

Références

DOSSIER + LA VIE DE NOS PARTENAIRES

ENTREPRISES

Les quatre défis RH à relever en 2021

Les départements des ressources humaines ont fort à faire depuis le début de la crise sanitaire. À peine le travail réorganisé en distanciel, qu'il faut déjà penser au retour en présentiel. Mais quels seront les défis RH de demain ? Coup de sonde.

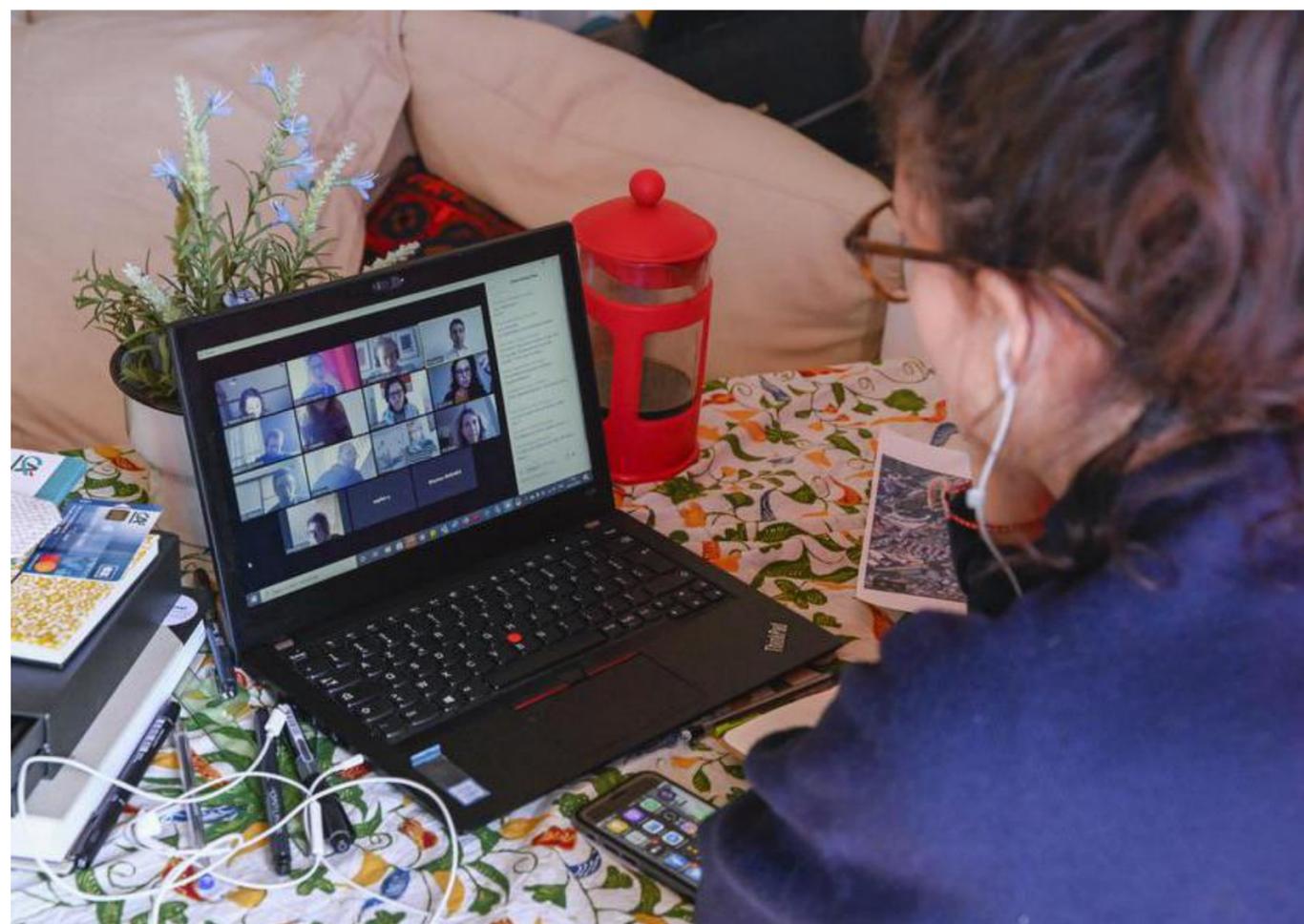
PAULINE MARTIAL

Le covid a indéniablement bouleversé nos vies, y compris celles de nos entreprises. Au plus fort de la pandémie, les employeurs ont dû repenser en urgence leur mode de travail. Plus ou moins outillés, faisant face à certaines difficultés, ils ont ainsi déplacé le travail habituellement effectué au bureau, vers le domicile de chacun de leurs collaborateurs. En appui de cette transition précipitée, bon nombre de ces entreprises ont pu compter sur la mobilisation de leur département des ressources humaines. Alors que la vaccination poursuit tant bien que mal son calendrier, l'heure est aujourd'hui à l'organisation du retour à la vie d'avant. De sérieux défis se dressent néanmoins devant les départements RH.

1

Recréer du lien social

En tête des challenges RH identifiés figure une préoccupation qui met toutes les entreprises d'accord : il est impératif de restaurer les contacts sociaux entre les travailleurs. « À court terme et tant que le télétravail restera la norme, l'un des défis sera de renforcer le lien social au sein de l'organisation, tout en arrivant à maintenir la cohésion de ses différentes équipes ainsi que de solidifier le sentiment d'appartenance de nos agents à l'organisation. Il faut essayer de faire coexister l'esprit d'équipe et le travail à distance. Une fois le cadre et les conditions de la post-crise connus, il s'agira de donner rapidement des perspectives aux agents et les contours de leur retour progressif au travail », développe Nicolas Yernaux, porte-parole du Service public de Wallonie. Certains employeurs n'ont pas attendu d'entrevoir la fin de la crise pour prendre ce problème à bras-le-corps. Chez Engie par exemple, on multiplie les opérations pour renouer le contact avec le personnel. « Nous avons notamment mis en place les "Caring Tuesday".



Tous les mardis, les collaborateurs sont invités à se connecter sur Teams pour écouter une série de sujets consacrée à la gestion du stress ou encore de la distance. En été, nous avons aussi lancé le "Summer challenge", qui mettait au défi tous nos talents de parcourir, ensemble, un million de kilomètres à pied ou à vélo. Ensuite, il y a également eu le "The Origami Battle" lors duquel nous avons plié ensemble 15.000 origamis en forme d'oiseaux au profit de jeunes dans le besoin. Cela peut paraître anodin, mais ça a suscité un engouement en aidant à rétablir un sentiment d'appartenance à l'entreprise », rappelle Christine Marchal, DRH d'Engie Benelux.

