

Références

SALON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION **TALENTUM NAMUR**

Un marché de l'emploi très dynamique



Comme en témoignent les chiffres du Forem, les perspectives d'emploi en Namurois sont au beau fixe ! Au cours du mois d'avril 2022, sans compter les 14.283 offres émanant des autres Services publics de l'Emploi, le Forem a diffusé sur son site 46.030 offres d'emploi, ce qui représentait 34 % d'opportunités d'emploi de plus qu'au mois d'avril 2021. © DR.

En avril dernier, le Forem diffusait 34 % d'offres d'emploi de plus que le même mois de 2021. En termes de progression, c'est la fonction publique qui connaît la plus forte hausse. Quant à la demande d'emploi, elle continue de baisser depuis 14 mois.

Pour Thierry Ney, porte-parole du Forem, « le marché du travail est indéniablement dynamique ». Au cours du mois d'avril 2022, sans compter les 14.283 offres émanant des autres Services publics de l'Emploi, le Forem a diffusé sur son site 46.030 offres d'emploi, ce qui représentait 34 % d'opportunités d'emploi de plus qu'au mois d'avril 2021. Fin mai, il y avait plus de 80.000 offres. « Les chiffres du Forem ne sont pas exhaustifs au dernier carat, mais constituent un très bon indicateur du dynamisme du marché de l'emploi. Avec la reprise des activités économiques, alors qu'elle avait été contrainte pendant deux ans, la consommation est aujourd'hui relancée. Les gens veulent refaire la déco, retourner au resto... Ce dynamisme s'observe dans toutes

les régions et crée des opportunités d'emplois. De plus, ça fait 14 mois que la demande d'emploi diminue. »

Attirer les travailleurs dans la fonction publique

Du côté de l'offre, c'est l'administration publique qui, avec 1.897 postes proposés, a connu la plus forte progression par rapport à avril 2021, soit une augmentation de 106 %. Le Service public de Wallonie (SPW), par exemple, qui employait 10.050 agents (sans les détachements) au 1er mai, recrutera prochainement 69 informaticiens, pour répondre à l'important enjeu de la digitalisation. Et comme la fonction publique n'attire pas beaucoup, il est prévu de leur octroyer le statut pécuniaire de directeur. Par ailleurs, au sein du SPW, la crise sanitaire a provoqué une accélération de la prise de conscience des bénéfices du télétravail structurel, tant dans le chef de l'autorité que dans celui des agents eux-mêmes. « Le SPW a travaillé sur l'élaboration d'un nouvel arrêté ministériel cadrant le recours au télétravail pour les fonctions qui le permettent, explique Jacques Moisse, directeur général a.i. du SPW Support. En pleine crise sanitaire, ce sont plus de 4.000 agents qui ont pu se retrouver en télétravail, ce qui a permis de garantir la continuité des services. Le nouvel arrêté, tirant les enseignements à la fois du régime précédent et de la crise sanitaire, prévoit la possibilité maximale de 10 jours de télétravail sur 4 se-

maines pour un agent travaillant à temps plein. La procédure est simplifiée. Le télétravail peut se prendre par demi-journée et le jour est modifiable selon les besoins de l'agent et du service, sans charge administrative excessive. Il s'accompagne du droit à la déconnexion. Les bénéfices attendus à moyen et à long termes sont le bien-être des agents, l'efficacité des services via les outils collaboratifs tels qu'Office 365, la réduction du temps et des coûts de trajet pour les agents. Le télétravail fait par ailleurs partie d'une stratégie immobilière globale visant à regrouper les services dans des bâtiments à moindre coût carbone et proche des transports en commun. »

Outre les 69 informaticiens, les autres profils qualifiés les plus recherchés par le SPW sont les ingénieurs (civils, industriels ou agronomes), économistes, juristes et architectes. Au niveau intermédiaire, le SPW recrute aussi des comptables, des collaborateurs en travaux publics et des électromécaniciens. Du côté des profils non-qualifiés, des ouvriers manœuvres, des préposés nature et forêts, des collaborateurs administratifs et des métiers liés aux chantiers publics.

Métiers en pénurie et porteurs

Le Forem n'est pas en reste et recrute également, ne manque pas de souligner son porte-parole. « En particulier des contrôleurs de gestion et des informaticiens. » Des métiers généralement en pénurie et/ou « porteurs »,

Avec la reprise des activités économiques, alors qu'elle avait été contrainte pendant deux ans, la consommation est aujourd'hui relancée. Les gens veulent refaire la déco, retourner au resto... Ce dynamisme s'observe dans toutes les régions et crée des opportunités d'emplois. De plus, ça fait 14 mois que la demande d'emploi diminue.

c'est-à-dire qui semblent offrir les plus grandes chances d'insertion à l'emploi aux personnes faisant partie de la réserve de main-d'œuvre. « Ce sont des profils-clés pour les administrations et la concurrence pour les recruter est rude. » Le Forem identifie 126 métiers en pénurie et fonctions critiques. Des fonctions sont considérées comme « critiques » lorsque les offres d'emploi sont moins facilement satisfaites ou que le recrutement prend plus de temps pour l'employeur.

Après les services publics, les plus fortes hausses du nombre d'opportunités d'emploi concernent les soins de santé et l'action sociale (une progression de 31 % avec 2.400 offres) et l'Horeca (+24 %, avec environ 1.200 offres), l'éducation (+ 22 %, 422 postes) les services aux entreprises, l'immobilier et la location mobilière (+ 19 %, 3.000 postes), l'industrie manufacturière (+ 19 %), et toutefois des besoins variables selon les branches d'activités (la fabrication de machines et équipements +31 %, 700 postes ; l'industrie chimique : +26 %, près de 800 postes ; les industries agricoles et alimen-

taires : + 24 %, 1.000 postes ; la métallurgie / le travail des métaux : + 17 %, près de 800 postes) et, enfin, le commerce de gros et de détail (+ 17 %, 3.800 postes). Une légère diminution des propositions de recrutement s'observe dans la construction (- 3 %) et la production / distribution d'eau et d'énergie (- 7 %). Cependant, ces deux secteurs restent particulièrement porteurs avec respectivement 2.884 et 546 postes diffusés en avril 2022.

Lancement du projet pilote « Territoires zéro chômeur de longue durée » (TZCLD)

35 % des offres publiées sur le site du Forem concernent des métiers en pénurie. Bien que la demande d'emploi diminue, sur proposition de la Vice-Présidente, ministre de l'Emploi, de la Formation et de l'Économie sociale, Christie Morreale, le Gouvernement wallon lançait fin avril le projet pilote « Territoires zéro chômeur de longue durée » (TZCLD), visant à offrir un contrat de travail à toutes personnes durablement sans emploi au sein de territoires définis. Ce projet repose sur l'idée que personne n'est

inemployable et que de nombreux besoins sociaux, en éducation, dans les domaines de la santé, de l'aide à la personne, de la transition climatique... ne sont pas couverts. L'objectif principal de TZCLD est d'amener à l'emploi des personnes qui en sont très éloignées depuis plusieurs années en suivant une démarche novatrice sur une dizaine de zones test. « Il s'agira de faire sauter des verrous tels que la faible diplomation et l'absence de permis de conduire et d'organiser un accompagnement de publics généralement difficilement activables pour faire matcher leurs compétences et des besoins sociaux et sociétaux sur le territoire concerné », explique Thierry Ney.

L'appel à projets lancé aux acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion socio-professionnelle ainsi qu'à des entreprises d'économie sociale se clôturait le 24 mai. Avec les 27,7 millions d'euros d'ores et déjà réservés pour ce projet dans le cadre du plan de relance, de 2022 à 2024, la Wallonie espère financer plus de 20 projets pilotes sur son territoire.

CAROLINE DUNSKI

Le secteur automobile : des métiers en constante évolution

Alors que les technologies évoluent de jour en jour, le secteur automobile et ses métiers sont, eux aussi, en constante mouvance. Nouvelles compétences, nouveaux produits, nouveaux services... Comment a évolué le métier de concessionnaire à l'heure d'une nouvelle mobilité ?



Les nouvelles technologies impliquent une hyper-spécialisation du personnel qui doit être formé en temps et en heure. © NATHALIE BOUGELET.



Christophe Mazuin,
fondateur du groupe. © D.R.

Il y a bientôt 30 ans, Christophe Mazuin posait la première pierre du groupe SAN Mazuin par l'acquisition du Garage de La Meuse, à Annevoie. « Aujourd'hui, le groupe SAN Mazuin compte environ 220 personnes et repose sur 3 piliers : la concession automobile avec vente et entretien des marques du Groupe Volkswagen (NDLR : Audi, Volkswagen, Seat et

L'amélioration continue des compétences de nos équipes participe à un service de qualité pour nos clients mais aussi à un développement personnel primordial pour nos employés.

Skoda), la vente de véhicules d'occasion multi-marques et la carrosserie multi-marques », explique Benoît Henry de Frahan, Marketing Manager chez SAN Mazuin. Le groupe est présent sur les provinces de Namur et Luxembourg à travers 16 showrooms, 7 ateliers de mécanique et 4 carrosseries. Le métier de concessionnaire automobile a fortement évolué ces dernières années. « Les nouvelles technologies impliquent que le personnel soit formé en temps et en heure. Pour la vente, c'est la même chose : nous ne

vendons plus uniquement des véhicules diesel ou essence.

Nous proposons désormais des voitures électriques et des hybrides. Il faut donc être capable de cerner les besoins du client et lui proposer le véhicule le plus adapté. Souvent, la personne qui postule chez nous en tant que vendeur ne se rend pas compte que c'est un métier très complexe.

Il faut vendre un véhicule mais aussi un contrat d'entretien, une assurance et un financement », ajoute Annick Henrard, DRH chez SAN Mazuin.

Des carrières en pleine évolution

Contrairement aux idées reçues, une concession ne se limite pas à des vendeurs et des mécaniciens. « L'univers automobile regorge de métiers variés, de compétences bien spécifiques et de profils très différents. C'est un véritable vivier de talents », note le Marketing Manager. Effectivement, depuis quelques années, nous assistons à un regroupement des structures et à une hyper-spécialisation des métiers. C'est pourquoi, le groupe SAN Mazuin met la formation de ses employés au centre des priorités. « L'amélioration continue des compétences de nos équipes participe à un service de qualité pour nos clients mais aussi à un développement personnel primordial pour nos employés », ajoute la DRH.

