

Références

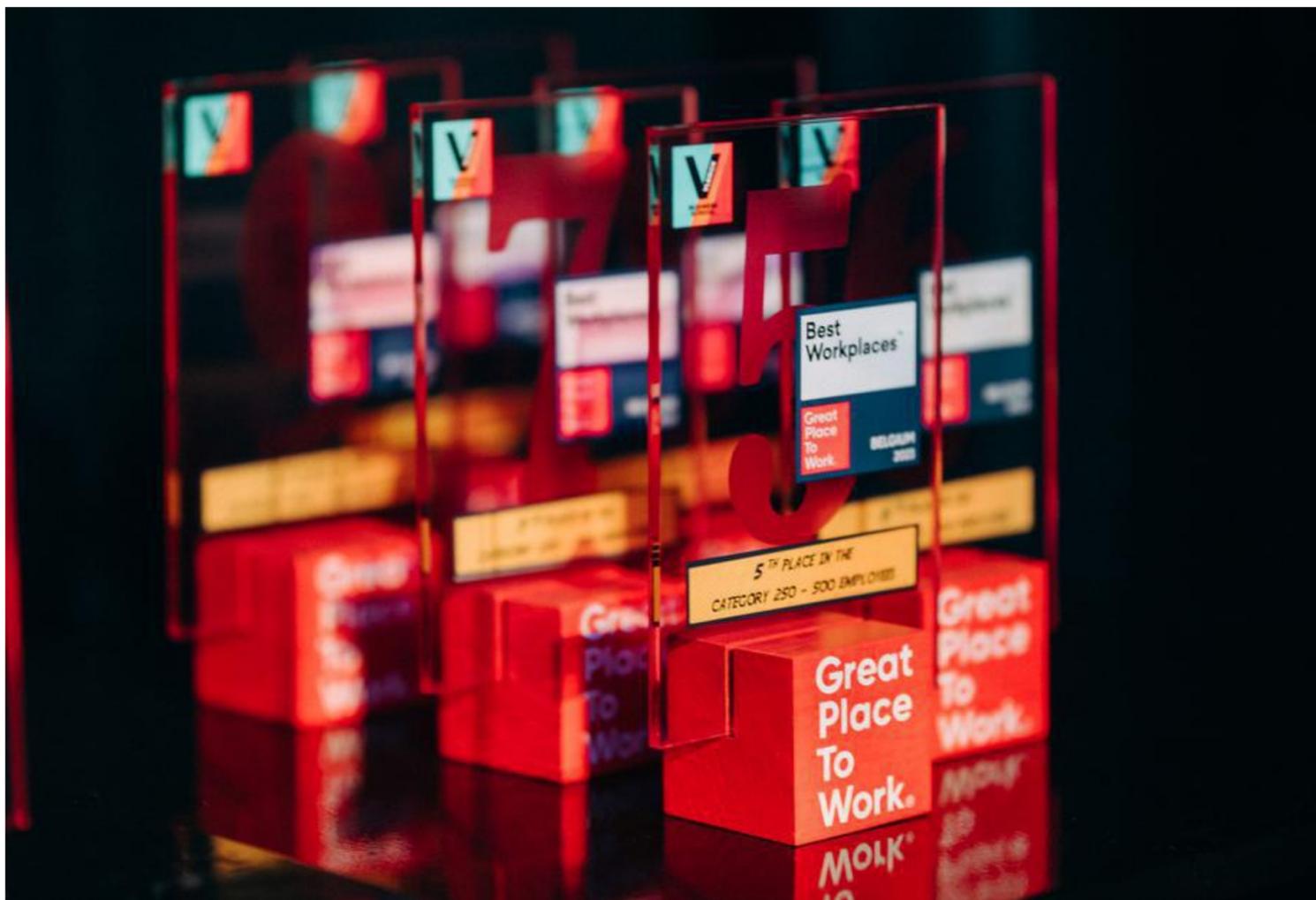
DOSSIER **TALENTUM LIÈGE** + LA VIE DE NOS PARTENAIRES

Une dynamique positive de progrès

Chaque année, Great Place To Work certifie des organisations partout dans le monde pour la qualité de l'expérience de travail qu'elles offrent à leurs collaborateurs. 109 employeurs belges ont décroché ce précieux label. Après audit de leurs pratiques RH et managériales, 23 d'entre eux peuvent se prévaloir d'être « Best Workplaces ».

