

Références

DOSSIER **TOP EMPLOYER 2023** † LA VIE DE NOS PARTENAIRES

RECRUTEMENT

La Stib ouvre plus de 600 postes

La Stib cherche plus de 600 nouveaux collaborateurs en ce début d'année afin de développer l'offre de transport public dans la capitale et compenser les départs à la retraite, a-t-elle indiqué mardi par voie de communiqué.

La majorité de ces 600 postes concerne le personnel de conduite, avec plus de 200 chauffeurs et conductrices de bus, 130 pour le tram et une cinquantaine pour le métro ainsi que du personnel de sécurité. En effet, la mise en service de nouveaux véhicules, la création de nouvelles lignes et l'augmentation des fréquences nécessitent du personnel supplémentaire. Une porte-parole de la Stib a déclaré à l'agence Belga que « tous les ans, il y a des nouveautés : des véhicules, de nouveaux dépôts, la digitalisation de certains services. La création d'une nouvelle ligne demande de l'espace et du personnel supplémentaire ». C'est pourquoi la Stib recrute également des profils techniques dans les domaines de la construction et de la signalisation mais également des experts en technologies de l'information.

BELGA

DISCRIMINATION

La société d'intérim Accent ne diffusera que des CV anonymes

La société d'intérim Accent, un des principaux acteurs du secteur en Belgique, ne partagera, à partir du 1^{er} février, que des CV anonymes avec les employeurs, a écrit mardi le journal *De Standaard*. De cette manière, Accent espère éviter toute discrimination potentielle. Les employeurs ne pourront plus voir que les initiales des candidats. Leur âge ne sera plus non plus communiqué, pas plus que d'éventuelles périodes d'inactivité. En revanche, l'employeur sera toujours informé des diplômes du candidat et de son expérience professionnelle. « Malheureusement, cela reste beaucoup plus facile pour nous de trouver un emploi pour un Stijn que pour un Mohamed », constate la CEO d'Accent, Anouk Lagae. « L'objectif est que les employeurs regardent les candidats-travailleurs avec un esprit aussi ouvert que possible. » Depuis septembre, un projet-pilote a été mené sur une échelle réduite et celui-ci a donné des résultats positifs. BELGA

MANAGEMENT

La « marque employeur », un atout pour attirer les talents



Pourquoi rechercher un label qui, comme « Top Employer » notamment, renforce l'image de l'entreprise ? Parce que la valeur de celle-ci se mesure aussi à sa capacité à attirer et garder les talents. Analyse avec Johan Claes, cofondateur de la « Talent Acquisition Academy ».

CAROLINE DUNSKI

Attirer les bons candidats représente un défi pour les entreprises des secteurs où la pénurie de personnel se fait sentir. Cofondateur, avec Nicolas Dardenne et Pascale Detry, de la « Talent Acquisition Academy », Johan Claes y est aussi formateur en *employer branding*, qui se traduit en français par le terme de « marque employeur ». Cela consiste, notamment, à définir et développer l'identité et la culture de l'entreprise, à construire son image et sa réputation à l'intérieur et à l'extérieur de ses murs, et à assurer son attractivité à l'égard des talents.

« L'*employer branding* ou une formation en *talent acquisition* est également intéressant pour des managers qui recrutent (*hiring managers*), pour comprendre des techniques de recrutement ou d'interview, comprendre le marché et avoir une vue mieux alignée avec le recrutement. Il faut trouver les personnes qui correspondent à l'entreprise », expose Johan Claes. « En *employer branding*, on parle aussi valeurs et culture de l'entreprise. Au moment du recrutement, après avoir déterminé le type de candidats recherchés, il s'agira de vérifier si les candidats ont la bonne expertise, le potentiel pour évoluer, et corres-

pondent à cette culture d'entreprise. »

Le parcours de Johan Claes est atypique. Il effectue une première partie de sa carrière dans la vente et le marketing, avant de tomber un peu par hasard dans le secteur des ressources humaines via le travail dans une agence de communication en ressources humaines. « C'est là, en 1999, que j'ai découvert le terme *employer branding*. C'est une matière qui a l'air neuve pour beaucoup de personnes aujourd'hui, mais on en parle depuis plus de vingt ans. J'ai fait dix ans en agence et puis j'ai voulu voir l'autre partie du décor et pendant 12 ans, j'ai été *employer branding* et *sourcing manager* à la Stib, que j'ai quittée fin octobre. »

Déterminer l'ADN de l'entreprise

La stratégie *employer branding* d'une entreprise consistera à réaliser d'abord une analyse en interne. Quel est l'ADN de la société ? Qu'est-ce qui la caractérise ? Quelles sont sa culture et ses valeurs ? Quel est son environnement et quelles sont les règles de travail qui s'appliquent ? Quel est le style de management ou de leadership ?

« Ce sont toutes des choses qui se ressentent et doivent être traduites en mots et en visuels. On ne peut pas mieux ressentir les choses qu'en y travaillant, mais on ne peut pas prendre tous les candidats en test pendant un mois pour vérifier si cela leur correspond. Se définir en tant que société est un exercice très compliqué », poursuit Johan Claes. « Forcément, il n'y a pas une seule personne qui va le réaliser, il y a plein d'interlocuteurs. Cela passe par des interviews en interne. C'est aussi au consultant de comprendre le message générique. »

L'étape suivante est la gestion prévisionnelle qui permet d'avoir une idée bien claire des profils recherchés à l'ave-

nir, dans les deux ou trois ans de préférence. « Cela passe par une analyse des manques en expertise, des personnes qui pourraient être formées en interne et de ce que l'entreprise devra chercher en externe. Si la formation en interne débouche sur une évolution de carrière, l'effet en cascade sera la libération d'un autre poste qu'il faudra alors remplacer. Le gros travail de préparation permet d'obtenir un listing clair des besoins : types de candidats, types de profils, types d'expertises et, de l'autre côté, une description détaillée des ressources disponibles et de ce que la société a à offrir. Le but est de mixer les deux en forme de stratégie pour le placer dans le marché d'une façon compréhensible, attractive et auprès de la bonne cible. »



Les collaborateurs bien choisis et bien dans leur poste, fiers, engagés et contents d'être là constituent un atout énorme, qui ne coûte rien

Johan Claes

Cofondateur de la « Talent Acquisition Academy »



« Concernant la course aux labels, comme le « Top Employers » ou le « Best Place to Work », Johan Claes estime que « ces labels sont une plus-value quand on les obtient et qu'ils permettent de se distinguer des autres, mais ils ont un coût en termes d'argent et de temps investis. Ce n'est pas un label qu'on achète et qu'on colle sur son annonce. De plus, comme chaque médaille, ces labels ont leur revers. Si on perd un label, si un jour je ne suis plus en accord avec la façon de l'obtenir et que je décide d'arrêter ou de quitter cette approche, est-ce que cela ne va pas jouer contre moi ? Toutefois, une même annonce de recrutement a plus d'effet quand elle porte le label. »

Connaître le marché

Cette stratégie nécessite une connaissance du marché. Pour l'expert en *employer branding*, derrière toute action,

La « marque employeur » consiste, notamment, à définir et développer l'identité et la culture de l'entreprise.

© ALICE WILLOUET.

que ce soit une campagne, une annonce, du marketing de recrutement pur ou encore de la communication RH en interne, il est nécessaire de mesurer, mesurer, mesurer. Et en fonction des mesures, il faut réajuster son budget et son ciblage pour être de plus en plus efficient.

« On vit dans un monde qui évolue très vite, y compris dans les approches technologiques. Le gestionnaire de *employer branding* va devoir anticiper ces évolutions », poursuit-il. « Par exemple, l'augmentation de *turnover* est une suite logique du covid. Les gens ont eu le temps de réfléchir à ce qu'ils voulaient faire, de goûter à autre chose et de s'organiser. Toutes les crises qu'on vit et qu'on va continuer à vivre nous obligent à apprendre à être résilient et à vivre avec tout ça. Cela nécessite d'avoir un œil sur le marché de l'emploi, qui dirige ce qui arrive. Un autre exemple est celui de l'arrivée des moteurs hybrides et électriques sur le marché automobile alors que les écoles ne forment pas les techniciens du jour au lendemain pour travailler sur des moteurs hybrides ou électriques plutôt que thermiques. Il faut donc anticiper les recrutements nécessaires et augmenter les formations adaptées aux nouveaux besoins. C'est ce qui rend ce job excitant et passionnant. »

Concernant la course aux labels, comme le « Top Employers » ou le « Best Place to Work », Johan Claes estime que « ces labels sont une plus-value quand on les obtient et qu'ils permettent de se distinguer des autres, mais ils ont un coût en termes d'argent et de temps investis. Ce n'est pas un label qu'on achète et qu'on colle sur son annonce. De plus, comme chaque médaille, ces labels ont leur revers. Si on perd un label, si un jour je ne suis plus en accord avec la façon de l'obtenir et que je décide d'arrêter ou de quitter cette approche, est-ce que cela ne va pas jouer contre moi ? Toutefois, une même annonce de recrutement a plus d'effet quand elle porte le label. »

Top Employer : un concept mondial

Chaque année, le Top Employer Institute certifie des organisations partout dans le monde pour leur excellence en matière de ressources humaines.

