

# Références

DOSSIER MÉTIERS TECHNIQUES &amp; INDUSTRIE

EMPLOI

## Près de 13 % des employés du secteur des soins de santé étaient des jobistes en 2021

En 2021, 12,9 % des employés du secteur des soins de santé étaient des étudiants jobistes, un chiffre en légère augmentation depuis plusieurs années, ressort-il d'une analyse réalisée par le groupe de services RH Liantis auprès de 1.419 employeurs du secteur de la santé. L'analyse montre par ailleurs qu'en 2021, 32 % des employeurs du secteur de la santé – soit un sur trois – ont décidé de faire appel à des étudiants jobistes, contre 29,7 % en 2018.

Ce secteur est en outre un employeur intéressant pour les étudiants car le salaire est en moyenne de 12,9 euros brut par heure, contre un salaire moyen de 11,6 euros pour les autres jobistes. Actuellement, ce sont encore principalement les femmes qui optent pour le secteur de la santé. « En 2021, seuls 21 % des étudiants jobistes sont des hommes, une part qui reste stable par rapport à 2018. Cette répartition est presque égale à la proportion hommes-femmes dans l'ensemble des effectifs du secteur des soins de santé », note encore Liantis.

BELGA

## Plus de 60 ans sans emploi : les chances d'être engagé sont quasi nulles

Le SPF Emploi a fait une nouvelle évaluation de la participation au marché de l'emploi des personnes de plus de 55 ans. La probabilité pour une personne de plus de 60 ans inactive ou au chômage d'être engagée est pratiquement nulle, selon les dernières données publiées par le service public fédéral (SPF) Emploi. « Certains groupes ne cherchent plus de façon active. Mais il ressort également de l'étude qu'il existe une discrimination liée à l'âge ». BELGA

## Déjà 850 des 1.200 postes vacants pourvus à Brussels Airport

Aviatio, le centre pour l'emploi de l'aéroport, a lancé début mai une nouvelle campagne de recrutement afin d'aider les entreprises qui y sont actives à pourvoir 1.200 emplois. Le nouveau ministre flamand de l'Emploi, Jo Brouns (CD&V), a indiqué jeudi que 850 places ont déjà été pourvues. « Des efforts supplémentaires sont encore nécessaires », a estimé le député flamand Tom Ongena (Open VLD). Ongena plaide pour rendre ces emplois plus attractifs afin qu'ils restent pourvus de manière plus durable. BELGA

## L'emploi en légère hausse dans la zone euro au 1<sup>er</sup> trimestre

Le nombre de personnes avec un emploi a augmenté de 0,5 % dans la zone euro et de 0,4 % dans l'UE lors des trois premiers mois de cette année par rapport au trimestre précédent, selon l'office de statistiques européen Eurostat. Le PIB affiche une légère hausse, de 0,3 % dans la zone euro et de 0,4 % dans l'UE. BELGA

FORMATION

# « Tout le monde peut être technicien en fibre optique »

Proximus met le paquet sur la reconversion professionnelle pour recruter 3.000 personnes d'ici 2023.

MAXENCE JURBERT

Début mai, Proximus organisait un Fiber Job Day dans ses bureaux bruxellois pour présenter les métiers liés au développement du réseau fibre en Belgique et les perspectives d'emplois qui en découlent. L'événement était ouvert à tous et l'entreprise se réjouit d'avoir enregistré une très forte participation : plus de 500 personnes sont venues découvrir comment est déployé le réseau de la fibre optique.

Avec l'objectif ambitieux de 4,2 millions de foyers et d'entreprises connectés à la fibre optique d'ici 2028, Proximus met les bouchées doubles sur le recrutement. L'entreprise de télécoms souhaite engager 3.000 personnes d'ici 2023 pour le déploiement du réseau fibre. Comment trouver autant de monde en si peu de temps ? Proximus concentre ses efforts sur trois axes : la communication sur les métiers du domaine, la formation spécifique et la reconversion professionnelle.

