

Références

DOSSIER **PREMIER EMPLOI** + LA VIE DE NOS PARTENAIRES

PREMIER EMPLOI

Les questions indispensables à se poser avant de postuler

La recherche d'un premier emploi, un défi qui laisse souvent les jeunes face à de nombreuses interrogations.

ALEXANDRE NOPPE (ST.)

Dans quelques mois, des milliers de jeunes diplômés débarqueront sur le marché de l'emploi. Tous se lanceront dans la recherche d'un job qui puisse les satisfaire au mieux.

1 Comment se mettre efficacement en avant dans son CV ?

Pour un CV qui donne envie, de bonnes notes ne suffisent pas. Mettre en avant les expériences glanées en dehors du parcours académique est fortement conseillé. « Avoir des jobs étudiants à forte valeur ajoutée est un plus », explique Sébastien Cosentino, porte-parole chez Randstad. « C'est un élément qui est extrêmement regardé par les recruteurs aujourd'hui. Savoir donner la plus-value de ses jobs étudiants est primordial. »

La forme du CV joue aussi. Pour Mathilde Verlaine, recruteuse chez Odoo, il faut se différencier : « Nous avons, par exemple, des candidats qui font des petites vidéos. »

Par ailleurs, vouloir jouer sur tous les tableaux n'est pas forcément bien vu. « Chez Odoo, nous avons pas mal de postes ouverts », poursuit Mathilde Verlaine. « Quand on voit un candidat postuler à toutes les offres avec le même CV, on se dit que cette personne ne sait pas trop ce qu'elle veut faire. Il vaut mieux écrire un CV et une lettre de motivation bien spécifiques pour un job qui vous intéresse vraiment, plutôt que multiplier les candidatures à l'excès. »

2 Comment trouver le bon job ?

Trouver l'employeur de ses rêves peut souvent avoir lieu bien avant l'obtention du diplôme. C'est pour cette raison que la Solvay Brussels School encourage fortement ses étudiants à se plonger dans le monde professionnel, via des stages. « On voit tout de suite qu'un étudiant qui a fait un stage est beaucoup plus mature et prêt à entrer dans le monde du travail », affirme Pascaline Flon, responsable des stages et Career Services Officer à Solvay. « Ils savent très vite s'ils préfèrent une multinationale ou une entreprise à taille plus humaine. Cela leur donne de l'assurance. »

Les réseaux d'alumnis et *career centers* peuvent aussi aider : « Nous organisons beaucoup de "job days", que ce soit pour toute l'université ou par faculté », développe Elena Chane-Alune, responsable de la cellule Alumni à l'ULiège. « C'est un moment très important pour faciliter les contacts et rencontres entre diplômés ou futurs diplômés et les entreprises. »

Souvent, les universités proposent aussi des moments entre alumnis et futurs diplômés. « Nos étudiants ont accès à l'annuaire avec tous nos anciens diplômés, qui donnent beaucoup », relate Pascaline Flon. « Ils peuvent



« Il ne faut pas arriver à l'entretien en revendiquant uniquement son droit à une vie privée, bien sûr », conseille Mathilde Verlaine, recruteuse chez Odoo.

© MICHEL TONNEAU

On voit tout de suite qu'un étudiant qui a fait un stage est beaucoup plus mature et prêt à entrer dans le monde du travail

Pascaline Flon
Responsable des stages et
Career Services Officer à Solvay

”

prendre contact sur LinkedIn pour demander conseil. Certains des professeurs de Solvay travaillent aussi dans des entreprises et sont donc des relais potentiels. Enfin, je reste personnellement toujours disponible pour discuter et donner des conseils. »

3 Faut-il accepter un travail à tout prix ?

Au moment de chercher son premier emploi pointe aussi la tentation de se jeter sur la première offre venue. La peur de devoir justifier « un trou » dans son CV par la suite peut amener à faire de mauvais choix. Sébastien Cosentino prône un certain équilibre : « Il ne faut pas se tromper d'histoire d'amour. Effectivement, débiter sa carrière avec trois employeurs différents sur les dix-huit premiers mois n'est pas une bonne idée. » Il conseille de prendre un peu de temps pour chercher le sens que l'on veut donner à sa carrière.

« Notre conseil en tant que recruteur, c'est aussi de favoriser un emploi où l'on peut continuer de se former », indique le porte-parole de Randstad. « Il faut profiter d'être encore dans une dynamique d'étude pour choisir une entreprise où l'on peut encore grandir en tant que jeune. »

4 Que faire si mon diplôme n'est pas porteur d'emploi ?

Pour certains étudiants, le diplôme n'est pas toujours synonyme d'un emploi direct. « Tout notre défi pour les masters plus réflexifs, ou plus académiques, est de montrer qu'il y a de l'emploi pour eux », analyse Elena Chane-Alune. « De nombreux employeurs sont à la recherche de parcours atypiques. Il y a plein d'historiens qui sont dans les banques », donne-t-elle comme exemple.

