

Références



EMPLOI

Un pécule de vacances intact pour les travailleurs en chômage temporaire

Les travailleurs qui bénéficient du chômage temporaire recevront l'intégralité de leur pécule de vacances en 2021 et ne perdront pas de jours de vacances en 2022, a confirmé le cabinet du ministre du Travail, Pierre-Yves Dermagne. Le gouvernement a en effet décidé d'assimiler les périodes de chômage temporaire de cette année à des jours de travail pour le calcul des congés annuels. « Dans le cadre du conclave budgétaire, un budget supplémentaire de 154 millions d'euros sera débloqué pour réduire ce coût pour les employeurs et l'Office national des vacances annuelles » (Onva), déclare le ministre. Sur les neuf premiers mois de l'année, plus de 717.000 travailleurs ont bénéficié du chômage temporaire pour cause de force majeure corona. BELGA

Coronavirus : l'indemnité de télétravail ne décolle pas

Entre juillet 2019 et juillet 2021, seuls 4,2 % des travailleurs belges ont reçu une indemnité forfaitaire mensuelle de bureau dans le cadre du télétravail, pour un montant moyen de 73 euros net, ressort-il d'une étude de Partena Professional réalisée sur la base d'un échantillon de 260.000 personnes. Il s'agit d'une forte augmentation par rapport aux 0,2 % des travailleurs qui en bénéficiaient en janvier 2020, à l'aube de la pandémie. Vingt-sept fois plus de travailleurs belges en ont bénéficié depuis. Cependant, cette augmentation est à relativiser, car elle ne concerne qu'un nombre très restreint de travailleurs en Belgique, selon le prestataire de services.

« Les chiffres stagnent en 2021 », explique Wim Demeijer, Customer Intelligence Manager chez Partena Professional. « Nous observons même une baisse du nombre de bénéficiaires de l'indemnité de télétravail en septembre. Cela pourrait indiquer qu'un pic a été atteint, et que la généralisation du télétravail post-covid ne s'est pas forcément accompagnée d'une augmentation de ces indemnités, ni du nombre de travailleurs qui les reçoivent. »

Un employeur peut octroyer une indemnité forfaitaire de bureau d'un montant maximal de 129,48 euros par mois (144,31 euros aux deuxième et troisième trimestres 2021) aux travailleurs qui effectuent du télétravail de manière structurelle et sur base régulière. BELGA

Le secteur de la santé compte davantage de travailleurs de plus de 45 ans

Le secteur de la santé compte de plus en plus de quadragénaires, de quinquagénaires et de sexagénaires, selon une nouvelle étude publiée par le prestataire de services en ressources humaines Acerta, qui se base sur les données de plus de 1.100 établissements de soins et de plus de 100.000 travailleurs du secteur des soins de santé. Près d'un tiers (32 %) des travailleurs qui commencent un nouvel emploi dans le secteur des soins de santé sont âgés de 45 ans ou plus. Il y a cinq ans, ils représentaient à peine 14 %. Près d'un travailleur du secteur des soins de santé sur deux (48 %) est déjà actuellement âgé de 45 ans ou plus. BELGA

EMPLOI

Les jeunes, des employés plus exigeants

Selon une enquête de la Fédération des entreprises de Belgique, le salaire ne suffit plus : les jeunes aspirent à un emploi stimulant, à plus de flexibilité, et à s'identifier aux valeurs de leur entreprise.

HÉLÈNE SEYNAEVE

Diplômée d'économie, Serafina, 26 ans, ne souhaitait pas devenir la « souffre-douleur d'un manager », ni suivre un des parcours traditionnels plébiscités par sa filière. Elle opte alors pour un poste dans le théâtre, proche de ses valeurs. « Le contenu du poste, l'environnement de travail et les valeurs de la structure ont fait pencher la balance. L'aspect financier était secondaire. »

Jeunes diplômés et travailleurs, millénials ou zoomers ne rêvent plus seulement d'un salaire élevé. Selon une enquête de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) et AG, réalisée par iVox, si 45 % des étudiants du supérieur et jeunes travailleurs considèrent le salaire net comme l'un des trois éléments principaux lors du choix d'emploi, seuls 15 % d'entre eux le déclarent comme l'élément principal. Le contenu de l'emploi lui vole la première place, avec 26 % des voix.

