



EMPLOI

Le marché du travail a connu une très forte relance en 2021

93.000 emplois nets ont été créés en 2021, avance un nouveau rapport Dynam de l'Institut de recherche sur le travail et la société (Hiva) de la KU Leuven. L'étude concerne le deuxième trimestre de 2021, alors que les mesures sanitaires liées à la pandémie de coronavirus, encore strictes, étaient peu à peu levées. Cela s'est traduit par une forte relance du marché du travail. « C'est le niveau le plus élevé jamais atteint depuis le début des mesures Dynam en 2006 », déclare le professeur Ludo Struyven (KU Leuven). « Il est même plus élevé que pendant la période de boom économique qui a précédé la crise financière de 2008-2009. »

L'étude dévoile aussi que c'est la Région wallonne qui a connu la plus forte augmentation du nombre de recrutements : +13 % par rapport à la période précédente. Elle se retrouve ainsi au même niveau qu'avant la pandémie.

Les Régions flamande et bruxelloise ont, elles, enregistré une hausse respective de 8 % et 5 %.

Le nombre de recrutements est en hausse dans toutes les catégories d'âge. Les jeunes en fin de scolarité (de 15 à 21 ans) se distinguent particulièrement. Le taux de sortie du marché diminue fortement chez les plus de 65 ans, notamment grâce au retour des flexi-jobs.

L'étude montre également qu'il n'y a pas encore de reprise dans les transitions travail-travail, c'est-à-dire la transition d'un emploi à un autre sans passer par le chômage. BELGA

85 % d'employeurs ont des difficultés à pourvoir les postes vacants

La pénurie sur le marché de l'emploi devient particulièrement importante pour les entreprises : 85 % des employeurs signalent avoir des difficultés à pourvoir leurs postes vacants, ressort-il du radar RH annuel du cabinet d'avocats Claeys & Engels, mené auprès de 364 clients. Outre ces difficultés, qui touchent aussi bien les petites que les grandes entreprises, un autre défi pour les employeurs en 2022 est de pouvoir conserver leur personnel. Le troisième défi est « le maintien sous contrôle des frais de personnel ». Malgré le marché du travail exigu, plus de la moitié des entreprises n'ont pas encore élaboré de politique relative à la réintégration des malades de longue durée, constate encore le cabinet d'avocats. Parmi les autres constats, dans 86 % des entreprises interrogées, il n'existe actuellement encore aucune politique officielle concernant le droit à la déconnexion. BELGA

TÉLÉTRAVAIL

Seuls 7 % de travailleurs souhaitent retourner au bureau à temps plein

Seuls 7 % des employés disent préférer travailler à 100 % au bureau, ressort-il d'une enquête menée par la société de services RH Acerta et le cabinet d'études Indiville. La moitié des travailleurs préféreraient ne pas travailler plus de deux jours au bureau, tandis que 13 % sont même favorables à une seule journée au bureau et 6 % vont jusqu'à souhaiter travailler exclusivement à domicile. BELGA

INGÉNIEUR·E·S



Sur le marché, les entreprises s'arrachent des profils précieux pour être à la hauteur des enjeux.

© SHUTTERSTOCK

La transition énergétique attire les ingénieur·e·s

Pour faire face aux enjeux environnementaux, de nombreuses entreprises investissent dans la transition énergétique.

PAULINE MARTIAL

Le changement climatique et la transition énergétique seront à l'origine d'un nombre croissant d'emplois au cours des décennies à venir. Plusieurs études le prédisent depuis quelques années et les entreprises prennent le train en marche. Sur le marché, elles s'arrachent des profils précieux pour être à la hauteur des enjeux.

Parmi eux, les ingénieurs occupent une place de choix. Des perles rares qui voient en ces métiers, au cœur du développement d'un monde plus vert, un attrait considérable. « Lorsqu'on a un diplôme d'ingénieur, on sait qu'on trouvera facilement du travail et que l'on bénéficiera d'une bonne situation, parce que nos profils sont extrêmement recherchés », confie Gaspard d'Hoop, ingénieur free-lance dans le secteur des énergies renouvelables depuis l'Uruguay (ce pays fait partie des meilleurs élèves au niveau mondial en matière de mixité des énergies renouvelables). « Mais c'est tellement plus grisant et enrichissant de s'investir en tant qu'ingénieur dans ces métiers qui contribuent à

relever les défis du changement climatique, et donc, de celui du secteur de l'énergie. »

La transition énergétique est un terrain de jeu rêvé pour de nombreux ingénieurs. Car si tout n'est pas à inventer, un grand nombre de choses reste à accomplir. « C'est tellement porteur de sens de travailler dans ce secteur », témoigne Thibault Martinelle, consultant au sein d'un département de conseils en énergies renouvelables d'un grand groupe énergétique. « Pour répondre aux problèmes liés à la transition et aux énergies renouvelables, il n'existe pas de solution unique et évidente. C'est extrêmement motivant pour un ingénieur. »

Une chance, voire un luxe

L'aspect « durable » et le volet « transition énergétique » sont cependant brandis par de plus en plus d'entreprises. Avec parfois, à la clé, une certaine désillusion. Laurie Pazienza a 26 ans. A la sortie de ses études, elle intègre le bureau d'études d'un groupe important du secteur de l'énergie. La jeune femme y acquiert une expérience non négligeable, mais très vite, elle ne se retrouve plus dans son métier. « Comme un certain nombre d'entreprises, ce groupe prétendait être orienté "environnement", mais était finalement davantage basé sur des valeurs capitalistes », confie la jeune femme. « J'ai alors fait le choix de quitter mon emploi pour une structure qui avait un réel impact en termes de transition énergétique. Aujourd'hui, je suis *lead engineer* au sein d'une start-up bruxelloise, à l'origine de la création de communautés d'énergie. Celles-ci permettent de partager de l'énergie verte produite localement. »

Laurie estime aujourd'hui avoir la chance, voire le luxe, d'occuper un poste dans le secteur de l'énergie qui correspond à ses valeurs. « Les places dans des structures qui ont un réel impact sur l'environnement sont moins nombreuses qu'on ne le pense, et elles nécessitent parfois de revoir à la baisse les exigences salariales que peuvent avoir en général les ingénieurs », considère-t-elle.