Finalement, peu de personnes restent longtemps au bord de la route : « Plus de 85 % de nos étudiants ont un travail six mois après avoir obtenu leur diplôme », explique la responsable alum-

nis de l'ULiège. Sébastien Cosentino va dans le même sens : « Déjà, il faudrait plutôt parler de diplômés moins porteurs : aucun diplôme n'est pas porteur. Il ne faut pas rester calé à l'intitulé des fonctions. Le secteur public est souvent une option assez attractive pour ce genre de diplômés, plus même que le secteur privé. Il y a une meilleure reconnaissance barémique de certains diplômés. »

Au-delà d'un diplôme, les recruteurs cherchent aussi des compétences comportementales. Ce sont les fameuses « soft skills ». « Il faut souligner toute expérience, tout est bon à prendre », rappelle Pascaline Flon.

5 Comment articuler vie professionnelle et vie privée ?

Beaucoup de jeunes diplômés envisagent avec crainte le passage dans le monde professionnel. Peu souhaitent aujourd'hui sacrifier leur vie personnelle au bénéfice de leur carrière. « C'est une tendance que l'on voit de plus en plus », confirme Mathilde Verlaine. « Avant, c'était même un peu à l'excès. Il ne faut pas oublier que l'on travaille pour vivre, et qu'on ne vit pas pour travailler. Le rééquilibrage de ces dernières années est plutôt sain », juge la recruteuse d'Odoo. « Toutefois, il ne faut pas arriver à l'entretien en revendiquant uniquement son droit à une vie privée, bien sûr. On reste quand même là pour se vendre un peu auprès de l'entreprise. »

La Solvay Brussels School en est bien consciente : « La génération actuelle est motivée à travailler, mais l'on constate un changement », constate Pascaline Flon. « Il y a deux vies, maintenant, les jeunes font la part des choses. » Une recherche d'équilibre dont les recruteurs et les universités sont donc bien conscients.

Comment convaincre les recruteurs des entreprises populaires ?

Depuis plusieurs années, le groupe Universum publie un sondage des entreprises favorites des jeunes diplômés. Trois de ces employeurs nous dévoilent ce que leurs recruteurs regardent en premier dans un CV, puis en entretien. **BMW : l'attitude et l'enthousiasme** Le constructeur automobile allemand était le troisième employeur préféré des étudiants ingénieurs et informaticiens en 2020. « L'attitude et l'enthousiasme sont aussi importants qu'un diplôme », explique Jeroen Lissens, porte-parole de BMW Belux. « Ces compétences humaines apportent une grande valeur ajoutée et sont importantes dans tout emploi. Nous ne jetons pas les candidats dans la fosse aux lions, mais la résistance au stress lié à l'entretien est également importante à nos yeux. »

TUI : les langues TUI était la 6^e entreprise préférée des étudiants en sciences sociales en 2020. Mais pour espérer entrer, il faudra maîtriser au moins deux langues. « L'anglais est indispensable », tranche Linda Di Meo, recruteuse pour la compagnie aérienne. « Et comme nous sommes en Belgique, il faut que le néerlandais ou le français soit l'une des deux langues maternelles. Nous préférons toujours qu'il y ait une motivation à apprendre l'autre langue nationale. »

Coca-Cola : la diversité et l'authenticité Nora Mrabtifi, Manager Talent Acquisition pour la Belgique et le Luxembourg, affirme que Coca-Cola fait des boissons pour tous et veut que ça se ressent dans ses équipes : « C'est pourquoi nous recherchons de la diversité, en termes d'âge, de sexe et d'origine. » Le géant américain, 7^e entreprise préférée des étudiants en business en 2020, ne veut fermer de portes à personne : « Nous pensons que la diversité est très importante. C'est pourquoi nos descriptions de poste ne sont ni trop strictes ni trop rigides. Ce que nous recommandons à un candidat, c'est de garder son authenticité », conclut-elle. A.N. (ST.)

SALAIRES

Les inégalités hommes-femmes augmentent avec l'âge

En Belgique, l'écart salarial entre les sexes augmente nettement selon l'âge puisqu'il atteint 4,5 % chez les 35-44 ans et grimpe même jusqu'à 8,5 % pour les 55-64 ans, ressort-il de la dernière publication de l'office statistique Statbel. Parmi les moins de 25 ans, cet écart est négatif (-0,1 %).

Les inégalités salariales hommes-femmes touchent particulièrement les secteurs de la production et distribution d'eau, de l'assainissement, la gestion des déchets et la dépollution. Le milieu de l'information et communication fait aussi mauvaise figure puisque l'écart y atteint 11,2 %. Les femmes gagnent un salaire horaire moyen supérieur à celui des hommes dans deux secteurs : les industries extractives (-4,1 %) et les arts, spectacles et activités récréatives (-0,2 %). BELGA

ÉTUDE

Plus d'une entreprise sur sept n'est pas encore parée pour le droit à la déconnexion

Depuis cette année, dans le cadre du « deal pour l'emploi » ficelé par la Vivaldi en juin dernier, les travailleurs ont officiellement le droit de se déconnecter du travail après les heures de service.

