

« Avoir une certification montre votre véritable manière de fonctionner, pas juste des promesses »

Quel est l'intérêt pour une entreprise de faire évaluer ses pratiques RH ? Quel impact cela peut-il avoir sur les actuels collaborateurs et les futurs talents ? On fait le point avec Steven Hormann, Regional Manager Benelux & Nordics de Top Employers Institute, organisme de certification international.

Depuis plus de 30 ans, Top Employers Institute certifie des entreprises et organisations pour tout ce qui touche à l'excellence des pratiques RH. Plus de 2.300 organisations ont été certifiées dans plus de 120 pays ou régions. Objectif ? Reconnaître les Top Employers et accélérer l'impact des stratégies RH pour améliorer le monde du travail et, au final, contribuer à un monde meilleur. « Les entreprises essaient généralement d'écouter leurs employés mais, le plus souvent, ne savent pas comment réagir car elles n'ont pas les outils ou de point de repère pour se comparer à d'autres », explique Steven Hormann. « Être certifié permet de se comparer à d'autres, de voir si ce qu'on fait, en matière de ressources humaines, va dans le bon sens ».

Une certification qui aide à attirer de nouveaux talents ?

« Les entreprises qui sont certifiées Top Employers le font généralement savoir. Avoir une certification les aide



Ce 18 janvier, la Cérémonie officielle de remise des nouveaux certificats « Top Employers 2024 » a eu lieu à Anvers.

© JORRIT LOUSBERG/LIGHT AT WORK PHOTOGRAPHY

à montrer que c'est véritablement leur manière de fonctionner, pas juste des promesses. On voit réellement ce que l'entreprise fait et comment elle le fait. Prenez l'exemple de la durabilité. Il ne faut pas juste des paroles mais plutôt montrer comment l'entreprise s'engage, sur le terrain, durablement et réellement », poursuit le Manager. « Par ailleurs, la certification met en lumière le fait que si les entreprises aident leurs collaborateurs à donner le meilleur d'eux-mêmes et qu'ils ont les bons outils pour faire le job, cela va leur permettre de donner le meilleur, au service de l'entreprise. Les employés, eux, sont ravis de travailler pour une entreprise qui fait en sorte que son personnel se sente bien et qu'il ait envie de rester dans la société ».

Pour imposer son positionnement en tant qu'employeur de choix, il est aussi utile de continuer à challenger et améliorer ses pratiques RH.

« Le programme de certification aide à mesurer la progression d'une entreprise par rapport aux autres entreprises qui mettent les pratiques RH au cœur de leur stratégie. Nous les aidons à comparer leurs performances à travers des sessions de restitution interactives et des rapports d'audits approfondis. Une entreprise certifiée a accès à notre bibliothèque de bonnes pratiques émanant d'autres certifiés. C'est à la fois un moyen de se positionner pour voir où on en est et de voir où des pistes d'améliorations sont possibles. Ces bonnes pratiques sont accessibles et peuvent être sources d'inspiration pour d'autres ».

Echanger et apprendre

Chaque année, Top Employers Institute organise des événements pour permettre aux entreprises certifiées d'échanger. « Être connecté avec des Top Employers à travers le monde, c'est rejoindre une dynamique globale, bénéfici-

er d'insights de la part des meilleurs employeurs et cela, à travers des événements réels ou en ligne. Une manière aussi de partager ensemble ses connaissances et ses succès. Les événements Connect réunissent des personnes ayant un objectif commun : enrichir le monde du travail par le biais des meilleures pratiques, des tendances, du partage des connaissances et des idées innovantes ».

Est-ce cher de tenter d'obtenir une telle certification ? « Si on pense à ce que ça peut coûter à une entreprise de mauvaises décisions ou encore le départ de certains collaborateurs qui implique qu'il va falloir en former de nouveau, on se rendra vite compte que le coût de la certification n'est finalement pas énorme ».

