

Une année placée sous le signe de la connexion

Rapport annuel 2021



2021: une année placée sous le signe de la connexion

Après le choc de 2020, l'année de la pandémie, les contours d'un nouveau monde d'apprentissage et de travail se sont progressivement dessinés en 2021 : l'alternance entre travail au bureau et travail à la maison semble être devenue une constante, tout comme l'apprentissage numérique.

Dans le même temps, l'environnement d'apprentissage et de travail hybride évolue très rapidement, nous confrontant à de nouvelles questions et de nouveaux défis. La priorité absolue : créer des connexions ! Entre les participants et leurs formateurs, entre les chercheurs d'emploi et leurs coaches, entre les collègues, etc.

Dans ce rapport annuel, nous vous proposons de découvrir la manière dont nous avons œuvré à établir davantage de connexions au travers de sept témoignages de collègues et de partenaires. Ils décrivent les projets, les actions et les initiatives qu'ils ont lancés ou développés en 2021.



»» **« Dans notre réponse aux défis qu'a connu le monde du travail en 2021, nous avons voulu des formations ayant un impact direct au travail. Nous poursuivrons cette démarche en 2022. »**

Olivier Lambert
General Director

Soutenir durablement les entreprises grâce à la formation

Le monde se cherche encore. Nous assistons en effet à un bouleversement profond des habitudes de formation. Un soutien durable aux chercheurs d'emploi, employés et entreprises devient une préoccupation de plus en plus importante. Comment en effet mettre en avant les compétences durables ? Comment promouvoir l'employabilité durable dans les entreprises ?



Le paradoxe des formations

Avec seulement 4 mois sur l'année 2021 pour tenir des formations en classe, le format numérique a clairement pris le dessus sur le présentiel. Nous n'avons d'ailleurs pas attendu pour redéployer notre offre et soutenir l'écosystème avec des moyens à la hauteur des enjeux.

La levée des restrictions aidant, on pouvait espérer un retour massif des participants aux formations en présentiel. Bilan ? Les inscriptions sont loin d'avoir retrouvé leur niveau d'avant-crise, malgré une offre de formation plus riche que jamais et une plus grande accessibilité. Un paradoxe que l'on peut tenter d'expliquer de plusieurs manières, selon **Olivier Lambert**, General Director de Cefora.

Un marché du travail en tension

Olivier : « Sur fond de pénurie de main d'œuvre, on a observé tout au long de 2021 une diminution des participations aux formations pour chercheurs d'emploi. Souvent de longue durée, ces trajets sont parfois interrompus en cours de route parce que l'apprenant est tout de suite engagé pour un poste. »

Cette tension sur l'emploi se ressent aussi au niveau des chiffres de l'outplacement, complètement à rebours des prévisions. Olivier : « On nous annonçait une déferlante de chercheurs d'emploi en début d'année. Ceci provoquerait une hausse importante de l'outplacement... C'est finalement tout l'inverse qui s'est produit. »

« Certes, un grand nombre a adopté le numérique. Mais les nouvelles habitudes ont amené de nouvelles préoccupations. »



Olivier Lambert
General Director

Une offre redéployée

Olivier : « Pour pouvoir apporter ces réponses, il a fallu opérer un véritable redéploiement de notre catalogue. Cela passe bien sûr par une évaluation des thématiques abordées, mais aussi par une expérience d'apprentissage mettant l'accent sur l'impact et le transfert de compétences sur le lieu de travail. »

« Toute personne s'inscrivant à une formation Cefora, qu'elle soit numérique ou en présentiel,

a accès à notre plateforme d'apprentissage en ligne Karibu. Lors de son trajet, le participant est invité à s'y connecter avant, pendant et après la formation. Cette approche "augmented learning" en trois temps devient un standard pour l'ensemble des 450 formations pour employés. »

Des habitudes bouleversées

Olivier : « Les conditions liées à la crise sanitaire ont continué à peser sur les formations pour employés en 2021. À l'évidence, il a été difficile voire impossible pour les employés de se déplacer pour se rendre en formation. »

« Certes, un grand nombre a adopté le numérique. Mais les nouvelles habitudes ont amené de nouvelles préoccupations. Comment arriver à rester motivé derrière son écran après une journée de 8 heures en télétravail, par exemple ? » La problématique exige des réponses fortes.



