



Apprendre pour durer

Rapport annuel **2022**

Table des matières

Apprendre tout au long de sa carrière avec Cefora comme partenaire	4
Comment nous avons renforcé les entreprises et les employés en 2022	8
Notre client Norgren témoigne : sortir de sa zone de confort, paré pour l'avenir	14
Une offre de formations pertinente pour les compétences de demain	18

Apprendre pour durer

Après deux années de pandémie particulièrement difficiles, tout est retourné à la normale en 2022. Une affirmation qu'il convient toutefois de nuancer. En effet, la relance économique, la rareté des talents, les formes hybrides de travail et la montée en puissance de l'intelligence artificielle exigent de nouvelles compétences et surtout beaucoup d'agilité. Les entreprises et leurs collaborateurs ont donc d'énormes défis à relever pour se préparer à l'avenir.

En d'autres termes : apprendre devient une condition de survie. On note toutefois que la pénurie de plus en plus aiguë de talents met un frein aux initiatives d'apprentissage, en particulier dans les PME. Il s'agit là d'une réalité que nous devons aussi prendre en compte.

En tant que partenaire de formation de la CP 200, Cefora joue un rôle déterminant en soutenant les employeurs et leurs employés tout au long de leur carrière grâce à une offre pertinente. En 2022, nous avons organisé de nombreuses actions et campagnes destinées à encore mieux faire connaître nos formations et services à nos différents groupes cibles.

Grandes et petites entreprises profitent de nos formations et primes à la formation pour mettre à niveau ou affiner les compétences de leurs collaborateurs et mettre en place une culture d'apprentissage. Car, comme nous, elles sont convaincues qu'il est capital d'apprendre pour durer.



56.808 participations à notre offre de formations en 2022



Apprendre tout au long de sa carrière avec Cefora comme partenaire

Une année de transition ? La première véritable année postpandémie ? Avec un pied dans l'ancien et l'autre dans le nouveau monde ? Il n'est pas facile de caractériser 2022. Pour Cefora, ça a pourtant été une année de changement, en coulisses et sur scène. Le directeur général Olivier Lambert jette un regard sur le passé et sur l'avenir en cinq points.

1. Tout le monde parle de formation

« La numérisation poussée, les formes hybrides de collaboration, la percée de l'intelligence artificielle, les pénuries aiguës de profils les plus divers... Les entreprises de services et leurs collaborateurs ont d'énormes défis à relever pour se préparer à ce qui s'annonce. La formation est un sujet brûlant dans les médias et plus que jamais une priorité dans l'agenda politique.

Nos enquêtes montrent aussi que les employés sont demandeurs de formations et que les entreprises en perçoivent l'importance. En 2022, nous avons accueilli près de 57.000 employés dans nos formations Cefora, ce qui représente une augmentation de 26 % par rapport à 2021, l'année de la pandémie. Au total, plus de 7.700 entreprises ont fait appel à nos formations, soit une augmentation de 20 %.

« L'apprentissage est un sujet brûlant dans les médias et plus que jamais une priorité dans l'agenda politique. »

2. Embrasser le changement, tel est le message

« Les taux de participation à nos formations sont donc bons, mais ils pourraient être un peu meilleurs. Apprendre à encourager davantage encore l'apprentissage dans le monde des entreprises est donc le défi stratégique majeur pour le secteur de la formation en général et pour Cefora en particulier.

Parallèlement, nous devons continuer à remettre nos efforts en question et à réagir aux changements du marché. Accepter et embrasser le changement, tel est le message, pour aujourd'hui et pour demain. En d'autres termes, en tant que professionnels de la formation, nous sommes des gestionnaires du changement. En même temps, nous sommes nous aussi en pleine évolution, comme toutes les entreprises et leurs collaborateurs de la Commission Paritaire 200. »

3. La formation est un moyen et non une fin en soi

« Vous pouvez fixer des objectifs concernant le nombre d'heures de formation à suivre, mais la question clé reste bien sûr de savoir pourquoi il est utile pour les employés de suivre des formations ? La réponse est assez simple : parce qu'elles leur permettent d'acquérir de nouvelles compétences qui augmentent leur employabilité et renforcent l'entreprise. Soutenir les collaborateurs dans cette démarche est le rôle par excellence que joue Cefora. C'est même notre raison d'être.

