

Références



DOSSIER BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

EMPLOI

Seulement 6,7 % d'interruptions de carrière en 2021

Quelque 6,7 % des travailleurs belges ont pris une forme d'interruption de carrière, comme le crédit-temps ou le congé parental, en 2021, soit une diminution par rapport à 2020 (-8,8 %) et 2019 (-9,2 %), selon l'analyse des données de 260.000 travailleurs de l'entreprise de services en ressources humaines Acerta. Si 3,8 % des travailleurs ont eu recours au crédit-temps à temps partiel en 2021, sa popularité a toutefois chuté (-18,3 %). Le congé parental a, lui, connu un gain de popularité : +12,8 % par rapport à 2020 ; 2 % de l'ensemble des collaborateurs y ont actuellement recours. Cette augmentation est due à l'introduction du congé parental corona, qui a pris la place du congé parental. « La tendance à la diminution des interruptions de carrière est une conséquence de la nouvelle forme de travail hybride stimulée pendant la crise du covid », explique Laura Couchard, experte en interruption de carrière chez Acerta Consult. « La possibilité de travailler à domicile réduit la nécessité d'interrompre leur carrière pour de nombreux travailleurs. » BELGA

FORMATION

Près de 100.000 inscrits sur la plateforme d'apprentissage Brulingua

En 2021, 21.650 Bruxellois(e)s se sont inscrit(e)s sur la plateforme en ligne Brulingua, portant à 97.334 le nombre d'utilisateurs. En 2020, ils étaient 17.318 à s'être créé un compte pour apprendre l'une des 24 langues disponibles. On compte 63 % de femmes, 73 % des usagers ont moins de 40 ans et 34 % ont au minimum leur diplôme secondaire ; 11.024 personnes souhaitent développer leurs connaissances en néerlandais, 6.188 en anglais, 5.861 en français, 1.203 en allemand, 412 en espagnol, 285 en bulgare et 201 en italien. « Le manque de compétences linguistiques chez les personnes en recherche d'emploi est un défi majeur pour mettre plus de Bruxelloises et Bruxellois au travail. D'autant plus que 14.000 d'entre eux n'ont qu'une connaissance élémentaire du français ou du néerlandais », fait remarquer Bernard Clerfayt (Défi), ministre bruxellois de l'Emploi et de la Formation professionnelle. BELGA

TÉLÉTRAVAIL

A peine 3 % des employés dans le monde souhaitent retourner au bureau à temps plein

Le sondage réalisé par Advanced Workplace Associates auprès de 10.000 personnes montre aussi que les travailleurs menacent de démissionner si leur patron les oblige à retourner au bureau à plein-temps ; 86 % des employés souhaitent continuer à pouvoir travailler depuis leur domicile au moins deux jours par semaine. Et tous les groupes d'âge partagent le même avis, ajoute le bureau de consultance. « Les employés ont vu que la flexibilité pouvait fonctionner, et les employeurs qui ne sont pas sensibles aux besoins de leur personnel en subiront les conséquences », explique Andrew Lawson, directeur général d'AWA. BELGA

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Retourner au travail et s'y sentir bien

Après la crise sanitaire, permettre au travailleur de se sentir bien au travail, dans un système désormais hybride de présentiel et de distanciel, nécessite une adaptation des pratiques managériales.

CAROLINE DUNSKI

Alors qu'on semble enfin voir le bout du tunnel, le bien-être au travail s'invite dans toutes les conversations et rencontres professionnelles. « Au sein de l'ADP Liège, le signe que la crise sanitaire a accentué la préoccupation pour le bien-être au travail est visible dans le fait que, depuis de nombreux mois, c'est la thématique de la plupart des événements que nous organisons régulièrement en fonction de l'actualité et de la demande de nos membres », explique Nathalie Bologne, présidente de cette association qui regroupe 160 professionnels des ressources humaines. « Le dernier colloque portait sur ce que la crise avait généré dans les équipes RH mais aussi, plus généralement, au sein des entreprises. On a parlé de résilience, mais aussi de nutrition, un élément qui peut participer à la gestion du stress et à la maîtrise de la fatigue, par exemple. Dans des ateliers, on a testé le yoga, l'art-thérapie... pour éventuellement déployer de telles activités dans nos entreprises. » Partant du constat que faire du bien fait du bien, les participants au colloque de l'ADP-Liège ont aussi dessiné des cartes de vœux destinées aux résidents de maisons de repos.

C'est que le climat qui règne entre les collègues, la convivialité, la responsabilité sociétale de l'entreprise ou encore le type de management et la bienveillance sont des éléments qui font que l'on se sent bien au travail. Par ricochet, ils ont un impact sur la performance du travailleur... Pour Nathalie Bologne, ces éléments s'ajoutent à la loi du 4 août 1996 et ses arrêtés d'exécution rassemblés dans le Code du bien-être au travail, qui régissent l'ensemble des conditions dans lesquelles le travail est exécuté. Dans ce texte, il est question de sécurité, de santé, d'ergonomie, de risques psychosociaux ou encore d'embellissement des lieux de travail.

Un « management de proximité »

Par ailleurs, le télétravail imposé lors des différentes vagues de la crise sanitaire s'est progressivement installé dans les habitudes. Certaines grandes sociétés qui l'organisaient déjà avant (comme Luminus, qui emploie environ 2.400 personnes sur divers sites) l'ont formalisé et étendu. Les pratiques managériales ont dû évoluer et s'adapter pour devenir ce que Nathalie Bologne appelle du « management de proximité », qui, par un effort de coordination, améliore à la fois la productivité et la qualité de vie du travailleur.

Outre les aspects purement matériels nécessitant d'aménager un espace de travail ergonomique à la maison, de fournir des PC portables et des GSM, les entreprises ont fait face à une demande de plus grande flexibilité,



« On est devenu beaucoup plus flexibles », assure la directrice des ressources humaines de Luminus.

© LUMINUS.



La crise sanitaire a mis en lumière l'importance de trouver du sens à faire ce que l'on fait, à ce qu'il y ait adéquation de nos propres valeurs avec celles de l'entreprise

Nathalie Bologne
présidente de l'ADP Liège



concernant tant les horaires que les lieux de travail.

Katleen Daems, directrice des ressources humaines de Luminus, souligne que les réunions organisées en visioconférences avec tous les employés permettent une plus grande transparence et que « les gens osent beaucoup plus vite poser des questions ». Encore fort habitués à travailler en présentiel avant la crise, les managers organisent désormais des réunions hybrides combinant présentiel pour les uns et visioconférences pour les autres. « Nos assessments se font à distance et le recrutement se fait en partie à distance », note Katleen Daems. « Les personnes pour lesquelles le télétravail était trop difficile ont quand même eu la possibilité de venir travailler au bureau de temps en temps et lorsque c'était vraiment nécessaire. On est devenu beaucoup plus flexibles. »

Pour les personnes obligées de venir sur les sites de production, Luminus a donné des instructions très claires concernant le respect des règles sanitaires qui resteront en place après la crise. « Nous avons élaboré un outil de réservation des places où les gens travaillent, et les collaborateurs ont vraiment aimé ça. »

Dans le secteur des technologies de l'information, le passage du présentiel au télétravail à 100 % a pu se faire assez facilement. « Pour maintenir le lien, nous avons organisé des réunions plus récurrentes en visioconférences », explique Nathalie Bologne. « Pour sonder le moral des troupes, de manière régulière, nous avons aussi mis en place des événements en ligne comme des coffee corners le matin et des apéritifs en fin de journée. Ce qu'on n'avait plus en présence physique, d'ailleurs. On a essayé d'être très présents et soutenant, et d'épauler également nos managers pour qu'ils puissent faire évoluer leur type de management. »

Pendant l'été 2020, pour maintenir la convivialité née de ces moments organisés en ligne, RNB a installé des tonnelles dans le jardin et fait venir des

food-trucks proposant frites ou glaces.

