

Références



28 octobre 2021 | De 13 à 19h | Online
SALON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION



EMPLOI

Diminution de 5,4 % des demandeurs inoccupés en Wallonie

Depuis mars 2021, la demande de l'emploi en Wallonie repart à la baisse pour atteindre aujourd'hui le chiffre de 201.797 demandeurs d'emploi inoccupés. Ce qui représente une diminution de 5,4 % par rapport à 2020, et ce, dans toutes les catégories d'âge, indique Marie-Kristine Vanboeckstal, administratrice générale du Forem. « En septembre, 39.885 offres d'emploi ont été diffusées, soit une augmentation de 30 % par rapport à septembre 2020. Tous les secteurs sont en croissance actuellement, particulièrement le commerce, l'horeca, la construction ou l'industrie », ajoute-t-elle.

Des chiffres qui sont de bon augure dans le cadre de la réforme de l'accompagnement des demandeurs d'emploi (visant à améliorer le taux d'emploi en Wallonie et développer les compétences des Wallon-ne-s) qui devrait prochainement être portée au vote du Parlement wallon. Une réforme qui mise notamment sur un renforcement de la digitalisation des services du Forem. L'idée est d'accompagner le demandeur d'emploi selon son profil, dès son inscription, selon l'une des quatre modalités de prise en charge : digitale, à distance, sectorielle ou socioprofessionnelle. La ministre wallonne de l'Emploi et de la Formation, Christie Morreale, a indiqué qu'un budget de 27 millions d'euros sera dégagé dans le cadre de cette réforme. Vu la fracture numérique qui s'observe au sein de la société, cette approche vise à permettre aux demandeurs d'emploi qui le peuvent d'utiliser les services du Forem en toute autonomie, tout en libérant du temps pour accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi. En effet, 44 % des demandeurs d'emploi ne disposent pas du Cess (Certificat d'enseignement secondaire supérieur). Il s'agira également pour le Forem, dans le cadre de cette réforme, de promouvoir les métiers en pénurie et de faire évoluer les mentalités vis-à-vis de métiers, notamment dans le secteur de la construction, qui ont fort changé au fil du temps.

Par ailleurs, le Forem se dote d'une nouvelle image, voulue plus moderne, en remplaçant son logo au carré bleu vieux de 19 ans. Celle-ci apparaîtra sur les différents supports au fur et à mesure de l'épuisement des stocks et de la nécessité de renouvellement, telles les enseignes lumineuses, fort énergivores, ayant dépassé leur durée de vie. BELGA

Des contrats au mois pour les intérimaires de Volvo Cars

Volvo Cars va désormais proposer à ses intérimaires un contrat mensuel. Le constructeur automobile, qui est l'un des principaux employeurs industriels de Flandre, espère ainsi trouver plus rapidement de la main-d'œuvre pour ses centaines d'emplois vacants. Volvo Cars souhaite également augmenter la cadence de production de ses véhicules électriques. Randstad, qui gère les intérimaires pour l'usine gantoise, est à la recherche de 500 nouveaux collaborateurs. Ceux-ci se verront directement attribuer un contrat mensuel, et non hebdomadaire, comme cela se fait habituellement dans l'intérim. BELGA

EMPLOI

Jobfair Brussels, un salon crucial

Le salon virtuel est de retour. Une opportunité immanquable pour les candidats, mais aussi pour les entreprises en quête de nouveaux talents. En particulier dans le contexte de relance encore fragile du marché de l'emploi bruxellois...