La certification est donnée pour une année et booste généralement l'entreprise à tenter de la conserver pour les années suivantes. « C'est

Bénéficiaire d'une telle certification aide à se positionner et à améliorer ses stratégies RH en comparant ses processus aux meilleures pratiques RH dans le monde

Steven Hormann,
Regional Manager Benelux & Nordics de Top Employers Institute

»

évidemment un challenge. Chaque année, les lauréats veulent s'améliorer et encore faire évoluer leurs pratiques. Les ressources humaines évoluent chaque année. Pour les entreprises, la certification n'est pas juste un banal prix : elles veulent continuer à progresser et à continuellement améliorer leurs pratiques RH et ça, c'est top », conclut-il.

Laurence BRIQUET

Vers un marché du travail plus flexible ?

En 2024, le marché du travail sera confronté à des pénuries encore plus importantes que ces dernières années. Les raisons ? Le vieillissement de la population, la reprise économique attendue et la transition énergétique. Durant cette année électorale marquée par des opinions divergentes concernant le travail, le marché de l'emploi en 2024 sera un terrain de jeu très difficile pour les employeurs, prévoit House of HR.

ChatGPT et OpenAI auront aussi leur influence, mais le facteur humain reste plus important que jamais dans de nombreux secteurs.

La mobilité de la main-d'œuvre et la flexibilité du marché du travail peuvent assurer le bon fonctionnement de secteurs cruciaux tels que les soins de santé, l'ingénierie et la logistique. Rika Coppens, CEO de House of HR, déclare : « Dans différents secteurs, il existe une réelle volonté de travailler de manière de plus en plus flexible. C'est au gouvernement de faciliter cela, sinon les entreprises développeront indépendamment leurs propres initiatives. Cela pourrait prendre de l'ampleur en 2024. »

Un besoin de flexibilité

Le travail flexible restera toujours aussi populaire. Il y aura toujours des gens qui voudront travailler en détachement ou en tant que freelance, en particulier les personnes hautement qualifiées. Selon Rika Coppens, « ce besoin de flexibilité, tant de la part des employés que des employeurs, devra également être réglementé par la loi. Pour les travailleurs peu qualifiés, le statut d'indépendant présente plus d'inconvénients que d'avantages, car il n'y a pas de filet de sécurité sociale. Cependant, en Belgique, nous observons que même les personnes peu qualifiées ayant un emploi à temps plein sont

satisfaites de prendre un emploi secondaire un ou deux jours par semaine, cherchant ainsi davantage de diversité. » En effet, 80 % des personnes ayant un statut flexible déclarent vouloir « faire quelque chose de complètement différent » de leur emploi principal.

Flexi-jobs et l'interim

Avec la nouvelle législation sur les flexi-jobbers, le gouvernement répond à la popularité croissante des flexi-jobs en autorisant ce statut dans 12 nouveaux secteurs, bien que Rika Coppens estime que l'expansion n'aille pas assez loin. « Contrairement à ce que prétendent les sceptiques, les flexi-jobs ne représentent pas une menace pour les emplois réguliers. Si rien ne change, nous prévoyons une pénurie structurelle de 10 % sur le marché du travail d'ici à 2030. »

L'emploi intérimaire assure une protection significative par rapport à de nombreux autres systèmes moins régulés. Ainsi, en tant que gouvernement, il est essentiel de ne pas ôter excessivement de flexibilité au système, afin d'éviter l'émergence de structures mal contrôlées. Idéalement, notre législation devrait évoluer de manière à différencier davantage les groupes cibles et à permettre



une certaine flexibilité en matière d'horaires, de type d'emploi et de travail à domicile. Le travail « par projet » émergera fréquemment comme une solution à cet égard.