Derrière ces chiffres, se cache une remise en question de la rémunération comme seul indicateur d'une carrière accomplie. Pour conquérir les jeunes recrues, l'entreprise doit désormais proposer des missions valorisantes, faire preuve de souplesse et défendre des valeurs dans lesquelles ils s'identifient.

De l'importance d'être utile

« Si, en rentrant chez toi, tu n'as rien de positif à part un compte en banque bien rempli, alors ça n'a pas beaucoup de sens », tranche Thomas, 28 ans, chercheur dans les énergies vertes. En quête de sens, de défis et de valorisation, l'intérêt pour le métier prime sur le salaire.

« La rémunération doit correspondre à une certaine base », souligne néanmoins Liesbet Vanderstappen, directrice des ressources humaines chez PwC. « Mais là où on peut faire la différence en tant qu'entreprise, c'est sur le type de travail, sur l'impact qu'on leur permet d'avoir au niveau des projets qu'ils mènent. »

« On constate une volonté d'apporter une contribution et d'avoir une utilité », analyse Nathalie Mazy, directrice générale de Mercuri Urval. « Et même une confiance dans l'utilité qu'ils ont. Leur faire sentir qu'ils sont jeunes et qu'ils ne savent rien, ça ne marche plus trop, au contraire. Ils s'attendent à une reconnaissance presque dès le premier jour de leur prise de fonctions. »

La flexibilité, un gage de confiance

Autre atout pour assurer sa place dans le cœur des jeunes : la souplesse, aussi bien

sur les heures que sur le lieu de travail. Selon la FEB, 75 % des jeunes attendent de la flexibilité sur les horaires et 60 % déclarent vouloir télétravailler si leur emploi le permet, avec une préférence (69 %) pour un modèle hybride.

Une vision que partage Liesbet Vanderstappen : la flexibilité, c'est le *new way of working*, et le télétravail était déjà en place avant la crise sanitaire chez PwC. « Au sein de nos nouveaux locaux, les employés pourront se réunir dans des salles équipées de grands écrans pour ceux qui sont à distance », s'enthousiasme Bart Van den Bussche, directeur Belgique. « L'idée est de changer l'esprit du bureau : on s'y rend avant tout pour échanger avec les collègues. »

Jonglant entre travail de jour et représentations nocturnes, Serafina n'a pas d'horaires figés. « Mais je peux fixer mes limites et je suis libre de gérer mon temps. Je n'ai pas envie de faire 50 heures semaine seulement parce que tout le monde le fait. » Idem pour le télétravail. « Si une boîte interdit clairement le télétravail et sauf si le boulot est impossible à réaliser à distance, ça me fera réfléchir sur le sens du management. Ça fait un peu flic », estime Baptiste, 25 ans, contrôleur de gestion.

« Derrière le télétravail, il y a la notion de confiance et le mythe selon lequel celui qui n'est pas contrôlé par son chef tra-

vaillera moins. Or, ces modèles sclérosés ne marchent plus », constate Nathalie Mazy. « On veut rejoindre une culture d'entreprise agile, flexible, mouvante. On n'est plus dans la complexité pour la complexité, avec des niveaux hiérarchiques rigides. »

Les valeurs sous le feu des projecteurs

Selon la FEB, 84 % des employeurs jugent que l'environnement et les enjeux de société sont intégrés dans les valeurs de leur entreprise. Pourtant, 50 % des jeunes les appellent à prendre davantage le lead dans ces domaines. « Ils veulent rejoindre une entreprise qui n'est pas destructrice de la planète et qui défend une vision. C'était un aspect moins décisif avant », confirme Nathalie Mazy.

« L'impact qu'on a en tant qu'employeur est un point sur lequel les jeunes sont très loquaces », poursuit Liesbet Vanderstappen. « Ils nous demandent des actions en matière d'écologie ou de diversité, mais aussi de la transparence sur nos progrès et sur la réalité. » Gare ainsi aux tentatives de maquillage, mises à mal par une courte recherche sur internet. « Les gens se rendent compte des vraies valeurs derrière une entreprise. Ils se font moins avoir par le *green*, le social ou le *well-being* », signale Serafina.

