

## Le secteur de la construction se réinvente pour recruter

Pour trouver de nouveaux talents, le secteur de la construction se mobilise et multiplie les initiatives...

Comme d'autres secteurs, celui de la construction est confronté à des pénuries de main-d'œuvre. La situation est même assez interpellante dans le sens où on estime à 30.000 le nombre de personnes qui seront recherchées dans le secteur d'ici 5 ans. Du coup, il est important de se montrer créatif pour tenter d'attirer les nouveaux talents vers les métiers de la construction.

Le secteur a, par exemple, utilisé la réalité virtuelle sur plusieurs festivals (Couleur Café, Les Ardentes, Suikerock) pour aller à la rencontre des jeunes sur le terrain. Un stand sur mesure y avait été installé pour donner un avant-goût de ce que les métiers de la construction, des métiers de passion, ont à offrir, notamment grâce à une variété d'activités et d'expériences liées aux métiers.

### Faire preuve de créativité

« Notre présence sur les festivals n'est pas un hasard. Nous sommes convaincus de devoir être là où les jeunes se trouvent, dans un environnement propice, si nous voulons réellement entrer en contact avec eux et espérer les convaincre de ce que notre secteur peut leur apporter, à savoir une sécurité d'emploi, une rémunération à la hauteur et, qui sait, une vocation. Hier dans Minecraft, aujourd'hui sur les festivals. Qui sait où demain nous mènera ? », affirmait Natacha Jérrouville, Présidente de Constructiv, une organisation offrant des



© SHUTTERSTOCK

services au secteur de la construction. Pour rappel, en mars dernier, le secteur s'était positionné sur le jeu vidéo Minecraft, en lançant les « Construction Challenges », un concours lors duquel les utilisateurs étaient invités à relever des défis de construction sur le fameux jeu en ligne pour gagner des prix. Au total, ce sont plus de 70 créations qui ont vu le jour sur la plateforme grâce à de jeunes gamers aussi motivés que talentueux.

Les entreprises, elles, multiplient les initiatives pour toucher plus facilement la main-d'œuvre manquante. Le groupe liégeois eloy, par exemple, s'est associé, il y a quelques jours, avec le Forem dans le cadre de l'action « Coup de poing pénurie » afin de proposer une formation sur mesure à des demandeurs d'emploi intéressés par le métier de maçon-coffreur. Ce métier est actuellement en pénurie et eloy, qui est active à la fois dans la construction et dans le traitement des eaux, rencontre régulièrement des difficultés pour attirer ce type de profil.

Une recherche devenue de plus en plus ardue, comme l'explique Michael François, le porte-parole de l'entreprise : « Les profils de maçon et de coffreur font partie des métiers en pénurie. Pour eloy, il est crucial de dénicher de bons candidats qui deviendront de futurs collègues et qui pourront participer à la croissance de nos activités ».

### Initiatives complémentaires

Mais aujourd'hui, selon lui, il faut passer à la vitesse supérieure et prendre des initiatives complémentaires aux canaux de recrutement classiques. C'est pourquoi eloy a décidé, en collaboration avec le Forem, de mettre sur pied une action commune. Le concept est simple : l'entreprise et le Forem établissent ensemble un programme de formation sur mesure de maçon-coffreur, adapté aux besoins opérationnels de l'entreprise. Outre les cours théoriques et pratiques donnés au Centre de Compétence Construfom Liège, des périodes de stage sur les chantiers de l'entreprise sont également prévues. « L'objec-

tif est de former des demandeurs d'emploi ou toute autre personne en reconversion professionnelle, sur le principe de l'alternance entre cours et formations pratiques chez nous. Autre atout important, le fait d'avoir pu adapter la formation à nos réalités de terrain et notre savoir-faire ».

Même genre d'initiative du côté de l'IFAPME qui s'est associée à l'entreprise de construction Galère pour former 15 apprenants en alternance, futurs ouvriers dans la construction, dès cette rentrée scolaire. L'entreprise, qui réalise des projets de bâtiment et de génie civil, s'engage à proposer un CDI à chaque candidat au terme de l'année de formation.

### Partenaire incontournable

« Depuis toujours, l'IFAPME est un partenaire incontournable pour les entreprises du secteur de la construction. En 2022-2023, plus de 4.300 apprenants et apprenantes se sont formés aux métiers de la construction, de l'électrotechnique et du bois, ce qui en fait l'un des princi-

paux secteurs avec lesquels travaille le Réseau IFAPME », explique Raymonde Yerna, de l'IFAPME.