Un accès plus facile aux primes

Olivier : « Avec le Conseil d'administration, nous avons décidé en 2021 de simplifier les conditions d'octroi des primes à la formation. Toute entreprise de la CP 200 qui enregistre un plan de formation ou investit dans la formation numérique se voit faciliter l'accès à la prime. »

« Effet immédiat : un plus grand nombre de dossiers a été introduit, pour davantage de primes octroyées en bout de chaîne. Ainsi, un montant record de 11 millions d'euros de primes à la formation a été versé au cours de l'année 2021. »

Ces efforts d'adaptation accomplis en 2021 nous permettent d'envisager l'avenir avec enthousiasme. Le redéploiement de notre offre ainsi que l'expérience d'apprentissage Cefora sont autant de leviers pour un rebond des inscriptions en 2022.

Notre offre de formation redéployée pour plus d'impact

Nos formations sont-elles toujours pertinentes au regard de ce qui se joue sur le marché du travail ? C'est la question que nous nous sommes posée au début de l'année 2021. Et ce avec un seul objectif en tête : accroître l'impact lors de l'apprentissage et s'assurer que le participant puisse tirer parti de ses nouvelles compétences sur le lieu de travail.



Nouveaux besoins

2021 a été une année intense à bien des égards. De confinement en déconfinement, Cefora a su se montrer proactive tout comme les entreprises qu'elle représente. Pour répondre aux nouveaux besoins numériques des entreprises et employés de la CP 200, nous avons travaillé ensemble pour redéployer et réinventer notre catalogue de plus de 450 formations.

Nous tenions aussi à ce que l'opportunité créée par l'accélération vers le digital soit exploitée correctement. Comment en effet établir un format pédagogique qui continue à faire sens et qui reste fidèle aux principes de Cefora ?

»» 450

formations du catalogue Cefora adaptées en 2021 pour les besoins du marché.

Une offre plus pertinente

Le nombre de classes en ligne a progressé de 107 % en 2021. Une hausse fulgurante qui s'explique par de nouvelles habitudes de travail. Mais pas uniquement, comme l'explique **Stéphanie Peremans**, Director production : « En restructurant notre catalogue en trois nouvelles catégories (compétences transversales, spécifiques et sectorielles), nous sommes parvenus à dégager les thèmes qui répondent le mieux aux besoins actuels de nos clients. »

plus demandés. C'est le cas également pour les formations sectorielles, en particulier celles destinées au secteur de la construction. Les formations ont par ailleurs été entièrement repensées pour mieux répondre aux besoins des participants. »

« Nous les avons ensuite étoffés de nouveaux modules de formation. Le développement professionnel, la suite logicielle Office, les compétences digitales, le leadership ainsi que les soft skills figuraient parmi les sujets les

»» 3000

inscriptions en 2021 à nos Learning Snacks, 15 webcasts riches en idées utiles et en actualités.

« Les conditions sont réunies pour bâtir un écosystème de formation durable et résilient. »



Stéphanie Peremans
Director production

« Augmenter » l'expérience d'apprentissage

Nourrir l'offre digitale n'a pas été notre seule préoccupation, loin de là. L'augmented learning a été une nouvelle fois au cœur de notre expérience d'apprentissage, et ce quel que soit le format adopté.

Stéphanie : « L'idée de ce nouveau format d'apprentissage est de partir du moment de

formation synchrone (lorsque le formateur et ses participants sont connectés), et de l'augmenter par des activités pré- et post-formation. Ainsi, le focus est placé sur l'apprenant, et il a l'occasion d'apprendre tout au long de son trajet de formation. »

Connecté via un hub central

Pour concrétiser cette approche, nous avons lancé en février 2021 notre plateforme d'apprentissage Karibu. **Jérôme Robyns**, Head of expertise centre learning and tools, dresse les contours de la plateforme : « L'objectif est d'exploiter tout le potentiel numérique en ligne pour favoriser l'impact lors de l'apprentissage. »