Comme d'autres secteurs, celui

de l'automobile est confronté à des pénuries. « Nous recherchons tout type de profil. Quelle que soit votre spécialisation, il y a plus que probablement une place pour vous au sein du groupe SAN Mazuin », note la DRH.

Le groupe SAN Mazuin participera cette année au salon Talentum, à Namur, avec l'espoir de recruter de nouveaux talents. « Des représentants de tous nos métiers seront présents sur le stand. Nous espérons avoir des rencontres intéressantes, pouvoir expliquer les différents métiers que nous avons et leur évolution. Il y a tellement de métiers au sein de notre groupe : la technique, l'administratif, la vente...

Mais aussi les stages. Nous mettons un point d'honneur à accueillir la nouvelle génération et à la former au métier de demain. Nous cherchons, en tout cas, des profils en adéquation avec nos valeurs qui sont le dynamisme, l'honnêteté, l'orientation client et les compétences », conclut Benoît Henry de Frahan.

L.B.



« Souvent, la personne qui postule chez nous en tant que vendeur ne se rend pas compte que c'est un métier très complexe. Il faut vendre un véhicule mais aussi un contrat d'entretien, une assurance et un financement »,
Annick Henrard,
DRH.

”



Aujourd'hui, le groupe est présent sur les provinces de Namur et Luxembourg à travers 16 showrooms, 7 ateliers de mécanique et 4 carrosseries. Il compte environ 220 personnes et repose sur 3 piliers : la concession automobile avec vente et entretien des marques du Groupe Volkswagen (NDLR : Audi, Volkswagen, Seat et Skoda), la vente de véhicules d'occasion multi-marques et la carrosserie multi-marques. © D.R.



SAN MAZUIN RECRUTE :

Diagnosticien(ne)s
Mécanicien(ne)s
Carrossier(e)s
Conseiller(ère) clients SAV
Vendeur(euse)s

...

Postulez sur san-mazuin.be/jobs



ACHÈNE - ANDENNE - BAILLONVILLE - BOMAL - COURRIÈRE
MARCHE-EN-FAMENNE - MÉAN - NANINNE - ROCHFORT - WIERDE

groupe
SAN *mazuin*
sanmazuin.be

Materne-Confilux, international mais familial



La société namuroise emploie environ 550 salariés, auxquels s'ajoutent des intérimaires en fonction de la charge de travail saisonnières, sur son site de Floreffe. © V. LORENT

L'entreprise fondée à Wépion il y a 130 ans et installée à Floreffe depuis 1980 exporte vers les cinq continents la majorité de ses produits, mais reste très attachée à la région namuroise et embauche surtout des techniciens.

Entretien avec Benoît Hubin, directeur des ressources humaines.

Quelle est l'activité de Materne-Confilux ?

Materne est une entreprise qui a plus de 130 ans d'existence et qui s'est spécialisée dans la transformation de fruits venant du monde entier en compotes, en confitures, mais aussi en produits semi-finis, qui vont ensuite vers l'industrie agro-alimentaire, comme les coulis qu'on retrouve dans les yaourts, par exemple. Nous produisons annuellement plus de 70.000 tonnes de produits finis dont 60 % sont destinés à la grande exportation.

Quels sont vos principaux clients ?

On répond à des appels d'offres et nos clients sont des grandes marques de distribution auxquels nous fournissons des confitures. Nous fournissons aussi des produits semi-finis à des biscuitiers et à l'industrie laitière. Nous faisons partie du groupe Andros, qui produit entre autres les confitures « Bonne Maman », et nous sommes la deuxième usine fruitière du groupe, qui est un géant de l'industrie agro-alimentaire, mais qui reste un groupe industriel familial et qui est dirigé comme tel.

Combien de personnes emploie l'entreprise et combien de personnes voulez-vous recruter ?

Il y a actuellement 550 salariés auxquels s'ajoutent des intérimaires en fonction de la charge de travail saisonnière et nous avons ouvert au moins huit postes, mais nous n'avons pas d'objectifs chiffrés particuliers.

Nous espérons rencontrer des candidats potentiels issus de la région et ayant des profils qui pourraient matcher avec les postes ouverts.

Mais nous n'allons pas à Talentum avec un cahier de charges trop précis.

liens. Nous espérons rencontrer des candidats potentiels issus de la région et ayant des profils qui pourraient matcher avec les postes ouverts. Mais nous n'allons pas à Talentum avec un cahier de charges trop précis.

Comment organisez-vous le recrutement en-dehors de salons comme Talentum ?

Nous avons la chance d'être une entreprise assez connue dans la région. Nous recrutons par nos propres moyens, en participant à des salons, par des annonces et par des stages en alternance, qui nous permettent d'accueillir parfois des futurs collaborateurs, en fonction de leur évolution. On recrute parfois via des bureaux externes, mais ça dépend des profils.

Quels sont les profils recherchés et rencontrez-vous de la concurrence sur le plan du recrutement ?

Ce sont surtout des profils techniques. La période n'est

pas facile, en tout cas pour un employeur, pour un salarié c'est autre chose. Le marché du travail est compliqué. Il y a une pénurie de profils qualifiés ou un manque de disponibilité avec des gens qui sont en place et qui n'ont pas envie de bouger. Il y a de la concurrence pour ces profils généralistes qui peuvent travailler un peu n'importe où. Quand on recherche des techniciens, des commerciaux ou des gens dans la finance, ils peuvent travailler dans tous les domaines et on se heurte à la concurrence de toutes les autres entreprises, y compris dans les secteurs qui paient mieux, comme les entreprises pharmaceutiques ou la chimie. Pour les profils très spécifiques comme les bio-ingénieurs et les agro-ingénieurs, c'est moins compliqué, parce qu'on a suffisamment de contacts avec les universités pour engager ces profils-là.

Permettez-vous à vos collaborateurs de faire du télétravail ?

Le télétravail est plus compliqué parce que c'est un site de production et que pour faire tourner l'usine on a besoin de personnel dans l'usine, mais aussi de personnel de support. Le télétravail a été pratiqué pendant la période Covid puisque c'était imposé, mais

avec les limites opérationnelles puisqu'il était possible, dans notre secteur, d'avoir des dérogations. Aujourd'hui, le télétravail se pratique sur base occasionnelle en fonction des demandes des collaborateurs et en fonction des possibilités des services.

Y a-t-il une attente de vos collaborateurs en ce sens ?

C'est une demande chez certaines personnes, en général plutôt parmi les plus jeunes, mais on a la chance d'être en-dehors des grands centres urbains, donc il n'y a pas de bouchons pour venir travailler chez Materne, il y a du parking... Donc tous les incitants qui seraient liés aux déplacements, nous ne les avons pas. Mais par contre, pour l'équilibre vie professionnelle - vie privée, plus que pour éviter de passer trois heures dans les bouchons tous les jours, on garde l'intérêt pour le télétravail. C'est possible pour le personnel administratif, mais ce n'est évidemment pas possible pour les personnes qui doivent venir à l'usine pour assurer que les machines tournent. Nous restons attentifs pour éviter des distorsions entre les ouvriers et les employés. Le télétravail n'est pas structurel, mais occasionnel, et maximum un jour par semaine.

CAROLINE DUNSKI



« La période n'est pas facile, en tout cas pour un employeur, pour un salarié c'est autre chose. Le marché du travail est compliqué. Il y a une pénurie de profils qualifiés ou un manque de disponibilité avec des gens qui sont en place et qui n'ont pas envie de bouger »,
Benoît Hubin,
directeur des ressources humaines.



09.06

Talentum Namur

de 13h à 18h à Namur Expo



Inscription gratuite

Références

**+ DE 500 JOBS
ET FORMATIONS!**

GROUPE
ROSSEL



exquando
the content professionals



 **technobel**

Allmat
VOS MATÉRIAUX AU MEILLEUR PRIX

 **jobmatch**
interim & selection

SAR mazin



talentum.jobs.be

« Nous formons aux métiers porteurs d'emplois »

Les métiers de la défense, de la prévention et de la sécurité ont le vent en poupe et ce n'est pas la Province de Namur qui dira le contraire, elle qui lance une nouvelle formation dès la prochaine rentrée 2022.

Comme dans d'autres provinces, l'enseignement est un des piliers des actions de la Province de Namur. « Nous avons de l'enseignement secondaire, une haute école, une école de promotion sociale (dans le secondaire et le supérieur) mais aussi de l'enseignement spécifique (avec l'académie de police de la province de Namur, les écoles provinciales de sécurité civile et l'école provinciale d'administration et de pédagogie) ou encore l'école d'application du Château de Namur », explique Jean-Alexandre Verdonck, Inspecteur général auprès de l'Administration Provinciale de l'Enseignement et de la Formation, à la Province de Namur.

Depuis de nombreuses années, la Province propose des formations en lien avec la sécurité. « Il y a eu toute une évolution dans le temps qui a fait que la Province s'est investie dans ce secteur, notamment avec la formation des policiers, des secouristes-ambulanciers ou des pompiers. Puis, ces structures se sont développées et ont pris de



Depuis de nombreuses années, la Province propose des formations en lien avec la sécurité. « Il y a eu toute une évolution dans le temps qui a fait que la Province s'est investie dans ce secteur, notamment avec la formation des policiers, des secouristes-ambulanciers ou des pompiers », explique Jean-Alexandre Verdonck, Inspecteur général auprès de l'Administration Provinciale de l'Enseignement et de la Formation, à la Province de Namur. © D.R.

plus en plus d'ampleur et depuis plusieurs années, la Province poursuit cet investissement très important notamment au niveau des infrastructures et de la qualité des formateurs, issus du milieu professionnel offrant la garantie d'une parfaite adéquation avec les besoins du terrain ».

Pas assez de candidats

À la rentrée prochaine, une nouvelle formation sera proposée aux 4èmes, 5èmes et 6ème TQ avec pour intitulé « Aspirant aux métiers de la défense, de la

prévention et de la sécurité » alors qu'existait déjà une 7ème année d'assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité. « Il a été décidé d'ouvrir cette nouvelle formation sur l'ensemble du territoire wallon et bruxellois car beaucoup de postes ne trouvent pas de candidats. On parle quand même de 4.000 postes vacants. Il était donc important d'augmenter le nombre de candidats potentiels », poursuit Jean-Alexandre Verdonck.