Nous prenons régulièrement la température au sein des entreprises et parmi les employés. Nous connaissons ainsi les points problématiques sur lesquels ils butent et les ambitions qu'ils nourrissent. Forts de ces informations, nous mettons parfaitement au point notre catalogue de formations et l'actualisons en permanence. »

« Vous pouvez fixer des objectifs de nombre d'heures de formation à suivre, mais la question reste de savoir pourquoi les formations sont utiles. »

Notre nouvelle mission :

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

4. Un partenaire de formation tout au long de la carrière

« Nous avons aussi à nouveau rencontré toutes nos parties prenantes – partenaires sociaux, entreprises, collaborateurs, formateurs, organisations partenaires – afin de définir les lignes stratégiques pour l'avenir. Avec comme valeurs la pertinence, l'efficacité, l'inclusion, la solidarité et la durabilité, nous voulons être présents à chaque étape de la carrière d'une personne. Avec un seul objectif en tête : avoir encore plus d'impact. Pour moi, cet exercice stratégique est l'accomplissement à épinglez de l'année écoulée.

Un pilier important de cette nouvelle mission : Cefora est présent à chaque étape de la carrière d'un collaborateur. Qu'il souhaite développer ses compétences en tant que débutant, se réorienter en professionnel expérimenté ou se réintégrer après une absence de longue durée, nous l'accompagnons pas à pas en notre qualité de partenaire de formation. »

« Avec comme valeurs la pertinence, l'efficacité, l'inclusion, la solidarité et la durabilité, nous voulons être là à chaque étape de la carrière d'un collaborateur. »

5. Cefora, c'est nous tous

« Parallèlement à nos propres formations préfinancées, nous avons versé au total plus de 11 millions d'euros de primes à la formation en 2022. Ce faisant, nous avons soutenu les efforts de 2.200 entreprises en matière d'apprentissage. En d'autres termes, nous avons injecté un solide budget dans d'autres prestataires de formation. Cela fait de Cefora l'un des plus grands soutiens de l'écosystème de formation belge. À noter que Cefora n'est pas un partenaire externe de la Commission Paritaire 200 : nous sommes toutes les entreprises qui en font partie. Et c'est ensemble que nous remplissons notre rôle social.

Et c'est là une autre raison pour laquelle il est essentiel que nous ayons un impact réel avec nos formations. À la fois sur la croissance et la capacité d'innovation des entreprises, et sur la carrière des collaborateurs eux-mêmes. Aujourd'hui, les participants à nos formations attribuent à nos formations une note moyenne de 8 sur 10, ce qui nous réjouit. Mais nous devons souvent nous demander si elles ont réellement engendré des changements sur le lieu de travail. Rendre l'impact mesurable fait également partie de notre mission pour les années à venir. »



Comment nous avons renforcé les entreprises et les employés en 2022

En tant que partenaire de formation des entreprises, des employés et des chercheurs d'emploi de la CP 200, nous avons à nouveau mis en pratique en 2022 notre devise « Apprendre et grandir ensemble ». Grâce à de nombreuses actions et campagnes, nous avons affiné notre offre de formations et de services afin de répondre mieux encore aux besoins de nos différents groupes cibles. Au cours de 2022, près de 2.000 chercheurs d'emploi se sont réorientés avec l'aide d'un Career Coach, nous avons versé au total 11 millions d'euros de primes à la formation et près de 6.000 entreprises ont enregistré leur plan de formation.



1.926

chercheurs d'emploi se sont réorientés avec l'aide d'un Career Coach

Dans notre série vidéo « En route », d'anciens stagiaires évoquent en toute franchise leur parcours de formation avec leurs Career Coaches qui les accompagnent vers leur nouvel emploi. Citons le cas d'Abdalla, qui a commencé à travailler dans l'horeca sans diplôme et s'est reconverti pour devenir développeur Java :

« C'est un changement un peu fou, mais je suis très heureux dans l'entreprise informatique AXI. J'aime vraiment apprendre, c'est un processus sans fin. On ne peut jamais être le meilleur, car de nouvelles choses apparaissent chaque jour. »

Cefora : la plus grande communauté de formateurs du pays



Le 14 octobre 2022, plus de **300 formateurs** et Career Coaches se sont réunis pour assister aux Cefora Academy Talks organisés dans l'espace The Egg à Bruxelles. Au programme, par exemple, ils ont reçu 10 conseils de motivation donnés par l'ancienne championne de tennis Sabine Appelmans !