Des formations à remanier

A n'en pas douter, le métier d'ingénieur dans le secteur de la transition énergétique est un métier d'avenir. Des évolutions devraient toutefois être opérées au niveau des formations. « Selon moi, les formations dispensées actuellement sont dépassées », affirme Laurie. « On nous enseigne des savoirs purement techniques et scientifiques de manière totalement détachée des enjeux socio-écologiques. Dans un sens, on nous apprend quoi faire pour optimiser un rendement, mais on ne nous explique pas pourquoi on le fait. »

Cet avis, Gaspard le partage également : « Notre métier dépasse de loin le simple cadre technique de la génération d'énergie à distribuer à des consommateurs. Il revêt également des enjeux géopolitiques, sociaux et environnementaux importants. Et ça, c'est à mon sens encore trop peu présent dans les cursus académiques. »

Mais pour remanier la formation des ingénieurs, encore faut-il repenser celle de leurs enseignants et le contenu des programmes. Une étape indispensable pour que l'ingénieur de demain devienne, plus que jamais, la jonction entre le problème et la solution face aux enjeux environnementaux.

On nous apprend quoi faire pour optimiser un rendement, mais on ne nous explique pas pourquoi on le fait

Laurie jeune ingénieure

”

Les intercommunales sont, elles aussi, bien souvent en recherche de profils de type ingénieur et il arrive, de plus en plus, que ces profils soient des femmes...

A Mons, IDEA, l'agence de développement territorial du cœur du Hainaut, est active dans divers domaines d'activités d'intérêt général tels que le développement économique, l'aménagement du territoire mais aussi le démergement, la production et la distribution d'eau aux industriels, les énergies renouvelables ou encore l'assainissement des eaux usées. Elle dispose d'un bureau d'études regroupant plus de 65 personnes qui est multi-métiers, principalement articulé autour du cycle de l'eau et du développement économique mais pas uniquement.

Le métier d'ingénieur, c'est clairement le cœur des métiers qu'on recherche, tout comme les bacheliers », explique Benjamin Benrubi,



Le Château d'eau de Feluy. © D.R.

Directeur Etudes et Réalisations chez IDEA.

« On cherche notamment des ingénieurs architectes ou des architectes qui sont gestionnaires de projets et qui vont se pencher sur le volet « bâtiment » mais aussi des ingénieurs en construction qui pourront assurer la conception, le suivi et l'exécution des projets jusqu'à la réception »,

ajoute-t-il.

« Il nous manque également des ingénieurs davantage orientés vers l'aménagement des zones d'activités économiques, d'autres intéressés par le cycle de l'eau ou l'aménagement des voiries publiques. Sans oublier les ingénieurs électromécaniciens avec des compétences qui viennent se greffer comme la programmation, l'automatisation des équipements... »,

note-t-il. L'intercommunale est même disposée à engager de jeunes ingénieurs sans trop d'expérience. « C'est clair qu'idéalement, on aimerait engager des profils avec suffisamment de pratique qui soient aussi autonomes mais ce sont des profils rares. Nous misons sur les jeunes avec des valeurs bien ancrées et nous les formons. La nouvelle génération est davantage sensible aux thématiques environnementales et à l'intérêt collectif ».

« Ces dernières années, on a réussi à amener une touche féminine dans les équipes avec notamment des femmes ingénieurs »

« La mixité des genres et des profils est porteuse d'une bonne dynamique »



IDEA assure un large panel de missions au travers de la conception et de l'exploitation de nombreuses infrastructures, comme la station d'épuration d'Obourg, au bénéfice des entreprises, ainsi que de ses 27 communes associées et de leurs 540.000 citoyens. © D.R.

Mission d'intérêt collectif

Pas facile cependant de fidéliser ce genre de public.

« Nous arrivons à en fidéliser certains par le sens du travail et notre mission d'intérêt collectif et de service public. Il nous arrive aussi d'engager des ingénieurs avec un parcours professionnel clairement en perte de sens.

Ils ont fait le tour du privé et veulent retrouver du sens

dans leur vie professionnelle ».

Pour recruter ces perles rares, l'intercommunale doit évidemment multiplier les initiatives, comme sa participation, en mars prochain, aux Career Days de l'UMons.

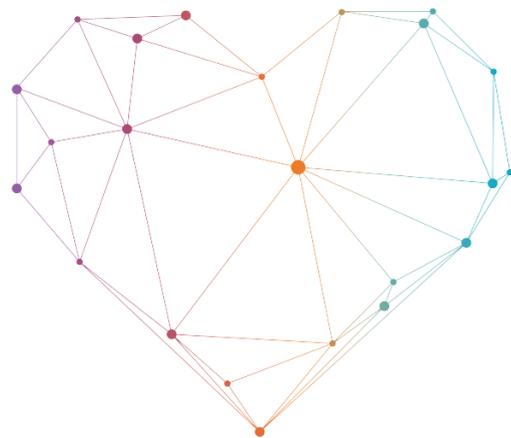
Sans oublier une féminisation croissante au sein du personnel. « Ces dernières années, on a réussi à amener une touche féminine dans les équipes avec notamment des

« C'est clair qu'idéalement, on aimerait engager des profils avec suffisamment de pratique qui soient aussi autonomes mais ce sont des profils rares »

femmes ingénieurs. Cette mixité des genres et des profils est porteuse d'une bonne dynamique même si ça se fait progressivement », conclut Benjamin Benrubi.

Pour l'heure, l'intercommunale cherche à engager une vingtaine de personnes dont une moitié d'ingénieurs.