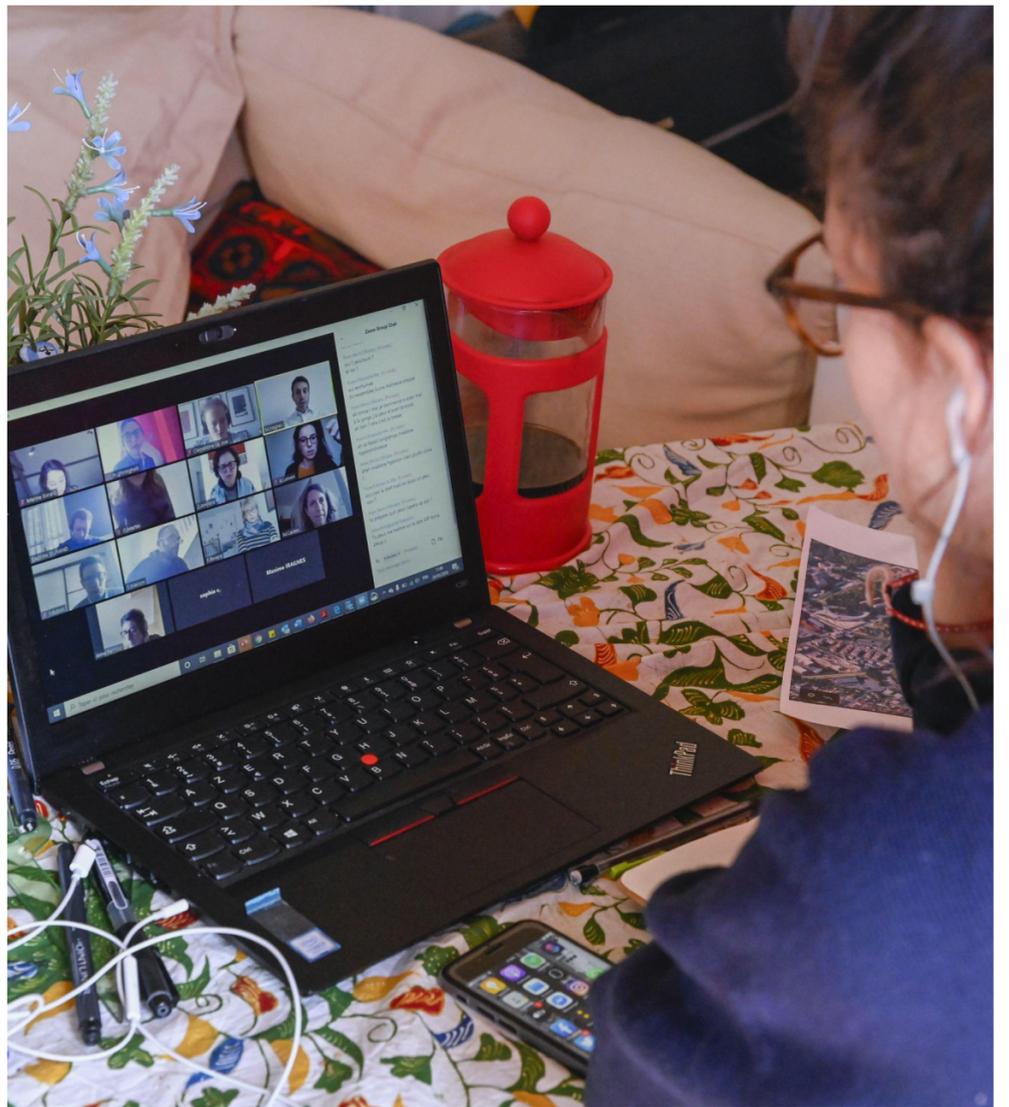
PAULINE MARTIAL

Le salon de l'emploi Jobfair Brussels, qui se déroulera en ligne ce 28 octobre, mobilisera à nouveau de nombreux candidats, jeunes diplômés ou en recherche d'un renouvellement professionnel, mais aussi les entreprises qui mesurent aujourd'hui l'importance de participer à ce type d'événement.

La croissance est de retour à Bruxelles, et les opportunités d'emploi devraient suivre. En témoigne l'un des indicateurs publiés dans le dernier baromètre Manpower : la « prévision nette d'emploi ». En d'autres termes, la différence entre le pourcentage d'employeurs prévoyant d'embaucher et ceux prévoyant une réduction de leurs effectifs. Cette création nette d'emplois atteint 30 % pour ce dernier trimestre 2021, soit le niveau le plus élevé depuis le lancement de ce baromètre en 2003. A Bruxelles, elle s'élève à 27 %.

Mais ces prévisions seraient à prendre en considération dans le contexte d'un marché de l'emploi plutôt « vulnérable », selon Sébastien Cosentino, Key Account Manager de Randstad Group. « On sent que la reprise a été amorcée sur le marché à Bruxelles, mais elle est encore très fortement conditionnée par l'environnement sanitaire du bassin bruxellois, avec notamment la récente implémentation du Covid Safe Ticket, mais aussi les chiffres de la vaccination qui pourraient, à un moment donné, mener à de nouvelles décisions sur le plan sanitaire. Des offres sont publiées et des candidats trouvent du travail chaque jour, mais nous n'avons pas encore ressenti l'éclosion ferme et définitive du marché bruxellois. »

La problématique du retour au bureau ne serait pas non plus étrangère à la timidité de cette relance. Pour Olivier Willocx, CEO de Beci, le non-retour au travail de certains collaborateurs met à mal la productivité des entreprises, et donc l'embauche. « La majorité des petites entreprises de notre territoire ont parfois du mal à réengager », affirme-t-il. « Le télétravail est entré dans la norme, et cer-



tains ne sont pas prêts à abandonner les habitudes qu'ils ont acquises en temps de crise. Ils rechignent à revenir en présentiel, ce qui impacte la créativité des équipes, leur capacité à développer de nouveaux produits ou de nouvelles solutions. Certaines entreprises affichent des seuils de productivité très bas et se demandent comment elles vont payer les salaires. »

Pas question toutefois de revenir au « monde d'avant ». Avec la crise sanitaire, le *home-working* a fait ses preuves pour certaines fonctions, pour certaines tâches, dans certaines circonstances. En particulier à Bruxelles, où le marché est plus orienté sur le secteur des services. Le télétravail doit donc faire partie des nouveaux modes de travail, ne serait-ce que pour son caractère attractif. « La possibilité de télétravailler est devenue un critère de choix important pour les candidats », reconnaît, Olivier Willocx. « Cela doit pouvoir être proposé. Mais il doit être instauré dans l'intérêt du travailleur, et de l'entreprise. Car ma crainte, dans ce contexte de télétravail encore généralisé, est que certains employeurs finissent par se dire : quitte à employer

« La possibilité de télétravailler est devenue un critère de choix important pour les candidats », reconnaît, Olivier Willocx, CEO de Beci. © REMI DECOSTER/AFP

un collaborateur en télétravail permanent, pourquoi ne pas miser sur de la main-d'œuvre étrangère, moins chère ? »

Un nouvel équilibre semble être crucial à trouver

Pour l'heure, la tendance n'est fort heureusement pas à cette délocalisation, mais un nouvel équilibre semble être crucial à trouver. D'autant qu'en toile de fond, les éternelles pénuries de main-d'œuvre qualifiée ressurgissent de plus belle, encore plus à Bruxelles. « La pénurie de talents est une réalité qui s'est renforcée avec la crise, mais nous avons déjà identifié une inadéquation presque structurelle entre l'offre et la demande d'emploi sur le marché bruxellois », signale Sébastien Cosentino. « Une grande partie des demandeurs d'emploi bruxellois sont peu qualifiés alors que la majorité des offres disponibles requiert une qualification élevée. Actiris et Bruxelles Formation redoublent d'efforts pour rapprocher au mieux ces courbes d'offre et de demande. Cela commence à payer, mais le travail reste important. »

Les candidats devraient pouvoir trouver leur bonheur sur le marché du travail en cette fin d'année. Sans surprise, l'activité des secteurs de la grande distribution, de la logistique ainsi que de la production alimentaire devrait être dopée d'ici la fin décembre, avec à la clé de nombreuses opportunités d'emploi. Pas le temps d'attendre ? Rendez-vous au salon virtuel Jobfair Brussels !