Pour remonter le moral en berne de ses collaborateurs et recréer un semblant de vie sociale, la société NSI, active dans

le secteur de l'IT, a misé sur des rendez-vous virtuels mais conviviaux. « Les réunions périodiques d'équipe se font en vidéo avec un apéritif et même parfois une animation. Toutes les deux semaines, nous avons également publié une gazette très riche en information que nous allons désormais produire en version vidéo live avec des interventions des responsables de l'entreprise. Des lunchs vont également être organisés tous les quinze jours, avec quelques talents engagés ces deux dernières années afin de faire le point et insister sur nos valeurs », détaille Manuel Pallage, directeur général de NSI.

2

Recruter à tout prix

Au palmarès des défis RH qui attendent

les entreprises au cours de l'année à venir, demeure encore et toujours la question du recrutement. Car la crise sanitaire n'a pas empêché certaines entreprises de garder leurs objectifs en ligne de mire, à l'image de Belfius. « Nous avons la chance de jouir d'une excellente dynamique commerciale, ce qui implique de disposer de forces vives », explique Camille Gillon, DRH de Belfius. « Il faut ajouter à cela le fait que de nombreux départs à la pension commencent à se multiplier au sein de l'entreprise, mais aussi que de nouvelles compétences et de nouveaux métiers liés au numérique et à l'intelligence artificielle font leur apparition dans notre secteur. Il est donc primordial de mobiliser une équipe pour recruter en suffisance ».

L'enjeu est aussi de taille pour les entreprises qui se disputent les profils techniques. Pour attirer et convaincre, Engie n'hésite pas à investir différents canaux lors de ses campagnes de recrutement. Outre les moyens traditionnels, la société NSI joue, elle, la carte des recommandations internes.

SUITE EN PAGE 3

Même de retour au bureau, le travail ne sera plus ce qu'il était avant le début de la crise sanitaire. Le télétravail gagnera probablement du terrain au sein des entreprises.

© HANS LUCAS/AFP

Ces sociétés recrutent en ce moment sur **References.be**



Vous voulez publier une offre d'emploi ?

Découvrez toutes nos solutions recrutements, contactez notre équipe au 02 225 56 45 ou hello@references.be

20007738



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

GREFFIER/GREFFIÈRE

Le Parlement de la Région de Bruxelles Capitale procède à un appel aux candidatures à la fonction de **greffier/greffière** (secrétaire général/secrétaire générale) (M/F/X).

Le greffier/la greffière (secrétaire général/secrétaire générale) est le/la fonctionnaire dirigeant.e des services du Parlement bruxellois.

La procédure, la description de la fonction, les conditions d'admission spécifiques et le profil requis pour la fonction, y compris les compétences techniques et comportementales nécessaires peuvent être consultés sur le site du Parlement (www.parlement.brussels). Les candidat.e.s doivent notamment avoir la nationalité belge, être bilingues et être titulaires d'un diplôme universitaire au niveau de master ou d'un diplôme équivalent et disposer d'une expérience professionnelle utile et pertinente d'au moins dix ans dans le secteur public, dont au moins cinq ans dans une fonction de direction, comme précisé dans les conditions d'admission.

Les personnes intéressées sont invitées à adresser leur candidature motivée, avec les annexes requises, au Président du Parlement soit par dépôt contre récépissé **au plus tard le lundi 8 mars 2021** à 12 heures, soit par lettre recommandée expédiée **au plus tard le jeudi 4 mars 2021**, le cachet de la poste faisant foi, à l'adresse des services du greffe, 22, rue du Chêne à 1000 Bruxelles.

20007738



maisons compère

Leader belge de construction de maisons 'clé sur porte'

Pour accroître notre expansion, nous engageons un(e) :

METREUR (H/F)

Votre mission

- Analyser les nouveaux projets
- Calculer le coût de la construction sur base du projet signé par nos clients
- Adapter le métré si nécessaire

Votre profil

- Être titulaire d'un bachelier en construction, en architecture ou une expérience du bâtiment
- Avoir une grande capacité d'analyse
- Avoir un fort attrait pour le calcul de coûts
- Être dynamique, rigoureux(se) et ambitieux(se)
- Être motivé(e)

Maisons Compère vous offre

- Une rémunération très attractive + chèques-repas
- Un contrat à durée indéterminée
- Temps plein ou possibilité de temps partiel
- L'opportunité de rejoindre une entreprise en pleine expansion
- Télétravail ou à partir de nos bureaux selon votre souhait

Profil de notre société

Entreprise belge de construction de maisons 'clé sur porte' située à Oreye (Province de Liège).

Vous êtes intéressé(e) ?

Envoyez-nous votre CV et votre lettre de motivation à l'adresse candidature@maisonscompere.be en mentionnant « métreur » dans l'objet.

www.maisonscompere.be

20007725



FISCALIFWA Group

PROFESSIONNEL RECHERCHÉ :

2 EXPERTS COMPTABLES

ayant une expérience de plus de 5 ans en fiduciaire pour les régions de Battice et Barvaux

DESCRIPTION DE LA FONCTION : Responsable de site Comptabilité de A à Z : encodages, déclarations TVA, déclarations fiscales IPP & ISOC, clôture annuelle, bilan ; Gestion complète des dossiers.

PROFIL :

- Bachelier en comptabilité ;
- Maîtrise de Winbooks – Excel – Word ;
- Rigueur, ponctualité, respect des procédures et de la déontologie, autonomie, capacité à s'intégrer à une équipe ;
- La connaissance du secteur agricole est un atout supplémentaire ;
- Possède un véhicule et le permis B.

AUTRES INFORMATIONS :

Nous offrons :

- Un contrat à durée indéterminée ;
- Situation stable dans un cadre de travail calme et agréable ;
- Une rémunération en rapport avec les compétences.

DONNÉES DE CONTACT POUR L'ENVOI DES CANDIDATURES :

Veillez envoyer votre candidature à fiscalifwa@fwa.be avant le **10 mars 2021**

Courrier postal :
FISCALIFWA SCRL
chaussée de Namur 47
5030 GEMBLOUX

Votre solution recrutement 360°

Rencontrez vos futurs talents grâce à notre expertise en recrutement



Employer Branding



Presse



Web



Salons & Events

Un conseil ?
Contactez-nous !

+32 2 225 56 45
hello@references.be

Toutes les carrières sont sur Références.

