

Références

DOSSIER **TOP EMPLOYER 2022**

CORONAVIRUS

L'impact sur le marché du travail belge moins fort que redouté

Sélon le SPF Emploi, l'impact de la crise du coronavirus sur le marché du travail belge a été moins fort que redouté. Le taux d'emploi – part des travailleurs au sein de la population active – est passé de 70,5 % en 2019 à 70 % en 2020. Le taux de chômage est aussi resté historiquement bas, à 5,4 %, contre 5,2 % en 2019.

L'impact a été plus important dans d'autres domaines. Ainsi, le chômage temporaire a explosé en mars et avril 2020. Au premier semestre 2021, il était encore à un niveau supérieur à la crise financière de 2008-2009.

L'augmentation du travail à domicile (de 18,9 % à 29 %) est également frappante. La hausse est principalement due aux personnes qui travaillent à domicile plus de la moitié du temps.

Le nombre annuel d'heures prestées par travailleur est passé de 1.576 heures en 2019 à 1.481 en 2020. BELGA

Une étude montre un impact positif de la pandémie sur le bien-être au travail

L'Antwerp Management School (AMS), l'Université de Gand et B-Tonic ont mené une étude auprès de 2.286 employés et 327 employeurs en novembre et décembre 2021. Celle-ci montre pour la première fois un impact positif de la pandémie sur le bien-être au travail. « Un nombre important de personnes profite des mesures liées à la crise du coronavirus, comme le télétravail », selon la chercheuse de l'AMS, Kathleen Vangronsveld. L'enquête montre que l'autonomie au travail, un soutien du management et un bon dialogue entre l'employeur et l'employé ont un impact important sur la façon dont les travailleurs traversent la crise sur le plan mental et professionnel. Trois employeurs sur quatre restent préoccupés par le bien-être mental de leurs employés. 18 % des salariés déclarent encore ne pas se sentir en bonne santé mentale. 38 % des employés interrogés craignent un effet négatif de la crise sur leur motivation au travail, contre 28 % en mars 2020. Environ 6 personnes interrogées sur 10 (57 %) estiment que le télétravail a un effet positif sur l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. 27 % estiment au contraire qu'il a un effet négatif. « Les femmes interrogées sont clairement plus favorables au télétravail que les hommes », explique le professeur en économie du travail Stijn Baert (UGent). Toutefois, certaines préoccupations subsistent. « Ainsi, 3 personnes sur 10 craignent un effet négatif sur leurs perspectives de promotion, 5 sur 10 sur le lien avec leur employeur et 6 sur 10 sur le lien avec leurs collègues », conclut M. Baert. BELGA

Omicron n'a que peu d'impact sur le secteur de la construction

Seuls 2 % des travailleurs du secteur de la construction ont été absents ces deux dernières semaines en raison du variant omicron, indique une enquête menée par la Confédération Construction avec l'Association des entrepreneurs belges de grands travaux auprès d'entreprises de plus de 3.000 travailleurs. Le travail majoritairement à l'extérieur et le respect du protocole signé début mai 2020 entre travailleurs et employeurs pour respecter les mesures sanitaires seraient les raisons de cette basse proportion. BELGA

ENTREPRISES



« Il n'y a pas de lauréat, ce n'est pas un jeu. Les entreprises ne participent pas dans l'idée d'arriver les premières », insiste Steven Van Raemdonck, country manager Belgium du Top Employers Institute. © DR

Le Top Employers Institute décerne chaque année le titre de top employers, mettant en valeur les ressources humaines des entreprises pour leurs bonnes pratiques.

Top Employers, une certification de marque

SARAH LOHISSE

Le nom de « top employers » ne vous est probablement plus inconnu. L'institut hollandais du même nom est né en 1991, tout d'abord comme éditeur de livres relatant les interviews de bonnes pratiques de grandes entreprises. Son évolution logique a été de leur attribuer des scores en fonction des politiques mises en œuvre par leurs ressources humaines (RH).

Si jusqu'en 2011, l'entreprise se développait autour de l'édition, c'est aujourd'hui toute une société globale de certification qui est mise en place. Le programme permet aux entreprises de s'évaluer afin d'améliorer au maximum leur environnement de travail. En 2022, plus de 1.900 organisations ont ainsi été certifiées pour leurs bonnes pratiques, dont 84 en Belgique.

Reconnaissance, restitution et engagement

L'importance pour les candidats de se voir décerner ce titre est principalement de pouvoir se positionner en tant qu'employeurs de qualité, dans l'envie de montrer la priorité qu'ils octroient à leurs collaborateurs. L'enjeu se place notamment autour de la pénurie des talents – qui représente le manque de recrutement d'employés de qualité – afin d'afficher une image de marque de l'entreprise.

« Pourquoi ils nous contactent ? La première raison est d'obtenir un sceau de qualité pour se positionner comme un employeur de choix », nous explique Steven Van Raemdonck, country manager Belgium du Top Employers Institute. « La première année de participation est la "mesure 0" : ils seront obligés de questionner toutes leurs pratiques RH. Dès qu'ils sont certifiés, ils découvrent le benchmark (NDLR : com-

paraison avec la concurrence) et peuvent ainsi comparer leur politique RH à celle des autres participants. Grâce à cela, ils découvrent leurs points forts et leurs points faibles. Ensuite, on les incite à faire mieux, mais chacun est libre. Nous n'obligerons évidemment jamais les entreprises à faire quelque chose, nous ne sommes pas des consultants. Les contextes de chaque organisation sont différents. On ne peut évidemment pas demander à un hôpital de travailler de la maison, par exemple. On confronte les faits. C'est ensuite à eux de faire leurs choix afin de s'améliorer en fonction de ce qu'ils voient dans les résultats. »

Le top employers se décline donc en trois mots d'ordre : la reconnaissance, la restitution et l'engagement. Tout d'abord, la reconnaissance internationale des pratiques RH de l'entreprise lui assure une image de marque comme bon recruteur. Ensuite, la restitution des benchmarks et insight permet d'améliorer les pratiques des organisations. Vient enfin l'engagement, grâce au réseau que Top Employers Institute met en place. Avec cette certification, les organisations montrent ainsi l'importance qu'elles portent à leurs talents ainsi qu'à leurs futurs collaborateurs.

Des critères élevés

Les critères de sélection se basent sur plus de 450 pratiques en matière de ressources humaines. Des critères élevés et stricts qui justifient un niveau de maturité en matière RH pour réussir à obtenir le statut de top employers. Les questions passées au crible sont aussi vastes que variées. Elles couvrent en effet les thématiques de direction, d'environnement de travail, de l'image de marque de l'employeur (employer branding) à la planification des effectifs.

Concrètement, comme l'explique Steven Van Raemdonck, toutes les étapes

sont assujetties au règlement du Top Employer Institute : « Pour chaque nouvelle entreprise qui se présente, nous vérifions préalablement à la participation si elle a, en soi, les qualités pour obtenir le titre de top employer. Dès qu'elle se lance dans notre programme, on regarde de façon holistique tous les aspects RH. On demande aux organisations ce qu'elles mettent en place pour leurs employés. Chaque réponse peut être vérifiée lors de la phase de l'audit. Inutile pour les boîtes de mentir, on annulera la réponse si c'est le cas. » Pour être éligible, il faut également que l'entreprise emploie au moins 250 collaborateurs dans le pays ou 2.500 à l'international.

Steven Van Raemdonck rappelle que « top employer » est une certification, et non une compétition. « Il n'y a pas de lauréat, ce n'est pas un jeu. Les entreprises ne participent pas dans l'idée d'arriver les premières. » Et d'insister, justifiant ce titre comme un moyen de connaître sa position RH sur le marché du travail afin de faire mieux, de s'améliorer. « Notre slogan, c'est : For a better world of work » (pour un monde du travail meilleur), conclut-il en souriant.

