



RAPPORT D'IMPACT 2023

**COMMENT CEFORA REND
LA CP 200 JOBTIMALE**



**NOTRE
OBJECTIF :
CONTRIBUER À
L'ATTEINTE D'UN
TAUX D'EMPLOI DE
80 %
D'ICI 2030**

COMMENT CEFORA REND LA CP 200 **JOBTIMALE**

Près de 75.000 participants à nos formations, environ 2.000 parcours d'accompagnement pour les chercheurs d'emploi, près de 16 millions d'euros de primes à la formation, une satisfaction des clients croissante... Nous pouvons une fois encore **présenter de très beaux résultats annuels**. De plus, notre offre est de plus en plus utilisée. Par exemple, nous avons enregistré un quart de participants uniques en plus à nos propres formations par rapport à 2022.

Mais l'impact ne se limite pas aux chiffres. L'impact réel, ce sont **les changements durables à long terme** apportés aux employés, aux entreprises et au marché de l'emploi. C'est pourquoi, à partir de 2023, notre rapport annuel évolue pour devenir un véritable rapport d'impact.

Cet impact, nous l'obtenons en affectant la contribution des entreprises de

manière efficace et au bénéfice de toutes les parties. En effet, avec **un montant moyen de 150 euros par employé et par an**, tous les employeurs et employés de la commission paritaire 200 ont automatiquement accès à notre offre de formations, de conseils et de primes.

En tant que partenaire d'apprentissage de la CP 200, nous souhaitons développer une offre d'apprentissage pertinente et accessible pour les compétences d'aujourd'hui et de demain. Nous visons ainsi **une employabilité durable et un marché du travail inclusif**. En rendant chaque entreprise jobtimale et chaque employé jobtimal, nous contribuons à l'atteinte d'un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030. Voilà ce qu'on appelle un impact réel !



TABLE DES MATIÈRES

01 Notre ambition : un impact durable pour les employés, les entreprises et le marché de l'emploi | 04

L'impact va bien au-delà des chiffres. Cefora génère des changements durables pour les employés, les entreprises et le marché de l'emploi.

02 Comment Cefora a renforcé les entreprises et les employés en 2023 | 09

Grâce à de nombreuses actions, nous avons réussi à mieux faire connaître à nos groupes cibles notre offre pour le développement des compétences et nous avons renforcé les entreprises et les employés.

03 Group-f, organisation apprenante : « Nous formons nous-mêmes nos propres spécialistes » | 18

Group-f connaît une forte croissance dans une branche spécifique de la gestion facilitaire. Avec Cefora comme partenaire de formation, l'entreprise rend chaque collaborateur jobtimal.

04 Notre offre d'apprentissage : pertinente pour les compétences d'aujourd'hui et de demain | 22

Avec le deal pour l'emploi, il existe un cadre juridique pour l'apprentissage formel et informel. Chez Cefora, nous nous préparons à mieux remplir notre rôle de partenaire d'apprentissage.

01. NOTRE AMBITION : AVOIR UN IMPACT DURABLE POUR LES EMPLOYÉS, LES ENTREPRISES ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Avec nos formations et nos services, nous obtenons de bons taux de participation et des taux de satisfaction élevés. Mais l'impact réel va bien au-delà des chiffres. Il s'agit des changements et du développement à long terme engendrés chez les employés, au sein des entreprises et sur le marché de l'emploi dans son ensemble. Chez Cefora, conformément à notre mission, nous travaillons sur l'employabilité tout au long de la carrière, la croissance de l'entreprise et un marché de l'emploi inclusif.

Notre mission

Promouvoir, organiser et accompagner l'apprentissage tout au long de la carrière pour répondre aux enjeux du marché du travail en offrant des services d'accompagnement à l'orientation professionnelle et de développement de compétences.



40.331
PARTICIPANTS
UNIQUES À NOS
FORMATIONS

(+24 % PAR RAPPORT À 2022)

IMPACT POUR LES EMPLOYÉS : L'EMPLOYABILITÉ TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

Grâce à nos formations et à nos services, nous aidons les employés de la CP 200 à devenir jobtimal. En effet, **l'apprentissage tout au long de la carrière** leur permet de rester employables. Nous leur offrons aussi la possibilité de se familiariser avec les compétences et les fonctions de l'avenir.