Des offres sont publiées et des candidats trouvent du travail chaque jour, mais nous n'avons pas encore ressenti l'éclosion ferme et définitive du marché bruxellois

Sébastien Cosentino

Key Account Manager de Randstad Group



voir être proposé. Mais il doit être instauré dans l'intérêt du travailleur, et de l'entreprise. Car ma crainte, dans ce contexte de télétravail encore généralisé, est que certains employeurs finissent par se dire : quitte à employer

Trouver un job depuis chez soi !

Dans un contexte de belle reprise économique post-covid, Références et Jobat, les leaders média francophone et néerlandophone de l'emploi et de la formation, unissent leurs forces pour organiser Job Fair Brussels, le 28 octobre prochain.

Cette année, Job Fair Brussels sera encore une véritable opportunité pour décrocher un job, ou de rencontrer la vingtaine d'entreprises participantes. Plus que jamais pour accompagner la reprise, Références et Jobat saisissent l'occasion de s'associer en tant que leaders média francophone et néerlandophone de l'emploi et de la formation. Chacun d'eux rassemble environ 70 % des francophones d'une part et néerlandophones d'autre part. Ensemble, ils organisent ce salon, sous la forme virtuelle qui se tiendra le 28 octobre prochain, de 13 à 19 heures.

Moments de rencontres

« Cela fait effectivement plusieurs années que nous l'organisons, en collaboration avec Jobat, pour maximiser la possibilité d'aider les gens à Bruxelles et dans les alentours de pouvoir décou-

vrir les jobs qui y sont proposés. C'est l'objectif cette année de faire perdurer cette tradition, en créant des moments de rencontres entre les candidat-e-s et les entreprises. Sachant que, plus que jamais, les candidat-e-s ont besoin d'aide pour trouver un emploi qui a du sens, qui correspond à leurs valeurs, celles dans lesquelles ils veulent inscrire leur carrière et leur évolution future », explique Derek d'Ursel, directeur de Références.

« Par ailleurs, cela permet aux recruteurs-euses des entreprises de rencontrer les candidat-e-s qu'ils recherchent. Le covid n'a pas simplifié leurs recherches et ces opportunités de rencontres. Nous avons donc un rôle quasi sociétal à faire en sorte que ce rendez-vous se maintienne. Nous aurions aimé le faire en "physique" mais le contexte nous en a empêchés.

Nous sommes prêts pour recommencer le plus rapidement possible les salons en présentiel dès l'année prochaine », ajoute Derek d'Ursel.

Webinaires et sessions « live »

Comment ça se passe concrètement ? Sur le site de l'évènement, il sera donc possible de consulter les offres d'emploi des sociétés qui recrutent, d'entamer une conversation (écrite ou en vidéo) avec ces entreprises, d'obtenir des conseils personnels de la part des coachs de carrière. Mais aussi de planifier des entretiens d'embauche le jour même et d'assister à des webinaires intéressants qui aident à postuler plus

Les candidat-e-s ont besoin d'aide pour trouver un emploi qui a du sens, qui correspond à leurs valeurs, dans lesquelles ils veulent inscrire leur carrière et leur évolution future



Elke Moerenhout,
Marketing Manager chez Jobat. © D.R.

efficacement et à trouver l'emploi de vos rêves. En outre, vous aurez l'occasion d'établir une conversation avec les responsables des RH et de soumettre votre CV, tout cela depuis votre propre maison.

« Le gros avantage de cette édition, c'est que le candidat peut rencontrer une des nombreuses entreprises en peu de temps et de chez lui », ajoute Elke Moerenhout, Marketing Manager chez Jobat. « D'autant qu'une fois que le candidat s'est inscrit, il peut entrer

Les candidats peuvent aussi solliciter des "chats" avec les entreprises qui les intéressent, faire connaissance avec les exposants... Sans oublier les webinaires et sessions live.



son CV dans le système et sa photo et il y a déjà un premier *matching* qui se fait pour voir quels jobs pourraient l'intéresser et lui correspondre. Il peut aussi solliciter des chats avec les entreprises qui l'intéressent, faire connaissance avec les exposants... Sans oublier les webinaires et sessions live », ajoute-t-elle.

Notons que l'évènement est ouvert à tous. Pas uniquement aux chercheurs d'emploi actif ou de formations mais aussi à tous ceux qui cherchent des informations sur les entreprises quels que soient leur âge ou leur niveau d'éducation.

Laurence BRIQUET

En pratique :

Job Fair Brussels est simple d'accès et d'utilisation. Il faut se rendre sur la page de l'évènement, s'inscrire (c'est **gratuit**).