Le Fiber Job Day fait partie de la stratégie d'information de Proximus. « Le but est de démystifier l'ensemble des activités, car le grand public connaît peu, voire pas du tout, les métiers de la fibre et en a une vision erronée », explique Benoit Hambenne, responsable des ressources humaines et des partenariats « déploiement de la fibre » chez Proximus. « Par exemple, le jointage de la fibre a l'image d'un travail physique lourd et difficile, où on ouvre le sol pour poser des câbles. Mais en réalité, il faut s'assurer que toutes les fibres soient correctement connectées les unes avec les autres. C'est un véritable travail de précision qui demande finesse et minutie. » Les techniciens sont dans des camionnettes chauffées ou climatisées qui sont un peu comme des petits laboratoires sur roues. « C'est un environnement de travail très confortable. »

Pourtant, c'est loin d'être le seul métier pour lequel l'entreprise de télécoms recrute : plus de 40 fonctions différentes sont concernées, des activités opérationnelles telles que les travaux d'excavation ou d'installation jusqu'à l'interaction avec les propriétaires et les gestionnaires de bâtiments, en passant par la planification et le développement de la conception du réseau et le suivi financier, commercial et administratif.

### Changer pour un domaine d'avenir

Le domaine de la fibre reste cependant relativement nouveau et les techniciens spécialisés ne sont pas légion. Les écoles techniques n'ont actuellement pas de formations spécifiques à la fibre optique. Proximus a donc décidé de s'occuper elle-même de former la main-d'œuvre qui lui manque, en partenariat avec les diverses agences régionales pour l'emploi et la formation, le VDAB côté flamand, le Forem côté wallon et Bruxelles Formation. Même sans aucune formation préalable d'électricien, il est possible de devenir technicien de jointage fibre après quelques mois d'apprentissage.

« Tout le monde peut devenir technicien », confirme Kenny Portier, 26 ans, expert et formateur en fibre optique



Kenny Portier enseignait l'histoire et la morale en secondaire. Mais il préfère travailler avec des adultes et a donc intégré Proximus. © DR.

*Il y a du travail pour des années, donc c'est un changement de carrière viable, même après 45 ans*

**Benoit Hambenne**  
responsable des ressources humaines et des partenariats « déploiement de la fibre » chez Proximus

”

chez Proximus. Avant cela, il enseignait l'histoire et la morale en secondaire. Mais il préfère travailler avec des adultes et a donc quitté les bancs de l'école après deux ans. C'est en ligne qu'il a trouvé l'annonce de Proximus : « Mon père a travaillé chez Proximus pendant 42 ans, donc il y avait déjà un lien fort pour moi. »

Après six mois d'apprentissage intensif, il enseigne maintenant aux nouveaux techniciens tout ce qu'il faut savoir sur la fibre optique et son installation. Tout le monde apprend assez vite, et en deux à trois mois, ils sont prêts à travailler en autonomie sur le terrain. Les profils de ses élèves sont très variés : « Il y a des techniciens qui veulent se spécialiser, mais aussi des personnes en reconversion professionnelle, comme des enseignants ou des ouvriers. »

Proximus mise beaucoup sur la reconversion professionnelle pour atteindre ses objectifs de recrutement. La stratégie est d'aller dans les branches de l'emploi saturées pour amener les personnes vers les métiers de la fibre, comme chez nos voisins français : « On voit clairement qu'il y a des métiers en

France, comme les coiffeurs, les pâtisseries, les boulangers, qui ont fait des reconversions très réussies sur ce type d'activité », assure Benoit Hambenne.

Les besoins urgents de personnel qualifié amènent parfois à débaucher les employés de la concurrence, mais le

*Mon père a travaillé chez Proximus pendant 42 ans, donc il y avait déjà un lien fort pour moi*

**Kenny Portier**  
expert et formateur en fibre optique chez Proximus

”

responsable des ressources humaines réfute totalement cette stratégie de recrutement : « Ce n'est pas en allant chercher la connaissance et les ressources chez la concurrence que l'on garantit un fonctionnement stable, au contraire. C'est une très mauvaise idée. Nous préférons former de nouvelles personnes pour amener du sang neuf. »

Proximus compte organiser de nouveaux événements similaires au Fiber Job Day en Flandre et en Wallonie, pour continuer à informer sur les métiers de la fibre et poursuivre son recrutement en masse. Selon l'entreprise, même après 2028, les métiers de la fibre resteront des métiers d'avenir. Entre la maintenance et l'entretien du réseau et son extension à d'autres parties du pays, Benoit Hambenne est optimiste : « Il y a du travail pour des années, donc c'est un changement de carrière viable, même après 45 ans. »



## « Nous donnons de la valeur aux idées et encourageons à les transformer en projets concrets »

Les métiers de l'eau incluent toute une série de professions parfois méconnues du grand public dont certaines ne s'apprennent pas dans les écoles...