La durabilité et les nouvelles compétences

En 2024, Rika Coppens s'attend à ce que la reprise économique annoncée conduise à un marché du travail encore plus tendu : « Dans certains secteurs, la durabilité et l'électrification des transports nécessiteront un grand nombre de travailleurs qualifiés. La question est donc de savoir comment mieux utiliser le marché du travail actuel, comment s'assurer de faciliter et de stimuler la formation nécessaire. Cela peut se faire, par exemple, en rendant la formation gratuite, en renforçant la coopération entre les entreprises et les établissements de formation grâce à l'apprentissage en alternance, en encourageant les entreprises à investir dans des plans de formation solides ou en offrant des conditions de travail particulièrement flexibles. De cette manière, l'éducation et le travail peuvent être facilement complémentaires et il devient donc plus intéressant d'étudier tout en continuant à travailler (à temps partiel). Il est également impératif de soutenir les parcours de formation technique. Pour les jeunes en particulier, il est urgent de remédier au problème de perception des filières techniques et professionnelles dans les écoles. »

Le renforcement du marché du travail de l'extérieur
Le gouvernement devrait

veiller à ce que les demandeurs d'asile et les immigrants géopolitiques puissent trouver du travail plus rapidement. Rika Coppens estime que nous devons redoubler d'efforts pour intégrer les nouveaux flux d'immigrants. « Nous constatons que de nombreuses personnes entrent dans notre pays et sont motivées pour s'y installer. Elles apprennent une des langues nationales et veulent travailler. Elles apportent de nouvelles expériences, de nouvelles visions et de nouveaux points de vue. Cela peut nous aider à réduire intelligemment les tensions sur le marché du travail. »

Heureusement, en Belgique, les entreprises sont de plus en plus ouvertes à la migration active de la main-d'œuvre. Et nous parlons aussi bien de l'afflux européen que de l'afflux non-européen, et même des Wallons et des Bruxellois vers la Flandre. « Il est essentiel que le législateur traduise plus rapidement la législation européenne en droit belge et wallon, afin de faciliter l'arrivée de nouveaux arrivants dans les entreprises. Une législation plus souple permet d'éviter que les gens soient poussés vers l'illégalité », explique Rika Coppens.

L'IA et le recrutement

L'IA et ChatGPT peuvent faciliter de plus en plus les RH et le recrutement, mais le déploiement éthique de l'IA devient clé. House of HR constate déjà que l'IA est davantage utilisée pour accroître la productivité du travail. Pensez aux offres d'emploi rédigées automatiquement, aux traductions pour les travailleurs migrants et à l'utilisation de l'IA pour faire

des choix plus rapides au cours d'un processus de sélection. Rika Coppens : « Avec l'aide de l'IA, il y a aussi un danger, car la discrimination se cache dans la sélection automatique. Par conséquent, nous nous attendons à ce que dans le futur, l'accent soit mis de plus en plus sur l'utilisation responsable de l'IA. L'IA aura également un impact sur certains types d'emplois. Les rédacteurs, les développeurs de logiciels, les traducteurs... seront de moins en moins nécessaires. Néanmoins, le marché du travail aura toujours besoin de personnes capables de travailler avec ces technologies. La formation à l'IA pour les employés n'est donc certainement pas un investissement inutile. Car ce que l'industrialisation et l'automatisation ont signifié pour les ouvriers, l'IA le signifiera pour les employés. »

Rika Coppens conclut « Notre appel aux politiciens est avant tout : assurez-vous d'avoir de bonnes politiques pour le marché du travail. Veillez à ce qu'il puisse évoluer en fonction des besoins des employeurs et des souhaits des employés. Ce n'est possible que s'il existe un bon équilibre entre les emplois flexibles et les emplois permanents, si les personnes sont correctement formées et si nous pouvons attirer suffisamment de personnes de l'extérieur pour faire face à la forte pénurie de personnel. Si le gouvernement rend tout cela trop difficile, il menace notre prospérité et les employeurs eux-mêmes devront faire preuve de beaucoup plus de créativité. »

M.D.