Après identification, il est possible de se rendre sur les différents stands des exposants où chacun présente son organisation, ce qui leur permet de se présenter avec ses valeurs et spécificités

Plus d'infos et inscription sur : www.jobfair.brussels

Astuce :

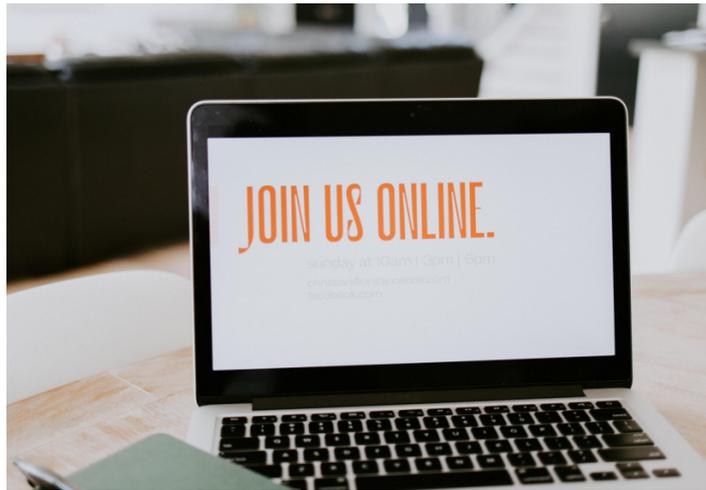
Préparez-vous à l'avance en téléchargeant votre CV, votre photo et en complétant votre profil.

Cela augmentera votre visibilité auprès des entreprises et qui sait... votre nouveau job de rêve ?



Derek d'Ursel,
directeur de Références © D.R.

Nous sommes prêts pour recommencer le plus rapidement possible les salons en présentiel dès l'année prochaine



© UNSPLASH

20009248

SALON VIRTUEL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Le 28 octobre de 13 à 19h online

Inscrivez-vous gratuitement sur www.jobfair.brussels

Ces sociétés recrutent

EMPLOI Deloitte Belgium entend recruter 1.500 nouveaux collaborateurs

Il s'agit du recrutement le plus ambitieux jamais envisagé par le cabinet de services professionnels, motivé par sa croissance et la reprise post-covid.

PAULINE MARTIAL

Parmi les employeurs qui donnent raison aux indicateurs attestant de la relance, Deloitte Belgium occupe assurément une place de choix. Le cabinet d'audit et de services professionnels entend engager pas moins de 1.500 collaborateurs au cours de l'année à venir. Il s'agit de son plan d'embauche annuelle le plus ambitieux jamais envisagé. Des ambitions motivées par une volonté de participer à la reprise rapide et durable de l'économie belge post-covid, mais surtout par sa croissance personnelle.

« Nous pouvons aujourd'hui laisser derrière nous une bonne partie des incertitudes qui ont été les nôtres au cours des 18 derniers mois », précise Piet Vandendriessche, CEO de Deloitte Belgium. « Il est temps désormais de tourner notre regard vers l'avenir, avec ambition et optimisme. Notre activité de consultance a été impulsée par des demandes fortes de passage au numérique de la part des clients, la transformation accélérée de processus d'entreprise, par le recours au *cloud* et une part accrue d'engagements à finance international trouvant leur origine en Belgique. Mais en règle générale, nous constatons une croissance de la demande dans l'ensemble de nos unités opérationnelles, raison pour laquelle nous revoyons nos objectifs de recrutement à la hausse. 1.015 nouveaux collègues nous ont rejoints l'année passée, ils seront encore plus nombreux cette année. Nous espérons enregistrer une hausse de 44 % de nos recrutements. »

« Les critères de recrutement ont été élargis »

Tous les voyants sont en effet au vert chez Deloitte Belgium pour lancer ce recrutement considérable. Pour son exercice 2021, allant du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021, l'entreprise a réalisé un chiffre d'affaires total de 635 millions d'euros, soit une hausse de 4,7 % par rapport au chiffre d'affaires de 607 millions enregistré pour l'exercice 2020. En dépit d'une conjoncture économique incertaine et de la persistance de la crise sanitaire, Deloitte a



« Grâce à nos programmes de formation et de coaching, toute personne ayant une réelle volonté d'exceller dans le conseil a sa place chez Deloitte », assure le CEO. © LIEVEN GOUWY

donc su tirer son épingle du jeu en enregistrant une croissance robuste pour l'ensemble de ses activités et unités d'exploitation.

Et l'organisation entend bien maintenir le cap de cette croissance en dénichant la moitié de son nouvel effectif parmi les jeunes diplômés. La seconde moitié se focalisera sur des profils seniors plus expérimentés. « Historiquement, nous sommes connus comme un bureau d'audit qui recrute essentiellement des profils juridiques ou économiques », reconnaît Piet Vandendriessche. « Mais l'évolution des piliers de la consultance est devenue tellement large aujourd'hui que nos critères d'embauche ont été considérablement élargis. Grâce à nos programmes de formation et de *coaching*, toute personne ayant une réelle volonté d'exceller dans le conseil a sa place chez Deloitte. »

Les candidats aux bagages scientifiques, les fameuses *Stem* (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), restent particulièrement plébiscités. Ils correspondent cependant, encore et toujours, aux perles rares du marché.