L'aventure Great Place To Work trouve ses racines en 1981. À l'époque, une maison d'édition new-yorkaise sollicite deux journalistes pour une mission un peu particulière : rédiger un livre intitulé *The 100 Best Companies to Work for in America*. D'abord sceptiques, ils sillonnent le pays et identifient les 100 entreprises. À cette occasion, ils comprennent qu'un environnement où il fait bon travailler dépend de la qualité des relations, au cœur desquelles on retrouve la confiance, la fierté et la convivialité. En 1988, ils publient *A Great Place to Work : What Makes Some Employers So Good – And Most So Bad ?* et créent Great Place To Work en 1992. Aujourd'hui, la démarche de certification est appliquée dans près de 90 pays, dont la Belgique.

Pour être certifiée, une organisation doit réaliser un diagnostic de son expérience collaborateur via l'enquête Trust Index. « Ses collaborateurs sont invités à exprimer comment ils perçoivent l'organisation autour de trois dimensions : la relation au management, la relation à leur



© D.R.

travail et la relation à leurs collègues, explique Dirk Buyens, CEO de Great Place To Work en Belgique et par ailleurs professeur à la Vlerick Business School. Cinq critères sont évalués – la crédibilité du management, le respect qu'il porte aux collaborateurs, l'équité perçue, la fierté à l'égard du travail et l'esprit de camaraderie – sur une échelle à cinq points. Un score de 70 % obtenu à cet employeur survey traduit que 70 % des répondants octroient une note de 4 à 5 à chacun des critères évalués. Une fois ce score atteint, vous êtes certifié Great Place To Work. »

Les organisations certifiées peuvent ensuite prétendre au titre de Best Workplaces.

« L'évaluation du Trust Index compte pour 75 % du résultat final, les autres 25 % ressortent d'un audit culturel rempli par les RH, poursuit-il. Nous ne sommes pas normatifs sur ce qui est bon ou mauvais, mais nous vérifions si ce qui est dit correspond à ce qui est fait dans la pratique. » Cette année, 109 organisations sont donc ressorties de la première phase et environ la moitié d'entre elles ont tenté d'aller encore plus haut et de figurer sur la liste des Best Workplaces Belgium en soumettant un audit de leurs pratiques RH et managériales. Au final, les 23 premières ont été listées au classement des Best Workplaces pour une année.

Nouvelles attentes

Ce qui motive les entreprises à participer ? « Clairement, il s'agit d'un label permettant de se positionner comme employeur de choix sur le marché des talents, ce qui n'est pas négligeable quand celui-ci est tendu comme aujourd'hui, relève Dirk Buyens. Ce qui nous différencie d'autres certifications, c'est que nous ne nous limitons pas à ce que déclarent les RH, mais nous intégrons les perceptions et les ressentis des collaborateurs. Il y a donc une vraie prise de risque de la part des organisations à voir exposé ce qu'il s'y passe vraiment. Vous passez à travers la crise de la Covid-19, vous vivez n'importe quel type de disruption, vous réduisez vos effectifs et... ça fait mal. Eh bien, cet exercice vous permet d'identifier où ça fait mal. La réponse des salariés aux 60 questions aide à identifier les problématiques à travailler et à mettre en place un plan d'action. Cela dit, le simple fait de permettre aux gens de s'exprimer a déjà un effet positif. »

