

Les quatre défis de la formation

Lutter contre les clichés, développer l'alternance, devenir partenaire des entreprises et s'ouvrir au digital

Les formations ont la cote. De nombreux demandeurs d'emploi voient en elles une porte d'entrée sur le monde du travail. Et ils ont raison. Les professionnels du secteur partagent leurs opinions dans le domaine avec JobsRégions.

Les centres de formation sont unanimes : les demandeurs de postes se pressent de plus en plus à leurs portes. « Il y a une pointe plus grande que la mesure d'exclusion du chômage », rapporte Julien Hubert, chargé de relations chez Sovalue. Au moins, pendant la formation, il n'y a pas de risque d'exclusion. Du coup, les formateurs veillent de plus en plus à mesurer la motivation réelle des candidats. La plupart des centres proposent dès lors un entretien individuel avant l'entrée dans un pro-

gramme. Au centre d'enseignement et de recherche pour l'environnement et la santé de Liège par exemple, la motivation est l'élément déterminant dans la sélection des candidats.

TROP DE CULCHÉS

Si le succès des formations est notable dans tous les secteurs, la formation technique continue à souffrir d'une étiquette noire. « Les parents veulent le meilleur pour leurs enfants », dit le directeur de l'implantation Henallux-Seraing. Ils ont l'impression qu'après l'université, le tapis rouge sera déroulé et que leurs enfants auront une belle formation. Or ce n'est pas d'office le cas. « De son côté, le Manager RH d'Ores, Eric Bossart, tient à préciser qu'il n'y a pas de mécanisme automatique fait presqu'un bout d'orientation ! »

Heureusement, les préjugés semblent évoluer ces dernières années. Mais encore trop lentement, d'après les centres de formation technique. Les clichés sont en effet nombreux et présent sur la tête des formations. Aux préjugés négatifs s'ajoutent ceux de genre. En conséquence, les femmes se dirigent davantage vers des métiers dits « de femmes ». Et les hommes vers des professions plus masculines. Une vision qui ne changera qu'il faudra changer. « Je pense que c'est important d'avoir des femmes dans des métiers d'hommes et vice-versa », soutient Olivia Pito, directrice générale de Bruxelles Formation. L'approche sera différente et les apports complémentaires. Ici, on va essayer de changer le discours en lien avec les formations, nous sommes dans une phase de construction

du projet professionnel. » Voilà donc un premier défi que devront relever les centres de formation à l'avenir. Mais d'autres enjeux sont soulevés par les professionnels. Pour Eric Bossart (Ores), la formation en alternance pourrait aider dans la lutte contre le chômage. « Celle-ci apporte une réelle plus-value sur tout dans le cas des métiers en pénurie. Quand on regarde les statistiques, on se rend compte que le taux de chômage des jeunes est inférieur à 10 % dans les pays où la formation en alternance est fortement développée. »

PARTENAIRE DES ENTREPRISES Thierry Devillez, directeur de Technocompass, propose quant à lui une approche quelque peu différente. « Il faudrait un processus moins linéaire. Je pense que les centres de formation doivent dev-



La motivation avant tout.

PHOTONEVS

nir de vrais partenaires des entreprises. La formation doit conduire à l'entreprise. Une fois de plus, il faut aussi revenir vers la formation. Enfin, une nouvelle méthode de formation devrait davantage se développer dans

le futur : le Digital Learning. « Avec Internet, plus besoin de se déplacer. On pourra ainsi toucher beaucoup plus de monde », se réjouit Laurence Gonze, de la cellule communication du Cefora. ■ UN DOSSIER DE SABRINA BERHIN

D TECHNOBEL

Plus de 70 % des formés retrouvent du travail

Le centre de compétences Technobel est spécialisé dans les technologies de l'information et de la communication. « Nos formations regroupent tous les métiers de l'informatique », indique Boris Roland, chargé de communication. Cela va de la bureautique (Word, Excel...) aux systèmes et réseaux en passant par le développement et le management. Les formations longues ou courtes (de quelques jours à 140 jours) s'adressent à tout le monde. « Nous avons aussi bien des personnes qui souhaitent s'orienter dans le domaine de l'informatique que des personnes qui veulent simplement se remettre à jour », explique Boris Roland. L'utilisation d'un ordinateur en effet une compétence utile dans bien des secteurs. Pour faire face à cette diversité, le centre dispose d'une session d'orientation. « C'est notre particularité. Nous y discutons des profils professionnels de manière individuelle », précise-t-il. Étant donné que seuls quatre centres de compétence sont spécia-