Songons, par exemple, à **la percée de l'intelligence artificielle** auprès du grand public. Pour de nombreuses professions au sein de la CP 200, des développements tels que Chat GPT représentent une véritable révolution.

La communauté Cefora : nos ambassadeurs de l'apprentissage tout au long de la carrière

Chaque jour, **nos formateurs**, nos **Career Coaches** et nos conseillers en formation donnent aux employés le coup de pouce nécessaire pour améliorer leurs compétences ou en acquérir de nouvelles. Ils sont notre vitrine et jouent un rôle déterminant dans **la concrétisation de notre mission**. C'est pourquoi nous les sélectionnons avec le plus grand soin compte tenu de leur expérience, de leur expertise et de leurs compétences pédagogiques.

Par le biais d'enquêtes auprès des participants, de visites d'inspection et d'évaluations annuelles, nous contrôlons leur qualité et leur professionnalisme. De son côté, **la Cefora Academy sert de plaque tournante** pour le partage des connaissances et l'esprit de communauté parmi nos ambassadeurs. Nous nous assurons ainsi qu'ils continuent à évoluer eux-mêmes et à répondre à l'évolution rapide des besoins du marché.



IMPACT POUR LES ENTREPRISES : CROISSANCE ET COMPÉTITIVITÉ

Les employés qui acquièrent ou peaufinent des compétences sont un gage d'innovation, de productivité et de compétitivité pour leur employeur. Cela se traduit par une croissance des entreprises, des résultats plus solides et un plus grand dynamisme économique.

La CP 200 continue de croître et d'évoluer régulièrement

Avec environ 60.000 entreprises dans plus de 30 sous-secteurs, soit un demi-million d'employés, la CP 200 représente **un quart des entreprises belges et 28 % des employés**. Non seulement le nombre d'entreprises et d'employés au sein de notre commission paritaire continue de croître d'année en année, mais cette augmentation est supérieure à la moyenne que connaît l'ensemble du secteur privé.

IMPACT POUR LA SOCIÉTÉ : UN MARCHÉ DE L'EMPLOI RENFORCÉ ET INCLUSIF

Investir dans les compétences signifie plus de résilience et de compétitivité pour toutes les entreprises de nos secteurs. De plus, **nous renforçons le marché de l'emploi**, car nous augmentons l'employabilité des employés, aujourd'hui et demain. C'est ainsi que nous contribuons à l'objectif de notre gouvernement : un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030.

Une attention particulière accordée aux groupes vulnérables

Certains groupes sont particulièrement vulnérables sur le marché de l'emploi, comme les personnes peu qualifiées, les demandeurs d'emploi âgés, les jeunes ayant des difficultés d'apprentissage ou les chercheurs d'emploi issus de l'immigration.

Par le biais de mesures et d'actions ciblées, nous accordons une attention particulière à ces groupes cibles. Par exemple, **nos Career Coaches ont accompagné 1.956 chercheurs d'emploi et 1.486 employés ont bénéficié d'une aide au reclassement professionnel.**

Notre ambition : un marché de l'emploi renforcé et inclusif.

**NOS CAREER COACHES
ONT ACCOMPAGNÉ**

1.956
CHERCHEURS D'EMPLOI

1.486

**EMPLOYÉS ONT
BÉNÉFICIE D'UNE AIDE
AU RECLASSEMENT
PROFESSIONNEL**



Impact et qualité : un duo gagnant

En conclusion, il n'est pas possible de générer un impact durable sur les employés, les entreprises et la société **sans avoir une offre de qualité supérieure**. C'est pourquoi nous considérons qu'il est très important de faire auditer nos services et nos activités internes par une partie indépendante.



Cela nous permet d'affiner nos processus internes, de mettre en œuvre des améliorations et d'utiliser des outils plus performants. Nous sommes donc très fiers d'avoir **obtenu avec succès le label de qualité Qfor WSE**.

02. COMMENT CEFORA A RENFORCÉ LES ENTREPRISES ET LES EMPLOYÉS EN 2023

Une offre de formation Cefora étendue, des formations spécifiques aux fonctions chez les partenaires sectoriels de Cefora, des primes à la formation pour d'autres initiatives d'apprentissage, la formation et l'accompagnement des chercheurs d'emploi vers le bon job, le reclassement professionnel avec des conseils personnalisés donnés par un conseiller en formation professionnelle...