Chez Luminus, l'approche managériale s'appuie sur une culture « positive ». « On appréhende chaque défi qui se présente avec un esprit positif, ouvert et optimiste », explique Katleen Daems.

Quatre batteries bien chargées et en équilibre

« On a beaucoup travaillé sur les quatre batteries – physique, mentale, relationnelle et spirituelle – qui donnent de l'énergie, doivent toujours être bien chargées et en équilibre », poursuit-elle. « Par exemple, le sommeil est très important pour la batterie physique. Sur notre intranet, nous proposons des outils, tels que des lectures, des conférences et des e-learning, pour que les personnes dorment bien et puissent évaluer leur propre sommeil. Si de graves problèmes se posent, elles peuvent se faire diagnostiquer à l'hôpital. »

Comme le souligne Nathalie Bologne, « la crise a mis en lumière l'importance de trouver du sens à faire ce que l'on fait, à ce qu'il y ait adéquation de nos propres valeurs avec celles de l'entreprise ».

Dans le groupe informatique NRB qui l'emploie, la DRH relève une attente croissante des travailleurs ou des candidats au recrutement à l'égard de l'impact de l'entreprise sur la société. « Nos salariés nous demandent de prendre part à des actions caritatives. On nous demande aussi quels types de véhicules de société constituent le parc automobile, avec un intérêt pour les voitures électriques ou hybrides, la possibilité d'utiliser des vélos... C'était des questions que l'on n'entendait pas il y a cinq ans. L'installation d'une éolienne dans notre jardin a eu un retentissement important sur les candidats. »

A l'occasion de la crise sanitaire, les collaborateurs de Luminus, deuxième fournisseur d'énergie en Belgique, ont réalisé à quel point le secteur d'activité dans lequel ils travaillent est « essentiel ». L'entreprise n'a pas non plus connu de chômage. Or, la sécurité de l'emploi est un autre élément important du bien-être au travail.

Nous proposons des outils pour que les personnes dorment bien et puissent évaluer leur propre sommeil

Katleen Daems directrice
des ressources humaines
chez Luminus



« Nous ne voulons pas seulement être l'employeur qui paye le salaire »

« Nous voulons surtout être celui qui se préoccupe de ses employés »
Le bien-être et la motivation du collaborateur participent à la valeur ajoutée de l'entreprise et la font rayonner.
Ce constat, la société delaware l'a déjà bien ancré en son sein. Elle déploie en effet une pléthore de solutions bien-être à destination de ses collaborateurs et de ses clients.

Chez delaware, société spécialisée dans la mise en œuvre de solutions technologiques de pointe pour optimiser la gestion des entreprises, le bien-être des collaborateurs est une composante majeure de la structure.
Cette préoccupation se traduit directement dans la mutation du département RH de delaware, qui, depuis plusieurs années se tourne davantage



« Nous voulons être là pour nos collaborateurs dans les bons comme dans les mauvais moments », détaille la coach RH. © DELAWARE

vers l'humain et moins vers les « hard RH », notamment en introduisant la fonction de coach RH. « L'objectif est d'être au plus proche de nos employés. Nous voulons qu'ils se tournent vers nous s'ils ont des questions, des problèmes de telle sorte que nous puissions les soutenir et les conseiller.

En plus de ce rôle de coach, nous avons aussi tout une série de projets pour optimiser l'expérience employeur au sein de delaware », explique Barbara Van Engelandt, coach RH chez delaware.

Cette approche plus humaniste anime une véritable volonté de la société de s'imposer comme un « caring employer » : « Nous ne voulons pas seule-

ment être l'employeur qui paye le salaire et donne du travail. Nous voulons surtout être l'employeur qui se préoccupe de ses employés. Nous voulons être là pour eux dans les bons comme dans les mauvais moments », détaille la coach RH.

Le bien-être sous différents aspects

Pour ce faire, delaware développe toute une série de solutions bien-être s'articulant autour de plusieurs aspects :

le physique, le mental et le social. Côté physique, la société encourage son personnel à pratiquer du sport. « Nous avons par exemple créé une application où tout le monde peut encoder ses efforts physiques et

faire des donations en fonction des kilomètres encodés ».

L'ergonomie occupe aussi une place centrale dans les besoins du travailleur : « nous offrons la possibilité de s'équiper d'un deuxième écran, d'une souris ergonomique, d'acheter une bonne chaise de travail, etc.

Un bon environnement de travail est indispensable au bureau comme à domicile », complète Barbara Van Engelandt.

L'aspect mental du bien-être est aussi très important chez delaware. Dans cette optique, la société, qui propose par ailleurs un large choix de formations, a lancé le programme « Best Possible You ». Ce programme vise à accompagner au mieux le colla-



Barbara Van Engelandt, coach RH chez delaware. © DELAWARE

« Comment intégrer le travail à la maison ?
Comment optimiser nos bureaux ?
Comment répondre aux besoins de notre personnel et de nos clients ? »

”

borateur et s'assurer qu'il prenne connaissance de ses forces, de ses talents.

Objectif, déployer la meilleure version de soi-même.

« L'aspect social est également primordial. Avec le télétravail, il s'est avéré très important que nous restions connectés avec nos clients et nos collègues. Nous avons tout mis en place pour que l'engagement à distance demeure », ajoute la coach RH. Cadeaux de fin d'an-

née, chocolat de Saint-Nicolas, goodies à l'effigie de delaware, coffee truck, team events, etc. « Toutes ces petites choses permettent de prévenir le mal-être de notre personnel et lui rappelle qu'il appartient à notre société. »

Lutter contre le stress et le burn-out

Parmi ses projets de bien-être à grande échelle, delaware s'est chargée d'offrir une formation à tous ses managers, dédiée à la reconnaissance des signes du stress et du burn-out.

L'accompagnement est total. « C'est tout une réflexion que de savoir comment accompagner une personne qui est en arrêt de travail : comment garder contact avec elle ?

Comment ne pas lui mettre la pression et juste lui montrer que nous sommes là ? »

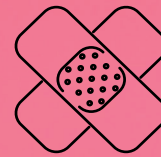
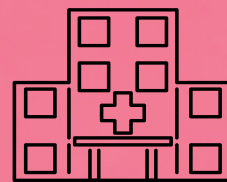
Sur le long terme, la société a conscience qu'il faut retrouver l'équilibre de travail perdu en raison de la pandémie de Covid-19. Il est question de savoir faire preuve de flexibilité et de trouver une nouvelle façon de travailler qui répond tant aux attentes des clients que des collaborateurs. « Comment intégrer le travail à la maison ?

Comment optimiser nos bureaux ? Comment répondre aux besoins de notre personnel et de nos clients ? », se demande Barbara Engelandt. Les défis sont nombreux chez delaware, mais prêts à être relevés. ■

Julie Delcourt

moi, le bien-être au travail, je réponds 'essentiel'.