Nous n'obligerons évidemment jamais les entreprises à faire quelque chose, nous ne sommes pas des consultants

Steven Van Raemdonck « country manager » Belgium du Top Employers Institute

”

84

C'est le nombre d'organisations qui ont été certifiées en Belgique par le Top Employers Institute, créé il y a 31 ans.

450

C'est autant de pratiques en matière de ressources humaines qui sont prises en compte pour établir les critères de sélection.

Améliorer l'engagement de son personnel

Comment assurer le bien-être de ses employé.e.s au quotidien ? Le défi est de taille et compliqué par la distance que les modes de travail hybrides installent. Pourtant, c'est la véritable clé pour augmenter le taux d'engagement et la performance de son personnel. Zoom sur l'expérience d'un des Top Employer 2022.

L'assureur belge Ethias rejoint, pour la première fois, la famille des Top Employer 2022. Une certification que l'entreprise arbore avec fierté, auprès de son personnel et de ses clients. Par ailleurs, une enquête réalisée en interne met en lumière plusieurs éléments essentiels pour l'employeur : l'environnement de travail des collaborateur.trice.s et leur bien-être au sein de l'entreprise. « Ce sont des aspects d'autant plus importants après deux ans de crise sanitaire. L'environnement habituel comporte tellement d'incertitudes et de stress que nos collaborateur.trice.s doivent se sentir bien dans leur entreprise pour être performant.e.s. Nous avons



Julien Balistreri,
Chief People & Organization
Officer chez Ethias © D.R.

donc pris des mesures au niveau de la santé et du bien-être psychologique de tou.te.s. » souligne Julien Balistreri, Chief People & Organization Officer. Un programme de déconnexion est en cours d'implémentation, en concertation avec les partenaires sociaux.

J'ai vu de l'écoute, de l'empathie, des gestes de solidarité et une présence rapide sur le terrain pour répondre aux questions des sinistré.e.s.

« Le télétravail nous montre qu'on peut travailler à distance et en même temps, retrouver une certaine qualité de vie. Mais il démontre également la porosité entre vies privée et professionnelle, les limites sont parfois compliquées à définir. » Pour Julien

Nos collaborateur.trice.s doivent se sentir bien dans leur entreprise pour être performant.e.s. Nous avons donc pris des mesures au niveau de la santé et du bien-être psychologique de tou.te.s.

”



Balistreri, il s'agit du véritable sujet sociétal de demain auquel chaque entreprise sera confrontée.

Du personnel engagé

Ces mesures prises par Ethias impactent positivement le personnel puisque selon les chiffres de l'enquête interne, le taux de bien-être au travail est supérieur à la moyenne belge de 14,76%. Même constat du côté du taux d'engagement des collaborateur.trice.s qui est de 74%, bien au-delà de la moyenne belge (56%). Enfin, 86% des collègues se disent satisfait.e.s et fier.ère.s de travailler chez l'assureur belge. Ce bien-être du personnel se répercute évidemment sur les assurés. Selon la dernière enquête client, 90% des répondant.e.s se disent satisfait.e.s des services rendus par l'assureur.

Des chiffres qui n'ont pas

vraiment surpris le responsable RH. L'engagement de ses collègues, Julien Balistreri a notamment pu le constater lors de la crise des inondations survenue en juillet.

86% des collègues se disent satisfait.e.s et fier.ère.s de travailler chez l'assureur belge. Ce bien-être du personnel se répercute évidemment sur les assurés.

« Dès le lendemain, l'ensemble des collaborateur.trice.s s'est mobilisé, même les départements qui ne sont pas directement liés à la gestion des sinistres. J'ai vu de l'écoute, de l'empathie, des gestes de solidarité et une présence rapide sur le terrain pour répondre aux questions

des sinistré.e.s. » Il a également reçu des dizaines de contact de collègues pensionné.e.s qui souhaitent apporter leur aide. Un élan de soutien exceptionnel, qu'il n'est pas près d'oublier.

Les défis de demain

La certification Top Employer 2022 a permis à Ethias d'évaluer son fonctionnement interne et ainsi d'identifier les pistes d'amélioration. Même si l'entreprise affiche un taux faible de turnover au profit d'une grande mobilité interne (10% des collègues changent de fonction chaque année), le département RH pourrait encore améliorer l'accompagnement de ces changements de carrière.

« Nous voyons aussi aujourd'hui les limites de la formation à distance. En 2022, nous allons redéfinir les priorités de nos formations et leur organisation afin de garder, si la situation sanitaire le permet, des séances en présentiel. » ajoute Julien Balistreri.

Ethias recrutera également encore une centaine de collaborateur.trice.s et espère que cette nouvelle certification intéressera les candidat.e.s.

« Nous voulons montrer au marché du travail qu'Ethias est un employeur de qualité, vraiment différent des autres. », conclut Julien Balistreri.

Sarah Poucet

Le taux de bien-être au travail est supérieur à la moyenne belge de 14,76%. Même constat du côté du taux d'engagement des collaborateur.trice.s qui est de 74%. © D.R.

20010065

ethias engage !



Nous sommes à la recherche de plus de 40 nouveaux collègues !
Actuaire, gestionnaire, financier, conseiller commercial, data analyst, business analyst...
Consultez nos offres sur jobs.ethias.be

Cinq entreprises wallonnes certifiées top employers 2022



« J'ai remarqué une augmentation, ces dernières années, de l'intérêt de la part de compagnies d'une certaine taille au niveau du sud du pays », commente le country manager Belgium du Top Employers Institute.

SARAH LOHISSE

Des entreprises du monde entier déposent des dossiers au Top Employers Institute afin de se positionner comme employeur de qualité et d'évaluer leurs pratiques en ressources humaines par rapport à la concurrence internationale. Les meilleures pratiques y sont certifiées par le titre honorifique de top employers. Au vu des critères de bonnes pratiques RH existantes, environ 5 % des participants ne seront pas certifiés. « Nous faisons attention à ne pas inviter n'importe qui », explique Steven Van Raemdonck, country manager Belgium du Top Employers Institute.

Cette année encore, ce jeudi 20 janvier à 1 heure du matin, c'est derrière les écrans que les entreprises auront découvert si elles avaient reçu un titre. En outre, des cérémonies à distance, à raison de trois meetings, ont permis à tout le monde, aux quatre coins du globe, d'apprendre leur position RH par rapport aux autres participants. « La cérémonie a été découpée en trois en fonction des *time zones* afin qu'une entreprise d'Amérique latine ne doive pas y participer au milieu de la nuit, par exemple », explique Steven Van Raemdonck.

Cinq nouvelles entreprises wallonnes ont été titrées du sceau de top employers cette année. Il s'agit de la compagnie d'assurances Ethias, de la CBC

Banque et Assurance, de l'opérateur de gaz et électricité Ores, de la manufacture Dow Silicones ainsi que de Gaming1, une boîte belge de jeux d'argent. Toutes cinq pourront porter la certification durant un an.

Un phénomène de plus en plus fréquent au sud du pays : « J'ai remarqué une augmentation, ces dernières années, de l'intérêt de la part de compagnies d'une certaine taille au niveau de la Wallonie », commente Steven Van Raemdonck. « Au début, c'était seulement d'un point de vue informatif. Les collaborateurs nous contactaient, je donnais des explications, mais cela s'arrêtait là. Maintenant, de plus en plus d'organisations prennent la décision de participer. »

Le bouche à oreille

Une motivation probablement poussée par le bouche à oreille de l'image de marque qu'apporte le titre : « Certaines organisations wallonnes commencent à se positionner en tant que top employers, et d'autres suivront. Il y a deux ans, on a certifié notre premier top employer liégeois. C'était NRB, une société d'IT (NDLR : infrastructures et technologies). Maintenant, on en compte deux de plus à Liège » (NDLR : Ethias et Gaming1).

