

Références

DOSSIER **SALON DE LA RECONVERSION**

RECONVERSION



« Les personnes qui ont eu le plus de difficultés avec le covid sont celles qui ont besoin d'être ensemble, de travailler en équipe, de rencontrer des gens, et apprécient de donner des conseils au client », note Benoît Evrard. © CEFORA.

Un outil pour les particuliers et les entreprises

Laetitia van Wijck est coach en transition professionnelle depuis 2016 et s'adresse tout autant à des particuliers qu'à des entreprises. « J'aide les particuliers à trouver ou retrouver du sens dans leur job ou à se réinventer dans une autre activité professionnelle qui leur correspond vraiment. Quand une personne vient me voir parce qu'elle ne trouve plus de sens, dans 99 % des cas, c'est parce qu'elle n'est plus alignée à ses valeurs. Ne pas être aligné à ses valeurs mène au burnout. »

« J'ai créé une méthode hyperstructurée dont les retours étaient tellement positifs que j'ai voulu en faire un parcours de coaching digital en quatre étapes, ludique et facile d'usage », se réjouit Laetitia van Wijck. « On commence avec l'analyse de la situation existante et avec l'identification des valeurs essentielles de la personne. On passe ensuite à l'ouverture au champ des possibles, puis à l'analyse d'une piste privilégiée, et enfin, à la mise en place d'un plan d'action. Au terme de StepChange, la personne identifie le job qui fait sens pour elle et sait comment se mettre en route à l'aide de son plan d'action sur mesure. Il s'agit d'une première ébauche. On va par exemple déterminer des compétences supplémentaires à acquérir via un stage, une formation complémentaire. On pourra contacter des chasseurs de têtes, refaire son CV, mieux gérer son temps pour pouvoir consacrer du temps à son projet, faire un business plan... L'application a été testée sur 700 personnes avec un taux de satisfaction moyen de 9,2/10. Elle alterne des activités en auto-apprentissage et des sessions de coaching collectives ou individuelles live online. » Partant du constat que de nombreuses entreprises subissent aujourd'hui des taux de départs élevés et un niveau d'engagement en baisse, Laetitia van Wijck leur propose un baromètre de l'épanouissement professionnel de leur personnel : « Les employés sont de plus en plus à la recherche de sens, et ceci d'autant plus depuis la crise sanitaire. Comment faire face à cela en tant qu'entreprise et garder son personnel ? On pose des questions ouvertes aux employés pour comprendre ce qu'ils vivent au sein de leur entreprise. Les réponses sont complètement confidentielles. Ensuite, on dresse une carte de leur "ADN professionnel". Celui-ci permettra au manager de faire grandir l'employé et de trouver des pistes d'actions pour le retenir. » C.D.U.

Se reconvertir ou se former, ça a du sens

Se sentir à la fois « aligné » et « engagé », bien à sa place professionnellement parlant, semble de plus en plus crucial aujourd'hui.

CAROLINE DUNSKI

Le Salon de la Reconversion professionnelle qui se tiendra à Namur ce jeudi 21 avril s'adresse tant aux personnes qui ont envie de donner du sens à leur carrière qu'à celles qui cherchent un nouveau défi professionnel à relever, ou encore à celles qui souhaitent trouver une formation qui leur permettra de faire enfin ce qu'elles aiment. Pour Laetitia van Wijck, Benoît Evrard et Olivier Bérondiaux, tous trois coaches qui accompagnent des personnes en reconversion ou en transition professionnelle, la question du sens de ce que l'on fait ou de la façon dont on le fait est centrale.

Olivier Bérondiaux est responsable commercial et marketing à temps partagé pour différentes PME. Ce qui l'a amené à faire ponctuellement du coaching de carrière, à l'aube de ses 50 ans, c'est le fait de chercher plus de sens et plus de valeurs humaines dans son activité, qui, à l'époque, était principalement d'ordre commercial. Et, ce qui n'est sans doute pas un hasard, il travaillait alors pour le Centre pour la formation et l'intervention psychosociologiques (CFIP). « Cette ASBL fournissait des conseils en ressources humaines, donnait des

formations aux soft skills et était, côté francophone, la plus ancienne académie belge de coaching. C'est donc là que le déclic est né pour développer des choses que je faisais déjà naturellement. »

En 2013-2014, il suit une première formation dans cette même ASBL. Le fait d'avoir pu bénéficier deux fois dans sa carrière de six mois d'outplacement a été un autre déclic pour l'inviter à emprunter cette voie. Aujourd'hui, à 58 ans, Olivier Bérondiaux se définit comme « tisserand de liens », en recommandant aux personnes coachées certains contacts professionnels issus de son propre carnet d'adresses, qui accéléreront leur processus de transition.

