

APPRENDRE & SE DEVELOPPER

JOURNAL DES FORMATIONS 13ÈME ANNÉE 47ÈME ÉDITION

CE MAGAZINE GRATUIT PARAÎT 4 FOIS PAR AN
EXPÉDITEUR - ER : BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BVBA
ADRESSE : ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE
EN FRANÇAIS
ÉDITION : DÉCEMBRE 2019

PAGE 8

**FAIRE DE L'APPRENTISSAGE UNE HABITUDE :
GROS PLAN SUR LE CONTINUOUS LEARNING
CHEZ DEVOTEAM**

JAN DILLIS

WWW.FORMATIONS-ENTREPRISES.BE

TROUVER LA FORMATION OU SOLUTION L&D ADÉQUATE N'A JAMAIS ÉTÉ AUSSI FACILE



Surfez vite sur
formations-entreprises.be

Workshops d'actualités sociojuridiques

2 heures par mois, 10 fois par an pour être tout à fait au courant de l'actualité sociojuridique. Tout comme 1000 autres professionnels RH.

- Mensuellement informé rapidement et de manière approfondie des dernières actualités en matière de législation sociale, fiscalité salariale et sécurité sociale
- Choix parmi 30 lieux de réunion ou 1 session livestream
- Co-learning au moyen d'exercices pratiques et exemples concrets
- Interaction avec des collègues et des experts inspirants sur place, via livestreaming ou online community

Surfez sur **www.sdworx.be/frworkshops** pour découvrir cette formule unique et réserver votre session d'essai gratuite.





L&D TOOLS ... BYEBYE OU BUY? BUY!

À l'heure actuelle le L&D est tellement envahi par des mots nouveaux que nous nous sentons menacés dans ce que nous faisons le mieux : la formation et l'apprentissage. On peut dire que certains concepts ont été bien assimilés ; on songe ici au *Learning* qui peut se pratiquer *Online* et qui offre actuellement davantage de possibilités que le *Classroom*. Par contre, en est-il de même pour l'*Informal*, le *Micro*, le *Deep*, le *Hybrid*, le *Gamified*, l'*Open*, le *Blended*, le *Social*, le *Flipped*, le *Collaborative*, le *Mobile*, le *Personalised*, le *Location Based* et le *Learner Centered* ? Ces termes nouveaux semblent bien compliqués.

Nous nous sommes demandé si ces modes d'apprentissage sont des **tendances** ou s'ils comptent réellement. Pour de nombreux professionnels du L&D, il est incroyablement difficile de comprendre ce qui doit vraiment s'appliquer, en raison de l'absence de pairs que ces spécialistes pourraient consulter et/ou d'un cadre de référence. Dès lors on ne s'étonnera pas que certaines organisations surfent sur la vague des *hypes* en matière d'apprentissage, mais en fin de compte, la mission des L&D est assez simple à cerner : il s'agit de rester **pertinents**. Tous les outils, techniques et expressions à la mode qui en découlent n'ont de sens que s'ils s'intègrent de manière efficace dans un plan de L&D.

Notre enquête « Tendances en matière d'apprentissage en 2019 » nous a appris que l'implémentation de la technologie L&D constitue une forte priorité pour les départements L&D en Belgique, mais il faut bien admettre qu'acheter du L&D pour le plaisir ne présente aucune utilité. En effet, l'offre est immense et chaque nouvelle technologie n'est pas nécessairement meilleure qu'une autre. Aussi, nous vous conseillons d'**investir intelligemment dans l'apprentissage** en commençant par consulter des collègues et en échangeant des expériences, par exemple via Stimulearning. Ensuite vous prendrez des décisions dans un cadre de réflexion adéquat, comme celui dont nous a parlé Laura Overton (Royaume-Uni) lors des L&D Talks 2019. Pour elle, les éléments de réussite sont les suivants : Align, Listen, Influence, Enable, Engage et Improve. De son côté, Eran Gal (Israël), lors du même événement, nous parlait de l'investissement dans l'apprentissage en tant que Business Support & Alignment, Diversity, Learning Culture ... ainsi que de la Technologie destinée à soutenir tout cela. En envisageant ces différentes pistes, nous pouvons rester **pertinents** en tant que département ou fournisseur L&D et c'est précisément notre raison d'être.