« Tout le matériel pédagogique est rassemblé en un seul hub, disponible à toutes les étapes du trajet de formation. Bien sûr, les concepteurs et animateurs de formation sont formés pour s'appropriier l'outil, le comprendre, et l'utiliser en cohérence avec les principes d'apprentissage de Cefora. »

Au-delà des atouts de Karibu pour la qualité de l'apprentissage, la plateforme nous permet aussi de renouer avec notre communauté : apprenants, formateurs et coaches se retrouvent au sein d'un même environnement et peuvent partager de manière formelle ou informelle.

»» **107 %**

de hausse observée pour les formations en ligne en 2021.



Accompagner avec le Cefora Learning Experience

Jérôme insiste toutefois sur un point : « L'outil numérique n'a jamais été une fin en soi. La meilleure expérience d'apprentissage possible est au final celle qui permet à l'apprenant de transférer pleinement ses acquis sur son nouveau lieu de travail. »

« Pour y parvenir, nous soutenons les concepteurs et animateurs de formation par le biais d'une clé de compréhension : le Cefora Learning Experience. Ces principes, basés sur l'expérience d'apprentissage de Cefora, constituent le fil conducteur d'un trajet de formation réussi, donnant la priorité à l'impact et au transfert des compétences. »



« Parmi ces principes, figure l'engagement de l'apprenant. Ce dernier occupe en effet une place centrale dans notre approche, et son implication est dès lors fondamentale du début jusqu'à la fin de la formation. Il est en quelque sorte le capitaine de son propre trajet d'apprentissage. »

Faire évoluer le rôle du formateur

Pour l'y aider, le rôle du formateur évolue désormais davantage vers le coaching. Il accompagne, stimule, conseille l'apprenant de manière active. Combiné à des méthodes d'apprentissage diversifiées, le trajet n'en devient que plus intéressant et motivant.

Stéphanie abonde en ce sens : « Bien entendu, cet impact lors de l'apprentissage, nous ne le créons pas tout seuls. Cette orientation prise

dès 2021, nous arrivons à la concrétiser grâce à des formateurs de qualité qui nous représentent lors des formations employés, des career coaches actifs sur le terrain et des conseillers en outplacement qui puissent être nos yeux et nos oreilles sur le marché du travail. Les conditions sont ainsi réunies pour bâtir un écosystème de formation durable et résilient. »

« Le participant occupe une place centrale dans notre approche, et son implication est dès lors fondamentale du début jusqu'à la fin de la formation. »



Jérôme Robyns
Head of expertise centre learning and tools

Career Coaches : accompagnement réussi de chercheurs d'emploi

Afin d'aider le plus grand nombre possible de chercheurs d'emploi à trouver un emploi dans une entreprise de la CP 200, nous utilisons une combinaison intelligente de formations, de stages et de coaching individuel. Désormais, une équipe de Career Coaches au sein même de Cefora se charge de cet accompagnement. Avec succès, puisque près de 8 chercheurs d'emploi coachés sur 10 sont embauchés.



Une nouvelle formule...

Il va sans dire que nous pouvons nous prévaloir d'une solide expérience en matière d'encadrement de chercheurs d'emploi. Chacune de ces personnes qui suit une formation chez nous bénéficie d'un accompagnement gratuit durant sa recherche d'emploi ou son stage. Mais jusqu'à récemment, les conseillers chargés de cet accompagnement travaillaient pour nos partenaires externes responsables de l'organisation pratique des formations.

En 2021, nous avons décidé d'établir un lien direct entre les conseillers et Cefora en créant une équipe de Career Coaches. Cette formule nous permet de renforcer la collaboration et d'accroître encore l'impact de l'encadrement sur le terrain – en orientant un maximum de chercheurs d'emploi vers une entreprise de la CP 200.

Un cadre fixe pour accompagner les participants

Lore Wynants, Product manager : « Les Career Coaches travaillent dans un cadre pédagogique axé sur le contenu et basé sur les principes de l'expérience d'apprentissage chez Cefora. L'encadrement du parcours lui-même est une combinaison d'apprentissage en ligne, de moments d'encadrement en présentiel et de coaching individuel.