« Le désir de changement réside généralement dans le manque de sens de la fonction ou du travail, dans l'épuisement ou encore dans le manque de respect de la part de son manager direct... qui génèrent tous une perte de confiance en soi », souligne encore Olivier Bérondiaux. Certains veulent changer de statut, devenir indépendants ou entrepreneurs.



Le désir de changer réside généralement dans le manque de sens, l'épuisement ou le manque de respect de la part de son manager direct

Olivier Bérondiaux Coach



Est-ce le contenu ou le contexte ?

Dans sa pratique de coach, Benoît Evrard reçoit des personnes qui vivent un mal-être de différents ordres : « Soit il est vraiment lié à l'aspect professionnel, soit il se manifeste sous forme d'une espèce d'angoisse, d'un mal-être intérieur indéfinissable, sans que ces gens ne sachent vraiment ce qui ne va pas. De temps en temps, il y a des personnes qui sont obligées de se reconvertir parce que leur métier n'existe plus ou que le secteur a changé. En gé-

néral, les gens viennent chez moi parce qu'il y a un mal-être, une crise. Ça peut aussi être un certificat médical pour un burnout plus ou moins grave. Et tout cela les amène à réfléchir. C'est au fur et à mesure du processus, bien souvent,

que se met en évidence le fait qu'il y a des choses avec lesquelles ils ne sont pas alignés. Après, est-ce que cela les emmène ou pas à une reconversion ? Ça dépend. Certains oui, d'autres non. »

« Il est important, quand ça ne va pas, de mettre en évidence si c'est lié au contenu ou au contexte », poursuit Benoît Evrard. « J'ai déjà rencontré une juriste qui avait une très bonne position dans une très bonne entreprise, qui est venue me voir parce qu'elle avait envie de se convertir pour devenir épicière. Sa motivation première était d'être à l'écoute du client et de trouver le produit qui lui convient. Dans son cas, c'est le type de management de l'entreprise, donc le contexte de travail, qui ne lui convenait pas. J'ai aussi connu le cas

mi, se pose la question de l'avenir. Même si cette personne aime son métier et ce qu'elle fait. Les personnes qui ont eu le plus de difficultés avec le covid sont celles qui ont besoin d'être ensemble, de travailler en équipe, de rencontrer des gens, et apprécient de donner des conseils au client. Le covid a mis en évidence ce qui était déjà là en latence, dans un processus qui tendait à s'accélérer. En soi, ce n'est pas plus mal, parce que plutôt que de se laisser noyer ou envahir petit à petit par une manière de faire leur métier qui ne leur convient pas, ces gens ont pu voir, avec le covid, ce que ce sera dans quelques années. »

« Le covid a aussi amené chez certaines personnes le questionnement par rapport au sens », a observé Benoît



Une remise en question est nécessaire pour beaucoup de personnes, mais elles ne l'identifient pas toujours de cette manière-là

Benoît Evrard Coach



Evrard. « Quand tout va bien, on ne se pose pas de questions. Mais quand une personne en vient à se dire que ce qu'elle fait ou la façon dont elle le fait n'a pas de sens, elle en vient à avoir la sensation de gaspiller son énergie. Au-delà de la question du sens et de la valeur, il y a aussi le plaisir de faire ce qu'on fait. Par exemple, ça peut avoir du sens de travailler pour Médecins sans frontières et, en même temps, n'avoir aucun sens d'y travailler de cette manière-là. Donc le mot "sens" peut avoir différents sens. Il y a le côté valeur, mais il y a aussi l'aspect plaisir. Il y a aussi les façons de travailler qui sont les plus propices pour moi. La question est "Est-ce que je fais ce pour quoi je me sens fait ?" Une question importante est aussi "Qu'est-ce que je fais de

ma vie ? Est-ce que, quand je serai pensionné, je serai fier de ce que j'ai fait ? Aurai-je participé à un monde meilleur ?" Et selon les personnes et leurs valeurs, ce monde meilleur pourrait être celui où tout le monde est égal ou celui où les investisseurs ont gagné beaucoup d'argent... »

21.04

Salon de la reconversion

de 13h à 18h à Namur Expo



Inscription gratuite

Références

Besoin d'aide pour vous **réorienter** ?
Découvrez les **entreprises** qui vous
aideront à trouver un **job** ou une
formation pour donner du **sens** à
vos **carrière** !



Inter
marché

Carrefour
express

Ladbrokes


CAPOUE
www.capoue.com

- 6 Espaces dédiés à votre carrière
- Près de 250 jobs
- + de 400 formations
- 40 coachs à votre disposition

salondelareconversion.be

EMPLOI

Près de la moitié des travailleurs ignorent comment est déterminé leur salaire

45 % des travailleurs belges ignorent les critères sur lesquels se base leur employeur pour déterminer leur salaire. Et 84 % n'ont même pas leur mot à dire quant à la composition de leur package salarial, ressort-il d'une étude de l'entreprise de services RH Acerta menée auprès de plus de 2.000 personnes.