Références  | Références Régions 

20007729



Association des Professionnels RH

Nos partenaires:











LES PETITS DÉJEUNERS DE L'ADP... SERVIS À DOMICILE

Compte tenu des mesures de confinement, le prochain « Petit Déjeuner Ressources Humaines » organisé par l'ADP Liège se tiendra sous la forme d'un Webinaire.

Le VENDREDI 26 FÉVRIER 2021 de 8h30 à 10h15

LA DÉMARCHE APPRÉCIATIVE, NOUVELLE MÉTHODE POUR AIDER NOS ENTREPRISES À ÊTRE PLUS EFFICACES ?

Par : • **Joseph Fléron, psychologue, coach et formateur spécialisé dans le développement personnel et l'accompagnement de groupes de projets, fondateur de Dimension Consultance.**
Et • **Steve Krupp, HR Project Manager au CHR Liège**

En matière de gestion du changement et d'amélioration continue, les entreprises recourent généralement à l'approche traditionnelle: identifier une difficulté, en analyser les causes et déployer des actions correctrices. Cette approche a cependant des effets indésirables, elle focalise sur les écarts et dysfonctionnements et peut réduire la créativité et l'innovation. Et si nous nous basions sur ce qui fonctionne déjà le mieux ? Et si nos solutions ne se contentaient pas de supprimer un problème mais nous permettaient de capitaliser sur nos atouts et nos réussites ?

Nous vous proposons de découvrir une méthode énergisante et inspirante: la démarche appréciative (« Appreciative Inquiry »), basée sur les réussites, les acquis et les énergies positives dans nos entreprises. Grâce à leur expertise, nos orateurs nous amèneront, avec des exemples concrets, des réponses aux questions suivantes :

- En quoi cette méthode est-elle innovante et se distingue-t-elle de l'approche traditionnelle (avantages/limites – risques) ?
- Comment permet-elle de traiter les problématiques sous l'angle des forces et des réussites et d'insuffler une dynamique positive du changement ?
- Comment favorise-t-elle le développement de la créativité et de l'innovation ?
- Comment la mettre en oeuvre, pour quels processus RH et quels sont les pièges à éviter ?

L'exposé sera précédé des traditionnelles « 10 minutes d'actualités socio-juridiques » présentées par Jean-Paul Lacomble, avocat associé chez Claeys & Engels.

Inscription obligatoire via notre site web:
<http://www.adp-liege.be/fr/inscription-petit-dejeuner-adp>

Participation aux frais : gratuit pour tous les participants. Pour une bonne organisation pratique, les inscriptions seront clôturées **le mercredi 24 février à minuit**. Un lien Internet leur permettant de se connecter sera envoyé avant le webinaire à tous les participants inscrits.

ICHEC FORMATION CONTINUE

DÉVELOPPEUR DE TALENTS

Évoluer. Toujours.



ENTREPRENEURIAT - PME
MANAGEMENT - STRATÉGIE
MARKETING - COMMUNICATION
FINANCE - CONTRÔLE
FISCALITÉ - DROIT
SECTEUR PUBLIC
RH - PEOPLE MANAGEMENT

DÉCOUVREZ NOS FORMATIONS :
WWW.ICHECFORMATIONCONTINUE.BE

« En règle générale, elles sont très souvent synonymes de réussite », assure Manuel Pallage, « Nous investissons aussi de manière significative dans l'accompagnement de stages en entreprise. Chaque stagiaire bénéficie d'un parrain qui le suit de près, au point que cet encadrement va même jusqu'à leur faire répéter leur présentation de mémoire devant un auditoire. Ces quelques mois d'accompagnement nous permettent de juger de l'adéquation ou non de l'étudiant avec la culture de notre entreprise. Nous procédons de cette façon à une grosse dizaine de recrutements par an ». La situation vécue lors de la crise sanitaire obligera également les entreprises à prêter attention aux talents engagés durant cette période compliquée. « Il est difficile de savoir si un nouveau talent s'intègre et adopte la culture de l'entreprise lorsqu'il commence à travailler directement en distanciel. Des efforts devront être déployés pour s'en assurer dans les mois à venir », rappelle Camille Gillon.

3

Miser sur la formation continue

Coronavirus ou non, de nombreuses entreprises n'ont pas perdu de vue l'importance de la formation pour pallier cette problématique récurrente de recrutement.

« Cela reste crucial pour compenser le manque de profils techniques sur le marché ainsi que pour s'assurer que nos collaborateurs puissent évoluer dans un environnement en mouvance permanente », estime Christine Marchal, « C'est aussi valable pour les compétences comportementales. On ne demande plus la même chose en termes de leadership à un manager aujourd'hui qu'il y a dix ans, par exemple. C'est donc important de pouvoir leur apporter un accompagnement au niveau de ces soft skills. »

Au SPF Finances, c'est l'investissement dans la numérisation des procédures et dans l'automatisation d'une partie des métiers qui justifie la nécessité de formation, voire parfois un parcours de réorientation professionnelle. « Si cette numérisation, entamée il y a 15 ans, nous a permis de nous adapter rapidement à la situation provoquée par la pandémie, elle a également un revers. Nous arrivons à un stade où la rapidité des efforts de numérisation va rattraper, voire dépasser, la courbe des départs à la retraite. Certains collaborateurs voient donc leur travail se transformer fondamentalement ou, dans certains cas, disparaître. C'est pourquoi nous investissons dans des trajets de réorientation professionnelle et de requalification pour donner le maximum de chances à nos collaborateurs de retrouver de nouvelles fonctions au sein du département », développe Florence Angelici, porte-parole du SPF Finances.