Ce que l'industrialisation et l'automatisation ont signifié pour les ouvriers, l'Intelligence Artificielle le signifiera pour les employés. »

Rika Coppens,
CEO House of HR.



« Nous travaillons à fidéliser nos collaborateurs engagés en leur donnant du sens dans leur travail »

Alors qu'elle s'apprête à engager plus de 200 personnes cette année, la mutualité Partenamut peut se féliciter d'avoir été certifiée Top Employer, un label qui ne manque pas de booster son attractivité auprès des nouveaux talents et qui rend fiers ses collaborateurs.



© SHUTTERSTOCK

Connaissiez-vous le Top Employers Institute ? Il s'agit de l'autorité reconnue pour certifier l'excellence des pratiques RH. L'institut existe depuis plus de 25 ans et a certifié plus de 1.500 organisations dans 118 pays ou régions.

Il y a quelques mois, c'est la mutualité Partenamut qui a obtenu cette certification parmi 86 autres entreprises belges, devenant même la première mutualité du pays à l'obtenir.

« Essayer de décrocher ce label était, pour nous, un moyen de nous mesurer aux meilleurs acteurs du marché belge et international. C'est un gage de qualité mais aussi une manière d'identifier nos forces et pistes d'amélioration », explique

Farah Azzaoui, responsable de l'équipe Talent Acquisition chez Partenamut.

« Notre entreprise a beaucoup évolué, ces dernières années, au gré des fusions et transformations, comme celle du département RH. Nous avons fait évoluer nos pratiques et politiques RH pour nous rapprocher des besoins du business. Trop souvent, on a l'image d'une mutualité comme étant une organisation un peu « poussièreuse ». Or, ceci ne correspond pas du tout à l'image de Partenamut, tant auprès de nos clients qu'auprès de nos collaborateurs, car nous avons pu démontrer que,

depuis des années, nous avons évolué et nous nous sommes transformés tant au niveau digital qu'au niveau organisationnel. Obtenir cette certification, c'est aussi une manière de se démarquer de la concurrence et une fierté d'être les premiers à l'avoir obtenue dans notre secteur », poursuit Farah Azzaoui.

Cultiver les talents

« Si le slogan de Partenamut est « cultivons votre santé » (« nous voulons aider et accompagner nos membres à prendre soin de leur santé »), « cultiver ses talents » fait aussi partie de nos objectifs. En tant qu'employeur, nous ne voulons pas simplement être un fournisseur de travail, nous entendons prendre soin de nos employés. Pour notre personnel, je pense que c'est aussi une fierté d'être certifié et de travailler dans une entreprise qui a le label. Comme le dit notre directeur général, Alex Parisel, ce qui importe, c'est d'avoir un triangle vertueux qui booste la satisfaction de nos clients, la satisfaction de nos collaborateurs et la pérennité de l'entreprise. L'équilibre des

trois est important ».

Alors, cette certification a-t-elle de l'impact sur les nouvelles recrues ? « Chaque année, notre baromètre d'entreprise montre un taux d'engagement très élevé de 91 % (supérieur à la norme du marché belge). Avoir obtenu la certification Top Employers, c'est un gage de qualité de nos processus RH et une manière de montrer, au marché de l'emploi et aux futurs talents, que l'expérience collaborateur qui est vécue correspond bien aux valeurs et à la culture d'entreprise de Partenamut, au travers notamment de la responsabilisation, de l'autonomie ainsi que de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Nous offrons de nombreux avantages extra-légaux, une politique salariale basée sur la performance et une rémunération flexible qui permet aux collaborateurs de personnaliser, en fonction de leurs besoins, une partie de leur rémunération », note encore la responsable d'équipe Talent Acquisition. « Nous avons également mis en place, depuis plusieurs années, une flexibilité an-

nuelle du temps de travail et du lieu de travail (maximum 60 % de télétravail et minimum 40 % sur site) dans les horaires car ce sont des éléments qui parlent à toutes les générations. Enfin, nous disposons d'un parcours d'onboarding (accompagnement des nouveaux collaborateurs), de programmes de formations et de développement personnalisés et nous nous engageons dans des investissements humains et financiers en faveur du développement durable ».