Seuls 55 % des travailleurs connaissent donc les critères utilisés pour calculer leur salaire. Pour eux, l'ancienneté est le facteur qui pèse le plus dans la balance. C'est d'ailleurs ce que la plupart désirent puisque 61 % souhaitent que leur salaire augmente en fonction de leur expérience ou de leur ancienneté. Un facteur qui devance les résultats individuels (45 %) et les résultats collectifs, tels que le chiffre d'affaires et la rentabilité de l'entreprise. Il ressort encore que 84 % indiquent ne pas avoir leur mot à dire quant à la composition de leur package salarial.

Enfin, il apparaît que les collaborateurs de moins de 50 ans sont plus stimulés par la politique salariale que leurs aînés. Ils montrent un intérêt relativement élevé pour leur parcours de croissance, y compris l'aspect financier. Certains sont entrés (plus) récemment sur le marché de l'emploi et perçoivent la croissance des salaires comme un signe de reconnaissance. Quant aux collaborateurs plus âgés, s'ils considèrent que la politique salariale les stimule moins, c'est sans doute qu'ils en sont moins satisfaits ou qu'ils tirent désormais leur motivation professionnelle d'autres éléments que les seules augmentations de salaire. BELGA

Les intentions de recrutement des PME au plus haut depuis 12 ans

Environ 43 % des PME belges envisagent de recruter d'ici la fin juin, indique SD Worx, qui a interrogé 621 chefs d'entreprise et responsables du personnel de petites et moyennes entreprises en mars. C'est davantage qu'avant la pandémie, et il s'agit même du niveau le plus élevé depuis le début des mesures d'aide à l'embauche en 2010, relève le prestataire de services RH. Si la tendance est positive à l'échelle de la Belgique, elle affiche un recul en Flandre, à l'exception des PME de Flandre-Occidentale. C'est à Bruxelles que les entreprises comptant jusqu'à 250 employés envisagent le plus de recruter au deuxième trimestre, soit la moitié des PME sondées. En Wallonie, la proportion atteint 44,4 % et en Flandre 40,5 %. Les intentions de licenciement ont diminué, atteignant le niveau d'avant la crise sanitaire, avec 8,5 % des PME envisageant de licencier. Cette proportion est de 5,9 % à Bruxelles, de 9,7 % en Wallonie et de 8,5 % en Flandre. BELGA

La construction veut engager 100.000 travailleurs en 5 ans

Le secteur de la construction a l'intention d'embaucher 100.000 nouveaux travailleurs au cours des cinq prochaines années, dont 20.000 immédiatement, ont annoncé plusieurs partenaires sociaux et fédérations. Une campagne d'information intitulée « Nous construisons demain » sera lancée dans les prochains jours à destination du grand public pour briser les stéréotypes pesant sur le domaine et susciter des vocations.

Selon une enquête menée auprès de 2.005 personnes, seul un Belge sur 10 se dit enclin à travailler dans la construction. Le secteur apparaît peu attractif, particulièrement auprès des étudiants et des demandeurs d'emploi. Il ressort en outre que la construction souffre d'une image stéréotypée. Pour 48 %, le domaine est associé spontanément au métier de maçon, alors que celui-ci ne représente que 12 % des travailleurs actifs. BELGA

RECONVERSION

« Lifelong learning » et employabilité



« Dans l'environnement digital actuel, avec la crise sanitaire, le télétravail et l'impact qu'aura l'intelligence artificielle très rapidement, il faudra très vite repenser les formations », soutient le secrétaire fédéral Setca en charge du secteur des services.

© JOBMATCH.

Afin d'assurer l'employabilité de travailleurs dont les carrières, de moins en moins linéaires, sont appelées à s'allonger, le Conseil supérieur de l'emploi entend mener une politique volontariste de formation tout au long de la vie.

CAROLINE DUNSKI

Le marché du travail et les compétences qui y sont requises sont mis au défi par les nouvelles technologies, la (dé)globalisation, la digitalisation croissante et la transition verte. Les carrières sont de moins en moins linéaires, avec des transitions plus fréquentes entre emplois et entre statuts socio-économiques.

Dans un rapport publié en novembre dernier, le Conseil supérieur de l'emploi insiste sur l'importance du « lifelong learning », c'est-à-dire la formation tout au long de la vie. Celle-ci implique de nombreux acteurs. D'une part, les travailleurs et les entreprises, qui en sont les bénéficiaires directs. D'autre part, les pouvoirs publics, à différents niveaux, et les fonds sectoriels, ainsi que les organismes de formation tant publics que privés.