Près de la moitié des entreprises (47 %) n'ont pas encore pris de directives concrètes relatives à ce droit, alors que d'ici le 1^{er} avril, celles comptant au moins 20 collaborateurs devront avoir conclu des accords en matière de déconnexion, dans une CCT ou un règlement de travail, ressort-il d'une enquête du prestataire de services RH Acerta menée en janvier 2023 auprès de 500 entreprises belges. Par contre, 85 % des sociétés prennent déjà des mesures en faveur de la déconnexion. Acerta pointe toutefois qu'une entreprise sur sept n'a toujours pas mis le droit à la déconnexion à l'ordre du jour.

L'étude souligne aussi le manque de clarté entourant les directives en matière de communication numérique : 24 % des entreprises seulement disposent de directives et d'accords concrets en matière d'utilisation des outils tels que le smartphone, le PC et les réseaux sociaux ; 23 % sont en passe d'élaborer des accords à ce sujet ; et 47 % ne se sont pas encore penchées sur la question. BELGA

RECORD

Plus de 100.000 emplois nets créés en Belgique l'an dernier

Malgré la crise énergétique et l'inflation galopante, l'année 2022 s'est illustrée sur le front de l'emploi, avec des créations records en Belgique, ressort-il du rapport annuel de la Banque nationale de Belgique. Selon les estimations, le nombre d'emplois nets supplémentaires s'élèverait à 101.000 en 2022, soit la plus forte hausse depuis le début des mesures en 1953. Les rangs des salariés se sont ainsi gonflés de 86.000 unités en 2022 et ceux des indépendants, de 15.000 unités. Le taux d'emploi a progressé en Belgique pour atteindre 71,8 % au cours des neuf premiers mois de 2022.

Le taux d'emploi en Flandre reste le plus élevé (+1,3 point de pourcentage, à 76,6 %), mais c'est à Bruxelles qu'il a le plus progressé (+3 points, à 65,2 %). En Wallonie, il était à peine supérieur à 2021, à 65,6 %. On reste donc loin de l'objectif d'un taux d'emploi de 80 %, qui nécessiterait plus de 530.000 travailleurs supplémentaires, ce qui est davantage que le nombre de demandeurs d'emplois en Belgique (462.000). BELGA

WALLONIE PICARDE

Un nouveau complexe logistique devrait créer 300 emplois

La société Heylen Warehouses, établie à Herentals et spécialisée dans le développement d'immobilier logistique, va investir plus de 100 millions d'euros dans un nouveau complexe logistique semi-industriel sur les territoires de Péruwelz et Beloeil. Baptisé Wapi Logistics Campus 21, ce projet – le premier du groupe en Wallonie – devrait permettre la création, à terme, d'au moins 300 emplois. BELGA

EMPLOI

Le TEC met ses valeurs en avant pour séduire

Nombre de métiers sont en pénurie, et celui de conducteur de bus ne fait pas exception. Le TEC organise plusieurs « job days » pour recruter près de 500 personnes cette année. En mettant en avant sa contribution à une « mobilité durable » et sa mission de service public, notamment.



« Le TEC souhaite donner sa chance à un maximum de personnes », confirme l'entreprise, qui souligne que la fonction est évidemment aussi ouverte aux femmes.

© MICHEL KRAKOWSKI/BELGA.

BENOÎT JULY

Conduire un bus : voilà une aspiration qui, probablement perçue comme relativement banale il y a dix ou vingt ans, prend un tour nouveau alors que s'imposent d'incontournables enjeux climatiques et de mobilité. C'est le constat en partie posé par celles et ceux qui, en ce début mars, avaient choisi de se rendre à un « job day » du TEC à Houdeng-Goegnies, dans le Hainaut.

« Il faut davantage de transports en commun, et je serais content d'y contribuer », commente Pierre à l'issue de son premier entretien, qui déterminera s'il entre ou non dans le cadre formel d'une procédure de recrutement. « Gagner sa vie en rendant service et en voyant du paysage, c'est sympa », confirme un autre jeune candidat.

Premier emploi ou reconversion

Vu comme cela, le métier devrait ployer sous les candidatures. Or, ce n'est pas vraiment le cas : nombre de personnes se présentent, mais sans toujours dépasser le stade de la marque d'intérêt. « Nous sommes confrontés à une vraie pénurie de conducteurs », confirme-t-on au TEC, qui organisait ce « job day » en partenariat avec le Forem – l'un des cinq événements de ce type qui seront organisés d'ici juin en Wallonie. « Nous devons recruter 496 conducteurs et conductrices en 2023, alors que ce métier figure parmi les fonctions critiques, au même titre que les chauffeurs au sens large. »

Pour tenter de séduire les candidats, le transporteur public, qui fait circuler 2.500 bus et trams chaque jour et emploie pour ce faire 3.300 conducteurs, met en avant ses atouts : œuvrer à une mobilité plus durable, certes, mais aussi la perspective de bénéficier d'un emploi stable et socialement utile, sous la forme

d'une mission de service public.

