

APPRENDRE & SE DEVELOPPER

JOURNAL DES FORMATIONS 15ÈME ANNÉE 54ÈME ÉDITION

CE MAGAZINE GRATUIT PARAÎT 4 FOIS PAR AN
EXPÉDITEUR - ER : BEDRIJFSOPLEIDINGEN.BE BVBA
ADRESSE : ZANDSTRAAT 539 | B-8200 BRUGGE
EN FRANÇAIS
ÉDITION : SEPTEMBRE 2021



PAGE 8

LA PANDEMIE COMME CATALYSEUR D'APPRENTISSAGE

KIM ADRIANSENS

WWW.FORMATIONS-ENTREPRISES.BE

Tout nouveau chez SD Worx : découvrez nos e-learning !



- ✓ Apprenez à votre rythme, où et quand vous le souhaitez
- ✓ Sur la base de textes, d'animations, de fragments vidéo ou audio, d'exemples et d'exercices
- ✓ Des sujets liés au droit social et au payroll

Pour plus d'info, consultez www.sdworx.be/e-learning



AGORIA ACADEMY

Formations collectives, inhouse et en ligne

Thématiques

- Digital : Cybersecurity, Intelligence artificielle, 5G
- Industrie 4.0 : Les 7 transformations de l'industrie du futur
- Human Capital and Education: Législation sociale, Conseiller en prévention, Employer branding, Goal Mapping, Process communication
- Finance et régulations : Finance pour non financier, Cash & Risk Management, Analyse des Investissement, GDPR, Douane, Marchés publics, HealthTech
- Sales&Marketing : Social selling, Négociation, Effective selling

www.agoria.be/fr/agenda

.AGORIA



18 MOIS PLUS TARD

Au début du mois de mars 2020, nous avons tous été secoués par un virus présenté comme « une grippe ». Au final, cette maladie s'est avérée être beaucoup plus grave et n'a pas seulement eu des répercussions physiques ; le virus a bouleversé notre agenda, nos emplois, nos vies et notre société.

18 mois plus tard, l'humanité a démontré qu'**en se serrant les coudes**, il est possible d'être forts. Il semble que nous ayons remporté le combat contre la Covid-19. Cette maladie restera inscrite dans l'histoire comme la source d'une crise qui a chamboulé le mode de fonctionnement du monde. Dans le cadre de la lutte contre le changement climatique, nous allons aussi devoir organiser notre société **différemment**. L&D a un rôle particulier à jouer dans cette **nouvelle normalité** et un certain nombre de formes d'apprentissage (en distanciel) semblent particulièrement bien adaptées pour nous y aider. 72 organisations montreront de quelle manière y parvenir à l'occasion de l'événement **Proeverijen** qui se tiendra le 16/09 à Affligem. Nous choisissons également de visiter virtuellement les différentes académies d'entreprise auxquelles nous avons donné le nom de **De Pottenkijker**. Vous pourrez également visiter les départements internes L&D d'Orange et de D'Ieteren avec nous en 2021.

Dans l'entretien mené avec Kim Adriansens de l'UZ Brussel à la p. 8, vous découvrirez en quoi la pandémie a été une source d'opportunités pour la numérisation de l'apprentissage à l'UZ Brussel. Une belle histoire. Nous exposerons la façon dont les départements L&D ont réagi à la Covid dans d'autres organisations le jeudi 21/10 lors de la présentation des résultats de l'enquête **Tendances en matière d'apprentissage et de développement dans les organisations**.

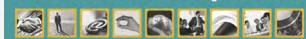
En mai-juin 2021, 314 professionnels du secteur L&D issus des Pays-Bas et de Belgique ont participé à un vaste questionnaire dans lequel nous avons évalué l'impact du coronavirus sur le L&D. Nous avons également posé des questions sur le rôle que les gouvernements peuvent jouer dans le besoin que nous ressentons tous d'apprendre tout au long de notre vie. Le 21/10, un panel d'experts interprétera les résultats de l'enquête et invitera le public à participer à notre réflexion concernant les mesures que nous pouvons mettre en place pour que nos organisations redeviennent compétitives. En effet, nous avons besoin de formations et d'apprentissage, aussi bien pour la reconstruction de nos structures sociales après le coronavirus que pour celle de nos communautés touchées par les intempéries dévastatrices. En effet, nous sommes convaincus que les personnes dotées de compétences ont plus d'atouts pour faire face aux défis et aux crises.