« UN COLLABORATEUR MOTIVÉ, C'EST UN PATIENT CHOYÉ ». Telle est notre devise au Grand Hôpital de Charleroi et la mission de notre Cellule Qualité de Vie au Travail. Prendre soin au quotidien de l'ensemble des collaborateurs. Les soutenir lorsqu'ils rencontrent des difficultés d'ordre privé qui rendent plus complexe l'exercice de leurs fonctions. Les écouter lorsqu'ils traversent des moments plus sensibles au travail. Leur permettre de rencontrer une assistante sociale ou une psychologue quand ils en ont besoin. Prendre soin de notre personnel, c'est aussi leur proposer un vaste programme d'activités sportives et culturelles comme les 'journées bien-être' que nous organisons chaque année. Car, pour nous, il est fondamental que chaque collaborateur puisse prendre soin de lui autant qu'il prend soin des autres.



Morgane, Sage-femme



GRAND HÔPITAL
de CHARLEROI

Votre bien-être, notre priorité.

NOUS AVONS DES JOBS
QUI RENDENT HEUREUX
→ WWW.GHDC.BE/JOBS

Europ Assistance : « Notre capital est avant tout humain »

L'assureur spécialisé dans le voyage pose ses valises à deux pas de la gare Centrale, à Bruxelles. Un changement d'air qui a pour objectif de mieux répondre aux normes d'aujourd'hui. Bien-être des travailleurs y compris.

CANDICE BUSSOLI (ST.)

L'envie de migrer d'Auderghem au centre de Bruxelles ne date pas d'hier pour Europ Assistance. « Quand on faisait une enquête de satisfaction auprès du personnel, on avait toujours énormément de plaintes concernant la qualité de l'air, le bruit... Donc, quand le bail s'est terminé, on a sauté sur l'occasion pour partir », explique Hilde Goethuys, la directrice des ressources humaines. La priorité : régler les problèmes de l'ancien bâtiment et en profiter pour réinventer un espace qui correspond aux besoins actuels des travailleurs.

Se projeter dans l'avenir

Première étape : sonder le personnel pour connaître leur emplacement idéal. Gare du Midi, gare du Nord ou encore l'endroit initial, Auderghem... C'est finalement la gare Centrale qui l'em-

porte. Un endroit, en fin de compte, stratégique pour Hilde Goethuys : « On devait être facilement accessible. Je pense que d'ici cinq ans, les gens ne pourront plus venir en voiture à Bruxelles, donc on a essayé d'être proactif et de se projeter dans l'avenir. » Sans oublier qu'aujourd'hui, et encore plus depuis le début de la crise sanitaire, perdre du temps dans les embouteillages n'est plus une option pour la plupart des travailleurs.

Après deux années de recherches, Europ Assistance a donc jeté son dévolu sur le « Central Gate » à deux pas des transports en commun, un espace entièrement rénové de 2.000 m², mais vide. Captif entre en scène : « On a travaillé avec cette agence d'architectes spécialisée dans l'agencement de bureaux, et ils ont fait deux enquêtes. D'abord, une enquête avec la direction pour voir ce que nous, nous voulions. Et après, une seconde enquête a été

réalisée auprès de l'ensemble du personnel pour que les gens puissent faire part de leurs desiderata. »

Solliciter une plus petite structure était important pour Europ Assistance : « On ne voulait pas faire appel à un des grands acteurs du marché, parce que sinon, ce n'est plus vraiment du sur-mesure. On voulait vraiment être entendu et qu'ils soient soucieux de prendre en considération le bien-être des travailleurs. » Le résultat ? Des bureaux réglables en hauteur, une cafétéria avec un billard, des emplacements de travail collaboratif et d'autres qui permettent de travailler dans un calme olympien... Le travail hybride, devenu la nouvelle norme, n'est pas non plus négligé.

« Les gens ne sont pas là que pour travailler »

Le télétravail était déjà ancré structurellement chez Europ Assistance avant la crise, mais la pandémie lui a donné un coup de boost. Concrètement, la stratégie est la suivante : « 50 % en présentiel, 50 % à domicile. » L'employé se rend au bureau deux jours par semaine, avec son équipe. Et toutes les deux semaines, on rajoute une journée dans la balance pour qu'il puisse venir travailler avec des personnes d'un autre groupe.

Cet équilibre est essentiel, pour Hilde Goethuys, dans la stratégie de recrutement. « On engage énormément de monde, et surtout des jeunes, et nous savons que ces derniers attachent énormément d'importance à la combi-

naison vie privée/vie professionnelle. Sans télétravail, on séduirait moins les jeunes. » Dans cette optique-là, nouveau lieu rime avec progrès technologiques avancés : caméras intelligentes qui zooment sur le visage des interlocuteurs dans la pièce, écrans tactiles... Travailler collaborativement en présentiel ou à la maison n'est désormais plus si différent que cela.

À la question de savoir pourquoi il est important de focaliser son attention sur les besoins des travailleurs, tout naturellement Hilde Goethuys répond : « Notre capital, il est avant tout humain. Il n'y a pas d'usine de production, nous livrons le service nous-mêmes, étant donné que nous sommes une centrale qui est à l'écoute de nos clients qui se trouvent un peu partout dans le monde. Donc, c'est très simple : si les gens ne se sentent pas motivés à travailler chez nous, eh bien, la qualité de nos services baisse. »

Renforcer l'interaction et la cohésion pour obtenir une meilleure qualité de travail passe par un espace de travail plus chaleureux, mais pas que : « Pour consolider le bien-être, on essaie, comme chaque entreprise qui se respecte, d'organiser des petites choses qui créent du lien entre nos employés. Il y a par exemple des fêtes du personnel, des drinks... On tente de montrer que les gens ne sont pas uniquement là pour travailler. On veut leur montrer qu'il y a un petit plus à travailler pour nous. » Le bien-être n'est donc pas qu'une option que l'on retrouve en vacances, pour l'assureur voyages.



Si les gens ne se sentent pas motivés à travailler chez nous, la qualité de nos services baisse

Hilde Goethuys
directrice des ressources humaines
chez Europ Assistance



« On veut leur montrer qu'il y a un petit plus à travailler pour nous », assure Hilde Goethuys. © EUROPE ASSISTANCE.

Idea Le retour d'expérience covid pour alimenter le bien-être

Nous voulions aussi renforcer notre capacité à mieux détecter d'autres situations à risques pour y apporter des réponses en amont

Carine Delfanne directrice des ressources humaines chez Idea



CAROLINE DUNSKI

En mars 2020, comme la majorité des travailleurs belges, plus de 200 des 320 collaborateurs d'Idea, l'intercommunale de développement économique et d'aménagement du cœur du Hainaut, ont basculé dans le télétravail à 100 %. Comme des mesures de télétravail structurel et circonstanciel existent au sein de l'entreprise depuis 2018, fournir équipement et outillage pour permettre au personnel administratif de travailler à domicile dans les meilleures conditions possibles n'a pas été compliqué. Depuis quelque temps, les dirigeants de l'intercommunale se projettent dans l'après-covid afin d'organiser le retour progressif des travailleurs au siège montois.