4

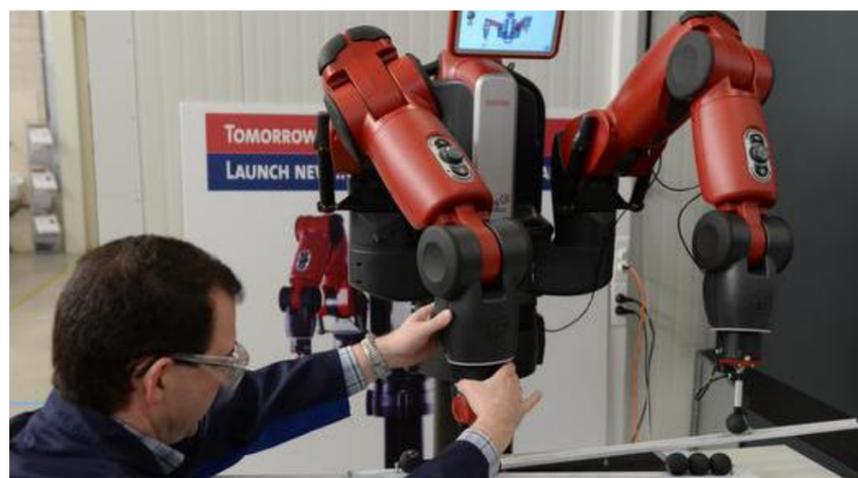
Des modes de travail à réorganiser

Même de retour au bureau, le travail ne sera certainement plus ce qu'il était

avant le début de la crise sanitaire. S'il n'est plus la norme, le télétravail gagnera probablement du terrain au sein des entreprises, donnant peut-être lieu à l'apparition de systèmes plus hybrides que ceux connus autrefois. Les modes de travail risquent donc bien d'être revus et réorganisés, non sans tirer les enseignements de la période de confinement. Au SPF Finances, par exemple, un programme comportant des volets RH, logistiques et IT a été lancé dans le but de pérenniser les effets positifs de la crise en atténuant autant que faire se peut ses effets négatifs. « Des actions de refonte de notre système de temps de travail ont été entamées de manière à ce qu'il soit toujours davantage orienté sur les objectifs et non plus sur la prestation horaire. Nous menons également une réflexion sur notre parc immobilier et

l'impact de celui-ci sur l'accessibilité de nos services par le citoyen. Tout comme nous investissons dans l'adoption d'une politique de déconnexion ainsi que dans une refonte globale de notre plan d'accompagnement du leadership en interne », précise Florence Angelici.

Des réflexions sur la gestion du temps de travail, mais aussi l'adoption de nouveaux outils numériques capables de faciliter les collaborations hybrides sont également menées auprès de structures telles que le SPW ou la société Engie. « L'idée est à la fois de faciliter la vie des teamleaders ainsi que les dynamiques de communication en interne afin que le retour au travail, une fois le déconfinement annoncé, se déroule de la manière la plus douce possible », conclut Christine Marchal.



De nouvelles compétences et de nouveaux métiers liés au numérique et à l'intelligence artificielle seront plus que jamais nécessaires dans certains secteurs.

© RENÉ BRENY.

Il est difficile de savoir si un nouveau talent s'intègre et adopte la culture de l'entreprise lorsqu'il commence à travailler directement en distanciel. Des efforts devront être déployés pour s'en assurer dans les mois à venir

Camille Gillon DRH de Belfius

”

PME L'autre réalité

PA. ML

Loin des défis identifiés par les grandes entreprises, les PME vivent, elles, une tout autre réalité. Chez VDD Industrie par exemple, un atelier d'usinage, de mécanique de précision et de soudure basé à Gosselies près de Charleroi, les préoccupations ne portent absolument pas sur la réorganisation des modes de travail, encore moins sur le recrutement. Dans cette entreprise, la priorité est donnée au travail qu'il faut garder à tout prix. « À l'heure actuelle, je n'ai pas suffisamment de travail pour occuper mon personnel à temps plein. Heureusement que le chômage covid existe, sinon, je ne sais pas comment je m'en sortirais. Car me séparer de l'un ou l'autre de mes collaborateurs serait impensable. Tourneur-fraiseur, ou encore soudeur, ils ont chacun leurs spécificités. Je ne pourrais donc pas me passer de l'un d'eux sans mettre en péril la réalisation de nos pièces », confie Laurie Spilette, gérante de la société familiale.

Pour garder la tête hors de l'eau et assurer un minimum de travail à ses employés, il est impératif pour Laurie d'attirer de nouveaux clients et de dénicher de nouveaux marchés. Mais là aussi, les choses sont loin d'être aisées. « Nous travaillons pour le secteur médical et le nucléaire mais aussi pour l'aéronau-

tique qui est pratiquement à l'arrêt en ce moment. Habituellement, je me rends chez nos potentiels clients avec des pièces afin de leur montrer notre savoir-faire. À distance, c'est beaucoup plus compliqué de les convaincre », estime Laurie Spilette. La gérante espère sortir au plus vite de cette crise. Engager dans les prochaines années ? Elle n'y

« Heureusement que le chômage covid existe, sinon, je ne sais pas comment je m'en sortirais. Car me séparer de l'un ou l'autre de mes collaborateurs serait impensable »

Laurie Spilette Gérante de VDD Industrie

pense cependant pas : « Nous avons beaucoup souffert financièrement de la crise sanitaire en 2020, je ne vois pas comment je pourrais me le permettre. Et puis, ma structure ne s'y prête pas. Mes équipes sont complètes et si un nouveau marché venait à s'ouvrir, je privilégierais d'investir dans des machines adaptées plutôt que dans du personnel supplémentaire. C'est triste à dire, mais lorsque je vois ce que me coûtent les charges sociales, ce sont ces machines qui permettront en grande partie de faire tourner une entreprise comme la mienne. »

Travailleurs handicapés : un soutien au télétravail

Le gouvernement fédéral a décidé jeudi d'investir un demi-million d'euros pour aider les fonctionnaires avec un handicap à télétravailler. La mesure devrait être validée ce vendredi par le Conseil des ministres, selon la ministre de la Fonction publique Petra De Sutter (Groen).

Ce budget permettra aux travailleurs concernés de se doter du matériel nécessaire, que ce soit un bureau adapté, un clavier pour malvoyants, un logiciel de sous-titrage, etc.

« Si nous voulons que les agents avec un handicap puissent aussi télétravailler, nous devons les accompagner du mieux que nous pouvons », défend la ministre De Sutter.

Avec la crise pandémique, le télétravail est devenu obligatoire partout où il est possible, y compris dans la fonction publique. De plus, sur le long terme, le gouvernement souhaite mettre en place un télétravail structurel à raison d'une moyenne de deux jours hebdomadaires pour ses fonctionnaires.

Ce soutien financier vise à encourager la présence de personnes avec un handicap dans la fonction publique.

Le gouvernement a un objectif de 3 % d'agents avec un handicap dans ses rangs.

Mais un rapport réalisé en 2019 a montré que ceux-ci ne représentent que 1,22 % des effectifs.

BELGA

Rectificatif

Dans notre édition du samedi 6 février, une erreur s'est glissée dans l'article « Le lieu de travail de moins en moins déterminant ». Il y était indiqué que Marie-Astrid Carlier était Associate Director chez Robert Half.

Notre interlocutrice est bel et bien « Associate Director » mais chez Robert Walters.

Avec toutes nos excuses.