Pour Nathalie Mazy, les entreprises doivent miser sur l'authenticité : « Pour attirer les jeunes, elles doivent travailler leur message et leur dire comment eux contribuent à un monde meilleur et pourquoi ils devraient venir chez eux en tant qu'employeur. »

26 %

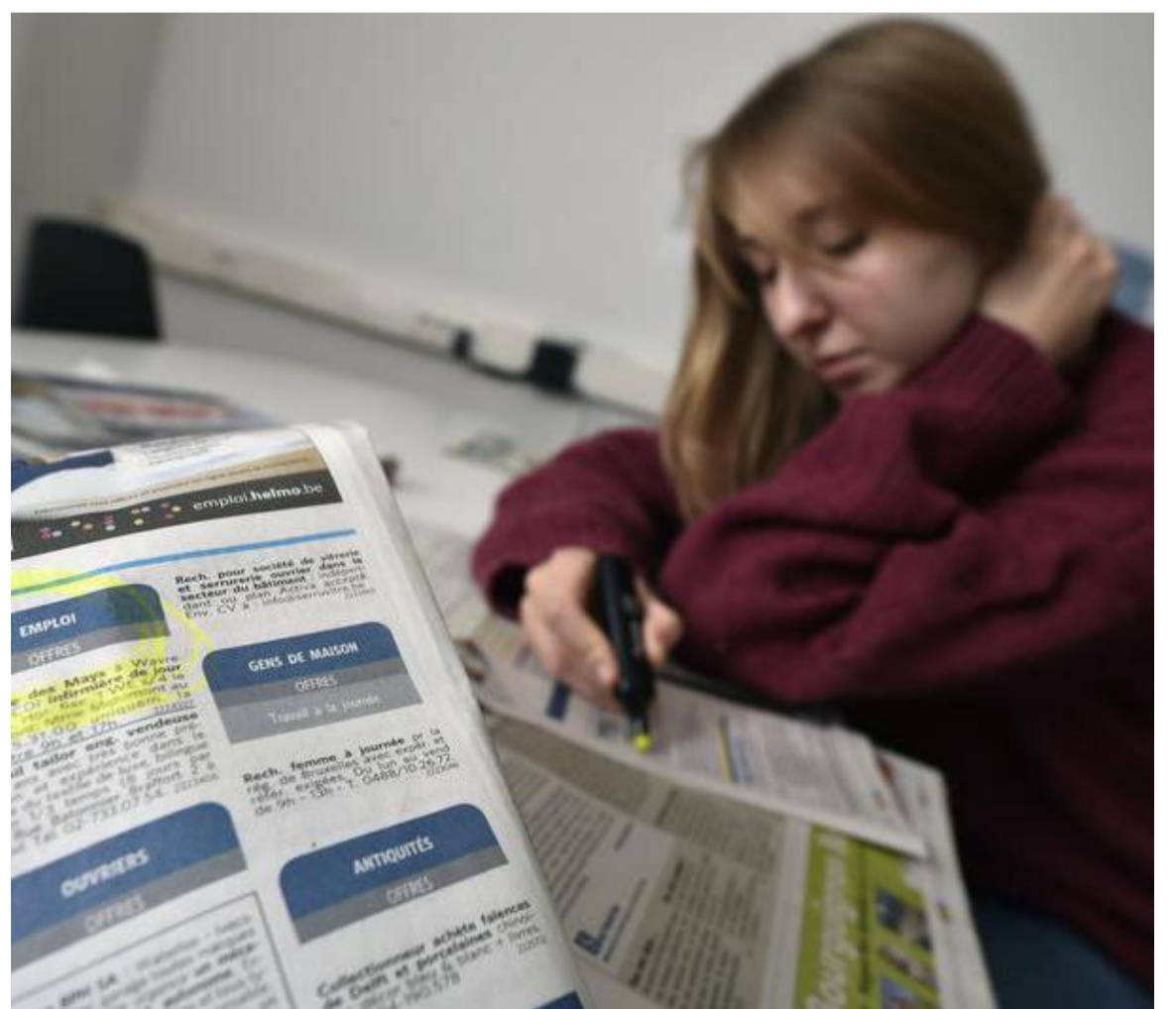
des étudiants du supérieur et jeunes travailleurs déclarent le contenu de l'emploi comme l'élément principal lors du choix d'un travail, selon une enquête de la Fédération des entreprises de Belgique et AG ; 45 % considèrent le salaire net comme l'un des trois éléments principaux, mais seulement 15 % le déclarent comme l'élément principal.

75 %

des jeunes attendent de la flexibilité sur les horaires, selon la FEB ; 60 % déclarent vouloir télétravailler si leur emploi le permet, avec une préférence (69 %) pour un modèle hybride.