Le Fonds social de la Commission paritaire auxiliaire pour employés (CPAE – aussi connue sous le nom de CP 200) est le plus important. « Il compte plus de 60.000 entreprises qui, ensemble, représentent plus de 500.000 employés », note Gianni Duvillier, qui représente la FEB au sein de la CPAE. « Le Fonds social 200 est actuellement en pleine campagne de sensibilisation des entreprises pour qu'elles établissent un plan de formation, notamment en octroyant une prime spéciale pour les entreprises qui l'introduisent pour la première fois. L'enregistrement d'un plan de formation est gratuit et facile à réaliser. Il n'est pas obligatoire, mais il offre des avantages supplémentaires aux entreprises, telles que des primes de formations ou encore des formations gratuites organisées par Cefora. »

Fin mars, seules 2.624 entreprises de la CP 200 avaient introduit un tel plan.

450 formations différentes

L'ASBL Cefora, gérée par les partenaires sociaux de cette convention paritaire, est l'organisme qui assure les formations externes pour les entreprises, avec un catalogue riche de quelque 450 formations différentes. Généralement, les entreprises combinent celles-ci avec des formations internes assurées par leurs propres experts.

Comme chez Jobmatch, société d'interim employant 70 à 80 consultants en

agences. Anaïs Whal, HR Manager, souligne que « l'ancienneté de la plupart d'entre eux est grande. Jobmatch est une société en croissance, et le métier a fort évolué avec la digitalisation. Il y a 10 ans, les candidats entraient en agence avec leur CV sur papier. Il y avait beaucoup de face to face et de papier, peu de digital. Aujourd'hui, les entretiens et les recrutements se font en ligne. Le plus gros challenge est de former aux techniques de recrutement actuelles les personnes qui sont là depuis longtemps, faire de bons suivis et assurer des entretiens en ligne, à la fois pour trouver les candidats et pour attirer de nouveaux clients. Il s'agit de se démarquer sur le plan commercial dans un monde de plus en plus concurrentiel, en faisant usage des réseaux sociaux. Un autre volet important est celui de la législation sociale, qui évolue tout le temps. Nous assurons une *refresh* des connaissances toutes les deux semaines. Les formations sont assurées en interne par des experts référencés, qui continuent d'acquérir de l'expertise à l'extérieur, chez Cefora ou ailleurs, pour la transmettre à leurs collègues. Nous programmons aussi 4, 5 ou 6 journées de formation par an autour des techniques de vente, des méthodes de recrutement, notre spécialité, mais aussi des *soft skills*, qui sont très importantes. »

Mixer formations internes et externes, en classe et en ligne

L'entreprise Nordic, spécialisée dans l'offre de voyages en Scandinavie, « propose aussi une combinaison de coaching interne, grâce à de bonnes structures de réunion et d'orientation, de formation interne et de formation externe, en coopération avec Cefora ou d'autres partenaires », confie Katrien Matthys, HR Manager. « En tant qu'entreprise en croissance et internationalisée, nous faisons face à de nouveaux défis. Nos commerciaux ainsi que nos chefs d'équipe et gestionnaires de produits doivent également penser à l'échelle internationale. Pour les employés qui assument de nouveaux rôles et responsabilités, nous voulons aussi établir un « parcours d'intégration ». Ils sont appuyés par des experts, des exemples et un cadre théorique, qui mixent apprentissage en classes et en ligne, formations à l'interne et à l'externe. Nous trouvons ce mélange

très agréable. »

Le top trois des portfolios de formations les plus demandées chez Cefora est « Office / Informatique », « Développement professionnel » (communication et collaboration / Meeting skills / Project Management / Time Management) et « Marketing et Ventes ».

« Des formations innovantes et non traditionnelles »

Pour Jean-Pierre Boninsegna, secrétaire fédéral Setca en charge du secteur des services, « dans l'environnement digital actuel, avec la crise sanitaire, le télétravail et l'impact qu'aura l'intelligence artificielle très rapidement, il faudra très vite repenser les formations. Mais avant de documenter les travailleurs avec des formations encyclopédiques tout au long de leur carrière, il est important de leur donner une méthodologie de travail plus fluide, basée sur la confiance, avec un pouvoir de contrôle souple, par des formations innovantes et non traditionnelles. Le Fonds social 200 a veillé à ce que ces formations soient aussi offertes aux managers, et surtout au *middle management*. Face à la généralisation de l'usage des nouvelles technologies de l'information, il est important également d'apprendre à croiser les informations, de réapprendre à réfléchir et à avoir un esprit critique par rapport à l'information disponible en ligne. Il faut que les apprentissages soient valorisants, et la valorisation ne vient plus du contenu, mais des méthodes



Il faut que les apprentissages soient valorisants, et la valorisation ne vient plus du contenu, mais des méthodes

Jean-Pierre Boninsegna
Secrétaire fédéral Setca en charge du secteur des services

”

Et si votre reconversion passait par une reprise d'études ?