LES MOUTONS d'Alsy

En tant que jeune recrue, que pourriez-vous nous apporter ?



Une solution à tous vos problèmes.



Mon fils ne m'adresse plus la parole.



« Le positivisme ? Nous en avons tous besoin »

En cette période d'incertitude, il est plus que jamais important de rester connecté et de développer une attitude positive et solidaire. C'est dans cette optique que Adecco, groupe spécialisé dans les services RH, a lancé le #30JoursPositifsChallenge, un défi pour apprendre et propager le positivisme.

Avec le confinement qui se prolonge et le télétravail qui reste la norme, les travailleurs font la moue, leur quotidien se répétant encore et encore. Solitude, incertitude, angoisse, sont autant de phénomènes auxquels tout un chacun a été confronté ces derniers mois, voire encore maintenant.

Pour Adecco, société internationale spécialisée dans les services RH, la priorité a toujours été d'accompagner chaque individu en cette période difficile. Avec des clients variés, entre entreprises qui recrutent et intérimaires, la société soutient chacun de ceux-ci. « Nous avons mis en place lors de la première vague le projet "Héros au travail" qui visait à soutenir les métiers et personnes qui continuaient à travailler pour venir

en aide à la société », explique Sonia Frey, Human Resources and External Communication Director chez Adecco.

Depuis le début de la crise, la société multiplie les démarches collaboratives : « Nous avons mené toute une série d'actions pour accompagner les gens et veiller à ce qu'ils restent en bonne santé physique et mentale. Nous avons organisé des meetings, des cafés virtuels, la semaine du well-being. Nous avons donné des conseils par rapport au rythme de travail et aux promenades qu'il faut faire tous les jours, etc. »

Un défi pour apprendre le positivisme

On le sait, les sentiments et émotions négatives en tout genre affluent en cette période. Ils tendent à nous plonger dans une spirale descendante et dans un mauvais rythme de travail. Un cercle vicieux contre lequel Adecco a décidé de lutter en lançant son #30JoursPositifsChallenge #PlusFortsEnsemble, un défi pour apprendre le positivisme. Le concept est simple : pendant un mois, les participants devront apprendre quotidiennement à augmenter leur bien-être en étant plus positifs dans la vie. « Il ne s'agit pas d'une campagne promotionnelle visant à recruter des candidats ou attirer des entreprises. C'est une volonté d'engager tout le monde dans une pensée qui aura l'effet d'une tache d'encre et soutenir ceux qui suivront la campagne. »



« Il ne s'agit pas d'une campagne promotionnelle visant à recruter des candidats ou attirer des entreprises. C'est une volonté d'engager tout le monde dans une pensée qui aura l'effet d'une tache d'encre et soutenir ceux qui suivront la campagne », souligne Sonia Frey, Human Resources and External Communication Director chez Adecco. © D.R.

Chaque jour se présente comme une leçon de vie : cela va de conseils pour être en forme à des compliments personnels en passant par des visionnages de TED Talk positifs et des moments de détente, rien que pour soi. « Ce défi se présente comme un message plein d'espoir

que nous adressons au monde extérieur », indique Sonia Frey. Car s'il y a bien quelque chose qui lui tient à cœur, c'est de répandre cette émulsion de positivité : « À partir du moment où l'on peut apporter le sourire, le petit plus qui permet de rester connecté et de ne pas perdre espoir, tout est bon à prendre. Il faut partager cela entre nous. Nous vivons dans un monde où les mauvaises

nouvelles voyagent plus vite que les bonnes. Et si on commençait à parler positif ? »

De nombreux avantages

Le positivisme, c'est aussi une routine qui se cultive et s'entretient. En effet, en stimulant chaque jour votre cerveau de manière positive vous ne pourrez qu'assurer votre bien-être mental mais aussi physique. Mais concrètement, quels sont les avantages à pratiquer le positivisme ? Se sentir apprécié, relativiser, booster son énergie, être capable de se ressaisir en cas de contretemps ou de revers, lâcher prise, augmenter sa résilience, prendre les choses comme elles viennent, etc. La liste est encore longue, peut-être même allez-vous en découvrir d'autres...

En guise d'ultime conseil positif, Sonia Frey recommande d'« avoir de la structure, des objectifs, aussi petits qu'ils soient et de garder un rythme de vie en vue de conserver un équilibre ». Il est très important « de rester connecté avec l'extérieur et l'environnement. Allez à la rencontre des autres, même de manière virtuelle », conclut-elle.

Julie Delcourt

La campagne du #30jourspositifschallenge sera officiellement lancée le 15 février jusqu'au 16 mars. Intéressé(e) ? Rendez-vous sur le site d'Adecco pour plus d'informations et recevoir un avant-goût de ce défi : www.adecco.be/fr-be/30-jours-positifs



30 jours positifs

Aujourd'hui, nous lançons notre #30jourspositifschallenge - Dans les périodes telles que celle-ci, il n'est pas toujours facile de continuer à penser de manière positive. La bonne nouvelle, c'est que la pensée positive, cela s'apprend. Relevez donc notre défi #30jourspositifschallenge et apprenez chaque jour à augmenter votre bien-être mental en étant plus positif dans la vie.



Jour 1/30

Vivre dans un environnement ordonné favorise l'ordre dans les pensées. Choisissez une pièce que vous allez ranger aujourd'hui, réglez votre minuterie sur une heure et faites-y un maximum de rangement. Vous êtes souvent sur la route ? Ce principe vaut aussi pour la voiture ! Alors, munissez-vous d'un sac poubelle et... au boulot !

Le concept du #30jourspositifschallenge est simple : pendant un mois, les participants devront apprendre quotidiennement à augmenter leur bien-être en étant plus positifs dans la vie. © D.R.

Adecco

Plus forts ensemble grâce à un état d'esprit positif

On est toujours plus fort ensemble. Adecco souhaite inspirer et motiver ses clients, travailleurs intérimaires et collègues à tirer, jour après jour, le meilleur de leur emploi, leur entreprise et leur vie.

#30JoursPositifsChallenge

C'est pourquoi Adecco lance le 30 Jours Positifs Challenge. Participez-y et recevez chaque jour un défi positif à relever ainsi que notre e-book gratuit sur la pensée positive. Parce que votre bien-être psychologique nous tient à cœur.



Inscrivez-vous sans attendre sur adecco.be/fr-be/30-jours-positifs et recevez chaque jour un e-mail avec un défi positif à relever.

Accent innove au niveau du "matching" grâce à la vidéo

Les candidats et les entreprises trouvent plus facilement le bon match grâce à VideoVacatures.