Pour jouer des coudes au milieu de la guerre des talents, Deloitte Belgium s'efforce de conserver son attractivité en tant qu'employeur bruxellois. Cela

passé bien sûr par la proposition de *packages* salariaux séduisants, mais aussi par le dialogue autour de la question du télétravail auquel tant de travailleurs sont attachés depuis la crise sanitaire. « Nous ne voulons pas imposer à nos employés un nombre maximal de jours de télétravail, ni leur ordonner de revenir en présentiel », affirme le CEO de Deloitte Belgium, « D'abord, parce que le télétravail est aujourd'hui inscrit dans la norme et est fait pour durer. Ensuite, parce que la mobilité est revenue une problématique importante à Bruxelles. Il y a même plus d'embouteillages qu'avant la crise. Nous laissons donc libre choix à nos collaborateurs, en tenant compte évidemment aussi des préférences de nos clients. Car chaque situation est individuelle. »

Le cabinet de services professionnels multiplie néanmoins les initiatives pour motiver ses talents à revenir au bureau, afin de rester un *minimum* connecté aux équipes. Equipes qui devraient donc être renforcées. En tenant compte de la rotation naturelle des employés, Deloitte estime en effet que l'effectif total de ses collaborateurs augmentera d'au moins 8 % d'ici la fin mai 2022.

Nous ne voulons pas imposer à nos employés un nombre maximal de jours de télétravail, ni leur ordonner de revenir en présentiel

Piet Vandendriessche
CEO de Deloitte Belgium



Une localisation enviable à conserver

Depuis 2017, Deloitte Belgium occupe le bâtiment Gateway, situé en bord de piste à l'aéroport de Bruxelles National. En établissant ses bureaux à cet endroit, le cabinet de services professionnels avait solutionné le problème de place auquel il était confronté dans ses locaux, autrefois situés à Diegem. Il avait surtout fait le choix d'une position stratégique au regard des missions de ses collaborateurs à l'étranger, ainsi que des problèmes de mobilité que l'on connaît à Bruxelles. Mais cette localisation, et surtout la configuration de ces bureaux, ont-elles encore du sens à l'ère de la généralisation du télétravail ? « Absolument », estime Piet Vandendriessche, CEO de Deloitte Belgium. « Certes, nos collaborateurs ont davantage recours au télétravail, mais cela ne signifie pas qu'on se retrouve avec des étages vides. D'autant que nous misons depuis des années sur la flexibilité et les bureaux partagés. Nos locaux ont aujourd'hui un nouveau but. Ils sont le lieu de

rencontre de nos employés en quête de concentration et de partage lors des réunions. » Pas question donc de revoir la situation des lieux. Deloitte Belgium entend conserver sa position garantissant une accessibilité à ses collaborateurs, établis partout en Belgique et bénéficiant d'une ligne de train directe. Hors de question aussi de revoir à la baisse les mètres carrés occupés par l'entreprise. « Cette option est totalement inenvisageable au vu de la croissance annuelle que l'on connaît. On parle tout de même de 5 à 10 % chaque année », détaille le CEO. Le nombre de collaborateurs de Deloitte Belgium s'élève actuellement à 5.116 personnes, représentant 72 nationalités différentes. Ils étaient encore 4.646 au 31 mai de l'exercice 2021. PA.M.L.

LES MOUTONS d'Alsy

Chers collaborateurs, nous allons participer au salon virtuel de l'emploi...



et sauter dans le train de la relance économique!

C'est un saut virtuel?



20009209

talent.brussels

Write your job in Capitals

vosre
job de rêve
au service de
la Région bruxelloise

plus d'information sur : www.talent.brussels

20009211

STA JIJ GRAAG MEE AAN DE BRON VAN ONZE BIEREN?
WIJ ZOEKEN OPERATORS & TECHNIEKERS

REJOIGNEZ-NOUS À LA SOURCE DE NOS BIÈRES.
NOUS ENGAGEONS OPÉRATEURS & TECHNICIENS

JOBS.BELGIUM@AB-INBEV.COM

ABInBev

Bier met liefde gebrouwen, drink je met verstand / Une bière brassée avec savoir se déguste avec sagesse

20009212

Envie de faire quelque chose de géant ?

Travaillez pour des projets ICT socialement engagés chez Smals.

Chez Smals, vous prenez part à des projets innovants pour le secteur du travail, de la famille et de la santé. Des jobs passionnants ? Certainement. Mais aussi des heures de travail flexibles, de nombreuses formations et un bon équilibre entre le travail et la vie privée.

Smals **ICT for society**

Découvrez toutes les offres d'emploi sur smals.be et postulez immédiatement en ligne !

Quelques-unes de nos offres d'emploi

- ☒ Public Tender - ICT Purchaser
- ☒ Compensation & Benefits Analyst
- ☒ Prevention Advisor Level 1
- ☒ Process Support Officer
- ☒ Academy Officer

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

20009212

Securitas

Prêt pour un nouveau boulot ?

Rencontrez-nous grâce à jobat.be/fr/salondelemploi

Ou découvrez nos offres sur jobs.securitas.be

Securitas SA – Font Saint Landry 3 – 1120 Bruxelles – www.securitas.be

Numéro d'entreprise : 0427.388.334
Agréé comme entreprise de gardiennage par le SPF Intérieur

20009208

LE SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES RECRUTE!

Visitez www.servicepublic.brussels/jobs

Salon Job Fair Brussels le **28.10** ONLINE

SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

Construis une carrière diversifiée et durable au SPRB

20009212

care4fleets

INTÉRESSÉ PAR UN JOB DANS LE SECTEUR AUTOMOBILE?

Nous recherchons de nouveaux collègues pour:

- Internal Customer Support: héros communicatifs et administratifs (Juniors & seniors)
- Comptable / Comptable (0-5 ans d'expérience)
- Collaborateurs carwash & parking
- Expert dégâts avec un numéro IEA

Nous vous proposons un lieu de travail agréable avec des collègues prêts à vous aider, du café et beaucoup de bons. Un paquet salarial attractif avec des avantages légaux, 12 jours de vacances en plus.