Grâce à notre plateforme d'apprentissage Karibu, les chercheurs d'emploi suivent un certain nombre de modules : rédiger un CV et une lettre de motivation, passer un entretien d'embauche, rechercher efficacement des offres d'emploi, etc. Ils le font individuellement et à leur propre rythme. Pendant les séances en présentiel, l'accent est

mis sur l'échange d'expériences, la mise en pratique de la théorie et l'acquisition de soft skills. En d'autres termes : apprendre les uns avec les autres et les uns des autres.

Enfin, affiner le processus d'apprentissage de chaque participant constitue une priorité lors du coaching individuel. Le Career Coach adapte son encadrement aux questions, besoins et situations spécifiques du chercheur d'emploi. Du "sur mesure" donc ! »

Une longue préparation

L'équipe de coaching est officiellement entrée en fonction en janvier 2022. Mais en coulisses, des mois de travail acharné ont été consacrés à la préparation de ce lancement. Lore Wynants : « Nous avons organisé un certain nombre de projets pilotes au cours de l'année 2021. Après chaque projet, nous avons procédé à des évaluations et à des ajustements lorsque c'était nécessaire.

Par exemple, nous avons rapidement réalisé que la flexibilité est capitale dans cette approche. En

matière de compétences numériques ou de soft skills, par exemple, un chercheur d'emploi n'est pas l'autre. Nous tenons compte de cet aspect autant que possible lors des séances de coaching individuel. »

»» 40

Career Coaches encadrent les chercheurs d'emploi vers un emploi ou un stage.



« Nos Career Coaches constituent un pont entre les chercheurs d'emploi et les entreprises de la CP 200 dans lesquelles les participants trouveront du travail après leur parcours d'apprentissage. »

Lore Wynants
Product manager

Inspirer les Career Coaches

Outre les avantages pour les participants aux formations, la nouvelle approche offre une valeur ajoutée considérable aux Career Coaches. Lore Wynants : « On attend d'un Career Coach qu'il permette au chercheur d'emploi de se constituer un bagage optimal en vue de démarrer ou de réorienter sa carrière avec succès.

»» 79 %

des 2.076 chercheurs d'emploi que nous avons encadrés en 2021 ont trouvé un emploi ou un stage.

Cela n'est bien entendu possible que si le Career Coach continue lui-même à apprendre. C'est pourquoi nous organisons aussi régulièrement des séances d'apprentissage et d'inspiration à leur intention. Ce sont aussi des moments importants de réseautage. Parce que nous créons également des connexions entre les membres de la communauté de Career Coaches. Ils disposent de leur propre canal Teams pour poser des questions ou présenter des problèmes du domaine professionnel. »

Un pont entre le chercheur d'emploi et l'entreprise

Cette nouvelle approche porte-t-elle déjà ses fruits ? Lore Wynants : « Absolument ! Sur les 2.076 chercheurs d'emploi que nous avons coachés en 2021, pas moins de 79 % ont trouvé un stage ou un emploi. Preuve que nous sommes sur la bonne voie avec cette méthode de travail.

Nos Career Coaches constituent un pont entre les chercheurs d'emploi et les entreprises de la CP 200 dans lesquelles ils commenceront à travailler après leur parcours d'apprentissage. En

inspirant, en enrichissant et en connectant entre eux nos Career Coaches, nous leur permettons de jouer pleinement leur rôle. »



Travailler sur les bases d'une organisation tournée vers l'avenir

L'alternance entre travail à domicile et travail au bureau est devenue une constante. Mais comment maintenir la motivation des travailleurs dans un contexte de travail hybride ? Comment faire en sorte que chacun continue à se sentir connecté ? Et que les nouveaux collègues trouvent rapidement leur place ? Notre équipe RH a répondu à ces questions.



L'apprentissage augmenté pendant l'onboarding

Dans le cadre de notre offre de formations, nous optons pour l'apprentissage augmenté, c'est à dire la combinaison d'apprentissage en ligne et en présentiel. Désormais, nous maintiendrons cette approche dans le processus d'onboarding de nos nouveaux collègues.