84 %

des employeurs jugent que l'environnement et les enjeux de société sont intégrés dans les valeurs de leur entreprise, selon la FEB. Pourtant, 50 % des jeunes les appellent à prendre davantage le « lead » dans ces domaines.



Pour conquérir les jeunes recrues, l'entreprise doit désormais proposer des missions valorisantes, faire preuve de souplesse et défendre des valeurs dans lesquelles ils s'identifient. © PHOTO NEWS.

20009211



Vinçotte recherche une personne comme vous pour renforcer ses équipes!

Nous recherchons des **inspecteurs techniques, des conseillers en prévention, des auditeurs, des professionnels de l'informatique et des ingénieurs** ainsi que des profils « corporate services » (service à la clientèle, sales,...).


Nous proposons un programme de formation complet qui vous donne les outils nécessaires pour devenir un véritable expert dans votre domaine !

Envie de renforcer nos équipes ? Fantastique ! Nous pouvons d'ores et déjà vous promettre que, chez nous...

- Vous vous retrouvez chez un acteur innovant dans le secteur des TIC.
- Vous rencontrerez en permanence de nouveaux clients.
- Vous apprendrez à procéder objectivement mais aussi à réfléchir autrement.
- Vous signerez pour un job qui a de l'impact : vous aurez voix au chapitre dans l'élaboration de notre politique.
- Vous contribuerez quotidiennement à une société plus sûre et plus efficace et pour un package salarial attractif (salaire compétitif, des assurances, voiture de société avec carte carburant, indemnités nettes, téléphone portable avec abonnement,...).

Comment postuler?

- Visitez notre site web www.vincotte-jobs.be, découvrez nos expertises et trouvez le job qui correspond à votre passion !
- Complétez d'abord un simple formulaire de candidature.
- Si vous avez un profil technique, cette première prise de contact au bureau sera accompagnée d'un test technique.
- Démarrez votre carrière chez Vinçotte !



20009211



Nous stimulons vos talents


Trouvez le job qui vous plaît sur accentjobs.be

ACCENT

Retrouvez + de 2.500 offres d'emploi près de chez vous sur References.be

Références

20009217



Le Service Public de Wallonie recrute

5 GESTIONNAIRES DE SUIVI DU PLAN DE RELANCE (M/F/X)

ET

6 VÉRIFICATEURS EN MATIÈRE DE SUBVENTIONNEMENT (M/F/X)

ENVIE D'EN SAVOIR PLUS?

Prenez connaissance des offres détaillées sur le site de recrutement du Service public de Wallonie (<https://talents.wallonie.be/>)

CANDIDATURES
marieve.backart@spw.wallonie.be, pour le 02/11/2021 au plus tard en mentionnant la référence du poste souhaité.

Le dossier de candidature comportera :
- un CV détaillé avec copie du diplôme
- une lettre de motivation

20009304

Pensez aussi à demain

Vous êtes doué(e) en technique et passionné(e) par l'innovation ? Vous avez alors parfaitement votre place chez les Top Employers belges. Ceux-ci investissent dans votre développement personnel, considèrent souvent les profils techniques comme un groupe cible spécifique dans leur politique du personnel et mettent des initiatives spéciales en place pour vous !

plan d'intégration

VOTRE ENTRÉE EN SERVICE DANS L'ORGANISATION
95 % des Top Employers belges ont l'habitude d'établir un plan d'intégration personnalisé. Vous apprenez ainsi à mieux connaître l'organisation mais aussi le contenu pratique de votre fonction et, par exemple, les consignes de sécurité.

apprentissage

VOTRE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL
75 % des Top Employers belges disposent d'un environnement d'apprentissage numérique avec des formations en ligne que vous suivez où et quand bon vous semble et depuis l'appareil de votre choix. Mais hors ligne aussi, des infrastructures de formation (avec simulateurs) sont mises en place pour vous permettre de perfectionner vos compétences.

évolution

VOTRE CARRIÈRE
Vous voulez bien entendu avoir la possibilité d'évoluer à un moment donné. 78 % des Top Employers belges offrent des opportunités d'évolution de carrière à tous les groupes de fonctions au sein de l'entreprise. Et cela ne signifie pas seulement monter en grade ; vous pouvez aussi évoluer vers d'autres départements et élargir ainsi vos connaissances.