« Le plan bien-être de notre personnel est un des trois axes de notre stratégie RH amorcée en 2017, avec le volet gestion des carrières et des compétences et le volet gestion des âges », explique Carine Delfanne, directrice des

ressources humaines et des services généraux. « De plus, depuis un an, dans le cadre de la loi sur le bien-être au travail, une conseillère en prévention des aspects psychosociaux a rejoint l'équipe afin d'assister l'entreprise, mais aussi la ligne hiérarchique, c'est-à-dire le management ainsi que les travailleurs, dans l'application de mesures de prévention de ces aspects : stress, charge mentale, conflits, harcèlement, etc. Sa deuxième mission était de développer notre plan bien-être en vue d'améliorer la qualité de vie au travail. »

« Être bien au bureau autant que chez soi »

Ce plan bien-être est alimenté par le Retex Covid effectué mi-2021. « Ce processus d'apprentissage collectif nous a permis de tester notre capacité de réaction et d'adaptation au risque sanitaire, mais nous voulions aussi renforcer notre capacité à mieux détecter d'autres situations à risques pour y apporter des réponses en amont », poursuit Carine

Delfanne. « L'état des lieux covid a mis l'accent sur ce qui a bien fonctionné, comme l'autonomie accrue, la confiance, la responsabilisation et la solidarité des équipes, et sur ce qui devait être amélioré : nos plans de crises, un partage des bonnes pratiques, la communication. Cela a donc logiquement alimenté notre plan bien-être, qui comprend un projet pilote de prévention du burn-out, une politique de droit à la déconnexion et de gestion allégée des mails, une nouvelle organisation du travail, avec davantage de flexibilité, d'autonomie et de transversalité. Nous avons aussi renforcé la convivialité dans nos lieux de travail et espaces d'échanges, aménagé notre cafétéria, organisé la promotion de modes de vie sains, élaboré une charte éthique, apporté de l'aide au team building ou aux réunions à distance, renforcé la formation en ligne, amélioré l'accueil des nouveaux agents, etc. Avec un leitmotiv : être bien au bureau autant que chez soi. »

Bien-être au travail : une démarche proactive

La prise en compte du bien-être des collaborateurs.trice.s sur le lieu de travail est devenue une best practice au sein de plusieurs entreprises. Une évolution assurée par les équipes RH, les services de prévention et le management. Dans une optique prévisionnelle, il.elle.s veillent à garder tout le monde en forme.

L'année 2021 a marqué le 25^{ème} anniversaire de la législation belge sur le bien-être au travail, mais l'évolution de nos modes de vie et de travail, encore accélérée par la crise sanitaire, laisse émerger de nouveaux aspects à prendre en compte. Pour Julien Detry, conseiller psychosocial chez Ethias, l'accélération de la digitalisation et l'hybridation du travail sont deux éléments cruciaux qui attirent actuellement son attention.

L'arrivée de Julien Detry chez Ethias il y a deux ans a coïncidé avec le premier confinement. Il a donc dû rapidement se lancer dans l'élaboration de projets pour soutenir les collaborateurs.trice.s. L'outil *MyMindscan* a notamment permis à chacun.e d'évaluer sa santé mentale et son état de stress.

Suite à cette évaluation, un système d'assistance était accessible 24/7 pour répondre aux questions et inquiétudes, qu'elles soient liées au travail ou à la vie en général des collaborateurs.trice.s et de leurs familles.

L'un des défis actuels au sein de l'entreprise porte sur la recherche d'équilibres, qu'il



Julien Detry, conseiller psychosocial chez Ethias. © D.R.

« On a compris la nécessité d'aider les collègues à ne pas subir les évolutions du milieu du travail. Il ne s'agit plus seulement de laisser sa porte ouverte, il faut adopter une démarche proactive ! »

”



Le rôle de manager ne se limite pas à fixer des objectifs et décider, on attend de plus en plus qu'il.elle soit à l'écoute, qu'il.elle veille à la cohérence des messages, à aligner la vision pour donner du sens ou encore qu'il.elle puisse donner du feedback de manière authentique et se montrer vulnérable, Humain.e ! © D.R.

s'agisse de la vie privée – vie professionnelle impactée par le télétravail structurel ou les nouveaux modes d'organisation du travail. Comment, par exemple, garantir le droit à la déconnexion ? « Dans le cadre du travail, nous devons aider nos collègues à disposer de temps pour être concentré.e.s sans être interrompu.e.s par les outils numériques.

Et en même temps, il.elle.s doivent aussi pouvoir bénéficier de repos quand il.elle.s ne sont plus au travail, tout en préservant l'efficacité des services d'Ethias. »

Une démarche préventive pour prendre soin des collègues, qui à leur tour prennent soin des clients, et qui a contri-



Si l'année 2021 a marqué le 25^{ème} anniversaire de la législation belge sur le bien-être au travail, l'évolution de nos modes de vie et de travail, encore accélérée par la crise sanitaire, laisse émerger de nouveaux aspects à prendre en compte

bué à faire d'Ethias un Top Employer 2022.

Un management à l'écoute

Comment être à l'écoute de 2.000 employés sans pour autant écarter les situations individuelles ? Grâce aux équipes RH, prévention, aux personnes de confiance et aux représentants des travailleurs ! « On doit d'abord tenir compte du collectif et définir un cadre qui convienne à 2.000 personnes. Ensuite, tel un entonnoir, le management et certaines ressources ponctuelles veillent à garder leurs collègues en forme au cas par cas. »

Ethias a d'ailleurs mis en place des formations spécifiques à destination des managers pour apprendre à soutenir leurs collègues à distance. Le rôle de manager ne se limite pas à fixer des objectifs et décider, on attend de plus en plus qu'il.elle soit à l'écoute, qu'il.elle veille à la cohérence des messages, à aligner la vision pour donner du sens ou encore qu'il.elle puisse donner du feedback de manière authentique et se montrer vulnérable, Humain.e ! « On demande au manager de connaître l'état de ses collègues, d'identifier et de reconnaître les signes de détresse. Il.elle doit être le guide,

accompagner et soutenir en plus de diriger. »

De même, les fonctions et profils des départements RH se sont élargis « On a compris la nécessité de se consacrer à l'accompagnement, d'aider les collègues pour qu'il.elle.s soient outillé.e.s et qu'il.elle.s ne subissent pas les évolutions du milieu du travail.

On essaye d'aller au-devant des collègues pour détecter les signaux. Il ne s'agit plus seulement de laisser sa porte ouverte, il faut adopter une démarche proactive ! »

L'absentéisme – a fortiori de longue durée – est l'un des risques principaux dans le monde de travail et il y a un consensus sur les raisons psychosociales en la matière et la nécessité d'agir rapidement, avec ordre et méthode.

Chez Ethias, de larges enquêtes internes, des audits et des groupes de travail permettent de construire des politiques managériales en accord avec les collaborateurs.trice.s et partenaires sociaux. Pour autant, Julien Detry assure que la question du bien-être au travail est aussi à la portée de plus petites structures comme les PME : « C'est une question de mise à l'échelle des actions.

Communiquer de façon claire, être attentif.ve à la façon dont l'autre vit son travail, c'est accessible. Il existe également des outils gratuits en ligne pour offrir du support et accompagner les structures de plus petites tailles. Ethias aide également les entreprises dans ce cadre. » ■

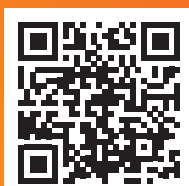
Sarah Poucet

20010402

ethias engage !



PROUD TO BE A TOP EMPLOYER



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

Ils ont changé de job pour leur équilibre

Ils ont été un jour avocat, enseignant, conseiller bancaire ou en placement. Ils ont quitté leur ancien poste au profit d'un autre qui leur procure davantage de sens.