**A**vec ses quelque 1.350 emplois, la Société wallonne des eaux (SWDE) poursuit diverses missions dont celle de produire et de distribuer de l'eau potable et aussi de concevoir des infrastructures adaptées. « Notre raison d'être, c'est de distribuer de l'eau pour tous aujourd'hui et demain », explique Laurence Willems, analyste RH à la SWDE. Pour ce faire, « nous avons toute une série de métiers très variés dont certains ne s'apprennent pas encore à l'école, par exemple celui de fontainier ».

**Nous avons toute une série de métiers très variés dont certains ne s'apprennent pas encore à l'école, par exemple, celui de fontainier.**



La station de potabilisation d'Eupen. © D.R.

**Fontainier : un métier clé**  
Fontainier est un métier en pénurie, pourtant incontournable pour le secteur de l'eau. « À ce jour, ce métier ne s'ap-



M. Beaumont, Fontainier. © D.R.

prend pas sur les bancs de l'école. C'est pourquoi, depuis 2019, la SWDE et le Forem s'associent pour organiser des opérations coup de poing pénurie ! », poursuit Laurence Willems.

Les candidats sélectionnés découvrent la réalité du terrain en réalisant des stages en immersion avec leurs potentiels futurs collègues. « En effet, la majorité des candidats est embauchée une fois le certificat de réussite dans la poche », affirme Laurence Willems. De nouvelles opérations « coupe-poing pénurie fontainerie » seront lancées cet été.

**Les candidats sélectionnés découvrent la réalité du terrain en réalisant des stages en immersion avec leurs potentiels futurs collègues.**

”

D'autres métiers techniques sont évidemment indispensables. « Nous avons des électromécaniciens qui s'occupent des pompes et de la télégestion, des ingénieurs pour nos cabines haute tension, des géomètres, des dessinateurs, des surveillants de chantiers de pose de conduites, des informaticiens... »

### Des fontainiers au service de l'innovation

De plus, la SWDE stimule l'initiative et la créativité des membres de son personnel en donnant de la valeur à leurs idées et en les encourageant à les transformer en projets concrets. « Il y a, par exemple, le projet Easy Conso qui consiste en un service de comptage intelligent destiné à traquer les gaspillages d'eau. L'idée est d'équiper le compteur d'un



Laurence Willems, analyste RH. © D.R.

module spécifique qui permette d'enregistrer les consommations, en temps réel, et de détecter d'éventuelles fuites, ce qui ne manquera pas d'avoir un impact sur les factures », poursuit Laurence Willems. Ce projet s'est traduit par le recrutement de deux fontainiers pour la pose de compteurs et d'un responsable commercial.

Laurence BRIQUET



Le projet Easy Conso est un service de comptage intelligent destiné à traquer les gaspillages d'eau. © D.R.

## « On assure la continuité du service et ça, c'est motivant »

La maintenance, la rénovation et la construction de bâtiments publics sont un challenge pour de nombreux professionnels dont ceux qui ont fait des techniques spéciales leur spécialité...

**A**u sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le service général des infrastructures scolaires poursuit plusieurs missions. « Nous gérons divers aspects techniques comme le chauffage, l'électricité ou encore la détection incendie du parc de bâtiments scolaires de la Fédération Wallonie-Bruxelles



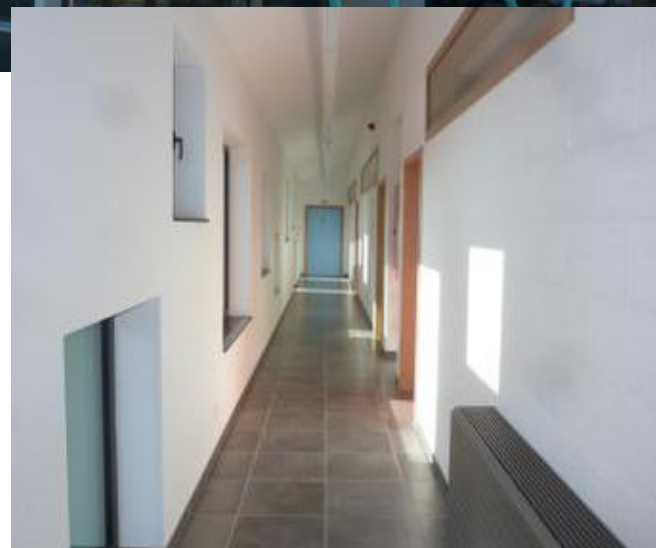
**Nous faisons de la maintenance curative et préventive, comme le remplacement d'un toit ou la rénovation d'une classe », Pascal Modard, ingénieur industriel techniques spéciales.**