« La Province de Namur voulait saisir la balle au bon : si une

7ème année existait déjà, l'idée aujourd'hui, avec cette nouvelle formation, c'est d'accrocher les jeunes dès la 4ème, sur 3 ans, et de leur proposer beaucoup de stages et de terrain pour leur permettre de se rendre compte de la diversité des métiers allant du gardiennage à l'armée, en passant par les services d'incendie et la police ». C'est aussi une manière de mieux préparer ces jeunes à intégrer, après leurs humanités, des formations dans la police ou l'armée.

« Nous voulons leur permettre d'être en lien plus rapidement avec ces métiers et de se préparer au plus vite à entrer en fonction ».

Les cours sont dispensés à Seilles (Andenne) et, en partie, sur Namur, à partir de la pro-

« L'idée aujourd'hui, avec cette nouvelle formation, c'est d'accrocher les jeunes dès la 4ème, sur 3 ans, et de leur proposer beaucoup de stages et de terrain »

Jean-Alexandre Verdonck

Inspecteur général auprès de l'Administration Provinciale de l'Enseignement et de la Formation



chaine rentrée scolaire (pour la 4ème). La formation sera présentée lors du Salon Talentum de Namur. « Cela reste des métiers (pompier, policier...) qui attirent et qui attirent autant les garçons que les filles.

On compte en effet environ 40 % de femmes dans les dernières promotions au sein de la police », conclut-il.

L.B.



L'enseignement est un des piliers des actions de la Province de Namur. © D.R.

Depuis de nombreuses années, la Province propose des formations en lien avec la sécurité.



ENSEIGNEMENT



Vous recherchez une formation qualifiante porteuse d'emploi ?

L'enseignement provincial vous propose un vaste choix dans les métiers de la santé, du social, de l'économie, de l'agronomie, des arts, de l'hôtellerie, du cheval...

Focus sur les métiers de la sécurité

Différents niveaux d'études et de formation sont accessibles à partir de la 4^e année du secondaire, dans l'enseignement supérieur, à l'Académie de Police ou dans nos écoles de sécurité civile.

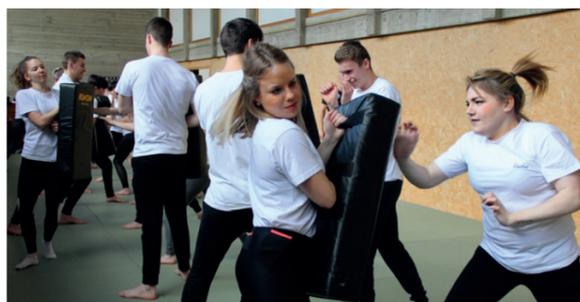
NOUVEAUTÉ
2022-2023

ASPIRANT AUX MÉTIERS DE
LA DÉFENSE, DE LA PRÉVENTION
ET DE LA SÉCURITÉ
(4^e année secondaire)

Mais également :

- École du Feu et Aide médicale urgente
- Ambulancier en transport non urgent de patients
- Assistant aux métiers de la prévention et de la sécurité
- Académie de Police de la Province de Namur

Ces formations sont données sur les deux Campus situés rue Henri Blès 188 à 192 à Namur, et la plupart peuvent être données en décentralisation à Thy-le-Château ou Gedinne. **Emplois à la Province de Namur ?** Le service de Gestion des Ressources Humaines est à votre écoute pour tout renseignement utile.



Pour toute information : 081 77 51 49 ■ laurence.detaille@province.namur.be ■ https://www.province.namur.be/enseignement_formation

L'entrepreneur paysagiste joue un rôle essentiel

La lutte contre le réchauffement climatique et la perte de biodiversité est devenue une préoccupation quotidienne. La verdure des villes s'impose comme une évidence. Les entrepreneurs paysagistes y contribuent grandement. Et puisqu'on parle de végétation... le boulot ne manque pas !

Ne dites pas à un entrepreneur paysagiste qu'il est jardinier ! Son métier offre une palette de services bien plus large, englobant aussi des aspects liés à l'aménagement du territoire et à la construction. Un paysagiste n'intervient d'ailleurs pas non plus que dans les parcs et jardins. Souvent, il opère sur la voie publique, dans les centres-villes ou ailleurs, ce qui exige son concours au niveau des voiries ou de l'égouttage.

Plus verte la ville

« Une grande tendance actuelle est d'augmenter la verdure et la nature », explique Sophie Vermeesch, Responsable Marketing & Communication au sein de la société Krinkels. « On y enlève le béton et l'asphaltage pour déminéraliser les sols et obtenir



Déminéralisation et verdure du Square Legrand à Bruxelles. © DR

des zones plus vertes et plus drainantes. Globalement, les budgets communaux consacrés aux espaces verts se maintiennent aussi. »

Hors villes, les entrepreneurs paysagistes aménagent aussi les grands axes routiers, routes nationales et autoroutes. Ici, il n'est pas seulement question d'esthétique ou de nature : « L'élagage des arbres permet de garantir la sécurité routière et une meilleure lisibilité des routes. »

Préserver la biodiversité

Bien sûr, améliorer la biodiversité reste une priorité. D'ailleurs,

comme le souligne notre interlocutrice, « elle est une exigence de plus en plus courante dans les cahiers des charges des appels d'offre. » Cela se traduit de diverses manières.

Exemple : des types de plantations conseillées, voire imposées ; du fauchage en alternance, en laissant des zones de hautes herbes pour que la faune et la flore puissent y trouver refuge.

Au vu des défis et des demandes, il n'est guère étonnant que le secteur soit en permanence à la recherche de collaborateurs. Il faisait d'ailleurs partie des fonctions jugées

prioritaires durant les phases de confinement. Pandémie ou pas, les plantes des espaces verts ne cessent pas de pousser... et on peut difficilement tondre une pelouse en télétravaillant !

Lève-tôt bienvenus !

À noter que le secteur offre aussi des opportunités aux personnes peu qualifiées. « Nous offrons des postes entre autres à des personnes sans formation spécifique préalable en horticulture », souligne Sophie Vermeesch. « Si nécessaire, nous formons nous-mêmes nos collaborateurs. Ceux-ci peuvent de toute façon commencer par

« Une grande tendance actuelle est d'augmenter la verdure et la nature. On enlève le béton et l'asphaltage pour déminéraliser les sols et obtenir des zones plus vertes et plus drainantes. Globalement, les budgets communaux consacrés aux espaces verts se maintiennent aussi »,

Sophie Vermeesch,
Responsable Marketing & Communication

”

des tâches simples. Au sein de notre entreprise, le mot d'ordre est d'être de bonne volonté.

Il faut pouvoir se lever tôt et avoir de l'endurance.

Beaucoup de nos collaborateurs passent des journées entières par tous les temps à



manier une débroussailluse. » Notre interlocutrice reconnaît que les femmes ne se bousculent pas vraiment au portillon pour les fonctions ouvrières sur des chantiers en extérieur.

« Toutefois, elles ne sont pas pour autant totalement absentes du secteur. Nous avons des collègues féminines, par exemple dans notre département Krinkels Greencare en charge des plantes d'intérieur. On compte aussi des cheffes d'équipes et des conductrices de chantier. Grâce à l'ambiance familiale, tant les collaborateurs que les collaboratrices peuvent s'épanouir dans leur job », conclut Sophie Vermeesch.

Philippe Van Lil



Plantation de plus de 30.000 plants à Beaufays dans la Province de Liège. © DR



Un engagement quotidien pour rendre nos villes plus vertes !



NOUS RECRUTONS !

Ouvriers - Chefs d'équipe - Conducteurs de chantiers - Dessinateurs - Collaborateurs service d'offres - Chauffeurs tracteur - Chauffeurs CE - Élagueurs-grimpeurs - Opérateurs de pelle hydraulique - ...



WWW.KRINKELS.BE 

« Je pars travailler avec le sourire »

Travailler en psychiatrie n'est pas chose aisée quand on est infirmier ou infirmière. Pourtant, c'est ce qui a toujours attiré Emmanuelle Turri qui ne voudrait pas travailler dans un autre secteur. Il est vrai que son ancien lieu de stage avait tous les atouts pour la séduire...



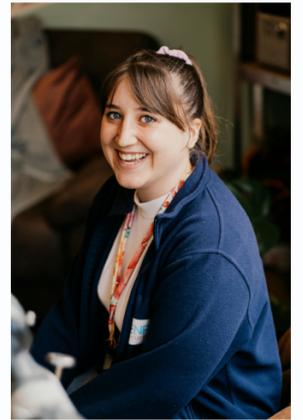
En fonction des pathologies, le Centre Neuro Psychiatrique (CNP) Saint-Martin propose des soins intensifs, de courte durée, en hospitalisation de jour ou complète.



Emmanuelle Turri, Infirmière engagée depuis mi-février.

« C'est un travail qui demande énormément de patience, de savoir écouter et de savoir être. De mon côté, j'aime vraiment la psychiatrie aiguë et la mise en observation. Dans l'unité où je travaille, je trouve que la prise en charge est top »,

Emmanuelle Turri, Infirmière.



Le Centre Neuro Psychiatrique (CNP) Saint-Martin, situé à Dave (Province de Namur), dispense des soins aigus en psychiatrie et accueille des personnes souffrant de difficultés psychiques. © D.R.



Diplômée depuis fin janvier dernier, Emmanuelle Turri a été engagée mi-février au Centre Neuro Psychiatrique (CNP) Saint-Martin, à Dave (province de Namur). Il dispense des soins aigus en psychiatrie et accueille des personnes souffrant de difficultés psychiques. En fonction des pathologies, il propose des soins intensifs, de courte durée, en hospitalisation de jour ou complète. Ce lieu de travail, elle en rêvait depuis longtemps...

« Il y a également une certaine flexibilité. Si ça ne va pas dans un service, on peut nous trouver quelque part d'autre où aller »

»

« J'ai fait mon premier stage en tant qu'étudiante à L'Oasis qui dépend du CNP Saint-Martin. C'est un service de mise en observation de psychiatrie aiguë. Ça m'a bien plu et j'ai, par la suite, redemandé un stage complémentaire de 6 semaines avec l'idée de faire mon TFE sur le sujet », explique-t-elle. Les éléments qui l'ont séduite sont nombreux. « C'est un tout. Je dirai d'abord la prise en charge des étudiants qui est, à mon sens, juste parfaite, aussi bien du côté du CNP que des référents étudiants de L'Oasis. De

»

mon côté, j'aime vraiment la psychiatrie aiguë et la mise en observation. Dans l'unité où je travaille, je trouve que la prise en charge est top ».