Obtenir un nouveau diplôme peut être la solution pour changer de carrière. Certains adultes optent d'ailleurs pour un retour en classe en journée pour y parvenir. Un choix pas toujours évident mais les opportunités d'emploi sont là !

Réorienter sa carrière est un challenge attirant. Mais une formation est parfois nécessaire. À côté des cours en horaire décalé, il n'est pas rare de voir des adultes laisser tomber leur job pour reprendre des études en journée. À la Haute École Galilée, à Bruxelles, le département Pédagogie forme des enseignants, du maternel au secondaire inférieur. Il compte environ une cinquantaine d'adultes en reprise d'étude

chaque année, sur 1.100 étudiants au total.

Mais reprendre des études de trois ans n'est pas toujours facile. Sans oublier le fait de se retrouver au milieu de jeunes de 18-19 ans.

« On tente de valoriser leur expérience passée, pour raccourcir la formation à deux ans », souligne Jean-Bernard Lens, directeur du département.

« Et on essaie aussi de les mettre dans la même classe. Généralement, les adultes en reprise d'étude apprécient d'être entre eux. Dès la rentrée prochaine, pour accueillir des gens qui veulent continuer à travailler, on va également concentrer les cours sur la deuxième moitié de la semaine pour la formation d'instituteur primaire. »

La Haute École Galilée met surtout en avant la pratique et l'accompagnement des étudiants : un service leur trouve les stages, ils ont chacun un superviseur... Les jeunes diplômés peuvent même être guidés dans leurs premiers mois dans la vie professionnelle. « Notre enseignement se fait aussi beaucoup par semaine modulaire », ajoute le



À côté des cours en horaire décalé, il n'est pas rare de voir des adultes laisser tomber leur job pour reprendre des études en journée. © D.R.

directeur. « On rassemble un cours sur une semaine, avec des projets thématiques. En regroupant, les étudiants vont plus loin que si le cours était réparti quelques heures chaque semaine. »
Dernier gros avantage de la formation : elle donne toujours accès à un emploi, vu la pénurie de profs en Belgique francophone.

Soins infirmiers : une formation hyper concrète

Autre secteur en pénurie : le monde médical. Les études en soins infirmiers attirent donc aussi des adultes en reprise d'étude. « Ils représentent un peu moins de 10 % de notre population », précise Yannick Dubois, directeur du département « Paramédical » à la Haute École Galilée.

Les études y durent 4 ans, hors spécialisation. « Mais après un an, on peut avoir un diplôme d'aide

soignant », reprend Yannick Dubois. « Trouver un job d'étudiant est vite possible. » Cela peut faciliter le financement de ses études dans le cadre d'une reconversion.

Et à la Haute École Galilée, le programme est organisé autour « d'expériences de santé ».

« On part du concret pour aller chercher les enseignements théoriques, et pas l'inverse. »

On a baissé le nombre d'heures en classe pour avoir plus de

En soins infirmiers, la formation est centrée autour « d'expériences de santé ». « On part du concret pour aller chercher les enseignements théoriques »

travaux dirigés. Les étudiants y trouvent plus de plaisir ! »

Autre spécificité de la haute école bruxelloise : elle a rénové toute une aile pour qu'elle ressemble à celle d'un hôpital.

« On peut expérimenter dans un contexte très proche de ce qu'on va vivre plus tard. »



Yannick Dubois, Directeur du département paramédical. © D.R.

Enfin, comme pour la formation des enseignants, le département « Paramédical » met en avant son côté humain. « On connaît vite tous nos étudiants, on sait être en soutien. »

Christophe Halbardier

Pour les personnes intéressées, de nombreuses infos sur les formations se trouvent sur le site de la Haute École, www.galilee.be. Il est possible aussi d'appeler directement les deux départements au 02/613 19 70 (pour le département Soins Infirmiers) ou au 02/613 19 40 (pour le département Pédagogie).



Jean-Bernard Lens, Directeur du département pédagogique. © D.R.

« Pour accueillir des gens qui veulent continuer à travailler, on va concentrer les cours sur la deuxième moitié de la semaine pour la formation d'instituteur primaire »



Reprendre des études de trois ans n'est pas toujours facile. Sans oublier le fait de se retrouver au milieu de jeunes de 18-19 ans. © D.R.

« J'ai trouvé un nouveau job à plus de 50 ans ! »

CEFORA

Apprendre et grandir ensemble

Vos 50 bougies ne marquent pas la fin de votre professionnelle, et heureusement ! Guy en est la preuve vivante. Après une formation chez Cefora, il a réorienté sa carrière, direction un nouveau job comme Human Resource & Payroll Officer. Il nous raconte...