Laurence BRIQUET



*J'ai aujourd'hui un **job qui a du sens**, au service de l'intérêt général.*

Autonomie, confiance et responsabilisation sont les clés de notre fonctionnement interne chez IDEA.

IDEA est sensible au bien-être de ses travailleurs (droit à la déconnexion, etc.) et forte de 4 valeurs clés: **respect, professionnalisme, transparence et innovation.**



IDEA RECRUTE !

Nous sommes à la recherche de plus de 20 COLLÈGUES AUX PROFILS VARIÉS pour le bureau d'études techniques :

- > Ingénieurs – Gestionnaires de projets en électromécanique
- > Ingénieurs – Gestionnaires de projets en construction
- > Ingénieurs spécialisés en process d'épuration des eaux
- > Architectes ou Ingénieurs architectes - Gestionnaires de projets

Rejoignez la #TEAMIDEA

Intégrer IDEA - agence de développement territorial du Cœur du Hainaut - et ses 320 collaborateurs vous permettra de rejoindre une structure publique dynamique qui accompagne ses communes et les entreprises du Cœur du Hainaut dans leurs projets. C'est également faire le choix de vous investir et de mettre vos compétences au profit du développement de votre région !

Nous vous offrons :

- > Un job varié et passionnant dans une ambiance dynamique et conviviale
- > Un contrat de travail temps plein (régime 38h/semaine - horaire variable) à durée indéterminée
- > Des avantages extra-légaux : chèques-repas, assurance hospitalisation (pour tous les membres de votre foyer), min. 33 jours de congés/an, équilibre vie privée-vie professionnelle, remboursement des frais de transports en commun, pécule de vacances et prime de fin d'année, etc.

Plus d'infos : www.idea.be

Votre lieu de travail : siège social de Mons (rue de Nimy, 53 à 7000 Mons)



IDEA
www.idea.be

Cockerill : une stratégie qui fait sens pour attirer des talents

La relance économique, les défis climatiques et la transition écologique augmentent les besoins de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs. Le groupe John Cockerill n'échappe pas au défi.

ENTRETIEN

CAROLINE DUNSKI

Pierre Dosogne est le responsable du recrutement chez John Cockerill.

Quels sont les effectifs du groupe John Cockerill ?

Fin 2021, on était plus ou moins 5.300 personnes, dont plus de 1.000 formées aux métiers de l'ingénierie dans toutes les disciplines. Historiquement, ce sont plutôt des ingénieurs en mécanique ou des ingénieurs électriques, mais nous avons aussi des ingénieurs civils, des électromécaniciens ou des ingénieurs chimistes pour répondre aux besoins de notre process hydrogène. En Belgique, en 2021, nous avons recruté plus de 70 nouveaux collaborateurs sur des métiers à haute valeur ajoutée : R&D, industrialisation, forces commerciales, *project managers* et réflexions stratégiques. Et pour l'instant, il y a plus de 150 offres d'emploi sur notre site.

Les ingénieurs que vous recrutez sont-ils généralement issus des universités ou des hautes écoles industrielles ?

Cela dépend de nos secteurs d'activité et des pays. Je dirais que 60 % des ingénieurs viennent des universités. Les personnes formées dans les hautes écoles sont généralement recrutées pour tout ce qui concerne le dessin et la conception dans des bureaux d'études.

Le groupe connaît-il des difficultés pour recruter de tels profils ?

Cela fait 15 ou 20 ans que les ingénieurs sont en pénurie, et nous constatons aussi un déficit dans les filières Stim de l'enseignement (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques, NDLR). C'est donc assez rare qu'un ingénieur qui sort des études ne trouve pas directement une fonction. Ce sont des profils à compétences rares sur le marché par rapport à nos besoins technologiques et à nos industries, qui évoluent aussi sur des compétences supérieures. Donc oui, nous avons des difficultés à recruter, mais comme depuis toujours, pas plus maintenant que précédemment.

Comment expliquez-vous cette difficulté ?

Les nouvelles stratégies orientées vers les énergies renouvelables créent le besoin de nouvelles compétences qui ne sont pas disponibles sur le marché. Le challenge est de pouvoir former les jeunes pour répondre à la fois à nos besoins et à la demande du marché. Cela nécessite d'être en discussions avec les universités, les centres de formation et les acteurs institutionnels.

Avez-vous constaté une évolution dans le domaine du recrutement ?

Oui, le marché est désormais plus orienté sur le candidat que sur l'entreprise. Depuis plusieurs années, on fait vraiment une démarche individuelle vers le candidat, pour comprendre son parcours professionnel et ses attentes. Il y a aussi beaucoup plus de compétition dans le marché pour capter les talents. Ce que je déplore, c'est qu'il y a de plus en plus de phénomènes de contre-offre et de *ghosting*, c'est-à-dire de candidats qui ne se présentent pas. Ça a toujours existé, mais ça arrive de plus en plus. Il y a aussi toute une partie du marché qui s'est repositionnée sur d'autres aspects, ce qui crée des « trous » et des appels d'air, pas forcément chez les ingénieurs, mais sur toutes les fonctions. Il y a des nouvelles modes, on s'adapte. Dans ce contexte, ces ressources, et donc ces futurs talents, on les chérit, on les recherche, on veut les garder, on veut leur donner sens et leur offrir les meilleures conditions pour pouvoir développer leur plein potentiel.

Depuis plusieurs années, on fait vraiment une démarche individuelle vers le candidat, pour comprendre son parcours professionnel et ses attentes

”

« C'est assez rare qu'un ingénieur qui sort des études ne trouve pas directement une fonction », note Pierre Dosogne. © DR



Il y a aussi le plan de relance économique au niveau européen, qui suscite de nombreux projets d'investissement au sein des entreprises et crée des opportunités sur le marché. Nos business se développent beaucoup plus vite que nous l'avions anticipé. Il y a également un effet de retard sur le marché. John Cockerill est une entreprise de grands projets qui ont un peu été mis au frigo pendant deux ans. On doit maintenant les relancer et prévoir ce qui arrivera demain. On doit à la fois rattraper le passé et investir dans le futur. Mais c'est un aspect macroéconomique qui n'a pas d'influence sur le recrutement.