S'améliorer au quotidien

« Cette certification permet aussi de continuer à nous améliorer au quotidien. Grâce à ce label, nous pouvons voir ce que nous faisons déjà de bien mais également identifier nos voies de progression et nous comparer aux autres entreprises belges qui font partie de cette communauté Top Employer. Ce qui nous anime, c'est d'offrir un service optimal à nos membres. C'est notre ADN et notre philosophie. Notre core business évolue, tout comme le secteur de la santé en général. Tout se digitalise et nous sommes dans cette anticipation-là. Comment va-t-on accompagner ces changements ? Comment allons-nous améliorer l'ensemble de nos activités sociales et sociétales ? Comment va-t-on les coordonner d'une meilleure manière et améliorer encore plus notre impact, passer à un niveau supérieur ? Les métiers évoluent et nous devons rester attentifs pour pouvoir continuer à mieux aider nos membres (NDLR : 1,3 million de clients) et à fidéliser nos collaborateurs engagés en leur donnant du sens dans leur travail », conclut-elle.

Laurence BRIQUET



La certification Top Employers, c'est un gage de qualité mais aussi une manière d'identifier nos forces et pistes d'amélioration.

Farah Azzaoui, responsable de l'équipe Talent Acquisition chez Partenamut

»

© D.R.



Ethias assure aussi votre carrière !

- ✓ Conseiller en Prévention Niveau 2
- ✓ Conseiller commercial
- ✓ Enterprise Architect
- ✓ Security Officer
- ✓ Actuaire
- ✓ ...



Postulez maintenant sur topemployer.ethias.be



Envie de rejoindre un groupe solide ?
Trouvez l'emploi de vos rêves
auprès d'un Top Employer !



Nous recherchons activement :

- Business Transformation Manager
- Client Delivery Manager
- Cloud Architect
- DevOps Engineer
- IT Engineer
- ...



Consultez notre site web : www.nrbcareers.com

« Nous avons toujours cette volonté d'impacter positivement la société »

Chez Ethias comme chez NRB, l'onboarding, la qualité des formations proposées aux collaborateurs ainsi que la capacité à attirer de nouveaux talents ont retenu l'attention du Top Employers Institute qui vient de renouveler leur certification.

L'année 2024 commence décidément bien pour le groupe Ethias, dont deux des entités, NRB et Ethias, viennent de voir leur certification Top Employer reconduite, pour la troisième fois en ce qui concerne Ethias et la quatrième pour NRB. Cerise sur le gâteau, les deux ont amélioré leur score par rapport à la certification précédente et intègrent le Top 10 belge, tous secteurs confondus.

« Ces résultats démontrent notre envie d'améliorer continuellement le bien-être de nos collaborateurs et représentent une reconnaissance de ce que nous avons pu mettre en place pour exceller dans l'ensemble de nos pratiques en matière de ressources humaines. L'épanouissement professionnel de nos collaborateurs reste notre priorité. Quant à la certification, elle constitue très certainement un élément d'attractivité sur le marché et un outil de benchmark par rapport à nos concurrents. Cela montre que nous sommes capables de remettre en question ce que nous faisons et, le cas échéant, de mettre en place de nouvelles pratiques. », explique Laurent Peeters, Chief Human Resources

Officer (CHRO) chez NRB, leader en solutions IT. Elle emploie quelque 3.450 personnes en Belgique et hors du pays. Quant au Groupe Ethias dont fait partie NRB, rappelons qu'à côté de l'assureur Ethias (environ 1.820 emplois) il inclut aussi un fonds de pension, Ethias Lease, Ethias Services, Ethias Venture, IMA Benelux (spécialisée dans l'assistance) et Flora, l'assurance 100 % digitale d'Ethias.