Même si une organisation n'obtient pas la certification dès sa première participation, le trajet dans lequel elle s'engage lui permet de se confronter aux tendances du marché, ajoute Sara Teuwen, Business Developer Great Place To Work. « Chez Vlerick, nous étudions les attentes des

futurs diplômés (génération Z) et nous constatons qu'ils ont des attentes complètement nouvelles à l'égard d'un employeur. Le salaire ne figure plus dans leur top 5. Ils s'intéressent à l'atmosphère de travail, à avoir une communication ouverte, à l'offre de formation ou à la qualité de l'onboarding. Nous aidons les entreprises à en prendre conscience. Si vous vous positionnez bien sur ces critères, tant mieux : assurez-vous de les mettre en évidence. Si vous n'y êtes pas encore, nous pouvons vous soutenir pour y travailler. Il ne s'agit donc pas d'une enquête qui se limite à prendre une photo, mais bien qui embarque dans un trajet d'amélioration. »

On l'a dit : la certification Great Place To Work est loin d'être automatique. « Lors d'une première participation,

je recommande fortement de ne pas lancer de promesses en interne, conclut Dirk Buyens. Ce que les RH comprennent généralement bien. Les CEO, par contre, se montrent plus enthousiastes et convaincus qu'ils vont décrocher le sésame. Si ce n'est pas le cas, il est alors impossible de reculer et la jouer profil bas. C'est pourquoi nous encourageons à entrer dans le processus avec humilité : parlez-en aux équipes, expliquez le pourquoi, montrez comment cette démarche s'inscrit dans la stratégie de votre organisation et faites en sorte que les collaborateurs se sentent partie prenante. Si ça ne marche pas du premier coup, ok, tirons-en les enseignements et mettons-nous au travail. L'idée est d'en faire une dynamique positive de progrès. »

Christophe Lo Giudice

« Les entreprises certifiées sortent du lot »

L'enquête Great Place To Work 2023 dégage quelques constats intéressants sur les tendances à l'œuvre dans le rapport au travail et quant aux attentes des travailleurs.

« La fierté dans son travail et la camaraderie obtiennent toujours des scores plus élevés que la confiance à l'égard du management, illustre Dirk Buyens. Il importe de le savoir pour ne pas être en panique quand on découvre ses résultats. On voit toutefois que l'écart entre les organisations certifiées et celles qui ne le sont pas se creuse sur cette dernière dimension. Ce qui constitue un signal d'alerte tant pour les RH que pour les managers. Nos enquêtes montrent aussi qu'une culture de confiance et d'intégrité amène une meilleure performance et plus de valeur ajoutée. »

Certains sujets se renforcent, comme le besoin de reconnaissance, la recherche de sens dans son travail, le besoin d'appartenir à un collectif ou encore l'attente d'être accepté tel que l'on est – le

volet inclusion du duo Diversité & Inclusion. En analysant les pratiques des entreprises listées Best Workplaces, Sara Teuwen met en exergue une plus grande créativité dans la façon de gérer la sortie de crise sanitaire. « Que ce soit en matière de travail à distance ou hybride, ces organisations expérimentent davantage. La question du sens au travail y est davantage adressée. On y travaille davantage sur l'engagement des talents. Ce qui, au final, a aussi de l'impact en matière d'attractivité. Une recherche académique a par ailleurs montré qu'être certifié Great Place To Work résultait en une moindre rotation du personnel. »

Plus d'infos : www.greatplacetowork.be



Nos enquêtes montrent qu'une culture de confiance et d'intégrité amène une meilleure performance et plus de valeur ajoutée

Dirk Buyens,
CEO de Great Place To Work en Belgique

”

LES BEST WORKPLACES 2023 SONT...

- Catégorie « grande entreprise » : EY, Bel & Bo, Province de Flandre orientale
- Catégorie « moyenne entreprise » : Easi, Axxes, Robert Half, X-Care in Motion, Pauwels Consulting, AE, Technord, CTG, Unique, Groep Sportoase
- Catégorie « petite entreprise » : Van Tornhout, Salesforce, Bewire, Planet Group, i8c, Bright Plus, Ormit Talent, AFAS Software, Continuum, Info Support

Satisfaction au travail : un sentiment très personnel



© SHUTTERSTOCK

Selon une étude menée par SD Worx auprès de 16.000 travailleurs répartis dans 16 pays d'Europe, deux tiers des Belges se déclarent satisfaits au travail. Cette proportion nous place en tête du peloton avec les Finlandais. Elle contraste avec les nombreux cas de burn-out enregistrés dans notre pays.