Spécialisés dans les TIC.

liés dans l'informatique et qu'un seul se trouve en province de Namur et du Luxembourg, des aides existent via la Forém. « Il peut y avoir un remboursement des frais de transport en commun mais aussi dans certains cas, une aide au logement le temps de la formation. » Les formations à destination des demandeurs d'emploi sont gratuites et offrent des résultats. « Entre 70 et 75% des personnes retrouvent un emploi », se réjouit Boris Roland. Technobel s'adresse aussi aux entreprises. Dans ce cas, les formations sont payantes. Enfin, le centre de compétence forme aussi gratuitement des classes entières et secondaires technique. ■

D DEPROMISEM

Un pass pour les écoles de promotion sociale

Une formation doit permettre de se relancer dans le monde du travail. Mais pas seulement. L'asbl De promotion sociale distributeur de la Région wallonne, a pour deuxième objectif de rendre les candidats aux évaluations de compétences du Forem, mais aussi à l'inscription dans une école de promotion sociale de la Communauté française. « Dans ce cas, il est possible de gérer une année après avoir passé un test d'entrée », précise le directeur Dominique Dieu. Chaque année, une centaine de personnes sortent du centre de développement et promotion de l'Entre-Sambre-et-Meuse. Trois formules principales sont offertes gratuitement aux demandeurs d'emploi : des formations longues (à la secrétaire...), détaille le directeur. Si le stage n'est pas obligatoire, il est cependant vivement conseillé. Il dure de deux semaines à un

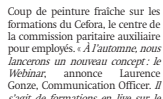


Former à la bureautique.

mois et permet d'acquérir une culture d'entreprise. « De plus, les stages présentent généralement de bons résultats pour l'entreprise », assure Dominique Dieu. Le module d'orientation professionnelle permet quant à lui de « retravailler les envies du demandeur d'emploi ». La session s'étend du 12 octobre au 20 novembre et se suit en 4 étapes. « Il existe quelques places », annonce le directeur. Enfin, les cours d'initiation à l'informatique ont pour mission de démystifier l'ordinateur. Cette formation dure huit jours et a lieu tout au long de l'année. Et Dominique Dieu d'ajouter : « L'utilisation de tablettes et smartphones est aussi au programme. » ■

D CEFORA

Le Digital Learning, les formations de l'avenir



Se former chez soi.

Coup de peinture fraîche sur les formations du Cefora, le centre de la commission paritaire auxiliaire pour employés. « À l'automne nous lancerons un nouveau concept : le Webinar, annonce Laurence Gonze, Communication Officer. Il s'agit de formations en live sur le thème de l'utilisation d'Excel... Ici, pas besoin de se déplacer : les cours se donnent par vidéo. En une heure, vous aurez reçu la théorie et réalisé des exercices. De plus, un échange question/réponse avec le formateur est possible grâce à un chat. Le Digital Learning est au cœur des préoccupations du Cefora, convaincue qu'il s'agit de la méthodologie du futur. C'est pourquoi que formations clearingmind à destination des plus de 45 ans ont vu le jour sur le thème « Boostez votre ajout age ». Objectif : donner des facilités pour garder cette tranche d'âge dans le coup. L'intéressé pour le digital témoigne de la volonté du Cefora de regarder vers l'avenir. « Nous voulons préparer aux métiers de demain »,

confirme la Communication Officer. Des workshops en entreprise seront d'ailleurs organisés dès l'automne avec les compétences du futur comme thématique. ■

THÉÂTRE D'ENTREPRISE

Enfin, depuis peu, le centre de formation a également lancé le théâtre d'entreprise. Via des ateliers, des acteurs jouent des situations du quotidien dans lesquelles les employés vont se retrouver. « Ce qui est génial, c'est que les spectateurs sont invités à intervenir. Par exemple, ils devront marquer leur avis en soulignant des cartons de couleurs. Ça peut aller jusqu'à beaucoup d'humour », se sent Laurence Gonze. ■



La Capitale 28/08/2015, page 44
Tous droits réservés. Réutilisation et reproduction
uniquement avec l'autorisation de l'éditeur de
La Capitale