”



**Construction (& rénovation) de huit nouvelles classes à Bastogne.** © D.R.

(WBE). Nous faisons de la maintenance curative et préventive, comme le remplacement d'un toit ou la rénovation d'une classe », explique Pascal Modard, ingénieur industriel techniques spéciales qui travaille dans ce service. « Nous faisons également du renouvellement d'équipements vieillissants, avec de nouvelles techniques, ou encore la réalisation de nouveaux bâtiments, le tout au service des occupants et des établissements », ajoute-t-il.



Pour ça, le service emploie une équipe pluridisciplinaire. « Il faut bien évidemment toute une série de compétences pour mener à bien à la fois les avant-projets, les projets et les réalisations. Il y a des architectes, des juristes, mais aussi des ingénieurs contrôleurs de chantier. Dans notre équipe, nous avons tous un cursus technique spécialisé », ajoute-t-il. Le « plus » du service ? « L'équipe est

jeune et dynamique. Bon nombre de personnes engagées dans les années 70 quand la Communauté française a été créée sont parties à la pension et, aujourd'hui, l'équipe est renouvelée ou en passe de l'être, avec des profils parfois bien divers. »

### Travail d'équipe

« On fait tout l'entretien et la maintenance en interne (sauf en

ce qui concerne les études de stabilité) donc nous avons une équipe d'architectes, d'ingénieurs et de gradués qui sont proches les uns des autres et qui travaillent en complémentarité », poursuit Ludovic Marot, gestionnaire de projets et travaux, spécialisé également en techniques spéciales. Qu'est-ce qui peut faire qu'un jeune ingénieur en techniques spéciales choisisse de venir travailler dans le service public plutôt que dans le privé ? « Je pense que c'est un état d'esprit. Ici, on construit et on fait de la maintenance. On est dans la continuité du service.

Dans le privé, généralement, on construit et ça s'arrête là.

Dans notre travail, on se sent aussi considéré en tant que tel, pas un numéro parmi d'autres. On a également des possibilités de nous former, de travailler en équipe et d'avoir une proximité

**Ici, on construit et on fait de la maintenance. On est dans la continuité du service.**

avec les intervenants.

On rencontre, par exemple, les directions d'école, les enseignants ou encore le personnel de maintenance. Notre programmation financière se fait sur cinq années. On sait déjà sur quels projets on va travailler », ajoute Pascal Modard.

Ludovic Marot, lui, se félicite du contact sur le terrain. « J'ai toujours aimé le contact humain et voir des directions et des élèves heureux, ça motive pour la suite. Travailler, par exemple, sur des économies d'énergie, c'est aussi un élément qui booste », ajoute celui dont le bureau est à Saint-Hubert (province de Luxem-



**« On fait tout l'entretien et la maintenance en interne (sauf en ce qui concerne les études de stabilité) donc nous avons une équipe d'architectes, d'ingénieurs et de gradués qui sont proches les uns des autres et qui travaillent en complémentarité », Ludovic Marot, gestionnaire de projets et travaux, spécialisé également en techniques spéciales.**

”

bourg), dépendant de la direction d'Arlon. Il cherche actuellement à engager plusieurs personnes.

Laurence BRIQUET



# Les technopédagogues, espèce rare et recherchée



Geneviève Halleux, directrice académique et vice-directrice-présidente de la Haute école de Vinci, et Ludovic Miseur, responsable du Centre de développement techno-pédagogique (CDTP). © DR.

La technopédagogie est sortie de l'ombre à la faveur de la crise covid. Aujourd'hui, en Belgique francophone, aucune haute école ou université ne propose de formation initiale à ce métier.

CAROLINE DUNSKI

En 2016, le Forem analysait les effets de la transition numérique sur les secteurs économiques en termes d'activités, de métiers et de compétences et identifiait alors des métiers dits « d'avenir ». On y trouvait à la fois des nouveaux métiers, des métiers existants dont le contenu évolue et des métiers à potentiel de croissance en termes d'effectifs.