Vu les critères de sélection, ce sont le plus souvent les grandes entreprises qui sont concernées par cette forme de reconnaissance.

Fondé à Amsterdam il y a 32 ans, le Top Employer Institute fait figure d'autorité mondiale en matière de reconnaissance de l'excellence dans les stratégies et pratiques RH mises en place par les entreprises. Chaque année, il attribue une certification de meilleur employeur à plus de 1.800 organisations dans plus de 120 pays, avec un impact indirect sur quelque 8 millions d'employés.

Une certification, pas un concours

La certification est attribuée au terme d'un audit auprès du département RH de chaque entreprise qui en fait la demande. Comme le précise Steven Hormann, Regional Manager Benelux & Nordics du Top Employer Institute, « les candidats doivent remplir un questionnaire qui a trait à environ 300 bonnes pratiques en matière de ressources humaines. Nous mesurons ces pratiques à partir de nos standards. Il faut atteindre un certain niveau de maturité pour être certifié. »

Notre interlocuteur insiste sur le fait qu'il ne s'agit nullement d'un concours : « Tout comme on ne compare pas des pommes et des poires, on ne peut pas confronter les politiques RH d'entreprises de secteurs éloignés les uns des autres. Les politiques appliquées dans certaines entreprises peuvent même s'avérer contre-productives dans d'autres environnements. De plus, la culture



Fondé à Amsterdam il y a 32 ans, le Top Employer Institute fait figure d'autorité mondiale en matière de reconnaissance de l'excellence dans les stratégies et pratiques RH mises en place par les entreprises. © ELISA SMOOK

d'entreprise varie d'une société à l'autre. Le but de la certification n'est donc pas d'être meilleur que l'autre, mais d'être meilleur qu'on ne l'a été soi-même auparavant. Pour y arriver, il faut avant tout songer à rendre la vie professionnelle des employés la plus agréable possible. »

En pratique, l'objectif de la certification est d'abord de voir où on est en matière RH et, ensuite, de « trouver de l'inspiration pour s'améliorer. Pour cela, les entreprises disposent du contenu de notre questionnaire et des bonnes pratiques d'autres entreprises. Ce 'benchmark' avec les autres participants est vraiment très important ; il consiste à trouver des points de repère et d'amélioration possibles, mais non, une fois encore, à se comparer aux autres. Au terme de cette analyse, nous n'obligeons évidemment aucune entreprise à changer ses pratiques RH ; nous les invitons simplement à tirer leurs propres conclusions. »

Rien n'est jamais acquis

Pour 2023, 87 organisations implantées en Belgique viennent d'être certifiées il y a quelques jours. D'édition en édition, ce nombre ne cesse d'augmenter. « Il y a une quinzaine d'années, il y avait à peine une trentaine d'entreprises certifiées. Le nombre actuel reste malgré tout relativement limité en raison de nos critères de sélection très élevés concernant les procédures RH à mettre en place. Il est par exemple difficile d'être certifié pour une entreprise de moins de 100 collaborateurs. Même pour les autres, c'est relativement compliqué de devenir des Top Employers. »

Preuve aussi de ces critères très stricts, le taux de renouvellement des entreprises certifiées est en moyenne de 70 % chaque année. Attribué pour un an, le précieux sésame n'est donc jamais chose acquise à l'infini et exige une remise en question perpétuelle de ses pratiques RH. Pour de

nombreuses raisons, un certain nombre d'entreprises décident aussi de ne plus se représenter certaines années. Elles préfèrent par exemple focaliser leur politique RH sur des aspects spécifiques comme l'engagement des employés, en portant dès lors moins d'attention temporairement aux autres aspects. L'audit de l'institut étant payant, les raisons peuvent être aussi d'ordre budgétaire.

De multiples activités toute l'année

Précisons que le Top Employer Institute n'organise pas seulement son programme de certification. Tout au long de l'année, il met en place une série de workshops, conférences, webinars, diners, etc. Steven Hormann : « Nous invitons régulièrement des interlocuteurs, aussi bien externes qu'internes à la communauté des Top Employers, pour partager leurs expériences et meilleurs pratiques. Un thème abordé est par exemple le

HR Analytics qui, grâce à l'analyse des datas, permet de prédire les besoins RH, le turnover et les talents nécessaires dans le futur. En la matière, certaines entreprises ont déjà poussé le sujet très loin, tandis que d'autres, qui

commencent à peine, peuvent bénéficier de cette expérience et récolter de l'information. »

Philippe Van Lil

Plus d'infos :

www.top-employers.com/fr/

LES ENTREPRISES CERTIFIÉES 2023 SONT...

AG Insurance – AG Real Estate – Ageas – AIG – Alpha Credit – Alstom – Audi Brussels – Avandade – AXA – BAT – Bayer – Besix – Biomérieux Benelux – BNP Paribas Fortis – Bridgestone Europe – Capgemini – CBC Banque – Cegeka Groep – CHEP Benelux – Cognizant – Compass Group BelgiëLux – Crelan – Dana – Daoust – DEME Group – Deutsche Bank – DHL – Dow Silicones – Elia Transmission – Eriks – Ethias – EVS Broadcast Equipment – HQ1 – Gaming1 – Huawei – Huawei R&D – Imperial Brands Belgium – Inetum – Infosys – Isabel Group – ISS Facility Services – JTI – KBC – KONE – Korian – KPMG – Lidl – Loterie Nationale – Luminus – Materialise – Medtronic – NN Group – NRB Group – NTT Data – Ordina – Ores – P&V Group – Page Group Belgium – PepsiCo Belux – PMI – Puratos – Randstad – Rexel – Saint-Gobain Benelux – Savencia – Servier Benelux – Sibelga – Smals – Soudal – SPIE – Start People – Stas – STIB – TATA Consultancy Services – TD Synnex – TE Connectivity – Thalys International – Toyota – TUC Rail – Umicore – Unilin – Universitair Ziekenhuis Antwerpen – UZ Brussel – Veolia Environmental Services Belux – Worldline – Zoetis HQ Belux.

Quels bénéfices pour l'employeur ?

Dans la période de pénurie de main-d'œuvre que nous traversons, une certification de Top Employer s'avère bien évidemment un atout pour attirer voire retenir du personnel. Au-delà de ça, l'institut certificateur fait bénéficier aux organisations d'une valeur ajoutée reposant sur quatre piliers : la marque employeur, l'indice de référence, l'alignement et la connexion. Les explications de Steven Hormann...



L'institut certificateur fait bénéficier aux organisations d'une valeur ajoutée reposant sur quatre piliers : la marque employeur, l'indice de référence, l'alignement et la connexion. © ELISA SMOOK

Marque employeur

« La marque employeur – le fameux "Employer Branding" – sert à une entreprise à se positionner comme un employeur de choix en prouvant

et en communiquant l'excellence de ses pratiques RH. Elle est utile pour renforcer son image à l'égard des parties prenantes, à la fois externes – comme des candidats ou des inves-

tisseurs potentiels – et internes – comme des employés et des cadres. »

Indice de référence

« Fournir aux entreprises un ques-

tionnaire, puis un tableau de bord avec un indice de référence et avec des points de repère de leurs performances RH par rapport à d'autres entreprises de leur secteur d'activité,

en Belgique ou l'étranger, constitue une bonne source d'inspiration.

Le 'benchmark' permet d'identifier leurs forces et faiblesses et d'être confrontés à des politiques RH qu'elles pourront peut-être facilement implémenter. »

Alignement

« Le pilier "Alignement" est destiné en particulier aux entreprises actives dans plusieurs pays.

Il fournit un tableau de bord qui permet de comparer les politiques RH d'une même organisation en "cross board", d'un pays à l'autre.

On visualise alors facilement par exemple si la France est plus avancée que la Belgique en matière de formation ou d'écoute de ses collaborateurs. »

Connexion

« Le pilier "Connexion" fait référence à la communauté des

Top Employers en Belgique mais aussi dans le monde. Elle partage des expériences, des défis, des solutions, etc. À cette fin, nous organisons des ateliers, séminaires et autres événements, en présentiel comme à distance. »

Philippe Van Lil

Ethias : l'assurance d'être bien employé

Pour la deuxième année consécutive, Ethias vient de décrocher la certification Top Employer. Fort de ses quelque 1.900 collaborateurs à l'échelle du pays, l'assureur a, il est vrai, des atouts à faire valoir, notamment auprès des 150 personnes qu'il engage en moyenne chaque année.