Nous voulons contribuer à la réalisation de cet objectif par le biais de ce magazine et de notre portail www.formations-entreprises.be. Ils nous permettent de rapprocher les collègues responsables du développement des collaborateurs et les fournisseurs de solutions d'apprentissage professionnel. C'est à vous qu'il revient d'en tirer parti. Bonne chance !

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

formations-entreprises.be



04 Formations inter-entreprises

- › Gestion
- › Compétences en gestion
- › Organisation d'entreprise interne
- › Ventas, Marketing et Communication
- › Economie, Fiscalité et Législation
- › Informatique et Médias

05 TOP10 mots clés

06 L'apprentissage sur mesure

08 Sur le divan

12 Leren & Ontwikkelen



GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
116567	13-09-21	Msp foundation	1060
163441	13-09-21	Agile Project Management® (Foundation certificate + exam)	9300
163782	14-09-21	Gestion administrative pour le conseiller en prévention	1300
164003	14-09-21	Certified Human Capital Management®: module Chief happiness	1120
163849	15-09-21	Gestion financière pour non-financiers	1120
163447	15-09-21	Agile Project Management® (Practitioner certificate + exam)	9300
64195	15-09-21	Open borders mba	4700
79489	16-09-21	Scrummaster fundamentals & exam	1060
163785	16-09-21	Le management des comportements responsables en matière	1301
163787	21-09-21	Supervision personne de confiance : déontologie et secret	4460
163880	27-09-21	Certified ScrumMaster	2800
116560	27-09-21	Prince2® foundation & exam	1060
163740	28-09-21	Facility management de A à Z	4020
164069	30-09-21	Formation de base auditeur interne selon ISO 19011:2018	4020
163927	04-10-21	Audit opérationnel	1340
163742	04-10-21	Techniques contractuelles : aspects juridiques des achats	4020
116593	04-10-21	Agile pm foundation & exam	1060
116601	04-10-21	Pmi® pmp® exam preparation	1060
163881	05-10-21	Certified ScrumMaster	3500
163878	05-10-21	Comment lire et interpréter un bilan ?	1340
164019	06-10-21	La GRH : formation de base	1031
164022	07-10-21	Train the trainer : formation de base	1030
163749	07-10-21	Mini MBA: Masterclass en management et gestion de l'entreprise	1340
63493	07-10-21	Prince2® practitioner & exam	1060
164071	07-10-21	Mise en place et application de l'ISO 45001:2018	1031
116598	11-10-21	Itil® 4 strategist: direct, plan & improve (dpi)	1060
163655	12-10-21	La gestion de projet pour non-spécialistes	1030
163834	12-10-21	Climat intérieur	1030
163836	14-10-21	Ergonomie pour le conseiller en prévention	1030
163522	14-10-21	Business Case Calculation : analyse et sélection	1340
116549	14-10-21	Mop® foundation	1060
63488	18-10-21	Prince2® foundation & examen	1060
116568	18-10-21	Msp practitioner	1060
163644	18-10-21	PRINCE2® Agile Foundation (+ Exam)	1982
164027	18-10-21	L'accord-cadre en matière de marchés publics	1340
163952	18-10-21	Diagnostic financier de l'entreprise	1031
164100	19-10-21	IREB® Foundation Certification Training	3001
163938	19-10-21	Audit dans le secteur public	7000
164050	19-10-21	Federgon Basic certified Recruiter: Examen	1000
163737	20-10-21	Masterclass Gestion Financière	7000
123503	20-10-21	Prince2 agile® practitioner	1060
116579	25-10-21	Exin bcs business analysis foundation	1060
164028	25-10-21	Les responsabilités-clés du responsable de formation	1120
164029	25-10-21	Recrutement et sélection : techniques d'entretien	4020
164030	26-10-21	Certified Human Capital Management® : module HR Analytics	1030
163898	26-10-21	Certified Scrum Product Owner	1982
163499	27-10-21	ITIL® Foundation in IT Service Management + Exam	1120
164033	08-11-21	Négocier avec les syndicats	4020
163517	09-11-21	La gestion des débiteurs dans la pratique	1301
164035	10-11-21	Négocier efficacement dans le cadre d'un marché public	1340
163646	15-11-21	PRINCE2® Agile Practitioner (+ exam)	1982
93153	15-11-21	Itil® 4 specialist: drive stakeholder value (dsv)	1060
116561	15-11-21	Prince2® foundation & exam	1060
163495	16-11-21	Lire et interpréter un bilan : suite de la formation	1340
163509	16-11-21	Certified Ethical Hacking + Exam	1982
163512	18-11-21	Comment élaborer un business case efficace ?	4020
164043	18-11-21	Analytique RH : la base d'une gestion stratégique	1340