Dans le cadre de ses travaux, le Forem s'est penché sur le métier de Digital Learning Manager (DLM). C'est un chef de projet qui accompagne les équipes technique et pédagogique dans la conception de programmes de formation digitalisés ou de ressources pédagogiques numériques destinés aux personnes qui accompagnent, à distance, un apprenant ou un groupe d'apprenants par les moyens de communication et de formation que permettent aujourd'hui l'informatique, le multimédia et l'internet.

« Le technopédagogue, ou ingénieur pédagogique multimédia, est une espèce de traducteur géant entre des équipes et des techniciens informatiques, entre des graphistes et des concepteurs de vidéos, entre des pédagogues et des experts métiers, et aussi avec une bonne capacité de gestion de projets et d'organisation de toute une série d'actions qui permettent de mettre en œuvre des dispositifs éducatifs », note Ludovic Miseur, maître-assistant en technopéda-

gogie, contributeur au rapport du Forem à titre d'expert ingénieur pédagogique multimédia et responsable du Centre de Développement techno-pédagogique (CDTP) créé en 2020 au sein de la Haute école Léonard de Vinci.

« C'est un métier en émergence en Belgique, mais il existe depuis près de 30 ans en France et au Canada », explique Ludovic Miseur. « À l'origine de l'apparition de ce métier, il y a les concepteurs de CD-Rom éducatifs. Ce nouveau métier est donc apparu à la jonction de plusieurs domaines avec, d'une part, des compétences techniques informatiques et, d'autre part, des compétences pédagogiques de scénarisation, de création de dispositifs et aussi d'animation. En Belgique, il n'existe pas de formation initiale à ce métier. En Fédération Wallonie-Bruxelles ou dans les établissements, lorsque nous avons des experts ou des technopédagogues, s'ils ont une formation initiale avec un master complet, ils ont dû aller la chercher en dehors de nos frontières, à Lille, à Rennes ou à Poitiers, par exemple. Par contre, nous avons toute une série de formations complémentaires, de types certificats universitaires, bacheliers de spécialisation ou, parfois, des petites options à finalité éducative, au sein des masters en sciences de l'éducation, mais cela reste un petit aperçu par rapport à une formation complémentaire ou complète que l'on peut faire dans le domaine. »

*On a récupéré dans nos effectifs des enseignants qui avaient des compétences et expériences en technopédagogie, mais qui ne se définissaient pas nécessairement comme tels*

Geneviève Halleux  
directrice académique  
et vice-directrice-présidente  
de la Haute école de Vinci

”

Initialement, les technopédagogues assuraient surtout les formations au sein d'entreprises privées. Ce n'est qu'assez récemment qu'ils sont arrivés dans l'enseignement universitaire, d'abord, puis dans l'enseignement obligatoire, et enfin dans les hautes écoles, avec des vitesses assez variables en fonction des institutions, des lieux et des besoins.

En septembre 2020, la Haute école Léonard de Vinci démarrait un nouveau modèle de gouvernance avec un plan stratégique dont le premier axe concernait le développement des compétences numériques et des compétences transversales. « Ce plan stratégique a été élaboré avant la crise covid et est l'élément central qui a enclenché la création du CDTP au sein des services académiques. Ceux-ci regroupent le centre interdisciplinaire de recherche, le centre de formation continue, les bibliothèques et le Learn-

ing Center, ainsi que le service d'accompagnement des étudiants », souligne Geneviève Halleux, directrice académique et vice-directrice-présidente de la Haute école de Vinci.

## Un Centre boosté par le covid

Le CDTP comporte trois volets : la confection des programmes d'études ; le soutien pédagogique et l'accompagnement des enseignants qui, quand ils arrivent dans la haute école pour enseigner comme maître-assistant ou formateur pratique avec leurs compétences métier, n'ont pas nécessairement de formation pédagogique ; et la « technopédagogie » proprement dite, pour soutenir l'appropriation des outils numériques et la digitalisation des enseignements.

« Le développement du Centre a été accéléré par le covid », se souvient Geneviève Halleux. « On a concentré l'énergie sur le techno-pédagogique en recrutant des enseignants avec ce profil-là, comme Ludovic, d'ailleurs. On a récupéré dans nos effectifs des enseignants qui avaient des compétences et expériences en technopédagogie, mais qui ne se définissaient pas nécessairement comme tels. »

Dans le cadre du Fonds européen Facilité pour la reprise et la résilience, principal instrument du plan européen Next Generation de réduction des effets sociaux et économiques de la crise sanitaire, la Haute école Léonard De Vinci a pu bénéficier d'une intervention lui permettant de développer sa stratégie par l'acquisition de matériel et d'équipement et par l'investissement dans les ressources humaines.