Ethias embauche régulièrement des bacheliers en droit et assurances, mais aussi d'autres profils tels que des auditeurs, des financiers et des actuaires. Comme l'explique Mee Ra Lepage, Talent Acquisition Manager, « les actuaires sont un profil spécifique au domaine des assurances et des banques, et constituent une denrée rare : il n'en sort que peu par an par école. »

Procédures d'engagement simplifiées

Pour attirer les talents, Ethias mise sur ses atouts. Tout d'abord, « la procédure de sélection est relativement courte », note notre interlocutrice.

« En général, il n'y a qu'un seul entretien avec le management

et les responsables RH. Éventuellement, on prévoit encore une rencontre entre le candidat et la direction, mais à ce moment-là, la décision d'engagement est déjà prise. »

Une fois engagé, le nouveau collaborateur bénéficie des procédures d'accueil classiques, mais aussi d'une application qui lui permet d'accéder à une kyrielle d'informations : l'histoire de l'entreprise, ses valeurs, sa stratégie, sa mission...

Il peut également avoir des contacts avec sa future équipe et accès à bien d'autres infos pratiques. Pour Syl Arnols, Head of HR, cet aspect est important : « Il s'écoule parfois un certain délai entre la signature du contrat et la prise effective de fonction. L'application permet déjà de créer des liens et de préparer l'accueil du nouvel engagé. »

Sécurité d'emploi et formation

Autre atout : « Quand on engage quelqu'un, ce n'est pas pour deux ans. Nous proposons des emplois durables », témoigne Syl Arnols. Pour étayer ce constat, elle avance certains

« Notre taux de rotation du personnel est très faible, à environ 1 %, et la moyenne d'ancienneté des collaborateurs d'environ 17 ans. Chez nous, la sécurité d'emploi n'est donc pas un vain mot »

Syl Arnols

Head of HR



Élaboré en collaboration avec HEC-Liège et UHasselt, le « Young Talent Development Program » permet à de jeunes engagés d'acquies et d'étoffer des compétences dans diverses matières : langues, leadership, gestion de projets, change management, etc. Il combine un apport théorique, bien sûr orienté entreprise, à des aspects très pratiques sous la forme de petits groupes élaborant des projets. © AUREORE DELSOIR

chiffres : « Notre taux de rotation du personnel est très faible, à environ 1 %, et la moyenne d'ancienneté des collaborateurs

d'environ 17 ans.

Chez nous, la sécurité d'emploi n'est donc pas un vain mot. » Longue carrière ne rime pas pour autant avec monotonie. « Tout est mis en œuvre pour faciliter l'évolution de carrière et la mobilité interne, notamment via des programmes de formation continue. C'est d'autant plus nécessaire que les métiers évoluent rapidement », souligne Julie Bertuzzo, Talent Development Manager.

Young Talent

Parmi ces programmes, figure le « Young Talent Development

Program ». Élaboré en collaboration avec HEC-Liège et UHasselt, il permet à de jeunes engagés d'acquies et d'étoffer des compétences dans diverses matières : langues, leadership, gestion de projets, change management, etc. Il combine un apport théorique, bien sûr orienté entreprise, à des aspects très pratiques sous la forme de petits groupes élaborant des projets.

Alexandre Rausin, un « Young Talent », témoigne : « Au-delà de notre core business de l'assurance, nous travaillons au développement d'une panoplie de nouveaux services. Dans mon

« Tout est mis en œuvre pour faciliter l'évolution de carrière et la mobilité interne, notamment via des programmes de formation continue. C'est d'autant plus nécessaire que les métiers évoluent rapidement »

Julie Bertuzzo

Talent Development Manager



cas, le projet est de proposer des services à destination des collectivités dans le contexte de la transition énergétique. »

Il relève que, via ce programme, « on voit aussi des collaborateurs qu'on n'aurait pas forcément l'occasion de rencontrer dans son activité quotidienne. Parmi eux, il y a des managers, avec qui les échanges sur leur vécu et leurs expériences constituent des sources d'inspiration. C'est une véritable valeur ajoutée. »

Philippe Van Lil

Plus d'infos :

jobs.ethias.be/front/fr

Pour ceux qui cherchent un **Top Employer...**

Nous sommes là pour vous. **ethias**

Retrouvez nos offres sur www.ethias.be/jobs

« Notre refus de certifier certaines organisations assoit notre crédibilité »

Comment obtient-on le titre de Top Employer ? Est-ce une simple opération de marketing ou un réel gage de qualité en matière de gestion des ressources humaines ? Les critères d'évaluation tiennent-ils compte des évolutions sociétales ? La Belgique accuse-t-elle certains retards en matière de politique RH ? Nous avons posé ces questions de façon cash à Steven Hormann, Regional Manager Benelux & Nordics du Top Employer Institute.



« Le service des ressources humaines de l'entreprise remplit le questionnaire que nous lui faisons parvenir. Nous procédons à un audit qui nous permet de valider ou non ces réponses, via des entretiens et questions complémentaires avec le service RH. Vu la quantité de questions qu'ils posent et la façon dont ils valident les réponses, nos auditeurs, qui sont particulièrement expérimentés, peuvent garantir qu'une entreprise qui obtient la certification l'a bien méritée », détaille Steven Hormann, Regional Manager Benelux & Nordics du Top Employer Institute. © ELISA SMOOK

Quelles sont les motivations des entreprises à devenir Top Employers ?

Steven Hormann : « Il existe peu de possibilités pour se positionner en tant qu'employeur de choix. On voit clairement en outre que l'employer branding est de plus en plus important pour toute entreprise. Certaines sociétés qui cherchent à recruter du personnel sont très connues dans leur secteur mais fort peu du grand public. C'est par exemple le cas de KONE, pourtant acteur mondial dans le secteur des ascenseurs et des escaliers mécaniques. Notre programme leur donne dès lors l'opportunité de se faire connaître. D'autres entreprises, comme PepsiCo, sont très connues mais sont à la recherche de talents particuliers, ce que le grand public ignore, en l'occurrence dans l'informatique. En réalité, chaque entreprise a ses propres motivations. C'est la raison pour laquelle nous sommes ouverts à tout le monde. Parmi nos entreprises certifiées, nous avons des organisations aussi bien privées que publiques telles que des hôpitaux universitaires. »

Comment se déroule la procédure de certification ?

S. H. : « Tout d'abord, le service des ressources humaines de l'entreprise remplit le questionnaire que nous lui faisons parvenir. Nous lui précisons dès le départ que les réponses doivent correspondre à la réalité et pouvoir être défendues ou démontrées, par exemple via des documents. Ensuite, nous procédons à un audit qui nous permet de valider ou non ces réponses, via des entretiens et questions complémentaires avec le service RH. Vu la quantité de questions qu'ils posent et la façon dont ils valident les réponses, nos auditeurs, qui sont particulièrement expérimentés, peuvent garantir qu'une entreprise qui obtient la certification l'a bien méritée. »

Les employés de l'entreprise sont-ils également consultés dans le cadre de cet audit ?

S. H. : « Nous n'avons pas la possibilité de poser des questions directement aux employés ou de leur envoyer des questionnaires afin de récolter leur opinion. En re-

vanche, la section de notre questionnaire intitulé "Écoute des employés" nous permet de vérifier si les services RH consultent leurs employés. De manière indirecte, nous consultons donc les collaborateurs. En outre, nous conseillons fortement aux entreprises de communiquer à leur personnel leur participation à notre programme de certification. Il y a quelques années, une entreprise nous a même

« Nous supprimons aussi de notre programme de certification toutes les questions qui font systématiquement l'objet de réponses favorables ; rien ne sert de se pencher sur ce qui fait l'objet d'un consensus général »

demandé de réaliser un petit film pour annoncer la chose à son personnel. De toute manière, la communication est clé du succès dans cette démarche de certification ; elle crée de la fierté et de l'engagement auprès des employés. Un autre facteur de réussite est la transparence et celle-ci passe entre autres par la consultation des collaborateurs afin de recueillir leur opinion. »

Vos critères d'évaluation évoluent-ils d'année en année ?

S. H. : « Oui. Par exemple, pour l'édition 2023, nous avons ajouté le thème de l'égalité à ceux de la diversité et de l'inclusion. Cela permet d'aborder de multiples questions liées à l'égalité hommes-femmes, à l'égalité salariale, etc. Autre exemple : auparavant, nous parlions de "l'engagement des employés", que nous avons remplacé par "l'écoute portée aux travailleurs". C'est ici une évolution très significative. De manière générale, les questions que nous posons changent aussi en fonction des tendances dans le secteur des ressources humaines. Dans le prochain questionnaire pour l'édition 2024, nous avons déjà décidé par exemple d'introduire un focus plus important sur "l'expérience employé". Nous supprimons aussi de notre programme de certification toutes les questions qui font systématiquement l'objet de réponses favorables ; rien ne sert de se pencher sur ce qui fait l'objet d'un consensus général. Étant donné toutes ces évolutions, il est intéressant pour toute entreprise de continuer de participer à notre programme. »

Par rapport à d'autres régions du monde, constatez-vous des tendances RH spécifiques à la Belgique ?