Nous sommes entièrement convaincus que la technologie donne à l'apprentissage une grande valeur ajoutée, puisqu'il est vrai que la formation en classe ne peut suivre l'évolution du monde du travail, et pour cela il est indispensable de mettre en œuvre les outils adéquats et d'apprendre à s'en servir. La cinquième édition du **TOP100 Tools for Learning** se tiendra à Bruxelles le 20/02/2020. Connaissiez-vous une technologie ou un outil qui convient à votre stratégie de L&D ou à votre façon actuelle de fonctionner ? Et vous êtes ouvert au partage ? Venez donc faire une présentation parmi les 30 outils prévus. Envoyez votre candidature à kristoff@formations-entreprises.be.

ISABELLE ET KRISTOFF

Apprendre & se Développer est une publication
de Formations-entreprises.be
Zandstraat 539 - 8200 Sint-Andries
Mise en page ARTI-TUDE 0495 47 05 58
Impression Perka 050 71 60 71



04 Formations inter-entreprises

- › Gestion
- › Compétences en gestion
- › Organisation d'entreprise interne
- › Achat, Ventes, Marketing et Communication externe
- › Environnement, Sécurité et Qualité
- › Informatique et Automatisation
- › Economie, Administration, Fiscalité et Législation

05 TOP10 mots clés

06 L'apprentissage sur mesure

08 Faire de l'apprentissage une habitude : gros plan sur le continuous learning chez Devoteam

11 L&D Talent

12 Leren & Ontwikkelen



GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
160322	12-12-19	Paralegal Day 2019	1210
159258	18-12-19	Comment réussir son elevator pitch?	1031
159305	10-03-20	Comment réussir son elevator pitch?	4020
159568	19-03-20	Du conflit à la coopération en équipe	1031
159445	02-04-20	Mini MBA: Masterclass en management et gestion	4020
159368	02-04-20	La gestion de projet pour non-spécialistes	1030
159370	21-04-20	La gestion de projet : Les aspects techniques	1030
160382	21-04-20	L'accord-cadre en matière de marchés publics	1030
159352	22-04-20	Le Tableau de Bord Prospectif dans les secteurs publics	1030
160373	23-04-20	Techniques de négociation d'achats	1120
160378	05-05-20	Marchés publics de A à Z	1301
159390	05-05-20	La gestion de projet : Les aspects interpersonnels	1030
159426	06-05-20	Les indicateurs clés ou KPI dans les secteurs publics	1831
159494	07-05-20	L'assertivité dans votre rôle de manager	1340
159427	12-05-20	Comment élaborer un business case efficace ?	1830
159439	11-06-20	Développez vos compétences de business analyst	1340



COMPÉTENCES EN GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
159630	04-02-20	Influencer et convaincre	1030
159574	05-02-20	Les outils du Manager Coach	1340
159713	06-02-20	L'intelligence émotionnelle	1030
159794	06-02-20	L'assertivité : affirmez-vous en pensée et en action	1340
159480	13-03-20	People management (formation au leadership)	1340
159837	16-03-20	Mind Mapping®	4460
159841	17-03-20	Communiquez efficacement pour mieux collaborer	4460
48026	18-03-20	Formation coaching (fondation): grow) blended learning	1731
55356	26-03-20	Formation coaching - combi root - grow	1731
159717	02-04-20	L'intelligence émotionnelle	1120
159895	21-04-20	Time Management : votre temps et votre stress sous contrôle	1030
159903	23-04-20	Techniques de négociations efficaces	1120
159888	27-04-20	Self-Coaching	1340
159899	05-05-20	Networking : nouer les bons contacts professionnels	1120
159942	05-05-20	Techniques et outils de résolution de problèmes	1031
159795	07-05-20	L'assertivité : affirmez-vous en pensée et en action	4460
159631	08-05-20	Influencer et convaincre	1301
159490	19-05-20	Je deviens le chef de mes anciens collègues	1031



ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
160226	12-12-19	Indemnités de représentation et autres remboursements	2800
160295	21-01-20	Certified Human Capital Management® : Module Stresscraftin	1030
160021	04-02-20	Faites de sorte que vos opérations RH passent le contrôle	1030
160297	11-02-20	Certified Human Capital Management® : module Insourcing	1030
159549	13-02-20	Vacances annuelles de A à Z	1031
160241	18-02-20	Les rémunérations de droits d'auteur pour travailleurs sal	1120
160299	25-02-20	Certified Human Capital Management® : module Well@Work	1030
160440	27-02-20	Restez polyvalent en tant que Management Assistant : Excel	1120
160301	05-03-20	Certified Human Capital Management® : module Chief happines	1030