Pour Emmanuelle, le métier d'infirmière, c'est une reconversion. « J'ai déjà travaillé dans d'autres secteurs avant et je vois bien qu'ici, le cadre extérieur est super agréable et qu'il y a une vraie cohésion d'équipe, une attention de la part du chef de service, une écoute et une structure autour de soi. Je me sens bien ici et je pars travailler avec le sourire », ajoute Emmanuelle qui reconnaît que son job n'est pas facile.

Prise en charge estudiantine

« C'est un travail qui demande énormément de patience, de savoir écouter et de savoir être. On offre une prise en charge qui est différente de ce qu'on trouve dans les autres services. Je crois

qu'il faut cependant être bien dans ses baskets à l'extérieur du boulot si on veut être bien à l'intérieur ».

Parmi les éléments qui l'ont séduite, il y a aussi les conditions de travail. « Elles sont meilleures qu'ailleurs, je pense. Il y a également une certaine flexibilité. Si ça ne va pas dans un service, on peut nous trouver quelque part d'autre où aller. Les conditions salariales sont aussi intéressantes et je garde un bon souvenir, je l'ai dit, de la prise en charge estudiantine : la responsable des étudiants à Saint-Martin est vraiment à l'écoute et change les étudiants de place s'ils ne se sentent pas à l'aise quelque part. Quant aux référents étudiants dans les unités, ils sont vraiment présents et à l'écoute ».

Enfin, l'infirmière se félicite de pouvoir, ici, concilier vie privée et vie professionnelle. « Ici, il y a toujours moyen de trouver un équilibre », conclut celle qui a des enfants.

L.B.



RECHERCHE DIFFÉRENTS PROFILS :

- Infirmier
- Infirmier en chef
- Assistant logistique
- Aide-soignant
- Psychologue
- Technicien de surface
- Steward de sécurité
- Chef adjoint facturation
- Comptable
- Employé administratif

NOUS VOUS OFFRONS

- Un contrat à durée déterminée ou indéterminée à temps plein (38h00 par semaine). Possibilité de temps partiel.
- Un cadre de travail dynamique au sein d'équipes motivées.
- Un environnement de travail apaisant en développement continu, riche de nouveaux projets. La possibilité de participer à ce développement, d'apporter votre créativité.
- Un jour de repos compensatoire par mois, des jours de congé d'ancienneté, et vacances supplémentaires.
- Des chèques-repas.
- Un système de pause avec horaire de jour et de nuit scindé.
- Une intervention dans les frais de déplacement.
- Un abonnement de train 100% remboursé.
- Des formations continues et diversifiées.
- Un accompagnement continu dès votre entrée en fonction et tout au long de votre carrière.
- Une attention constante pour votre bien-être au travail et votre épanouissement personnel.
- Le job que vous recherchez.

Rue Saint-Hubert 84 • 5100 Dave (Namur)
T. +32(0)81-321.200 • www.cp-st-martin.be



A PROPOS DE NOUS

Situé dans un écrin de verdure, le Centre Neuro Psychiatrique Saint-Martin accueille et dispense des soins en psychiatrie aux personnes souffrant de difficultés psychiques.

Le CNP St-Martin s'inscrit pleinement dans la psychiatrie moderne et relève le défi d'établir un circuit de soins en Santé Mentale cohérent, en réseau avec les différents dispensateurs de soins.

Dans ce cadre, l'Hôpital Neuro Psychiatrique St-Martin (HNP) renforce ses collaborations avec, en amont, les services psychiatriques des hôpitaux généraux du namurois, les dispensateurs de soins de 1ère ligne et différentes structures d'accueil et d'accompagnement (toxicomanie, déficience intellectuelle, etc).

En aval, l'HNP contribue à la continuité des soins au travers des Initiatives d'Habitations Protégées (IHP), des Maisons de Soins Psychiatriques (particulièrement les MSP de St-Martin), des Services de Santé Mentale, des Maisons de repos, etc.

Dans cette dynamique de réseau, le CNP s'implique dans différents projets novateurs et confirme son engagement dans le futur de la psychiatrie : offrir des soins spécialisés et le mieux adaptés aux besoins du patient.

Le CNP St-Martin s'investit activement dans de nombreux projets liés à la Santé Mentale, au niveau local, national et international. Certains sont affectés d'un volet de recherche scientifique.

Venez nous retrouver au Talentum Namur le 9 juin au Namur Expo.



Merci de vous inscrire uniquement via notre site WEB via le lien **JOBS > POSTULER** et d'y déposer votre CV et lettre de motivation

► www.cp-st-martin.be

Le TEC, une affaire qui roule !

Côté pile, le TEC se porte bien : il surfe sur une vague porteuse en termes d'attractivité. Si bien que des lignes et des aménagements d'horaires de celles-ci voient le jour. Côté face, la société de transport public wallonne recrute. C'est notamment le cas dans le Namurois et au Luxembourg, où des dizaines de postes sont ouverts.



« Nous avons notre propre auto-école pour les métiers de la conduite. En ce moment, elle tourne à plein régime. La formation que nous dispensons dure quelques semaines et relativement poussée. Elle comprend une partie théorique, suivie d'un examen, et une partie pratique avec des tests sur la voie publique. Le futur conducteur est engagé dès le début de sa formation », explique Philippe Thioux. © D.R.

Comme le souligne d'emblée Philippe Thioux, Directeur exécutif de la Direction Namur-Luxembourg du TEC, « ces deux provinces représentent à elles seules 50 % de la superficie de la Wallonie et 25 % de celle de la Belgique. C'est donc une grande superficie, qu'il faut pouvoir gérer.

Cela explique que pratiquement 400 véhicules des TEC sillonnent les routes au quotidien et l'importance du personnel dont nous disposons : quelque 900 collaborateurs sur les 5.400 que compte la société au niveau wallon. »

En ce moment, la société est en pleine évolution et en redéploiement de ses zones. « C'est notamment le cas à Gembloux et à Florenville, où le plan de base du futur réseau est actuel-

lement en discussion avec les communes et les citoyens. Il nous paraît essentiel que les usagers puissent donner leur avis », estime notre interlocuteur. D'autres projets, comme le P+R – entendez le service « parking + relais bus » –, sont en cours de déploiement à Namur. En réalité, les projets sont nombreux et variés. Il s'agit de pouvoir satisfaire la demande

grandissante en matière de transports en commun, de développer les infrastructures nécessaires et de garantir une gestion optimale du réseau. Tout ceci est synonyme d'une qualité de service irréprochable mais aussi de nombreuses adaptations à l'heure de la digitalisation et du développement durable. « Un projet de verdurisation de notre flotte est en

cours de déploiement pour entrer dans les critères européens.

À Namur, par exemple, nous disposons déjà de véhicules plugin hybrides et de stations de recharge », complète Philippe Thioux.

De nombreux postes à pourvoir

À la clé, de nombreux postes cherchent actuellement pre-

neurs, dont ceux de conducteurs et conductrices de bus. « Nous avons notre propre auto-école pour les métiers de la conduite. En ce moment, elle tourne à plein régime.

La formation que nous dispensons dure quelques semaines et relativement poussée. Elle comprend une partie théorique, suivie d'un examen, et une partie pratique avec des tests sur la voie publique. Le futur conducteur est engagé dès le début de sa formation.

S'il rate son permis, le contrat se termine. En revanche, s'il le réussit, il est directement affecté à une localisation et apprendra à connaître les lignes sur lesquelles il roulera avec ses collègues. » Le TEC, c'est évidemment aussi beaucoup d'autres métiers et des opportunités en continu : la finance, les ressources humaines, le marketing, etc., sans oublier, parmi tous ces « métiers de l'ombre », les bureaux d'études qui conceptualisent les lignes et mettent en musique l'offre de transports. «

Nos anciens bâtiments sont en cours de mutation. Notamment, un nouveau centre d'entretien, avec des technologies dernier cri, sera mis en service à Malonne après l'été.

Nous construisons aussi un tout nouvel atelier sur le site MECALYS au-dessus d'Andenne. Ces mutations nécessitent de la formation pour le personnel en place, entre autres pour s'adapter aux bus hybrides, électriques et peut-être à l'hydrogène, mais également le recrutement de nombreux mécaniciens supplémentaires dans nos dépôts, ateliers et centres d'entretien », conclut le Directeur exécutif.

Philippe Van Lil



« Les deux provinces de Namur et du Luxembourg représentent à elles seules 50 % de la superficie de la Wallonie et 25 % de celle de la Belgique. C'est donc une grande superficie, qu'il faut pouvoir gérer », **Philippe Thioux**, Directeur exécutif de la Direction Namur-Luxembourg.

”

Les projets sont fort nombreux et variés. Il s'agit de pouvoir satisfaire la demande grandissante en matière de transports en commun, de développer les infrastructures nécessaires et de garantir une gestion optimale du réseau. Tout ceci garantit une qualité de service mais est aussi synonyme de nombreuses adaptations à l'heure de la digitalisation et du développement durable.

LE TEC RECRUTE (H/F/X)



Des **CONDUCTEURS** pour les dépôts de Baucé (Malonne) et Arlon



Des **ÉLECTRICIENS AUTOMOBILES** et **MÉCANICIENS AUTOMOBILES POIDS LOURDS** pour les ateliers d'Andenne et Salzinnes



Et bien d'autres profils !

**ÇA VOUS INTÉRESSE ?
DÉCOUVREZ TOUTES NOS OFFRES
D'EMPLOI SUR [LETEC.BE/JOBS](https://www.letec.be/jobs)**



Le CHU UCL Namur, plus important employeur privé namurois, rajeunit son image

Avec ses trois sites implantés à Namur, Dinant et Godinne, le CHU UCL Namur est l'acteur le plus important du secteur de la santé en Province de Namur. Il vient de retravailler son image. « Au CHU, on est sérieux sans se prendre au sérieux » sera le message d'une nouvelle campagne destinée aux jeunes diplômés.



Sophie Marlet, Marie Forseille et Marie De Puyt, Chargées de Communication au CHU UCL Namur, promeuvent l'image de marque de l'institution, notamment via des actions de communication auprès des candidats. © DR.