Pareil discours a été bien reçu par Mélanie, 31 ans, qui a rejoint le TEC il y a trois ans, délaissant un job dans la livraison de surgelés. « La crise sanitaire m'a fait réfléchir à ce que je voulais faire de ma vie », dit-elle. « Transporter des personnes me semblait davantage compatible avec mes valeurs que d'œuvrer à la société de consommation. Il faut faire preuve de flexibilité dans les horaires, certes, et on a tout de même la responsabilité de transporter des personnes en toute sécurité, mais je n'hésiterais pas si je devais refaire ce choix. »

L'idée d'une reconversion, qu'on soit jeune... ou moins jeune, figure d'ailleurs parmi les arguments bien reçus par les candidats. Comme Sébastien, 25 ans, qui a précédemment travaillé comme commercial dans une entreprise dédiée à la sécurité et ne s'y retrouvait plus dans des « objectifs de vente à tout prix ». Comme Adil, aussi, 43 ans, qui a travaillé quant à lui comme chauffeur dans la logistique. « Je n'ai pas peur de commencer tôt le matin », assure-t-il. « J'aime le contact avec les gens, et puis, j'ai surtout envie de conduire un tram, désormais... » Comme Sanae, enfin, qui se réjouit à l'idée qu'il ne faille pas apporter la preuve d'une expérience de deux ans dans la fonction : « J'en ai marre de ces employeurs qui veulent des gens expérimentés sans leur donner la chance de faire leurs preuves », regrette-t-elle.

Formation rémunérée... à réussir

Les conditions à remplir pour rentrer en ligne de compte pour un recrutement ne sont pas insurmontables. « Le TEC souhaite donner sa chance à un maximum de personnes », confirme l'entreprise, qui souligne que la fonction est évidemment aussi ouverte aux femmes. « Les principaux prérequis demandés sont les

suivants : être motivé et orienté client, être titulaire du permis B et être prêt à travailler selon des horaires flexibles et variables. » Être conscient de ses responsabilités, savoir respecter les règles et présenter une certaine résistance au stress font aussi partie des qualités recherchées.

Pas besoin d'être titulaire d'un permis D (qui est requis pour conduire un bus ou un autocar) : les personnes recrutées bénéficieront de la formation *ad hoc*, étant donc rémunérées dans ce cadre. Quant au salaire, « il tourne autour des 2.000 euros nets, avec divers avantages, comme un 13^e mois, des chèques-repas, une assurance hospitalisation », entre autres.

A noter cependant que le caractère définitif du recrutement est lié à l'obtention du permis D. « A toutes les étapes des épreuves théoriques et pratiques, le candidat a deux chances », précise-t-on au TEC. « S'il échoue une deuxième fois lors de l'examen pratique et que sa formation théorique et ses examens théoriques ont été jugés bons, il pourrait représenter son permis D dans une filière privée, à ses frais, et se représenter une dernière fois à l'examen pratique du TEC. S'il le réussit, il sera engagé par le TEC. »

La procédure de recrutement en tant que telle passe par l'inscription à un « job day » via le site leforem.be (les prochains seront organisés à Nivelles le 27 mars, à Jambes le 30 mars, à Grâce-Hollogne le 6 avril et à Neufchâteau le 1^{er} juin) ou par l'envoi d'une candidature en direct via le site letec.be.

J'en ai marre de ces employeurs qui veulent des gens expérimentés sans leur donner la chance de faire leurs preuves

Sanae

Candidate au TEC

”

BRUXELLES

Cinq ans après sa création, la Cité des métiers reste plébiscitée

L'an dernier, quelque 52.000 contacts ont été enregistrés par la Cité des métiers de Bruxelles, cet opérateur bilingue qui regroupe tous les acteurs de l'orientation, de l'enseignement, de la formation et de l'emploi.

Selon une enquête menée auprès des usagers, 94,1 % d'entre eux se disent satisfaits, voire très satisfaits de leur visite et 94 % recommandent le lieu à un proche. L'entretien individuel (38 %) et l'utilisation de l'espace multimédia

(32 %) ont les faveurs du public, surtout pour des informations sur les études et les formations (56,4 %). Les visiteurs apprécient tout particulièrement l'accueil prodigué (71,8 %), les visites sans rendez-vous (58,4 %), la gratuité (50,1 %) ainsi que la documentation disponible (35,9 %).

Promue par Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB, la Cité des métiers de Bruxelles, ouverte en mars 2018, tire un bilan positif de ses cinq premières an-

nées d'existence. En 2019, elle avait dépassé son objectif initial de 50.000 contacts annuels.