Une image de marque souhaitée dans un contexte de pénurie des talents : « Cela montre qu'eux aussi sont de plus en plus en manque de talents

dans certains domaines, notamment en comptabilité ou dans des profils techniques. C'est sûrement pour cette raison qu'ils ont découvert la participation à top employers, pour se positionner comme un employeur de qualité. »

Une marque de qualité aussi, et d'autant plus souhaitée de la part des entreprises depuis la crise du covid. Le country manager appuie : « Les organisations se rendent compte qu'elles doivent vraiment se positionner comme employeur de choix en se distinguant des autres. Cette année, je souhaiterais que plus de compagnies comprennent qu'elles doivent investir dans leurs employés. Si c'est avec Top Employers ou autre, peu importe. L'engagement de leur part doit être très important, d'autant plus avec le travail à distance parce qu'on sait à quel point ce n'est pas évident de manager des

Les organisations se rendent compte qu'elles doivent vraiment se positionner comme employeur de choix en se distinguant des autres

Steven Van Raemdonck country manager Belgium du Top Employers Institute

”

teams en télétravail. Ça sera une bataille assez dure pour garder les gens engagés, et donc pour les garder en tant que membre du staff d'une organisation. »

Donner les résultats partout en même temps

Le programme, lancé un petit peu plus tôt que les années précédentes, entend bien réitérer ce qui avait déjà été mis en place l'an passé : la mise à disposition des résultats des entreprises plus tôt que prévu. « Avant, cela dépendait, on allait sur place présenter les résultats, mais on ne pouvait pas se couper en dix. Certaines entreprises avaient donc les résultats au mois de janvier et d'autres devaient attendre jusqu'au mois de mars. Aujourd'hui, tout le monde a accès à ses résultats au mois de novembre de l'année où ils ont rempli le questionnaire », explique Steven Van Raemdonck.

Dans la pratique, pour le prochain cycle, les organisations déposeront donc leur dossier en mars prochain. Au mois de novembre, tous les participants qui auront rempli le questionnaire recevront les résultats de toutes les entreprises en même temps, ce qui permettra à tout le monde de pouvoir comparer les résultats et ainsi se focaliser sur leurs priorités plus tôt qu'avant. Les résultats de ces prochaines certifications seront connus en janvier 2023.

Bonnes pratiques



Des bonnes pratiques pour obtenir le titre de top employer, il y en a énormément. Pour Steven Van Raemdonck, country manager Belgium du Top Managers Institute, il est difficile d'en isoler certaines aux dépens des autres, mais des ingrédients sont toujours présents dans la recette de base visant à faire augmenter l'engagement des (futurs) collaborateurs à l'entreprise.

Tout d'abord, la transparence. Il faut être honnête avec ses employés pour établir des liens de confiance dans l'entreprise. Cette transparence est vue à tous les niveaux : communicationnelle, salariale, décisionnelle. Permettre à un collaborateur de connaître quelles sont les étapes pour monter en grade et devenir manager par exemple. Ensuite, impliquer au maximum les travailleurs dans les démarches afin qu'ils se sentent concernés à tous points de vue : demander leur opinion autour des nouveautés de l'entreprise ou autour des résultats de celle-ci, par exemple. Comme le souligne Steven Van Raemdonck, si tout se passe au-dessus de la tête de l'employé, cela ne l'incite pas à s'engager davantage dans sa boîte.

Enfin, des critères qui marquent particulièrement la nouvelle génération et qui contribueront à des bonnes pratiques des RH et à l'engagement des collaborateurs sont ceux d'inclusion et de diversité. Il est en effet important que l'organisation soit représentative de chacun, dans une optique d'écoute et d'accueil collectif. Ceci marquera un autre critère important : le bien-être dans l'entreprise, surtout en cette période de pandémie, qui définira sa durabilité. S.L.

EMPLOI

Niveaux records pour les jobs étudiants et flexijobs à l'été 2021

Jamais auparavant les étudiants n'avaient autant travaillé qu'à l'été 2021. Durant le troisième trimestre de l'année dernière, 477.000 jeunes ont eu au moins un job étudiant (2,5 % en plus qu'en 2019). Ensemble, ils ont occupé 624.000 emplois (6 % en plus qu'en 2019), selon des chiffres préliminaires de l'ONSS. Les flexijobs ont aussi connu une forte hausse durant cette période : +16 % dans l'horeca, +36 % dans le secteur de l'esthétique et de la coiffure. « Dans le commerce, au deuxième trimestre, il y a déjà eu 89 % de salariés en plus actifs via les flexijobs par rapport au deuxième trimestre 2019 ; le volume de travail (en heures) a même plus que doublé (+127 %) », ajoute-t-on. BELGA

Randstad Group Belgium recrute 500 personnes

Randstad projette de recruter d'ici la fin de l'année. Actuellement, une centaine de postes sont déjà ouverts, d'une part pour assurer sa croissance et d'autre part pour remplacer du personnel. Les profils recherchés sont principalement des consultants en ressources humaines, « mais de nombreux autres postes vacants concernent le soutien à la croissance de différents départements de support », indique l'entreprise d'intérim et de ressources humaines. Randstad ouvre sa porte à un large éventail de profils et n'impose pas d'exigences de diplômes spécifiques, « les critères déterminants étant la personnalité, la motivation et la fibre commerciale des candidats ». BELGA

Pairi Daiza recherche cent nouveaux collaborateurs

Pour le lancement de sa saison 2022, le parc zoologique Pairi Daiza recherche cent nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs pour une quarantaine de fonctions. Cette année, les Job Days seront organisés en distanciel du 24 au 28 janvier. Les prises de fonction des candidats choisis sont prévues le 12 février. Ces Job Days 2022 ne concernent pas le recrutement d'étudiants. D'autres sessions spécifiques auront lieu plus tard dans l'année. BELGA

« Elia embrasse l'avenir »

Le gestionnaire de réseau de transport belge a enregistré la plus grande progression dans les domaines "diversité et inclusion" ainsi que "leadership". Rencontre avec Chris Peeters, CEO d'Elia et fier de ses collaborateurs. Elia a en effet obtenu sa cinquième certification Top Employer consécutive avec un score général bluffant, qui passe de 78 à 87 %.

Une part équitable de talents

L'année dernière, Elia a connu une évolution majeure en matière de diversité et d'inclusion. Un point sur lequel Chris Peeters, le CEO, et le management veulent continuer à travailler. « Nous nous basons toujours sur le talent et pas sur un pourcentage prédéfini. La diversité reflète ce qu'on appelle la part équitable de talents au sein de votre organisation. Il est crucial de savoir où se trouvent les barrières. Pourquoi certains groupes cibles ne postulent-ils pas ?



Chris Peeters, CEO de Elia © DR

Pourquoi les femmes franchissent-elles moins souvent le pas entre le middle et le senior management ? Notre processus d'évaluation connaît-il des ratés ? Tenons-nous suffisamment compte de la situation familiale de chacun ? Nous voulons systématiquement briser les plafonds de verre présents à de nombreux endroits de l'organisation. »

Si vous voulez décarboniser la société, Elia est l'endroit par excellence pour avoir de l'impact.