« Quand j'ai été licencié en 2017, après m'être donné corps et âme pour sauver l'entreprise de construction où j'étais responsable financier, ça a été un véritable coup de massue. Surtout à mon âge, on tombe vite au fond du trou », explique-t-il toujours tenaillé par l'émotion d'époque.

Quand on veut, on peut toujours

« Pourtant, et alors que j'affichais déjà 50 ans au compteur, je n'ai pas sombré.

Ma motivation ? J'ai toujours aimé apprendre. C'est bon pour le cerveau ! J'ai donc commencé à scruter les réorientations possibles sur Bruxelles. Et je suis tombé sur le site de Cefora qui proposait la formation "Gestion du personnel et du Payroll" d'une durée de trois mois suivie d'un stage, en collaboration avec Bruxelles-Formation. »

Une formation de 3 mois très complète « En trois mois, j'ai appris ce que l'on apprend généralement en deux ans : le droit du travail, individuel et collectif, les techniques de sollicitation, les différents logiciels de paie, le fonctionnement des organismes sociaux, celui des syndicats, les conseils d'entreprise... et j'ai bien sûr approfondi mes connaissances en gestion du payroll. Bref, c'était très complet

et efficace ! En grande partie parce que les cours sont donnés par de véritables professionnels. Ceux-ci nous ont aussi donné beaucoup d'exercices, ce qui m'a permis d'assimiler bien plus facilement la masse de théorie. »

Tout est possible

« Aujourd'hui, quand je me retourne sur mon parcours, je me dis que ma reconversion a été totale et que je fais ce qui me plaît vraiment. Ma formation Cefora a été super-bénéfique pour ma santé, tant mentale que physique. Oui, on peut donc relancer sa carrière après 50 ans ! »

Saviez-vous que 3 chercheurs d'emploi sur 4 trouvent un job après leur formation chez Cefora ?

Découvrez comment Cefora peut vous aider : www.unjobdemploye.be

20010981

20010981

UNLOCK YOUR POTENTIAL WITH **SOLVAY EDUCATION**

Start your journey!

Our portfolio includes programmes for individuals & companies

Management

Leadership

Finance

IT

Marketing



Solvay Lifelong Learning
BRUSSELS SCHOOL. ECONOMICS. MANAGEMENT



PLUS DE 70 MÉTIERS POSSIBLES

SERA PRÉSENT AU SALON DE LA RECONVERSION !

WWW.THOMAS-PIRON.EU/EMPLOI

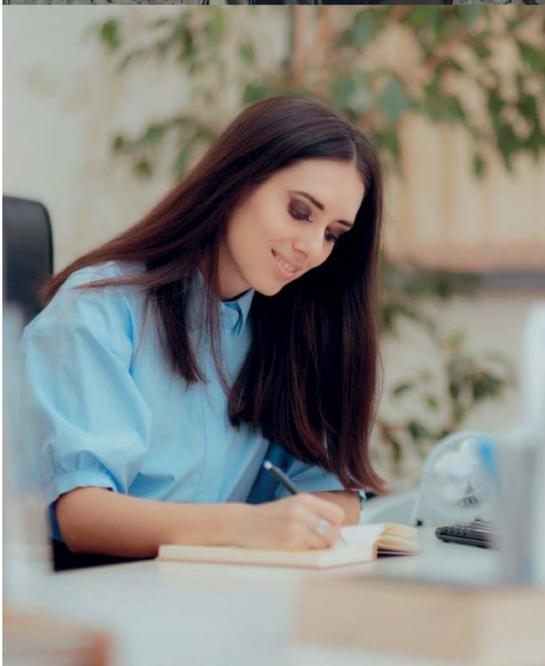
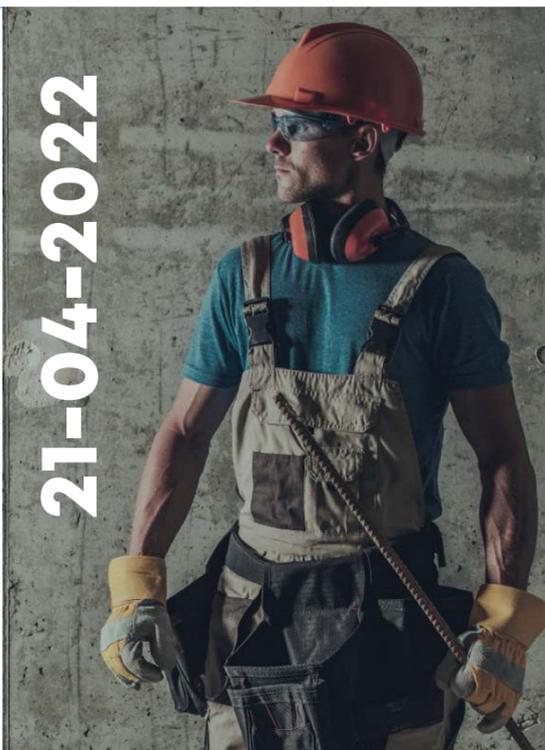
20011022

Le salon de la reconversion

- Vous êtes à la recherche d'un **emploi** ou d'une **formation** ?
- Vous vous posez des questions sur votre choix de **carrière** ?
- Venez rencontrer des coachs pour vous aider dans votre orientation autour de la **formation**, la **carrière**, l'**entrepreneuriat** et le **coaching**.