La crise sanitaire a tempéré cet engouement, mais des outils innovants ont été mis en place pour adapter les modalités et pallier les rencontres en présentiel. Par la suite, une plateforme de conseils en ligne, Miti, a été instaurée en concertation avec les autres Cités des métiers belges. BELGA



Un job qui assure !

Enfant, vous rêviez d'être pompier, médecin, policier, avocat ou (tout simplement) super-héros... Et si vous deveniez un peu de tout ça en même temps ? Être courtier en assurances offre d'innombrables débouchés, mais surtout des perspectives stimulantes dans différents secteurs.

« On aura toujours besoin de courtiers ! » s'exclame Patrick Cauwert, CEO de FEPRABEL (La Fédération des Courtiers en Assurances & Intermédiaires Financiers de Belgique). Que ce soit pour assurer un bien immobilier, protéger son entreprise, se défendre, obtenir réparation, être efficacement conseillé, réparer les dégâts, s'armer contre le vol... C'est toujours vers son courtier qu'on se tourne. Un courtier ne propose pas (que) des produits d'assurances, il vend surtout des solutions. Qui rendent parfois beaucoup plus que des services ! En bref, il rassure.



Patrick Cauwert,
CEO de FEPRABEL
© CLAUDIO CENTONZE

L'humain d'abord

Bien sûr il y a les comparateurs en ligne... Et d'autres outils extrêmement pratiques pour se renseigner sur les diverses options possibles. Mais, la matière est subtile et pleine de pièges et nécessite d'avoir un professionnel à ses côtés et en plus, en cas de sinistre, le client a toujours besoin d'un contact humain pour l'accompagner dans ce moment de stress », insiste Patrick. Qui pourrait dire le contraire ?

Face à l'actuelle (r)évolution digitale, le métier de courtier préserve le côté humain. Pour notre expert, c'est fondamental : « On peut imaginer une machine qui donne de très bons conseils, en théorie. Mais lorsque surgit l'imprévu, il faut s'adapter en fonction de la situation et avoir une vision claire des législations, des pièges et des problèmes qui se posent, afin de défendre l'ensemble du dossier ».

Une valeur ajoutée

Aujourd'hui, le client devient hybride. Il jongle avec l'imédiateté du numérique. Notamment grâce à des applications innovantes Made in Belgium, comme par exemple My Broker : une app qui permet de

« C'est un métier qu'on fait pour les autres... mais qui apporte son lot de satisfactions personnelles. »

réunir tous les contrats (privé, professionnel, familial) en un clic sur son smartphone. Mais, dans la pratique, ces outils perfectionnés ne remplacent pas l'écoute et le conseil, qui sont une vraie valeur ajoutée pour cibler les besoins et répondre aux attentes des assurés.

Des (bonnes) places à prendre

Bonne nouvelle ! « Il y a des places à prendre », confirme Marie Kentros, responsable Communication chez FEPRABEL. « C'est un métier en pénurie. Avec de belles opportunités à la clé. Pour les jeunes diplômés, mais aussi pour les personnes qui ont l'impression

Même avec beaucoup d'outils digitaux, le contact humain est fondamental. © SHUTTERSTOCK

d'avoir fait le tour de leur carrière et qui veulent se reconvertir. Si on entend souvent dire que le métier de courtier tend à se rajeunir, ce n'est pas seulement une question d'âge. C'est parce que c'est une activité qui évolue avec son temps. Qui se réinvente continuellement avec les avancées technologiques ».

La loi de l'attraction

L'avantage, aussi, en assurance, c'est que toute personne qu'on rencontre, tout être humain, toute structure juridique, est un client potentiel. « L'argent ne tombe pas du ciel. Mais, dans ce métier, si on travaille sérieusement, on peut très bien gagner sa vie. » souligne Patrick. En prime, « les contrats ont une durée d'un an, mais se renouvellent tacitement. Donc, dès la deuxième année d'activité, vous pouvez déjà estimer combien vous allez gagner. Votre portefeuille est très stable. C'est une particularité bien connue des initiés. Par conséquent, vous savez que l'année suivante, vous aurez un matelas ». En toute franchise, c'est assurément rassurant et attractif, quand on débute, non ? Sans compter qu'un contrat dure en moyenne plus de 5 ans, selon les branches... Alors, on signe où ?

Que des bonnes raisons d'aller au Salon « Soyons le changement » !

Vous êtes à la recherche d'un premier emploi stimulant ? Vous aimeriez vous reconverter dans un secteur porteur ? Tous les profils sont les bienvenus au Salon FEPRABEL qui se tiendra le 22 avril au Business Village Ecolys à Namur. C'est l'événement incontournable pour découvrir un environnement de travail attractif. Au programme ? Des dizaines de courtiers à courtiser pour apprendre les ficelles du métier, du job dating, de la bonne humeur... et des contrats d'embauche !

Magali Duqué



« On fait autant les contrats des clients, que la gestion des sinistres ou des appels téléphoniques. C'est vraiment un métier diversifié. C'est ce que je recherchais. Je n'ai pas de journée type dans mon boulot. En plus de cela, chaque client est différent, donc ça change souvent. »
Daphné, courtière en assurances et responsable de l'agence Baumal-Revier.