Comme l'explique d'entrée de jeu Katleen Jacobs, Business Manager et consultante chez SD Worx, « de multiples paramètres influent sur la satisfaction d'un individu par rapport à son emploi. 'Être satisfait' est quelque chose de très personnel. Cela peut dépendre du fait de se sentir bien ou non dans son environnement, d'être soumis à un certain degré de stress, de bénéficier d'horaires flexibles ou fixes, de devoir effectuer de longs trajets ou non entre le domicile et le travail, etc. Les préférences individuelles peuvent varier largement. »

Théorie ABC

Au sein de SD Worx, on envisage la satisfaction des travailleurs à la lumière d'une théorie dite « ABC » pour Autonomie, Belonging (soit appartenance), Compétence. L'autonomie est le fait de bénéficier d'une certaine liberté dans l'élaboration de son planning et la gestion de ses tâches, que ce soit en termes de temps ou d'espace. C'est en fait le concept de flexibilité vu sous l'angle du travailleur.

Le Belonging regroupe tous les aspects d'appartenance à un groupe, en l'occurrence l'entreprise. Pour y parvenir, il est notamment ici question de connexions satisfaisantes avec ses collaborateurs et sa hiérarchie, ainsi que d'adhésion à la culture d'entreprise. Comme le résume Katleen Jacobs, « on se sent plus à sa place et plus à l'aise quand il y a concordance entre nos valeurs et celles de l'entreprise. »

Enfin, la Compétence englobe tous les aspects de satisfaction éprouvés par un travailleur : le sentiment de faire du bon travail, la reconnaissance de celui-ci par ses collègues, les possibilités de formation et d'évolution de carrière, etc.

Ne pas fonctionner en vase clos

De son côté, Sophie Luyckfasseel, Psychothérapeute systémicienne indépendante, ne peut pas s'empêcher de s'étonner des résultats de cette étude : « Je suis inter-

pellée, car dans le monde psycho-médicosocial, j'ai l'impression que le nombre de personnes tombant en burn out ne cesse d'augmenter pour l'instant. Sans doute que deux tiers des individus sont satisfaits de leur travail et donc vont bien, mais, pour ma part, il est vrai que je ne suis confrontée qu'aux exceptions. »

La psychothérapeute souscrit aux éléments de la théorie ABC, notamment à la nécessité d'une reconnaissance du travailleur. Toutefois, insiste-t-elle, « une entreprise ne peut pas fonctionner en vase clos. Une personne qui travaille dans le domaine de la santé mentale, par exemple, peut avoir les compétences, une chouette équipe, de la flexibilité, etc. Cependant, si à un moment donné, elle doit

orienter ses patients vers d'autres structures, mais que le réseau est complètement saturé, elle peut ressentir de la frustration. Alors, oui, les critères propres à une entreprise ou à une institution peuvent très bien fonctionner en interne, mais ils peuvent aussi très vite se heurter avec l'extérieur et la société en général. »

Responsabilités individuelles

Katleen préfère pour sa part mettre l'accent sur la satisfaction au travail comme moteur de productivité : « Un travailleur satisfait se montre bien plus motivé, engagé et productif. C'est un gain pour lui-même et pour son employeur. Ce dernier comprend dès lors tout l'intérêt à maintenir, voire à améliorer la satisfaction de ses collabo-

rateurs. »