Etes-vous curieux et intéressé ? Envoyer votre CV à jobs@care4fleets.be

20009212

BXL LA VILLE DE STAD LA VILLE DE BRUXELLES

est l'un des plus importants employeurs de la Région bruxelloise : 3900 personnes y exercent des emplois variés et dynamiques centrés sur le service au citoyen.

Pour accomplir l'ensemble de ces missions, l'administration de la Ville de Bruxelles engage en moyenne 300 nouveaux collaborateurs par an, répartis dans plus de 150 métiers différents. Avec autant de possibilités, vous trouverez certainement un job qui vous permettra de valoriser vos compétences au service des citoyens.

Profils recherchés :

- Juriste (H/F/X)
- Coordinateur de projets techniques construction (H/F/X)
- Gestionnaire de dossiers juridiques (H/F/X)
- Infirmier pour les milieux d'accueil (H/F/X)
- Puériculteurs (H/F/X)

Vous retrouverez tous les détails de ces profils et encore bien d'autres bien d'autres possibilités d'emploi sur jobs.bruxelles.be

La Ville de Bruxelles, l'employeur qui écrit votre nom en Capitales !

20009211

Manpower

Parlez-nous de vos passions, nous trouverons le job qui vous convient.

manpower.be

20009211

cebeo
A Sonepar Company

Cebeo est une entreprise, leader du marché belge, spécialisée dans la distribution de matériel électrique, solutions et services associés aux installateurs professionnels et aux entreprises. Nous accompagnons nos clients sur différents marchés dans tout le pays.

En tant que grossiste, Cebeo distribue du matériel d'installation électrotechnique, de l'éclairage, des câbles, des solutions pour l'automatisation résidentielle et d'immeubles, des solutions d'HVAC et des systèmes d'énergie renouvelable ainsi que de l'électroménager.

Cebeo fait partie du groupe français international Sonepar, leader de marché mondial dans la distribution de matériel électrotechnique (www.sonepar.com).

Voulez-vous devenir l'un(e) de nos spécialistes? Cebeo croit en vous et vous fournira la formation pour devenir l'un de ces spécialistes.

Nous sommes à la recherche de différents profils commerciaux dans la région du Brabant (Bruxelles/Brabant Flamand/Brabant Wallon):

- DES VENDEURS COMPTOIRS;
- UN SPÉCIALISTE INTERNE EN ÉCLAIRAGE POUR LE MARCHÉ RÉSIDENTIEL;
- UN SPÉCIALISTE EXTERNE EN ÉCLAIRAGE POUR LE MARCHÉ TERTIAIRE;
- DES ACCOUNT MANAGERS POUR LE MARCHÉ TERTIAIRE;
- UN SPÉCIALISTE INTERNE EN HVAC POUR LE MARCHÉ RÉSIDENTIEL;
- UN SPÉCIALISTE INTERNE HOME & BUILDING POUR LE MARCHÉ RÉSIDENTIEL;
- UN SPÉCIALISTE INTERNE EN OUTILLAGE INDUSTRIEL;
- UN SUPPORT INTERNE EN VENTES POUR LE MARCHÉ RÉSIDENTIEL.

Retrouvez nos offres sur <https://jobs.cebeo.be/fr/jobs> ou postulez par mail: myriam.jellouil@cebeo.be

Retrouvez-nous le 28 octobre au salon virtuel Talentum de Bruxelles!

20009249

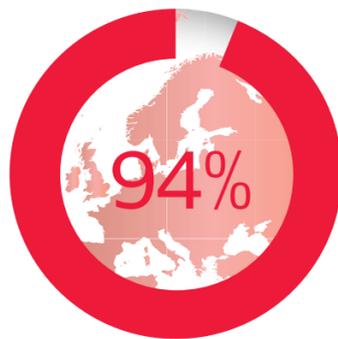
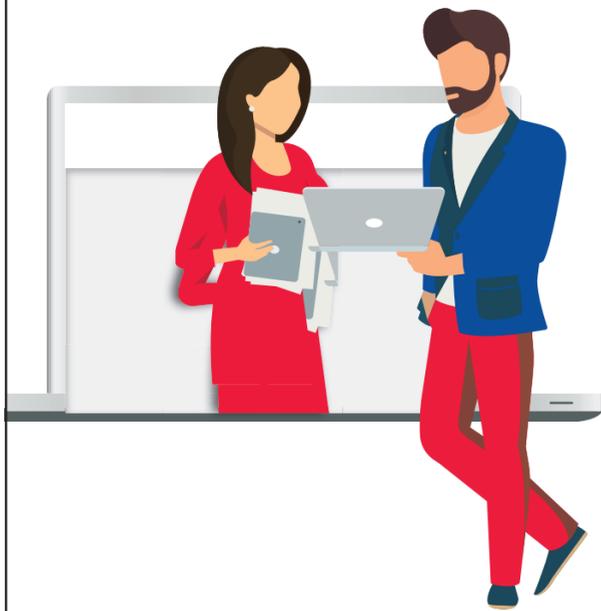
SALON VIRTUEL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION
Le 28 octobre de 13 à 19 h • online

Inscrivez-vous gratuitement sur www.jobfair.brussels

Job Fair Références

Collaboration virtuelle

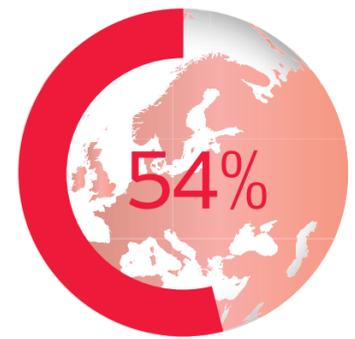
Le monde est un village. De nos jours, un milieu de travail international n'est plus quelque chose de rare. De nombreux employeurs offrent un soutien technologique qui facilite la collaboration avec des collègues du monde entier.



ont **des communautés de pratique**, à travers les frontières des pays et des départements, où sont échangées des connaissances spécifiques à l'emploi et où il est également possible de travailler autour d'un projet commun.



fournissent des outils collaboratifs pour partager ou modifier des fichiers à distance.



ont des **médias sociaux internes** spécifiques pour les employés.