64 entreprises belges ont obtenu la certification Top Employers

En 2018, 1 392 entreprises ont obtenu la certification Top Employers à travers le monde.

Suivez-nous sur les médias sociaux :
 @TEBelgium
 Top Employers België/Belgique



20009297




J'ose changer de cap.

Toutes les formations sont sur **Références Academy**.
Le site qui rassemble toutes les formations : académiques, professionnelles et continues. Trouvez votre formation sur www.referencesacademy.be

Références Academy

20009297




Le Centre Hospitalier Régional Sambre et Meuse engage (H/F/X)

Pour le CHRSM :

Gynécologue 8/10^e
Pédopsychiatre 5/10^e

Pour le site Sambre (à Auvelais) :

Dermatologue 4/10^e
Gériatre 8/10^e
Infectiologue 8/10^e
Neurologue 4/10^e
Oncologue 4/10^e
ORL 8/10^e
Stomatologue maxillo-facial 4/10^e



Prenez connaissance des annonces complètes ainsi que des modalités de dépôt des candidatures sur notre site internet : www.chrsm.be/jobs

Votre solution recrutement 360°

Rencontrez vos futurs talents grâce à notre expertise en recrutement


Employer Branding


Presse


Web


Salons & Events

Toutes les carrières sont sur Références.

Références

Un conseil ? Contactez-nous! **+32 2 225 56 45 - hello@references.be**

Pour les jeunes en quête d'expérience et de progression, plus question de passer sa carrière dans la même boîte.

HÉLÈNE SEYNAEVE

Mon grand-père a passé sa vie dans la même compagnie, alors que mon frère de 35 ans a changé 4 ou 5 fois », s'amuse Baptiste, 25 ans, contrôleur de gestion. « Il n'y a plus cette question de loyauté envers une boîte qui t'a donné une chance. C'est donnant-donnant : tu prends de l'expérience et, en échange, tu te donnes à 100 %, mais tu es moins redevable que des générations passées. »

Que ce soit pour gravir les échelons à la vitesse grand V, explorer des opportunités ou mener ses propres projets, les jeunes générations claquent la porte du bureau plus facilement. Ainsi, selon une enquête de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), 33 % des jeunes comptent rester 5 ans maximum chez le même employeur. Un défi pour les entreprises qui redoublent d'imagination pour les retenir.

« Career nomad » avec un brin d'impatience

Après deux ans de volontariat international en entreprises, Baptiste décroche un CDI au sein de sa boîte. Un sésame dont il pourrait pourtant se séparer pour de nouveaux défis professionnels : « Ne pas bouger pendant trois ans me donnerait l'impression de stagner. Je suis au début de mon expérience professionnelle, et c'est le moment de booster les choses. »

« Changer peut te permettre de monter en grade, car selon les grilles salariales, on considère que tant que tu n'as pas passé cinq ans dans la même case, tu ne montes pas », estime à son tour Gilles, 28 ans, ingénieur. « Les jeunes veulent que les choses aillent plus vite. Mais c'est normal, c'est le *trend of time* : on n'attend plus tous les bénéfices pour la fin de carrière », philosophe Jan Heyvaert, Human Resources & Sustainability Officer chez AG Insurance.

Au-delà de la progression, multiplier les expériences permettrait finalement de trouver chaussure à son pied. « Le métier en soi, l'environnement de travail, tes heures de boulot... Tout ça, tu le découvres petit à petit. Et donc tu fais essai, erreur, essai, erreur, jusqu'à ce que ça colle », résume Gilles. « Il y a toujours des jeunes avec lesquels il y a un décalage dans les attentes, que ce soit au



« Le métier en soi, l'environnement de travail, tes heures de boulot... Tout ça, tu le découvres petit à petit. Et donc tu fais essai, erreur, essai, erreur, jusqu'à ce que ça colle », résume Gilles, 28 ans, ingénieur. © PHOTO NEWS.

Les entreprises s'adaptent pour retenir leurs recrues

niveau de l'entreprise ou du secteur, et qui changent après trois ans », admet Jan Heyvaert.

L'appel de l'aventure

La tentation d'expériences nouvelles, professionnelles ou personnelles, pousse aussi les jeunes vers la sortie. Si la démarche est en rupture avec une conception traditionnelle de la carrière, privilégiant continuité et sécurité, les entreprises prennent déjà le pli.