« Notre point de départ était une analyse interne relative à la diversité, l'équité et l'inclusion, qui nous a permis d'identifier des points d'attention et d'élaborer des actions concrètes. Nous faisons de petits pas pour conscientiser

davantage chacun, à tous les niveaux de l'entreprise, mais ces pas sont essentiels.

Cela passe par nos ambassadeurs D&I, des groupes de travail sur ce thème et des experts externes », explique Chris Peeters.

Un environnement incertain demande davantage de leadership

La transition énergétique s'accélère. Les autorités décident d'intégrer de plus grandes quantités d'énergie renouvelable. Nous assistons à l'émergence des véhicules électriques et des pompes à chaleur. Il s'agit d'un nouvel environnement incertain mais Elia doit parallèlement innover tout en s'assurant que l'ensemble des stakeholders suive le rythme.

« En Europe, nous constatons principalement une accélération de l'éolien offshore. Nous avons à peine 8

Nous nous basons toujours sur le talent et pas sur un pourcentage prédéfini.

La diversité reflète ce qu'on appelle la part équitable de talents au sein de votre organisation.

”

années devant nous pour réaliser le quadruple de ce qui a été fait au cours des 20 dernières années. Il y a aussi d'énormes changements du côté de la demande en raison d'une électrification accrue de domaines comme la mobilité et le chauffage. Si nous voulons assurer l'approvisionnement électrique, nous devons veiller à ce que chacun n'adopte pas le même comportement en matière de consommation au même moment. Grâce aux services digitaux, vous pouvez retarder la consommation afin d'adapter cette dernière à la production renouvelable à un "instant T". C'est ça inventer l'avenir. Nous anticipons les changements. Nous impliquons nos collaborateurs actuels et nous renforçons les effectifs avec de nouveaux profils afin que l'entreprise puisse évoluer. Cela offre un nombre incroyable de possibilités de

participer à de chouettes projets chez nous ainsi qu'à la réflexion globale. »

« Comme nous voulons que nos collaborateurs contribuent à élaborer la vision pour l'avenir, nous avons mis en place un programme spécifique en matière de leadership », raconte Chris Peeters. « Pour faire face à quelque chose d'aussi complexe que la transition énergétique, vous avez besoin d'un large groupe de collaborateurs sur lequel vous reposer. Beaucoup de jeunes se soucient du réchauffement climatique.

Chez nous, vous pouvez spécifiquement travailler à la décarbonisation du système électrique. Si vous voulez décarboniser la société, Elia est l'endroit par excellence pour avoir de l'impact. La croissance que nous connaissons offre aussi à nos collaborateurs une sécurité d'emploi élevée », conclut Chris Peeters.

Record de recrutements malgré le Covid

La devise chez Elia est : « Pas de Top Employer sans " Top

Employees" ».

« Nous voulons remercier tous nos collaborateurs pour leurs efforts au cours de l'année écoulée », ajoute Chris Peeters.

Nous anticipons les changements. Nous impliquons nos collaborateurs actuels et nous renforçons les effectifs avec de nouveaux profils.

« Nos collègues ont fait preuve d'une grande résilience, que ce soit lors des inondations en Wallonie ou face à la crise du coronavirus. Pour concrétiser nos ambitions de croissance, nous sommes très actifs sur le marché de l'emploi.

Ainsi, près de 100 nouveaux collaborateurs nous ont rejoint en 2021. Rien qu'en janvier 2022, nous accueillons 35 nouveaux collègues.

Nous jouons un rôle majeur dans la transition énergétique. Et cela attire les talents. » ■

Pas de certification "Top Employer" sans "Top Employees". Pour concrétiser nos ambitions de croissance, nous sommes très actifs sur le marché de l'emploi. Rien qu'en janvier 2022, nous accueillons 35 nouveaux collègues. © DR

20010063

SI NOUS POUVONS DEVENIR UN LEADER MONDIAL DU RECYCLAGE ET DE LA MOBILITÉ PROPRE

umicore

materials for a better life

IMAGINEZ VOTRE IMPACT.

Travailler pour un Top Employer ? Umicore est toujours à la recherche de collèges empli(e)s de passion et d'ambition !

Nous investissons dans nos employé(e)s : un environnement de travail sûr et sain, des opportunités de formation, des horaires flexibles, un pack salarial attrayant ... Et cela porte ses fruits, car nous obtenons le titre de Top Employer en 2022, pour la 17ème fois de suite. Une belle preuve de l'engagement durable que nous prenons envers vous en tant qu'employé(e).

Envie de relever un défi ?

Découvrez toutes nos offres d'emploi sur umicore.be/jobs et postulez en ligne.

CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

Il y a la place pour apprendre, pour ses erreurs et ses succès

Être une entreprise ouverte, inclusive et tournée vers la diversité est un atout quand elle a besoin de recruter...

Tempo-Team est un des principaux prestataires de services RH spécialisés dans le domaine du travail intérimaire et des services RH en Belgique et aux Pays-Bas. Pour la cinquième année consécutive, elle a décroché le titre de Top Employer qui récompense l'excellence des pratiques RH. L'organisation compte ainsi parmi les 73 meilleures entreprises du pays, mais aussi les meilleures dans le secteur des ressources humaines. « Tout part, quelque part, de notre slogan : aimer oser ensemble », explique Margaux Vanroy, business development partner

L'organisation a en effet renouvelé sa stratégie en matière de gestion des talents en misant sur la "learning agility" parce que les jobs d'aujourd'hui sont plus mouvants et polyvalents que jamais.

ner. « L'entreprise laisse à chacun la possibilité d'évoluer et dispose de nombreux outils pour cela. « Tous les postes vacants sont consultables par



Margaux Vanroy, business development partner chez Tempo Team. © DR.

tous les collaborateurs.

Tout au long de l'année, nous avons nos "great conversations" et une fois par an, chacun passe par un "talent review". Ceci pour faire le point sur où on en est et voir comment on peut se développer. ... », ajoute-t-elle. Grâce à cette approche j'occuperai bientôt un nouveau poste de regional sales manager.

Selon l'analyse réalisée par le Top Employers Institute, l'entreprise se distingue à plus d'un titre. Cette reconnaissance porte sur le style de leadership et la stratégie de gestion des performances. La stratégie de rémunération de l'organisation a également été saluée, de même que sa culture d'entreprise, qui s'est illustrée par des valeurs fortes, mais aussi par l'éthique et l'intégrité.

Culture de l'apprentissage Et de pointer la culture de

Tous les postes vacants sont consultables par tous les collaborateurs. Tout au long de l'année, nous avons nos "great conversations" et une fois par an, chacun passe par un "talent review"

”

l'apprentissage qui est très présente dans l'entreprise.

« Il faut oser, dit-on dans l'entreprise. J'ai fait le choix d'évoluer et l'entreprise m'a donné l'espace pour apprendre toute seule, pour mes erreurs et mes succès. Personnellement, j'ai toujours eu un attrait pour le commercial

Autour des valeurs "Aimer. Oser. Ensemble!", les 400 collaborateurs de Tempo-Team à travers 100 agences, proposent du travail (plus de 3.300 emplois) dans un grand nombre de secteurs et de fonctions. Ceci © DR.

même si je n'en étais pas 100% consciente. L'entreprise m'a aidée à le découvrir ».

Tempo-Team est aussi réputé pour son style de leadership et sa stratégie de gestion des performances. L'organisation a en effet renouvelé sa stratégie en matière de gestion des talents en misant sur la "learning agility" parce que les jobs d'aujourd'hui sont plus mouvants et polyvalents que jamais.

Package d'avantages personnalisable

Avec 400 collaborateurs et 100 agences, Tempo-Team propose du travail (plus de 3.300 emplois) dans un grand

nombre de secteurs et de fonctions. Au sein de l'entreprise, divers avantages sont proposés au personnel comme un package salarial intéressant.