L'organisme de formation a également, de son côté, adapté son offre de formation pour coller au mieux aux besoins des entreprises, à l'image de cette formation en technicien-coordonateur en rénovation énergétique, initiée il y a un an et qui vient de redémarrer à la rentrée. Elle a été développée dans le cadre du projet Interreg V France-Wallonie-Vlaanderen Renovalt. « Avant de lancer cette formation, il y a eu une analyse réalisée avec les secteurs professionnels des territoires étudiés. Il en est ressorti qu'il y avait un besoin de compétences additionnelles sur la rénovation énergétique. Cela nous a donné envie d'apporter une réponse au secteur qui est en demande » ajoute Christophe Bondroit, de l'IFAPME.

On le voit, les initiatives sont là mais le chemin est encore long si on veut combler les (nombreuses) pénuries du secteur...

Laurence BRIQUET

# On peut changer de métier à tout âge

Après un parcours dans le marketing et la communication, Cathy Roelandts est revenue à ce qui l'avait attirée dès son plus jeune âge : l'aménagement et la décoration. Devenir architecte d'intérieur nécessite de la créativité, mais aussi de la technique. Elle s'est donné les moyens d'atteindre son rêve.

**D**epuis ses 18 ans, Cathy Roelandts souhaitait devenir architecture d'intérieur. Toutefois, « à l'époque, je n'ai pas été soutenue pour poursuivre dans cette voie. Je me suis alors orientée vers des études en sciences commerciales et financières. » En toute logique, sa carrière débuta vers une fonction en lien avec cette formation : « J'ai commencé comme responsable du marketing pour le Benelux pour une grande marque active dans les produits cosmétiques. Puis, j'ai exercé une fonction similaire dans les secteurs de la joaillerie, de l'horlogerie et de la mode. »

## Se former tout en continuant son travail

Au bout de cinq années, elle a occupé un poste de responsable de la presse, pour finir par ouvrir sa propre agence : « Je voulais élargir mon champ d'action au niveau de la communication. Je suis devenue consultante pour différentes marques, entre autres dans le lifestyle, la cosmétique, la mode et la décoration. » Ce dernier domaine l'intéressant particulièrement depuis toujours, elle s'est mis en tête de se lancer dans son rêve initial : exercer la profession d'architecte d'intérieur.

Franchir ce cap n'était toutefois pas chose évidente : « J'avais déjà réalisé des transformations de maisons pour mon propre

compte. Je voulais cependant suivre une formation pour avoir une certaine crédibilité et développer une clientèle. Néanmoins, plus les années passaient, plus il me semblait compliqué de reprendre des études. Finalement, j'ai trouvé un programme qui me permettait de suivre des cours tout en continuant de travailler. »

Elle s'est alors lancée dans cette formation en ligne de trois ans, qui s'est terminée en 2021 : « Via cette plateforme digitale, mais aussi des ateliers en présentiel et des entretiens téléphoniques, j'ai évolué comme apprenante, en procédant étape par étape et en étant en contact permanent avec des professeurs qui tous étaient des architectes ou des spécialistes dans leur domaine. »

## Architecte d'intérieur : un métier à l'écoute des clients

Cathy Roelandts a ainsi pu découvrir les ficelles de ce métier qui touche à de multiples aspects : cloisons, finitions, mobilier, éclairage, décoration, etc. Résultat des courses, il y a deux ans, elle s'est installée à son compte : « Je suis particulièrement heureuse et fière de cette nouvelle réorientation. Je m'y épanouis totalement. Le métier est très diversifié, dans la mesure où la transformation d'un bâtiment, notamment d'une habitation, comporte une série



© DR

d'étapes différentes. Il faut commencer par faire le point sur l'existant – les différentes pièces et les habitudes du client – pour pouvoir proposer un aménagement optimal de l'espace. »

Notre architecte d'intérieur insiste sur le fait que dans le cadre de son travail, « il est essentiel de repenser les espaces en tenant compte du mode de vie du client, de tout son contexte et de toutes ses attentes. Si on réaménage une maison familiale par exemple, il faut avoir à l'esprit que les enfants grandiront et quitteront un jour la maison. Mieux vaut alors prévoir des cloisons amovibles. Il faut donc être bien à l'écoute des besoins actuels et futurs du client. Et c'est précisément ce que j'apprécie tout spécialement dans mon métier : le contact humain et les échanges pour bien comprendre ces besoins. Il ne s'agit nullement d'impo-

ser mes idées, même si j'en partage beaucoup. »