160453	11-03-20	Restez polyvalent en tant que Management Assistant : Power	1120
159554	12-03-20	Saisie et cession de la rémunération	1031
159566	12-03-20	La législation sociale en Belgique : formation de base	1340
160106	12-03-20	Sélection et recrutement : formation de base certifiée	1000
160061	24-03-20	La GRH : formation de base	1340
160071	30-03-20	Négocier avec les syndicats	1031
160449	30-03-20	Restez polyvalent en tant que Management Assistant : Word	1120
160092	02-04-20	Recrutement et sélection : techniques d'entretien	1340
160303	02-04-20	Certified Human Capital Management® : module HR Analytics	1030
160102	21-04-20	Train the trainer : formation de base	1030
159583	23-04-20	La gestion des incapacités de travail : une approche	4020
160030	23-04-20	HR Business Partner : Master Class	4460
160108	30-04-20	Federgon Basic certified Recruter: Examen	1000
159985	04-05-20	Les responsabilités-clés du responsable de formation	1030
160305	04-05-20	Certified Human Capital Management® : module de certificat	3320
159593	05-05-20	L'administration des salaires et du personnel de A à Z	1831
159183	12-05-20	Flexibilité et mobilité: en avant	4020
159976	14-05-20	Définir une stratégie en matière d'absentéisme	1340
160080	26-05-20	La planification des besoins en personnel dans la pratique	4020
160076	11-06-20	Négocier avec les syndicats: workshop et jeux de rôles	1120



ACHAT, VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION EXTERNE

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
159801	10-02-20	Atelier de rédaction : évaluez et optimisez vos documents	1301
159821	13-02-20	Le management d'événements : la clé pour réussir	1031
159736	19-02-20	Fondements de la vente : formation de base	1031
159802	20-02-20	Bien communiquer avec la PNL	1340
159799	05-03-20	Développez vos compétences en communication interne	1340
159825	09-03-20	Courriers orientés clients	1120
159478	10-03-20	Rédiger une stratégie et un plan marketing efficace	1340
159891	21-04-20	Déchiffrez les codes du langage corporel	1030
159346	22-04-20	Marketing de contenu: comment réussir votre stratégie?	1301
159467	23-04-20	Le marketing pour non-spécialistes	1340
160225	23-04-20	Storytelling	1301
159508	28-04-20	Ecrire pour le Web	1340
159920	06-05-20	Parler en public - pour orateurs expérimentés	1030
159938	07-05-20	Techniques de rédaction claire	1030
159532	26-05-20	Visual storytelling : votre message en images	1340
159958	28-05-20	Présenter avec impact - les fondements	1030
159506	03-06-20	Copywriting : devenir un bon copywriter en 8 étapes	1030
159742	11-06-20	La négociation commerciale	1031



ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
159233	12-12-19	Secourisme - Recyclage du secouriste	1400
159158	16-12-19	BA5	1300
158990	19-12-19	Supervision personne de confiance : les interventions info	4460
160485	08-01-20	B-VCA formation et examen	1800
160486	06-02-20	B-VCA formation et examen	1300
159553	13-02-20	Personne de confiance : formation de base	4460
159559	03-03-20	Supervision personne de confiance : déontologie et secret	1030
160275	24-03-20	Analyse des risques psychosociaux: atelier	1030
160487	25-03-20	B-VCA formation et examen	1800
160218	26-03-20	Gestion administrative pour le conseiller en prévention	1301



TOP 10 FORMATIONS ENTREPRISES

Les coordonnées des entreprises formatrices peuvent notamment être retrouvées dans notre rubrique formations sur mesure et/ou dans les annonces de ce journal.

- 1 STRATEGIE** Kluwer Formations / SD Worx Learning
- 2 GESTION** Kluwer Formations / SD Worx Learning / Prana Mental Excellence
- 3 STRESS** Kluwer Formations / Prana Mental Excellence
- 4 EXCEL** SD Worx Learning / Kluwer Formations
- 5 EVALUATION**
- 6 COMMUNICATION** Kluwer Formations / Cameleon Business Training / SD Worx Learning /
- 7 NEERLANDAIS**
- 8 PROJET** SD Worx Learning / Kluwer Formations
- 9 AGILE** Kluwer Formations
- 10 PENSION** SD Worx Learning / Kluwer Formations

160488	07-04-20	B-VCA formation et examen	1300
159591	30-04-20	Personne de confiance : supervision - la gestion	1030
159600	06-05-20	L'analyse des risques d'incendie : Atelier	4020
159601	06-05-20	La prévention de l'incendie au travail	4020
160489	07-05-20	B-VCA formation et examen	1800
160490	26-05-20	B-VCA formation et examen	4000
159648	04-06-20	Supervision personne de confiance : les interventions info	1030