Geert Van Conkelberge, Director people and organisation : « Comme beaucoup d'organisations, nous avons un système classique de parrains et marraines. À l'automne 2021, nous nous sommes penchés sur la question. En ligne avec l'approche générale de Cefora en matière d'apprentissage, un processus d'onboarding avec augmented learning est venu remplacer ce système. »

Tine Wouters, People and organisation specialist : « Prendre un nouveau venu sous son aile en tant que parrain ou marraine est beaucoup plus difficile si cela doit se faire en partie à distance. Les appels sur Teams sont en effet moins informels qu'une discussion à la machine à café.

Et il est plus difficile de détecter là où la personne rencontre des difficultés.

Le premier jour de travail, le nouveau venu est accueilli au bureau par un "buddy". Et il reçoit un "goodie bag". Ensuite, grâce à notre plateforme d'apprentissage interne, la personne apprend tout ce qu'il y a à savoir sur Cefora : de notre mission d'entreprise à la gestion des documents, en passant par les demandes de congés.

Après chaque module, le nouveau collègue peut adresser ses questions aux services concernés. Et aux membres de sa propre équipe bien sûr, car c'est là qu'il est préparé pour sa fonction. Bien sûr, le "buddy" reste lui aussi disponible durant les premières semaines. Quatre nouveaux collègues ont déjà suivi le parcours et leurs réactions ont été positives. Il va sans dire que même après leur onboarding, l'apprentissage reste au centre de notre approche RH. »

« La connexion entre collègues est nécessaire au bien-être mental. »



Geert Van Conkelberge
Director people & organisation

Resserrer les liens lors d'un événement d'équipe

Après des mois de travail à distance, il était nécessaire de resserrer les liens. Tine : « Le 7 octobre 2021, nous avons organisé un événement de team building à Silly, en Wallonie. Nous lui avons donné un nom judicieusement choisi, à savoir "Re_Connection". » Geert ajoute : « La connexion entre collègues est nécessaire au bien-être mental. Dans une organisation de travail hybride, il est bien certain que nous devons continuellement prêter attention à cet aspect. »

Nous avons également été attentifs à la détente et au sentiment d'appartenance au groupe. Ont notamment été proposés dans ce sens :

- des jeux de société au bureau
- un cadeau par la poste
- un atelier de yoga sur chaise

« Quatre collègues ont déjà suivi le nouveau parcours d'onboarding et leurs réactions ont été positives. »



Tine Wouters
People & organisation specialist

Introduire la rémunération flexible

Si nous voulons travailler sur les bases d'une organisation du travail tournée vers l'avenir, les interventions dans le domaine du « hard HR » sont incontournables. Geert : « Désormais, nos collaborateurs peuvent échanger une partie de leur salaire fixe contre un plan de rémunération flexible.

Cela signifie qu'ils peuvent composer leur salaire avec un salaire en espèces et un certain nombre d'avantages : vélos électriques, soins ambulatoires, matériel informatique, bureau de télétravail... Ils peuvent ainsi mieux ajuster leur package salarial à leurs besoins individuels. Cela profite également au bien-être de nos collaborateurs. »



La stratégie marketing à long terme de Cefora porte ses fruits

2021 a été l'année de la connexion, y compris pour notre marketing. Une année au cours de laquelle nous nous sommes rapprochés de nos clients et avons apporté des réponses à leurs besoins et défis. C'est la somme d'années d'efforts qui porte aujourd'hui ses fruits.



La pertinence avant tout

« Notre stratégie de communication est avant tout guidée par la pertinence », déclare Stéphane Verbrugge, Head of marketing. « L'objectif de notre marketing n'est pas seulement de promouvoir notre offre de formations, mais surtout d'inspirer et d'aider les entreprises et les travailleurs à développer une culture d'apprentissage. Nous aidons également les chercheurs d'emploi à bâtir leur carrière grâce à des formations.

Pour ce faire, nous générons un contenu pertinent autour de l'apprentissage et du développement personnel : sur notre blog, via les médias sociaux et dans notre newsletter. »



»» **103.000**

chercheurs d'emploi ont consulté notre site internet grâce à nos campagnes.