S. H. : « Nous ne disposons pas encore des toutes dernières tendances. Cependant, sur le long terme, nous observons par exemple qu'en matière de diversité et d'inclusion, la Belgique figure

en queue de peloton au niveau européen. Ceci a d'ailleurs été confirmé à Bruxelles par Actiris, qui a lancé un label relatif à la diversité afin d'inciter les entreprises à faire mieux en la matière. Selon moi, les sociétés qui misent sur la diversité sont les plus à même de faire face à la guerre des talents. Il y a en effet encore un pool de talents disponible que l'on n'utilise pas actuellement. »

Vous ne certifiez pas tous les candidats. Cela n'engendre-t-il pas de la frustration ?

S. H. : « Nous avons effectivement beaucoup de candidats au titre de Top Employer. Toutefois, pour éviter une telle frustration, nous effectuons avec eux un travail de pré-screening. Cette mini enquête permet de vérifier si l'entreprise a le niveau de maturité suffisant pour participer au programme. C'est évidemment un message assez dur à délivrer, mais cette démarche honnête s'avère très souvent bénéfique car nous conseillons d'emblée à ces entreprises de travailler sur certains points de leur politique RH et elles reviennent alors l'année suivante. En outre, au bout du processus d'audit, nous sommes malgré tout dans l'obligation de ne pas certi-

« Nous observons par exemple qu'en matière de diversité et d'inclusion, la Belgique figure en queue de peloton au niveau européen. Selon moi, les sociétés qui misent sur la diversité sont les plus à même de faire face à la guerre des talents »

fier certaines organisations. Commercialement, notre démarche peut sembler contreproductive, mais finalement elle assoit notre crédibilité. De plus, lorsqu'une entreprise n'est pas certifiée, elle ne perd pas tout : elle a un rapport d'audit à sa disposition, qui lui permettra de s'améliorer en lui spécifiant très précisément les axes sur lesquels elle doit encore travailler. »

Propos recueillis par

Philippe Van Lil



UNE MÉTHODOLOGIE BIEN RODÉE

Pour certifier les entreprises, le Top Employer Institute recourt à une méthodologie bien ficelée. L'enquête se compose de 6 domaines portant sur un total de 20 sujets. Chacun de ceux-ci comporte de 10 à 30 questions. En bout de course, un total de 300 pratiques RH sont analysées. Voici, en bref, les domaines et sujets sondés...

Piloter – Sujets : stratégie d'entreprise, stratégie des personnes, leadership.
Organiser – Sujets : organisation et changement, digital RH, environnement de travail.
Attirer – Sujets : marque employeur, acquisition de talents, intégration.
Développer – Sujets : performance, carrière, apprentissage.
Engager – Sujets : bien-être, écoute des employés, récompenses et reconnaissance, départ des employés.
Rassembler – Sujets : objectifs et valeurs de l'entreprise, éthique et intégrité, diversité, équité et inclusion, responsabilité sociétale.

L'IT de pointe au service des transmissions TV en direct

Créée en 1994, la société liégeoise EVS Broadcast Equipment est aujourd'hui une référence mondiale dans son domaine. Celui-ci a trait aux technologies de production de programmes de télévision en direct, comme les transmissions d'événements sportifs. Ce Top Employer a un besoin continu de collaborateurs pour poursuivre sa croissance.

Les technologies développées par EVS Broadcast Equipment permettent la gestion et le traitement de flux d'images vidéo venant de multiples caméras à haut débit. Serge Van Herck, son CEO, se félicite du statut de leader de son entreprise : « Dans la production live, nous sommes parvenus à une position d'excellence aux yeux des responsables de chaînes TV du monde entier. C'est une belle prouesse pour une société belge. »

L'entreprise ne compte pas s'arrêter en si bon chemin. Question de garder ce cap et continuer à innover, elle est en perpétuelle recherche de collaborateurs. Comme le précise Pierre Matelart, Chief People



« Notre mission est notamment de répondre aux attentes des jeunes générations, à la recherche de sens, en procurant des technologies qui supportent les transmissions télé, gros vecteurs d'émotions collectives. Nous sommes à la recherche de personnalités alignées sur ces valeurs » explique Pierre Matelart. © AURORE DELSOIR

Officer, « il y a trois ans, nous étions 450 collaborateurs.

Aujourd'hui, nous sommes près de 600, dont plus de la moitié en Belgique et le reste dans une vingtaine de centres de développement et de bu-

reaux commerciaux dans le monde. Près de la moitié des employés travaillent en recherche et développement pour nos produits. Nous avons en permanence une dizaine de postes à pourvoir »

« Les résultats de cette démarche (établissement d'un bilan carbone) nous permettent à présent de travailler activement à la définition d'un plan de réduction de notre impact »

Dounia Czorniak

Deputy CPO

« Dans la production live, nous sommes parvenus à une position d'excellence aux yeux des responsables de chaînes TV du monde entier. C'est une belle prouesse pour une société belge »

Serge Van Herck
CEO

”

Jouer collectif

Les besoins en personnel concernent bien sûr surtout l'IT, notamment des spécialistes pour les solutions cloud, les infrastructures IP et la sécurité. Les compétences techniques ne suffisent cependant pas. Pierre Matelart relève que « notre mission est notamment de répondre aux attentes des jeunes générations, à la recherche de sens, en procurant des technologies qui supportent les transmissions télé, gros vecteurs d'émotions collectives. Nous sommes à la recherche de personnalités alignées sur ces valeurs. »

À tous les niveaux, le collectif est réellement le maître-mot de la société. « Notre évaluation des candidats porte aussi sur leur capacité à travailler en équipe et à prendre soin de nos clients. Le meilleur moyen d'y arriver est de commencer, nous-mêmes, à prendre soin de nos employés. Cela se traduit entre autres par une écoute de



Dans le champ sociétal, l'entreprise se montre soucieuse entre autres d'assurer la diversité au sein de ses équipes. Toutefois, note Pierre Matelart (au milieu), « nous ne sommes pas entièrement maîtres du jeu : dès l'école, l'IT n'est pas un univers très diversifié en matière de genres. » © AURORE DELSOIR

ceux-ci ; ils nous détaillent ce qu'ils apprécient dans la société et ce qu'il y aurait lieu de rectifier. L'amélioration continue est d'ailleurs l'une de nos valeurs fortes. »

La responsabilité sociétale au cœur des priorités

Ce processus d'amélioration englobe aussi la RSE, entendez les responsabilités environnementales, sociétales et de gouvernance. À cet égard, EVS Broadcast Equipment vient d'établir par exemple le bilan carbone de ses activités. Comme l'explique Dounia Czorniak, Deputy CPO, « les résultats de cette démarche nous permettent à présent de travailler activement à la définition d'un plan de réduction de notre impact. Jusqu'ici, nous

portions déjà une attention très forte à l'impact de nos équipements ; dans le futur, nous considérerons l'impact global de ceux-ci, en incluant par exemple l'impact des systèmes de refroidissement nécessaires pour ceux-ci. »

Dans le champ sociétal, l'entreprise se montre soucieuse entre autres d'assurer la diversité au sein de ses équipes. Toutefois, note Pierre Matelart, « nous ne sommes pas entièrement maîtres du jeu : dès l'école, l'IT n'est pas un univers très diversifié en matière de genres. Cependant, nous multiplions les partenariats avec les écoles pour l'encourager. »

Philippe Van Lil

Plus d'infos : www.evs.com



Laissez-vous séduire par les ambitions informatiques d'un Top Employer

Reprogrammez votre carrière

Maintenant que Crellan et AXA Banque fusionnent, nous travaillons non seulement sans relâche sur notre nouvelle politique informatique, notre politique RH mérite aussi plus que jamais toute notre attention. C'est pourquoi nous avons de nouveau été nommés Top Employer ! Une raison de plus de vouloir décrocher l'un de nos emplois informatiques pleins de défis.



Scannez le code QR pour en savoir plus sur les jobs informatiques chez Crellan !



crellan.be/ITchezCrellan

« Une banque qui challenge le métier de banquier, ça change ! »

Pour la seconde année consécutive, CBC Banque & Assurance est élue Top Employer. Et pour cause, CBC déploie ses ressources à rencontrer les attentes de ses collaborateurs.trices mais aussi à dénicher de nouveaux talents en étant de plus en plus à leur écoute, notamment pour améliorer son attractivité. Rencontre avec Fabien Claus, Directeur des Ressources Humaines chez CBC qui nous parle notamment de sens, d'attentes des plus jeunes et bien sûr d'employabilité durable.