”



Marie Kentros,
Responsable Communication
© CLAUDIO CENTONZE

**JOBS DAY « LES MÉTIERS DE L'ASSURANCE »
22 AVRIL 2023**

SOYONS LE CHANGEMENT !



FEPRABEL

Fédération des Courtiers en assurances
& Intermédiaires Financiers de Belgique

Après ses études, on peut se retrouver perdu dans la vie active. Le fossé entre les études et le monde du travail, le fait de ne pas trouver un emploi qui nous correspond ou d'être bloqué dans un domaine durant toute notre carrière peut nous faire peur. Face à ce dilemme, le programme Young Starter de la STIB représente un tremplin pour se lancer dans la vie active. Rempli de découvertes, il aide les jeunes avec des profils d'ingénieurs et bacheliers techniques à trouver l'emploi qui leur correspond. Kotplanet est parti à la rencontre de deux « Young Starter » travaillant à la Société des Transports intercommunaux de Bruxelles : Martin Sing et Hugo Caby.

Commencer à travailler, tout en continuant d'apprendre, c'est possible ?



Pouvoir tester 3 métiers
« On débute à la STIB avec un CDI mais en tant que Young Starter ce qui signifie concrètement qu'on a durant 2 ans, la possibilité d'effectuer 3 missions de 8 mois. Des missions qui se font dans différents services de l'entreprise. Et en plus de ça, on bénéficie aussi de formations en lien avec notre profession », nous raconte Martin. Ce programme offre l'avantage de faire découvrir des départements et des équipes différentes dans le cadre de leur premier emploi. Car oui, la STIB, c'est très très grand : ce sont des bus, des trams, des métros, et le « transport system » (la partie de la STIB qui apporte tout le support technique et la

gestion de projet aux différentes missions de la STIB). Au bout des deux années en tant que Young Starter, Martin et Hugo pourront choisir dans quel département ils souhaitent travailler. Ce programme leur permet de découvrir trois métiers et de ne

Des formations sont prévues pour le développement personnel.

pas se limiter à une seule spécialité pour le reste de leur carrière. Comme nous dit Martin : « Pendant mes études, j'ai vu un large spectre de choses à faire, et avec Young Starter, je réduis déjà mon spectre à trois domaines diffé-

rents. Là où si j'avais choisi un emploi, je n'aurais vu qu'une seule profession. » C'est aussi ce qui a motivé Hugo : « Quand j'ai reçu l'offre, c'est vraiment ce qui m'a plu : ne pas rester bloqué sur une matière et avoir l'occasion de changer. » Et même s'ils ne restent que 8 mois sur une mission dans un premier temps, les équipes ne les prennent pas comme de simples stagiaires (la chance), car elles ont envie qu'ils reviennent travailler chez eux.

Avoir un premier emploi, c'est aussi se découvrir
Durant le programme Young Starter, Martin et Hugo ont non seulement pu essayer des métiers, mais aussi découvrir

Avec le programme Young Starter, les jeunes peuvent explorer différentes fonctions avant de choisir le département dans lequel ils souhaitent s'embarquer. © DAVID BAAITZSCH



ce qu'ils aiment. Des formations sont prévues pour le développement personnel, comme nous l'explique Hugo : « On a suivi une formation « Insight » qui s'est étendue sur deux jours. On a pu faire des tests de personnalité et, aussi, on a vu comment améliorer nos relations avec les autres. » Des formations sont aussi mises en place pour découvrir l'envers du décor de la STIB : « Je me souviens qu'on a pu monter dans un tram, sans passager, et le conduire en dehors de la circulation. Cette formation nous a aussi permis de découvrir pourquoi il y avait des retards, qui ne sont pas spécialement dus à la STIB. », raconte Martin.

Connaître ses collègues, c'est aussi important

En participant au programme Young Starter, Martin et Hugo en profitent pour développer leur réseau. En travaillant durant huit mois dans un département de la STIB, ils rencontrent un tas de personnes. Grâce à cette mobilité au sein de divers services et divisions de l'entreprise, ils créent des relations privilégiées avec leurs collègues. Cela leur permet de les contacter plus facilement, en cas de besoin. À la STIB, tout est interconnecté, et il arrive qu'un département doive en contacter un autre dans l'urgence. Un atout important pour leur formation, mais aussi pour la dynamique interne de l'entreprise dans laquelle ils sont employés. Et comme ils aiment le dire : « Cela fait très bateau de dire ça, mais à la STIB, on est un peu comme une grande famille. Nous essayons de manger ensemble à midi dès que l'occasion nous le permet » (et ce, à 12h pile, pour les plus affamés d'entre eux).

Pour Martin et Hugo, cette première expérience professionnelle leur permet d'être reconnus par leurs collègues et leur offre la possibilité de mieux se connaître eux-mêmes. Et quoi de mieux qu'un emploi où tout le monde donne de l'importance à de jeunes travailleurs ?