De nouveaux thèmes, de nouvelles compétences

« Au cours de ces deux dernières années, le monde a changé plus rapidement que jamais », dit encore Stéphane. « De nouvelles technologies sont apparues, nous avons été très nombreux à apprendre à collaborer différemment... Nous avons vécu une croissance collective en peu de temps et acquis une panoplie de nouvelles compétences.

Cela se reflète également dans les thèmes sur lesquels nous nous concentrons. Par exemple,

"Comment gérer une équipe à distance ?" était une question fréquente en 2021. L'apprentissage informel a également gagné en importance. Comment donner du feed-back ? Comment transférer les connaissances par voie numérique ? Autant de thèmes nouveaux et d'une actualité alors brûlante que nous avons immédiatement anticipés avec nos contenus, et bien sûr aussi avec notre offre de formations. »

»» **120.000**

employeurs et employés ont visité notre site internet grâce à nos campagnes.

Une gamme plus large

Nous mettons également notre contenu à la disposition de notre public par le biais d'un nombre croissant de canaux : presse, campagnes d'affichage, partenariats de contenu avec Unizo et l'UCM par exemple, articles dans des revues spécialisées dans les RH, etc. Cela se traduit par d'excellents résultats et une plus grande portée.

Stéphane : « Notre blog a fait peau neuve en 2021 et attiré deux fois plus de visiteurs que l'année précédente. Sur LinkedIn, nous avons franchi la barre des 10.000 followers, soit une hausse de 25 % par rapport à 2020. Le nombre d'abonnés à nos newsletters mensuelles a doublé en 2021.

Nous avons également lancé de nombreuses campagnes réussies. Trois pour les chercheurs d'emploi, avec des panneaux d'affichage et un volet en ligne. Au total, nous avons attiré plus de 100.000 chercheurs d'emploi sur notre site web. Et grâce à nos campagnes mensuelles destinées aux employés et aux employeurs, nous avons attiré 120.000 visiteurs sur notre site internet. »

Une stratégie à long terme payante

Ce succès est dû à une stratégie marketing à long terme. Stéphane : « Il y a trois ans, nous nous sommes livrés à un exercice stratégique et nous avons développé un récit de marque durable, résumé par notre slogan "Apprendre et grandir ensemble". Aujourd'hui, toutes les pièces du puzzle s'assemblent et nous récoltons les fruits de tous les efforts consentis ces dernières années.

Si 2021 nous a appris quelque chose, c'est bien que l'apprentissage concerne tout le monde. Il est le moteur de notre marché du travail et de notre économie, une source d'innovation, une occasion de se développer en tant que personne et en tant qu'entreprise. L'apprentissage offre des solutions aux plus grands défis. Cela rend notre domaine extrêmement pertinent sur le plan social. Je suis fier de pouvoir dire qu'avec notre équipe de marketing passionnée, nous avons aidé chaque jour des personnes et des entreprises à évoluer. »

« Aujourd'hui, toutes les pièces du puzzle s'assemblent et nous récoltons les fruits de tous les efforts consentis ces dernières années. »



Stéphane Verbrugge
Head of marketing

Une année record pour les primes à la formation

Pour nos formations en présentiel, 2021 a été – comme 2020 – une année difficile. Mais les chiffres des primes avec lesquelles nous remboursons partiellement le coût des formations aux employés et aux employeurs montrent que le besoin d'apprentissage a été plus important que jamais pendant la pandémie. 2021 a été une année record avec pas moins de 11 millions d'euros de primes versés.



Employabilité durable

Une année placée sous le signe de la connexion, voilà qui résume bien 2021 pour **Veerle Van Asbroeck**, Director sales & marketing chez Cefora : « Le besoin de connexion est en phase avec notre mission qui consiste à renforcer l'interaction entre employeurs et employés et à les soutenir sur un marché du travail en pleine évolution. »

Sous l'influence de la transformation numérique, le marché du travail a beaucoup changé : des emplois disparaissent ou changent, de nouvelles compétences sont nécessaires. En outre, la rétention est plus importante que jamais compte tenu de l'étroitesse du marché du travail. Nous voulons aider les entreprises à assurer l'employabilité durable de leurs collaborateurs et la formation est un facteur important à cet égard. »

»» € 11.065.000

tel est le montant des primes accordées aux entreprises et aux employés en 2021.