164045	18-11-21	Marchés publics de A à Z	1031
163882	18-11-21	Certified ScrumMaster	3010
163650	19-11-21	PMP®-CAPM® Exam Preparation Course	1982
163443	22-11-21	Agile Project Management® (Foundation certificate + exam)	1982
116592	22-11-21	Agile pm foundation & exam	1060
163853	22-11-21	Contrôle de gestion de A à Z	1031
163666	23-11-21	PRINCE2® Practitioner + Exam	1120
163658	23-11-21	La gestion de projet : Les aspects interpersonnels	1031
163449	24-11-21	Agile Project Management® (Practitioner certificate + exam)	1982
163514	25-11-21	Stratégie: de la conception à la mise en oeuvre	4020
164074	25-11-21	Analyse fonctionnelle de A à Z	1340
164053	26-11-21	Etablir des cahiers spéciaux de charges pour marchés public	1340
163899	29-11-21	Certified Scrum Product Owner	9051
163670	02-12-21	PRINCE2® Foundation + Exam	1982
163489	02-12-21	Audit et fraude	1120
123502	06-12-21	Business analysis fundamentals	1060
163525	07-12-21	Développez vos compétences de business analyst	1031
164059	09-12-21	Définir une stratégie en matière d'absentéisme	1031
164062	14-12-21	La planification des besoins en personnel dans la pratique	1340
163659	14-12-21	La gestion de projet : Le Change Management	1031
163905	16-12-21	Audit financier	4020
163870	16-12-21	Mise en place d'une politique de gestion du stress	1030
163883	16-12-21	Certified ScrumMaster	2600
163872	21-12-21	Personne de confiance : supervision - les procédures	4460



COMPÉTENCES EN GESTION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
158697	16-09-21	Learn to communicate like hostage negotiators	2140
163320	21-09-21	Mind Mapping®	1340
163273	23-09-21	L'assertivité : affirmez-vous en pensée et en action	1300
83689	27-09-21	Actp certified coach root	1731
164014	01-10-21	Piloter le changement	1031
164018	01-10-21	People management (formation au leadership)	4460
95337	04-10-21	Actp certified coach root	1731
164057	05-10-21	L'assertivité dans votre rôle de manager	1030
163379	06-10-21	Self-Coaching	1340
163348	07-10-21	Influencer et convaincre	1030
168622	12-10-21	Camera Training	online
164046	13-10-21	Je deviens le chef de mes anciens collègues	1030
168365	14-10-21	Time Management	1982
172477	18-10-21	La communication médiatrice	online
163421	19-10-21	Time Management : votre temps et votre stress sous contrôle	1031
163498	19-10-21	Faites coller vos arguments : travaillez votre pitch!	1830
163325	19-10-21	Networking : nouer les bons contacts professionnels	1120
143518	19-10-21	Negotiating - onderhandelen	1831
51731	21-10-21	Actp certified coaching level 1 & 2 (combi)	1731
168363	28-10-21	Presentation techniques: presenting with impact	1982
164036	10-11-21	People management training (leadership basics)	1030
163291	15-11-21	Communiquez efficacement pour mieux collaborer	1031
163305	18-11-21	L'intelligence émotionnelle	1300
168625	18-11-21	Masterclass Leadership and People Management	1982
168627	22-11-21	Presenting online	online
168611	23-11-21	Atelier en Communication	1030
168664	24-11-21	Intercultural Communication & Management	2018
168632	25-11-21	Media training - Faire face à la presse	1030
163274	25-11-21	L'assertivité : affirmez-vous en pensée et en action	1340
168623	01-12-21	Giving and Receiving Feedback	online
163339	02-12-21	Techniques de négociations efficaces	1030
168626	03-12-21	Non-violent communication	online



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 **EXCEL** Quality Training / NCOI Learning
- 2 **COMMUNICATION** Expert Academy / NCOI Learning / SD Worx Learning
- 3 **GESTION** Expert Academy / NCOI Learning / SD Worx Learning
- 4 **POWER BI** NCOI Learning / InFidem
- 5 **MARKETING** NCOI Learning
- 6 **TEAMS** NCOI Learning / InFidem
- 7 **STRESS** Expert Academy / NCOI Learning / AMVR / Frajlick Campus
- 8 **FRANCAIS** SD Worx Learning
- 9 **OFFICE** Quality Training
- 10 **RH** SD Worx Learning / NCOI Learning