Plus de 223.000 journées d'hospitalisation et 514.000 consultations par an, une capacité de près de 1.000 lits, 5.500 collaborateurs... Le CHU UCL Namur est un géant dans sa région. L'institution, qui regroupe les hôpitaux de Dinant, Godinne et Sainte-Elisabeth (Salzinnes-Namur), est d'ailleurs le premier employeur privé de la Province de Namur.

Pourtant, le CHU UCL Namur recrute encore pour pallier un manque d'une cinquantaine de profils soignants. L'hôpital dispose d'un panel d'avantages en termes de proximité (avec trois sites hospitaliers auxquels s'ajoute un réseau intégré de soins et de services

comprenant des maisons de repos/et de soins ainsi que deux crèches et un accueil extra-scolaire) ou de formation. « C'est une des forces du « U » de CHU : quand on entre chez nous, on sait qu'on va apprendre. Il y a de la forma-

tion continue durant toute la carrière, pour tous les profils. On organise des colloques, des congrès... L'innovation est un facteur d'attractivité qui nous différencie », détaille Sophie Marlet, chargée de communication.

Pour renforcer son attractivité, l'institution peut également miser sur ses services de pointe, qui peuvent attirer certains profils spécifiques. « À Sainte-Elisabeth se trouve par exemple le SORMN (pour Service d'Onco-Hématologie, Radiothérapie et Médecine Nucléaire), un centre de référence dans les soins contre le cancer », souligne Marie Forseille, chargée de communication elle-aussi. « On accueille ici des patients de toute la Wallonie pour des soins qui ne se font nulle part ailleurs. » Le

site de Godinne est, quant à lui, notamment reconnu pour son activité de transplantation pulmonaire. Quant à Dinant, sa situation géographique lui permet d'accueillir des patients provenant des Ardennes françaises. Ce dernier assure également une importante activité en termes d'admissions aux urgences.

Décomplexer le côté « universitaire »

Mais le CHU UCL Namur ne s'arrête pas aux attraits de son côté universitaire. L'ambiance au sein du personnel fait l'objet d'une grande attention, avec notamment l'organisation d'un afterwork sur chaque site deux fois par an. « On tient aussi une fête du personnel tous les deux ans. Ça a été mis entre parenthèses avec le Covid mais sinon, on rassemble tout le monde à Ciney Expo. On a mis également en place des ateliers « détente ». Une fois par mois, nos collaborateurs peuvent souffler pendant 20 minutes et profiter d'un massage, d'une séance de Reiki, de luminothérapie... proposés d'autres collaborateurs. »

Et ce n'est pas tout. Le CHU UCL Namur a décidé de repenser son image de marque. Une campagne de communication va s'étaler sur toute l'année à destination des jeunes diplômés. « Ce sera un peu décalé, sur un ton humoristique, hors des sentiers battus, pour nous permettre de toucher, particulièrement, les jeunes générations », assure Marie De Puyt, collègue de Sophie Marlet et

La nouvelle image de l'institution sera portée par une grande campagne d'affichage, sur des panneaux fixes et des lignes de bus, à proximité des écoles de soins infirmiers.

Marie Forseille. Le pitch de cette campagne ? « Au CHU, on est sérieux sans se prendre au sérieux. On met notre identité universitaire en avant tout en étant décomplexé. »

Le message va être porté par une grande campagne d'affichage, sur des panneaux fixes et des lignes de bus, à proximité des écoles de soins infirmiers. « Ça va aller jusqu'à Charleroi et Bruxelles ».

Cette tonalité décalée sera aussi le fil conducteur du stand de l'hôpital namurois au salon Talentum, « Pour inciter les candidats à venir nous voir, on y organisera notamment un concours. Notre équipe recrutement tiendra aussi une conférence pour présenter nos avantages, mais surtout pour démystifier la procédure de sélection, en proposant des conseils particuliers pour qu'un entretien se passe bien. » Pour découvrir tout cela, rendez-vous le 9 juin prochain à Namur Expo.

Christophe Halbardier

CHEZ NOUS, TOUT LE MONDE A SA CHANCE.

MAIS PAS N'IMPORTE QUI.



Postule
via notre
Whatsapp



CHU
— UCL —
NAMUR

Le SPW Digital voit le jour

Ce 1^{er} juin, le SPW Digital est sorti de son œuf... fort comme un bœuf ! Il regroupe les principaux acteurs digitaux du Service public de Wallonie : Dtic, eWBS et département de la géomatique. Avec de nombreux projets sur les rails, il entend largement améliorer le service aux usagers.



La transformation digitale, orientée « Usagers ». © ADOBE STOCK.

David Wattecamps, fraîchement nommé CIO du non moins nouveau SPW Digital, est heureux : « Le SPW va désormais pouvoir accélérer sa transformation digitale. Le SPW Digital remplace l'ancien département informatique et des TIC ainsi que d'autres forces vives dans le domaine comme le centre de géomatique et celui de la simplification administrative. Nous allons désormais travailler de manière plus transversale avec toutes les directions générales. »

Modernisation tous azimuts

Plusieurs axes stratégiques sont sur la table du nouvel organisme. Au premier rang de ceux-ci, figure la réduction de l'obsolescence technologique. « Par le passé, nous avons géré l'informatique en apportant une réponse à chaque question

posée. Résultat : un grand nombre d'applications ont été développées, sans qu'elles ne constituent un système d'information global en tant que tel. De plus, beaucoup sont aujourd'hui obsolètes et doivent être remplacées par des applications transversales avec des blocs fonctionnels communs », renchérit David Wattecamps.

Dans la transformation digitale, il y a bien évidemment

l'axe « usagers », dont l'approche, nous détaille le Chief Information Officer, a été complètement redéfinie : « Jusqu'ici, un usager devait tracer son chemin parmi les différents sites et portails de l'administration pour obtenir certaines informations, comme la manière de demander un subsidé. Une "direction de l'orientation de la relation usager" vient d'être créée dans le but d'incorporer

tous les portails techniques existants au sein d'un seul. »

Autre axe central : les méthodologies et les ressources. « Nous avons l'habitude de gérer nos applications par le biais de marchés. Nous désirons désormais adopter des méthodes plus modernes, agiles et itératives qui permettent de fournir des résultats bien plus rapidement. Cela implique une nouvelle relation entre l'informatique et les différents services opérationnels. »

Relevons encore un axe : l'amélioration de la qualité et de l'analyse des données.

« Nous développerons, notamment avec l'aide de la Banque Carrefour, l'échange de données, afin de développer davantage de référentiels et de concevoir de nouveaux applicatifs. Cette montée en puissance dans les

« Par le passé, nous avons géré l'informatique en apportant une réponse à chaque question posée. Résultat : un grand nombre d'applications ont été développées, sans qu'elles ne constituent un système d'information global en tant que tel. De plus, beaucoup sont aujourd'hui obsolètes et doivent être remplacées par des applications transversales avec des blocs fonctionnels communs »,

David Wattecamps,
Directeur Général du
SPW Digital.

”

technologies d'analyse permettra d'aboutir à des solutions plus modernes. »

Plus de 80 postes de travail ouverts

Pour soutenir ces projets, plus de 80 postes seront prochainement ouverts, dont plus de 40 directement au sein du SPW Digital et 25 auprès d'autres



« Le SPW va désormais pouvoir accélérer sa transformation digitale. Nous allons désormais travailler de manière plus transversale avec toutes les directions générales », explique David Wattecamps, Directeur Général du SPW Digital, Service public de Wallonie. © D.R.

directions générales. Nombre de ces postes concernent des chefs de projets, des profils techniques pour de la maintenance applicative. « Nos collaborateurs travaillent en distanciel environ 50 % de leur temps, avec une grande flexibilité dans le choix des jours », tient à souligner notre interlocuteur.

Le secteur du digital étant en mutation constante, on comprend bien entendu toute l'importance de la formation continue. David Wattecamps :

« Nous mettons très fort l'accent sur celle-ci, en donnant accès à nos collaborateurs à des formations en présentiel et en ligne. Elles leur permettent de se situer par rapport à leur poste de travail actuel mais aussi de développer des compétences en vue d'une évolution de carrière. »

Philippe Van Lil

Wallonie
service public
SPW

**VOTRE
TALENT
AU SERVICE
DE LA
WALLONIE**

Travailler dans la fonction publique, c'est œuvrer chaque jour à l'amélioration de la qualité de vie en Wallonie.

Nos métiers sont variés :

- ingénierie
- IT
- économie
- métiers techniques
- métiers environnementaux
- comptabilité
- droit
- gestion de projets
- ressources humaines
- communication
- support administratif
- ...

Pourquoi travailler dans le service public ?

- L'humain au cœur de nos métiers
- Un emploi de confiance, stable et avec possibilité de carrière et de nomination
- Bien-être et perspectives de développement
- L'appartenance à une communauté

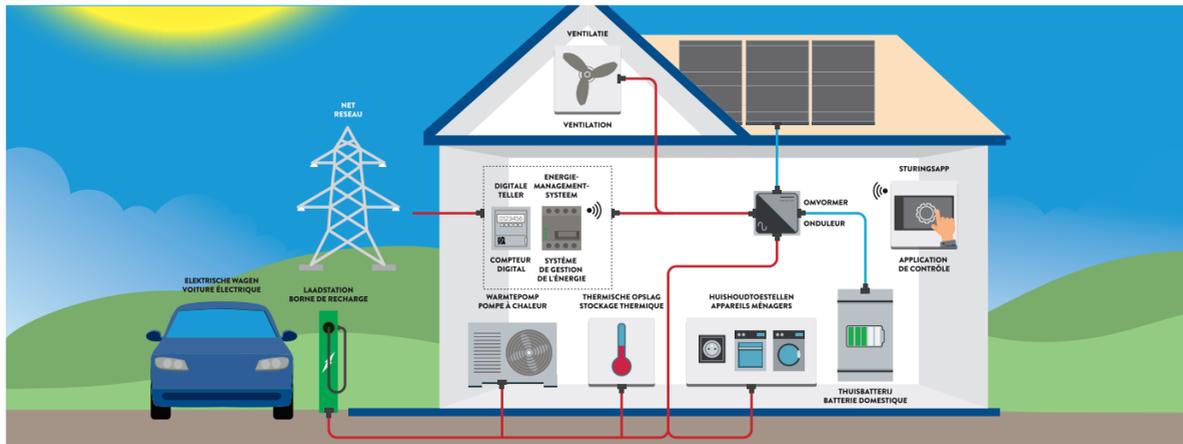
REJOIGNEZ-NOUS [wallonie.be/jobs](https://www.wallonie.be/jobs)

« Tout devient électrique et des entreprises comme la nôtre jouent un rôle-clé dans la création du futur »

Distribuer du matériel électrotechnique, c'est contribuer aux grands challenges qui touchent la planète. Pour cela, il faut recruter divers profils...