TÉMOIGNAGES
PAULINE MARTIAL

Aussi loin qu'elle s'en souvienne, Camille a toujours rêvé d'être avocate en droit des affaires. Loin des tribunaux et des plaidoiries en toge qui forgent la représentation que se fait le grand public du métier, la négociation et la rédaction de contrats l'ont toujours animée. Tout au long de son parcours universitaire, elle choisit donc méthodiquement chaque option et chaque cours qui la mèneront sur cette voie.

Diplôme en poche, elle parvient à ses fins et intègre le cabinet d'avocats d'un Big Four, avant d'atterrir dans le département fusion-acquisition d'un cabinet d'affaires américain. Au bout de plusieurs années, des réflexions viennent cependant ternir le ciel bleu de son boulot rêvé. « J'adorais mon job », confie Camille. « J'étais boostée par l'adrénaline apportée par le traitement de dossiers importants, mais c'était très prenant. Je devais être disponible presque sept jours sur sept, 24 heures sur 24. Au bout de sept ans d'expérience, la charge de travail ne désemplissait pas. Et en pensant à l'avenir et à l'enfant, plus tard, d'avoir une vie de famille, j'ai commencé à me dire que cela ne serait pas compatible. »

A l'époque, Camille entend également des changements dans son mode de consommation. La jeune femme prête de plus en plus d'attention au respect de l'environnement. Des valeurs qui entrent en contradiction avec certains aspects de sa fonction. « Je ne parvenais plus à me réjouir de la signature de contrats importants avec des entreprises qui ne se préoccupaient parfois pas du tout des questions environnementales », se rappelle l'avocate. « Au bout d'un an, j'ai donc décidé de changer de vie. Aujourd'hui, je continue à travailler en droit des affaires, avec un client qui n'investit plus que dans des entreprises qui ont un impact positif sur l'environnement. Et en parallèle, j'ai créé en autofinancement une marque de cosmétiques naturels en circuit court, Sipsrés. »

Epuisement et vie de famille privilégiée

Un virage radical qu'a choisi aussi de prendre Thomas. Ce trentenaire est éducateur de formation. Le hasard l'amène dans le secteur bancaire, à Luxembourg-Ville. Un à un, il gravit les échelons au sein d'une banque privée, pour finalement atteindre le poste de responsable de la trésorerie du groupe. « Financièrement, c'était évidemment très intéressant », reconnaît ce papa de trois enfants. « Mais cela représentait aussi une pression énorme. Au bout de quinze ans de boîte, j'ai voulu consacrer davantage de temps à ma vie de famille en revenant à un métier dans lequel je



Camille, avocate en droit des affaires respectueuses de l'environnement et créatrice de la marque de cosmétiques naturels en circuit court Sipsrés. © DR.

pouvais m'épanouir. »

Pendant deux ans et demi, il décide alors de suivre, en parallèle de son emploi, une formation de thérapeute bien-être émotionnel. Une pratique qui l'encourage à passer un cap difficile. « Lorsque j'ai annoncé à mon employeur mon intention de partir, il a tout fait pour essayer de me retenir », se souvient

Thomas. « En me proposant d'augmenter mon salaire, notamment... Assez étrangement, ça m'a complètement déstabilisé, au point que j'ai fait un début de burn-out. »

« Je revis ! »

L'ancien employé du secteur bancaire est aujourd'hui devenu sophrologue. C'est l'épuisement qui l'a poussé à changer de vie, au même titre qu'Elisabeth, 29 ans, ex-enseignante dans le primaire. Elle, c'est à la veille de sa troisième rentrée scolaire qu'elle a pris conscience de l'urgence de la situation. « Je pleurais en préparant mes leçons », s'épanche la jeune femme.

« Je ne prenais plus de plaisir à enseigner. Mais surtout, je n'en pouvais plus des corrections, des préparations et de tous les à-côtés de ma journée à l'école. Je me suis rendu compte que j'avais besoin d'un emploi dans lequel ma vie professionnelle s'arrêterait une fois rentrée à la maison. »

Un arrêt maladie et quelques mois plus tard, Elisabeth abandonne l'enseignement sans réel plan B. C'est finalement au sein d'une association d'aide aux trans migrants qu'elle retrouve une voie professionnelle. « Je revis ! C'est la meilleure décision que je pouvais prendre. Si, à mon âge, je m'étais enfermée dans un métier qui ne me rendait pas heureuse, qu'est-ce que cela aurait été plus tard ? », questionne-t-elle.

« Idéalement, un tel changement de vie nécessite un peu de préparation », considère pour sa part Camille. « Et quand on y réfléchit, avec la volonté et en revoyant parfois un peu son train de vie à la baisse temporairement, ce n'est pas insurmontable. »

Tous s'accordent enfin sur un conseil : n'attendez pas de « craquer » pour oser changer de vie professionnelle ! A leurs yeux, peu d'arguments méritent finalement de vous enliser dans une situation qui ne vous convient plus.

J'ai voulu consacrer davantage de temps à ma vie de famille en revenant à un métier dans lequel je pouvais m'épanouir

Thomas

thérapeute bien-être émotionnel

”

Si, à mon âge, je m'étais enfermée dans un métier qui ne me rendait pas heureuse, qu'est-ce que cela aurait été plus tard ?

Elisabeth

ex-enseignante

”

Je ne parvenais plus à me réjouir de la signature de contrats importants avec des entreprises qui ne se préoccupaient parfois pas du tout des questions environnementales

Camille avocate

”

« Ma plus grande peur a toujours été d'avoir des regrets plus tard »

C'est de l'autre côté du globe qu'Antoine s'est, lui,



assuré d'être épanoui dans son travail. « J'avais un boulot confortable, avec des horaires fixes et des super collègues en Belgique, mais j'avais l'impression d'avoir un plafond de verre au-dessus de moi », confie-t-il. « Depuis mes 16 ans, je rêvais de mener une carrière à l'international, de prendre des risques et de vivre à 100 à l'heure. Ma plus grande peur, ça a toujours été d'avoir des regrets plus tard. Alors en 2019, j'ai tout plaqué pour partir à l'autre bout de monde, en Australie. »

A son arrivée, le jeune homme, aujourd'hui âgé de 28 ans, n'a qu'une seule idée en tête : se faire une place dans le secteur qui l'a toujours animé, celui de la finance. Seulement voilà, son visa « permis vacances-travail » le pousse à s'en détourner. Du moins dans un premier temps. « Je pouvais travailler au maximum six mois pour une même société, avec ce visa », raconte Antoine. « Autant dire que les banques ne se bousculaient pas pour m'embaucher. »

Pour prolonger son visa d'un an, le Belge enchaine alors les petits boulots. Durant quatre mois, il travaille dans une ferme où il cueille des pommes, avant d'effectuer des courses pour un service de livraison de repas. Dans sa poche, il encaisse tout juste de quoi payer son loyer et sa nourriture.

Jusqu'à l'arrivée du poste tant espéré : « J'ai été engagé comme analyste en crime financier dans une banque à Sydney. Je suis seul, sans vie de famille, donc je me suis investi à 1.000 % dans mon travail. Je ne comptais pas les heures, mais j'adorais ça. Au bout d'un an et demi, j'ai été promu assistant manager. Et là, je me suis dit que mes efforts avaient payé. »

Ce job, Antoine le savoure, d'autant plus lorsqu'il repense à ce par quoi il est passé. De nouvelles opportunités s'offrent cependant déjà à lui. Il les saisit, et intègre un poste en Risk Management dans la société de consultance qui l'a toujours fait rêver. Sa carrière a aujourd'hui pris l'envol tant souhaité. « Ce qui me rend heureux aujourd'hui, c'est d'avoir un travail hyperactif », se réjouit Antoine. « Tous les matins, je me lève en ayant envie de me surpasser, et j'adore ça. Jusqu'à ce que j'aspire à une vie de famille et que j'aie de nouvelles attentes. » Preuve qu'au cours d'une existence, la notion de bien-être peut prendre bien des visages... Et que dans la vie, tout porte un jour ses fruits ! PA.M.L.