« L'utilisation judicieuse de beaux outils numériques, comme une salle de simulation immersive ou un robot social, nécessite un accompagnement humain, pour que l'enseignement soit réellement efficace », souligne Ludovic Miseur.

Pour la directrice académique, la difficulté réside dans le recrutement de ces profils : « Actuellement, il y a quatre personnes. L'équipe devrait en compter sept à dix pour mener le développement en cours, mais le problème sur le terrain, c'est qu'il n'y a pas suffisamment de diplômés et qu'il y a une forte demande. Comme on a besoin de beaucoup de monde, nous menons une expérience pilote et travaillons avec des étudiants jobistes qu'on forme et paie pour accompagner d'autres étudiants. »

*Les experts ou les technopédagogues qui ont une formation initiale ont dû aller la chercher en dehors de nos frontières*

Ludovic Miseur  
responsable du Centre  
de développement  
techno-pédagogique

”

## Les profils IT parmi les plus demandés

Trois-quarts des employeurs éprouvent des difficultés à pourvoir leurs postes vacants, selon ManpowerGroup. C'est l'IT qui connaît la tension la plus forte.

BENOÎT JULY

En dépit des nombreux nuages qui s'accumulent dans le ciel économique, plombé par l'inflation, les intentions de recrutement restent positives en Belgique. C'est la conclusion du Baromètre de l'emploi de ManpowerGroup, réalisé auprès de plus de 500 employeurs : 41 % d'entre eux prévoient toujours d'augmenter leurs effectifs d'ici septembre 2022, tandis que 16 % prévoient de les réduire.

« Dans un contexte de plus grande incertitude et de pression sur les coûts, les employeurs prévoient de ralentir le rythme des embauches au cours du prochain trimestre, même s'ils continuent de rapporter des intentions de recrutement très favorables dans les trois Régions et dans les dix secteurs sondés », constate Sébastien Delfosse, Managing Director de ManpowerGroup BeLux.

« En raison de l'accélération des transformations du marché du travail, comme la démographie et le départ à la retraite des *boomers*, de la pression sur les compétences en raison de la digitalisation ou de l'évolution des attentes des travailleurs dans le monde post-covid et des nouveaux défis à relever par les organisations, les employeurs doivent faire face à une crise des talents sans précédent au niveau mondial », poursuit-il. « Cela fait longtemps que le diagnostic sur les pénuries des talents a été posé, mais aujourd'hui, il y a vraiment urgence. Tous les acteurs sur le marché de l'emploi doivent se mobiliser et établir leur plan d'action pour améliorer la gestion des talents, à court et à long terme, afin de réduire le fossé entre l'offre et la demande de compétences et créer ainsi un marché du travail plus durable. »

Concrètement, les employeurs des trois Régions du pays continuent d'éprouver des difficultés à remplir leurs postes vacants : 77 % sont impactés par les pénuries à Bruxelles, 75 % en Flandre et 74 % en Wallonie. Les employeurs des dix secteurs d'activité sondés prévoient de créer de nouveaux emplois d'ici la fin du mois de septembre, même s'ils rapportent des prévisions en recul dans neuf d'entre eux par rapport au trimestre précédent.

## Autonomie post-covid

Dans ce contexte, ce sont les profils IT (Information Technology) et digitaux qui sont les plus recherchés. « Non seulement 86 % des employeurs sondés dans ce secteur éprouvent des difficultés de recrutement, mais les fonctions digitales ont également été citées comme les profils les plus difficiles à trouver par l'ensemble des employeurs, tous secteurs confondus », dit-on chez ManpowerGroup. Mais tous les secteurs sont affectés, à l'instar du commerce et de la logistique (81 % des recruteurs évoquent la pénurie), les services aux entreprises (juristes, comptables, etc.), les soins de santé, l'horeca, la construction ou encore l'industrie.

On notera enfin que, selon ce baromètre, les attentes des employeurs tendent à se modifier non seulement en raison des pénuries, mais aussi des nouveaux modes de travail hybrides issus de la crise sanitaire. « Notre enquête laisse apparaître une évolution des *soft skills* recherchées », relève Sébastien Delfosse. « Dans le monde post-covid, les employeurs éprouvent des difficultés à trouver des travailleurs faisant preuve d'autonomie et de responsabilité. » Et ce, alors que les compétences relatives à la collaboration ou à la vie sociale semblent comparativement moins importantes désormais.