Comme source de satisfaction, elle pointe d'ailleurs en particulier le bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. « Dans ce cadre, c'est une bonne chose que le gouvernement ait légiféré en matière de droit à la déconnexion. Chaque employeur est désormais tenu de définir une politique interne pour aménager ce droit. » Elle relève toutefois que concrétiser ce droit ne dépend pas seulement de l'employeur : « Celui-ci peut décider de bloquer les serveurs ou les logiciels entre 19h et 7h, mais cela n'empêchera pas certains collaborateurs de travailler le soir. Des gens vérifient leurs mails en soirée ou durant leurs vacances, par exemple pour ne pas se sentir stressés lors de leur retour au bureau. Si la res-

ponsabilité de l'employeur est de faciliter la déconnexion, la responsabilité revient aussi au travailleur de recourir aux mesures mises en place. »

Sophie Luyckfasseel reconnaît également l'importance de la responsabilité individuelle. Pour elle, l'employeur doit avant tout mettre en place un cadre bienveillant : « Je préfère ce mot à 'bienveillant', parce qu'on peut se penser bienveillant mais être maltraitant. Il faut un cadre où le travailleur puisse se retrouver dans les valeurs de l'entreprise et s'épanouir. Quand on parle de déconnexion, il faut s'interroger sur le véritable moyen d'y parvenir. Ce n'est pas qu'une question d'internet et d'écran ; il faut aussi arriver à cesser de penser à son travail. »

Philippe Van Lil



On se sent plus à sa place et plus à l'aise quand il y a concordance entre nos valeurs et celles de l'entreprise.

Katleen Jacobs,
Business Manager et consultante chez SD Worx

”



Quand on parle de déconnexion, il faut s'interroger sur le véritable moyen d'y parvenir. Ce n'est pas qu'une question d'internet et d'écran ; il faut aussi arriver à cesser de penser à son travail.

Sophie Luyckfasseel,
Psychothérapeute systémicienne

”

A votre meilleure place

Leur job ? C'est de trouver le job (par)fait pour vous ! Et pas seulement à travers des petites annonces. Spécialisé dans les solutions RH sur mesure, tant pour les candidats que pour les entreprises, Unique part du principe qu'on est tous... uniques. Entretien.

C'est généralement au travail, parmi nos collègues, que l'on passe le plus clair de notre temps. Voilà pourquoi le capital humain figure parmi les atouts les plus essentiels d'une entreprise. La mission d'Unique va bien au-delà de proposer un emploi aux candidats. Ou un employé à un employeur. Elle met en relation des individus qui partagent les mêmes valeurs. Leur force, qui les différencie des autres acteurs du recrutement, réside dans le contact personnel. De la candidature à l'embauche, en passant par la mise au travail et au suivi de la mis-

sion, Unique tient son rôle d'accompagnateur à cœur, tout au long du processus.

Trouver chaussure à son pied
On dit souvent que les cordonniers sont les plus mal chaussés. Pas chez Unique ! Pour faire rimer travail et plaisir, la boîte met également toutes les chances de son côté en interne. En plus de la reconnaissance de ses services auprès de ses clients, elle peut se vanter d'avoir des équipes heureuses d'y contribuer. Et cela lui a même valu la récompense très convoitée du titre : « Best Workplace ». Un succès qui s'ex-



© EDGAR VANDENBOGAERDE

plique. « C'est un endroit où il fait bon de travailler. Nous sommes un employeur et un partenaire honnête et fiable. Les employés bénéficient d'une attention personnelle qui leur permet de s'épanouir dans l'organisation et de réaliser des carrières et des partenariats durables. L'esprit d'équipe est aussi un élément clé. Nous avons que des objectifs collectifs et non individuels. Et nous accordons beaucoup d'attention à la célébration des succès. » partage Sarah Farah, Unit Manager Wallonie. « Nous évoluons sans cesse grâce à notre approche. Nous osons continuellement nous remettre en question. Une communication ouverte et l'accessibilité de la direction sont la clé pour une culture transparente... » ajoute An Aelbrecht, General Manager de Unique Starbrand. Et, ce n'est pas du bla-bla, puisqu'on pourrait presque parler de « communi-action ». En effet, au cours des trois derniers mois, la direction a rendu visite aux 80 équipes afin d'avoir une conversation ouverte avec elles. « Ce qui a

permis de dégager 250 points d'action, dont 90 % étaient des gains rapides et ont depuis été repris et résolus » s'exclament-elles avec les yeux qui pétillent par leur vision du monde du travail.