169043	03-12-21	Techniques de présentation	1030
170378	06-12-21	Professional Telephone Skills	2018
168630	09-12-21	Coaching vocal et techniques d'élocution	1030
168631	09-12-21	La communication persuasive	1030
168663	13-12-21	Communication workshop	online
168665	14-12-21	Intelligence émotionnelle -QE	1030
168666	14-12-21	Langage corporel et communication non verbale	1030
14299	14-12-21	Negotiëren - onderhandelen	1831



ORGANISATION D'ENTREPRISE INTERNE

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
168062	27-09-21	Optimiser la rémunération de ses travailleurs avec un pack	1000
163828	28-09-21	Flexibilité et mobilité: en avant, toute	1030
163779	05-10-21	Saisie et cession de la rémunération	1340
168081	11-10-21	Durée du travail et flexibilité : en phase avec la loi ?	1400
169190	14-10-21	Voitures de société : parlons taxe CO2, ATN et budget	1400
170460	18-10-21	Evoluez vers la fonction de HR Business Partner	1000
168243	18-10-21	Livestreaming RH : Communication	online
163841	21-10-21	La gestion des incapacités de travail : une approche	4020
28715	09-11-21	Interview comportementale	1030
168232	16-11-21	Négociations syndicales : accepter un accord mutuel	1000
164089	16-11-21	L'administration des salaires et du personnel de A à Z	1830
169102	16-11-21	L'essentiel de la GRH	1400
163855	17-11-21	La législation sociale en Belgique : formation de base	1120
163732	18-11-21	La douane de A à Z	1031
168888	22-11-21	Techniques d'un recrutement et de sélection optimal	1400



VENTES, MARKETING ET COMMUNICATION

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
164013	30-09-21	Fondements de la vente : formation de base pour commerciaux	1120
164020	08-10-21	Développez vos compétences en communication interne	1340

163377	12-10-21	Ecrire pour le Web	1340
163257	19-10-21	Le marketing pour non-spécialistes	1340
163313	19-10-21	Déchiffrez les codes du langage corporel	4460
163375	20-10-21	Présenter avec impact - les fondements	1030
163403	21-10-21	Parler en public - pour orateurs expérimentés	1030
163392	15-11-21	Storytelling: l'art de raconter des histoires	1031
163362	16-11-21	Techniques de rédaction claire	1120
168609	17-11-21	Consultative Selling - Sales training	2600
168359	22-11-21	LinkedIn Training	online
168628	14-12-21	Storytelling	9000
163359	16-12-21	Copywriting : devenir un bon copywriter en 8 étapes	1120



ECONOMIE, FISCALITÉ ET Législation

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
168041	13-09-21	L'essentiel sur le calcul salarial : du brut au net	4460
163576	14-09-21	Comptabilité : formation de base	1340
163581	15-09-21	Comptabilité : de l'initiation à la maîtrise - en 10 jours	1150
168040	21-09-21	Droit social : prenez les commandes de la gestion	4460
163710	23-09-21	Le droit des sociétés et des associations après la réforme	1340
163605	23-09-21	IFRS de A à Z	4460
168042	30-09-21	COMPACT webinaires d'actualités sociojuridiques	online
168043	30-09-21	PROXY ateliers d'actualités sociojuridiques	online
172740	30-09-21	60 Minutes pour optimiser le package salarial	8301
163694	05-10-21	Liquidation de société en Belgique	4460
163583	07-10-21	La consolidation des comptes	1120
163709	12-10-21	Les prix de transfert en pratique	1301
163698	13-10-21	Elaboration de contrats pour non-juristes	4460
169197	14-10-21	Le droit social français concerne aussi les entreprises	1000
163689	18-10-21	La refacturation des frais	4020
163676	19-10-21	Audit interne de la TVA : check-lists, trucs et astuces	1030
170978	19-10-21	Gestionnaire de salaires qualifié	8301
172743	20-10-21	Le licenciement: gérer les situations critiques	8301
168149	21-10-21	Maladie, maternité et reprise progressive	1000
168157	25-10-21	Crédit-temps et congés thématiques : cadre légal	1400
168159	26-10-21	Préparez-vous efficacement à l'inspection sociale	1000

L'APPRENTISSAGE

[illegible]

SUR MESURE

[illegible]

LA PANDEMIE COMME CATALYSEUR D'APPRENTISSAGE

KIM ADRIANSENS - UZ BRUSSEL

S'il y a un secteur qui a été énormément sous pression au cours des derniers mois, c'est bien celui des soins de santé. La charge de travail s'est avérée extrêmement élevée, la charge mentale intense. Et pourtant, à l'UZ Brussel, l'apprentissage s'est poursuivi en dépit des circonstances. Sans interruption, d'ailleurs. Un entretien fascinant avec Kim Adriansens, responsable L&D. Sur l'importance d'être flexible, d'oser faire preuve d'esprit critique et de prêter attention au bien-être.