21/04 à Namur Expo
de 13 à 18h

Références



Envie d'y participer?
Inscription gratuite sur salondelareconversion.be



20011002

Vivalia rassemble 6 sites hospitaliers, 4 maisons de repos/maisons de repos et de soins – pour un total de 1.620 lits – une polyclinique, une maison de soins psychiatriques, des habitations protégées et 3 crèches agréées par l'ONE.

Nos 3.800 agents et 400 collaborateurs indépendants évoluent dans un secteur porteur de sens, guidé par les valeurs humaines. Leur expertise et leur savoir-faire multidisciplinaire permettent d'offrir des soins de qualité et de proximité.

Plus grand employeur de la province, l'intercommunale Vivalia est tournée vers l'avenir à travers notamment son projet Vivalia 2025, qui vise à répondre aux défis de demain en matière de soins de santé.

Vivalia recrute son (m/f)

DIRECTEUR GENERAL

Bastogne – temporairement Bertrix

Description du poste et missions : Chargé de la gestion journalière de l'Intercommunale, le Directeur général a pour mission d'assurer la mise en place opérationnelle et le fonctionnement de Vivalia, sa pérennité et son développement dans le cadre de la politique définie par le Conseil d'administration, notamment le plan stratégique Vivalia 2025.

Profil recherché : • Être titulaire d'un diplôme universitaire ou assimilé utile à l'exercice de la fonction • Expérience requise de 10 ans dans le management hospitalier • Réussir un examen oral sur différentes matières portant sur les secteurs hospitalier et public non marchand (stratégie, législation, financement, etc.).

Nous vous proposons : • Un contrat à durée indéterminée • Un niveau barémique conforme au statut Vivalia : DG1 • Un véhicule de fonction (selon car policy) • Un pack communication (PC/GSM) • Un travail au sein d'une institution interdisciplinaire où le professionnalisme et le respect envers les patients sont des valeurs essentielles • Une qualité d'emploi et de vie professionnelle offrant différents avantages extra-légaux.

Offre à pourvoir jusqu'au 29 avril 2022 minuit. Les candidatures sont à adresser à l'attention du Président, du Directeur général FF et de la DRH de Vivalia : • Via notre site internet : vivalia.be/jobs • Par e-mail aux adresses suivantes : candidature@vivalia.be ; presidence@vivalia.be et direction.generale@vivalia.be • Par courrier : Présidence, Direction générale et Cellule Recrutement, Route des Ardoisières, 100 – B-6880 Bertrix (Belgique).



PLUS D'INFORMATIONS ET DESCRIPTIF DE FONCTION COMPLET SUR VIVALIA.BE/JOBS

• SOIGNONS ENSEMBLE VOTRE CARRIÈRE •

20010922

#ChangerDeVie

VOUS SOUHAITEZ OUVRIRE VOTRE PROPRE SUPERMARCHÉ ?

Voici 5 choses à savoir sur Intermarché

- 45% de croissance ces 3 dernières années !
- Chez Intermarché, c'est l'indépendant qui décide !
- Un nouveau concept commercial à l'efficacité prouvée.
- Une formation théorique et pratique de 5 mois et demi.
- Des marges validées par les indépendants.

Avec la participation de la

Un expert financier vous expliquera le montage et le financement des projets.

Inscrivez-vous dès aujourd'hui à notre afterwork en présentiel à Louvain-la-Neuve le mardi 26 avril 2022 à 18h30.

www.devenir-mousquetaires.be/evenement

20010891

HELMo RECRUTE

...des **ENSEIGNANT.E.S /**
CHERCHEUR.EUSE.S

...des **OUVRIER.E.S**

...des **COLLABORATEUR.TRICE.S**

HELMo, des VALEURS SÛRES

DÉVELOPPER DES FORMATIONS DE GRANDE

QUALITÉ

FORGER DES ESPRITS LIBRES ET

ENTREPRENANTS

PROMOUVOIR UN

HUMANISME

ANCRÉ DANS NOS RÉALITÉS CONTEMPORAINES

ÊTRE UNE HAUTE ÉCOLE

ACCESSIBLE

ÊTRE UNE HAUTE ÉCOLE

PARTICIPATIVE

CES VALEURS VOUS PARLENT ! POSEZ VOTRE CANDIDATURE : emploi.helmo.be

FRANK - 39 ANS
Directeur Marketing
Grâce à Références,
il a trouvé un job qui
créé de la valeur.