Grandir ensemble

Leurs valeurs peuvent se résumer en un mot : GROW, qui signifie Guts, Result, Ownership et Working Together. D'ailleurs, on pourrait croire en une formule (magique ?) qui a tout à gagner puisqu'elle a enregistré une croissance exponentielle malgré la crise, la pandémie et les pénuries de talents. Tandis que le télétravail et l'accélération numérique ont réduit les bureaux physiques de nombreuses entreprises, Unique a continué à grandir. Physiquement (avec l'expansion de son réseau et l'augmentation du nombre d'employés) mais aussi spirituellement (à travers des opportunités de développement personnel et l'optimisation digitale). « Nous mettons fortement l'accent sur la numérisation pour simplifier les processus, réduire la charge de

travail et rendre les choses plus efficaces. Ce développement numérique permet à nos employés de se concentrer sur les tâches qui ajoutent de la valeur pour nos clients et nos candidats. La numérisation est un outil, nos employés sont la clé du succès. » précise la General Manager.

L'esprit d'équipe

« Unique a tiré des enseignements du Covid », confie An Aelbrecht, « mais en même temps, nous constatons que le travail d'équipe et la collaboration sont très importants pour notre personnel » Un exemple ? « Le travail à domicile est possible à 40 %. Des horaires flexibles aussi... et pourtant la plupart des collègues travaillent à domicile seulement un jour par semaine. » Mais il faut souligner que l'ambiance est propice à la réalisation de soi. « Nous donnons la possibilité de s'épanouir professionnellement. Il est important que nos employés fassent preuve d'audace et d'esprit d'entreprise. Il est même permis de faire des erreurs tant que l'on prend la responsabilité d'en tirer des leçons. La preuve en est par le niveau de mobilité interne et par le nombre d'employés qui suivent un parcours de formation, notamment par l'intermédiaire de notre Unique Academy, destinée à nos futurs managers. Si nous examinons l'ensemble de nos postes en management, nous constatons que près de 80 % d'entre eux sont pourvus en interne et que presque tous les Responsables d'agence ont commencé par être consultants dans une agence. » explique Sarah Farah.

Un plan ambitieux

Pour aller toujours plus loin, dans la bonne direction, 25 idées stratégiques font actuellement leur petit bonhomme de chemin pour encore améliorer l'environnement de travail au sein d'Unique. Des programmes de formation à la réorganisation du service de permanence, jusqu'aux avantages sociaux, tous les collaborateurs ont leur mot à dire. Mieux, ils sont entendus. Pour An Aelbrecht, « outre les préoccupations et les actions, il est particulièrement important de bien connaître chaque employé, ce qui n'est pas (toujours) évident dans une organisation décentralisée comptant plus de 300 collaborateurs. Mais nous sommes une organisation avec une hiérarchie plate où tout peut être demandé. » Et exaucé ! D'ailleurs, notre petit doigt nous dit que l'entreprise est prête pour être dans le Top 5 des Best Workplace l'année prochaine.

Magali Duqué



© EDGAR VANDENBOGAERDE

La numérisation est un outil, nos employés sont la clé du succès.

Sarah Farah,

Unit Manager Wallonie

An Aelbrecht,

General Manager de Unique Starbrand

”

UNIQUE EN BELGIQUE

Avec 50 ans d'expérience en Belgique, la marque regroupe trois acteurs forts : Unique, Unique Career et Express Medical. Ensemble, ils comptent 310 employés et 350 collaborateurs de projet qui s'engagent quotidiennement à soutenir les entreprises dans tous les domaines des Ressources Humaines : intérim, recrutement et sélection, projectsourcing, payrolling, prévention & sécurité, assessments et conseils RH.

Plus d'informations sur unique.be, expressmedical.be, career.be et unique-select.be

UNIQUE RECRUTE PLUS DE 50 NOUVEAUX COLLÈGUES



Rejoignez-nous ! Bonheur au travail garanti !