En 2023, nous avons soutenu de multiples façons les entreprises et les employés de la CP 200 pour les aider à se développer et les renforcer.



TOUJOURS PLUS DE PARTICIPANTS À NOS FORMATIONS

74.773

PARTICIPATIONS

(+32 % PAR RAPPORT À 2022)

250 À 300

**PARTICIPANTS PAR JOUR OUVRABLE
DÉVELOPPENT LEURS COMPÉTENCES**

40.331

**PARTICIPANTS UNIQUES À NOTRE PROPRE OFFRE
ET À L'OFFRE SPÉCIFIQUE AUX PROFESSIONS**

(+24 % PAR RAPPORT À 2022)

En 2023, nous avons constaté **une reprise de la participation aux formations**. L'étroitesse du marché de l'emploi et la demande de compétences plus spécialisées obligent les employés à maintenir leurs connaissances et leurs compétences à jour. La moitié de nos formations ont été suivies en présentiel – la méthode d'apprentissage la plus efficace pour beaucoup de compétences.

6 participations sur 10 ont eu lieu suite à une inscription personnelle à notre offre ouverte. 4 employés sur 10 ont suivi une formation en présentiel ou incompany en ligne, c'est à dire une formation de notre offre standard organisée pour les employés d'une même entreprise.

En 2023, le deal pour l'emploi a accentué chez tous les employés l'attention portée à la formation. La croissance de nos taux de participation montre **l'utilité d'une offre d'apprentissage accessible à tous** et pertinente pour développer les bonnes compétences.

Jamais auparavant nous n'avions octroyé autant de primes à la formation

Pour les employeurs de la CP 200 qui ne trouvent pas ce qu'ils cherchent dans [notre offre de formations](#) ou celle de nos [partenaires sectoriels](#), les [primes à la formation](#) sont une solution pratique. Chez Cefora, nous remboursons (une partie) des frais d'une formation suivie auprès d'un partenaire.

Avec **un montant de 15.706.223 €**, 2023 a été une année record absolue pour nos primes à la formation. Au total, **2.644 entreprises**, réparties dans tous nos sous-secteurs, en ont bénéficié.

Nous avons en outre récompensé les entreprises qui présentaient pour la première fois un plan de formation en leur versant une prime supplémentaire unique.

La société d'externalisation technique Logi-technic assure activement la promotion de son offre de formation auprès de ses employés. En outre, Joyce Pauwels, L&D Officer, et ses collègues utilisent beaucoup nos primes à la formation :

« Nous utilisons les primes à la formation pour tout un éventail de formations et de formes d'apprentissage. De cette manière, nous sommes flexibles et nous pouvons nous adapter au style d'apprentissage individuel de chaque employé. »



Career Coaches : accompagnement de 1.956 chercheurs d'emploi

Le nombre de parcours de formation encadrés par nos Career Coaches reste stable au fil des ans, mais le flux entrant effectif dans la CP 200 est toujours un défi sur notre marché de l'emploi. Cefora travaille en 2024 sur un plan d'action afin de stimuler davantage ce flux vers les professions de la CP 200.

Dans notre série vidéo « En route », d'anciens participants évoquent en toute franchise leur parcours de formation pendant qu'ils se rendent à leur nouveau lieu de travail avec leur Career Coach. Par exemple, Zeinab a décroché un emploi de consultante en recrutement et sélection chez Randstad.

« La formation m'a donné une idée du fonctionnement du monde de l'intérim et m'a permis d'être rapidement engagée. Je pense que j'ai trouvé ma place. »





Formation en alternance dans la CP 200 : investir dans l'avenir

La formation en alternance, dans le cadre de laquelle les étudiants sont formés à la fois à l'école et sur le lieu de travail, offre également à nos secteurs la possibilité de bénéficier d'une source supplémentaire d'employés formés. A la demande du gouvernement flamand, nous avons **démarré une promotion active auprès de nos entreprises** en 2023. Nous avons mis en place les processus nécessaires, construit un réseau d'écoles et d'entreprises intéressées et lancé notre première campagne.

