été forgée sur le terrain et au sein du centre de compétences. »

Comblent le niveau intermédiaire

En pratique, certaines formations visent à former rapidement les nouvelles recrues à nos outils et méthodes de travail. « Certaines universités ont des départements d'ingénierie dédiés à l'hydraulique, de la même manière qu'il existe des forma-

tions génériques en électromécanique, mais aucun établissement d'enseignement ou aucune entreprise de formation n'offre les compétences spécifiques dont nous avons besoin », précise notre interlocuteur.

La SWDE a noué des partenariats avec divers opérateurs, dont le Forem dans le cadre de l'initiative Coup de Poing Pénuries et le Polygone de l'eau qui délivre des formations de fontainier. « Ces organismes se chargent de la première partie de la formation, puis nous prenons le relais avec nos formateurs internes. Au bout du compte, un fontainier, par exemple, doit être capable d'intervenir de manière autonome sur le réseau ou chez un client », détaille Quentin Martens.

Faire preuve de motivation

Plus globalement, les trajets de formation d'insertion s'étalent en général sur deux ans. Pour accéder à certaines fonctions, comme celle, emblématique, de fontainier, aucun prérequis n'est nécessaire. Toutefois, une forte motivation est indispensable : « Exercer une telle fonction peut s'avérer par-

fois pénible. Il faut pouvoir intervenir partout sur le réseau, le plus souvent en extérieur et par tous les temps. »

À côté des formations d'insertion, d'autres trajets de formation sont proposés. « Un nouveau collaborateur ne peut par exemple pas prétendre à des fonctions de contremaître ou de chef d'équipe sans passer par un trajet de formation. Si vous venez de l'extérieur, vous n'occupez pas non plus immédiatement l'un de ces postes. Il est nécessaire de commencer par des fonctions opérationnelles, puis de suivre une formation certifiante permettant d'accéder à une de ces fonctions. En outre, au sein de la SWDE, la formation continue est conçue comme un outil d'évolution de carrière. »

Partage de compétences

La formation est naturellement au service de la transmission des savoir-faire et profite à tous. Quentin Martens note d'ailleurs que 88 % des quelque 1.340 collaborateurs de la société ont suivi au moins une heure de formation au cours de l'année écoulée. « Dans les faits,

c'est généralement beaucoup plus : on est en moyenne à 21 heures de formation annuelle par équivalent temps plein. »

Notre interlocuteur souligne un dernier élément : « Des collaborateurs de tous niveaux sont impliqués dans les formations en tant que formateurs eux-mêmes. Nous avons continué à travailler sur la diversité des rôles des formateurs internes ces derniers mois et

nous avons un important projet d'accompagnement de nos formateurs internes. C'est un élément essentiel de notre dispositif de formation et en général très apprécié par nos collaborateurs. Pour eux, c'est particulièrement valorisant de pouvoir venir partager leur expertise avec leurs collègues et de mettre leurs compétences à leur service. »

Philippe Van Lil

La formation continue est conçue comme un outil d'évolution de carrière.

Quentin Martens, Responsable de la gestion des formations et du développement des compétences

”



© DR



ENVIE DE DEVENIR CROUPIER ? ON MISE SUR VOUS !

UNE FORMATION VA BIENTÔT DÉBUTER !

CONTACTEZ-NOUS EN NOUS ENVOYANT VOTRE CV ET VOS QUESTIONS SUR:
NAMUR.RH@CASINORESORTNAMUR.BE

Circus CASINO RESORT NAMUR

2001628940



CONTACT+ PLUS

NOUVEAU JOB ?

DEVENEZ MONITEUR AUTO-ECOLE

Prochaines sessions :

30 septembre 2023 à 1348 Louvain-la-Neuve
 Pour toutes informations : TEL. : 010 244 744 - GSM : 0489 068 068
 Email : lln@autoecolecontactplus.be

29 novembre 2023 à 1030 Bruxelles
 Pour toutes informations : TEL. : 02 241.36.00 - GSM : 0488.657.10
 Email : rogier@auto-ecolecontactplus.be

www.moniteurautoecole.be

2001584595

2001584595

FRANÇOIS - 33 ANS
 Électro-mécanicien
 Grâce à Références, il a trouvé un job hyper branché.



Toi aussi tu veux trouver un job ?
 Retrouve plus de **2.500 emplois** qui n'attendent que toi sur Referances.be !

Toutes les carrières sont sur **Références**

2001632715



LE VAL D'ORBAIS
 Maison de repos & Résidence-services

Recrute (m/f)

AINÉS
 PETITE ENFANCE
 HANDICAP

Infirmier - Chef de service
 CDI • Temps plein

SERVICES À DOMICILE

Retrouvez les détails de l'offre et postulez maintenant sur notre site www.asbl-mmi.be/fr/emplois

2001623600

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@referances.be



2001632718

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](https://www.references.be) !