## De la persévérance à l'épanouissement

Et en ce qui concerne le côté technique ? « Sur la base des changements à apporter, je réalise les plans en 2D, en 3D ou en 'photo render'. Ils permettent aux clients de se projeter dans les futurs espaces et d'approfondir certains détails. Une fois cette phase de conception effectuée, nous passons à la réalisation. Je prends alors contact avec les différents corps de métier qui interviendront : électriciens, plombiers, chauffagistes, menuisiers, etc., avec qui je travaillerai main dans la main. Quand les travaux commencent, je me charge de tout le suivi du chantier : respect des plannings, contrôle de qualité, etc. »

Cathy Roelandts estime que « si vous avez envie de

*J'ai trouvé un programme qui me permettait de suivre des cours tout en continuant de travailler. »*

**Cathy Roelandts**

”

changer de métier, il ne faut pas hésiter à le faire. Cela ne se fait évidemment pas du jour au lendemain. C'est un processus tout de même relativement long. Mais cela en vaut le coup ! Qui plus est, vous pouvez le faire à tout âge. Il faut juste persévérer, car la satisfaction que l'on tire à réaliser ce qu'on aime vraiment est énorme et car on peut ensuite continuer ce métier aussi longtemps qu'on le souhaite. Ce serait vraiment dommage de devoir occuper un poste qui n'épanouit pas jusqu'à la retraite. »

**Philippe Van Lil**

# La STIB engage dans le domaine de la construction

Avec plus de 10 000 collaborateurs, la STIB ne cesse de grandir. Elle recherche de nouveaux profils pour soutenir le pôle construction et les nombreux projets actuellement en développement.

**S**aviez-vous qu'au-delà de l'exploitation de ses lignes et stations, la STIB s'occupe également de leur conception et de la planification ? « C'est assez particulier à la STIB et c'est la raison pour laquelle nous travaillons sur tant d'initiatives différentes » explique Nicolas Léonard, Pôle Manager. « C'est une chance que nous avons ici de pouvoir suivre des lancements depuis le développement jusqu'à la mise en service. On voit réellement l'ensemble du cycle de vie d'un projet. »

En sous-sol comme en surface, les chantiers sont nombreux. La Société bruxelloise de transport public construit actuellement la partie de la future ligne de métro qui reliera



© D.B.

les stations Albert et Gare du Nord. Des projets d'envergure qui nécessitent la construction de dépôts, de stations de métro en souterrain, mais aussi des aménagements de l'espace public ou encore du travail en voirie.

« Comme dans le cadre de la ligne de tram 9 par exemple, où l'aménagement a demandé de répondre aux attentes des voyageurs, piétons, cy-

clistes tout en laissant place à la nature et en construisant un parking souterrain » décrit Nicolas Léonard.

## Mobilité en interne

La STIB réunit plus de 300 métiers. Une variété souvent insoupçonnée, et qui permet aux collaborateurs et collaboratrices de diversifier leurs compétences. En effet, une carrière à la STIB ne doit pas être fixe. L'entreprise encourage la mobilité interne au sein de ses différents départements. En vue de l'expansion de ses chantiers, la STIB recherche des profils ingénieurs techniques et possédant des expériences diverses en construction, des chefs de chantiers à orientation électromécanique & construction, des profils spécialisés en étude & stabilité, des profils en informatique ou en électronique... pour n'en citer qu'une partie.

## Un environnement de travail unique

Une des spécificités du métier de la construction est que chaque projet est unique. « Il n'y a pas un projet ou un chantier qui se passe de la même ma-

nière, », nous explique Nicolas Léonard. « Parfois cela amène des challenges, mais la plupart du temps, cela veut dire qu'on apprend énormément. C'est passionnant parce que c'est toujours différent. » C'est aussi cela qui crée un sentiment d'appartenance assez fort au sein des équipes de la STIB. Car elles ont l'occasion de participer au déroulement d'un projet du début jusqu'à la fin, et de pouvoir l'exploiter une fois le chantier terminé.