INFORMATIQUE ET AUTOMATISATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
----	-------	--------------------------	-------------

159429	30-04-20	Tableaux de bord interactifs avec MS Excel	1120
--------	----------	--	------



ECONOMIE, ADMINISTRATION, FISCALITÉ ET LÉGISLATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
144581	11-12-19	Les structures d'optimisation de biens immobiliers versus	1301
158677	12-12-19	Sortie optimale d'un bien immobilier par le biais	1301
159080	12-12-19	Votre comptabilité fournisseurs et les aspects TVA	1031
158679	17-12-19	Sortie optimale d'un bien immobilier par le biais	4460
158676	17-12-19	Etat des lieux tva de 2019 et perspectives pour 2020 !	4460
159836	11-02-20	Audit : formation de base	1340
159993	20-02-20	Actualités fiscales au Luxembourg	2226
159996	03-03-20	Actualités en matière de data protection	2226
159538	03-03-20	La déclaration TVA de A à Z	4460
159850	17-03-20	Audit dans le secteur public	1030

159328	23-03-20	IFRS de A à Z	1300
160113	23-03-20	Les prix de transfert en pratique	4460
160006	24-03-20	RAIF : fonds d'investissement alternatif réservé	2226
159853	26-03-20	Concepts financiers et économiques pour non-financiers	1340
160036	31-03-20	La société de management de A à Z	1030
160037	31-03-20	La titrisation à partir du Grand-Duché de Luxembourg	2226
159780	20-04-20	L'I.P.P. de A à Z	1300
160347	20-04-20	Des comptes annuels à la déclaration ISOC	4460
159767	22-04-20	La TVA de A à Z	1031
159855	22-04-20	Diagnostic financier de l'entreprise	1340
159315	22-04-20	La consolidation des comptes	1830
160042	23-04-20	Liquidation de société en Belgique	1120
160043	23-04-20	Fusions et scissions de sociétés dans le contexte national	2226
160045	23-04-20	Elaboration de contrats pour non-juristes	1031
159544	27-04-20	Audit interne de la TVA : check-lists, trucs et astuces	1031
159858	28-04-20	Audit opérationnel	1300
159861	28-04-20	MS Excel Bases de données - Traiter et rapporter les donnés	1120
160028	28-04-20	Dissolution et liquidation amiable des sociétés commercial	2226
160087	28-04-20	Au lendemain des élections sociales : comment composer	1031
159865	05-05-20	Audit financier	1340
159873	05-05-20	MS Excel Fonctions et Graphiques - Traiter et rapporter	1120
160086	07-05-20	Au lendemain des élections sociales : comment composer	1030
160031	12-05-20	Pensions complémentaires 2e pilier au Grand-Duché	2226
159876	12-05-20	Comment lire et interpréter un bilan ?	1031
159270	12-05-20	Comptabilité : formation de base	1031
159329	18-05-20	IFRS de A à Z	1301
159900	19-05-20	La gestion des débiteurs dans la pratique	1031
159932	19-05-20	Contrôle de gestion de A à Z	1340
159971	20-05-20	Améliorer ses tableaux de bord Excel grâce à Visual Basic	1120
160185	26-05-20	Le droit des sociétés et des associations avant et après	1 20
159960	28-05-20	Gestion financière pour non-financiers	1340
160194	09-06-20	Planifier et budgéter	1031
159968	11-06-20	Audit et fraude	1030

L'APPRENTISSAGE

		TECHNIQUE ET TECHNOLOGIE •	FORMATIONS EN LANGUES •	ECONOMIE, ADMINISTRATION, FISCALITÉ ET LÉGISLATION •	ACHAT, VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION EXTERNE •	INFORMATIQUE ET AUTOMATISATION •	ENVIRONNEMENT, SÉCURITÉ ET QUALITÉ •	ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE •	COMPÉTENCES EN GESTION •	GESTION •
	Attentia 1082 Bruxelles / +32 2 526 86 44 academy@attentia.be / www.attentia.be									
	B&D 3001 Louvain / +32 16 40 92 90 seminar@b-d.be / www.b-d.be									
	Bureau Veritas Training 2018 Anvers / +32 3 247 94 00 bvct.belgium@be.bureauveritas.com / www.bvtraining.be									
	Cameleon Business Training 1930 Zaventem / +32 2 266 89 99 info@cameleontraining.be / www.cameleontraining.be									
	dONUS, the development bonus 1030 Bruxelles / +32 3 286 82 39 info@donus.be / www.donus.be									
	Febelfin Academy 1040 Bruxelles / +32 2 507 69 61 info@febelfin-academy.be / www.febelfin-academy.be									
	FranklinCovey 2800 Mechelen / + 32 2 719 02 15 info@franklincovey.be / www.franklincovey.be									
	HRD Academy 9080 Beervelde / +32 9 336 31 64 info@hrdacademy.be / www.hrdacademy.be									
	Institute of NeuroCognitivism 1040 Bruxelles / +32 2 737 74 80 incbelgique@inc-eu.team / www.neurocognitivism.com									