Florian Gaupin

Travailler sur le terrain sans stresser, on t'explique !

Pour certains, le monde du travail est synonyme de stress. La pression des supérieurs ou le simple fait de toujours être derrière un bureau peut diminuer l'épanouissement au travail. C'est le cas de Faustin Piroux qui a travaillé dans le secteur pharmaceutique. Son premier emploi a été synonyme de stress et de pression. Désormais, Faustin a obtenu un poste à la SWDE, Société Wallonne Des Eaux, en tant que technicien chimie process. Un emploi qui correspond mieux à ses exigences et sa personnalité.

Toujours être à l'extérieur
« Mon rôle à la SWDE c'est de faire des prélèvements. Que ce soit de l'eau de pluie dans des forêts, chez des particuliers ou dans des réservoirs. On fait les tests pour les envoyer dans le laboratoire pour qu'ils soient analysés. » Qui dit faire des prélèvements, dit toujours être sur le terrain. Faustin a passé son enfance à l'extérieur. Habitant à la campagne, se promener dans les bois est pour lui un hobby. En alliant

prélèvements et extérieur, il a trouvé l'emploi qui lui correspond. Quel que soit le temps, il aime aller prélever des échantillons d'eaux souterraines. « C'est une réelle chance de pouvoir être actif sur le terrain et d'exercer sa fonction, tout en étant rémunéré pour ça », nous raconte-t-il. En plus d'être à l'extérieur, Faustin travaille également pour aider la population : « Ce que je recherchais aussi, c'était de pouvoir rendre service. Et

là, j'utilise mon temps pour montrer aux gens que leur eau est potable, et pour les rassurer. » Des valeurs personnelles qui collent bien avec son emploi à la SWDE.

Pas de pression, sauf dans le réseau d'eau

Ce qu'il cherchait aussi dans le monde du travail, c'est de ne pas avoir trop de pression. Que ce soit de la part de son supérieur, ou de son travail. « Il n'y a pas de stress malgré les exigences liées au métier. Si on fait une bêtise, on nous l'explique calmement. Et ça fait toute la différence en termes de bien-être au travail. » Il nous raconte une anecdote qui résume bien l'ambiance à son lieu de travail : « Le premier prélèvement que j'ai fait, je ne savais pas si je devais le faire d'une telle sorte ou d'une autre. Et quand je suis revenu avec le prélèvement chez mon supérieur, il m'a dit « Le bouchon que tu as utilisé, ce n'est pas le bon. Mais pas de soucis, tu le sauras pour la prochaine fois. » Et ça résume bien le fait qu'il n'y a pas mort d'homme si on fait une erreur. » Sur son lieu de travail, il y a de bonnes conditions de travail, des impératifs, mais aussi une relation de confiance qui règne entre tous.



La pression au travail ? Faustin ne la connaît plus depuis qu'il a commencé à la SWDE. © D.R.

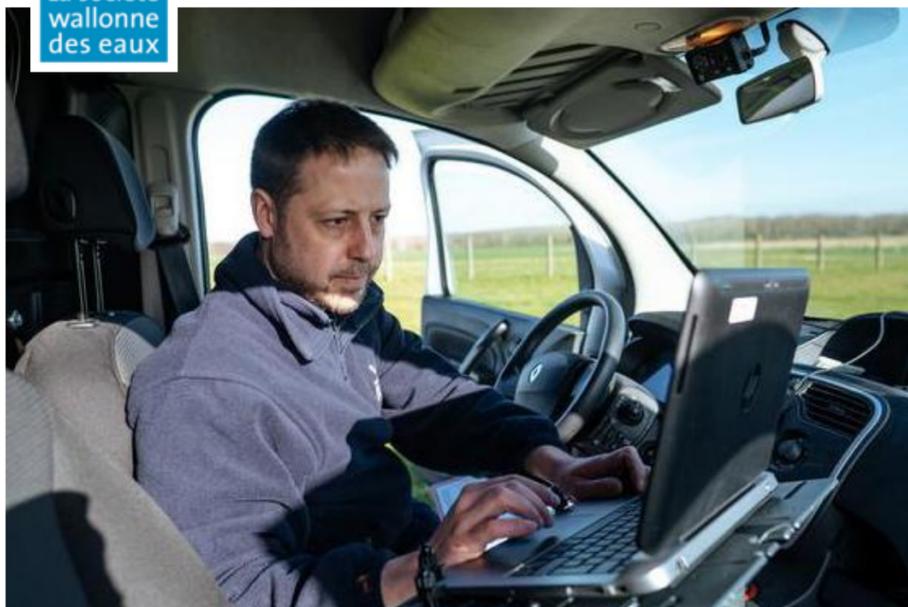
mais il y a vraiment une bonne ambiance. On m'a accueilli à bras ouverts et on accueille les nouveaux à bras ouverts aussi. » Faustin ra-

« Ce que je recherchais, c'était de pouvoir rendre service. »

conte que personne n'est mis de côté à la SWDE. Il se voit accorder des missions de plus en plus importantes au sein de la société, comme le transfert d'échantillons entre les laboratoires de Fleurus et de Liège.