Cette reconnaissance porte sur le style de leadership et la stratégie de gestion des performances.

« C'est important, notamment pour ma génération qui se pose beaucoup de questions. Du côté des bénéficiaires, ils peuvent prendre la forme d'un vélo électrique ou encore, en plus de votre smart-

phone professionnel, vous pouvez choisir un ou plusieurs appareils multimédias utilisables aussi à titre privé. Ce n'est pas juste un package qui est donné : il est possible de choisir ce que l'on souhaite selon ses attentes », poursuit Margaux Vanroy.

En ce qui concerne la crise sanitaire, Tempo-Team s'est illustrée par sa politique de ressources humaines et sa stratégie de gestion des talents qui lui ont permis de résister à la crise. « Nous avons toujours été là, même pendant le confinement, et nous avons tout fait pour garder le lien avec le client », conclut Margaux Vanroy.

Laurence BRIQUET



Travailler pour un **Top Employer**, c'est cultiver tous vos talents.



100% belge, 100% coopérative et 100% prête à travailler ensemble : un employeur engagé, voilà ce que Crelan représente.

En tant que Top Employer, nous pensons qu'il est important que les collaborateurs de Crelan puissent s'épanouir et se sentir bien au travail. Parce qu'ils constituent notre plus grand atout.

Vous voulez progresser et nous aussi, alors pourquoi pas ensemble ?

Allez sur crelantopemployer.be/fr et découvrez quel emploi vous convient.



Star de l'IT chez Crelan, le jour

À la recherche d'étoiles filantes, le soir

Syrthe, 24 ans et master en physique et en astronomie

Crelan

Nous misons sur la diversité des postes et des personnes

Une entreprise qui grandit et qui se développe peut continuer à offrir à son personnel un environnement de travail agréable et des pratiques en ressources humaines innovantes.

Pour la 7^{ème} année consécutive, la STIB a reçu la certification Top Employer qui distingue les entreprises qui s'engagent à fournir le meilleur environnement de travail possible à leurs collaborateurs, à travers des pratiques en ressources humaines innovantes.

Nous avons cette attractivité, notamment par le nombre de projets que nous avons, mais aussi par le côté sociétal.

Pour obtenir cette certification, la STIB s'est soumise à une étude indépendante rigoureuse et a répondu à des critères stricts, notamment en ce qui concerne la stratégie de gestion des talents, l'acquisition de talents ou encore l'intégration, la formation et le développement des compétences, la gestion des carrières et des successions ainsi que les rémunérations et les avantages sociaux.



Alain Catanese, vice-président Business Unit Metro à la STIB © DR.

Forte évolution

« On connaît la difficulté de recruter massivement. Nous sommes une entreprise qui grandit très fort et qui vit une forte évolution, notamment en ce qui concerne l'offre au client avec, entre autres, le tram qui ouvre de nouvelles lignes, le métro également (metro3.be) et qui augmente sa fréquence ou encore le verdissement de l'offre trams, bus et métros », explique Alain Catanese, vice-président Business Unit Metro.

La STIB fait donc face à une croissance importante du personnel. « Par ailleurs, les nouveaux projets nécessitent souvent une augmentation du nombre de véhicules. Et qui dit croissance en véhicules, dit engagement de personnel pour les conduire et les entretenir. Les technologies évoluent, nous investissons beaucoup dans la formation. Du coup, nous menons une politique de recrutement massive, qualitative et quantitative »,

On accompagne les travailleurs. Il faut donc faire évoluer les différents profils et développer tout ce leadership de gestion transversale des projets

poursuit Alain Catanese. Et si la STIB emploie bien évidemment des chauffeurs et

Nous sommes une entreprise qui grandit très fort et qui vit une forte évolution, notamment en ce qui concerne l'offre au client

”

conducteurs, elle recherche aussi toute une série de profils techniques (électricité, électronique, mécanique, construction), du personnel de sécurité, du personnel pour le département signalisation, mais également des people managers et des candidats ayant des compétences liées à la data (IT, marketing, network...).

Transport plus sexy
« Ces profils sont difficiles à trouver, c'est la raison pour laquelle nous devons être attractifs et faire les choses bien et mieux. L'employer branding est nécessaire. Nous devons montrer que nous ne sommes pas le service public d'hier. Nous avons cette attractivité, notamment par le nombre de projets que nous avons, mais aussi par le côté sociétal. Le transport public est devenu plus sexy qu'il y a 20 ans.

C'est une valeur qui revient et on constate que beaucoup de jeunes sont sensibles aux valeurs et à un équilibre entre vie privée et vie professionnelle ».

Quand on décroche pour la septième année un titre de Top Employer, comment faire pour rester toujours au top justement ? « On trouve difficilement du personnel "clé sur

porte", avec toutes les compétences que nous recherchons, donc nous devons les former en technique, mais nous sommes aussi attentifs aux soft skills, car l'aspect humain est très important. Le candidat doit se sentir bien chez nous », note encore le vice-président Business Unit Metro.

« On n'est plus non plus dans une optique où on donne des ordres. On accompagne les travailleurs. Il faut donc faire évoluer les différents profils et développer tout ce leadership de

gestion transversale des projets. Par ailleurs, je dirais que nous misons sur la diversité des postes et des personnes, et ça, pas juste pour faire joli. Nous sommes le reflet de Bruxelles et nous voulons à la fois que le travailleur et le client se retrouvent dans notre entreprise », conclut-il.

Laurence BRIQUET



Nous misons sur la diversité des postes et des personnes, et ça, pas juste pour faire joli. Nous sommes le reflet de Bruxelles et nous voulons à la fois que le travailleur et le client se retrouvent dans notre entreprise

(Photo prise hors période de restrictions Covid) © DR.

Je ne serais jamais allée aussi loin sans être guidée

Vos compétences et qui vous êtes en tant que personne priment sur les diplômes. Annelies Van Assche (38 ans) est chef d'équipe et a gravi les échelons jusqu'à ce poste de coordination. Randstad croit fermement en ses employés. Selon elle, il n'est pas surprenant que Randstad soit un "Top Employer".



Annelies Van Assche, Team leader chez Randstad © DR.

Annelies a débuté en tant que consultante en 2018 : un poste dans lequel vous recherchez l'adéquation idéale entre le talent et l'entreprise.

En interne, il existe des formations pour votre développement. Il existe également une "maison des talents" (House of Talents) avec un aperçu complet de tous les emplois

Elle est rapidement devenue consultante senior. « Par la suite, j'ai eu l'opportunité de

devenir coordinatrice d'équipe. Je veille au bon fonctionnement de l'équipe, j'établis les plannings, je regarde les chiffres hebdomadaires et je suis l'interlocutrice directe du client. Je suis également très fière d'assumer un rôle supplémentaire en tant que formateur interne pour les nouveaux collègues.

Développement des talents internes

Tout montre qu'Annelies aime son travail. « Randstad est un employeur fantastique ! », dit-elle. « Vous y recevez toutes les opportunités. En interne, il existe des formations pour votre développe-

Une état d'esprit ouvert et une attitude tournée vers les autres, ainsi que la volonté et la mentalité d'apprendre, sont les compétences les plus importantes

ment. Il existe également une "maison des talents" (House of Talents) avec un aperçu complet de tous les emplois au sein de Randstad. Vous y trouvez tous les talents dont vous avez besoin pour grandir.»

« Toutes les six semaines,

Je suis également très fière d'assumer un rôle supplémentaire en tant que formateur interne pour les nouveaux collègues.