SUR MESURE

[illegible]

FAIRE DE L'APPRENTISSAGE UNE HABITUDE : GROS PLAN SUR LE CONTINUOUS LEARNING CHEZ DEVOTEAM

JAN DILLIS - DEVOTEAM

Notre invité de la discussion à bâtons rompus du mois est indéniablement convaincu par l'apprentissage tout au long de la vie. Jan Dillis est directeur des ressources humaines chez Devoteam, une société de conseil en technologies innovantes qu'il guide sur la voie de l'apprentissage continu. Il a d'ailleurs toutes les raisons de le faire, car les connaissances et l'expérience des collaborateurs constituent la matière première fondamentale de l'entreprise.

Devoteam est une société de conseil en technologies innovantes. Qu'est-ce que cela implique exactement et comment traduisez-vous cette mission concrètement ?

Jan : « Notre cœur de métier étant le conseil, nous fournissons des services et des connaissances aux entreprises. Pour être plus précis, nous accompagnons nos clients dans leur transformation numérique. Pour ce faire, nous pouvons compter sur quelque 300 consultants IT en Belgique. Nous faisons partie d'un groupe actif dans près de 20 pays, en Europe et au Moyen-Orient, qui emploie au total environ 8 000 collaborateurs. Leurs connaissances et leur expérience constituent notre matériau de base, notre matière première. La formation est donc essentielle pour la survie même de notre entreprise. Nos collaborateurs doivent posséder des connaissances pointues et actuelles pour garantir la qualité des services offerts aux clients. Ils doivent être au courant des évolutions technologiques les plus récentes et posséder en même temps les soft skills nécessaires pour entretenir de bonnes relations avec les clients, faire des rapports et les présenter, identifier des besoins... »

Comment abordez-vous l'apprentissage chez Devoteam ?

Jan : « Avant toute chose, il est important de savoir que nous sommes actuellement dans une phase de transformation et passons d'un système d'évaluation annuelle des performances (*annual performance*

evaluation) à un système d'apprentissage continu (*continuous learning*). Cela signifie que nos people managers doivent encore plus prendre l'habitude de rencontrer régulièrement les consultants afin de savoir comment leurs missions se déroulent, s'ils ont besoin d'aide pour l'une ou l'autre chose, si le client est satisfait, etc. Plus important encore, ils doivent discuter de ce que le collaborateur a appris pendant la période écoulée et de ce qu'il peut encore apprendre. S'agit-il de compétences technologiques, de soft skills ou d'une combinaison des deux ? Un autre principe essentiel dans le cadre du Learning & Development (L&D) chez Devoteam, c'est que l'apprentissage est une responsabilité partagée. Une grande part de cette responsabilité incombe au practice manager d'une technologie donnée. Un security practice rassemble par exemple tous les collaborateurs qui travaillent sur les technologies de sécurité. Le practice manager doit veiller à ce que les gens de son unité continuent à se former et possèdent des connaissances aussi pointues qu'actuelles. Une deuxième part de la responsabilité revient au collaborateur, qui est supposé ne pas être dans l'expectative, mais adopter une attitude proactive. Nous voudrions que les collaborateurs prennent d'eux-mêmes les choses en main et que des points abordés pendant un entretien de coaching débouchent sur des initiatives de formation concrètes. Une troisième part de responsabilité peut incomber au client – lorsque l'on met en place une nouvelle technologie, par exemple. Dans pareil cas, nous organisons parfois une formation conjointe pour les collaborateurs du client et de notre entreprise. Tout le monde y gagne ! Le département RH assume une quatrième et dernière part de responsabilité ; il joue un rôle de facilitateur en contribuant à l'inventaire des besoins d'apprentissage et à l'organisation des formations. Nous prenons nous-mêmes les décisions en ce qui concerne les soft skills et les compétences en leadership. »

Sur quelles formes d'apprentissage misez-vous ?