Le travail d'équipe et l'entraide sont des éléments essentiels. C'est d'autant plus vrai dans le secteur de la construction, car chaque chantier est une page vierge à laquelle les différents métiers apportent leurs compétences. « En tant que chef de projet, c'est aussi quelque part mon rôle de stimuler cette bonne ambiance dans les équipes ! » estime Nicolas Léonard.

Après plus de dix ans dans la société de transport public, Nicolas ne s'ennuie pas. « Les journées ne se ressemblent pas : les projets sur lesquels nous travaillons sont variés et passionnants. » Outre des

conditions de travail attrayantes, la STIB se présente comme une entreprise dynamique qui défend des valeurs humaines et porteuses de sens. À travers chacun des projets qu'elle entreprend, la société bruxelloise de transport public défend des enjeux sociétaux et environnementaux qui sont partagés par ses collaborateurs et collaboratrices.

## Compléter ses équipes

La STIB cherche à recruter des collaborateurs et collaboratrices passionnés, curieux et ambitieux, qui s'épanouissent en équipe. Comme l'explique Nicolas Léonard, « lorsque l'on termine un projet de construction, il apparaît dans le paysage bruxellois. Il est utilisé chaque jour par des milliers de personnes. Notre volonté est de nous entourer de personnes qui sont sensibles aux causes que nous défendons... et viendront travailler chaque jour en sachant qu'elles participent à embellir la ville de Bruxelles. »

Retrouvez tous les emplois à  
pourvoir sur [jobs.stib.be](https://jobs.stib.be)

**Juliette Maes**



© D.B.

*Il n'y a pas un projet ou un chantier qui se passe de la même manière. C'est passionnant parce que c'est toujours différent.*

**Nicolas Léonard,**  
Pôle Manager

”

# La Wallonie se dote d'autoroutes de l'eau

Pour lutter contre les pénuries ponctuelles d'eau potable dans plusieurs régions de Wallonie, la Société wallonne des eaux (SWDE) a lancé, il y a quatre ans un vaste plan intitulé « Autoroutes de l'eau ». Francy Göbels, chargé d'études techniques en génie civil au Bureau d'études, nous en explique les tenants et aboutissants.

## En quoi consiste ce projet ?

Francy Göbels : « Le gouvernement wallon a chargé la SWDE d'établir des liens physiques entre les différents bassins hydrographiques du territoire wallon afin d'y acheminer de l'eau potable. Nous relient ces districts par des autoroutes de l'eau. Il s'agit de grandes infrastructures joignant, notamment, des barrages et des surplus d'eau d'exhaure des carrières exploitées par les différents prestataires du secteur de l'eau (INASEP, CILE, in BW...). À terme, nous aurons sécurisé l'ensemble



© D.R.

des villes et villages wallons en les interconnectant. Aujourd'hui, certaines zones connaissent des pénuries, principalement en été et en périodes de sécheresse. La SWDE concrétise son ambition : De l'eau pour tous, aujourd'hui et demain ! »

## À quoi sont dues ces pénuries ?

F. G. : « Elles se situent principalement au niveau des captages locaux. Vu le manque de pluie, ils se ta-

rissent. Pour y remédier, nous devons aujourd'hui régulièrement réapprovisionner les réservoirs en eau avec des camions citernes ou d'autres moyens. C'est notamment le cas dans les régions de Charleroi, de Namur et dans les Ardennes. »

## Comment s'organisent les travaux ?

F. G. : « Ils sont organisés selon 12 schémas directeurs sur l'ensemble du territoire wallon. Pour ma

part, je gère le schéma n° 10 qui concerne l'Est de la province de Liège, à côté de Vielsalm. La commune est en pleine expansion : accroissement de la population, agrandissement du zoning de Burtonville et du Center Park. D'ici 20 ans, les besoins en eau auront augmenté de 200.000 m<sup>3</sup> par an. Il est donc nécessaire d'optimiser les ressources locales et de sécuriser l'approvisionnement grâce aux barrages d'Eupen et de la Gileppe. L'ensemble des 12 chantiers représente, à l'heure actuelle, un budget de 458 millions €, dont une partie est financée par la Banque européenne d'investissement (BEI). Les travaux débutés cette année devraient prendre fin d'ici à quatre ans. L'ensemble de ces travaux est mis en marché public par la SWDE par adjudications auprès d'entrepreneurs essentiellement wallons. »