Créée en 1922, l'entreprise Cebeo (Groupe Sonepar) distribue du matériel électrotechnique, des solutions et des services pour les secteurs résidentiel, tertiaire et industriel. « Nous sommes le premier distributeur de matériel électrotechnique en Belgique. Tout le matériel qui alimente d'un point de vue électrique (hors moteur), c'est nous qui le distribuons. Le groupe auquel nous appartenons est, lui, premier distributeur au monde mais c'est clair qu'on n'est pas très connu du grand public. On est davantage dans le B-to-B », explique Gérard Cloes, Sales Director. Installée à Waregem, l'entreprise emploie environ 1.050 personnes et dispose d'une cinquantaine d'exploitations dans le pays.

En quoi est-elle plus qu'un grossiste ? « La planète est en mutation et face à de grands challenges comme la transition écologique et énergétique. Tout devient électrique et des entreprises comme la nôtre jouent un rôle-clé dans la création du futur. Quand on fait de la distri-



« Des entreprises comme la nôtre jouent un rôle-clé dans la création du futur. Ce que nous proposons, avec de la valeur ajoutée : du conseil et de l'assistance pour nos clients qui achètent tous ces produits qui vont changer notre futur, qui sont complexes et techniques. Le fabricant a, bien souvent, un petit morceau de la solution. De notre côté, nous avons tous les produits et nous construisons une solution totale. Notre travail est de constituer le meilleur portfolio pour amener au client la meilleure solution », explique Gérard Cloes, Sales Director. © D.R.

bution, on peut le faire de 2 manières. La première consiste à acheter un bien et à le faire livrer ». La seconde, c'est ce que nous proposons, avec de la valeur ajoutée : du conseil et de l'assistance pour nos clients qui achètent tous ces produits qui vont changer notre futur, qui sont complexes et techniques. Le fabricant a, bien souvent, un petit morceau de la solution. De notre côté, nous avons tous les produits et nous construisons une solution totale. Notre travail

est de constituer le meilleur portfolio pour amener au client la meilleure solution », ajoute-t-il.

Renforcer les échelons

Du côté RH, l'entreprise est en pleine croissance et une centaine de postes sont actuellement ouverts. « On cherche à renforcer tous les échelons, cela va du personnel de vente aux spécialistes. On assure, en tout cas, un grand rôle de formateur. Il nous arrive d'engager des

personnes avec peu d'expérience que nous formons. Les solutions techniques que nous proposons demandent un long apprentissage. C'est un secteur où il y a tout le temps de nouveaux challenges. On mise donc sur ces personnes pour le futur. Si les candidats veulent apprendre, on va leur apprendre, avec une optique qu'ils restent chez nous pour gagner de l'expérience sur du long terme », note, pour sa part, Myriam Jellouli, HR Recruiter chez Cebeo.

Les énergies renouvelables sont, elles aussi, au cœur de l'activité de Cebeo. « Elles explosent à l'heure actuelle et encore plus avec la hausse des prix de l'énergie. Les gens veulent produire eux-mêmes. Ils veulent mieux acheter et investir

dans l'énergie plutôt que de laisser dormir leur argent dans une banque », ajoute Gérard Cloes.

Pour ce qui est de l'employer branding, le groupe travaille à développer davantage son image auprès du grand public. C'est nécessaire s'il veut engager de nouvelles recrues. « On a une planète professionnelle à faire découvrir », poursuit le Sales Director. « On approche les écoles techniques, d'ingénieurs ou d'architectes aussi et on participe à des salons comme le Talentum. On l'a fait sur Liège avec de bons résultats puisque nous avons pu engager 3 personnes après ce salon. Cette année, on vise le double », conclut Myriam Jellouli.

Laurence BRIQUET



« Le fabricant a, bien souvent, un petit morceau de la solution. De notre côté, nous avons tous les produits et nous construisons une solution totale »

Gérard Cloes,
Sales Director.

”



Myriam Jellouli,
HR Recruiter © D.R.



Leader du marché belge, Cebeo est une entreprise spécialisée dans la distribution de matériel électrique, solutions et services associés aux installateurs professionnels et aux entreprises. Nous accompagnons nos clients sur différents marchés dans tout le pays.

En tant que grossiste, Cebeo distribue du matériel d'installation électrotechnique, de l'éclairage, des câbles, des solutions pour l'automatisation résidentielle et d'immeubles, des solutions d'HVAC et des systèmes d'énergie renouvelable ainsi que de l'électroménager. Cebeo fait partie du groupe français international Sonepar, leader de marché mondial dans la distribution de matériel électrotechnique (www.sonepar.com).

Cebeo est en constante évolution, c'est pourquoi nous sommes à la recherche de différents profils pour renforcer nos équipes :

- Bacheliers en électro-mécanique
- Electriciens
- Commerciaux avec des connaissances en électricité
- Spécialistes en énergies renouvelables/domotique/automation/datacom
- Supports admin bilingues FR/NL

Pour postuler, rendez-vous sur jobs.cebeo.be ou envoyez votre cv à Myriam Jellouli via myriam.jellouli@cebeo.be

Envie de changer d'univers professionnel ou de réorienter votre carrière ?

Vivalia recrute ! Rejoignez nos équipes !

Plusieurs fonctions sont à pourvoir dans des métiers variés (m/f) :

- Infirmiers Bacheliers / Brevetés avec ou sans spécialisation
- Infirmiers en chef
- Aides-soignants
- Secrétaires médicales
- Employés administratifs
- Puéricultrices
- Ergothérapeutes
- Pharmaciens hospitaliers / non hospitaliers
- Logisticiens / Supply chain managers
- Ouvriers polyvalents (entretien, cuisine, service technique)
- Technologues en imagerie médicale
- Technologues de laboratoire



INFOS ET
CANDIDATURE SUR
VIVALIA.BE/JOBS

Vivalia
Votre santé, notre quotidien

• SOIGNONS ENSEMBLE VOTRE CARRIÈRE •

RENDEZ-VOUS LE 9 JUIN AU SALON TALENTUM DE NAMUR

Synergie vous aide à trouver **l'emploi de vos rêves** parmi **PLUS DE 80 FONCTIONS VACANTES** dans les régions du Brabant Wallon, Namur, Huy et Charleroi.

- Cariste/magasinier
- Chauffeur C/CE
- Customer service officer
- Électriciens industriels et automobile
- Employé logistique fr/ang
- Employés customer service fr/nl
- Employés en Ressources Humaines
- Inside sale fr/nl
- Magasiniers
- Opérateur machine
- Ouvrier polyvalent
- Technicien de maintenance
- Tourneurs/fraiseurs
- ...



POSTULEZ VIA

WWW.SYNERGIEJOBS.BE



NOUS RECHERCHONS

- Un infirmier en coronarographie/électrophysiologie
- Des infirmiers en chef / Unités conventionnelles - Réserve de recrutement
- Des infirmiers pour les unités d'hospitalisation (médecine, chirurgie) et l'équipe mobile
- Des infirmiers SIAMU pour les urgences et les soins intensifs
- Un technologue de laboratoire médical avec agrément
- Un technologue/Infirmier en imagerie médicale - médecine nucléaire
- Et d'autres profils à consulter sur notre site internet

POSTULE MAINTENANT



emploi.slbo.be

CULTURE
Équipes dynamiques.
Institution accréditée
en pleine évolution.

CARRIÈRE
CDI à temps plein.
Equilibre vie privée-
vie professionnelle.

SALAIRE
En fonction de ta
formation.
+ avantages extra-légaux.

PETITS PLUS
Crèche et accueil extra-scolaire
Parking gratuit
Réductions à la cafétéria, etc...

2001137716

2001137668

2001137953

2001137962

EQUANS
EMPOWERING TRANSITIONS

JOIN THE TRIBE

Nous recrutons plus de 600 collègues chez EQUANS
Rejoignez nos équipes et aidez-nous à relever les défis multi-techniques d'aujourd'hui et de demain !

Découvrez nos emplois sur equans.be/jobs

EQUANS, le nouveau nom de ENGIE Solutions en Belgique equans.be

A LA RECHERCHE D'UN NOUVEAU JOB?

RDV 9/6 13h - 18h

Nous vous aidons à trouver le bon match !

DÉCOUVREZ NOS OFFRES SUR [WWW.JOBMATCH.BE](https://www.jobmatch.be)

ET REJOIGNEZ NOUS @TALENTUM NAMUR

SCANNEZ-MOI

jobmatch
interim & selection

NOUS RECHERCHONS :

- Divers profils administratifs
- Ouvrier/opérateur de production
- Chauffeur C / CE + ADR
- Electromécanicien
- Mécanicien/Carrossier
- Préparateur de commandes
- Magasinier / Cariste
-

Plus d'informations ?
namur@jobmatch.be ou 081 80 98 20

AutoSécurité.be

REJOINDRE AUTOSÉCURITÉ

- C'EST TRAVAILLER POUR LE PREMIER OPÉRATEUR WALLON DE CONTRÔLE TECHNIQUE ET DU PERMIS DE CONDUIRE
- MAIS AUSSI CONTRIBUER À LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE DES AUTOMOBILISTES.

www.autosecurite.be

RETROUVEZ NOS OFFRES D'EMPLOI SUR [WWW.AUTOSECURITE.BE](https://www.autosecurite.be) OU SCANNEZ LE QR CODE

Materne CONFILUX

Sa mission : Satisfaire les consommateurs ; exceller dans la fabrication et commercialisation des produits dont le fruit est l'ingrédient principal, le tout en alliant qualité et plaisir.

Materne, exporte la grande majorité de ses produits et fait partie du groupe Andros, groupe familial multi-local implanté sur les 5 continents. Grâce à cette expansion, l'âme de l'entreprise est restée fidèle à ses valeurs humaines tout en portant des objectifs stratégiques ambitieux.

Sur le site de Floreffe, ce sont plus de 500 collaborateurs qui s'associent quotidiennement autour de valeurs fortes afin de servir les consommateurs tout en ayant une politique sociétale et environnementale importante.