Jan : « Nous croyons d'abord et surtout à l'efficacité du juste-à-temps personnalisé. Cette approche permet de répondre au mieux et concrètement au besoin d'apprentissage d'un consultant à un moment spécifique. À ce moment précis en effet, une formation standard est généralement sans intérêt. En concertation avec le people manager, nous déterminons l'apprentissage le plus indiqué ou le thème sur lequel il faut travailler à court terme. On peut avoir recours à divers outils d'apprentissage : une formation en classe, l'e-learning ou – s'il s'agit par





exemple de la mise en œuvre d'une nouvelle technologie — la création d'un projet démo ou d'une preuve de concept. Nous ne nous tournons pas systématiquement vers une formation en classe, que du contraire. Nous faisons le meilleur choix parmi un très large éventail de possibilités et sommes convaincus par le modèle des 4 D de Jane Hart, qui combine *Didactics* (le fait de recevoir un enseignement), *Discourse* (l'inte-

Up' pour les nouveaux collaborateurs. Grâce à ce programme de trois ans lié au parcours professionnel individuel, ils savent comment ils pourront évoluer jusqu'à la fonction de big data engineer, par exemple. 'Career Framework' est un autre parcours prédéfini, qui prend l'expertise pour point de départ : il repose sur le niveau des compétences en conseil que les collaborateurs acquièrent au fil des missions et des projets. Un consultant débutant peut ainsi évoluer et devenir senior consultant, principal consultant et expert director. Dans le cadre de ce parcours, plus un collaborateur progresse, plus il est important qu'il perfectionne ses compétences techniques, mais aussi ses soft skills et des aspects comme le partage des savoirs, la connaissance du marché, le développement des activités... Un expert director, par exemple, doit être capable de discuter avec le CIO du client afin d'élaborer une vision technologique qui répond aux demandes de l'entreprise. Le 'Career Framework' nous permet de préparer nos collaborateurs à de telles fonctions. En résumé, notre offre L&D mêle des parcours prédéfinis et des formations juste-à-temps individuelles. »

Quels sont les défis L&D dont vous devez tenir compte au sein de votre organisation ?

Jan : « Le premier est lié au fait que nous devons suivre les technologies en permanence, car certaines évoluent très vite. De plus, nous

« Nous devons veiller à ce que tous nos consultants restent opérationnels. Voilà pourquoi le coaching continu est tellement important. »

raction avec d'autres, le *social learning* par exemple), *Discovery* (la formation sur le terrain, entamer une mission dans un environnement moins familier) et *Doing* (l'apprentissage basé sur l'expérience, comme la réalisation d'une preuve de concept). En parallèle, nous constatons que nos collaborateurs — et certainement ceux qui débutent — aiment avoir une idée de ce à quoi ils peuvent s'attendre au cours des trois années suivantes. Voilà pourquoi nous avons mis en place 'Knowledge

travaillons avec des partenaires comme Google, Red Hat, Service Now et Microsoft, pour lesquels nos collaborateurs doivent passer des certifications et pouvoir suivre chaque changement de stratégie. Le rythme est parfois vertigineux. Ce que le marché trouve important et réclame aujourd'hui peut être dépassé demain. Nous essayons de veiller à ce que tous nos collaborateurs restent opérationnels. À cet effet, nous utilisons volontiers ce que nous appelons le 'skills engine', une sorte



de courbe de Gauss : au début de la courbe, on trouve de nouvelles technologies innovantes proposées par peu de fournisseurs et pour lesquelles les clients sont disposés à mettre le prix. À mesure que la courbe progresse, il y a de plus en plus de fournisseurs sur le marché et la technologie devient un produit de base. La dernière phase correspond à la fin du cycle de vie de la technologie. À travers notre programme de formations, nous aspirons à ce que nos collaborateurs travaillent avec les technologies qui se trouvent dans la première moitié de la courbe. Un deuxième défi est lié à l'évolution des rôles et des projets que demandent les clients. Il y a quelque temps par exemple, il y avait encore une demande pour des administrateurs IT et de bases de données. Aujourd'hui, ces fonctions sont devenues des produits de base, au point que les collaborateurs qui les exerçaient doivent suivre des formations afin d'occuper les nouvelles fonctions dont nos clients ont à présent besoin. Nous devons veiller à ce que tous nos consultants restent opérationnels. C'est pour cette raison que le coaching continu est tellement important. »

Évaluez-vous le résultat de vos efforts en matière de formation ?