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

20011022

20011022

Références

Recrutement
Infirmier(e)s
& soins

Intéressé.e?
Contactez-nous au
02 225 56 45 ou
hello@referencess.be

07-05-2022

- Créez le match entre vos **valeurs** et celles de vos candidats et apprenants à l'occasion de la **Journée internationale des infirmières (12/05)**
- Positionnez-vous auprès de **15.000 candidats** en recherche active dans un secteur pénurique et essentiel!
- Recrutez vos nouveaux talents et développez votre image de **marque employeur & formation** auprès de **70% du marché de l'emploi francophone**

Désignation d'un délégué général ou d'une déléguée générale de la Communauté française aux droits de l'enfant



APPEL À CANDIDATURES

Descriptif de la fonction

Le délégué général ou la déléguée générale a pour mission de veiller à la sauvegarde des droits et intérêts des enfants.

Dans l'exercice de sa mission, le délégué général ou la déléguée générale :

- 1° assure la promotion des droits et intérêts de l'enfant et organise des actions d'information sur ces droits et intérêts et leur respect effectif ;
- 2° informe les personnes privées, physiques ou morales et les personnes de droit public, des droits et intérêts des enfants ;
- 3° vérifie l'application correcte des lois, décrets, ordonnances et réglementations qui concernent les enfants ;
- 4° soumet au Gouvernement, au Parlement de la Communauté française et à toute autorité compétente à l'égard des enfants, toute proposition visant à adapter la réglementation en vigueur, en vue d'une protection plus complète et plus efficace des droits des enfants et fait en ces matières toute recommandation nécessaire ;
- 5° reçoit, de toute personne physique ou morale intéressée, les informations, les plaintes ou les demandes de médiation relatives aux atteintes portées aux droits et intérêts des enfants ;
- 6° mène à la demande du Parlement de la Communauté française toutes les investigations sur le fonctionnement des services administratifs de la Communauté française concernés par cette mission.

Le délégué général ou la déléguée générale mène sa mission dans le respect des dispositions du décret du 20 juin 2002 et à l'arrêté du Gouvernement du 19 décembre 2002.

Conditions de désignation

Pour être désigné délégué général ou déléguée générale, il faut :

- 1° être belge ou ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne ;
- 2° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction et jouir des droits civils et politiques ;
- 3° être porteur d'un diplôme d'études supérieures ou universitaires ou disposer d'un grade de niveau 1 dans une administration belge ;
- 4° posséder une expérience professionnelle utile de 10 ans au moins dans le domaine juridique, administratif, social, médical ou psychopédagogique.

Durée de la fonction

Le délégué général ou la déléguée générale est désigné(e) par le Gouvernement pour une période de six ans, renouvelable une fois.

Dépôt des candidatures

Les candidatures doivent être adressées, sous pli recommandé à la poste à Madame Bénédicte LINARD, Vice-Présidente et Ministre de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Médias et des Droits des Femmes du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, place Surlet de Chokier 15-17, à 1000 Bruxelles, au plus tard le 4/05/2022.

Les candidatures doivent remplir les conditions suivantes :

- 1° mentionner tous les renseignements suivants :
 - nom ; prénom ; date de naissance ; numéro de registre national ; dénomination exacte du diplôme le plus élevé du candidat.
- 2° être accompagnées des documents suivants :
 - un curriculum vitae exhaustif attestant de l'expérience requise ;
 - un dossier de candidature dûment motivé, incluant la vision et les ambitions du candidat ou de la candidate quant à la fonction de délégué général de la Communauté française aux droits de l'enfant. Celui-ci devra attester d'une maîtrise des enjeux qui traversent les différentes compétences de la Communauté française concernant la réalisation des droits de l'enfant consacrés par des instrumentaux internationaux, européens et nationaux. Il devra s'accompagner d'un plan d'actions indiquant les domaines prioritaires dans lesquels le candidat ou la candidate entend s'investir tout au long du mandat.

Afin de connaître les détails de cette désignation nous vous invitons à consulter le site de la Fédération Wallonie-Bruxelles : <http://www.recrutement.cfwb.be> dans la rubrique « Offres extérieures au Ministère » ou <http://www.recrutement.cfwb.be/index.php?id=21467>

Pour plus d'informations sur la Délégation générale aux droits de l'enfant rendez-vous sur le site <http://www.dgde.cfwb.be>

Dossier Spécial

Transition écologique



Avec **Bertrand Piccard**
(Fondation Solar Impulse)
et **Ilham Kadri** (CEO Solvay)

23-04-2022

Références

Transition écologique,
une opportunité pour
donner du sens
à son engagement
professionnel !