Ethias a donc également renouvelé sa certification Top Employer, ce qui ravit Julien Balistreri, Deputy CEO. « Avec des scores en hausse, qui nous placent nettement au-dessus du benchmark, je ne peux que me réjouir. Cette certification montre effectivement notre engagement fort dans divers domaines. Je pense notamment à notre partenariat avec Becode, la plus grande école de codage à impact social de Belgique, pour renforcer la formation de talents Tech mais aussi pour soutenir des jeunes en décrochage scolaire et leur proposer une formation à des métiers d'avenir », explique-t-il. « Il y a, dans le groupe, cette volonté d'impacter positivement la société mais aussi d'assurer à nos

collaborateurs un re-upcycling de leurs compétences pour des carrières longues et durables au sein du groupe », précise-t-il, rappelant que le centre de décision du groupe demeure bien local, ce qui permet des prises de décision rapides et efficaces.

Variétés de profils

Du côté de l'emploi, le groupe mixe une grande variété de profils, de l'IT aux assurances, en passant par des profils financiers, RH ou encore commerciaux. « Le groupe devrait engager plusieurs centaines de personnes, avec des compétences variées. Chez NRB, par exemple, sur une centaine de profils, il y aura majoritairement des fonctions IT et Tech mais aussi des fonctions de proximité avec nos clients (Customer Success et Delivery, Account Managers, Digital Transformations, Consulting...) et, bien entendu des fonctions transversales », poursuit Laurent Peeters.

Le groupe, en tout cas, travaille au quotidien pour conserver un personnel motivé et attirer de nouveaux talents. « Les très beaux résultats enregistrés en termes d'attractivité sont très réjouissants à cet égard. Nous prévoyons une croissance forte cette année qui est aussi celle du déménagement d'Ethias dans son futur bâtiment liégeois », explique Julien Balistreri. « C'est également un challenge d'intégrer les modes de fonctionnement parfois très différents de 3 voire 4 générations en présence. Ainsi, la Gen Z est notamment plus attentive à la dimension sociétale d'une entreprise, dimension à laquelle Ethias accorde une place de choix ».



Siège Ethias Hasselt, décors du film TOP employer tourné uniquement avec des collègues © D.R.

Fierté et engagement

Une enquête d'engagement, réalisée tous les deux ans auprès des collaborateurs, montre, par ailleurs, que ce taux d'engagement justement reste fort au sein d'Ethias (86 %), tout comme la fierté affichée de travailler pour une telle entreprise (82 %). Il suffit, pour s'en convaincre, de jeter un coup d'œil aux dernières campagnes (#failbetter, #topemployer), intégralement jouées par des collègues.

« Nos enjeux seront évidemment de poursuivre la

transformation pour être prêts pour nos clients et ceux que nous voulons servir, répondre à leurs demandes de solutions et à leur business model », ajoute Laurent Peeters. « Notre groupe ambitionne de développer encore plus de synergies entre les entités pour être encore plus fort à l'avenir. C'est clair qu'il y a un grand chantier de transformation qui nous attend, tout en conservant notre agilité et notre modèle », conclut Julien Balistreri.

Laurence BRIQUET



© D.R.

Il y a cette volonté d'impacter positivement la société mais aussi d'assurer à nos collaborateurs un re-upcycling de leurs compétences pour des carrières longues et durables au sein du groupe.

Julien Balistreri,
Deputy CEO



© D.R.

La certification constitue très certainement un élément d'attractivité sur le marché et un outil de benchmark par rapport à nos concurrents.

Laurent Peeters,
Chief Human Resources
Officer chez NRB



Envie de faire quelque chose de géant auprès d'un Top Employer ?

Contribuez à des projets ICT innovants avec un impact direct sur le travail, la famille et la santé de chaque Belge.