Accent lance l'utilisation de VideoVacatures qui, avec cette innovation, ose à nouveau défier et renouveler le monde traditionnel des offres d'emploi. Les employés d'Accent peuvent rendre les postes vacants existants de leurs clients plus attrayants grâce aux VideoVacatures (vidéos, audio), au lieu d'utiliser les postes vacants écrits traditionnels. Les candidats, quant à eux, peuvent se présenter à une entreprise de manière audiovisuelle avec l'aide d'un collaborateur Accent. Grâce à cela, Accent surfe sur la vague de la révolution pour plus de vidéos : d'ici 2022, 82 % de tout le trafic Internet sera constitué de vidéos. Accent, ne pouvant pas rester passif et observer le monde des offres d'emploi ne pas évoluer avec le monde d'aujourd'hui et sa communication, monde dans lequel la vidéo devient beaucoup plus importante, a donc lancé les postes vacants vidéos. L'agence de travail temporaire s'attend à 35 % de candidatures plus qualitatives grâce à l'utilisation de ce type d'offres d'emploi.

L'offre d'emploi standard est obsolète

Notre société évolue de plus en plus vers une société technologique qui place l'homme au centre. Internet se focalise également de plus en plus

sur la vidéo, en particulier chez les jeunes. Et pourtant, le monde du travail semblait avoir manqué le train de la vidéo jusqu'à présent. Tous les postes vacants en ligne se ressemblent à peu de chose près et ne reflètent pas suffisamment l'esprit d'une entreprise.

Accent aime se présenter comme un pionnier et souhaite innover complètement dans le monde traditionnel des offres d'emploi. L'entreprise lance une application qui permet à ses employés de publier des offres d'emploi sous forme de vidéos pour leurs clients et candidats afin de postuler de manière audiovisuelle et de se connaître plus rapidement. Après tout, l'image en dit bien plus que de simples mots vides de sens sur les offres d'emploi ou les CV. De plus, vous bénéficiez d'une dimension supplémentaire pour « découvrir » la motivation d'un candidat et l'image de votre entreprise, ce qui permet d'évaluer plus rapidement la satisfaction professionnelle des deux parties prenantes.

VideoVacatures permet de mieux connaître la culture d'entreprise

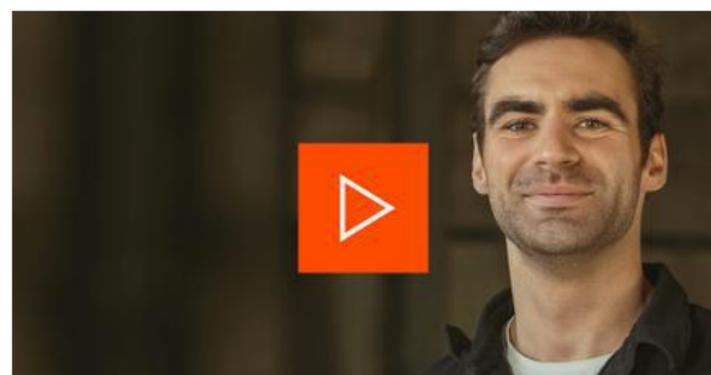
Les VideoVacatures permettent aux employés d'Accent de créer facilement des offres d'emploi professionnelles pour leurs clients. Cela permet aux candidats de mieux comprendre

le contenu du poste vacant et le lieu de travail potentiel. Après tout, les vidéos sont beaucoup plus efficaces pour communiquer et partager des informations avec le public. C'est avantageux non seulement pour le candidat, mais aussi pour l'entreprise elle-même : les offres d'emploi sous forme de vidéos permettent d'accroître la *brand awareness* de 54 % et peuvent donc contribuer de manière significative à l'image de marque de l'employeur (que de nombreuses entreprises recherchent). Grâce à la vidéo, les candidats peuvent également avoir un avant-goût de la culture d'entreprise. De plus, la création d'une VideoVacature est facile : vous pouvez travailler avec des légendes, des photos supplémentaires ou des superpositions vidéos et faire passer votre message en 60 secondes maximum.

Grâce à l'application vidéo, Imad El Khaoudari de Neerpelt a pu commencer à travailler chez Breese Vlieggen NV,

spécialiste des solutions sanitaires pour des projets globaux. Avec l'aide d'un employé d'Accent, Imad s'est présenté à l'entreprise à travers une vidéo dans laquelle il expliquait son expérience de soudeur. Sabine Hoogsteder, l'employé d'Accent qui a aidé Imad, explique : « Les candidatures vidéos prennent presque autant de temps que de parcourir un CV classique, mais leur avantage

« Combien de fois est-il tout simplement possible d'échanger les logos d'entreprises sur les offres d'emploi parce qu'elles ne sont pas inspirantes, pas forcément personnalisées et adaptées à l'esprit de l'entreprise ? »



Sabine Hoogsteder, une employée d'Accent explique : « Les candidatures vidéos prennent presque autant de temps que de parcourir un CV classique, mais leur avantage majeur est qu'elles permettent de mieux évaluer le candidat en tant que personne. Le candidat se présente et la façon dont il décrit sa motivation par rapport au poste facilite grandement les chances d'un bon match. » © DR.

majeur est qu'elles permettent de mieux évaluer le candidat en tant que personne. Le candidat se présente et la façon dont il décrit sa motivation par rapport au poste facilite grandement les chances d'un bon match. »

Imad est également très content de son nouvel emploi : « Trouver un emploi en tant que nouvel arrivant est difficile. C'est pourquoi je suis très heureux de l'aide que j'ai reçue d'Accent. Grâce à la vidéo, j'ai pu montrer ma personnalité bien mieux que sur un bout de papier, et cela a payé. »

Anouk Lagae, PDG d'Accent : « Avec VideoVacatures, nous créons tellement de possibilités supplémentaires : nous pouvons rendre l'histoire de l'entreprise et du poste vacant vivante et authentique au lieu d'utili-

ser un texte standard, souvent ennuyeux et trop souvent lu dans les postes vacants. Combien de fois est-il tout simplement possible d'échanger les logos d'entreprises sur les offres d'emploi parce qu'elles ne sont pas inspirantes, pas forcément personnalisées et adaptées à l'esprit de l'entreprise ? Les candidats peuvent également dévoiler beaucoup plus leur personnalité dans une vidéo. Les VideoVacatures révolutionnent le marché et auront un impact majeur sur la façon dont nous interagissons avec les candidats potentiels. C'est une situation gagnante pour les deux parties : les candidats savent mieux à quoi s'attendre et nous pouvons espérer jusqu'à 35 % de candidatures de qualité en plus si nous misons sur la vidéo. »

À VOS AGENDAS

ACTION YOUNG STARTERS LE SAMEDI 27 FÉVRIER

YOUNG STARTERS

Action futurs & jeunes diplômés

Les générations Y et Z occuperont 75% des forces de travail d'ici 2025. Découvrez les enjeux-clés et les dernières tendances emploi de cette cible tant convoitée par les entreprises.