L'entreprise d'impression numérique Universitas Digital Printing est enthousiasmée par la formule de la formation en alternance. Marnix Van de Cauter, managing director :

« La formation en alternance crée une fertilisation croisée idéale entre les employés expérimentés et la génération montante. Compte tenu de leurs talents et de leurs intérêts, nous préparons les étudiants au marché de l'emploi. »

Nous avons épaulé 1.487 employés dans le cadre du reclassement professionnel

Un licenciement est toujours difficile à vivre. Cefora finance des services de reclassement professionnel qui offrent, en collaboration avec des prestataires de services spécialisés, des conseils et un soutien aux **employés** et **aux employeurs**.

Qu'est-ce qui rend l'accompagnement lors du reclassement professionnel unique chez Cefora ? Le fait qu'un employé licencié bénéficie non seulement des conseils d'un coach en la matière, mais aussi de ceux **d'un conseiller en formation de Cefora**. Ce dernier examine avec les participants les compétences qu'ils peuvent peaufiner ou développer pour poursuivre leur carrière et les guide à travers l'offre de formations de Cefora et d'autres prestataires.

Isabelle Cuvelier a entamé un parcours de reclassement professionnel chez Cefora suite à son licenciement en raison de l'arrêt du journal Metro :

« J'ai été encadrée de A à Z par des professionnels. Ils m'ont aidé à faire le point sur ma carrière et mes compétences, et à définir de nouveaux objectifs et de nouvelles ambitions. Le parcours de formation m'a permis de renforcer mes compétences tout en augmentant ma confiance en moi. C'est très important quand on cherche un emploi. »





Avec « Jobtimal », nous renforçons notre mission

Une étude* a confirmé que notre notoriété auprès des employeurs pourrait être encore meilleure. Par exemple, **4 personnes sur 10 au sein de la CP 200 connaissent le nom** de Cefora, mais beaucoup moins notre offre ou notre système de préfinancement. Nous pouvons faire mieux. Car ceux qui ont déjà profité de nos formations ou de nos services sont très enthousiastes. Notre **score NPS** élevé en est la meilleure preuve.

C'est pourquoi, depuis le second semestre 2023, nous nous profilons sur le marché de manière encore plus visible et originale.

Comment ? Avec **un tout nouveau concept-cadre : « Jobtimal / Werksterker »**. Notre mission – rendre les employés plus forts dans leur travail en développant leurs compétences professionnelles – est parfaitement incarnée par ce concept.

(* Enquête en ligne réalisée par iVOX auprès de 150 managers, responsables RH et formation, et 500 employés dans de grandes et petites entreprises de la CP 200 (printemps 2023), suivie d'entretiens approfondis avec 217 clients (potentiels).

Encourager davantage encore l'apprentissage dans les PME

Notre enquête sur notre marque* a une fois de plus révélé que les grandes entreprises affichent un taux de formation plus important que les petites. De plus, dans ces dernières, **notre système de préfinancement est beaucoup moins connu.**

Des raisons suffisantes pour continuer à accorder une attention particulière à ce groupe cible important.

Dans ce cadre, nous avons publié un contenu ciblé sur notre blog et le podcast Café Curiosité consacré à l'importance de la curiosité et de l'apprentissage sur le lieu de travail. Nous avons également travaillé main dans la main avec l'organisation d'employeurs **Unizo**. Dans leurs podcasts, nous avons souligné l'importance de l'apprentissage tout au long de la carrière et mis en avant nos services.

Enfin, nous avons pris part à **plusieurs événements destinés aux gérants de PME**. Lors de Digitalize Namur et Mechelen, par exemple, nous avons donné à des centaines de participants un aperçu de notre offre de formations avec des sessions sur la vente sociale, la cybersécurité, les achats informatiques, l'IA et l'employer branding.

(* Enquête en ligne réalisée par iVOX auprès de 500 employés et 150 managers et responsables RH et formation dans de grandes et petites entreprises (printemps 2023).



Le Learning Snack sur ChatGPT est le plus populaire de tous

En 2023, nous avons fait découvrir aux entreprises et aux employés, par le biais de **nos Learning Snacks** faciles d'accès, de courts webinaires sur des thèmes d'actualité. Parmi les sujets abordés figuraient la durabilité, l'innovation et le multilinguisme. Avec **pas moins de 4.164 inscriptions**, le Learning Snack sur ChatGPT a été le plus populaire de tous. En outre, les participants ont attribué au webinaire une excellente note de 4,5 sur 5.

[Revoir le Learning Snack sur l'impact de ChatGPT sur votre travail](#)

L'offre de Cefora : à ne pas manquer !