Quel a été l'impact sur vos besoins en ressources humaines de la décision stratégique de faire évoluer votre portefeuille de technologies vers les énergies décarbonées ?

Ce sont des métiers qui sont rares. L'avantage est que notre stratégie fait sens et constitue une vraie plus-value pour attirer des talents. John Cockerill a toujours eu comme stratégie de répondre aux besoins de son temps. Les investissements qu'on a faits dans le renouvelable, avec l'hydrogène, le solaire et les solutions intégrées pour le stockage et la gestion de l'électricité verte, sont le fruit des choix stratégiques opérés en 2017 et 2018. Ce sont des départements que l'on a créés bien avant le covid, avec le souci de répondre techniquement aux nouveaux besoins de la société. C'est donc une plus-value qui a toujours fait sens, mais qui fait plus sens aujourd'hui encore.

Est-ce que la formation initiale des ingénieurs répond aux besoins suscités par le développement de ces techno-

logies et par les enjeux des changements climatiques et de la transition ?

Au niveau de nos bassins, les institutions de formation font un bon travail et ont un bon niveau. Mais quand de nouveaux enjeux se développent, il y a toujours un peu de retard, tant du côté des entreprises que des organismes de formation. Cela nécessite un travail de collaboration des mondes économique et académique pour adapter l'enseignement et la formation continue à ces enjeux. Un autre défi que John Cockerill veut relever dans son souci de répondre aux besoins de notre temps, c'est celui de la diversité. Nous souhaitons valoriser les filières Stim auprès d'un public plus large que le public habituel, en travaillant avec différents acteurs sur la diversité à travers tous ces aspects.

primo-inscrits et diplômés

Une évolution en dents de scie

C. DU.

Deux types d'ingénieurs sont formés en Fédération Wallonie-Bruxelles. Les ingénieurs civils, admis à l'université après un examen d'entrée, et les ingénieurs industriels issus des hautes écoles. Publié chaque année par la Fabi (Fédération royale d'associations belges d'ingénieurs civils, d'ingénieurs agronomes et de bio-ingénieurs), « Le baromètre des ingénieurs » indique le nombre d'inscriptions en Bac 1 et le nombre de diplômés en Master pour ces études.

La courbe globale des primo-inscriptions montre qu'entre 2001 et 2020, le nombre d'inscriptions est resté relativement stable, passant de 2.795 à 2.884, mais a connu une baisse constante entre 2001 et 2006, année où la Fabi enregistrait le nombre le plus faible de 2.083 primo-inscriptions, ainsi qu'une chute plus brutale, imputable à la baisse des inscriptions d'ingénieurs industriels en 2015.

Pour Valérie Seront, directrice de l'École d'ingénieurs de la HELHa (Haute Ecole de Louvain en Hainaut) et

présidente d'Ingéfor, association qui regroupe toutes les directions des écoles d'ingénieurs industriels, « l'explication de la baisse de 2015 est multifactorielle : une absorption par les hautes écoles, où le type long est minoritaire, nous faisant perdre notre identité ; et une concurrence plus marquée avec les universités – alors que nous n'avons pas les mêmes moyens – renforcée par le fait que les deux diplômés d'ingénieurs s'obtiennent en 5 ans depuis 2008. » Cette année-là, le nombre d'ingénieurs industriels diplômés a brutalement chuté de 680 en 2007 à 248, en raison de l'allongement des études de 4 à 5 ans pour les ingénieurs industriels. C'est aussi l'année charnière où le nombre d'ingénieurs civils diplômés, jusqu'alors inférieur à celui des ingénieurs industriels, l'a définitivement dépassé.

Une mission prioritaire

Afin de lutter contre la pénurie d'ingénieurs, toutes spécialités confondues, et d'intéresser les jeunes aux Stim (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques), en collaboration avec ses partenaires (écoles, associations

professionnelles, monde politique...), la Fabi a inscrit la mise en valeur de ce métier dans ses missions prioritaires. Son programme d'actions met aussi l'accent sur la sensibilisation des jeunes filles au métier d'ingénieure, dans le cadre de sa participation à la coalition « c'est génial / da's geniaal ».

Ce partenariat rassemble plus de 20 entreprises internationales et organisations locales qui proposent des expériences et des défis, principalement destinés aux jeunes et aux enfants de 10 à 14 ans, au travers d'un parcours inclusif et sensible au genre.