73 entreprises belges ont obtenu la certification Top Employers

En 2021, 1 691 entreprises ont obtenu la certification Top Employers à travers le monde.

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux :
@TEBelgium | LinkedIn Top Employers België/Belgique



ALORS, ON CHANGE ?

@CHANGESOMETHING_BE

CHANGESOMETHING.BE

ati unión agencias de triple impacto | | | | | |

Merci à Stromae, pour ce refrain engageant! - Editeur responsable: Ch. Koninkx, Springtime, rue de la Hocalle 6 - 1390 Grez-Doiceau

20009229

Candidats aux fonctions dirigeantes de l'administration wallonne et de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Cycle 3 du Certificat de management public : appel à candidatures (Réf. AFC21701)

1/ Le régime des mandats : création d'un pool de candidats

Depuis la réforme du régime des mandats en Fédération Wallonie-Bruxelles et en Région wallonne de 2014, toute personne qui se porte candidate à un emploi attribué sous mandat au sein de leurs services et des organismes d'intérêt public doit faire partie d'une réserve appelée "pool". Ce dernier est accessible aux titulaires du Certificat de management public (CMP) délivré par l'Ecole d'administration publique Wallonie-Bruxelles (EAP).

2/ Obtenir le Certificat de management public

Pour obtenir le Certificat de management public et accéder au pool de candidats mandataires, il est nécessaire de :

1/ réussir les épreuves du Certificat interuniversitaire de management public, organisées au terme d'une formation de 190 heures dispensées par les universités francophones de Belgique ;

2/ réussir l'examen organisé par Selor.

Le programme du Certificat de management public est disponible sur le site de l'Ecole d'administration publique (EAP) : www.eap-wb.be/formations/cmp.

Pour toute question, consultez la FAQ en ligne ou, le cas échéant, envoyez un courriel à accueil@eap-wb.be.

3/ Participer au concours d'admission

A/ Conditions d'accès

Les personnes souhaitant participer à la formation sanctionnant la délivrance du Certificat interuniversitaire de management public doivent soumettre une candidature en vue de présenter un concours d'admission à la formation.

Le nombre maximum de participants au Certificat interuniversitaire de management public est fixé à 35 personnes pour le 3e cycle organisé d'avril 2022 à avril 2023.

A la date de clôture des candidatures, les candidats doivent répondre aux conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau 1 pour l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou au niveau A pour l'administration de la Région wallonne ou à un niveau équivalent ou être lauréat d'un concours d'accession à un emploi de ces niveaux (à télécharger dans votre compte « Mon Selor ») ;
- pouvoir se prévaloir d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans de gestion d'équipe (à démontrer dans les rubriques spécifiques en ligne sur le site www.selor.be).

B/ Modalités d'inscription

Votre acte de candidature est à compléter et soumettre via le site www.selor.be, référence AFC21701 pour le **22 novembre 2021 au plus tard**.

Votre acte de candidature doit être introduit sur le site www.selor.be via votre compte « Mon Selor » via les modalités ci-après :

1/ Si vous ne disposez pas encore de compte « Mon Selor », veuillez en créer un en mentionnant votre nom, prénom, adresse complète, date de naissance, nationalité, numéro de registre national, adresse mail ;

2/ Téléchargez une copie des documents requis :

- diplôme donnant accès au niveau 1, au niveau A ou à un niveau équivalent ;
 - Et de votre brevet linguistique portant sur la connaissance approfondie du français (Art 7 niv. A délivré par le SELOR), si vous avez obtenu votre diplôme dans une autre langue que le français ;
 - Et de la décision de la Communauté française de Belgique déclarant votre diplôme étranger équivalent au diplôme délivré en Communauté française de Belgique, si vous avez obtenu votre diplôme à l'étranger.
- ou attestation de réussite d'un concours d'accession à ces niveaux

3/ Posez votre candidature en ligne via votre compte « Mon Selor » en cliquant sur le bouton « Postuler » et complétez les rubriques spécifiques à cette procédure de sélection exclusivement en français.

Le programme de ce concours d'admission, les modalités pour vous y inscrire et les informations utiles concernant la procédure de sélection sont disponibles sur le site web www.selor.be, référence AFC21701.

Les participants à la formation devront s'acquitter d'un minerval de 835 €.



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 29/10/2021 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

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

Références



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

Pour le CHRSM - site Sambre (à Auvélais) :

Des technologues en imagerie médicale

Pour le CHRSM - site Meuse (à Namur) :

Un responsable de l'atelier biotechnique

Le CHRSM est un acteur majeur en Province de Namur. Avec près de 700 lits agréés, ce sont plus de 3.000 collaborateurs, dont 380 médecins, qui peuvent prendre en charge la plupart des pathologies, avec une qualité de soins toujours plus élevée en plaçant le patient au centre de leurs préoccupations.