Comment l'apprentissage est-il organisé à l'UZ Brussel et quel est votre rôle dans ce domaine ?

Kim : « Comme nous sommes un hôpital universitaire, notre situation est bien sûr un peu atypique. Outre la recherche et les soins médicaux, l'enseignement est l'une de nos missions. Dès lors, il est ancré dans notre culture. Il est partiellement géré depuis l'extérieur, par la VUB et les hautes écoles, qui envoient des médecins spécialistes, des étudiants en médecine ou en soins infirmiers étudier chez nous. Par ailleurs, il y a l'apprentissage organisationnel, propre à notre organisation. Ce dernier se subdivise en deux volets : un volet centralisé et un autre décentralisé. Avec mon/ma collègue, je suis responsable de l'élaboration de la structure centrale des formations, qui abordent des thèmes aussi divers que le leadership, la collaboration, la communication, le fonctionnement des équipes, le développement personnel, etc. Nous conseillons également les départements, les équipes et les responsables sur

les questions d'apprentissage individuel ou collectif. En outre, il existe un certain nombre de cellules décentralisées chargées de la formation, par exemple des formations spécialisées pour le personnel infirmier ou des formations liées aux accréditations de nos laboratoires. »

L'apprentissage joue un rôle crucial pour vous. Quelle est votre vision de l'apprentissage ?

Kim : « Il n'y a pas de vision ou d'approche unique, car nous envisageons ces questions sous différents angles, comme je viens de l'expliquer. Mais si je devais chercher un fil conducteur, je dirais que nous mettons fortement l'accent sur tout ce qui est fondé sur des preuves. Il est indispensable de s'appuyer sur un fondement scientifique, sur des faits. Il en résulte que nous abordons souvent les sujets plus délicats de manière plus critique. Nous disposons également d'une population dotée d'esprit critique : en effet, la majorité de nos collaborateurs sont des





ne peut pas mettre en service ce genre d'appareils sans prendre les précautions qui s'imposent. En outre, l'un de nos défis est de poursuivre le développement du nouveau programme de leadership que nous avons lancé fin 2020. »

La pandémie a-t-elle laissé de la place pour l'apprentissage ?

Kim : « En fait, l'ensemble du personnel n'a fait qu'apprendre au cours de cette période. Il s'agissait « d'apprendre à faire face à l'inconnu ». Le virus était nouveau, nous ne connaissions pas les modes d'infection, la façon dont la maladie évoluait, les équipements de protection nécessaires, la méthodologie de mise en place d'un service adéquat... Il fallait définir de nouvelles procédures et de nouveaux protocoles, il y avait de l'incertitude, de la peur, du stress. Un grand nombre de nos collaborateurs ont été confrontés aux conséquences du coronavirus en première ligne, ce qu'il ne faut pas sous-estimer. Ces médecins et membres

« Ce n'est pas un sprint, mais plutôt un marathon.

Afin que tout le monde puisse exercer ses activités dans de bonnes conditions jusqu'à la pension, nous devons faire en sorte que les gens puissent s'adapter et faire face à ce rythme »

professeurs ou des universitaires. D'autre part, cela signifie également que nous disposons d'un grand nombre d'experts en interne auxquels nous pouvons faire appel. Dans le cadre du bien-être, dont je suis responsable, nous avons, par exemple, travaillé avec l'équipe du laboratoire du sommeil sur la qualité du sommeil, avec le professeur Elke Van Hoof de la VUB sur la résilience, etc. Nous nous efforçons de tirer au mieux parti de notre propre expertise en interne. En outre, ma vision personnelle de l'apprentissage consiste à travailler sur l'employabilité à long terme des collaborateurs. La société est marquée par une évolution technologique très rapide. Tout devient très complexe. La population éprouve souvent des difficultés à s'adapter à la vitesse à laquelle interviennent ces changements. Nous devons donc nous concentrer sur le développement des compétences afin que nos collaborateurs puissent faire face à cette situation à long terme. Ce n'est pas un sprint, mais plutôt un marathon. Afin que tout le monde puisse exercer ses activités dans de bonnes conditions jusqu'à la pension, nous devons faire en sorte que les collaborateurs puissent faire face et s'adapter à ce rythme. C'est donc un choix délibéré de fusionner le bien-être et l'apprentissage dans le cadre de ma fonction. »

Quels sont vos principaux défis en matière d'apprentissage aujourd'hui ?