CBC a été nommée Top Employer en 2022, quel a été l'impact de cette première certification ?

Nous avons bien sûr d'abord éprouvé un sentiment de fierté mais dans un deuxième temps, nous avons pris conscience du challenge que cela représentait. Top Employer est un révélateur des forces et des faiblesses des pratiques RH au sens large d'une entreprise. Une sorte de phare qui nous indique la bonne direction vers l'amélioration continue que CBC se doit de mettre en place pour s'adapter au monde qui change. Et le panel de domaines abordés est extrêmement large, avec plus de 400 questions sur des aspects RH bien sûr, mais aussi sur notre attractivité, nos valeurs, notre culture, gouvernance et bien d'autres choses.

Il faut bien sûr être à l'écoute de nos collaborateurs.trices, mais il faut aussi s'inscrire dans une logique d'employabilité durable. Le monde change, nos clients changent, c'est pourquoi en 2022, nous avons fait évoluer l'organisation de notre réseau. Nos collaborateurs.trices sont donc amenés à développer leurs compétences acquises et à en acquérir de nouvelles, ce qui leur donne un solide bagage pour le futur.



« À toutes les étapes de la vie de nos collaborateurs.trices, CBC doit veiller à rester un employeur attractif qui se soucie de leur développement et leur bien-être, à la possibilité de mobilité interne et d'évolution dans des métiers très variés au sein de la banque, tout en s'inscrivant plus que jamais dans une logique d'employabilité durable et de respect de la diversité », Fabien Claus, Directeur des Ressources Humaines. © D.R.

Qu'avez-vous dès lors mis en place en 2022 ?

À partir du moment où, grâce aux résultats, nous avons pu nous benchmarker par rapport à d'autres entreprises, nous nous sommes rendu compte que nous pouvions mieux faire dans certains domaines. C'était le cas de notre attractivité en tant qu'employeur. Dès lors, pour nous inscrire encore mieux dans un processus d'amélioration continue, nous avons pris deux importantes initiatives. D'une part, nous mettre à l'écoute de nos collaborateurs et en particulier des plus jeunes en recueillant leur feedback concernant notre visibilité en tant qu'employeur, la procédure d'engagement, leur onboarding, opéré en période Covid. D'autre part, ouvrir l'observation au monde extérieur à travers un Observatoire concernant les jeunes et l'attractivité du monde du travail, problème épineux pour nos entreprises clientes, elles aussi soucieuses de l'im-

impact Covid sur leur attractivité.

Qu'avez-vous entrepris par rapport aux plus jeunes qui travaillent chez CBC ?

Sur base des réflexions de 80 nouveaux collègues et des pistes d'amélioration relevées par la certification Top Employer 2022, nous avons retravaillé notre branding pour améliorer l'attractivité et la notoriété de CBC en tant qu'employeur, tout comme nous avons travaillé sur l'onboarding. Nous avons aussi amélioré l'expérience de recrutement, avec une présence accrue au sein des Hautes Écoles et Universités, ainsi qu'un speed-dating à distance avec des étudiants. Nous avons aussi incité nos collaborateurs au recrutement grâce à une prime de référencement. Nous voulons ainsi faire passer le message aux jeunes, ainsi qu'à l'ensemble des Wallons, que le métier de banquier a changé, il a du sens et il propose une sécurité financière, tout comme de

belles opportunités de carrière et une attention particulière au bien-être. CBC est une banque qui challenge le métier de banquier... et ça change !

Vous dites avoir été à l'écoute du monde extérieur...

Effectivement, au sortir de la période Covid, et au tout début du conflit en Ukraine, nous avons pris l'initiative, qui peut paraître surprenante de la part d'une banque, de nous intéresser aux jeunes et à l'attractivité du monde du travail. Et comme le montre l'enquête auprès de 750 jeunes de 18 à 32 ans, la quête de sens dans leur travail (86 %) est en tête de leurs préoccupations. 7 jeunes sur 10 considèrent notamment que la politique de durabilité d'une entreprise est importante voire indispensable. En outre, la crise sanitaire a eu un impact sur 6 jeunes sur 10 quant à leur vision du travail : en leur donnant avant tout

Nous avons pris deux importantes initiatives : d'une part, nous mettre à l'écoute de nos collaborateurs et en particulier des plus jeunes en recueillant leur feedback concernant notre visibilité en tant qu'employeur, la procédure d'engagement, leur onboarding, opéré en période Covid. D'autre part, ouvrir l'observation au monde extérieur à travers un Observatoire concernant les jeunes et l'attractivité du monde du travail, problème épineux pour nos entreprises clientes, elles aussi soucieuses de l'impact Covid sur leur attractivité.



même si la crise énergétique a un effet sur les besoins en termes de capacité financière. Les attentes des jeunes travailleurs ne se sont pas transformées, elles se cumulent avec le temps. Ils veulent du sens, de l'autonomie, de l'ambiance, de la flexibilité mais aussi des responsabilités. Un employeur doit prendre en compte l'ensemble de ces paramètres pour rester attractif.

S'adapter dans ce contexte de crise, c'est désormais penser « demain » autrement ?

Effectivement. Il faut bien sûr être à l'écoute de nos collaborateurs.trices, mais il faut aussi s'inscrire dans une logique d'employabilité durable. Le monde change, nos clients changent, c'est pourquoi en 2022, nous avons fait évoluer l'organisation de notre réseau. Et nous avons également fait évoluer les fonctions d'une centaine de collaborateurs.trices aux compétences plus que jamais hybrides puisqu'ils travaillent en partie en agence physique et l'autre partie chez CBC Live, notre Centre de conseils à distance. Ces deux métiers se ressemblent mais demandent des compétences différentes et complémentaires. Nos collaborateurs.trices sont donc amenés à développer leurs compétences acquises et à en acquérir de nouvelles, ce qui leur donne un solide bagage pour le futur.

L'attractivité de CBC, maître-mot pour 2023 ?

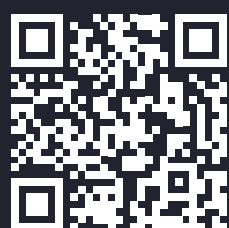
Oui ! À toutes les étapes de la vie de nos collaborateurs.trices, CBC doit veiller à rester un employeur attractif qui se soucie de leur développement et leur bien-être, à la possibilité de mobilité interne et d'évolution dans des métiers très variés au sein de la banque, tout en s'inscrivant plus que jamais dans une logique d'employabilité durable et de respect de la diversité.

F.T.

20013979

TOP values,
TOP people,
TOP employer again!

Join us!



Scan me to discover
 our job offers!

GAMING¹



À LA RECHERCHE DE NOUVEAUX DÉFIS ? ALORS NE CHERCHEZ PLUS !

Technicien.ne, bachelier.ère technique, master ou ingénieur.e
 dans les domaines de l'électricité, l'électronique, l'électromécanique,
 la mécanique, IT&Telecom ou la construction, chauffeur.e et conducteur.rice, ...

Découvrez toutes nos belles opportunités dès maintenant !

Intéressé.e ?

Venez rejoindre un TOP EMPLOYER et ensemble, faisons bouger Bruxelles !

20013978

jobs.stib.be



.brussels
 ENSEMBLE, FAISONS BOUGER BRUXELLES



Un écosystème informatique unique, axé sur le potentiel

Smals est à l'origine de nombreux services publics numériques bien connus. Chaque année, cette grande organisation informatique belge recrute de nombreux nouveaux employés : principalement des professionnels de l'informatique, mais aussi d'autres profils. « Le potentiel de l'employé passe toujours en premier ».

Smals est la société informatique commune aux institutions publiques du secteur social et de la santé.

Son objectif : travailler ensemble pour assurer une prestation de services en ligne plus efficace. Smals emploie plus de 2.000 personnes et l'entreprise peut se targuer d'être un

« Top Employer » en Belgique pour la 15^e année consécutive.

« Nous mettons en commun et connectons les connaissances à travers des environnements informatiques très différents. C'est une valeur fondamentale chez Smals », déclare Dirk Deridder, directeur de l'infrastructure et des opérations. Dirk travaille pour Smals depuis 12 ans et a vu

l'organisation se développer de manière significative au cours de cette période. « Environ deux cents nouveaux employés nous rejoignent chaque année, dont beaucoup sont des professionnels de l'informatique. L'année prochaine, nous souhaitons même attirer quatre cents nouveaux collègues. »

Se concentrer sur le potentiel
Ce recrutement à grande échelle représente un défi, surtout si l'on tient compte de l'étroitesse du marché du travail.