Thomas, employé du secteur bancaire devenu sophrologue. © DR.



Elisabeth, enseignante dans le primaire, reconvertie dans l'aide aux trans migrants. © DR.

J'avais beaucoup de responsabilités et d'autonomie mais je n'étais pas seule

L'Awex propose une série de formations qui s'adressent aux jeunes diplômés en recherche d'emploi. Le programme Explort Express qui dure 4 mois permet aux candidats d'être directement formés par des professionnels du terrain et de participer activement au commerce international wallon.

Plus besoin de présenter l'Awex, l'Agence wallonne à l'Exportation et aux investissements étrangers, dont l'une des principales missions consiste à sensibiliser les jeunes à l'importance des échanges commerciaux internationaux et du commerce extérieur pour la Wallonie.

Pour ce faire, la Wallonie a mis en place le programme Explort, célèbre dispositif de formations et de missions en commerce international, qui, entre pratique et théorie, se veut directement en adéquation avec les exigences du marché. Pendant 6 mois, les candidats œuvrent pour le compte d'entreprises wallonnes qui bénéficient d'une aide concrète pour aborder des marchés étrangers et se développer à l'international.

Une formation plus courte axée sur les résultats

En parallèle, il existe aussi le programme Explort Express, une formation plus courte de 4 mois qui s'adresse aux job seekers inscrits au Forem (ou l'un des équivalents des autres régions : Actiris, VDAB...) qui ont déjà des connaissances en business et commerce international.

Joséphine Lagase, diplômée d'un master en communication multilingue et d'un post-master en gestion d'entreprise, garde un bon souvenir de sa participation au programme : « J'ai beaucoup appris. Pendant un mois, nous avons eu des cours dédiés à la mission que nous allions ensuite mener sur le terrain. » Géopolitique, prospection



Joséphine Lagase, diplômée d'un master en communication multilingue et d'un post-master en gestion d'entreprise © D.R.

Il est question de former les jeunes participants afin de leur donner le sens des responsabilités et la volonté de fournir des résultats

internationale, commerce, foires, douane, import/export, etc. Des cours variés pour que les étudiants développent de solides connaissances.

Par la suite, lors d'une journée de speed-dating regroupant une cinquantaine d'acteurs wallons, les candidats rencontrent une dizaine d'entreprises qu'ils ont sélectionnées afin de déterminer celle pour laquelle ils veulent partir faire une mission de pros-

pection à l'étranger.

« J'ai pu choisir une entreprise spécialisée dans le domaine pharmaceutique, c'est quelque chose qui me parlait, le secteur étant prospère en Wallonie », explique Joséphine Lagase.

S'ensuit alors un mois d'intégration au sein de l'entreprise en Belgique et deux mois de mission à l'étranger pour lequel les candidats reçoivent une bourse pouvant s'élever jusqu'à 4.400 € et qui leur permet de couvrir les frais inhérents à l'exécution de leur mission (logement, nourriture, frais de téléphonie...).

Entre responsabilité, autonomie et encadrement
D'emblée, il est question de former les jeunes participants afin de

« L'Awex organise une journée dédiée au tissu économique wallon au cours de laquelle elle présente ses missions et nous fait rencontrer plein d'entreprises de la région. C'est très intéressant. »

”



À Londres, Joéphine était chargée de trouver des clients pour la société et de la représenter lors de salons © D.R.

leur donner le sens des responsabilités et la volonté de fournir des résultats. L'apprentissage a été très enrichissant pour Joséphine :

« Dès le premier mois au sein de l'entreprise, le challenge était présent. Avec le bon encadrement de mon référent j'ai appris à découvrir l'entreprise et ce qu'elle vendait. Les deux mois suivants, à Londres, j'étais chargée de trouver des clients pour la société et de la représenter lors de salons.

J'avais beaucoup de responsabilités et d'autonomie mais je n'étais pas seule, je pouvais toujours me tourner vers mon maître de stage ou les conseillers économiques. J'ai même eu l'occasion de travailler dans les bureaux de l'Ambassade de Belgique à Londres. »

Au-delà d'une expérience professionnelle à valoriser sur le CV, Joséphine voit en le programme Explort Express, l'occasion de nouer un lien avec le monde de l'économie wallonne.

« L'Awex organise une journée dédiée au tissu économique wallon au cours de laquelle elle présente ses missions et nous fait rencontrer plein d'entreprises de la région. C'est très intéressant. »

Autre atout : partir à l'étranger et améliorer son niveau d'anglais. « Le fait de pouvoir partir à l'étranger c'est une chance inouïe offerte par l'Awex qui organise cela dans les bonnes conditions.

Les langues et surtout l'anglais sont indispensables pour développer les activités internationales », conclut la jeune femme.

Intéressé.e ? Le prochain programme Explort Express se déroulera en mars 2022. Les candidatures doivent être déposées pour le 28 février au plus tard.

La procédure pour candidater passe par un formulaire de motivation à remplir, suivi d'un examen d'anglais et d'un entretien oral.

Julie Delcourt

Plus d'infos sur www.awex-export.be

Isabelle's capital

Challenge
at
work



Opter pour une carrière chez CapitalatWork, c'est rejoindre un gestionnaire de patrimoine en pleine croissance qui place le capital humain au cœur de ses préoccupations! Nous recherchons pour nos différents bureaux des Wealth Managers, des personnes expérimentées pour leur apporter un soutien administratif, des spécialistes dans le domaine de la Compliance, des juristes, des analystes financiers ainsi que des spécialistes IT. Découvrez nos offres d'emploi sans plus tarder sur www.capitalatwork.com/fr/offres-emploi/

capitalatwork
Wealth Management  Foyer Group

Quatre jours par semaine, une vraie amélioration ?



« La productivité dépend essentiellement du bien-être au travail, et le sens que chacun trouve dans son travail joue énormément sur le bien-être. » © ROBERT HALF.

L'accord gouvernemental intervenu lundi dernier vise à offrir plus de flexibilité aux entreprises et aux employés. Quel impact sur la qualité de vie des travailleurs et sur l'organisation du travail ?

ENTRETIEN
CAROLINE DUNSKI

Joël Poilvache est directeur chez Robert Half, cabinet de recrutement et agence d'intérim.

Pour le ministre de l'Economie et du Travail, Pierre-Yves Dermagne (PS), la réforme du marché du travail permet notamment au travailleur de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en plaçant le salarié au centre des mesures et en partant de ses intérêts. Partagez-vous cette analyse ?

Je crois que les mesures adoptées peuvent effectivement offrir une flexibilité supplémentaire, favorable à cet équilibre entre vie professionnelle et vie privée. On est dans une tendance sociétale où la demande de flexibilité est croissante. Tout le monde ne voudra pas adopter le système, mais certaines personnes seront contentes de pouvoir faire le choix de plus longues journées de travail pour bénéficier d'un jour de congé supplémentaire.

Quel sera l'impact de la semaine de quatre jours au lieu de cinq sur la qualité de vie du travailleur ?