Kim : « La disponibilité du personnel et des ressources pour le L&D. Les hôpitaux sont sous-financés depuis des années. C'est peut-être à ce niveau que l'on peut trouver un aspect positif dans la pandémie : elle a remis sous les projecteurs l'importance des soins de santé et de professionnels de santé de qualité. Ces dernières années, nous devions faire preuve de beaucoup de créativité pour investir dans le L&D avec des ressources limitées. Pendant la pandémie, mais aussi avant et encore aujourd'hui, nous avons demandé et demandons beaucoup à nos collaborateurs. Nous leur demandons de se recycler systématiquement et de suivre les évolutions technologiques. Il ne faut pas sous-estimer les attentes auxquelles ils doivent répondre dans notre environnement, ce qui constitue déjà un défi à part entière. Pour une nouvelle technologie, par exemple dans le domaine de l'imagerie médicale, il est indispensable que les collaborateurs soient formés de manière approfondie. On

du personnel infirmier n'ont qu'une seule mission : aider les patients à se sentir mieux. Lorsque l'on perd des patients quotidiennement, c'est très dur à supporter psychologiquement. Sans parler de la fatigue lancinante. Ce n'est évidemment pas le moment d'organiser une formation Office. Dans une perspective de Corporate L&D, nous avons contribué à l'organisation du « perfectionnement » ou de l'« extension des compétences » dans les soins intensifs. Au cours d'une formation de quatre jours, des médecins disposant d'une spécialisation différente ont été préparés à soutenir l'unité de soins intensifs. »

Dans quelle mesure toute cette période a-t-elle influé sur votre vision du bien-être dans l'organisation ?

Kim : « Pour moi, le bien-être, tout comme l'apprentissage, est toujours une responsabilité partagée. En tant qu'employeur, nous sommes en mesure de réaliser beaucoup d'initiatives et il est d'ailleurs de notre devoir de veiller à la mise en place d'une offre. C'est notre rôle ! Mais d'un autre côté, les collaborateurs, ainsi que leur supérieur, doivent également prendre la responsabilité de préciser leurs besoins. Il faut aussi qu'ils démontrent leur volonté d'apprendre. En tant qu'employeur, nous devons créer une passerelle afin de proposer une offre qui s'en rapproche le plus possible. Je ne crois donc pas à un modèle paternaliste, mais à la prise en main de ses choix de vie en tenant compte de sa santé physique et mentale, et du développement de ses compétences. »

Les collaborateurs ont-ils demandé une aide psychologique au cours de cette période de crise ?

Kim : « Oui. Nous avons offert une assistance facile d'accès à la Villa Samson, juste à côté de l'hôpital. Il s'agit d'une maison sur notre campus où les patients malades ou convalescents de longue durée peuvent rencontrer leurs animaux de compagnie. Elle était fermée en raison du coronavirus. En quelques jours, nous l'avons transformée en Villa Résilience et l'avons dotée d'une équipe de psychologues et d'un médecin. Les collaborateurs qui en ressentaient le besoin pouvaient simplement entrer pour discuter de manière informelle pendant les heures de travail. D'ailleurs, la Villa Résilience est toujours en activité. »

La pandémie a-t-elle également apporté certaines opportunités d'apprentissage ?

Kim : « L'évolution ou la révolution numérique, au même titre que dans d'autres organisations, j'imagine. En très peu de temps, nous avons mis en place des initiatives qui étaient déjà planifiées, mais qui sont soudainement devenues des priorités. Nous sommes très vite passés aux réunions, formations et consultations en distanciel. Mais la principale évolution est que l'enseignement en distanciel est désormais devenu beaucoup plus courant. La formation était autrefois surtout envisagée de manière traditionnelle, dans le sens où il n'existait pas de culture des réunions ou des formations en distanciel. Les formations étaient systématiquement dispensées en présentiel. Mais il n'est pas toujours facile de convaincre les médecins et le personnel infirmier de délaisser leur service pendant une demi-journée. Grâce aux formules en distanciel, il est beaucoup plus facile pour nous de les atteindre. »

Comment voyez-vous l'évolution de l'apprentissage dans un avenir proche ? Selon vous, dans quelle direction nous engageons-nous ?