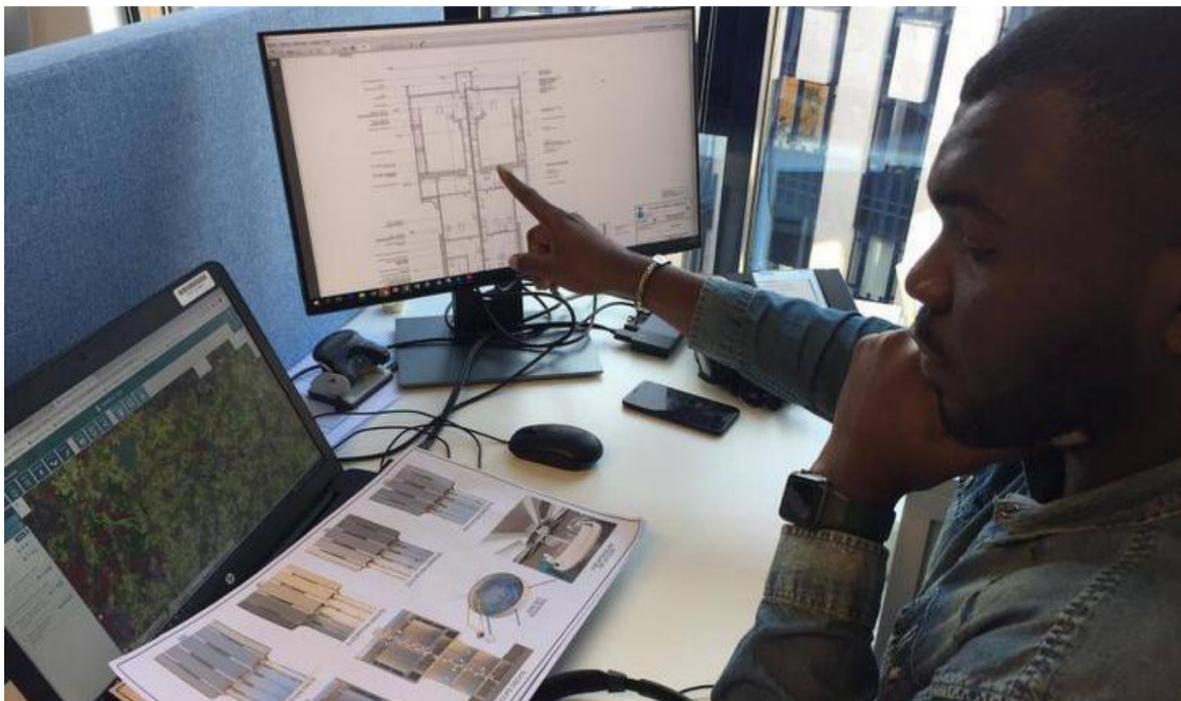
Dans les jours qui viennent, la Fabi diffusera aussi sur les réseaux sociaux des capsules vidéo dans lesquelles des ingénieurs témoignent de la passion de leur métier qui les anime. Avec l'espoir de convaincre les jeunes filles qu'elles ont un rôle à jouer dans la société en apportant une complémentarité des approches et du travail collaboratif.

« Notre mission est un engagement qu'on peut qualifier de vital »

Et si pour ces ingénieurs, les propriétés même de l'eau impliquaient d'aller au delà de la simple gestion des ressources ? Au Bureau d'études de la SWDE, les événements de l'été dernier ont encore renforcé cette certitude.

Leader du secteur de l'eau en Wallonie, la Société wallonne des eaux est aussi, sur le plan européen, une entreprise publique majeure dans le domaine de la production et distribution d'eau. Avec 1.350 employés, elle dessert plus de 200 communes via 17 centres d'exploitation. Au cœur du réseau, le Bureau d'études par qui transitent 70% des dossiers stratégiques de l'activité.

« Est-ce que mon job d'ingénieur architecte est particulier ? Certainement, parce qu'au-delà de gérer l'eau, nous devons répondre à un besoin constant et vital pour la population, et cela change tout. De l'eau pour tous, aujourd'hui et demain, ce n'est pas qu'un slogan, c'est une réalité au



Au cœur d'une équipe de 8 dessinateurs et projeteurs du pôle technique, Mohamed Manet coordonne la gestion des six projets du schéma directeur de la zone Brabant Wallon Est et est en charge de l'étude de plusieurs projets autour de constructions d'ouvrages et de poses de conduites. © D.R.

quotidien pour nous ». Au sortir de ses études, Mohamed Manet n'imaginait pas que sa formation d'ingénieur architecte le conduise dans la gestion de l'eau : « Et ce fut qu'autant plus enrichissant que c'est au sein de l'entreprise que s'est déroulée ma véritable formation. Au contact de nombreux ingénieurs de toutes spécialités et pas seulement des ingénieurs civils. On retrouve à la SWDE

des ingénieurs hydraulicien, bâtiment, électro-mécanicien, architecte ou bio-ingénieur ».

Formation sur le terrain et échange de compétences

Au cœur d'une équipe de 8 dessinateurs et projeteurs du pôle technique, Mohamed Manet coordonne la gestion des six projets du schéma directeur de la zone Brabant Wallon Est et est en charge de l'étude de plusieurs projets

autour de constructions d'ouvrages et de poses de conduites.

Mohamed Manet insiste sur le partage d'expérience dont il a bénéficié et qu'il perpétue aujourd'hui, notamment dans ses missions de management : « L'esprit d'équipe est crucial car nous évoluons dans un contexte multidisciplinaire. L'envie d'apprendre, de tirer les leçons d'expériences passées, de rester ouvert sur les

solutions futures est très important car on devient rapidement référent dans son domaine de compétence et souvent sollicité pour faire avancer les nouveaux projets. C'est très valorisant. »

Un Bureau d'études à ciel ouvert

Une valorisation qui dépasse largement les murs du bureau d'études : « Nous sommes bien souvent le premier lien



Mohamed Manet,
Cadre A Technique – Ingénieur projet au bureau d'études SWDE.
© D.R.

« Au-delà de gérer l'eau, il s'agit de répondre à un besoin constant et vital pour la population. Et cela change tout, cela donne du sens. »

de l'entreprise avec les communes, les fournisseurs ou les entreprises soumissionnaires mais aussi avec les particuliers qui nous font part de leurs problèmes. Le relationnel a pris une grande importance dans nos missions. L'eau n'est pas à l'image d'un chantier localisé, elle est partout, omniprésente et c'est au contact du terrain qu'on comprend les notions d'environnement, de bonne gestion des ressources et de cette présence vitale. C'est là qu'on prend vraiment la mesure que notre action a d'abord du sens ».

ALSTOM
• mobility by nature •

**WE MAKE IT SAFE,
EFFICIENT,
RELIABLE, DIGITAL
AND GREEN**

**AND YOU ?
WHAT WOULD
YOU DO
FOR MOBILITY ?**

Alstom, a global leader in smart and sustainable mobility, is looking for 150 new colleagues in Belgium with already confirmed professional experience as well as recent graduates.