Ainsi, Gilles compte mettre son contrat entre parenthèses pour réaliser un voyage en Amérique latine. « Le plan de partir était là avant. C'est tombé sur eux, mais ça aurait été le cas avec n'importe quelle entreprise. » Il est soutenu par sa supérieure ; celle-ci lui conseille

Tu prends de l'expérience et, en échange, tu te donnes à 100 %, mais tu es moins redevable que des générations passées

Baptiste 25 ans, contrôleur de gestion

”

même des formations à suivre pour se rendre indispensable et trouver une porte ouverte à son retour. L'objectif : encourager les projets personnels temporaires pour retenir les ressources humaines sur des temps longs.

D'autres se laissent tenter par l'aventure entrepreneuriale. Selon l'étude de la FEB, 54 % des jeunes interrogés aimeraient créer leur entreprise un jour. « Tout le monde connaît les histoires des petits qui sont devenus Apple. Ils veulent faire la même chose et je les comprends. Si j'étais jeune, j'aurais le même rêve. Mais les opportunités existent aussi au sein des entreprises, beaucoup plus que dans le monde des indépendants, où il est difficile de faire la différence », estime Jan Heyvaert.

Il encourage notamment l'intrapreneuriat, un système qui permet à l'employé d'agir comme un entrepreneur au sein d'une entreprise qui lui fournit des ressources, y compris financières : « On a les produits, les clients, les connaissances. C'est comme un travail d'indépendant, mais avec un impact énorme. » Le tout en ayant l'immense avantage d'être un levier de croissance pour l'entreprise. Win-win ?

Originalité et convivialité, clés du succès ?

Forts de leur facilité à partir, les jeunes pousses du marché de l'emploi s'engagent aussi plus facilement dans le bras de fer des négociations. Et ce, d'autant plus s'ils exercent un métier en pénurie.

« Les entreprises s'arrachent les profils techniques dans l'informatique, c'est un des plus gros défis de l'équipe de recrutement », confie Barbara Pirrera, Talent Acquisition Officer chez Odoo, éditeur de logiciels de gestion d'entreprises et licorne wallonne. Alors, face à la compétition féroce, l'originalité est de mise : « On distribue des casse-tête à des profils potentiels, dans lesquels ils trouvent une invitation à postuler. On propose aussi un "welcome bonus". On s'est dit que travailler avec des agences de recrutement nous aurait coûté de l'argent. Alors, pourquoi ne pas donner cet argent directement aux candidats ? »

Une fois attirés, Odoo peine toutefois moins à retenir ses membres. Pour Barbara Pirrera, le secret de la fidélisation reposerait sur l'univers start-up, où travail s'associe à cours de yoga et afterworks, le tout dans une ambiance dynamique et collaborative. « On veut maintenir cet esprit de grande famille. Le travail ne doit pas être une charge, mais une manière de vivre intégrée au quotidien de l'employé. »

33 %

des jeunes comptent rester 5 ans maximum chez le même employeur, selon une enquête de la Fédération des entreprises de Belgique.

54 %

des jeunes interrogés aimeraient créer leur entreprise un jour, selon la même étude de la FEB.

LES MOUTONS d'Alsy



20009302

L'OTW RECRUTE UN DIRECTEUR D'ENTITÉ TERRITORIALE POUR CHARLEROI (H/F/X)



CDI - TEMPS PLEIN - CHARLEROI

EN QUELQUES MOTS

- Diriger l'entité territoriale de Charleroi
- Négocier et communiquer avec l'interne et l'externe
- Assurer la gestion de l'entité territoriale

VOS CHALLENGES

En tant que Directeur territorial et rapportant à l'Administrateur général de l'Opérateur de Transport de Wallonie (OTW), vous gérez l'entité de Charleroi qui compte 1150 membres du personnel. L'objectif de votre fonction est de contribuer à la réalisation des objectifs de l'OTW par leur traduction locale et, plus généralement, de participer au développement du transport public en Wallonie.

VOS MISSIONS

Vous êtes chargé de/ :

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

VOTRE PROFIL

- Titulaire d'un master, ou justifiant d'une expérience équivalente.
- Vous possédez une expérience d'au moins 15 ans dont 5 dans un poste à responsabilité et incluant la pratique des négociations sociales.
- Doté d'excellentes capacités de gestion, vous êtes à même d'assurer le leadership de votre entreprise.
- Vous démontrez de bonnes aptitudes à la négociation et à la communication.
- Vous justifiez de bonnes connaissances en gestion opérationnelle, et notamment sur le plan financier et en matière de gestion des ressources humaines.