DOSSIER INGÉNIEURS ET TECHNICIENS LE SAMEDI 13 MARS

Une pénurie toujours bien présente

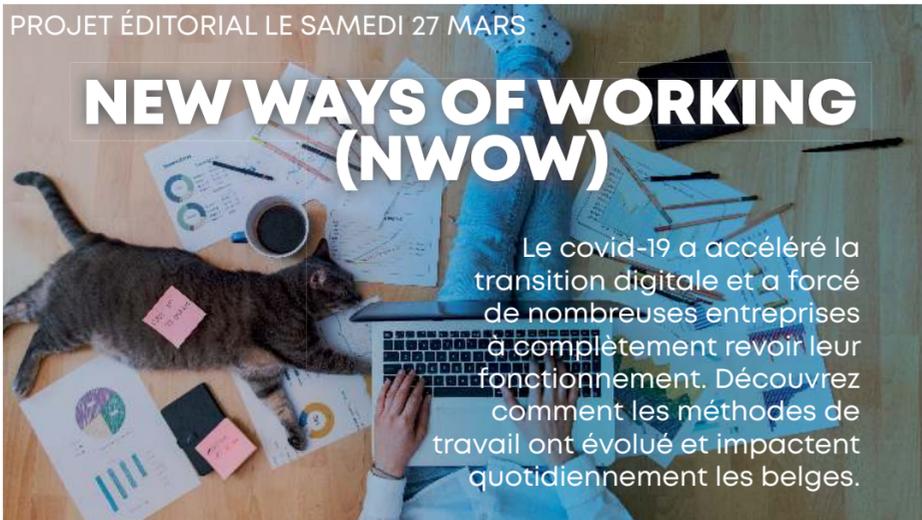
Retrouvez notre focus métier et secteur mettant à l'honneur l'ingénierie et la technique, avec des statistiques, des conseils et les dernières tendances du marché.



PROJET ÉDITORIAL LE SAMEDI 27 MARS

NEW WAYS OF WORKING (NWOW)

Le covid-19 a accéléré la transition digitale et a forcé de nombreuses entreprises à complètement revoir leur fonctionnement. Découvrez comment les méthodes de travail ont évolué et impactent quotidiennement les belges.



DOSSIER SANTÉ LE SAMEDI 3 AVRIL

Un secteur sous pression

Plus que jamais, les soins de santé ont joué un rôle prépondérant dans notre société. Pour faire face à la crise sanitaire et aux défis à venir, les hôpitaux et maisons de repos ont besoin de personnel.



Vous voulez booster vos inscriptions ou vos recrutements ?

Découvrez toutes nos solutions, contactez notre équipe au 02 225 56 45 ou hello@referencés.be

Références

Références
Régions

Références
Academy

« Faire émerger un marché de l'emploi où chaque personne puisse trouver sa place »

Ce vendredi 12 février, 25 entreprises ont reçu le label diversité de la Région de Bruxelles - Capitale par Bernard Clerfayt, Ministre bruxellois de l'emploi et de la Formation professionnelle lors d'une cérémonie officielle organisée par Actiris à Bruxelles Environnement. Ce prix est décerné aux employeurs qui mettent en place avec Actiris des actions concrètes pour promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations au sein de leur entreprise.

En raison de la crise sanitaire, la cérémonie s'est tenue de façon virtuelle et interactive, avec la présence sur place d'un.e représentant.e des entreprises lauréates qui témoignait sur le plan diversité mis en place dans son organisation et recevra le label des mains du Ministre.

Parmi les lauréates, on retrouve notamment Manpower, spécialiste des RH et du recrutement, qui voit en ce prix le résultat d'un projet porté sur deux ans. Le plan a englobé plus d'une vingtaine d'actions déterminées sur base des groupes bénéficiaires de la politique de



Christelle, porteuse d'un handicap visuel (une rétinite pigmentaire), consultante en intérim en télétravail au sein de la Flexteam, le service de garde de Manpower. © D.R.

diversité bruxelloise et des domaines d'intervention. « La diversité – à côté de notre focus sur les jeunes, la formation et le climat – constitue l'un des 4 piliers de la stratégie de développement durable de Manpower-Group. Recevoir ce label est une grande fierté pour tous les membres de notre entreprise, encore plus dans les circonstances que nous vivons. En effet, ce qui avait commencé comme une crise sanitaire a rapidement évolué en une crise économique et sociale, avec le risque de créer de nombreuses fractures dans la société. Avec ce label, nous affirmons que Manpower veut se placer du côté de la solution en collaborant avec toutes les parties prenantes pour faire émerger un marché

Si la diversité en est le côté positif, la non-discrimination n'en demeure pas moins un prérequis dans une société et un marché de l'emploi encore trop souvent placé sous la menace de comportements discriminants.

de l'emploi où chaque personne puisse trouver sa place », explique Philippe Lacroix, Managing Director chez Manpower.

Dire non à la discrimination

Si la diversité en est le côté positif, la non-discrimination n'en demeure pas moins un prérequis dans une société et un marché de l'emploi encore trop souvent placé sous la menace de comportements discriminants. Le plan de ManpowerGroup a notamment permis d'intensifier les actions de formation et sensibilisation en ce domaine, grâce à une formation suivie chez UNIA (Le Centre pour l'égalité, contre la discrimination) et la création d'une nouvelle formation en ligne suivie annuellement

par l'ensemble du personnel, entre autres. Un outil pédagogique visant à aider les intérimaires et les aides-ménagères du secteur des titres services à réagir en situation de discrimination a également été mis en place. Celui-ci vient compléter les mesures préventives pour

lutter contre la non-discrimination. La diversité est également au cœur de ce plan. Une attention toute particulière a été donnée aux annonces de recrutement afin de briser les stéréotypes encore trop souvent présents dans la communication. Pourquoi, par exemple, le secteur des titres-services s'adresse-t-il encore aujourd'hui quasiment uniquement des femmes ? Dans cette optique, Manpower a engagé une nouvelle collègue porteuse d'un handicap visuel qui est venue renforcer le



service de garde. « Ce recrutement, qui n'est pas le premier de ce type chez Manpower, est une réussite et un encouragement à poursuivre dans cette voie et bâtir une culture d'inclusion », ajoute Philippe Lacroix.