Engineers, IT specialists, project and R&D programme managers?
Why should you apply? Learn more by attending our jobinar on 17th March!

Registration : <https://www.alstom.com/alstom-belgium-jobinar>
Link to job offers : <https://jobsearch.alstom.com>



« Be the Change », pour contrer une pénurie croissante de talents

Agoria rassemble près de 2.000 entreprises technologiques. Avec le projet « Be the Change » lancé en 2018, la fédération entend s'adapter à l'évolution d'un marché du travail de plus en plus digital.

ENTRETIEN

CAROLINE DUNSKI

askia Van Uffelen est la responsable du projet d'Agoria « Be the Change ».

En quoi consiste le projet « Be the Change » ?

Il comporte trois volets. Un volet études et analyses des chiffres, pour appréhender l'avenir de façon factuelle. Un deuxième volet dans lequel Agoria formule des positions collectives de façon à obtenir des mesures politiques à tous les niveaux de pouvoir, mais également des mesures industrielles, pour créer un climat économique favorable. Le dernier volet concerne la formation. Au-delà du constat, il y a une urgence à agir pour organiser un écosystème dont Agoria/Be the Change essaye d'être le régisseur. Il s'agit de réunir ceux qui ont les bonnes formations, les bonnes solutions, pour amener les bonnes personnes aux bonnes places dans les organisations.

Quelles actions mène Agoria

dans le volet formation ?

Afin d'attirer les jeunes vers ces études, avec l'Union wallonne des entreprises, on travaille déjà sur la stratégie Stim (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques, NDLR), largement reprise dans les déclarations de politiques régionales et communautaires. Il y a d'ailleurs une fiche spécifique sur un plan coordonné Stim, avec un budget de 16 millions d'euros. Avec les écoles et les centres de compétences wallons qui font partie de l'écosystème, Agoria/Be the Change mène aussi beaucoup d'actions sur la perception des Stim et sur la sensibilisation des jeunes et de leurs parents à ces métiers. Etant femme dans l'industrie, j'insisterai aussi sur le fait qu'on n'a pas assez de femmes qui entament des études Stim ou des études d'ingénieurs. Agoria a participé au plan interfédéral et intersectoriel « Women in Digital ».

Combien de postes sont actuellement vacants et combien concernent l'ingénierie ?

Pendant le troisième trimestre de

2021, tous secteurs confondus, il y avait 40.000 postes vacants en Wallonie et 23.000 à Bruxelles. Actuellement, tous secteurs confondus, nous avons besoin de 32.755 ingénieurs en Wallonie et de 22.336 à Bruxelles. Mais ce sont des profils généralement hautement qualifiés et on considère que les chances de trouver un emploi dans ces métiers après les études sont plus élevées. En tenant compte d'un taux de vacance d'environ 5 % pour ce profil supérieur, nous nous attendons à ce que le nombre de postes vacants en Wallonie et à Bruxelles soit d'environ 1.200. En 2030, on aura besoin de 5.300 ingénieurs en Wallonie et de 4.000 pour Bruxelles. Cela signifie que même si le problème de pénurie existe déjà aujourd'hui, il va encore s'aggraver d'ici 2030. Vu la situation de l'âge en Belgique, la population étudiante ne suffira pas à combler tous les postes vacants. Il n'y aura pas assez d'étudiants qui sortiront des écoles, même si tous réussissent et sont parfaits au niveau des compétences. Cela signifie aussi qu'en plus des efforts fournis pour mettre les étudiants et les organisations en contact lors d'événements tels que les Journées d'entreprises (JDE) organisées par la Faculté polytechnique de l'UMons, des *speed-dating* ou des Jobs Days organisés avec le Forem et les entreprises, Agoria/Be the Change devra aussi trouver un moyen de développer les compétences nécessaires au marché dans des profils déjà actifs, qu'on pourrait réorienter vers d'autres études dans une philosophie d'apprentissage continu. On tente aussi de mettre en place des *internships*, des stages de longue durée après les études, qui permettent d'apprendre la théorie, mais aussi d'acquérir de l'expérience concrète dans les entreprises.

Des entretiens d'embauche sur le campus

Chaque année, l'ASBL étudiante Yep'Tech (Young Engineers Polytech Mons) organise les Journées des Entreprises (JDE) pour permettre aux étudiants en Master d'ingénieur civil à la Faculté polytechnique de l'UMons (FPMs) de rencontrer les représentants d'entreprises qui recrutent dans des domaines aussi variés que l'énergie, la finance, l'informatique, la sidérurgie, l'aéronautique, les transports...

En raison des mesures sanitaires, les rendez-vous programmés le jeudi 24 et vendredi 25 février se déroulaient en ligne. La soixantaine d'entreprises ayant répondu à l'invitation s'étaient présentées au préalable sur le site de l'événement, avec des liens vers leur propre site web, des fiches descriptives générales ou encore des capsules vidéo. Les étudiants pouvaient ainsi préparer les entretiens individuels avec les entreprises qui les intéressaient, en ayant connaissance de leurs valeurs, de leurs métiers, de ce qu'elles pouvaient leur apporter et de ce qu'elles recherchaient chez leurs collaborateurs. Pour les futurs ingénieurs, les JDE constituent une réelle opportunité d'éventuellement décrocher un emploi avant même d'être diplômés. D'après Christine Renotte, professeur et doyenne de la FPMs, la quasi-totalité des étudiants inscrits ont décroché un contrat : « En général, la majorité des Masters de la Polytechnique participe à ce rendez-vous annuel. Cette année, ils étaient une centaine, et pour la plupart, un contrat les attend déjà à la sortie de leurs études. »

Les étudiants de début de cycle Master qui recherchent un stage pour la fin de l'année académique ont également la possibilité d'y rencontrer les entreprises qui recherchent des stagiaires. C.DU.