Au sein de Smals, vous développerez des compétences uniques grâce à des formations, des projets et des services techniquement complexes. De plus, vous pourrez compter sur un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que des opportunités équitables, indépendamment de votre âge, origine ou conviction.

Smals est fière d'être reconnue comme un Top Employer pour la seizième fois.

Prêt-e à faire la différence avec nous ?



Découvrez toutes les offres d'emploi sur **smals.be** ou scannez le code QR.



2001805684



Travailler dans une banque, c'est barbant qu'ils disent. Ça nous fait rire, parce que ce n'est pas le cas chez nous.

C'est un cliché répandu qui n'est pourtant pas toujours fondé : travailler dans une banque, c'est barbant. Une chose est sûre, pas chez Crelan.

Pourquoi ? Parce que nous sommes une banque ambitieuse qui intégrera le top 5 des banques de Belgique en 2024. Parce que nous pensons que le développement de nouveaux produits et services ne doit pas se faire au détriment du contact personnel avec nos clients. Parce que nous sommes une banque coopérative qui contribue activement à une société chaleureuse, ouverte et durable.

Les clichés, ce n'est pas pour vous ? Scannez rapidement le code QR pour découvrir nos offres d'emploi. Et rejoignez un acteur énergique et ambitieux du secteur bancaire.



Crelan, c'est mieux pour vous

SA Crelan | Boulevard Sylvain Dupuis 251, 1070 Anderlecht
TÉL. 02/558.71.11 | www.crelan.be | BIC : NICA BE BB | IBAN BE20 1039 9997 1856
N° BCE : TVA BE 0205 764 318 RPM Bruxelles | FSMA 028787A



2001805655

L'humain au cœur de l'organisation

Fondée il y a 30 ans, EVS Broadcast Equipment est une entreprise belge présente à l'international. Elle est spécialisée dans le développement et la fabrication de solutions technologiques pour la production, la diffusion et la gestion de contenus vidéo en direct. Pour la 2e année consécutive, elle vient de décrocher le titre convoité de Top Employer.

Comme le souligne Pierre Matelart, Chief People Officer, être certifié Top Employer exige des efforts et des innovations constantes : « C'est le résultat de plusieurs années de travail. Depuis nos débuts, nous mettons l'humain au centre de notre stratégie, en prenant soin de nos employés comme de nos clients. Dans notre stratégie RH, nous adoptons une approche d'exigence et de bienveillance qui se décline autour de plusieurs axes. Par rapport à l'an dernier, nous avons encore évolué sur plusieurs de ceux-ci, en particulier en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. »



© DR



Sa collègue Dounia Czorniak, Chief People Officer adjointe, confirme : « Sur cette thématique, nous avons mis en place une formation de base obligatoire pour tous les collaborateurs, tandis que nos managers en ont une plus poussée. Nous organisons en outre des conférences sur le sujet, ainsi que des enquêtes anonymes auprès des employés pour connaître leur avis. » Par ailleurs, des groupes de travail se penchent sur des thématiques particulières, comme les aspects culturels ou la place des femmes sur le marché des nouvelles technologies. Ils développent diverses initiatives, aussi bien en interne qu'en externe : « Nous organisons par exemple des conférences dans des écoles pour donner envie aux jeunes filles de s'intéresser à ce domaine et de suivre des études dans ce

sens. »

Cohérence, transparence...

Pierre Matelart insiste sur le fait que « souvent, on a tendance à parler de diversité et d'inclusion sans connaissance de cause. EVS est une société internationale qui compte plus de 600 collaborateurs de 37 nationalités différentes. Notre environnement de travail se veut dès lors réellement inclusif. Par exemple, à la demande de notre personnel, nous avons remplacé notre salle de sieste par une salle à la fois de repos, de méditation et de prière. »

Mise à disposition de douches, de vestiaires et de fruits, conférences sur le droit à la déconnexion et sur la prévention du burn-out, livraison de repas de travailleurs travaillant avec des produits bios en cycle court, séances de jogging sur le temps de midi avec accompagnement d'un coach... Ce ne sont là que quelques exemples parmi les multiples initiatives d'EVS pour assurer le bien-être de son personnel.