Employabilité, diversité et inclusion

Le manque de qualification ou de compétences est souvent à un frein à l'inclusion et la diversité. Manpower a remédié à cela en mettant en place différentes actions. Pour son personnel fixe, son nouveau "Future Leaders Program" vise à renforcer les compétences managériales de ses meilleurs talents, sans aucune distinction. Le but est de créer des opportunités de développement pour toutes et tous, avec l'objectif de renforcer également la diversité à

tous les niveaux de management.

Autre outil : un jeu de cartes pour aider le personnel des titres-services ne maîtrisant pas les langues nationales à mieux communiquer avec ses clients et perfectionner ainsi leurs compétences linguistiques. Composé de 77 cartes en 3 langues, cet outil présente les mots et phrases les plus usuels liés au travail des aides-ménagères – pièces de la maison, objets, meubles, matériel, produits ou tâches à réaliser – avec au verso des images et au verso les mots. « Le manque de connaissances linguistiques reste l'un des principaux obstacles à l'emploi. Cet outil assez simple devrait permettre à notre personnel des titres-services de se développer et favoriser l'inclusion sur le marché du travail », conclut Philippe Lacroix.

J.D.

L'upskilling pour booster ses performances et sa carrière

En cette période incertaine, l'upskilling ou la formation continue est un enjeu primordial, pour les entreprises comme pour les travailleurs. En mettant à jour ses compétences, l'une peut fidéliser ses talents et augmenter ses performances, alors que l'autre assure son employabilité au sein du marché de l'emploi.



Sylvie-Anne Piette, Directrice de l'Executive Education de HEC Liège. © D.R.

Si la situation pandémique a profondément bouleversé les modèles économiques et l'organisation du travail, elle a surtout rappelé combien il était indispensable d'être épanoui dans son métier, tout en étant compétent. De quoi tenir bon et rester opérationnel en

toutes circonstances.

Plus facile à dire qu'à faire quand on sait que le ras-le-bol des travailleurs est généralisé et que ceux-ci commencent à douter de leur job... Moins de quatre travailleurs sur dix se sentent bien dans leur vie professionnelle d'après le baromètre de Tempo-Team. Chez nos voisins français, plus de la moitié des salariés (56 %) ont déjà réfléchi à un changement de carrière depuis le début de la crise sanitaire, selon une enquête menée par Golden Bees. ©

Face à ce contexte, la pratique de l'upskilling, appellation déjà répandue dans les tendances RH depuis quelques années, pourrait être une solution. « Le concept d'upskilling ou du Long Life Learning n'est pas nouveau et il a été démontré combien c'était une nécessité pour chacun. On observe, depuis un an, une accélération des demandes

des entreprises que des particuliers », explique Sylvie-Anne Piette, Directrice de l'Executive Education de HEC Liège, qui propose une soixantaine de formations continues en management aux entreprises privées et publiques.

Pour rappel, derrière cet anglicisme se cache la notion de 'mise à jour des compétences'. Il s'agit en fait d'un apprentissage continu au sein d'une même entreprise



(ou non) en vue de développer de nouvelles aptitudes et de monter en compétences. Cette pratique permet de poursuivre un même métier ou un même domaine d'activité, dans un contexte changeant.

De nombreux avantages

L'upskilling favorise donc la réussite des mutations. Elle permet aux sociétés de répondre aux impératifs de la transition digitale qui, bien avant la crise sanitaire, a exigé et exige encore de la réaction et de l'adaptation : « Les pressions liées à la digitalisation et l'innovation technologique imposent aux entreprises de continuer à la fois leurs business "as usual" (pour garder des sources de revenus à

« Les pressions liées à la digitalisation et l'innovation technologique imposent aux entreprises de continuer à la fois leurs business "as usual" (pour garder des sources de revenus à court terme), tout en mettant en place de nouvelles organisations plus réactives et en utilisant des technologies qui se réinventent en permanence. »

court terme), tout en mettant en place de nouvelles organisations plus réactives et en utilisant des technologies qui se réinventent en permanence. »

Par ailleurs, les démarches d'upskilling présentent d'autres avantages pour les entreprises. Elles servent à anticiper les risques d'obsolescences des compétences, à fidéliser les talents et à augmenter les performances. Il s'agit même d'un « levier essentiel pour pallier la pénurie de talents », comme l'indique à juste titre les Echos Executive. Qui plus est, ce genre de pratique prépare aux challenges à venir.

Compte tenu de la situation actuelle, la formation continue pourrait aussi remonter le moral des équipes en les stimulant à se former et à apprendre de nouvelles choses. Globalement, elle s'impose comme un enjeu primordial pour le travailleur : elle lui permet de continuer à entretenir son emploi mais aussi son employabilité tout au long de sa carrière, tout en lui offrant des opportunités. Être à jour et compétent sur le marché de l'emploi est un sésame que les recruteurs convoient.

Des inégalités entre les travailleurs

Mais ce sérieux atout n'est pas à la portée de tout travailleur et dépend de la taille de l'entreprise, comme le constate Sylvie-Anne Piette : si de nombreuses grandes sociétés mettent à disposition de leur personnel des formations continues, « d'autres travaillent dans des petites structures et doivent alors se battre pour survivre par rapport à ces grands groupes car, même si leur force est leur agilité, ils ont aussi des ressources qui ne leur permettent pas forcément d'innover en permanence ni d'amortir des crises comme celle que nous sommes en train de vivre. Ils ont besoin de formation pour être toujours au top et, dès lors, de soutien financier pour pouvoir former leur personnel. »

Face à cette inégalité, la première chose à faire serait d'insister sur l'importance des ressources permettant à chacun de se former de manière continue. Pour ce faire, il faut bien entendu tenir compte du fait que les aides à la formation répondent à des critères qui ne permettent pas toujours de les obtenir. Par exemple, celui qui travaille en ASBL n'a pas droit au chèque formation, celui qui travaille dans une petite structure n'a pas droit au congé-éducation, etc.

Enfin, il faudrait de plus en plus de conseils pour encadrer les démarches d'upskilling afin qu'elles puissent répondre aux enjeux propres de chacun et aux ressources en formation disponibles. « Il faut également insister sur la nécessité pour les opérateurs de formation de proposer des formations de haut niveau, certifiantes et donc reconues par les employeurs », conclut Sylvie-Anne Piette.

Julie Delcourt