

Références



DOSSIER SERVICES PUBLICS

SELOR

De nouveaux profils attirés par le service public

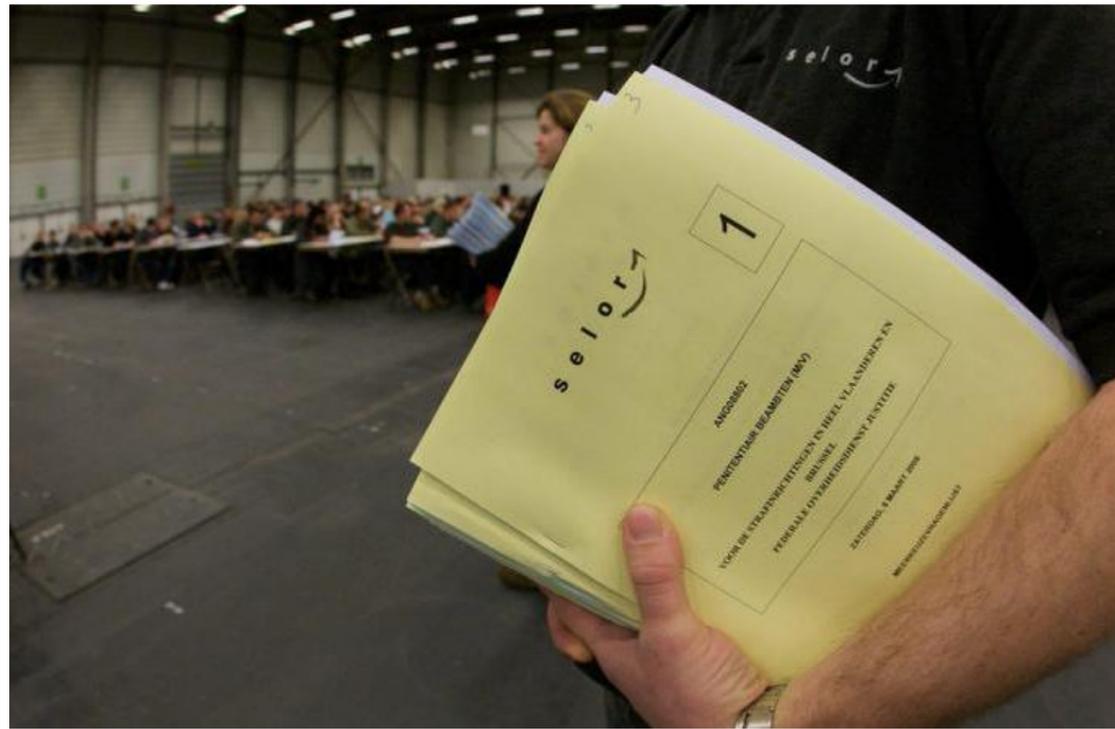
Difficile d'estimer si la pandémie a boosté l'attractivité du service public, mais de nouveaux profils sont apparus parmi les postulants. La crise sanitaire a également mis en lumière la diversité des fonctions proposées par l'administration fédérale.

PAULINE MARTIAL

La crise sanitaire aurait-elle contribué à rendre le service public plus attractif? Difficile de l'affirmer du côté du Selor, le bureau de sélection de l'administration fédérale. « Ce que l'on peut dire, c'est que nous avons eu autant de postulants en 2020 qu'en 2019, soit avant et après la crise. En revanche, nous avons moins d'offres d'emploi l'année dernière, ce qui signifie que le nombre de postulants a certainement été plus élevé par rapport au nombre d'offres d'emploi disponibles. On parle ici de plus de 110.000 postulants cette année, cela montre bien que la fonction publique est attractive », explique Aurélie Damster du SPF Stratégie et Appui.