5.606

entreprises ont enregistré leur plan de formation

- L'enregistrement offre de nombreux avantages :
- Jusqu'à 42 euros supplémentaires par jour remboursés par collaborateur pour des formations internes ou payantes auprès d'autres organismes de formation
 - Des formations Cefora préfinancées pour les employeurs
 - Des formations incompany préfinancées pour un groupe de collaborateurs
 - Une prime supplémentaire unique pouvant aller jusqu'à 500 euros pour les organisations qui soumettent un plan pour la première fois

1.042

inscriptions dans le cadre de l'outplacement



Sprint Croissance guide les PME vers une culture d'apprentissage

87 % des responsables RH et des chefs en sont convaincus : les formations améliorent les performances. Pourtant, il y a encore du pain sur la planche, surtout dans les PME. Afin de stimuler la culture d'apprentissage au sein de ces organisations, nous avons lancé Sprint Croissance.

Grâce à un e-book et un plan par étapes, nous avons mis les entreprises en piste. Plus de 600 entreprises se sont ainsi lancées dans un sprint, désireuses de se doter d'une culture d'apprentissage. Cerise sur le gâteau : la campagne Sprint Croissance nous a valu un Best of Content Award!

10.859.336 €

de primes à la formation dans 2.228 entreprises, soit 387.300 moments de formation

Afin d'épauler au maximum les employeurs et les collaborateurs, Cefora soutient toutes les formes d'apprentissage. Si la formation adéquate ne figure pas dans notre offre ou dans celle de secteurs partenaires, nous accordons des primes à la formation.

La nouvelle offre linguistique de Cefora fait mouche

Des compétences linguistiques étendues sont un atout majeur dans notre contexte de travail international. Cefora réagit en lançant une toute nouvelle offre de formations en langue.

« C'est la meilleure formation en langue que j'aie jamais suivie ! »

Sarah Del Pistoia, collaboratrice L&D chez RGF Staffing : « Nous étions cinq participants. J'ai d'abord pensé que c'était trop, mais c'était parfait. Il y avait beaucoup d'interaction et de discussions pendant nos moments d'apprentissage. Depuis ma formation, je n'ai plus peur de parler néerlandais au travail. C'est la meilleure formation en langue que j'aie jamais suivie ! »

Nos formations :
mention grande distinction !

8,3/10
note moyenne
attribuée aux formations

56.808
participations à
notre offre de
formations en 2022

43 % en ligne
24 % en présentiel
24 % incompany

Le projet pilote JobFit continue à se développer avec succès

Cefora et Travvant, spécialiste de l'orientation professionnelle, unissent leurs forces pour JobFit. L'objectif : maintenir la motivation et la productivité des équipes. Les collaborateurs apprennent à connaître leurs talents et leurs points à travailler au cours de deux ateliers interactifs. Ils reçoivent un rapport individuel, ils suivent un coaching et ils ont un entretien avec un conseiller en formation. Tous les employés de la CP 200 peuvent participer gratuitement au programme.