Kim : « À long terme, il y aura une offre excédentaire de connaissances et d'informations. Je pense que c'est un défi d'apprendre à gérer une offre aussi pléthorique et de séparer le bon grain de l'ivraie. Il convient de garantir l'exactitude des informations. Quand je vois le nombre de fake news qui circulent aujourd'hui, je suis un peu inquiet. La qualité de l'information est-elle encore contrôlable lorsqu'il s'agit de quantités aussi importantes ? Le L&D a un rôle important à jouer à cet égard, à tout le moins en veillant à ce que les collaborateurs commencent à porter un regard critique sur ces informations et apprennent à penser par eux-mêmes. »

Comment voudriez-vous orienter l'apprentissage à l'UZ Brussel ?

Kim : « La focalisation sur l'employabilité durable, la responsabilité partagée et l'autonomie garde toute son importance. Plus que jamais, d'ailleurs, depuis le coronavirus : nous devons garantir l'autogestion, afin que nos collaborateurs puissent prendre en main leur santé et leur bien-être, et se sentir à même de le faire. Ils doivent disposer de suffisamment de résilience et d'agilité. Pour moi, l'enseignement de ces

compétences est plus que nécessaire pour créer un espace mental permettant aux collaborateurs de recommencer à apprendre. Pour cela, vous devez avoir l'esprit tranquille, ce qui n'est pas une mince affaire à l'heure actuelle. Nous voulons rendre notre offre d'apprentissage aussi accessible et abordable que possible, afin que les collaborateurs puissent choisir eux-mêmes ce qu'ils veulent apprendre à leur meilleure convenance, en nous laissant le soin de contrôler la qualité autant que possible. »

Quelles compétences et quels talents seront importants à l'avenir selon vous ?

Kim : « La résilience, en tout cas, et aussi la capacité d'adaptation pour faire face aux changements rapides, afin d'assimiler rapidement de nouvelles informations. En outre, il est indispensable de maîtriser les outils numériques. Il suffit de voir comment toutes les tâches peuvent être réalisées par des outils automatisables... Et, bien entendu, il faut conserver son esprit critique, une aptitude profondément inscrite dans l'ADN du campus et à laquelle nous attachons une très grande importance. Il faut que nos collaborateurs puissent penser de manière critique et indépendante, et continuer à remettre les choses en question. »

La personne interrogée précédemment aimerait savoir en quoi consisterait votre plan d'action si vous vouliez mettre sur pied une nouvelle culture de l'apprentissage ?

Kim : « Je trouve qu'il est difficile de répondre à cette question, car notre organisation est complexe et diverse. Nous ne pouvons pas opter pour une approche globale. Mais si nous devons le faire, la première étape consisterait à effectuer une mesure de référence ou un entretien approfondi avec les principales parties prenantes. Et ce, afin d'identifier les visions de l'apprentissage et de déterminer s'il est approprié de travailler à un cadre commun plus large. Ensuite, nous déciderions des étapes suivantes. Je me concentrerais tout particulièrement sur les dimensions relatives à la réalité sociale. Comment les gens apprennent-ils dans la société actuelle ? Il est à mon sens très important de suivre les tendances. » ■

PASPOORT

- › **Functie?** Manager Welzijn, Leren & Ontwikkelen – UZ Brussel
- › **Fonction ?** Manager Bien-être, Apprentissage et Développement – UZ Brussel
- › **Précédents postes ?** (entre autres) HR Business Partner - Proximus ; HR Manager Belux Regional Business Unit - Nissan Belgium ; depuis 2010 à l'UZ Brussel en tant que HR Business Partners Coordinator, HR Manager et Patient & Services & Administration Manager
- › **Études ?** Psychologie du travail et des organisations - KU Leuven
- › **Quelle est votre devise professionnelle ?** « Ce que vous ne pouvez pas apprendre aujourd'hui, vous pourrez toujours l'apprendre demain. Mais mieux vaut apprendre dès aujourd'hui ce dont vous aurez besoin demain. »
- › **Quelle est la source d'information L&D où vous puisez principalement vos idées ?** Les bulletins d'information de Winston Wolfe (Mathias Vermeulen). Il résume chaque semaine les questions les plus importantes en matière de L&D dans son bulletin d'information. C'est très pratique.
- › **Que signifie Stimulearning pour vous ?** Je m'oblige à sortir de temps en temps de la routine quotidienne, je me laisse inspirer, je prends du temps pour mon propre développement.
- › **Quelle question souhaiteriez-vous poser à notre prochain invité de la rubrique « à bâtons rompus » ?** Quel est l'impact de l'évolution rapide du numérique et de la technologie dans votre secteur ? Et comment vous assurez-vous, du point de vue du L&D, que tous vos collaborateurs restent en phase avec ces changements ?