Des éléments d'attractivité multiples

Depuis la pandémie de covid, le service public a vu aussi émerger de nouveaux profils parmi les postulants. Des travailleurs de l'Horeca en recherche de reconversion se sont par exemple manifestés, tout comme certains consultants RH dont le travail a pu s'amenuiser dans le privé au pic de la crise. « Plusieurs éléments sont certainement entrés en ligne de compte au moment d'attirer ces nouveaux candidats. Un certain nombre d'entre eux a sans doute d'abord été motivés par la sécu-



Le Selor recrute certes souvent du personnel administratif et des juristes, mais il est aussi à la recherche de gardes forestiers, de fonctions pénitentiaires, de profils techniques et IT, de personnel pour les musées ou encore de médecins. © BELGA

rité d'emploi qu'offre le service public en ces temps d'incertitude », estime Aurélie Damster. L'équilibre vie professionnelle/vie privée mis en avant par le service public continue également de séduire, tout comme les nombreuses possibilités de formation. « Aujourd'hui, travailler pour le service public, c'est aussi avoir l'opportunité de se former de manière continue. Et ça, c'est évidemment très attractif, en particulier pour les jeunes. Ils savent qu'en acceptant un poste, ils ne s'enferment pas forcément dans une carrière linéaire, que les possibilités de promotion en interne ou de mutation entre administrations sont facilement envisageables », développe Pierre Verougstraete, responsable des équipes de sélection du Selor. La gestion de la crise sanitaire en elle-même a aussi profondément impacté les besoins du service public. Des gestionnaires ont ainsi par exemple été recrutés pour traiter un flux croissant de dossiers de demandeurs d'emploi, tombés au chômage temporaire ou technique au cours de la crise. « Ces gestionnaires de dossiers

ont notamment été très demandés dans des organisations comme la Capac, et les institutions de sécurité sociale en règle générale, qui ont été envahies par des demandes de dossiers supplémentaires. Les gestionnaires de crise, des experts, des communicants et des scientifiques ont également été essentiels au bon fonctionnement du centre de crise », explique Pierre Verougstraete.

« On parle de plus de 110.000 postulants cette année, cela montre bien que la fonction publique est attractive »

Aurélie Damster
SPF Stratégie et Appui



Une diversité mise en lumière

La pandémie aura également permis à certains de prendre conscience de la diversité et de la richesse des fonctions proposées par le service public. « La visibilité que la pandémie a apportée à nos administrations a permis au public de se rendre compte que nos métiers ont du sens et

ne se limitent pas uniquement à du travail de bureau. Certes, nous recrutons souvent du personnel administratif et des juristes, mais nous sommes aussi à la recherche de gardes forestiers pour la Région wallonne, de fonctions pénitentiaires, de profils techniques et IT, de personnel pour les musées ou encore de médecins », souligne le responsable des équipes de sélection du Selor.

Une récente enquête menée par le Selor à la fin de l'année dernière confirme, pour sa part, l'attractivité du service public. En termes d'employer branding (autrement dit de marque employeur), l'administration fédérale est ainsi perçue comme une option apportant satisfaction à ses collaborateurs internes, mais aussi comme un choix positif pour les postulants extérieurs. Aucune différence majeure n'aurait été observée en fonction de l'âge.

Le service public semble donc aujourd'hui séduire autant les jeunes diplômés que les travailleurs plus expérimentés.

LES MOUTONS d'Alsy

NON aux tâches absurdes...
Je veux être au service
des citoyen(ne)s !!!

Tiens...
Salut, Georges!

Je suis ton directeur.
Tu es à mon service.
Et je suis un citoyen.

BAM!

Alsy

Une mission au service du public



Aurélie Dossogne
Experte à la Direction
des solutions logicielles
et des projets du SPW

© SPW - JL CARPENTIER

Informaticienne, Aurélie Dossogne a pris le parti de quitter le secteur privé pour rejoindre le SPW. Motivée par des missions d'intérêt public, elle a également de grands défis à relever pour digitaliser les processus.