Unique compte plus de 600 collaborateurs et 66 agences en Belgique. Ce qui fait de nous l'un des principaux prestataires de services RH du pays. Notre **approche** soutenant les candidats à la recherche d'un nouveau job se veut **totale**ment authentique et personnalisée.

Notre base de données déborde d'offres d'emploi temporaires ou fixes, dans de multiples domaines : marketing & vente, administration & secrétariat, ressources humaines, transports, logistique ou encore achats.

Be You, Be Unique

Nos collaborateurs font toute la différence au sein d'Unique et nous les encourageons vivement à être eux-mêmes. Et cela se voit : ils rayonnent au travail ! Avec pour résultat ? Des collègues heureux, des clients heureux et des candidats enthousiastes !

Nous sommes également très fiers de porter depuis la 6e année consécutive le titre de Great Place To Work. Et cette année – cerise sur le gâteau – nous avons même remporté une place très convoitée dans le top 10 en tant que Best Workplace ! Nous poursuivons notre croissance sans relâche et recrutons actuellement plus de 50 nouveaux collègues. Que diriez-vous de rejoindre un Best Workplace ? Votre bonheur est à portée de main ...



unique
Be You, Be Unique

Scannez ce QR code pour en savoir plus



Great Place To Work®

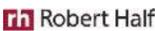
**Great
Place
To
Work®**

Best Workplaces™ in Belgium 2023

Category 50 – 249 employees

- | | |
|--|---|
| 1 Van Tornhout  | 6 Bright Plus  |
| 2 Salesforce  | 7 Ormit Talent  |
| 3 Bewire  | 8 AFAS Software  |
| 4 Planet Group  | 9 Continuum  |
| 5 i8c  | 10 Info Support  |

Category 250 – 500 employees

- | | |
|--|---|
| 1 Easi  | 6 AE  |
| 2 Axxes  | 7 Technord Belgium  |
| 3 Robert Half  | 8 CTG Belgium  |
| 4 X-Care in Motion  | 9 Unique  |
| 5 Pauwels Consulting  | 10 Groep Sportoase  |

Category > 500 employees

- | | |
|--|---|
| 1 EY  | 3 Provincie Oost-Vlaanderen  |
| 2 Bel & Bo  | |
- 

Winners Special Awards 2023

INCLUSIVE LEADERSHIP

An organisation who actively works on implementing practices that can help leaders become more inclusive and enhance the performance of their teams. In short, leadership that puts people and their uniqueness and vulnerability first.



ormit talent the special trick

CO-CREATING SPIRIT

Co-creation is what happens when all employees are encouraged, empowered, and recognized for trying new and better ways of doing things, regardless of who they are and what they do for the business.



bewire

VALUE-DRIVEN STRATEGY

Values are what leaders use to make decisions that cannot be made using spreadsheets and data analysis alone and what guides executives' choices in complex, difficult matters.



easi

ROSSEL
ADVERTISING

Rossel Advertising est la régie commerciale du Groupe Rossel et de Sudinfo et depuis peu de RTL BELGIUM (Radio Contact, BEL RTL, RTL, PLUG RTL, CLUB RTL), Nostalgie, Fun radio et TF1 pour les annonceurs régionaux.

Recrute un(e)

Account Manager Print & Digital

ZONE BXL/BW

Job description :

- En charge de son propre portefeuille clients, il.elle assure le développement du chiffre d'affaires sur sa zone et met tout en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.
- Il.elle se tient au courant des nouveautés du marché.
- Il.elle fait bon usage de l'outil CRM mis à disposition.
- En plus de l'atteinte de son objectif personnel, il.elle met tout en œuvre pour commercialiser les offres définies comme étant prioritaires.
- Il.elle s'assure de la mise en route de ses propres campagnes.
- Il.elle n'hésite pas à participer aux événements pouvant développer son relationnel client.
- Il.elle s'assure de participer à toutes les réunions mises en place par son département et participe activement

Mission :

En charge de développer un portefeuille de clients (médias : presse et digitale) sur la zone de Bruxelles et du Brabant Wallon. Il.elle aura une bonne connaissance de la zone Bruxelles/Brabant. Il.elle s'assurera de la fluidité de la communication entre la direction, les autres départements et les équipes. Il.elle sera en recherche permanente d'améliorations à apporter pour faire croître les ventes et en coordination avec le directeur de région définira les priorités de l'équipe.