L'entreprise collecte d'ailleurs énormément d'informations auprès de celui-ci. « Au cœur de notre stratégie, nous entendons donner du sens à nos actions et être cohérents. Depuis l'intégration de nos collaborateurs jusqu'à leur départ éventuel, nous nous assurons de respecter tous nos



© DR

engagements et nos promesses », soutient notre interlocuteur. « Par exemple, nous veillons à la bonne santé de nos employés, tant sur le plan financier qu'émotionnel, physique, mental ou culturel. Tout comme nous le sommes en tant qu'employeur, nous attendons aussi d'eux qu'ils soient extrêmement transparents en cas de problème ou de besoin d'aide. »

... et passion

Pour sa part, Dounia Czorniak souligne que parmi les valeurs clés de l'entreprise, il en est une qui se démarque particulièrement : la passion. « C'est elle qui fait que les gens viennent travailler chez nous... et restent ! » Pierre Matelart appuie le propos : « Chez nous, le taux de turnover est à peine de 10 %, alors que dans le monde IT, les sociétés atteignent généralement jusqu'à 18 %. Notre taux de démissions comme de licenciements est faible. D'ailleurs, selon le Net Pro-

Parmi les valeurs clés de l'entreprise, il en est une qui se démarque particulièrement : la passion.

Dounia Czorniak,
 Chief People Officer adjointe



moter Score, 90 % de nos employés recommanderaient EVS en tant qu'environnement de travail à l'un de leurs proches. »

Basée à Liège, l'entreprise, qui a retrouvé le chemin de la croissance, recherche en permanence de nouveaux collaborateurs pour renforcer ses équipes. Actuellement, une trentaine de postes sont ouverts, que ce soit pour son département recherche et développement, qui occupe environ la moitié du personnel, ou dans les services dédiés à la vente, à la finance ou au marketing, par exemple. « Nous recherchons des têtes bien faites plutôt que des têtes bien pleines », précise Pierre Matelart. « Nous engageons aussi bien des personnes autodidactes que des détenteurs d'un graduat ou d'un master, notamment pour des postes d'informaticiens et d'ingénieurs. »

Philippe Van Lil

Plus d'infos : <https://evs.com>



TU CHERCHES UN TOP EMPLOYER ?

Rejoins notre ISS Top Team et
bâtis ta réussite !

Chez ISS Facility Services nous t'offrons :

- ✓ La stabilité
- ✓ Des opportunités de carrière
- ✓ Des emplois palpitants de tout type partout en Belgique



Postule via notre jobsite
www.issjob.be
ou scanne le QR-code

2001805471

23 FÉVRIER

Soins & santé

Mettez en avant l'ensemble des métiers
que vous recrutez auprès de candidats qui
ne penseraient pas à votre secteur.

Partagez votre culture d'entreprise, votre
vision et vos valeurs pour vous démarquer.

Donnez la parole à vos collaborateurs.



2001819136

➤ Intéressé ? Contactez-nous au
02 225 56 45 ou hello@references.be



2024 Top Employers in Belgique

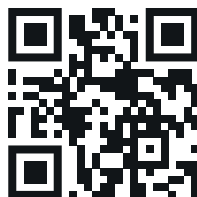
Autorité mondiale certifiant l'excellence des conditions de travail, le Top Employers Institute est fier de dévoiler les 88 entreprises certifiées en Belgique en 2024. Les Top Employers certifiés sont des entreprises du plus haut niveau qui n'ont pas ménagé leurs efforts pour créer, mettre en œuvre et faire évoluer leur stratégie de ressources humaines.



top
EMPLOYER

BELGIË
BELGIQUE
BELGIUM
2024

CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS



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

Top Employers Institute. For a better world of work. | www.top-employers.com