## En quoi consiste votre métier ?

F. G. : « Je collabore avec une équipe pluridisciplinaire d'ingénieurs et d'architectes pour l'élabora-

tion et la conception de projets techniques d'infrastructures d'eau en vue de la distribution de l'eau potable sur le territoire wallon. C'est une grande richesse de pouvoir échanger nos points de vue sur des projets techniques et discuter solutions. Nous nous occupons également de la rénovation des installations existantes telles que les châteaux d'eau et autres réservoirs afin de les moderniser et de les remettre aux normes actuelles de standardisation. Nous œuvrons à transmettre aux générations futures un patrimoine en bon état. »

## Recherchez-vous du personnel pour renforcer les équipes de la SWDE ?

F. G. : « Nous recherchons en priorité des profils techniques tels qu'électromécaniciens, fontainiers, géomètres, chargés de projets d'études techniques en génie civil, techniciens de laboratoire d'analyse des eaux, ingénieurs... »

**Propos recueillis par Philippe Van Lil**



© D.R.

# « Notre challenge ? Attirer de nouveaux talents dans un flux continu »

Pour sa Direction Etudes et Réalisations qui est en pleine croissance, l'agence de développement territorial IDEA (Mons) lance une grande campagne de recrutement axée principalement sur des métiers techniques et mise, plus que jamais, sur le bien-être au travail pour ses quelque 340 collaborateurs.

**A** Mons, l'agence de développement territorial IDEA brasse un panel d'activités assez large allant du développement économique à l'aménagement du territoire et à l'urbanisme, en passant par le cycle de l'eau et les énergies renouvelables. Pour relever les défis environnementaux notamment dans les domaines de l'épuration des eaux usées ou bien encore de lutte contre les inondations, l'intercommunale cherche à recruter divers profils. « Nous sommes effectivement toujours en phase de croissance et, comme d'autres, nous avons du mal à recruter certains profils techniques, malgré le cadre et les conditions de travail attrayantes », nous explique Benjamin Benrubi, directeur



© DR

Etudes et Réalisations chez IDEA.

« Nous sommes clairement dans un contexte de travail de qualité qui a beaucoup de sens, notamment de par les missions d'intérêt général que nous portons, axées notamment sur l'environnement et l'amélioration du cadre de vie des citoyens », poursuit Carine Delfanne, directrice des ressources humaines. « Cela nous apporte la reconnaissance des collaborateurs et donne du sens à notre travail. Nous évoluons constamment, notamment au travers d'un management participatif et d'une implication du personnel à différents niveaux », ajoute-t-elle.

## Valorisation des compétences

À la recherche d'une vingtaine de profils différents, IDEA continue son travail sur

sa politique de recrutement et sur son attractivité d'employeur important sur le territoire du Cœur du Hainaut. « Nos procédures de recrutement ont évolué. Nous avons aussi mis en place des procédures d'assessment et de certification des compétences en interne pour valoriser davantage les compétences acquises et l'expérience engrangée dans le parcours ».

Parallèlement à cela, dès 2016, l'agence de développement territorial a mis en place un plan stratégique RH autour de 3 axes. « La gestion des carrières d'abord, avec notamment de la mobilité interne », poursuit la DRH. « Ensuite, la gestion des âges, avec, par exemple, du tutorat (avec une indemnité financière) et un aménagement de fin de carrière pour les plus de 55 ans. Enfin, la mise en place d'un plan « bien-être » incluant une série d'actions comme le recrutement d'un conseiller psycho-social en interne, une aide à l'analyse du risque, le droit à la déconnexion, la lutte et la prévention du burn-out, la mise en place d'espaces de rencontres, du télétravail 2 jours par semaine, des applis pour se former (notamment en langues), des horaires flottants... ».

« Cet effort sur le bien-être, l'environnement de

travail agréable au centre-ville où se côtoient une foule de métiers et où on décroïsonne les services jouent sur notre attractivité. Le personnel met aussi en place de nombreuses initiatives, même en-dehors du cadre du travail comme des activités sportives », poursuit Carine Delfanne.