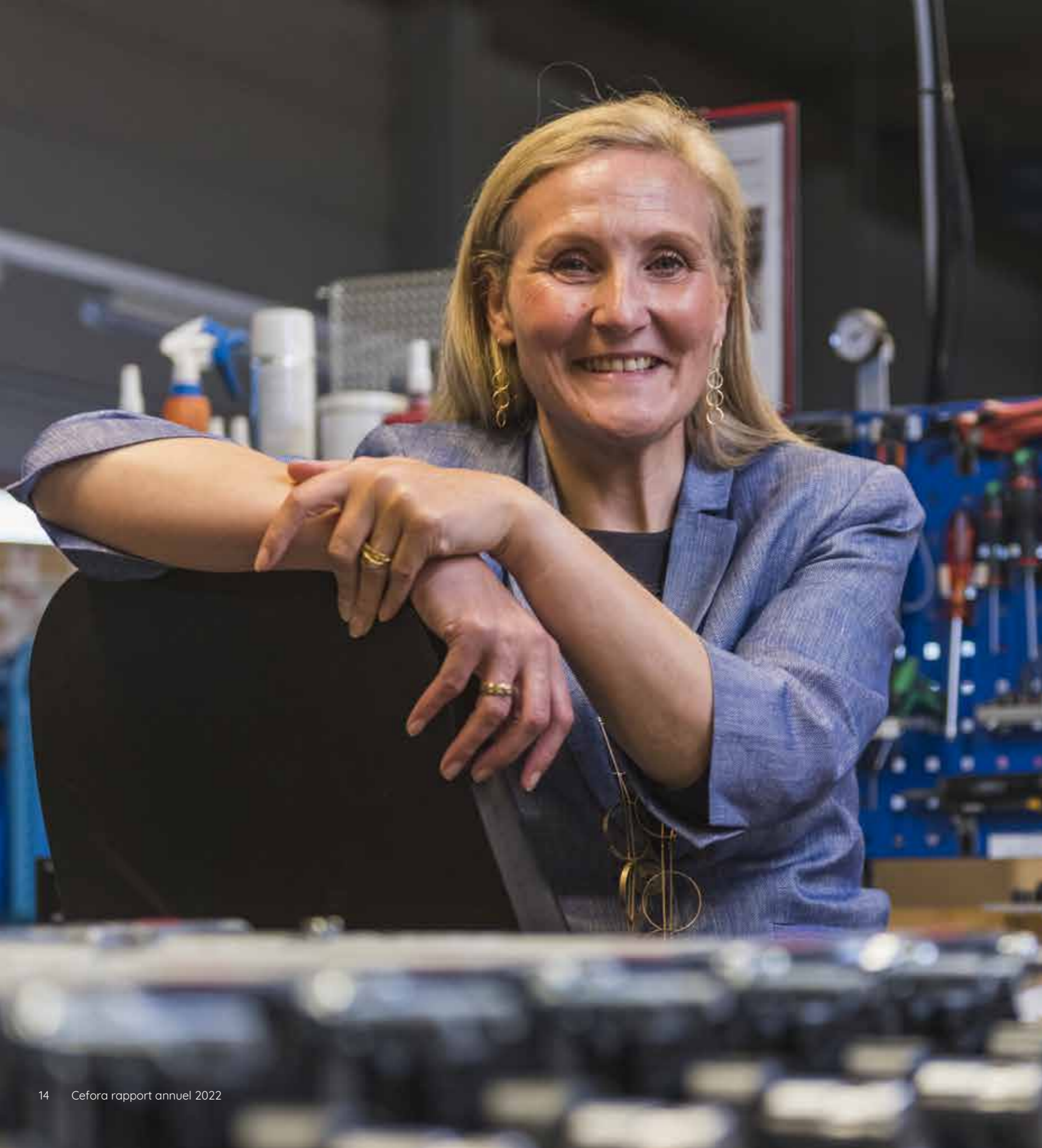
« Je recommande vivement cette formule ! »

Elien Piëret, conseillère en communication chez Common Ground : « L'atelier m'a permis de mieux comprendre mes talents et mes intérêts. De quoi ai-je besoin pour aimer faire mon travail ? Et pour me sentir heureux au travail ? Au cours d'un entretien individuel, un collaborateur de Cefora m'a ensuite présenté une série de formations en lien avec des compétences que j'aimerais développer davantage. Je recommande vivement cette formule ! »

Nathalie Van Royen a également suivi une formation pour rester pertinente. Enseignante au départ, elle est devenue business partner.



« Si vous voulez réorienter votre carrière, vous devez en tout cas sortir de votre zone de confort. »



Sortir de sa zone de confort, préparé pour l'avenir

Norgren est une entreprise en pleine transformation. Outre une nouvelle structure de vente, son atelier d'assemblage sera bientôt transféré en Allemagne. Ces changements ont des conséquences importantes sur les compétences de l'équipe belge. Citons par exemple les compétences linguistiques ou la gestion à distance. Cette entreprise d'ingénierie se prépare pour l'avenir grâce à des formations.

Christelle Rutten est Head of HR FraBenelux depuis deux ans chez Norgren, une entreprise qui développe des solutions techniques innovantes dans le domaine du contrôle des mouvements et de la pneumatique. Norgren fait partie du groupe international IMI, qui opère dans 50 pays dans des secteurs tels que l'automobile, le rail, la logistique et l'ingénierie mécanique.