Moins de formations, plus de primes

Tout comme en 2020, le nombre de formations en présentiel est resté en 2021 en dessous du niveau d'avant la pandémie. C'est logique selon Veerle : « Si les gens ne peuvent pas se rendre au bureau, ils ne vont certainement pas suivre des formations en présentiel. En outre, il était totalement impossible de suivre une formation en présentiel pendant certaines périodes. Heureusement, nous avons pu démarrer beaucoup de formations en ligne en 2021. Et nombreux sont les employés et les entreprises qui ont largement profité de cette opportunité. »

Au final, le nombre d'entreprises qui ont découvert nos primes et en ont profité en 2021 a été plus important que jamais. « Ces primes ont servi non seulement à couvrir les formations, mais aussi à payer les licences des plateformes d'apprentissage en ligne, par exemple », explique Veerle. « Au total, nous avons versé un peu plus de 11 millions d'euros de primes l'année dernière. »

300.000
formations ont été suivies
grâce à nos primes.



2022 et au-delà...

Veerle : « Notre principal objectif pour 2022 est de toucher encore plus de PME. Ce sont surtout les primes pour une première inscription au plan de formation que nous aimerions voir augmenter. C'est pourquoi nous voulons étendre notre collaboration avec des partenaires tels que l'UCM et Unizo, car c'est par le biais de ces organisations que nous pouvons toucher ces PME plus rapidement.

Les entreprises et les employés ont continué à chercher des moyens d'apprendre en 2021, même s'il était plus difficile de suivre des formations en présentiel. Une enquête en ligne a montré qu'en

2022, 8 employés sur 10 souhaitent suivre une formation. Cela prouve que le besoin de formation est et reste important.

Une fois que les entreprises savent qu'elles peuvent bénéficier de nos primes, elles continuent souvent à demander des formations. Nous travaillons ainsi, avec les entreprises et les employés, à bâtir ensemble un marché du travail durable et agile. »

Le succès des primes expliqué

La grande majorité des primes sont allées aux entreprises. Veerle : « Nous constatons que trois types ont connu un très grand succès. Tout d'abord, les primes d'entreprises ordinaires, de 7 à 14 euros par heure de formation. Ensuite, les primes pour les plateformes d'apprentissage, jusqu'à 200 € par licence et par participant. Et enfin, notre nouvelle prime de 250 € ou 500 € pour les entreprises qui soumettent un plan de formation pour la première fois. »

Au total, plus de 300.000 formations ont été suivies grâce à notre système de primes. Veerle : « Nous avons touché une grande partie des 500.000 employés et entreprises de la Commission paritaire 200. Nous constatons en outre que de plus en plus de PME découvrent la possibilité d'obtenir nos primes et en profitent. Il s'agit du plus grand groupe d'entreprises au sein de notre commission paritaire. Nous avons toutefois eu comme d'habitude des difficultés à les toucher. Et pourtant, une telle prime peut faire la différence dans le budget RH de ces entreprises. »

890
entreprises ont reçu une prime pour
leur plan de formation en 2021.

« Nous remarquons que de plus en plus de PME – le plus grand groupe d'entreprises au sein de notre commission paritaire – découvrent la possibilité d'obtenir nos primes et en profitent. »



Veerle Van Asbroeck
Director sales & marketing

Bâtir un marché du travail préparé pour l'avenir

La course aux talents, la numérisation poussée et les séquelles de deux années de crise : les défis sont importants pour de nombreuses entreprises de la CP 200. Raison de plus pour concentrer tous nos efforts sur l'apprentissage et le coaching. Nous préconisons dans ce contexte une interaction plus forte entre employeurs et employés.