C'est une possibilité qui offre plus de flexibilité aux gens, un échange dans lequel l'employé décide d'avoir des journées de travail plus longues afin de bénéficier d'une journée de liberté supplémentaire pour faire ce qu'il ou elle souhaite, consacrer ce temps à sa famille ou à soi-même. Mais tout le monde n'aura pas la capacité physique ni l'envie de faire des journées de 9 ou 10 heures. C'est très intense et il n'est pas sûr qu'on sera aussi productif pendant autant d'heures que si on les étale sur une semaine complète de cinq jours. On sera peut-être plus fatigué par les écrans ou par un travail manuel, qui est probablement encore plus fatigant. De plus, si on songe à l'aspect santé et aux recommandations de faire de la marche ou des exercices pendant 30 minutes par jour, l'allongement des journées de travail réduira l'occasion de s'y conformer.

Quel est le bénéfice potentiel pour l'employeur d'instaurer la semaine de quatre jours ?

Le bénéfice essentiel pour l'employeur est peut-être dans la capacité de mieux satisfaire certaines attentes de ses employés et de pouvoir offrir cette semaine de quatre jours à celles et ceux qui la désirent. Ça permet aussi d'attirer des candidats pour qui ce serait important. En termes de recrutement de profils de fonctions identiques dans un même secteur d'activité, le fait de ne pas proposer la semaine de quatre jours pourrait représenter un désavantage concurrentiel. Cela dépend évidemment toujours de la situation du marché et de qui propose quoi.

Est-ce que cela demande de grandes adaptations de l'organisation du travail en interne ?

Cela crée certainement des défis importants pour les sociétés. Notamment pour celles qui ont une clientèle et qui doivent pouvoir organiser les mêmes heures d'accès à leurs services. Elles ne peuvent pas tout d'un coup décider de faire travailler tout le monde quatre jours par semaine et de fermer la cinquième journée. Il faudra qu'elles puissent assurer la couverture de tous les services proposés aux clients.

Ce sera peut-être plus compliqué à aménager dans les PME que dans les grandes entreprises, plus structurées.

Pour les PME, organiser la présence au travail et le back-up pour la journée qui ne serait pas travaillée sera sans doute, en effet, plus complexe si les semaines de travail sont réduites à quatre jours. Dans les grandes entreprises, il y a évidemment plus de possibilités de remplacer les personnes absentes.

Quel sera l'impact sur la productivité dans les PME comme dans les grandes entreprises ?

La productivité dépend essentiellement

du bien-être au travail, et le sens que chacun trouve dans son travail joue énormément sur le bien-être. Si les employés sont plus motivés à travailler quatre grosses journées par semaine et à avoir une journée de liberté, et que l'on trouve le modèle d'organisation qui le permet, ça va améliorer leur bien-être et leur motivation. Il ne s'agit pas de forcer qui que ce soit à le faire, mais de permettre un choix supplémentaire. C'est une demande qui viendra de l'employé, et l'employeur verra si c'est compatible avec son organisation et décidera de le permettre ou pas.

En dehors de cette semaine de quatre jours, d'autres politiques managériales vous sembleraient-elles plus porteuses pour favoriser le bien-être au travail ?

L'optimisation du télétravail par les entreprises, avec la fourniture d'équipements adaptés, la flexibilité des horaires au cours d'une journée pour pouvoir aller chercher les enfants à l'école, etc., sont des éléments qui peuvent améliorer fortement le bien-être au travail. Il y a aussi la culture de l'entreprise, la reconnaissance du travail de l'employé, la collégialité organisée pour combler le manque de rencontres entre les collègues dans ce modèle hybride... Les entreprises qui parviendront à optimiser ce modèle et à trouver « the best of both worlds » (le meilleur des deux mondes, NDLR) sont celles qui garderont leurs employés à long terme.

Les candidats que vous recevez dans votre cabinet de recrutement sont-ils en demande de la semaine de quatre jours ?

Jusqu'à présent, la demande est peu présente dans le grand public. C'est une nouveauté introduite par le gouvernement. On va voir comment évolue l'état d'esprit des candidats par rapport à cet aspect-là, et on va sans doute plus souvent leur poser la question. Ce qui est certain, c'est qu'actuellement, il y a déjà beaucoup de demandes de flexibilité de la part de gens qui voudraient travailler à 4/5 temps.

Comment est-ce qu'ils peuvent s'organiser, est-ce que c'est autorisé... Avec la pandémie, il y a aussi une grande demande de flexibilité concernant le lieu de travail. Quelle est la politique de l'entreprise qui engage en termes de travail en présentiel versus télétravail : c'est une question que l'on nous pose quasi systématiquement dans le cadre des recrutements.

Story-me aide les jeunes à trouver leur voie

Une initiative intégrée dans les plans de pilotage à destination des élèves de 3^e technique et professionnelle.

CANDICE BUSSOLI (ST.)

« Story-me, c'est mon histoire », lance un des quinze jeunes de la classe regroupant des 3^e techniques de gestion et de sciences de l'Institut Saint-Vincent de Paul à Forest. Le groupe s'appête à accueillir pour la journée des activités proposées par le programme Story-me. « C'est une initiative qui vise à accompagner les jeunes pour qu'ils puissent découvrir leur voie et s'insérer professionnellement », explique Gaëlle Bomans, responsable du projet. Une initiative à destination des élèves qui se trouvent en 3^e année technique et professionnelle, « parce que c'est dans ces classes-là qu'on constate que la majorité des étudiants atterrissent dans l'enseignement qualifiant pas par choix, mais parce que leur parcours scolaire les a conduits là. De plus, bien souvent, ces élèves viennent également d'un milieu socio-économique plus faible, donc les reléguer vers le qualifiant, c'est en fait fragiliser ceux qui sont déjà fragilisés. » Dans ce contexte, il est facile de croire que l'estime de soi des jeunes concernant leur perspective d'avenir est ébranlée.

« Montrer aux jeunes qu'ils ont une place dans le monde »

L'activité de la matinée : des mini-jeux pour construire sa vie de rêve. Ce premier exercice donné par l'ASBL Odyssee, un des partenaires de Story-me, vise justement à pallier ce manque de confiance en invitant les jeunes à réfléchir à leurs besoins. « Ce sont des étudiants un peu cabossés par la vie, donc travailler sur la confiance permet de leur montrer qu'ils ont une place dans le monde, que leur avis compte », témoigne Boris Bombek, titulaire de la classe.

L'après-midi est consacré à la découverte d'une palette de métiers, avec divers professionnels : policier, expert en marketing digital, créatrice de bijoux... « On essaie quand même de faire venir des personnes qui sont passées par le qualifiant d'une manière ou d'une autre, pour montrer qu'on peut arriver à de merveilleuses carrières et être très épanoui en ayant suivi une formation de ce type », complète Gaëlle Bomans.

Des parcours qui aident à se projeter dans le futur, c'est ce qu'espère Hajar, 15 ans, qui ne sait pas encore ce qu'elle veut faire plus tard. Même réflexion du côté de Mélanie, 14 ans, qui a des doutes sur son ambition de devenir vétérinaire.

Story-me s'inscrit plus largement dans les écoles en étant intégré dans les plans de pilotage : « Il est important de préciser que ce n'est pas une initiative privée », insiste Gaëlle Bomans. « C'est un laboratoire de bonnes pratiques pour la réforme du Pacte pour un enseignement d'excellence et, plus particulièrement, pour préparer la transition vers le futur tronc commun. » Un argument qui donne l'espoir à Story-me de toucher davantage d'écoles.