ÉTAPES DE RECRUTEMENT



INTÉRESSÉ(E) ?

Transmettez votre dossier de candidature comprenant une lettre de motivation, un curriculum vitae détaillé et la copie de vos diplômes pour le 15/11/21 à l'attention de Monsieur Vincent PEREMANS, Administrateur général de l'OTW, avenue Bovesse 96 - 5100 Jambes OU via notre site letec.be


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

LE TEC EN CHIFFRES...

- 157 MILLIONS** DE VOYAGEURS TRANSPORTÉS
- 118 MILLIONS** DE KM PARCOURUS
- 5100** COLLABORATEURS
- 781** LIGNES

TEC

20009290



AUTONOME HOCHSCHULE Ostbelgien

Ostbelgien

Die AHS Ostbelgien sucht:

Direktor/Direktorin der Autonomen Hochschule Ostbelgien

Die Autonome Hochschule Ostbelgien (AHS Ostbelgien) mit Sitz in Eupen bietet Studiengänge in den Fachbereichen Bildungswissenschaften und Gesundheits- und Krankenpflegewissenschaften an. In Kooperation mit dem Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes Eupen organisiert sie auch duale Bachelorstudiengänge in den Bereichen Buchhaltung, Bank- und Versicherungswesen und Public and Business Administration.

Profil:

- Diplom des Hochschulwesens zweiten Grades; Promotion wünschenswert
- gründliche Kenntnis der deutschen und der französischen Sprache (Nachweis gemäß der dekretalen Vorgaben)
- Berufserfahrung im Hochschulwesen von Vorteil
- Leitungs- und Managementenerfahrung von Vorteil
- Führungskompetenzen
- Team- und Kommunikationsfähigkeit
- Medienkompetenz
- strategisches, strukturiertes, lösungsorientiertes Denken und Handeln

Aufgaben:

- Der/Die Direktor/-in führt die Aufgaben aus, die ihm/ihr per Dekret oder durch einen Beschluss des Verwaltungsrates auferlegt sind.
- Er/Sie verantwortet in enger Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat, die tägliche Führung und Verwaltung der Hochschule im pädagogischen, administrativen, technischen und finanziellen Bereich. Diese Aufgaben nimmt er/sie gemeinsam mit den Fachbereichsleiter/-innen und entsprechend seiner/ihrer Funktionsbeschreibung wahr.
- Er/Sie steuert und koordiniert die Arbeit der Fachbereichsleiter/-innen.

Der/Die Direktor/-in wird im Rahmen eines Mandats eingestellt, das am 31.08.2026 endet und das erneuerbar ist.

Den vollständigen Bewerbungsauftrag inkl. Stellenprofil und Bewerbungsmodalitäten finden Sie unter www.ahs-ostbelgien.be. Die Bewerbungsfrist ist der 30. November 2021.

Monschauer Straße 57 · B-4700 Eupen · T +32 (0)87 59 05 00 · www.ahs-ostbelgien.be

WWW.PAVONET.BE

À VOS AGENDAS

DOSSIER : SAMEDI 6 NOVEMBRE
SALON VIRTUEL : MERCREDI 10 NOVEMBRE

MÉTIERS TECHNIQUES

Les entreprises se les arrachent depuis des années, et pour cause, les profils techniques figurent parmi les métiers en pénurie sur le marché de l'emploi. Le Covid-19 semble avoir légèrement édulcoré cette pénurie mais les entreprises continuent de se les arracher. Les formations ont un grand rôle à jouer car l'offre sur le marché de l'emploi est bien présente, aujourd'hui et demain.

Pour les entreprises, le travail est toujours aussi compliqué et nécessite plus que jamais de se démarquer pour attirer ou garder ces types de profil.

**Vous êtes issu du domaine technique ou passionné par ce secteur ?
Nous réalisons un salon virtuel ce 10/11 : SALON MÉTIERS TECHNIQUES
Infos et Inscription gratuite via www.talentum.jobs**

Ces sociétés participent:



Références

Pour booster votre Employer Branding, vos recrutements ou vos formations...
Découvrez toutes nos solutions, contactez notre équipe au 02 225 56 45 ou hello@referances.be