« Il ne suffit pas de rechercher des profils expérimentés qui peuvent être déployés immédiatement », explique Peter Vandevyvere, gestionnaire de talents. « C'est pourquoi nous nous concentrons également sur les profils ayant peu ou pas d'expérience en informatique, mais qui ont le potentiel nécessaire. »

Pour ces profils, Smals trace un parcours d'apprentissage sur mesure. « En outre, nous proposons également un tel parcours



Smals se veut à mille lieues de l'image stéréotypée d'une organisation obsolète, parfois associée au service public. Les nombreux nouveaux employés qui choisissent Smals témoignent de l'environnement de travail passionnant et stimulant qu'offre l'organisation : « notre infrastructure informatique est très sophistiquée. Nous travaillons sur de grands projets ayant un impact social évident », © D.R.

d'apprentissage pour nos collaborateurs déjà en poste qui souhaitent développer leurs talents dans une nouvelle direction ou étoffer leur panel de compétences », ajoute Dirk.

Une culture unique
Smals se veut à mille lieues de l'image stéréotypée d'une organisation obsolète, parfois associée au service public. « Notre infrastructure informatique est très sophistiquée.

Nous travaillons sur de grands projets ayant un impact social évident ». Les nombreux nouveaux employés qui choisissent

Smals témoignent de l'environnement de travail passionnant et stimulant qu'offre l'organisation.

Selon Peter, cette culture est en partie à l'origine des taux de rétention élevés chez Smals. « Faire du profit n'est pas notre moteur. Chez nous, tout tourne autour du développement et du partage des connaissances. Ensemble, nous travaillons à des services publics numériques plus efficaces. »

Opportunités
Dans la pratique, Smals déploie la co-création de manière optimale. « Il y a une très grande diversité

« Il y a une très grande diversité de contextes et de défis chez nous. Nos employés ont toujours la possibilité de passer à un autre projet, ce qui leur permet d'évoluer. Nous leur donnons également la possibilité de développer leur leadership personnel »

Dirk Deridder
directeur de l'infrastructure et des opérations

”

de contextes et de défis chez nous. Nos employés ont toujours la possibilité de passer à un autre projet, ce qui leur permet d'évoluer.

Nous leur donnons également la possibilité de développer leur leadership personnel. De cette façon, ils évoluent au sein de notre écosystème, ce qui leur permet à chaque fois de passer à l'étape suivante de leur carrière, conclut Dirk. »

A.I.

« Faire du profit n'est pas notre moteur. Chez nous, tout tourne autour du développement et du partage des connaissances. Ensemble, nous travaillons à des services publics numériques plus efficaces »

Peter Vandevyvere
gestionnaire de talents

”

Envie de faire quelque chose de géant ?

Travaillez pour des projets ICT socialement engagés.

Chez Smals, vous prenez part à des projets innovants pour le secteur du travail, de la famille et de la santé. Des jobs passionnants ? Certainement. Mais aussi des heures de travail flexibles, de nombreuses formations et un bon équilibre entre le travail et la vie privée.



Découvrez toutes les offres d'emploi sur smals.be et postulez immédiatement en ligne !



Quelques-unes de nos offres d'emploi

- ⊗ Java/.Net Developer
- ⊗ Business/Functional Analyst
- ⊗ IT Project Manager
- ⊗ System Engineer
- ⊗ Data Scientist

Chez AXA, on cultive flexibilité et bien-être

En tant qu'un des plus grands assureurs du pays, AXA entend jouer un rôle de pionnier et déployer une politique RH résolument durable et orientée sur l'humain. À cet égard, l'entreprise accorde beaucoup d'importance à la flexibilité et au bien-être de ses employés, tout comme à son engagement social.

La flexibilité et le « bien-être », comme AXA aime à le décrire, font depuis longtemps partie de son ADN.

« Nous essayons de nous engager dans différents domaines. Le travail hybride est l'un d'entre-eux. Avant même la pandémie, nous étions déjà bien avancés dans ce domaine chez AXA, mais nous l'avons maintenant étendu de manière permanente », déclare Els Jans, Chief People Officer chez AXA. « Pour nous, le travail hybride est également lié à une politique de mobilité durable. »

AXA inspire la confiance. Les employés y sont autorisés à organiser eux-mêmes leur travail dans une certaine mesure.

« C'est ainsi qu'ils parviennent à un bon équilibre. Dans cette optique, nous nous sommes



Pour répondre pleinement aux besoins des employés et à un mode de travail hybride, AXA a emménagé il y a cinq ans dans un nouveau bâtiment, totalement éco-performant et à l'épreuve du temps. « Nous sommes désormais facilement accessibles par les transports publics. En termes de mobilité verte, c'est clairement un grand pas en avant. L'infrastructure est également adaptée à la nouvelle façon de travailler : moins de bureaux, des espaces plus flexibles et des lieux de travail créatifs », explique Els Jans. © DR.

également engagés plus fermement à promouvoir la cohésion entre nos employés. »

En 2023, une attention supplémentaire sera également accordée à l'accueil et l'onboarding des nouveaux employés. « Au bureau, ils doivent être bien entourés.

Ce n'est qu'ainsi que les nouveaux collègues pourront prendre un bon envol et recevoir un soutien approprié. Ce n'est incontestablement pas la même chose en visioconférence. »

Rôle principal

Pour promouvoir le bien-être des employés, AXA a lancé le programme SHAPE. « L'accent est mis sur le sommeil, la nutrition, l'exercice et la déconnexion. Grâce à des plans d'action spécifiques et à des séances d'information, nous fournissons à nos employés des outils leur permettant de prendre en main leur bien-être. »

La grande cohésion entre les employés se reflète fortement dans les diverses initiatives so-

ciales qu'AXA soutient, en plus des activités habituelles de consolidation d'équipe.

Le changement climatique est une question à laquelle l'assureur est étroitement associé, pensez aux inondations de la vallée de la Vesdre en 2021.

« Avec un groupe d'employés, nous avons visité la région et sommes allés sur place pour aider à nettoyer les berges de la rivière. »

Le bureau comme lieu de rencontre

Pour répondre pleinement aux besoins des employés et à un mode de travail hybride, AXA a emménagé il y a cinq ans dans un nouveau bâtiment, totalement éco-performant et à l'épreuve du temps. « Nous sommes désormais facilement accessibles par les transports publics. En termes de mobilité verte, c'est clairement un grand pas en avant.

L'infrastructure est également

AXA a notamment lancé le programme SHAPE : « L'accent est mis sur le sommeil, la nutrition, l'exercice et la déconnexion. Grâce à des plans d'action spécifiques et à des séances d'information, nous fournissons à nos employés des outils leur permettant de prendre en main leur bien-être. »

Els Jans

Chief People Officer

”

adaptée à la nouvelle façon de travailler : moins de bureaux, des espaces plus flexibles et des lieux de travail créatifs. »

De cette manière aussi, AXA s'engage de manière optimale dans le soutien de ses collaborateurs pour l'avenir.

A.I.

« Un lieu de travail chaleureux est la base de tout »

BNP Paribas Fortis a obtenu la certification Top Employers pour la dixième année consécutive. La banque en est fière à juste titre. Les efforts déployés en matière de diversité et d'inclusion sont remarquables, même si cela peut sembler la chose la plus normale au monde pour les collaborateurs de BNP Paribas Fortis. « La diversité est considérée comme une évidence et crée une bonne ambiance. »

Avec une note de 97 pourcents dans le domaine de la diversité et de l'inclusion, le score de BNP Paribas Fortis est largement supérieur à la moyenne.

« Pour nous, il n'y a rien de plus normal mais l'enquête montre que ce n'est pas évident partout. Nous y attachons une plus grande importance par rapport à certains de nos col-

lègues Top Employers », déclare Wim Smet qui, en tant que directeur RH, participe au déploiement de la stratégie RH au sein de la banque. La diversité et l'inclusion en sont un aspect.

Une équipe dédiée

Pour implémenter ces valeurs dans la pratique, BNP Paribas Fortis a mis en place une équipe dédiée Diversity & Inclusion. « Nous considérons la diversité comme un concept large. Une tolérance zéro à l'égard de la discrimination en fait également partie », poursuit Wim. Le réseau Ability, pour les collègues en situation de handicap et où les collaborateurs partagent leurs expériences et s'écoutent mutuellement, contribue à une approche la plus inclusive possible.

En tant que coach numérique, Miriam Jansen assiste les conseillers commerciaux dans leurs prestations de services

La banque sensibilise les responsables à l'importance d'avoir des équipes soudées et chaleureuses, ayant un lien fort. « C'est la base pour se sentir bien et cette mentalité doit être transmise de haut en bas »

Miriam Jansen

coach numérique

”



Avec une note de 97 pourcents dans le domaine de la diversité et de l'inclusion, le score de BNP Paribas Fortis est largement supérieur à la moyenne. Pour implémenter ces valeurs dans la pratique, BNP Paribas Fortis a mis en place une équipe dédiée Diversity & Inclusion. © DR.

numériques et explique comment elle perçoit cela dans la pratique. « Chez nous, la mixité des parcours est totalement naturelle. Les collaborateurs se sentent immédiatement bien. Ils attendent également des responsables qu'ils prennent des mesures si un incident venait à se produire. »

Des coaches de carrière

L'épanouissement personnel est un second pilier de la banque. « Les conseillers d'orientation et les responsables jouent un rôle important dans le soutien des ambitions de croissance per-

sonnelle », continue Wim.