Nous recherchons pour notre site de Floreffe les profils suivants :

- Chef d'équipe (H/F/X)**
- Supply Planer (H/F/X)**
- Contrôleur de gestion (H/F/X)**
- Account Manager Industrial Products(H/F/X)**
- Technicien automatique (H/F/X)**
- Technicien de maintenance (H/F/X)**
- Employé pour l'administration des ventes (H/F/X)**
- Inside Sales Coordinator (H/F/X)**

Voulez-vous faire partie de cette aventure ?

Retrouvez-nous le 9 juin au salon Talentum de Namur



**Et si votre ENGAGEMENT ...
faisait toute la différence ?**

Choisir la SWDE, c'est donner un sens à sa carrière



LA SWDE ORGANISE RÉGULIÈREMENT DES CONCOURS DE RECRUTEMENT :

- > Expert SIG (Master)
- > Responsable développements IT (Master)
- > Expert SAP CRM IS-U et téléphonie (Master)

QR code: 

Pour plus d'informations : www.swde.be/fr/emploi

2001138977



ACCENT
accentjobs.be

2001137907

HARSCO MECANICIEN EN GENIE CIVIL

recrute un **MÉCANICIEN SUR ENGIN DE GÉNIE CIVIL À TEMPS PLEIN** pour son site de Châtelet.



Le milieu de la sidérurgie vous tente, rendez-vous sur:
<https://www.leforem.be/recherche-offres-emploi/jsp/index.jsp#jobDetail?jobId=146754229>
pour consulter l'offre complète.

N'hésitez pas à postuler en envoyant votre CV à l'adresse hrbelgium@harsco.com



2001139746



CONSEIL RH - INTÉRIM - CDD - CDI - FORMATION

ON RECRUTE DANS LES SECTEURS ADMINISTRATIF/VENTE/LOGISTIQUE/INDUSTRIE/HORECA !
PROFILS : EMPLOYÉS/OUVRIERS/ETUDIANTS



ABALONE NAMUR
31 rue de Bruxelles
5000 NAMUR
+32 81 234 000
namur@abalone-emploi.be

VENEZ NOUS VOIR EN AGENCE !

2001137811



VIS UNE EXPÉRIENCE UNIQUE À L'ÉTRANGER

Avec Explort, développe tes compétences et lance-toi dans une aventure professionnelle à l'international




explort
explort.be




2001138110



UCM RECRUTE

Rejoins l'équipe **UCM** et **ÉPANOUIS-TOI** en participant au développement de **L'ENTREPRENEURIAT**

Rencontrons-nous au salon Talentum le 9 juin à Namur Expo.



2001137867



DINAPHI
ZONE DE SECOURS

Nous recrutons

- Directeur de la logistique A1
- Employé logistique D1
- Juriste A1
- Sapeurs-pompiers volontaires

Retrouvez les avis complets sur le site: www.zsdinaphi.be
Zone de Secours Dinaphi - info@zsdinaphi.be - 084/21 99 90



TeamOne
Staffing Specialists

ON RECRUTE DE NOMBREUX PROFILS
DANS TOUS LES SECTEURS
VENEZ NOUS RENCONTRER !



technobel

TU VEUX FAIRE QUOI AVEC TON ORDI ?

FORME-TOI GRATUITEMENT À UN MÉTIER D'AVENIR !
CLOUD, DÉVELOPPEUR .NET, BUSINESS ANALYST, CYBER SÉCURITÉ, IOT...

WWW.TECHNOBEL.BE
0800/188.22

forem proxiplus



OUVERTURE DU LIDL DE BOUGE

Lidl veut devenir le supermarché favori en Belgique et au Luxembourg. Et nous sommes sur la bonne voie. Nous ouvrons un nouveau magasin toutes les 3 semaines. C'est pourquoi nous recherchons constamment des personnes motivées pour assurer le bon fonctionnement de tous ces magasins. Envie de venir nous prêter main-forte ? Dans ce cas, vous aurez d'un seul coup plus de 11.000 collègues !

Envie de rejoindre notre équipe du Lidl de Bouge?
Employé(e) de magasin
Assistant store manager
Store manager

Postulez sur:
TRAVAILLERCHEZLIDL.BE




CLINIGEN

Clinigen Group est une société mondiale de services et de produits pharmaceutiques spécialisés qui possède une combinaison unique d'activités. Nos divisions opèrent dans un environnement réglementaire mondial complexe et veillent à ce que les médicaments vitaux soient livrés en toute sécurité, à temps et partout où ils sont nécessaires dans le monde.

En Belgique, nous rassemblons trois types d'activités dans le cadre de développement d'essais-clinique : le packaging & labelling, le stockage et l'assemblage de kit de prélèvement.

Vous souhaitez intégrer une société conviviale en pleine croissance ? Situé à Mont-Saint-Guibert, nous sommes à la recherche de plusieurs profils :

- Technicien en métrologie • Technicien Facilities
- Project Manager • Incident Investigation Writer
- Comptable Financier • QA Manager • Software Developer – Windev

Retrouvez-nous au salon Talentum de Namur ce 9 juin !



Allmat
VOS MATÉRIELS AU MEILLEUR PRIX

ALLMAT est la première enseigne wallonne familiale propriétaire de négoce généralistes en matériaux de construction, bois et en outillage professionnel qui exploite 13 magasins situés à Andenne, Ciney, Beauraing, Dinant, Marche, Hotton, Cognelée, Floreffe, Libramont, Bièvre, Orp, Nalinnes et Seraing.

Ainsi qu'une plateforme logistique à Ciney.

Actuellement, nous sommes à la recherche de divers profils :

- CHAUFFEURS GRUE + CE
- MAGASINIERS
- COMMERCIAL INTERNE - GO

Pour plus de détails, retrouvez-nous sur : www.allmat.be



exquando
the content professionals

Exquando est une société spécialisée dans le conseil et l'accompagnement en gestion et gouvernance de l'information. Nous veillons à ce que la bonne information soit disponible au bon endroit pour la bonne personne afin que les organisations puissent prendre les bonnes décisions en toute confiance.

Afin de soutenir le développement de nos différents projets, nous recherchons plusieurs profils :

- Document Controller**
- Consultant-e en gestion et gouvernance de l'information**
- Archiviste**
- Documentaliste**

Retrouvez-nous le 9 juin au salon Talentum de Namur !



Konvert
Contents quand vous êtes. Pas avant.

Vous cherchez un emploi qui vous correspond?

Retrouvez-nous le 9 juin à Namur Expo au Talentum Namur de 13 à 18h.

GROUPE • SUDMEDIALe 1^{er} groupe Média francophone recrute un(e)**COMMERCIAL(E)
RÉGIONAL(E)****ZONE NAMUR****MISSION**

- Vous prospectez quotidiennement les annonceurs régionaux afin de les amener à communiquer dans nos supports
- Vous reprenez et développez un portefeuille clients
- Vous participez au développement du C.A. de nos supports
- Vous maîtrisez et vendez des produits digitaux

VOTRE PROFIL

- Vous possédez un très bon sens commercial

- Vous êtes passionné par les contacts humains
- Vous développez un esprit créatif

NOUS OFFRONS

- Rejoindre Rossel, le premier groupe média francophone, et une équipe jeune et dynamique
- Une voiture
- Une enveloppe salariale attrayante complétée de divers avantages extralégaux
- Un cadre de travail agréable, dans un secteur en pleine (r)évolution

INTÉRESSÉ(E) PAR CES CHALLENGES ?

Envoyez vos CV et lettre de motivation à l'adresse suivante :

recrutement@sudinfo.beavec en objet « **SUDMEDIA - COMMERCIAL NAMUR** »

2001143661

SUDINFOLe 1^{er} groupe Média francophone recrute un(e)**EMPLOYE(E)****SERVICE CLIENTELE (TEMPS PLEIN)****VOS TÂCHES PRINCIPALES ET RESPONSABILITÉS**

- Vous établissez rapidement un diagnostic correct et vous trouvez des solutions aux problèmes
- Vous rendez un service de qualité en traitant vos dossiers de manière rapide, précise et efficace
- Vous proposez des services additionnels aux clients afin de mieux rencontrer leurs besoins
- Vous communiquez à votre responsable des informations susceptibles de contribuer à l'amélioration du service.

VOTRE PROFIL

En tant qu'employé(e) Service Clientèle, vous accordez toute votre attention à chaque client qui vous contacte et à l'accueil que vous lui réservez.

Chaque client est unique, important et doit profiter de la meilleure expérience possible.

- Vous possédez un diplôme d'enseignement secondaire supérieur (CESS)
- Vous êtes à l'aise avec les échanges téléphoniques et maîtrisez les processus clients et d'appels
- Vous vous exprimez dans un français parfait et avez une orthographe irréprochable

- Vous travaillez, non seulement de façon orientée clients et résultats, mais faites également preuve d'une très bonne résistance au stress

- Vous savez gérer des situations conflictuelles, faire preuve d'empathie et vous montrer constructif

- Vous êtes à l'aise avec les outils informatiques et avec les nouvelles technologies (applis, réseaux sociaux, ...), capable d'apprendre et maîtriser rapidement des programmes internes

- Vous avez de bonnes compétences commerciales

- Vous êtes quelqu'un de proactif(ve), flexible et multitâches

NOTRE OFFRE

- Rejoindre Rossel, le 1^{er} groupe de Média francophone et une équipe jeune et dynamique
- Un superbe cadre de travail dans un secteur passionnant en perpétuelle évolution
- Un 1^{er} CDD avec possibilité d'engagement CDI
- Un horaire flexible 5 jours/semaine
- Un salaire attractif
- Une multitude d'avantages (chèques repas, frais de déplacement, ...)

INTÉRESSÉ(E) PAR CES CHALLENGES ?Envoyez vos CV et lettre de motivation à l'adresse suivante : **bernard.poulin@sudinfo.be**avec en objet « **SUDINFO - EMPLOYE(E) SERVICE CLIENTELE** »**SUDINFO • L'AMEUSE • LA GAZETTE • LA PROVINCE • NORDECLAIR • LA CAPITALE**

2001143655

SUDINFOLe 1^{er} groupe Média francophone recrute un(e)
**DIGITAL ACQUISITION & CONVERSION
MANAGER**Spécialiste de la vente en ligne, le **Digital Acquisition & Conversion Manager** a la responsabilité du développement des ventes de contenus et services en ligne pour les marques du groupe Sudinfo.