En 2013, Aurélie Dossogne, informaticienne de formation, décide de quitter son emploi dans le secteur bancaire à Bruxelles pour rejoindre le Service Public de Wallonie à Namur. Un changement de localisation qui l'arrange mieux en tant que jeune maman mais surtout, un emploi intéressant qui la motive. « L'offre proposait un rôle de chef de projet mais aussi de responsable fonctionnelle d'application, ce que je n'avais encore jamais fait. Travailler dans un secteur public, c'est se dire que tout ce qu'on fait est à destination des citoyens, des entreprises. On les aide indirectement dans leurs démarches, et c'est notamment ce qui m'a attiré. » souligne-t-elle.

Le secteur public pourrait paraître moins attrayant pour un profil IT. Vu le manque de candidats sur le mar-

ché, les entreprises privées ont souvent des offres salariales très alléchantes ainsi que de bons moyens techniques. Pourtant, Aurélie ne regrette pas son choix. Au SPW, elle a trouvé un job intéressant et un meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle. Même si, comme dans la plupart des domaines de l'informatique, son département reste fortement occupé par des

J'aime beaucoup travailler en équipe et la diversité des tâches et des contacts avec tous ces métiers différents

hommes, son congé parental a été bien accueilli et ses collègues masculins n'hésitent pas à en profiter également. « Le SPW est une grosse

structure donc on peut aussi évoluer dans notre carrière. En 8 ans, j'ai déjà travaillé pour deux domaines d'activité bien différents. » ajoute-elle.

Actuellement, Aurélie est responsable d'un centre de service qui porte sur la gestion des sites internet, la gestion documentaire et la gestion des dossiers. Elle assure donc un rôle de coordination et de suivi pour mettre en place une même façon de travailler au sein de ces trois domaines. Elle endosse également la casquette de chef de projets et de responsable du domaine de gestion de dossiers, appelé ACM (Adaptive Case Management). Elle s'occupe donc de la mise en place concrète des projets et collabore avec les différents métiers du SPW que ça soit la gestion des voiries ou de l'environnement. « J'aime beaucoup travailler en équipe et la diversité des tâches et des contacts avec tous ces métiers différents. C'est très varié. »

Mutualiser les processus

Le SPW doit faire face à de nombreux défis informatiques. Dès le début de la crise sanitaire, il a bien sûr fallu accélérer l'installation des agents avec des PC portable, des outils collaboratifs, etc. Mais le véritable challenge pour Aurélie est de créer une plateforme commune aux différents métiers pour gérer leurs dossiers. « Le but de cette plateforme transversale de gestion de dossiers est de permettre aux agents de traiter leurs dossiers, non plus via papier, tableaux excel ou certaines

applications sur mesure, mais via un outil informatique adapté. » Ce projet intervient dans une dynamique générale de rationalisation et de simplification. Jusqu'il y a peu, les sites internet et applications étaient

Un job intéressant et un meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle

développés sur mesure pour chaque profession. L'objectif pour Aurélie est donc de créer un socle commun sur lequel elle pourrait développer des modules adaptés à chaque secteur. La plateforme restera la même ce qui permettra de réduire les coûts et

d'avoir plus rapidement un outil opérationnel. « C'est un beau challenge, se réjouit-elle. Il n'y avait rien qui existait avant la mise en place de cette plateforme de gestion de dossiers. A travers cet outil, on essaye justement que les métiers se parlent pour avoir quelque chose mutualisé et de commun au niveau global SPW. » Un projet à forte visibilité qui met véritablement les équipes au défi et qui pourrait plaire aux nouveaux candidats.

Le service public de Wallonie recrute sans cesse des profils différents, les métiers liés à l'informatique en font partie.

Sarah Poucet

Plus d'infos via : www.wallonie.be/jobs

Parmi les nombreux métiers au SPW, on trouve aussi celui d'Ingénieur des mines ou de Conseiller pour la lutte contre les inondations © D.R.