À côté de cela, la banque essaie de promouvoir des fonctions connues et moins connues. « La banque fait appel à de nombreux métiers qui ne sont pas toujours connus.

Nous les présentons aux collaborateurs via par exemple des vidéos avec des témoignages et des événements lors de notre Mobility Week. »

Un poste de travail et un lien fort

Un parcours de développement personnel passe bien entendu par des formations. « L'appren-

« Nous considérons la diversité comme un concept large. Une tolérance zéro à l'égard de la discrimination en fait également partie »

Wim Smet
directeur RH

”

tissage hybride est la nouvelle normalité chez nous », signale Wim. Les collaborateurs peuvent à la fois suivre une formation en présentiel et en ligne. « À cet égard, BNP Paribas Fortis possède un campus moderne avec toutes les facilités.

Outre les emplois offrant des opportunités, BNP Paribas Fortis s'efforce de proposer aux collaborateurs un travail ayant un impact. La banque sensibilise les responsables à l'importance d'avoir des équipes soudées et chaleureuses, ayant un lien fort. « C'est la base pour se sentir bien et cette mentalité doit être transmise de haut en bas », conclut Miriam.

A.I.

Plus d'infos : www.bnpparibasfortis.com/fr/jobsfr/home

20014034



Le TEC (OTW) recrute un·e
**DIRECTEUR·RICE D'ENTITÉ TERRITORIALE
POUR LIÈGE-VERVIERS (H/F/X)**

CDI - Temps plein

VOTRE FONCTION

En tant que Directeur territorial et rapportant à l'Administrateur général de l'Opérateur de Transport de Wallonie (OTW), vous gérez l'entité de Liège-Verviers qui compte 1800 membres du personnel.

L'objectif de votre fonction est de contribuer à la réalisation des objectifs de l'OTW par leur traduction locale et, plus généralement, de participer au développement du transport public en Wallonie.

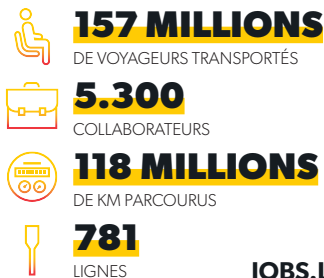
Vous êtes chargé de/ d' :

- définir et diriger la mise en œuvre de la stratégie de l'OTW au niveau de votre entité ;
- participer à la prise de décision de l'équipe de direction de l'OTW ;
- veiller à ce que les décisions collégiales concernant la stratégie ou le développement de l'entreprise ou la mise en place de politiques et dispositifs communs soient appliquées au sein de votre entité ;
- assurer la gestion quotidienne et contribuer à la régulation des relations sociales ;
- personifier les valeurs de l'entreprise et ses principes de gestion et contribuer activement au climat de travail.

VOTRE PROFIL

- Titulaire d'un master, ou justifiant d'une expérience équivalente ;
- Vous possédez une expérience d'au moins 15 ans dont 5 dans une fonction de management et incluant la pratique des négociations sociales ;
- Doté d'excellentes capacités de gestion, vous êtes à même d'assurer le leadership de votre entreprise.
- Vous démontrez de bonnes aptitudes à la négociation et à la communication ;
- Vous justifiez de bonnes connaissances en gestion opérationnelle, et notamment sur le plan financier et en matière de gestion des ressources humaines ;
- La connaissance de la réglementation du transport public et ses bases juridiques et la connaissance du tissu socio-économique local constituent des atouts ;
- Vous êtes disposé à obtenir le certificat de capacité professionnelle au transport national et international de voyageurs.

Le TEC, c'est le trait d'union
entre la population et la société au quotidien.



JOBS.LETEC.BE

INTÉRESSÉ·E ?

Transmettez votre dossier de candidature, comprenant une **lettre de motivation**, un **curriculum vitae** détaillé, une copie de vos **diplômes** pour le **dimanche 19 février 2023** à l'attention de l'**Administrateur général de l'OTW, avenue Bovesse 96 - 5100 Jambes**.

Votre dossier de candidature doit être complet sous réserve de nullité.

20014122



Le TEC (OTW) recrute un·e
**MANAGER, MEMBRE DU COMITÉ
DE DIRECTION (H/F) en charge de la Stratégie
opérationnelle, innovation et mobilité.**

CDI - Temps plein

VOTRE FONCTION

Le Groupe TEC, par décret du 26 mars 2018, a été appelé à se transformer en une structure juridique unique, l'Opérateur de Transport de Wallonie (OTW). Cette transformation vise la gouvernance générale de l'entreprise. Dans ce cadre, l'OTW recherche un manager appelé à rejoindre le Comité de direction, sous l'autorité de l'Administrateur général et de l'Administrateur général adjoint.

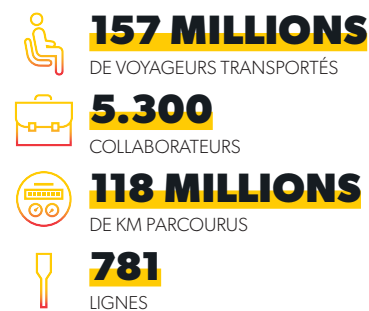
Vous êtes appelé.e à assurer :

- L'harmonisation des processus d'exploitation entre les différentes entités territoriales de l'OTW ;
- Le suivi et l'intégration de l'innovation technologique, au sein de la stratégie opérationnelle de l'OTW ;
- Le pilotage des changements en appui des projets ;
- Le développement d'une réflexion prospective permettant d'anticiper les défis futurs du transport de personnes ;
- L'intégration du développement durable dans les différentes lignes stratégiques ;
- La planification stratégique des objectifs généraux de l'OTW et la supervision des services sous-traités.

VOTRE PROFIL

- Vous êtes titulaire d'un Master, ou expérience équivalente, et d'une expérience pratique significative ;
- Vous avez une bonne connaissance de la gestion budgétaire et comptable ;
- Vous avez une connaissance pratique des méthodes de management, de gestion de projet et de négociation ;
- Posséder le certificat de capacité professionnelle au transport national et international de voyageurs est un atout.

Le TEC, c'est le trait d'union
entre la population et la société au quotidien.



JOBS.LETEC.BE

INTÉRESSÉ(E) ?

Transmettez votre dossier de candidature, comprenant une **lettre de motivation**, un **curriculum vitae** détaillé et la copie de vos **diplômes** pour le **6/2/23** à l'attention de l'**Administrateur général de l'OTW, avenue Bovesse 96 - 5100 Jambes**.

Votre dossier de candidature doit être complet sous réserve de nullité.

20014133



Le TEC (OTW) recrute un·e
**DIRECTEUR·RICE D'ENTITÉ TERRITORIALE
POUR NAMUR-LUXEMBOURG (H/F/X)**

CDI - Temps plein

VOTRE FONCTION

En tant que Directeur territorial et rapportant à l'Administrateur général de l'Opérateur de Transport de Wallonie (OTW), vous gérez l'entité de Namur-Luxembourg qui compte 870 membres du personnel.

L'objectif de votre fonction est de contribuer à la réalisation des objectifs de l'OTW par leur traduction locale et, plus généralement, de participer au développement du transport public en Wallonie.

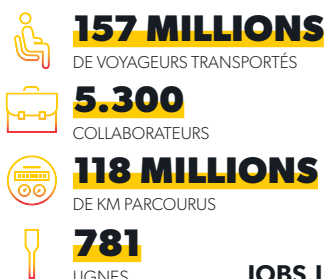
Vous êtes chargé.e de/ d' :

- définir et diriger la mise en œuvre de la stratégie de l'OTW au niveau de votre entité ;
- participer à la prise de décision de l'équipe de direction de l'OTW ;
- veiller à ce que les décisions collégiales concernant la stratégie ou le développement de l'entreprise ou la mise en place de politiques et dispositifs communs soient appliquées au sein de votre entité ;
- assurer la gestion quotidienne et contribuer à la régulation des relations sociales ;
- personifier les valeurs de l'entreprise et ses principes de gestion et contribuer activement au climat de travail.