20011386



**FISCALIFWA Group**

UN RÉSEAU DE FIDUCIAIRES EN PLEINE EXPANSION  
recherche

## UN EXPERT-COMPTABLE

en vue d'un engagement en CDI pour la région de GEMBOUX

**DESCRIPTION DE LA FONCTION :**

- Vous organisez et dirigez un réseau de fiduciaires à travers la Wallonie
- Vous pouvez gérer le personnel du réseau
- Vous assistez l'ensemble des collaborateurs du groupe
- Vous réalisez certaines missions spéciales.

**PROFIL :**

- Vous êtes expert-comptable fiscaliste ou certifié ITAA
- Expérience de minimum 10 ans en fiduciaire
- Une bonne connaissance fiscale des PME et des sociétés
- La connaissance du secteur agricole est un atout supplémentaire

**INTÉRESSÉ.E ?** Venez voir notre site internet [www.fiscalifwa.be/jobs](http://www.fiscalifwa.be/jobs)



20011386



**FISCALIFWA Group**

UN RÉSEAU DE FIDUCIAIRES EN PLEINE EXPANSION  
recherche

## UN MANAGER

en vue d'un engagement en CDI pour la région de GEMBOUX

**DESCRIPTION DE LA FONCTION :**

- Vous organisez et dirigez un réseau de fiduciaires à travers la Wallonie
- Vous pouvez gérer le personnel du réseau
- Vous assistez l'ensemble des collaborateurs du groupe
- Vous réalisez certaines missions spéciales.

**PROFIL :**

- Vous êtes expert-comptable fiscaliste ou certifié ITAA
- Vous avez une expérience de min. 10 ans en fiduciaire.
- Vous avez une bonne connaissance fiscale des PME et des sociétés (la connaissance du secteur agricole est un atout supplémentaire)
- Vous avez des connaissances approfondies du nouveau CSA
- Vous avez de bonnes notions des aspects RH
- Vous avez de bonnes connaissances en programmes informatiques
- Vous avez une bonne base en Néerlandais

**INTÉRESSÉ.E ?** Venez voir notre site internet [www.fiscalifwa.be/jobs](http://www.fiscalifwa.be/jobs)



20011297



**Directeur Ressources humaines pour la Ville de Bruxelles**

*L'employeur qui écrit votre nom en capitales*

Le Département Ressources humaines est en charge de la gestion du personnel et de la gestion active des quelque 3900 collaborateurs de la Ville de Bruxelles.

Cette gestion comprend le recrutement, la carrière, le payroll et le développement des compétences et une politique active de diversité et bien-être.

Votre mission consistera à diriger et à coordonner les activités du Département RH afin d'atteindre les objectifs stratégiques et opérationnels en accord avec les objectifs politiques. Vous contribuerez loyalement à la préparation et à l'évaluation de la politique à suivre.

Vous traduisez la stratégie en un plan opérationnel pluriannuel et identifiez les ressources nécessaires à cet effet. Vous participez à la préparation du budget et à la mise en place d'un système de contrôle interne. Vous rapportez au secrétaire de la ville et à l'échevin compétent.

*Vous êtes titulaire d'un master, vous avez une expérience probante d'au moins 5 ans dans une fonction dirigeante de niveau universitaire dans une grande structure.*

*Vous disposez également d'une expérience dans une fonction similaire en RH ainsi que de connaissances et d'expérience en développement de projets RH et en management axé sur la réalisation des objectifs.*

*Pour accéder à l'annonce complète ainsi qu'aux missions et conditions détaillées de ce poste, rendez-vous sur [jobs.bruxelles.be](http://jobs.bruxelles.be). Date limite des candidatures : **le 8 juin 2022.***





20011394

# Dossier Durabilité

18-06-2022

- Les mentalités changent. Le climat et la pollution sont au centre des préoccupations. A tel point que l'impact d'une entreprise sur ces deux sujets est devenu un facteur d'attractivité pour les talents.
- Comment répondre aux besoins du moment présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins ?
- Associez votre entreprise aux valeurs partagées par vos futurs collaborateurs, dans ce projet éditorial diffusé auprès de 70% du marché de l'emploi francophone.

# Références

Intéressé.e ?  
Contactez-nous au  
02 225 56 45 ou  
[hello@referances.be](mailto:hello@referances.be)