”

nous planifions un moment de "grande conversation" ("great conversation")», explique Annelies. « C'est l'occasion pour l'employé et le manager de communiquer très ouvertement. Cela fonctionne dans les deux sens. Il est principalement destiné à regarder votre évolution personnelle et vers où vous voulez aller. »

Cette approche unique du talent, ainsi que le package de rémunération flexible et les valeurs de l'entreprise, font de Randstad un employeur de premier plan.

Aucun jour n'est le même
Annelies recommande fortement un emploi chez Randstad. « Une état d'esprit ouvert et une attitude tournée vers les autres, ainsi que la volonté et la mentalité d'apprendre, sont les compétences les plus importantes. Vous réfléchissez de manière proactive avec les entreprises dans un contexte commercial. En échange, vous obtenez un emploi varié et des opportunités pour "grandir" chez un Top Employer. »

Mathias Mariën



Toutes les six semaines, un moment de "great conversation" est planifié. C'est l'occasion pour l'employé et le manager de communiquer très ouvertement. Il est principalement destiné à regarder votre évolution personnelle et vers où vous voulez aller. © DR.

Le travail, même exigeant, doit rester agréable !

Porter le titre Top Employer depuis quatorze années consécutives, cela demande un certain investissement... Grâce à ses valeurs bien ancrées, son excellente procédure de recrutement même en cette période "virtuelle" et les possibilités d'apprentissage en continu, Smals est une entreprise unique.

Smals est la société TIC commune aux institutions belges de sécurité sociale et de soins de santé. L'organisation participe notamment au développement de tous les systèmes informatiques dans la lutte contre la Covid-19, du formulaire de localisation des passagers (PLF) au traçage des contacts, en passant par les mesures économiques et la coordination des campagnes de vaccination. Nous pouvons également être fiers d'importantes réalisations antérieures dans le domaine des TIC, telles que les services de santé en ligne (e-Health), le portail de la sécurité sociale et Ma-Santé.be.

Sans les 2 000 employés que compte Smals, tout cela



Piet Verbelen,
Organizational & Executive
Coach chez Smals © DR.

serait impossible. « Ces dernières années, nous avons recruté en moyenne 200 nouveaux talents par an. Et en 2022, nous comptons en engager 300 », déclare Piet Verbelen, Organizational & Executive Coach chez Smals.

Nous avons notre propre "Academy", animée par une dizaine de personnes, et avons mis en place une structure solide dans le cadre du "life long learning".

Transition numérique

Le monde de la sécurité sociale et de la santé vit une énorme transition numérique. Pour cela, Smals recherche des professionnels de l'informatique aux profils très divers, du développeur au chef de projet. « Nous recrutons un

Aujourd'hui, l'informatique, c'est bien plus que savoir bien programmer, c'est aussi l'analyse, la gestion des données, la sécurité... Nous avons besoin de compétences très variées

”

large éventail de collaborateurs ; des spécialistes des bases de données et des réseaux, mais aussi des fonctions de support et des postes sur toute la chaîne. Aujourd'hui, l'informatique, c'est davantage que la programmation, c'est aussi l'analyse, la gestion des données, la sécurité... Nous avons besoin de compétences très variées », explique Piet Verbelen.

La procédure de recrutement des nouveaux collaborateurs est entièrement virtuelle depuis mars 2020. Smals a d'ailleurs obtenu de très bons résultats dans ce domaine dans l'évaluation du Top Employers Institute. « Le recrutement d'un nouveau collègue doit se dérouler selon un

processus bien fluide, du recruteur au HR Business Partner, en passant aussi par le manager et les collègues avec qui le nouvel employé sera amené à collaborer », explique Piet Verbelen. Smals veut avant tout rester "cool et humain" pour ses employés. « Malgré l'extrême volatilité et la situation sanitaire difficile, qui perturbe parfois nos tâches principales, notre équipe reste incroyablement soudée.

Une bonne ambiance de travail ne peut être que bénéfique à la réalisation des résultats. C'est comme cela que nous nous motivons mutuellement. »

Apprentissage continu

Quiconque travaille chez Smals peut bénéficier d'un apprentissage en continu. « Nous avons notre propre "Academy", animée par une dizaine de personnes, et avons mis en place une structure solide dans le cadre du "life long learning", ou "apprentissage tout au long de la

vie". Nous attachons une grande importance à l'apprentissage virtuel et proposons des e-learning et webinaires pour répondre aux besoins de formation en période de pandémie. Tout tourne autour de cette question : comment pouvez-vous, en tant qu'employé, acquérir des connaissances et les partager les uns avec les autres. »

Smals mise sur un travail hybride performant et accorde une attention particulière au développement d'équipes "autogérées". « Nous avons une longue tradition de travail à domicile, bien antérieure au début de la crise sanitaire. Pourtant, les contacts infor-

Maintenir une atmosphère dans laquelle cela doit rester agréable de travailler tout en obtenant des résultats. C'est comme cela que nous nous motivons mutuellement.

mels, comme les moments passés "devant la machine à café", sont essentiels.

En tant qu'entreprise, cet élément est au centre de nos réflexions : comment trouver en permanence des solutions, tout en évoluant dans un cadre agréable et connecté les uns aux autres. Nous sommes tous humains, alors restons dans un environnement humain.

Cette vision fait de Smals un lieu de travail vraiment unique», conclut Piet Verbelen.

Thomas Rosseel

Nous avons une longue tradition de travail à domicile, avant même que la crise sanitaire n'éclate. Pourtant, nous ne perdons jamais de vue les contacts informels. © DR.



20010058



Envie de travailler pour des projets ICT socialement engagés ?

Chez Smals, vous prenez part à des projets innovants pour le secteur du travail, de la famille et de la santé. Des jobs passionnants ? Certainement. Mais aussi des heures de travail flexibles, de nombreuses formations et un bon équilibre entre le travail et la vie privée.

Smals
ICT for society

Découvrez toutes les offres d'emploi sur smals.be et postulez immédiatement en ligne !

Quelques-unes de nos offres d'emploi

- ☒ Java/.Net Developer
- ☒ Functional/Business Analyst
- ☒ IT Project Manager
- ☒ Data Manager
- ☒ Public Tender ICT Purchaser

Contribuer de manière innovante à une transition vitale

Les collaborateurs du gestionnaire de réseau bruxellois de gaz naturel et d'électricité, en équipe soudée, relèvent le défi sans doute le plus important de notre société : la transition énergétique vers la neutralité en CO2. Rien d'étonnant que Sibelga reçoive déjà pour la onzième (!) fois le certificat de "Top Employer".

« Cette transition crée une culture d'entreprise unique », explique Mieke Neyrinck, responsable des ressources humaines. « Nous pensons quotidiennement à la durabilité dans tous les domaines. En tant que fournisseur de services essentiels, c'est aussi notre travail de fournir de l'énergie à chaque habitant et à tout moment. Par ailleurs, de plus en plus de personnes sont à la recherche de cette valeur ajoutée pour la société et d'un véritable objectif qui donne du sens à leur travail. »

Innovation

Les défis auxquels Sibelga et ses 1 050 collaborateurs sont confrontés sont principale-



Mieke Neyrinck, responsable des ressources humaines chez Sibelga © DR

ment liés à l'informatique et à la numérisation. « Nos ingénieurs et techniciens ont également de nombreux défis à relever. Nous travaillons sur de nombreux projets innovants et ce nombre ne fera qu'augmenter dans les années à venir dans l'ensemble de l'organisation », poursuit Mieke Neyrinck.