Jan : « De façon indirecte. Après avoir suivi une formation, les participants sont bien sûr invités à évaluer la qualité et l'applicabilité de ce qu'ils ont appris, mais ce sont surtout les entretiens ultérieurs avec le people manager qui nous permettent de jauger le résultat d'une formation. Cette appréciation est toutefois moins concrète, nous ne collectons pas de données à ce propos. En revanche, nous agissons en conséquence : s'il apparaît qu'un partenaire de formation ne donne pas satisfaction, nous intervenons immédiatement pour rectifier le tir. »

Quelles sont les formes d'apprentissage préférées de vos collaborateurs ? Suivent-ils encore volontiers une formation en classe ou est-ce dépassé ?

Jan : « Cela varie fortement d'une personne à l'autre. Un très grand nombre de gens comptent encore sur une formation en classe lorsqu'ils doivent approfondir une nouvelle matière. D'autres préfèrent avoir le temps et le matériel nécessaire (un livre, un webinaire, des modules vidéo sur une plateforme d'e-learning comme Pluralsight ou CBT Nuggets, YouTube...) et apprendre à leur rythme. Personnellement, je pense que la formation en classe n'appartient certainement pas au passé. Il reste énormément de gens qui préfèrent cette forme d'apprentissage, et ce n'est pas forcément lié à l'âge. »

Y a-t-il une tendance L&D à laquelle vous croyez fermement ?

Jan : « On peut difficilement dire qu'il s'agit d'une tendance, mais je crois vraiment à l'apprentissage tout au long de la vie. Chaque collaborateur doit être conscient du fait que les connaissances d'aujourd'hui peuvent être obsolètes d'ici un an. Je trouve essentiel que chacun s'en rende compte. Je suis aussi persuadé que nous allons nous diriger de plus en plus vers l'apprentissage juste-à-temps et le micro-apprentissage. Je pense que ces solutions vont encore évoluer à l'avenir. Selon moi, les supports visuels vont également gagner en importance : les vidéos, les MOOC, les illustrations, les infographies, les résumés visuels... Chez Devoteam, nous misons donc d'ores et déjà sur le développement du coaching continu et de l'apprentissage juste-à-temps. Nous voulons continuer à répondre aux besoins en la matière en avançant des solutions concrètes. Enfin, nous faisons attention au bien-être en proposant des formations axées sur la connaissance de soi, la pleine conscience, le yoga du rire, les techniques de respiration, etc. Nous constatons qu'il y a une demande à cet égard. Associées à un bon équilibre entre le travail et la vie privée, ces méthodes peuvent certainement aider nos collaborateurs à gérer le stress. » ■

PASSEPORT

- › **Fonction** : HR Director Devoteam Belgium
- › **Auparavant** : Diverses fonctions chez Devoteam depuis 2007 ; auparavant, R&D Manager chez Nokia Siemens Networks et R&D Manager Strategic Projects chez Siemens.
- › **Études** : Entre autres, un Master in Business Administration à la Vlerick Business School et un Master Electronics à la Hogeschool Antwerpen.
- › **Pour quel thème L&D voudriez-vous encore approfondir vos connaissances ?** Le lien entre la motivation intrinsèque à apprendre et l'apprentissage dans le contexte d'une entreprise. Parfois, les gens s'attendent à ce qu'on leur serve tout sur un plateau. Ils sont parfois très actifs et avides d'apprendre à l'extérieur, mais adoptent une attitude réactive dans le cadre de l'entreprise. Je voudrais donc mieux comprendre la chose, afin de motiver aussi ce dernier groupe de collaborateurs.
- › **Votre devise professionnelle en quelques mots ?** J'en ai plusieurs. L'une d'elles, c'est qu'apprendre est un long parcours. Mon conseil : apprenez à profiter et ayez confiance face au chemin emprunté. Ce n'est pas parce que vous apprenez quelque chose aujourd'hui que vous le maîtriserez déjà parfaitement demain. Par contre, si vous ne relâchez pas vos efforts, vous y parviendrez. Une deuxième devise est empruntée à Henry Ford : « Que vous pensiez être capable ou non de faire quelque chose, vous avez raison. » La troisième dit : « Aucun but n'est accessible si vous ne montez pas l'escalier qui y mène marche par marche. » Autrement dit, faites le premier pas et vous y arriverez.
- › **Que signifie Stimulearning pour vous ?** Un réseau précieux où je rencontre des gens avec qui je peux échanger des expériences. Je trouve toujours que le livre réalisé par la communauté est très intéressant.
- › **Quel ouvrage L&D vous a inspiré ?** La liste est longue, mais j'en retiens un en particulier. Un de mes ouvrages préférés est « The art of learning » de Josh Waitzkin. Il a fait carrière comme joueur d'échecs et s'est ensuite tourné vers les arts martiaux ; il est reparti de zéro et a de nouveau atteint le sommet. Il partage peu de conseils pratiques dans ce livre, il faut lire entre les lignes. Si vous y parvenez, c'est une référence très précieuse, qui apporte des points de vue très utiles sur le processus d'apprentissage et la psychologie de la performance.