EMPLOI

La rotation du personnel a baissé de 16 % en 2021

En Belgique, 8,1 % de tous les contrats ont été résiliés volontairement ou involontairement en 2021, soit une baisse de 16 % par rapport à 2020 et un niveau de rotation historiquement bas, note le prestataire de services RH Securex. Un travailleur belge sur 20 (5,1 %) a démissionné en 2021, une proportion stable en comparaison avec 2020, et seuls 3 % des travailleurs ont été licenciés, « grâce, entre autres, aux mesures liées au coronavirus », pointe Securex. Les travailleurs plus âgés sont moins tentés de changer d'emploi, puisque seulement 1,9 % des plus de 55 ans ont quitté volontairement leur travail. Le chiffre est de 11,9 % chez les moins de 25 ans et de 11,1 % pour les 30 ans et plus. La rotation du personnel est en baisse depuis plus de 10 ans. En 2015, le *turn-over* était encore supérieur à 15 %. « En Belgique, les travailleurs sont beaucoup moins nombreux à démissionner que dans d'autres pays », note encore Securex. L'étude, réalisée en 2021, se base sur 70.927 travailleurs du secteur privé belge, dont 30.925 ouvriers et 40.002 employés, issus du portefeuille clients de Securex, qui compte plus de 290.000 travailleurs. BELGA

RECRUTEMENT

GSK recherche 250 personnes en Wallonie

Premier employeur privé en Wallonie, GSK souhaite engager 250 nouveaux collaborateurs pour étoffer ses équipes, notamment dans la branche « vaccins ». L'entreprise pharmaceutique organise à cet effet un jobday avec le Forem le mardi 15 mars à Nivelles. Les inscriptions sont ouvertes et obligatoires. Pour postuler, il faut disposer d'un diplôme adapté à la fonction ou d'une expérience significative dans une fonction similaire. « Nous recherchons actuellement 250 collaborateurs, dont 100 via le Forem, pour soutenir la recherche et le développement de 20 vaccins (pas encore disponibles pour les patients), mais également la production et l'exportation mondiale de notre portefeuille actuel (vaccins contre la polio, la rougeole, le rotavirus, les méningites, la grippe, le zona, etc.) », explique GSK. Onze profils sont en ligne de mire. Parmi les emplois proposés, « on retrouve notamment des techniciens ou des managers dans les domaines de la production, de la qualité, de la maintenance, de l'automation et de la sécurité », égrène l'entreprise. « Il s'agit de métiers en pénurie, pour lesquels il est difficile de trouver des candidats », souligne Sylvia Chauvier, conseillère aux entreprises au Forem dans le Brabant wallon. BELGA

Vinçotte veut engager 150 nouveaux collaborateurs

L'entreprise d'inspection et de certification Vinçotte, qui fête son 150^e anniversaire, veut recruter 150 nouveaux collaborateurs. « Le nombre actuel d'inspecteurs et de consultants ne permet pas de répondre aux demandes du monde de l'entreprise. Outre des profils expérimentés, Vinçotte cherche également de nouvelles recrues », explique l'entreprise. Pour répondre à ses besoins, Vinçotte se tourne vers l'enseignement supérieur, et même les écoles secondaires du pays. Via des conférences, des stages techniques et le soutien à des thèses, l'entreprise souhaite faire connaître et populariser la profession d'inspecteur et de conseiller en sécurité auprès des jeunes. Plus de 500 établissements d'enseignement ont ainsi été contactés. BELGA



« Il s'agit de réunir ceux qui ont les bonnes formations, les bonnes solutions, pour amener les bonnes personnes aux bonnes places dans les organisations. » © DR

Dans les coulisses d'internet : « On a clairement besoin de gens de terrain »

Travailler pour un géant du web ne veut pas dire que l'entreprise se limite à des profils informatiques. Que du contraire...

Depuis 2010, le géant américain Google, actif sur le web ainsi que sur la recherche et l'échange d'informations, est installé à Saint-Ghislain, dans le Hainaut. Il y dispose de plusieurs data centers qui ont été construits en plusieurs phases, pour un investissement total qui dépasse 2,8 milliards d'euros. Si on imagine aisément que l'entreprise recrute des profils informatiques, il faut savoir que d'autres postes, plus techniques, sont actuellement ouverts comme celui d'ingénieur électricien ou de technicien de maintenance en mécanique de refroidissement.



La salle des serveurs. © DR.

Le site a en effet été conçu pour avoir une faible consommation énergétique, avec toutes les spécificités techniques que cela implique.

« Au data center, on retrouve deux grandes familles d'équipes : les équipes qui s'occupent des serveurs et des réseaux mais aussi celles qui font la gestion technique des bâtiments et des installations, la maintenance... On travaille avec des équipements à la pointe de la technologie et, par conséquent, avec du personnel qui maîtrise la distribution électrique haute et basse tension, la maintenance, la gestion des systèmes de refroidissement par évaporation (pompes, échangeurs, chimie de l'eau), les générateurs de secours... », explique Frédéric Descamps, *Facilities Manager* chez Google. « On ne peut pas prendre à la légère nos opérations de maintenance : nos data centers fonctionnent 24h/24 ».

Techniciennes et ingénieurs

Joëlle Danloy est *Plant Engineer*. Elle travaille dans l'équipe *Data Center Operations*, également appelée DCOps, qui gère la maintenance du site.

« Les équipements doivent être extrêmement fiables et nous travaillons en équipes de 3 shifts. Chacun dans l'équipe possède une ou plusieurs spécialisations: mécanique, électricité, contrôle... »

On cherche avant tout des gens de terrain capables de faire de la maintenance pré-

ventive mais aussi de la recherche de pannes, des réparations. Chez nous, les ingénieurs, par exemple, participent aux tests de mise en service pour se familiariser avec les nouveaux équipements, dès la phase de construction ». Ce département recrute, actuellement, un technicien mécanicien ainsi qu'un ingénieur électricien.