VOTRE PROFIL

- Titulaire d'un master, ou justifiant d'une expérience équivalente ;
- Vous possédez une expérience d'au moins 15 ans dont 5 dans une fonction de management et incluant la pratique des négociations sociales ;
- Doté.e d'excellentes capacités de gestion, vous êtes à même d'assurer le leadership de votre entreprise ;
- Vous démontrez de bonnes aptitudes à la négociation et à la communication ;
- Vous justifiez de bonnes connaissances en gestion opérationnelle, et notamment sur le plan financier et en matière de gestion des ressources humaines ;
- La connaissance de la réglementation du transport public et ses bases juridiques et la connaissance du tissu socio-économique local constituent des atouts ;
- Vous êtes disposé.e à obtenir le certificat de capacité professionnelle au transport national et international de voyageurs.

Le TEC, c'est le trait d'union
entre la population et la société au quotidien.



JOBS.LETEC.BE

INTÉRESSÉ·E ?

Transmettez votre dossier de candidature, comprenant une **lettre de motivation**, un **curriculum vitae** détaillé, une copie de vos **diplômes** pour le **27 février 2023** à l'attention de l'**Administrateur général de l'OTW, avenue Bovesse 96 - 5100 Jambes**.

Votre dossier de candidature doit être complet sous réserve de nullité.

20014133



Le TEC (OTW) recrute un·e
**DIRECTEUR·RICE D'ENTITÉ TERRITORIALE
POUR LE BRABANT WALLON (H/F/X)**

CDI - Temps plein

VOTRE FONCTION

En tant que Directeur territorial et rapportant à l'Administrateur général de l'Opérateur de Transport de Wallonie (OTW), vous gérez l'entité du Brabant Wallon qui compte 370 membres du personnel.

L'objectif de votre fonction est de contribuer à la réalisation des objectifs de l'OTW par leur traduction locale et, plus généralement, de participer au développement du transport public en Wallonie.

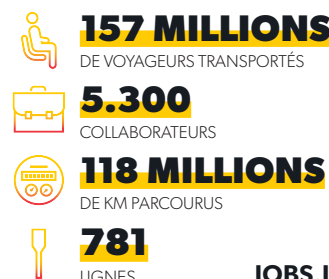
Vous êtes chargé.e de/ d' :

- définir et diriger la mise en œuvre de la stratégie de l'OTW au niveau de votre entité ;
- participer à la prise de décision de l'équipe de direction de l'OTW ;
- veiller à ce que les décisions collégiales concernant la stratégie ou le développement de l'entreprise ou la mise en place de politiques et dispositifs communs soient appliquées au sein de votre entité ;
- assurer la gestion quotidienne et contribuer à la régulation des relations sociales ;
- personifier les valeurs de l'entreprise et ses principes de gestion et contribuer activement au climat de travail.

VOTRE PROFIL

- Titulaire d'un master, ou justifiant d'une expérience équivalente ;
- Vous possédez une expérience d'au moins 15 ans dont 5 dans une fonction de management et incluant la pratique des négociations sociales ;
- Doté.e d'excellentes capacités de gestion, vous êtes à même d'assurer le leadership de votre entreprise ;
- Vous démontrez de bonnes aptitudes à la négociation et à la communication ;
- Vous justifiez de bonnes connaissances en gestion opérationnelle, et notamment sur le plan financier et en matière de gestion des ressources humaines ;
- La connaissance de la réglementation du transport public et ses bases juridiques et la connaissance du tissu socio-économique local constituent des atouts ;
- Vous êtes disposé.e à obtenir le certificat de capacité professionnelle au transport national et international de voyageurs.

Le TEC, c'est le trait d'union
entre la population et la société au quotidien.



JOBS.LETEC.BE

INTÉRESSÉ·E ?

Transmettez votre dossier de candidature, comprenant une **lettre de motivation**, un **curriculum vitae** détaillé, une copie de vos **diplômes** pour le **27 février 2023** à l'attention de l'**Administrateur général de l'OTW, avenue Bovesse 96 - 5100 Jambes**.

Votre dossier de candidature doit être complet sous réserve de nullité.

20014036



LA COMMUNE DE SENEFFE RECRUTE UN.E

AGENT.E TECHNIQUE EN CHEF D⁹ (F/H/X) POUR LE SERVICE TRAVAUX
CONTRAT APE - TEMPS PLEIN (36H)

DESCRIPTION DE LA FONCTION

En tant qu'agent technique, sous la direction de la Directrice du Service Travaux, vous serez chargé du suivi administratif et technique des dossiers en matière d'espace public, de voirie, d'égouttage, de signalisation, d'éclairage public ... Vous serez amené à collaborer avec différents acteurs dont les départements du Service Public de Wallonie, les intercommunales, les bureaux d'études, les géomètres, les fournisseurs, ...

CONDITIONS GÉNÉRALES D'ADMISSIBILITÉ ET ÉPREUVES DE SÉLECTION

Les conditions générales d'admissibilité et le contenu des épreuves sont disponibles sur le site internet de la Commune de Seneffe (www.seneffe.be).

CANDIDATURES

Les candidatures doivent être adressées selon les modalités reprises sur le site internet de la Commune de Seneffe pour le **12 février 2023 au plus tard**.

Renseignements: sur le site internet de la Commune de Seneffe ou par mail recrutement@seneffe.be

20013928



Le PARLEMENT DE WALLONIE recrute

un attaché (m/f/x) pour le Service informatique de la Direction de la logistique

et

un rédacteur (m/f/x) pour le Service informatique de la Direction de la logistique.

Toutes les informations utiles sont accessibles sur le site web du Parlement de Wallonie www.parlement-wallonie.be - rubrique Avis de recrutement.

L'attention est attirée sur le fait que la date limite de dépôt des candidatures est fixée au 24 février 2023.

20014100



Vendredi
10 février
2023
8h30 à 10h

LES PETITS DÉJEUNERS DE L'ADP

Multiplication des cyberattaques : quels impacts sur la gestion RH de nos entreprises ?

*Mare Schaelaeken, Chef de service, et Christophe Axen, Chef de service adjoint de la Regional Computer Crime Unit de Liège (Police Fédérale), et Sophie Carabin, Directrice des Ressources Humaines chez Automation & Robotics SA.

Les cyberattaques se multiplient envers nos entreprises : un dispositif malveillant peut amener un simple clic individuel à menacer votre activité, avec un impact dramatique sur votre image ou vos finances. Alors que la cybersécurité tend à être perçue comme une question technique réservée au service informatique, elle comprend de nombreux enjeux humains, tant au niveau de la prévention que dans la gestion des conséquences d'une cyberattaque sur les collaborateurs. Nos experts de la Police Fédérale nous dresseront un état des lieux du pi-

ratage informatique, de la prévention à mettre en place à la gestion de crise pendant et après un ransomware. Sophie Carabin, à partir d'un cas vécu, viendra partager son expérience, l'impact sur les équipes et de bonnes pratiques mises en place à l'occasion de cet événement traumatisant.

- Quel rôle crucial les professionnels RH et patrons de PME jouent-ils dans l'instauration d'une culture cybersécurité ?

- Comment assurer la résilience de l'entreprise et de ses équipes ?

L'exposé sera précédé des traditionnelles « 10 minutes d'actualités socio-juridiques » présentées par Jean-Paul Lacombe, avocat associé chez Claeys & Engels.

- Nos Partenaires -

Adecco

CLAEYS & ENGELS

SELECT

Edenred

sdworx

protime

Persolis

MOOVIZZ.

Références Hlog

people sphere



INSCRIPTION OBLIGATOIRE

En scannant le QR code

Participation aux frais : 25,00€ en présentiel pour les non-membres, gratuit pour les membres ADP, leurs invités et partenaires et les participants en ligne.

Le montant est à verser ANTICIPATIVEMENT sur le compte BE40 0689 8870 1763 de l'ADP avec mention : « Petit Déjeuner ADP 10.02.2023 NOM et Prénom ». Toute inscription enregistrée qui n'est pas annulée 24 heures avant la manifestation est due. Pour une bonne organisation, les inscriptions seront clôturées le jeudi 9 février 2023 à midi.

20014122

18.02 | Dossier Digital & Numérique

Références



- Depuis quelques années, ce qui n'était jusqu'alors qu'une vision ou une stratégie pour certaines entreprises, est devenu une nécessité. Il faut désormais se digitaliser pour simplement continuer son activité quotidienne.

- Communiquez autour de vos EVP, vos valeurs et votre culture d'entreprise pour **augmenter votre attractivité**.

- Touchez **23.610 talents IT**.

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

Associez votre entreprise aux **valeurs** partagées par vos futurs collaborateurs, dans ces projets éditoriaux diffusés auprès de **70% du marché de l'emploi francophone**.

R

2023 Top Employers in Belgique

Autorité mondiale certifiant l'excellence des conditions de travail, le Top Employers Institute est fier de dévoiler les 87 entreprises certifiées en Belgique en 2023. Les Top Employers certifiés sont des entreprises du plus haut niveau qui n'ont pas ménagé leurs efforts pour créer, mettre en œuvre et faire évoluer leur stratégie de ressources humaines.



Top Employers Institute. For a better world of work.

www.top-employers.com