Organisation de vente modifiée

Christelle Rutten, Head of HR FraBenelux, explique comment la maison-mère IMI a récemment modifié l'organisation commerciale du groupe : « Jusqu'il y a deux ans, chaque pays disposait de sa propre équipe commerciale. À présent, les équipes commerciales sont organisées par canal de vente : vente directe, via des distributeurs, e-commerce, etc. Ainsi, en plus des clients et prospects de notre propre pays, nous offrons désormais, depuis Beersel, un support aux clients néerlandais, luxembourgeois et français au sein de chaque canal. »

« Vous pouvez mettre en place une nouvelle structure ou modifier les processus, mais ce sont les personnes qui doivent concrétiser le changement. »

Cette nouvelle structure implique également que les membres de chaque équipe de vente sont répartis entre le Benelux et la France. Christelle : « La planification du travail, la prospection et le suivi des clients ne se font plus physiquement dans nos bureaux, mais en grande partie à distance. Il en va de même pour notre équipe d'ingénierie. À partir de juin, les processus se dérouleront différemment et tout sera contrôlé par le biais de systèmes. De ce fait, nous perdrons la proximité d'un atelier chez nous et nous devrons adapter toutes nos procédures internes pour collaborer avec nos collègues en Allemagne. »

Sortir de sa zone de confort

Christelle est entrée chez Norgren il y a deux ans afin d'encadrer ces changements du point de vue des RH : « Vous pouvez mettre en place une nouvelle structure ou modifier les processus, mais en fin de compte, ce sont les personnes qui doivent réaliser le changement. Il est essentiel qu'elles y adhèrent, sinon ça ne marchera pas. Pendant des décennies, le site de Beersel a fonctionné comme une machine bien huilée. Soudain, nos collaborateurs ont été sortis de cette zone de confort. »

« Les chefs d'équipe sondent les intérêts et les besoins en formation lors de l'entretien d'évaluation annuel. »

En outre, la nouvelle structure organisationnelle implique également de nombreuses autres compétences. Procéder à une gap analyse – c'est-à-dire évaluer dans quelle mesure les compétences existantes diffèrent de l'ensemble des compétences requises à l'avenir – a permis de mettre les premières priorités en lumière.

Christelle : « Les équipes constituées étant transfrontalières, la **formation linguistique est donc une priorité. La collaboration à distance** requiert à son tour un style de gestion différent de la part de nos chefs d'équipe. Comment gérer les membres de votre équipe à distance ? Comment donner du feedback dans un environnement de travail numérique ? Et comment mieux comprendre ce que l'autre veut vraiment dire ?



Cefora épaulé Norgren par le biais de :

- formations en présentiel, en ligne et incompany de son catalogue de formations
- primes à la formation à utiliser auprès d'autres prestataires de formation

Nous nous sommes inscrits chez Cefora pour une formation en compétences de communication basée sur le **modèle Insights Discovery**. Il s'agit d'une méthode éprouvée qui permet de mieux se connaître et se comprendre et, par conséquent, de mieux travailler ensemble. »

Apprendre selon ses intérêts

L'ensemble de l'équipe a également suivi une **formation Excel de base ou avancée**, sélectionnée elle aussi dans le catalogue de Cefora. Christelle : « Au sein d'une organisation commerciale, chacun doit être capable d'éditer des listes de clients et de prospects, d'interpréter des objectifs et des résultats de vente, etc. Nous avons donc rendu cette formation Excel obligatoire. Par ailleurs, les **collaborateurs disposent d'une grande liberté dans leurs choix de formation**. Les intérêts et les besoins en formation spécifiques sont sondés par les chefs d'équipe lors de l'entretien d'évaluation annuel. »

« J'espère que l'apprentissage deviendra peu à peu un réflexe au sein de notre organisation. »

Norgren a soumis un plan de formation à Cefora et reçu des **primes à la formation**. Ce budget peut être utilisé auprès d'autres prestataires de formation. Christelle : « Nos équipes commerciales suivent régulièrement des formations en vente externes. En effet, avec les bonnes techniques de vente, elles peuvent générer encore plus de business à partir de nos contrats existants et construire une relation à long terme avec le client. Dans le contexte d'incertitude actuel, c'est une nécessité absolue pour maintenir notre position sur le marché. »