Nous sommes fiers de notre score NPS de 47 : il constitue à nouveau une belle progression par rapport au score de l'année dernière (43). Le fait que notre offre soit tant appréciée nous motive à aller de l'avant jour après jour.



03. GROUP-F, ENTREPRISE APPRENANTE : « NOUS FORMONS NOUS- MÊMES NOS PROPRES SPÉCIALISTES »

Un marché de l'emploi tendu, une organisation à croissance rapide, une activité très spécifique : voilà en quelques mots les défis RH auxquels Group-f est confrontée. Selon Stefanie van Steenlandt, L&D manager, la clé réside dans l'apprentissage, tout au long de la carrière. Grâce à son dynamisme contagieux, elle est en train de transformer Group-f en une organisation apprenante.

Stefanie van Steenlandt est responsable Quality & Education au sein de **Group-f**. Elle connaît parfaitement l'organisation : avec son diplôme de gestion hôtelière en poche, elle a commencé sa carrière dans l'entreprise en 2007 en tant que team lead Housekeeping à l'âge de 22 ans. Elle a ensuite évolué vers les postes de responsable régionale et operational manager. Depuis 2020, elle est en charge de la formation.



Au-delà du deal pour l'emploi

Group-f a vu le jour en 2004 et s'est développée au cours de ces deux dernières décennies pour devenir **une valeur sûre dans le domaine de la gestion facilitaire**. L'entreprise familiale basée à Kontich abrite une société de titres-service, une division de nettoyage pour les hôtels, les avions, les maisons de repos et les bureaux, entre autres, ainsi qu'une société de location de nacelles élévatrices.

« Pour tous ces marchés et segments spécifiques, il est difficile de trouver, sur un marché de l'emploi de plus en plus tendu, des employés qui ont l'expérience et les connaissances préalables requises », explique Stéfanie. « Au lieu de chercher des moutons à cinq pattes, **nous formons nos propres spécialistes nous-mêmes**. Nous leur offrons ensuite des perspectives d'avenir. La condition sine qua non ? Investir fortement dans l'apprentissage, formel et informel. »

« NOTRE NOMBRE D'HEURES D'APPRENTISSAGE EST BIEN PLUS ÉLEVÉ QUE CE QUE PRÉVOIT LE DEAL POUR L'EMPLOI. »

« A noter qu'il a fallu un certain temps pour que cette idée mûrisse au sein de notre organisation », dit-elle en riant. « Mais aujourd'hui, le train est sur les rails. D'ailleurs, notre nombre d'heures de formation est **bien plus élevé que ce qu'impose le deal pour l'emploi**. Nous ne rédigeons donc pas notre plan de formation dans l'optique de la législation. Au contraire, nous l'élaborons et nous vérifions ensuite s'il répond à tous les critères. Il s'agit là d'une nuance importante, selon moi. »

La formation en tant que team building

Toutes divisions confondues, l'entreprise compte 2.500 employés, parmi lesquels 130 employés dans les services de soutien et les fonctions d'encadrement. **L'offre de formations de Cefora est très appréciée.**

« Nos consultants sont tous inscrits à la formation «Communication axée sur le client» », explique Stéfanie. « Les formations de base sur Excel et Outlook sont une remise à niveau utile pour de nombreux employés de bureau, et chaque nouveau responsable d'équipe suit le «Survival kit people management». »

Group-f a également organisé cette dernière formation à plusieurs reprises dans le cadre d'un **parcours incompany**. Stéfanie : « La valeur ajoutée d'une telle formation réside dans **son contenu qui renforce l'esprit d'équipe**, comme le ferait un team building. Des collègues de différentes régions et entités de notre organisation passent une journée ensemble, échangent des expériences pertinentes et s'entraident.

Ils appliquent le matériel pédagogique à des problèmes spécifiques à l'entreprise et cherchent des solutions ensemble. Ils développent ainsi aussi leur réseau interne, ce qui est très important dans une organisation qui grandit sans cesse. »

Toutes les primes à la formation sont utilisées

Outre l'acquisition de nouvelles compétences, les formations aident nos employés à être plus résilients, explique la responsable de la formation. « **Je ne peux pas changer le côté trépidant de notre secteur**, ni le fait que nos équipes doivent être prêtes à servir le client 24/7. Mais je peux offrir à mes collègues un soutien pour gérer cette pression. C'est pourquoi nous investissons également dans une offre de formations sur **la prévention du burnout**, la gestion du stress et du temps, la résilience, etc.