Ce que nous faisons, nous le faisons en équipe et avec différentes équipes. Nous aimons aussi donner à nos employés la reconnaissance qu'ils

« Il est donc important que nos talents puissent se développer. Nous partageons toujours en priorité nos postes vacants avec nos propres employés. Nous

Accompagner l'ensemble de nos line managers dans un parcours de changement culturel et de leadership avec un accent particulier mis sur la confiance. Nous souhaitons qu'ils évoluent davantage vers un rôle renforcé de "managers de ressources humaines"

”

sommes également très attachés à notre large gamme de formations. Chaque salarié suit en moyenne 38 heures de formation par an. Nous continuerons à nous concentrer sur cela à l'avenir. »

Bien-être

L'année dernière, Sibelga a mené une enquête sur le bien-être des employés et travaille actuellement d'arrache-pied sur les résultats qui en découlent. « Nous nous sommes déjà concentrés sur

l'infrastructure informatique pour nos employés qui doivent travailler à domicile. Ils sont entièrement équipés de PC, écran et clavier séparé pour plus de confort. Bientôt, tous ceux qui le souhaitent auront également une chaise de bureau spécifique disponible à la maison.

En février, nous recommanderons avec une trajectoire pour accompagner nos line managers dans un parcours de changement culturel et de leadership avec un accent particulier mis sur la confiance. Nous souhaitons qu'ils évoluent davantage vers un rôle renforcé de "managers de ressources humaines", afin qu'ils puissent encore mieux gérer le travail hybride, entre autres. Cela aura un impact

également sur le bien-être de tous ceux qui travaillent à domicile.

Il est important que nos talents puissent se développer. Nous partageons toujours en priorité nos postes vacants avec nos propres employés. Nous sommes également très attachés à notre large gamme de formations.

Reconnaissance

Mieke Neyrinck insiste sur l'importance d'une culture de la performance collective chez Sibelga.

« C'est beaucoup plus important que les réalisations individuelles. Ce que nous faisons, nous le faisons en équipe et avec différentes équipes. Nous aimons aussi donner à nos employés la reconnaissance qu'ils méritent. Par exemple, l'année dernière nous avons organisé une semaine du technicien. Nous avons honoré nos 400 techniciens de différentes manières. Nous voulons faire ressortir cette atmosphère d'être là les uns pour les autres dans toute l'organisation. Nous travaillons déjà sur notre candidature au Top Employer 2023 », sourit la responsable RH.

Thomas Rosseel



Les défis auxquels Sibelga et ses 1 050 collaborateurs sont confrontés sont principalement liés à l'informatique et à la numérisation. Les ingénieurs et techniciens ont également de nombreux défis à relever. © DR

Alex,
CAD Designer



“ Travailler pour un **Top Employer**, c'est ça que je cherchais ! ”



Découvrez sur jobs.tucrail.be pourquoi nos collaborateurs sont **fiers** de leur job et **passionnés** par leur métier.



jobs.tucrail.be



— keep evolving —

Chacun peut prendre en main les clés de son développement

Un parcours de formations, une attention particulière apportée au bien-être au travail (y compris en période de pandémie) ou encore des pratiques RH qui misent sur le développement personnel: autant d'éléments qui permettent de décrocher un label de Top Employer.

Il y a peu, ORES, le principal gestionnaire de réseaux de distribution d'électricité et de gaz naturel en Wallonie, s'est vu décerner, pour la première fois, le titre de Top Employer qui récompense les entreprises engagées dans une politique RH axée sur les talents. « J'ai pris connaissance de l'existence de ce label chez un précédent employeur et j'ai vu la force qu'apporte, dans une équipe, l'idée de viser une amélioration continue des process », explique Frédéric Demars, DRH chez ORES.

« C'est une manière de participer à une sorte d'audit de nos pratiques RH, d'y réfléchir et de voir comment les améliorer ».

Pour lui, deux éléments ont probablement séduit le jury.



Frédéric Demars,
DRH chez ORES © DR

Quand je suis arrivé chez ORES, j'ai été marqué par le panel de possibilités pour se former et pour développer son potentiel

”

« L'accompagnement des collaborateurs et l'attention qui est portée au cadre de travail et au bien-être des membres du personnel, y compris pendant la pandémie. Quand je suis arrivé chez ORES, j'ai été marqué par le panel de possibilités pour se former et pour développer son potentiel.

La transition énergétique est un défi non seulement pour notre entreprise mais pour la société de manière générale.

C'est quelque chose de très fort, notamment du côté du parcours de formations, tant pour les formations techniques que pour les formations comportementales dont l'offre est très variée. Chacun peut prendre en main les clés de son développement ».

Pour Frédéric Demars, cet intérêt pour le développement personnel ne concerne pas que les nouvelles recrues ou les jeunes. « Il y a un réflexe bien ancré au sein des collaborateurs de notre entreprise d'aller consulter le catalogue de formations, parfois même pour se former dans des domaines éloignés de leur parcours ou de leur métier ».

Droit à la déconnexion

Du côté du bien-être au travail, ORES se montre égale-

ment très active. « Nous misons sur la prévention des risques psycho-sociaux, avec l'aide d'organismes internes et externes.

Nous avons, par exemple, une réflexion sur le droit à la déconnexion tout comme nous avons déjà avant le confinement une politique assumée de travail à distance qui a fait en sorte d'être prêts quand le télétravail est devenu la norme », poursuit le DRH.

Enfin, les valeurs véhiculées par ORES et les missions qu'elle mène ne sont pas

étrangères à l'implication du personnel. « Nous sommes actifs dans le secteur de l'énergie et on sait que la transition énergétique est un défi non seulement pour notre entreprise mais pour la société de manière générale. Je pense que c'est identique du côté de nos équipes, alors que la transition s'accélère, que le monde est en constant changement, de nouveaux modes de pensée se mettent en place ».

Chacun peut prendre en main les clés de son développement.

Dans les prochains mois, la réflexion RH au sein d'ORES s'axera autour de la transversalité et du service rendu aux autres directions en interne. « On évolue d'un mode "RH-centrique" vers un mode "RH-partenaire" de la transition de l'entreprise. Nous avons envie de proposer des solutions RH pragmatiques qui soient davantage "orientées collaborateur" afin d'avoir des outils RH efficaces pour le business », conclut le DRH.

Laurence BRIQUET

Principal gestionnaire de réseaux de distribution d'électricité et de gaz naturel en Wallonie, ORES s'est vu décerner, pour la première fois, le titre de Top Employer qui récompense les entreprises engagées dans une politique RH axée sur les talents © DR.



À VOS AGENDAS
DOSSIER SPÉCIAL **CONSTRUCTION** CE 5 FÉVRIER

Le secteur de la construction est en plein boom

Il constitue l'un des moteurs de la relance économique. Il est également en pleine mutation avec la création de nouveaux métiers qui soutiennent la transition énergétique.

- Créez le match entre vos valeurs et celles de vos candidats/apprenants grâce à du contenu de qualité.
- Positionnez-vous auprès de ± 20.000 candidats en recherche active dans le secteur.
- Recrutez vos nouveaux talents et développez votre image de marque employeur/formation auprès de 70% du marché de l'emploi francophone.

Références



Pour booster votre Employer Branding, vos recrutements ou vos formations...

Découvrez toutes nos solutions, contactez notre équipe au 02 225 56 45 ou hello@referenc.es.be

20010121



Zone de secours
Hainaut Centre

appel à candidature d'un(e)

Attaché(e) spécifique

pour la Direction Logistique.
Contrat à durée
indéterminée (CDI).

- ingénieur en électromécanique ou construction

OU

- ingénieur civil

OU

- un master avec 10 ans d'expérience probante dans le bâtiment



retrouvez notre offre d'emploi
sur www.zhc.be
ou scannez le QR CODE



20010121



Rejoignez notre équipe cette saison au Domaine des Grottes de Han ! Vous aurez alors le privilège d'évoluer au cœur d'un patrimoine naturel exceptionnel.