Une culture d'apprentissage accroît l'attrait

Cette année, Norgren poursuit activement la transformation de sa nouvelle organisation. Christelle se réjouit de voir que ses efforts portent leurs premiers fruits : « Il est encore trop tôt pour parler d'une véritable culture d'apprentissage, mais nos chefs d'équipe réfléchissent déjà activement à des formations capables d'aider leur équipe à progresser. J'espère ainsi que l'apprentissage deviendra peu à peu un réflexe au sein de notre organisation. »

En outre, les candidats à l'emploi estiment important de pouvoir apprendre chez un futur employeur », dit-elle en conclusion. « Pour obtenir une promotion à terme, par exemple. Ou pour acquérir des connaissances et se plonger dans un domaine spécifique. Les possibilités de développement renforcent donc aussi notre attrait auprès des profils souvent rares que nous cherchons. »



Une offre de formations pertinente pour les compétences de demain

« L'impact d'une formation ? C'est le changement que vous engendrez sur le lieu de travail », affirme Elke Maes (ACV Puls). Avec son prédécesseur Jan Vochten (Embuild), la toute nouvelle présidente du conseil d'administration de Cefora se penche sur le rôle passé et futur de Cefora. Comment rester pertinent en tant que partenaire de formation dans un monde qui change à une telle vitesse ?

Elke Maes, coordinatrice générale des services sectoriels et des finances chez ACV Puls, est la nouvelle présidente du conseil d'administration de Cefora. Elle reprend le flambeau, après deux ans, de **Jan Vochten**, directeur du département social chez Embuild, l'ancienne Confédération de la construction.

« Aujourd'hui, presque toutes les fonctions sont des métiers en pénurie. »

Jan Vochten

« Dans ce monde en rapide évolution, il y a d'emblée une constante », dit tout d'abord **Jan Vochten**. « Aucun secteur au sein de la Commission paritaire 200 n'est épargné par les pénuries de talents. Aujourd'hui, presque toutes les fonctions sont des métiers en pénurie. Les employeurs ont parfois besoin de plus d'un an pour pourvoir un poste vacant. Cette situation fait subir une pression énorme aux équipes existantes et entrave même le développement des entreprises. Rien que dans le secteur de la construction, on dénombre aujourd'hui 15.000 postes vacants, dont un grand nombre de postes d'employés. »

La rareté des talents pèse sur les entreprises

L'étroitesse du marché du travail affecte-t-elle aussi la formation ?

Elke Maes : « Malheureusement, oui, surtout dans les petites organisations. Il n'est donc pas surprenant que les formations les plus populaires se concentrent sur le secteur et l'emploi actuel du collaborateur. En d'autres termes, un parcours d'apprentissage doit immédiatement porter ses fruits. Or, l'employabilité à long terme est au moins aussi importante. Mais actuellement, de nombreuses entreprises n'ont malheureusement pas de marge pour un véritable reskilling de leurs collaborateurs. »

Jan Vochten : « Une enquête à grande échelle menée au sein de la Commission Paritaire 200 montre également que l'augmentation de la charge de travail n'incite plus à suivre des parcours de longue durée en présentiel. Plus rapides, les formes numériques d'apprentissage sont beaucoup plus faciles à intégrer dans l'emploi du temps des collaborateurs. Parallèlement, on observe que les personnes qui suivent une formation avec d'autres participants se sentent plus liées et se mettent spontanément à échanger des connaissances et des expériences. C'est pourquoi les formes d'apprentissage hybrides – une combinaison d'apprentissage en présentiel et d'apprentissage numérique – apporte une telle valeur ajoutée à l'impact des formations. Nous avons dès lors beaucoup travaillé sur ces formules au cours des deux dernières années chez Cefora. »

Produire un impact et l'évaluer

Quel regard portez-vous sur 2022 concernant l'impact de Cefora ?

Elke Maes : « Nous disposons d'un catalogue de formations étoffé et actualisé, et nous enregistrons un taux de fréquentation important. Mais dans le même temps, nous devons nous poser la question suivante : pouvons-nous exprimer l'impact de l'apprentissage en nombre de participants ? L'impact est le changement que vous suscitez sur le lieu de travail. La façon dont vous faites progresser l'employeur et l'employé ensemble. Mais ça, c'est beaucoup plus difficile à évaluer. Quoi qu'il en soit, nous devons continuer à suivre les besoins en formation des entreprises de la CP 200. Qui suit exactement nos formations ? Où se situent les angles morts ?