Faustin nous confirme que son environnement de travail est vraiment important pour son bien-être. La SWDE offre aux jeunes diplômés une diversité de postes et des opportunités d'emploi. Elle permet aussi aux jeunes d'être écoutés, actifs et de se créer une routine sans s'ennuyer.

Florian Gaupin



20014643



PARLEMENT BRUXELLOIS BRUSSELS PARLEMENT

Le Parlement bruxellois est une institution en pleine croissance qui recherche de nouveaux collaborateurs.

Si la fonction passionnante de **directeur des services législatifs** vous intéresse et que vous souhaitez contribuer au dynamisme de l'institution parlementaire bruxelloise, n'hésitez pas à relever le défi.

Plus d'infos sur <http://www.parlement.brussels/recrutements/>

Consultez aussi nos autres offres d'emplois.

20014652



Ville de
Nivelles

LA VILLE DE NIVELLES RECRUTE :

- **UN CONSEILLER EN PREVENTION NIVEAU 1 A1** (m/f/x) - statutaire
- **UN CHEF DE BUREAU TECHNIQUE A1- SERVICE TRAVAUX** (m/f/x) - statutaire
- **UN GRADUE SPECIFIQUE B1 - CARTOGAPHE - SERVICE TRAVAUX** (m/f/x) - statutaire
- **UN GRADUE SPECIFIQUE B1 - CONSTRUCTION - SERVICE TRAVAUX** (m/f/x) - statutaire
- **UN CONTROLEUR « BATIMENTS » D7 - SERVICE TRAVAUX** (m/f/x) - statutaire
- **UN CONTROLEUR « VOIRIE » D7 - SERVICE TRAVAUX** (m/f/x) - statutaire
- **UN GRADUE SPECIFIQUE B1 - MARCHES PUBLICS - SERVICE FINANCES** (m/f/x) - statutaire

Rejoignez une équipe dynamique et bienveillante !

Les avis de recrutement complets, les descriptions de fonction ainsi que les conditions d'accès, les conditions de travail/rémunérations/avantages figurent sur le site internet de la ville à l'adresse suivante www.nivelles.be.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès du Service des Ressources Humaines.
(Sarah Giot - 067/88.22.58 - sarah.giot@nivelles.be ou Céline Manquoy - 067/88.22.51 - celine.manquoy@nivelles.be)

Les candidatures, accompagnées de votre CV détaillé, d'une lettre de motivation et de toutes les pièces justificatives sollicitées doivent parvenir au Collège communal, Place Albert 1er, 2 à 1400 Nivelles, pour le **14/04/2023** au plus tard, selon les modalités précisées dans les avis de recrutement.

20014662



Le CRP Les Marronniers recrute un

Directeur général m/f/x Tournai

Vous participez à la définition de la stratégie de l'Institution et en assurez la gestion quotidienne. Vous animez les organes de gestion de l'Institution et participez à divers groupes de travail. Vous conduisez la concertation sociale. Enfin, vous représentez l'Institution à l'extérieur, au sein de diverses instances formelles et informelles.

Intéressé(e) par la fonction ?

Vous possédez un master et avez au moins huit ans d'expérience dans des fonctions de direction, dont deux ans au minimum au sein d'une institution œuvrant dans le domaine de la santé.

Vous pouvez postuler **jusqu'au 21 mars** via www.travaillerpour.be (AFW22701).



travailler pour **.be**

20014444



www.vivalia.be



#VivaliaRecrute
(M/F)

Directeur général aux Affaires médicales



Plus d'informations et
candidatures :
www.vivalia.be/jobs

Références

Envie de **donner du sens** à votre carrière ?

D'un **nouveau défi** professionnel ?



20014660

30 MARS 2023

COMET Louise
Ixelles



by Références

COMMUNAUTÉ D'INSPIRATION
SUR L'HUMAIN AU TRAVAIL

Séminaire

50 SOLUTIONS POUR ATTIRER ET ENGAGER LES TALENTS CRITIQUES

Lors de cette journée de séminaire, nous lançons le défi: identifier ensemble 50 solutions originales et créatives pour vous positionner comme employeur de choix et vous attacher les talents que vous recherchez.

Au programme, plusieurs expertises (Robertson Associates, Le Forem, Actiris, Claeys & Engels, Malt, Références), des cas d'entreprise (Veolia, Prayon, Wanty...) et de la co-création !

PROGRAMME
ET INSCRIPTION :
www.htagevents.be/attirerlestalents

INFORMATIONS :
pascale.lenaers@referencences.be



CE SÉMINAIRE
EST ORGANISÉ
EN CO-CRÉATION
AVEC

 **Claeys & Engels**
Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers

 **ROBERTSON
ASSOCIATES**

 **malt**