La Grotte de Han, classée 3 étoiles au Guide Michelin, est l'une des plus belles d'Europe. Et son Parc Animalier de 250 hectares est entièrement dédié à la préservation de la faune sauvage européenne.

Vous l'aurez compris, notre Domaine d'exception a besoin de votre domaine d'excellence !

Pour venir compléter notre équipe, nous sommes actuellement à la recherche de nouveaux talents (H/F/X) pour les postes de :

- Adjoint au Responsable d'Exploitation
- Agent d'accueil
- Chauffeur-guide Safari pour le Parc Animalier
- Chargé de marketing digital
- Commis de salle
- Conducteur de tramway
- Cuisinier
- Guide trilingue (FR/NL/GB) pour la Grotte de Han
- Secrétaire de direction/Conseiller en prévention
- Serveur au comptoir dans la restauration
- Technicien de surface pour les hébergements
- Préposé à l'accueil du glamping en flexi-job

Intéressé(e) de faire partie d'une équipe passionnée et dynamique ? Contactez-nous sur :



www.grotte-de-han.be/jobs

20010083



Les quartiers opératoires se développent,
LE CHR DE LIÈGE RECRUTE pour ses 2 sites

CITADELLE

- 16 Salles d'opération
- Chirurgie complexe/Robotique
- Rôle instrumentation/Circulation/Aide à l'anesthésie

SITE LAVEU

- 8 Salles d'opération de jour
- Chirurgie ONE DAY adulte et pédiatrique
- Rôle instrumentation/Circulation/Aide à l'anesthésie

INFIRMIER BACHELIER - BREVETE - SPÉCIALISÉ BLOC OPÉRATOIRE (h/f)

INFIRMIER EN CHEF (BLOC OPÉRATOIRE) (h/f)

MISSION : Vous collaborerez avec les quatre infirmiers en chef du site Citadelle, le médecin régulateur et le coordinateur des blocs opératoires afin d'assurer l'organisation, la continuité et la qualité des soins apportés aux patients. En toute autonomie, vous gérez l'affectation du personnel du bloc opératoire du site Laveu (en nombre et en qualité), veillez à sa formation et à son développement individuel, gérez le matériel et la coordination des activités de votre service et appliquez la politique du pôle soins. Il s'agit de 8 salles d'opération de jour dans un environnement moderne et à taille humaine.

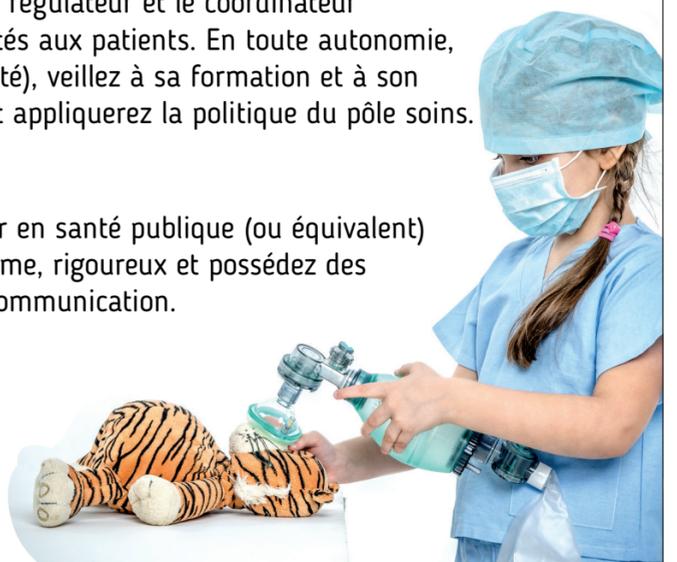
PROFIL : Vous êtes titulaire d'un diplôme d'infirmier bachelier ou sage-femme, d'un master en santé publique (ou équivalent) ou d'un diplôme de cadre de santé et d'une expérience de minimum 4 ans. Vous êtes autonome, rigoureux et possédez des compétences managériales ainsi que des capacités organisationnelles, de négociation et de communication. Vous faites preuve de créativité et êtes animé par une volonté d'entreprendre.

RENSEIGNEMENTS

📧 carole.urbano@chrcitadelle.be ☎️ 04/321.60.48

POSTULEZ VIA

recrutements@chrcitadelle.be





DEVIENDRAS-TU LE SOURIRE D'ALDI ?

Aujourd'hui, ALDI recherche beaucoup de nouveaux **#CracksDeChezALDI** qui ont envie de retrousser leurs manches.

NOUS SOMMES À LA RECHERCHE DE :

// **COLLABORATEURS DE VENTE**
// **ASSISTANTS MANAGER
DE MAGASIN**

Ton sourire accueillera-t-il bientôt nos clients ?



Comment postuler ?
Rien de plus simple !
Scanne ce QR code
ou rends-toi sur
aldi.be/jobs



L'UNIVERSITÉ DE LIÈGE RECRUTE

19 POSTES ACADÉMIQUES ET
10 POSTES SCIENTIFIQUES

Faculté de Philosophie et Lettres

1 poste académique

- Traduction de l'espagnol vers le français

Faculté de Droit, de Science politique et de Criminologie

3 postes académiques

- Sciences administratives
- Méthodologie, analyse et évaluation des politiques publiques
- Politique internationale : International politics in a comparative perspective

Faculté des Sciences

2 postes académiques

- Systématique et Diversité animales
- Chimie Organique/Nucléaire

3 postes de « premier assistant »

- Chimie
- Climatologie
- Gestion Intégrée des Ressources en Eau (Nord et Sud)

1 poste de « logisticien de recherche »

- Plateforme ABINIT-MULTIBINIT

Faculté de Médecine

1 poste académique

- Hygiène bucco-dentaire

2 postes de « premier assistant »

- Technologie pharmaceutique et Biopharmacie
- Biologie moléculaire et cellulaire

Faculté des Sciences appliquées

2 postes académiques

- Mechanical aspects of turbomachinery and aerospace propulsion
- Brain-Inspired Computing

Faculté de Médecine vétérinaire

1 poste académique

- Thériogénologie des ruminants

1 poste de « premier assistant »

- Médecine interne des animaux de compagnie

Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation

2 postes académiques

- Psychologie de la Sexualité
- Psychologie Clinique de l'Enfant

HEC Liège

École de gestion

6 postes académiques

- Business Analytics
- Digital Business
- Audit and Financial Accounting
- Leadership and Personal Development
- Quantitative Models and Methods in Management
- Strategic Marketing Management

Gembloux Agro-Bio Tech

3 postes de « premier assistant »

- Monitoring intelligent des métabolites issus des ressources végétales
- Évaluation environnementale en bioingénierie
- Santé des écosystèmes forestiers

Faculté d'Architecture

1 poste académique

- Design et Communication graphique

APPELS DÉTAILLÉS,
ÉCHÉANCES ET MODALITÉS SUR
www.uliege.be/emploi





Top Employers Belgique 2022

Autorité mondiale certifiant l'excellence des conditions de travail, le Top Employers Institute est fier de dévoiler les 84 entreprises certifiées en Belgique en 2022. Les Top Employers certifiés sont des entreprises du plus haut niveau qui n'ont pas ménagé leurs efforts pour créer, mettre en oeuvre et faire évoluer leur stratégie de ressources humaines. Découvrez comment ce programme peut aider votre entreprise en surfant sur www.top-employers.com ou contactez-nous à l'adresse belgium@top-employers.com.