Il·elle peut s'appuyer sur le site e-commerce du groupe, nos présences sur les réseaux sociaux, le relai sur d'autres sites ayant une influence sur les comportements d'achat de la clientèle qu'il·elle cible, etc. Il·elle est à la croisée des métiers du web (technique), du marketing et de la vente.

MISSIONS**Définition de la stratégie d'acquisition de trafic**

Vous définissez et élaborez une stratégie ciblée auprès des différents canaux d'acquisition.

Vous gérez et optimisez la visibilité des produits digitaux de Sudinfo.

Vous pilotez le budget sur ces différents canaux dans une optique de retour sur investissement.

Définition de la stratégie e-commerce

Vous établissez une stratégie de ventes en ligne. Vous faites une veille sur les pratiques des concurrents et les nouveaux moyens de promotion en ligne. Vous êtes responsable de la définition et de la mise en place d'un plan d'action visant au recrutement de nouveaux abonnés.

Vous participez également à la mise en place et à la gestion de nouveaux outils de conversion.

Assurer le reporting (KPI) d'acquisition et de conversion

Vous analysez les indicateurs de performance de vos campagnes et mettez en place des solutions innovantes pour une amélioration constante de la performance des campagnes.

Vous assurez également le reporting (KPI) d'acquisition et de conversion auprès des directions concernées.

COMPÉTENCES**Compétences requises :**

- Aimer la vente, le commerce et le secteur des médias, se tenir informé et analyser les tendances du marché, des produits...
- Analyser le potentiel commercial d'un produit (forces, faiblesses, opportunités, risques)
- Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action commerciale (dans le respect de la politique commerciale)
- Organiser une promotion de produits en ligne (réseaux sociaux, e-commerce)
- Piloter le trafic et le taux de transformation d'un site web avec les outils adaptés

Attitudes professionnelles

- Rigueur et organisation
- Créativité
- Sens de l'écoute client
- Force de proposition
- Goût pour les chiffres

OFFRE

- Rejoindre Rossel, le premier groupe Média francophone, et une équipe jeune et dynamique
- Un package salarial attractif et des perspectives d'évolution
- Un job passionnant et très varié
- Un cadre de travail agréable, dans un secteur en pleine (r)évolution

INTÉRESSÉ(E) PAR CES CHALLENGES ?Envoyez votre CV et lettre de motivation à l'adresse suivante : **recrutement@sudinfo.be****SUDINFO • L'AMEUSE • LA GAZETTE • LA PROVINCE • NORDECLAIR • LA CAPITALE**

2001143652

Dans le cadre du développement de son département Digital,
Le groupe SUDMEDIA est à la recherche d'un(e)**CHEF DE PRODUIT DIGITAL
POUR CINÉ-TÉLÉ-REVUE****MISSION :**

Sous la responsabilité de la direction digitale et en collaboration avec la direction et la rédaction en chef de Ciné-Télé-Revue, vous pilotez les produits digitaux de Ciné-Télé-Revue. En tant que chef de produit digital pour Ciné-Télé-Revue, vous serez chargé(e) :

- d'assurer le suivi au quotidien de Cinetelerevue.be, d'en assurer le monitoring et, en collaboration avec les équipes techniques, de piloter les interventions jugées nécessaires pour son bon fonctionnement;
- de participer à la définition des évolutions du produit. (Analyse du besoin, définition du cahier des charges, suivi des développements, jusqu'à la mise en production.);
- en étroite collaboration avec les équipes rédactionnelles ainsi qu'avec la direction de Ciné-Télé-Revue, de participer au pilotage quotidien du site Cinetelerevue.be, d'assurer le suivi des objectifs fixés et d'être force de proposition dans la stratégie pour les atteindre;
- d'identifier de nouveaux leviers de croissance et de définir la stratégie et les moyens pour les activer;
- d'être l'intermédiaire privilégié entre les équipes internes rédactionnelles et marketing et nos partenaires techniques.

VOTRE PROFIL

- Vous bénéficiez d'au moins 3 ans d'expérience dans la gestion de produit dans un environnement digital;
- Vous avez une bonne connaissance de la presse magazine et télé et une excellente compréhension des enjeux du journalisme;
- Les nouvelles technologies sont une passion pour vous;
- Vous êtes orienté utilisateurs, clients et chiffres et êtes à l'aise avec le reporting;
- Vous êtes un bon communicateur au sein de l'entreprise et dans son écosystème;
- Vous êtes en capacité de négocier des partenariats extérieurs;
- Votre maîtrise du français (orthographe, grammaire et syntaxe) est parfaite;
- Vous possédez de bonnes bases en anglais.

NOTRE OFFRE

Nous vous proposons :

- De rejoindre le premier groupe de presse francophone et une équipe jeune et dynamique;
- Un salaire attractif et des perspectives d'évolution;
- Un job passionnant et très varié dans un secteur en pleine (r)évolution;
- Un cadre de travail agréable.

INTÉRESSÉ(E) ?Envoyez vos CV et lettre de motivation à l'adresse suivante : **Recrutement@sudinfo.be**

2001147754



La Commune d'Assesse procède à un appel public en vue de recruter :

Un employé – guide nature affecté au service Tourisme-Culture (h/f) sous régime contractuel (CDI à mi-temps)

Conditions :

- diplômé/bachelier (D6) OU diplômé/bachelier en rapport avec la fonction (B1) : tourisme, communication,...
- diplôme de guide nature
- permis B
- atout : 2 ans d'expérience dans une fonction similaire

Un ouvrier polyvalent/de voirie (h/f) sous régime contractuel (remplacement de longue durée avec possibilité de CDI)

Conditions :

- CESS/CTSI (D2) OU CESS/CTSS (D4)
- permis B
- atout : permis C

Les candidatures devront être adressées à Monsieur le Bourgmestre, Esplanade des Citoyens 4, 5330 ASSESSE, par lettre uniquement,
 • Employé – guide nature : **au plus tard le 24 juin 2022,**
 • Ouvrier polyvalent/de voirie : **au plus tard le 17 juin 2022,** le cachet de la Poste faisant foi.

Elles contiendront, à peine de nullité :

- une lettre de motivation,
- un curriculum vitae,
- une copie libre du (des) diplôme(s) et/ou certificat(s) exigé(s) pour la fonction,
- une copie libre du permis de conduire catégorie B,
- le cas échéant, tout document prouvant la possession des atouts demandés.

Il ne sera pas donné suite aux candidatures ne remplissant pas l'ensemble des conditions, incomplètes ou reçues hors délai.

Veuillez impérativement consulter, sur le site de la Commune <https://www.assesse.be/fr/actualites/la-commune-dassesse-recrute-ouvrier-polyvalent-de-voirie> et les détails des conditions de recrutement !



RENAULT
Passion for life

MÉCANICIEN / MÉCATRONICIEN (M/F)

PROFIL RECHERCHÉ

- Expérience confirmée d'au moins 5 ans de métier
- Expérience sur voitures françaises serait un avantage
- Contact aisé avec le client
- Pratique du français obligatoire, le luxembourgeois serait un avantage
- Esprit d'équipe et aptitude à travailler de façon autonome
- Sens de l'organisation et des responsabilités

Les personnes intéressées sont priées d'adresser leur candidature accompagnée d'un CV à :

SERVICE AUTOMOBILE SA
ABS DE M. FRANCO URSO
1B, ROUTE D'ARLON
L-8310 CAPELLEN

+352 30 93 41 1 ou franco.urso@serviceautomobile.lu

Toute demande sera prise en considération et traitée dans la plus stricte confidentialité.



Service



Véhicules Utilitaires Service

Votre partenaire Service Volkswagen Garage Kieffer

Afin de renforcer son équipe, le Garage Kieffer S. à r. l. recherche pour entrée immédiate ou à convenir un/une:

Conseiller client service après-vente (m/f) Responsable parts logistique (m/f)

Exigences obligatoires

- Certificat CATP/DAP
- Compétences solides dans l'automobile
- Être rigoureux, organisé et autonome
- Aimer le travail en équipe
- Permis de conduire valable cat. B
- Maîtriser parfaitement le français

Envoyez-nous votre lettre de motivation accompagnée d'un CV par mail ou courrier à l'adresse suivante :

Garage Kieffer Sarl 110,
rue de Hobscheid L-8422 Steinfort
mail@garage-kieffer.lu



Kieffer



chauffage sanitaire

Rue du Grand-Cortil, 85 • LOYERS (Namur)

En vue d'une formation d'équipe

Ouvriers qualifiés motivés

Des apprentis motivés

Contrat d'apprentissage en chauffage & sanitaire
ENTRÉE IMMÉDIATE.

Sur RDV au 081/58.25.17 entre 8h et 12h



recrute un

COMMERCIAL INDÉPENDANT dans la région de Liège

VOTRE MISSION

Démarchage pour la vente d'abonnements auprès de prospects suite à une mise en main de notre journal La Meuse.

Mener des actions en point de vente.

VOTRE PROFIL

Indépendant (pensionné ou non), détenteur d'un permis B.

TYPE DE MISSION

Activité complémentaire à partir de mars/avril.

INTÉRESSÉ

Envoyez par mail votre candidature à bernard.poulin@sudinfo.be avec en objet : « Commercial Liège »

Votre solution recrutement 360°

Rencontrez vos futurs talents grâce à notre expertise en recrutement



Employer Branding



Presse



Web



Salons & Events

Toutes les carrières sont sur Références.

Références

Références
Régions

Un conseil? Contactez-nous! **+32 2 225 56 45 - hello@referances.be**

Révélez vos ambitions



ICHEC FORMATION CONTINUE

Développeur de Talents

RH - PEOPLE MANAGEMENT | MANAGEMENT - STRATÉGIE | FINANCE - CONTRÔLE
MARKETING - COMMUNICATION | SECTEUR PUBLIC | ENTREPRENEURIAT - PME

WWW.ICHECFORMATIONCONTINUE.BE

Talentum Namur

- Vous êtes à la recherche d'un **emploi** ou d'une **formation** en région namuroise?
- Venez **rencontrer** votre **futur employeur** lors du salon de l'emploi Talentum Namur!
- Rendez-vous le **9/06** à **Namur Expo** de 14h à 18h



2001149921

Rejoignez la communauté des Top Employeurs!



Découvrez comment ce programme peut aider votre entreprise en surfant sur www.top-employers.com ou contactez-nous à l'adresse belgium@top-employers.com.



2001149924