Un marché du travail en transition

Le secteur de la construction étant le plus grand secteur de la Commission paritaire 200, il peut servir d'indicateur pour le marché du travail. **Jan Vochten**, Président du Conseil d'administration de Cefora et Directeur du Département social de la Confédération de la Construction, est d'accord sur ce point : « Car si la course aux talents bat son plein quelque part, c'est bien dans le secteur de la construction. Ce secteur évolue également à la vitesse de l'éclair sous l'impulsion d'une numérisation poussée. Songeons aux technologies telles que les drones, les modèles BIM (représentations numériques de projets de construction) et l'impression 3D.

De nombreux secteurs connaissent une transition. Tous les secteurs en fait. Une situation qui souligne l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie. Il ne fait aucun doute que nous verrons un marché du travail complètement différent d'ici quelques années. Nous nous préparons donc à cet avenir et examinons minutieusement la question de savoir quelles

seront les compétences nécessaires. Un exercice difficile, car de nombreux futurs emplois n'existent pas encore aujourd'hui.

Mais une chose est certaine : la formation et le coaching sont indispensables pour le flux entrant d'employés et pour développer les bonnes compétences. Le rôle de Cefora à cet égard est très important. Car, en tant qu'organisme de formation, nous sommes les mieux placés pour aider les entreprises et les collaborateurs à acquérir ces compétences pour l'avenir. »



Un éventail large

Pour amener les jeunes à travailler plus facilement dans une entreprise de la CP 200, Jan croit en une approche sur mesure : « Une approche unique ne fonctionne pas, car chacun a des besoins d'apprentissage différents. C'est pourquoi nous offrons un éventail de possibilités d'apprentissage le plus large possible : des formations en présentiel aux parcours de coaching et aux formations sur le lieu de travail.

Un exemple concret : aujourd'hui, tout le monde a droit au même nombre de jours de formation. Mais le nombre exact de jours utilisés dépend de la personne, du poste et de la période. Nous devons offrir aux collaborateurs la marge et la flexibilité nécessaires pour qu'ils puissent élaborer leur propre parcours d'apprentissage, en collaboration avec l'employeur. »

« Cefora peut contribuer fortement à atteindre un taux d'emploi de 80 %. Pour y parvenir, nous accordons une attention particulière aux groupes vulnérables, aux chercheurs d'emploi et aux jeunes. »



Jan Vochten

Président du Conseil d'administration

Focus sur les groupes vulnérables et les PME

Les entreprises et les collaborateurs n'ont pas été les seuls à devoir s'adapter en 2021. Cefora se remet aussi constamment en question. « Un exercice stratégique a montré que nous ne touchons pas assez de PME. Or c'est précisément ce que sont la majorité des entreprises de la CP 200. C'est pourquoi nous allons désormais accorder davantage d'attention à ces entreprises.

Cefora peut contribuer fortement à atteindre l'objectif fixé par les autorités à savoir un taux d'emploi de 80 %. Pour y parvenir, nous accordons une attention particulière aux groupes vulnérables, aux chercheurs d'emploi et aux jeunes. Grâce à un encadrement et des formations adaptés, nous pouvons aider ces groupes cibles à trouver un emploi dans une entreprise de la CP 200, dans la construction par exemple. »

Retour aux formations en présentiel

2021 n'a pas été une année facile pour Cefora en tant que prestataire de formations. Jan : « La pandémie a compliqué l'organisation des formations. Les formations numériques s'avèrent heureusement constituer un complément précieux à celles en présentiel.

Dans le secteur de la construction en particulier, nous constatons que les formations à caractère pratique données en présentiel ont toujours

une valeur ajoutée importante. C'est pourquoi nous espérons qu'elles seront entièrement réinstaurées. Les formations numériques sont un complément précieux aux formations en présentiel. Mon souhait pour 2022 est de voir ces deux types de formations à nouveau offerts, afin d'aider au mieux les chercheurs d'emploi, les employés et les entreprises. Cefora entend ainsi contribuer à bâtir un marché du travail efficace et paré pour l'avenir. »



Apprendre et grandir ensemble

Cefora asbl
Silver Building A, 5ème étage
Boulevard Reyers 70
1030 Schaarbeek
www.cefora.be