168165	26-10-21	Professionnel Payroll : vos premiers pas	1332
164097	26-10-21	La société de management de A à Z	4460
168160	28-10-21	Professionnel Payroll : vos premiers pas	online
168876	08-11-21	Droit social : prenez les commandes de la gestion	1400
172742	08-11-21	Fin de carrière: La pré-retraite	8301
163672	09-11-21	La déclaration TVA de A à Z	1120
172745	12-11-21	L'essentiel du droit du travail luxembourgeois	8301
163662	15-11-21	Des comptes annuels à la déclaration ISOC	1830
163679	18-11-21	La TVA de A à Z	1120
168252	18-11-21	L'essentiel du droit du travail luxembourgeois	1400
170925	19-11-21	Fin de carrière : crédit-temps, RCC ou pension	1400
168883	22-11-21	L'essentiel sur le droit social	1400
172741	22-11-21	Fin de carrière: La pension	8301
168886	23-11-21	Professionnel Payroll : vos premiers pas	1332
168871	23-11-21	Décompte de décembre : corriger, calculer et contrôler	4020
163577	23-11-21	Comptabilité : formation de base	4460
170459	24-11-21	Décompte de décembre : corriger, calculer et contrôler	online
168884	25-11-21	Professionnel Payroll : vos premiers pas, - Online, 9:00	online
163586	25-11-21	Les opérations de fin d'exercice	1030
168878	26-11-21	Emploi international : maîtrisez votre payroll au-delà	1301
168880	29-11-21	Le licenciement en Belgique : règles, coûts et nouveautés	1000
168882	30-11-21	L'essentiel sur le calcul salarial : du brut au net	1400
168282	30-11-21	COMPACT webinaires d'actualités sociojuridiques	online
168283	30-11-21	PROXY ateliers d'actualités sociojuridiques	online
172744	30-11-21	L'embauche des salariés hautement qualifiés: ne manquez	8301
168872	02-12-21	Décompte de décembre : corriger, calculer et contrôler	1400
168873	03-12-21	Décompte de décembre : corriger, calculer et contrôler	1301
168874	09-12-21	Décompte de décembre : corriger, calculer et contrôler	1000
168887	21-12-21	Professionnel Payroll : vos premiers pas	1332
168885	23-12-21	Professionnel Payroll : vos premiers pas	online



INFORMATIQUE ET MÉDIAS

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
116572	13-09-21	Itil® 4 specialist: create, deliver and support	1060
116584	16-09-21	Cobit® 2019 foundation	1060
116578	22-09-21	Itil® 4 foundation & exam	1060
116603	30-09-21	Bpmn - business process model & notation	1060
96171	11-10-21	Togaf level 1	1060
116547	11-10-21	Togaf level 1 & level 2	1060
93113	13-10-21	Itil® 4 foundation & examen	4102
116605	14-10-21	Scrum product owner	1060
116597	25-10-21	Iso-iec 27001 foundation	1060
116570	25-10-21	Oceb2 business process management-fundamental level	1060
116576	28-10-21	Iso-iec 27001 practitioner	1060
116588	03-11-21	Dasa devops fundamentals	1060
63481	15-11-21	Itil® 4 specialist : high-velocity it (hvit)	1060
123499	18-11-21	Itil® 4 foundation update v3 to v4	1060



TECHNIQUE ET TECHNOLOGIE

ID	DÉBUT	INTITULÉ DE LA FORMATION	Code postal
93183	29-09-21	Dasa devops fundamentals	1060
93182	18-10-21	Prince2® agile foundation	1060

TROUVER UN FOURNISSEUR,
UNE FORMATION,
UNE SOLUTION L&D OU
UNE LOCALITÉ L&D ADÉQUATE
N'A JAMAIS ÉTÉ AUSSI FACILE

SURFEZ VITE SUR

formations-entreprises.be