Votre profil :

- Vous avez un Baccalauréat/Master avec une orientation commerciale, marketing ou équivalent;

- Vous possédez déjà une première expérience relevante dans une fonction de vente et de management d'équipe;
- Votre leadership et votre orientation résultats sont vos principaux atouts;
- Vous communiquez aisément aussi bien en interne qu'en externe et pouvez établir facilement de nouvelles relations;
- Vous faites preuve d'une organisation à toute épreuve;
- Vous possédez une bonne vision stratégique à court, moyen et long terme;
- Vous connaissez parfaitement la région bruxelloise et du brabant wallon et ses spécificités;
- Vous êtes bon bilingue (néerlandais/français);
- Vous avez acquis une première expérience et êtes à l'aise avec la publicité digitale.

Notre offre :

- Rejoindre des équipes motivées avec lesquelles vous relèverez de réels défis.
- Un travail varié dans un secteur passionnant en perpétuelle évolution.
- Un package salarial compétitif avec une palette d'avantages extralégaux (assurance groupe, assurance hospitalisation, voiture de société, chèques-repas et autres petits plus...).
- Un lieu de travail agréable, facile d'accès, au centre de la vie bruxelloise.

Intéressé(e) par ces challenges ?Envoyez vos CV et lettre de motivation à l'adresse suivante : recrutement@rossel.be avec en objet Rossel - Account Manager Print & Digital

20015544

Redcup
BEER PONG

CHAMPIONNAT DE BELGIQUE DE
BEER PONG

01 JUILLET | 14H00

INSCRIPTIONS
WWW.DOME-EVENTS.BE

DOME RUE DES OLYMPIADES 2, 6000 CHARLEROI

20015782

**VOTRE TALENT
AU SERVICE
DE LA WALLONIE****LE SENS DE NOS MÉTIERS ?**

Le Service public de Wallonie (SPW) oeuvre chaque jour à l'amélioration de la qualité de vie en Wallonie, en participant aux missions d'intérêt public. En particulier, la Direction de l'optimisation et des relations usagers a pour mission d'accompagner le SPW afin de simplifier la vie de l'ensemble des usagers tout en optimisant les ressources.

Donnez de l'impulsion à l'amélioration du Service public de Wallonie !

Vous souhaitez améliorer et simplifier l'expérience des citoyens et des entreprises? Gérer des projets d'amélioration des processus du service public vous motive? Vous êtes prêt.e à sensibiliser, accompagner et coconstruire dans une dynamique transversale, au coeur de l'administration?

NOTRE OFFRE ?

- Un travail valorisant et motivant au service du bien commun
- Des défis à relever et des perspectives de développement professionnel
- Des possibilités de formations et de carrières
- Un équilibre vie privée et vie professionnelle (horaires variables, télétravail ...)

LA DIRECTION DE L'OPTIMISATION ET DES RELATIONS USAGERS ENGAGE !

- **Expert chef de projet** en simplification administrative et en e-gouvernement (m/f/x) - Date de clôture: 02/07/2023
- **Expert chef de projet analyste métier** (m/f/x) - Date de clôture: 18/08/2023
- **Expert qualité** en maîtrise des risques et des activités (m/f/x) - Date de clôture: 02/07/2023
- **Gestionnaire de projets** en management (m/f/x) - Date de clôture: 31/07/2023

Wallonie
service public
SPW



REJOIGNEZ-NOUS
talents.wallonie.be

Références

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

D'un **nouveau défi** professionnel ?



Découvrez toutes entreprises qui recrutent dans votre région sur [References.be](https://www.references.be) !