Pour ces aspects, Group-f fait aussi appel au catalogue de formations de Cefora. Ou à **l'offre des nombreux partenaires de formation**. Stéfanie : « Tous nos nouveaux team leads suivent une formation en nettoyage spécifique au secteur, par exemple. »

Enfin, grâce aux **primes à la formation**, Group-f investit dans d'autres plateformes d'apprentissage et dans **des formations sur mesure très spécifiques**. Stéfanie : « Grâce à ce système, nos responsables d'équipe ont pu suivre un parcours de formation en leadership. À la fin de l'année, nos primes sont toujours épuisées. »



« LES COLLÈGUES
DEVRAIENT
AVOIR ENCORE
PLUS LE RÉFLEXE
D'APPRENDRE. »

Choisir soi-même ses formations

Le rêve de Stefanie ? Transformer Group-f en une véritable organisation apprenante. Même si elle sait que cela prendra du temps : « Les collègues doivent encore acquérir **le réflexe d'apprendre davantage par eux-mêmes**. De plus, nous ingurgitons encore trop de ce qui nous est proposé, sous la forme de paquets d'apprentissage obligatoires. »

« Dans un avenir proche, je souhaite y ajouter une offre à la carte », poursuit-elle. « Outre l'obligation d'apprentissage, ils pourront alors **choisir eux-mêmes des formations** utiles pour leur emploi actuel ou en vue d'une prochaine étape de leur carrière. »

Soutenir les parcours de développement

Les parcours de développement dans l'ensemble de l'organisation figurent également sur la liste des tâches de Stefanie. En fait, les premières étapes ont déjà été franchies. Depuis un an, elle et son équipe décomposent toutes les fonctions **en paquets de tâches assortis des compétences correspondantes**. Elle associe ensuite une offre de formation à chaque profil.

Stefanie : « Grâce à ces plans de formation individuels, nos employés pourront également se **faire une idée des prochaines étapes possibles** au sein de l'organisation. C'est peut-être l'exercice le plus difficile. Nous connaissons une croissance fulgurante et notre organigramme évolue continuellement. Dans la division aviation, par exemple, notre portefeuille de clients est en pleine croissance. Conséquence : de nouvelles fonctions, de nouveaux rôles et de nouveaux niveaux sont ajoutés. »



« EN SUIVANT DES FORMATIONS, VOUS GAGNEZ EN CONFIANCE EN VOUS ET CELA SE VOIT. »

SVEN GOOSSENS, OPERATIONAL MANAGER

Depuis plus de 30 ans, l'aéroport de Zaventem est l'environnement professionnel de Sven Goossens. Aujourd'hui, il est operational manager au sein de la division Aviation de Group-f :

« Lors de mon entretien d'évaluation, mon responsable d'équipe m'a suggéré de me **perfectionner dans le domaine du coaching**. J'ai immédiatement consulté Stefanie et me suis inscrit à quelques formations Cefora. Les cours en ligne que j'ai suivis depuis sont courts et de qualité, avec une dynamique de groupe étonnamment forte.

Je pense que j'en suivrai à nouveau de temps en temps, pour me rafraîchir la mémoire. J'ai mis les conseils reçus en pratique. Tout récemment, je suis

intervenu comme médiateur dans une discussion entre collègues pendant l'équipe de nuit. J'avais l'habitude de suivre mon intuition, mais avec ce que j'ai appris, je me sens beaucoup **plus capable**.

Suivre des formations vous donne davantage confiance en vous et cela se voit. D'ailleurs, mon responsable d'équipe l'a également remarqué.

Je souhaite me former encore plus au cours de l'année à venir.

Dans le domaine du leadership, mais aussi concernant Outlook, Excel et PowerPoint, car je ne suis vraiment pas un as de l'informatique. Je suis actif de nature et je veux continuer à avancer. J'apprécie vraiment le fait que mon organisation me soutienne dans ce sens. »

04. NOTRE OFFRE D'APPRENTISSAGE : PERTINENTE POUR LES COMPÉTENCES D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

Le droit à la formation prévu dans le deal pour l'emploi crée un cadre juridique pour l'apprentissage formel et informel. Le message ? Rester à jour à une époque où les connaissances évoluent à toute allure et où le marché de l'emploi est sous tension. En tant que partenaire d'apprentissage de la CP 200, Cefora est un gestionnaire du changement. Pour concrétiser cette ambition, nous sommes nous-mêmes en pleine évolution.