« Reléguer ces élèves vers le qualifiant, c'est fragiliser ceux qui sont déjà fragilisés », avance la responsable du projet. © STORY-ME.

20010442

LE TEC RECRUTE UN DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES (H/F/X)





CDI - TEMPS PLEIN - JAMBES (DG)

EN QUELQUES MOTS

- Diriger
- Négocier
- Communiquer
- Fédérer

VOTRE CHALLENGE

En tant que Directeur exécutif des ressources humaines et rapportant à l'Administrateur général de l'Opérateur de Transport de Wallonie (OTW), vous gérez une équipe RH qui compte 120 membres du personnel. Vous favorisez le dialogue et pratiquez l'écoute, vous êtes capable de concilier différents points de vue et êtes un excellent négociateur.

VOS MISSIONS

En tant que Directeur exécutif des ressources humaines et rapportant à l'Administrateur général de l'Opérateur de Transport de Wallonie (OTW), vous gérez une équipe RH qui compte 120 membres du personnel.

Vous favorisez le dialogue et pratiquez l'écoute, vous êtes capable de concilier différents points de vue et êtes un excellent négociateur.

L'objectif de votre fonction est de :

- Définir et mettre en œuvre la stratégie RH de l'OTW, la politique de recrutement, la gestion des carrières et des mobilités et la politique des rémunérations.
- Participer à la prise de décision de l'équipe de direction de l'OTW.
- Assurer le bon déroulement de la concertation sociale au sein de l'OTW.
- Initier et superviser les projets RH transversaux.
- Personnifier les valeurs de l'entreprise et ses principes de gestion et contribuer activement au climat de travail.

NOTRE OFFRE

- Un job stratégique dans une entreprise Wallonne dont les valeurs sont l'équité, le professionnalisme, l'innovation, le respect et la collaboration.
- Un engagement sous contrat à durée indéterminée comprenant une enveloppe salariale attrayante complétée de divers avantages extra-légaux ainsi qu'un véhicule de société.
- Un package salarial incluant :
 - chèques-repas
 - assurances groupe et hospitalisation
 - horaires flexibles
 - véhicule de société

ÉTAPES DE RECRUTEMENT



INTÉRESSÉ(E) ?

Merci de transmettre votre dossier de candidature comprenant une lettre de motivation, un curriculum vitae détaillé et la copie de vos diplômes pour le **15 mars 2022** à l'attention de **Monsieur Vincent PEREMANS**, Administrateur général de l'OTW, avenue Bovesse 96 - 5100 Jambes ou via notre site RH nousavonsstousunepartiedelasolution.be. Votre dossier de candidature doit être complet sous réserve de nullité.

LE TEC EN CHIFFRES...

151 MILLIONS

DE VOYAGEURS TRANSPORTÉS

119 MILLIONS

DE KM PARCOURUS

5200

COLLABORATEURS

767

LIGNES



20010447

Ces sociétés recrutent en ce moment sur

References.be

























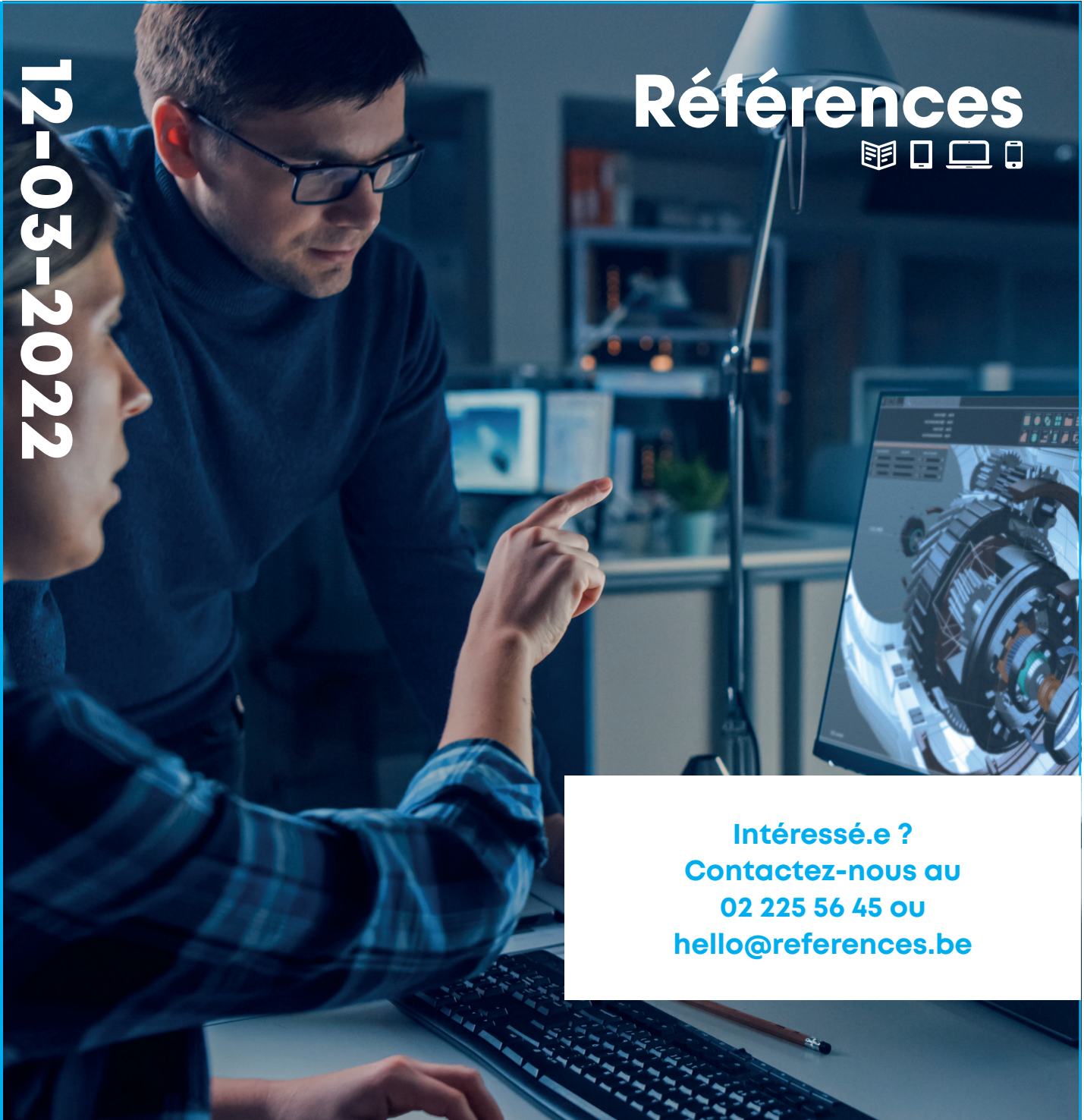
Vous voulez publier une offre d'emploi ?

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

20010447

Dossier Ingénieur.e.s

- Créez le match entre vos valeurs et celles de vos candidat.e.s et apprenant.e.s autour de la transition énergétique.
- Positionnez-vous auprès de **15.000 candidat.e.s ingénieur.e.s** en recherche active.
- Recrutez vos nouveaux talents et développez votre image de marque employeur & formation auprès de **70% du marché de l'emploi francophone.**



Références

12-03-2022

Intéressé.e ?

Contactez-nous au 02 225 56 45 ou hello@references.be