Le CHRSM prend soin de ses valeurs d'Humanité, d'Écoute, d'Excellence, d'Engagement et d'Esprit d'équipe.



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



Rappresentanza Permanente d'Italia
Unione Europea

La Rappresentanza Permanente d'Italia presso l'Unione Europea bandisce un concorso per assumere **1 assistente amministrativo**. Per ulteriori informazioni e per scaricare la domanda di partecipazione:

www.italiaue.esteri.it

Le monde du travail change, le recrutement aussi

Alors que le monde du travail est plus que jamais concurrentiel, Adecco met tout en œuvre pour répondre aux besoins de recrutement de ses clients, tout en se préoccupant des attentes des candidats.



Jan Dekeyser, Country Head d'Adecco Belgique et Luxembourg. © D.R.

Plus que jamais, la guerre des talents est rude. L'état des lieux d'un marché de l'emploi concurrentiel, n'est pourtant pas nouveau, il s'est en fait complexifié. « Les métiers en pénurie ont toujours existé, ils existent toujours, il y en a même de nouveaux. La volatilité et le turnover ont fortement augmenté. De nouveaux métiers sont apparus. La situation du monde de l'emploi est devenue complexe. Et elle va encore changer », explique Sonia Frey, DRH d'Adecco.

Multiplier les canaux

Dans ce contexte imprévisible, le défi est double pour Adecco, entreprise spécialisée dans les services RH : elle doit trouver les bons prétendants pour ses clients mais, en tant que société à part entière, elle cherche aussi à recruter des nouveaux talents. « Le marché de l'emploi est en pleine relance et nous voulons l'accompagner tout en restant compétitif. D'ici 2022, nous avons pour ambition de recruter 250 personnes », indique Jan Dekeyser, Head d'Adecco Belgique et Luxembourg. Mais comment Adecco s'engage-t-elle dans un processus de recrutement permanent ?

Tout d'abord, en recrutant via plusieurs canaux : « Nous engageons des talents grâce à nos agences mais grâce aussi à nos actions digitales. » Le numérique est devenu indispensable dans le recrutement. « Il est primordial

D'ici 2022, nous avons pour ambition de recruter 250 personnes. L'économie est relancée et le volume de postes vacants sur le marché de l'emploi est considérable

”

de multiplier les canaux digitaux et d'être présent sur les différents points de contact des candidats. LinkedIn est de plus en plus sollicité. Mais attention il ne faut pas se noyer dans toutes les informations qui circulent sur l'application. Il importe de bien cibler son public. Le candidat quant à lui doit se montrer assez large dans sa recherche, de telle sorte qu'il puisse être contacté. », avertit Sonia Frey. Une formule gagnant-gagnant qui devient ensuite win-win pour l'employeur et le candidat.

La rétention, la diversité et l'inclusion

Autre solution : la rétention. Des fonctions apparaissent, d'autres disparaissent. Et les collaborateurs sont en demande de formations, de développement, de parcours profession-

nels et d'évolution. Pour garder son personnel, il faut lui permettre de rester intéressé mais aussi employable en lui permettant notamment d'avoir accès à de l'upskilling et du reskilling. Si la société évolue et crée des postes, les employés doivent avoir la possibilité d'emboîter le pas de cette transformation et de postuler aux offres vacantes. D'ailleurs, avec la pandémie, leurs attentes ont changé. Le télétravail, par exemple, s'est imposé comme un critère de choix. « Le défi pour nous est de réfléchir aux différents modèles hybrides/de télétravail que nous pouvons envisager. En prenant compte de la volonté de télétravailler des candidats, nous pourrions créer de la confiance entre ceux-ci et la société. C'est primordial », indique Jan Dekeyser.

La diversité et l'inclusion sont également l'une des clés d'un recrutement réussi, comme le pointe Sonia Frey : « Il faut engager un maximum de personnes : des personnes qui terminent une formation ou un cycle scolaire, un chercheur d'emploi, expérimenté ou non. Ce n'est qu'en engageant toute la 'work force' possible,



Sonia Frey, DRH d'Adecco. © D.R.

qu'elle que soit sa provenance, son âge, son sexe, son parcours personnel, que nous pourrions avancer. »

Enfin, pour Adecco, il importe de parler au client et de lui faire comprendre la complexe réalité du marché. « Les relations avec nos clients et le partage des connaissances sont plus importants que jamais. Nous devons devenir un partenaire de confiance et transparent pour notre client. Nous leur donnons un aperçu des difficultés du marché et leur faisons prendre conscience des défis

Le candidat "mouton à 5 pattes" n'existe pas mais moyennant de la formation et un accompagnement, il est possible de développer les compétences.

”

auxquels ce marché est confronté », avance Jan Dekeyser. Pour Sonia Frey, « le candidat mouton à 5 pattes n'existe pas mais moyennant de la formation et un accompagnement, il est possible de développer les compétences. » On le voit, ce n'est plus tant vers les hard skills que l'employeur doit se tourner mais bien vers les softs skills, « la capacité d'apprentissage et l'envie d'apprendre du candidat ainsi que sa flexibilité », conclut-elle.

Julie Delcourt



« La diversité et l'inclusion sont également l'une des clés d'un recrutement réussi »

© D.R.

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 secteur des métiers techniques ?
Nous réalisons un salon virtuel ce 10/11 : SALON MÉTIERS TECHNIQUES**
Infos et Inscription gratuite via www.talentum.jobs
à partir du 26 octobre

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