Au cours de l'été 2023, les partenaires sociaux ont conclu la CCT pour la période 2024-2025. Avec comme valeurs la pertinence, l'efficacité, l'inclusion, la solidarité et la durabilité, nous sommes présents à chaque pas de la carrière des personnes. Ce faisant, **nous avons un impact à différents niveaux** : une plus grande employabilité des collaborateurs, une compétitivité accrue pour les entreprises et un marché de l'emploi plus inclusif.





« Il est capital pour les employés et les entreprises de rester à jour. C'est pourquoi Cefora se doit de proposer une offre d'apprentissage pertinente et efficace pour les compétences d'aujourd'hui et de demain. Le but étant d'accroître l'employabilité des collaborateurs qui contribuent eux-mêmes à la croissance durable de leur entreprise. »

Elke Maes, présidente du conseil d'administration de Cefora et coordinatrice générale pour les secteurs services et finances chez ACV Puls

Les compétences : la référence pour la pertinence de notre offre

La **raison d'être de Cefora** ? Nous augmentons l'employabilité durable des employés et la disponibilité des compétences. C'est ainsi que nous favorisons l'agilité et la performance des entreprises de la CP 200.

C'est pourquoi, en 2023, nous avons entamé une **évaluation de notre offre de formations** en prenant pour base l'ensemble des professions de la CP 200 et les compétences qu'elles requièrent. A cette fin, nous utilisons le **Code ROME**.

Qu'est-ce que le code ROME ?

Cette liste complète de professions avec les compétences requises correspondantes – hard et soft skills – a été élaborée par les autorités françaises et est régulièrement mise à jour. Les services régionaux de l'emploi – VDAB, Actiris et Forem – se basent également sur ce cadre.

Nous examinons notre offre à la loupe : quelles sont les compétences encore trop peu couvertes ? Et ciblons-nous suffisamment les **compétences du futur** ? Songeons à la transition verte ou à l'innovation technologique pour ne citer que ces évolutions. L'impact d'outils comme Chat GPT sur les postes des employés est très clairement apparu en 2023, par exemple, et nous devons réagir à cette évolution.

Plan stratégique : Cefora, partenaire d'apprentissage par excellence de la CP 200

L'évaluation de notre offre de formations basée sur les compétences est l'un des fers de lance d'un plan stratégique plus large. Nous avons entamé son déploiement au sein de Cefora à partir de l'été 2023. Un remaniement complet de nos activités internes, de nos outils et de nos plateformes en fait partie. Nous avons en outre consolidé nos liens avec toutes nos parties prenantes afin de renforcer encore **notre rôle de partenaire d'apprentissage pour la CP 200**.

En tant que partenaire d'apprentissage, nous avons aussi **un rôle consultatif**. Concernant **les plans de formation**, par exemple, **l'utilisation optimale des primes à la formation** et **notre offre de formations en général**.

C'est en particulier auprès des PME que notre rôle de conseiller est important car ces organisations semblent beaucoup moins connaître notre offre que les grandes. En accordant une attention particulière aux **PME** dans nos actions, **nous abaissons le seuil d'accès à notre offre pour ces organisations**. Après tout, notre but est de rendre notre offre accessible pour un maximum d'employés et d'entreprises.



« Avec une contribution moyenne de 150 euros par employé et par an, toutes les entreprises et tous les employés de la CP 200 ont automatiquement accès à l'offre complète de Cefora. En proposant des formations pertinentes et accessibles, nous poursuivons un double objectif : une employabilité durable et un marché de l'emploi inclusif. Il s'agit donc là d'une utilisation efficace et impactante de la contribution des entreprises. »

Olivier Lambert, directeur général de Cefora



**VOUS ENVISAGEZ D'INVESTIR
DANS L'APPRENTISSAGE ?
RENDEZ-VOUS SUR
WWW.CEFORA.BE**

CEFORA ASBL

Silver Building A, 5ème étage
Boulevard Reyers 70
1030 Schaerbeek
02 889 42 00

www.cefora.be