## Perspectives d'évolution

L'évolution de l'intercommunale n'y est pas non plus étrangère. « Il a fallu effectivement faire évoluer le cadre de cette structure publique. On a, par exemple, initié des passerelles entre les niveaux 1 (universitaire) et 2 (bachelier) pour donner des perspectives d'évolution. On remarque aussi que des gens qui arrivent chez nous du secteur privé sont parfois en perte de sens. Or, on œuvre à l'intérêt général et c'est, généralement, quelque chose qui leur parle. Ils sont aussi souvent demandeurs de retrouver un équilibre vie professionnelle/vie privée et ce confort de vie, c'est véritablement une chose à laquelle nous sommes attentifs », poursuit Benjamin Benrubi.

« Outre le sens des missions proposées, il y a clairement dans le chef de nos collaborateurs une volonté de s'investir pour leur région. La plupart résident en Cœur du Hainaut et tra-

vailer au déploiement de projets en faveur des citoyens d'un territoire qui les touche directement leur parle » ajoute la DRH. « Sans oublier qu'ils travaillent pour beaucoup dans des métiers liés à l'environnement : lutte contre les inondations, transition énergétique... ». Rappelons qu'un des plus gros pourvoyeurs de fonds de l'intercommunale est la Société Publique de Gestion des Eaux qui met en place toute une série de projets ambitieux dans le secteur de l'eau, à l'échelle de la Wallonie.

## Guerre des talents

« Dans cette guerre des talents où tout le monde cherche à recruter, nous avons une chance : celle d'avoir très peu de turnover, mais nous sommes, comme d'autres, face au challenge d'essayer de fidéliser les jeunes qui sont chez nous depuis 5 ou 10 ans et qui sont courtisés par d'autres », conclut le directeur Etudes et Réalisations au sein de l'intercommunale.

IDEA cherche notamment à engager des bacheliers en construction et en électromécanique, des ingénieurs, des contrôleurs de travaux, des architectes mais aussi des gestionnaires de projets en facility management et en urbanisme.

**Laurence BRIQUET**



© DR

AVIS OFFICIEL



## L'Administration communale de Saint-Léger engage Un employé administratif Urbanisme/Travaux CDI - temps plein - échelle B1

### Conditions :

- Diplôme de l'enseignement supérieur de type court : graduat ou baccalauréat (bac +3) dans le domaine des sciences de l'ingénieur et technologie
- Réussir un examen de recrutement

**Missions principales :** agent administratif attaché aux services travaux & urbanisme

**Candidature :** dossier complet pour le 13 octobre 2023 à 16h00 au plus tard

### Informations et conditions complètes :

www.saint-leger.be  
contact@saint-leger.be  
063/23.92.94.

Par le Conseil,

(s) C. ALAIME  
Directrice générale

(s) A. RONGVAUX  
Bourgmestre

2001646063

2001646063

**CONTACT+**

**NOUVEAU JOB ?**

**DEVENEZ MONITEUR AUTO-ECOLE**

Prochaines sessions :

**30 septembre 2023 à 1348 Louvain-la-Neuve**  
Pour toutes informations : TEL. : 010 244 744 - GSM : 0489 068 068  
Email : [ln@autoecolecontactplus.be](mailto:ln@autoecolecontactplus.be)

**29 novembre 2023 à 1030 Bruxelles**  
Pour toutes informations : TEL. : 02 241.36.00 - GSM : 0488.657.10  
Email : [rogier@auto-ecolecontactplus.be](mailto:rogier@auto-ecolecontactplus.be)

[www.moniteurautoecole.be](http://www.moniteurautoecole.be)

2001584600

14 OCTOBRE | JOBS, FORMATIONS, TENDANCES

# Acteurs de changement (RSE)

Quelle est votre **politique RSE** a un impact concret sur la stratégie de votre entreprise ?

Vous avez mis en place des **actions concrètes** pour respecter l'environnement dans le quotidien de votre entreprise ?

Positionnez-vous comme acteur durable auprès de 70% du marché de l'emploi francophone en Belgique.



Références  
RÉVÉLEZ-VOUS!

Contactez-nous **02 225 56 45** ou [hello@referencess.be](mailto:hello@referencess.be)

2001660582

30 SEPTEMBRE | RECRUTEMENT & FORMATION

# Premier emploi

A quoi ressemble le **monde du travail** aujourd'hui? Quelles sont les tendances actuelles?

Que pouvez-vous attendre de **votre employeur**? Comment choisir son **premier job**?

Rendez-vous le **30 septembre** pour découvrir ce dossier spécial qui vous informera sur les **dernières tendances**, jobs et formations!

Références  
RÉVÉLEZ-VOUS!



2001661062