L&D TALENT

JOBS.STIMULEARNING.BE

- › **L&D ADVISOR** - Colruyt Group
- › **TEAM MANAGER TRAINING & DEVELOPMENT** - Colruyt Group Academy
- › **COORDINATEUR DE PROJET** - Lidl
- › **INSTRUCTIONAL ARCHITECT** - UNI-Learning
- › **INSTRUCTIONAL DESIGNER** - UNI-Learning
- › **CUSTOMER SUCCESS COACH** - UNI-Learning
- › **ACCOUNT MANAGER** - UNI-Learning
- › **LEARNING ARCHITECT** - The Tipping Point
- › **LEARNING EXPERIENCE DESIGNER** - IMEC

JEUDI 20/02/2020 SPF BOSA BRUXELLES

Vous utilisez un outil de L&D ?
Vous aimez apprendre d'autrui ?
Présentez le meilleur outil que vous utilisez
et suivez l'évènement gratuitement.

TOP100.STIMULEARNING.BE



YouTube, Google Search, PowerPoint, Twitter, LinkedIn, Google Docs & Drive, Word, Wikipedia, WordPress, Zoom, Microsoft Teams, Slack, LinkedIn Learning [Lynda], WhatsApp, Feedly, Excel, Dropbox, Facebook, Skype, Articulate, Kahoot, OneNote, Camtasia, TED Talks, Evernote, Google Forms, Snagit, Trello, Udemy, Padlet, Pinterest, Diigo, SharePoint, Canva, Google Chrome, Yammer, Adobe Captivate, Outlook, Google Scholar, iSpring, Mentimeter, Easygenerator, Tweetdeck, Adobe Photoshop, Google Translate, Gmail, Prezi, Instagram, Audacity, Moodle, Medium, Blogger, Coursera, Apple Podcasts, OneDrive, Pocket, H5P, Duolingo, HiHaHo, Workplace by Facebook, Audible, Poll Everywhere, Mindmeister, Webex, Degreed, Vimeo, Powtoon, Confluence, Anders Pink, Canvas, Kindle App, Flipgrid, Genially, Apple Keynote, Vyond, Inoreader, Google Maps, Grammarly, Wakelet, Adobe InDesign, Adobe Connect, Adobe Spark, Google Keep, Stack Overflow, isEazy, Adobe Premiere, Unsplash, Adobe Acrobat Pro, Slideshare, Flipboard, Quizlet, Screencast-O-matic, Google Hangouts Meet, Sway, Adobe Illustrator, Biteable, Survey Monkey, G-Suite, Adobe After Effects, Piktochart, edX, Plickers, FutureLearn, Adobe Audition, Pocket Casts, Microsoft Forms, Quora, Google Calendar, Glide, Loom, Pixabay, iVoox, Jamboard, Soundcloud, Udacity, getAbstract, Moovly, Xing, Socrative, Etherpad, CodeCademy, Thinglink, deepL, Appear.in, Firefox, Totara, Scoopit, Axonify, Microsoft Stream, Blackboard, Google Sites, Wordreference, Xmind, Meetup, Lectora, Google Classroom, Nuzzel, Blinkist, Google Alerts, GoToMeeting, aNewSpring, Big Blue Button, Mailchimp, Evolve, Immersive Reader, Overcast, PBWorks, Screencastify, WeTransfer, Nearpod, Mind Tools, Elucidat, Apple iMovie, Desire 2 Learn, Castro, Pluralsight, Podcast Addict, Highbrow, Kaltura, IFTTT, Gomo, Glisser, DuckDuckGo, PebblePad, Omnigraffle, Apple Pages, Microsoft Edge, Jive, Starleaf, Freemind, Zapier, Bing, Khan Academy, Office Lens, Snapchat, Alison, Quizizz, Zotero, EdCast, Cronycle, Filtered, Docebo, Notability, SAP SuccessFactors, AnswerGarden, Easelly, SlidePresenter, Wolfram Alpha, Mahara, Adapt, Fleeq, Administrate, Google Analytics, Cornerstone on Demand, LearnDash, Thinkific, Drafts, TalentLMS, Wix, Bluejeans