Et comment pouvons-nous rapprocher notre offre du participant, tant sur le plan du contenu que géographiquement parlant ? »

« Actuellement, de nombreuses entreprises n'ont hélas pas de marge pour un véritable reskilling de leurs collaborateurs. »

Elke Maes

sans dire que la CP 200 est un *patchwork* de secteurs très divers, mais une feuille de route donnerait à chacun une base claire. En collaboration avec les fédérations sectorielles concernées des plus grands sous-secteurs, Cefora peut jouer un rôle significatif à cet égard et traduire ensuite les informations récoltées dans l'offre de formations. »

Jan Vochten : « Autre question : dans quelle direction la numérisation va-t-elle aller ? Comment les emplois vont-ils évoluer ? Quelles seront les conséquences au niveau des compétences requises ? Le monde évolue si rapidement qu'il est presque impossible de se projeter loin dans l'avenir, surtout en tant qu'employeur ou collaborateur. C'est pourquoi une étude est en cours au sein du secteur de la construction concernant la transformation numérique du secteur et ses conséquences en termes de compétences requises. Il va

« Nous devons donner aux collaborateurs et à leurs employeurs la possibilité de concevoir des parcours d'apprentissage sur mesure. »

Jan Vochten

Encadrer les plans de formation

Rapprocher l'offre du participant : y a-t-il certains groupes cibles que Cefora aimerait toucher davantage à l'avenir ?

Jan Vochten : « Les PME représentent pas moins de 95 % des entreprises de la CP 200. Mais nous accueillons actuellement trop peu d'apprenants de ce grand groupe de petites entreprises. Cefora peut pourtant jouer un rôle important et avoir un impact considérable. L'année dernière, nous avons déjà enregistré 5.606 plans de formation dans le cadre de la CCT par exemple. »

Elke Maes : « Ce sont surtout les petites entreprises qui auront besoin d'être encadrées lors de l'élaboration de leur plan de formation. Si Cefora peut continuer à jouer ce rôle, nous serons déjà bien positionnés pour les encourager aussi à adopter une culture d'apprentissage. »

Mettre davantage l'accent sur la formation

Le droit individuel à la formation fait partie lui aussi des grandes lignes du deal pour l'emploi. Une bonne chose ?

Elke Maes : « Le deal pour l'emploi attire l'attention sur la formation, c'est certain. Le droit à la formation et l'obligation d'établir un plan de formation constituent une valeur ajoutée, en particulier pour ce grand groupe cible que sont les PME, car il y a encore souvent du travail à faire concernant la culture d'apprentissage. Je ferais toutefois la remarque suivante : les droits seuls ne suffisent pas pour atteindre l'objectif en ce qui concerne les employés. Il faut aussi qu'il y ait une obligation de prendre la formation en main. La sensibilisation sera ici la clé. »



Jan Vochten : « Un droit individuel à des jours de formation n'est pas la bonne piste, car il s'agit d'une approche de type prêt-à-porter. Nous devrions plutôt donner aux collaborateurs et à leurs employeurs la possibilité de concevoir des parcours d'apprentissage sur mesure. »

Proposer une offre pertinente

Enfin, 2022 est la première année postpandémie. Comment Cefora a-t-il traversé la période covid ?

Jan Vochten : « Les deux années de la pandémie ont été intenses pour le secteur de la formation en général et pour Cefora en particulier. Pourtant, nous sommes restés au poste. Parce que nous avons été flexibles et que nous avons continué à expérimenter, à évaluer et à adapter ce qui devait l'être. »

Elke Maes : « Au cours de 2022, nous avons procédé à un auto-examen et nous avons affiné nos valeurs fondamentales ainsi que notre ligne stratégique. Avec un seul objectif en tête : proposer une offre de formations pertinente autour des compétences de l'avenir, afin que les entreprises de la CP 200 et leurs collaborateurs puissent continuer à se développer durablement. »



« Nous affinons notre ligne stratégique. Notre but : une offre de formation pertinente autour des compétences de l'avenir. »

Elke Maes

Fabrice Badibanga a lui aussi appris un nouveau métier afin de rester pertinent. Réceptionniste dans un hôtel, il s'est réorienté pour devenir conseiller service clientèle dans un contact center.



« Grâce à ma formation Cefora, j'ai trouvé le job de mes rêves. »



**Apprendre pour durer,
en 2023 aussi.**

En quête d'inspiration ?
Rendez-vous sur
www.cefora.be.