Et si c'est une femme, elle ne sera pas la première. « J'ai été la première sur le site mais depuis, j'ai été rejointe par de jeunes collègues femmes, aussi bien techniciennes qu'ingénieures ».

Google a une culture d'entreprise très forte. « On attend de tous nos collaborateurs qu'ils aient une attitude ouverte et cordiale vis-à-vis des collègues. On a aussi, par exemple, un système d'évaluation des performances qui combine l'auto-évaluation et le feedback de son manager et de ses collègues. C'est un système plus équitable ». L'esprit d'équipe est d'ailleurs une qualité requise pour espérer

Depuis 2010, le géant américain Google est installé à Saint-Ghislain. Il y dispose de plusieurs data centers qui ont été construits en plusieurs phases, pour un investissement total qui dépasse 2,8 milliards d'euros.



Des postes techniques, comme celui d'ingénieur électricien ou de technicien de maintenance en mécanique de refroidissement, sont actuellement ouverts. Le site a en effet été conçu pour avoir une faible consommation énergétique, avec toutes les spécificités techniques que cela implique. © DR.

un job dans l'entreprise américaine. « Dans une équipe de maintenance qui travaille 24h sur 24, il faut être capable de rebondir en cas de souci et de s'entraider. L'esprit d'équipe est vraiment très important ».

Curiosité et adaptabilité

À côté de ça, Google offre aussi l'opportunité de travailler avec de nouvelles technologies. « Nous installons, entretenons et déclassons des serveurs, des machines à la pointe

de la technologie, avec parfois des processeurs qui ne sont même pas encore sur le marché. Cela veut aussi dire qu'on découvre les soucis qui y sont parfois liés », note Antonis Mavrokordatos, manager dans l'équipe *Server Operations*.

« On aimerait recruter un *Operations Manager* pour le data center avec une expérience dans la gestion d'équipes mais surtout avec une formation technique, capable de s'adapter car on est dans un secteur

qui évolue vite. La curiosité, l'adaptabilité et l'intérêt pour la technique sont des qualités importantes », précise Freddy Bonhomme, *Senior Operations Manager*. « Chez nous, le manager est évalué par rapport aux résultats de l'entreprise mais aussi par son équipe. »

On cherche un manager capable de trouver cet équilibre entre les besoins du business et les attentes des équipes », conclut-il.

Laurence BRIQUET

20010556

POLYTECH MONS

UMONS
Université de Mons

Architecture	Chimie – Science des Matériaux	Electricité
Mécanique	Informatique et Gestion	Mines et Géologie

Ingénieur civil à Mons !
Vous faites le bon choix !

PORTES OUVERTES
Samedi 26 mars et Samedi 25 juin de 9h à 12h30
www.umons.ac.be
info.polytech@umons.ac.be
065/37 40 06

STAGES POLYTECH JEUNES
Découverte des Sciences de l'Ingénieur pour les élèves du secondaire
Du 4 au 8 avril
Inscription : www.umons.ac.be
065/37 22 15

20010681

FRANÇOIS - 33 ANS
Électro-mécanicien
Grâce à Références, il a trouvé un job hyper branché.

Toi aussi tu veux trouver un job ?
Retrouve plus de 2.500 offres qui n'attendent que toi sur References.be !

HARRY - 28 ANS
Ingénieur réseau
Grâce à Références, il a trouvé un job connecté.

Toutes les carrières sont sur **Références**

20010682

Retrouvez + de 2.500 offres d'emploi près de chez vous sur References.be

Références

20010665

L'ADP de Liège a le plaisir de vous inviter à son colloque du jeudi 24 mars 2022 dès 12h30

« Le monde change : que font les RH ? »

Centre d'affaires BluePoint Liège
Bd Emile de Laveleye, 191 - 4020 Liège

Le monde du travail connaît une mutation rapide, entraînant de gros changements au sein de nos entreprises, tels que la multiplicité des statuts et des contrats, le nouveau rapport aux espaces de travail, la flexibilisation du temps de travail, dans un contexte de guerre des talents et de pénurie de profils conduisant à des pratiques de recrutement inédites. Autant de défis qui façonnent les RH du futur. Comprendre les évolutions du monde du travail et les solutions mises en œuvre par les RH et les dirigeants d'entreprises pour les accompagner : tel est le pari de ce colloque.

AU PROGRAMME :

- 12H30 Lunch et accueil des participants
- 13H30 Introduction par **Nathalie Bologne**, Présidente de l'ADP Liège, et **François Pichault**, Professeur à HEC/ULiège et Directeur du LENTIC
- 13H45 « A quoi ressemblera la fonction RH demain ? » : Exposé et débat avec **Michel Barabel**, Directeur de l'Executive Master RH de Sciences Po Paris, membre fondateur du MagRH et directeur des éditions du LabRH
- 14H30 Panel de témoignages sur des pratiques innovantes, voire surprenantes, mises en œuvre avec succès dans leur entreprise par : **Donatienne Poulaert**, Directrice RH et Communication du CHR Haute Senne, et **Anne Burniaux**, fondatrice de SENSINK (vers de nouveaux canaux de recrutement);
- 16H45 « Les attentes de la jeune génération RH » par **Robin Fohn**, consultant Succesfactors chez Flexso for People, et **Florian Bouille**, Talent Manager chez Robert Half
- 17H00 Conclusion par **François Pichault**, Professeur à HEC/ULiège et Directeur du LENTIC
- 17H30 Cocktail de clôture et networking

EN PRATIQUE :

Inscription en ligne sur <http://www.adp-liege.be/fr/inscription-colloque-adp> pour le 17 mars 2022.

Participation aux frais : 125€ pour les non-membres - 75€ pour les membres de l'ADP Liège et des associations partenaires, à verser anticipativement sur le compte BE40 0689 3870 1763 de l'ADP Liège avec mention « Colloque ADP 24.03.22, NOM et Prénom ».

NOS PARTENAIRES