20008290

Wallonie service public SPW

VOTRE TALENT AU SERVICE DE LA WALLONIE

La Wallonie propose des postes diversifiés et épanouissants au service de tous !

Nous recherchons notamment, les talents suivants :

- Analyste métiers
- Expert - manager réseaux cyclables
- Expert en informatisation de processus
- Gestionnaire d'infrastructures publiques
- Spécialistes en géotechnique et en expertises techniques en matière de mines
- Spécialistes en informatique
- Informaticien architecte du système d'informations

QUELQUES POSTES À VENIR :

- Assistant en aménagement du territoire et urbanisme
- Assistant comptable et budgétaire
- Vérificateur en matière de subventionnement
- Collaborateur administratif

Pour postuler, découvrir les autres offres d'emploi, s'informer : wallonie.be/jobs

RÉORIENTATION

Près de 4 Belges sur 10 envisagent un changement de carrière dans les 12 mois

Près de quatre travailleurs belges (37 %) sur dix envisagent un changement de carrière dans les douze prochains mois, d'après une enquête du prestataire de services RH Acerta et du site d'emploi StepStone.

Vingt pour cent des sondés disent vouloir un emploi complètement différent dans un autre secteur, tandis que 13 % visent un emploi similaire ou un passage à un autre statut (4 %).

D'après cette enquête, menée auprès de quelque 3.000 travailleurs, 45 % d'entre eux ont postulé au moins une fois au cours des six derniers mois, contre 34 % lors du premier confinement, il y a un an. Le télétravail est devenu un élément clé dans les candidatures : 58 % des travailleurs en tiennent compte dans le choix d'un nouvel employeur.

« On constate que les collaborateurs qui n'ont pas eu la possibilité de travailler à domicile au cours de l'année écoulée ont davantage postulé (68 %) par rapport à ceux qui ont pu le faire (30 %). Les travailleurs qui ont souvent dû se rendre au bureau pendant la crise du coronavirus envisagent aussi plus fréquemment de changer de secteur (63 % contre 44 %) », souligne le directeur d'Acerta Consult, Benoît Caufriez.

D'après l'enquête, 62 % des travailleurs interrogés se déclarent prêts à consentir des efforts supplémentaires pour leur employeur moyennant le même salaire. Près de 40 % estiment par ailleurs ne pas avoir assez de possibilités d'apprentissage dans leur fonction. Pour les employeurs, il s'agit d'un signal important : 60 % des collaborateurs qui jugent l'apprentissage insuffisant dans leur emploi ont postulé en dehors de l'entreprise, contre 30 % des collaborateurs qui estiment apprendre suffisamment, relève l'enquête. BELGA FORMATION

Le Forem et bpost collaborent

Le Forem et bpost s'associent pour former au minimum 200 demandeurs d'emploi par an au métier d'opérateur polyvalent via une formation alternée, indiquent les deux entreprises publiques. La formation s'adresse aux demandeurs d'emploi inoccupés depuis plus d'un an et aux bénéficiaires du revenu d'intégration sociale.

bpost prévoit d'engager en Belgique jusqu'à 1.000 personnes éloignées du marché de l'emploi par an. Dans le cadre de son programme « bpost boost ! », l'entreprise a fait appel au Forem pour former de 200 à 350 demandeurs d'emploi wallons par an au métier d'opérateur polyvalent de poste.

Deux modules de formation sont mis sur pied : un module court qui s'adresse aux demandeurs d'emploi qui disposent du Certificat d'enseignement secondaire supérieur et un module long destiné à des demandeurs d'emploi et/ou bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ne disposant ni du CESS ni du permis B. Au cours de ce deuxième module, les stagiaires passeront leur permis de conduire, se formeront au métier d'opérateur polyvalent et une fois recrutés, pourront suivre un complément de formation et obtenir le diplôme CESS. Il s'agit d'un « véritable coup de pouce », selon bpost et le Forem, qui rappellent que « 45 % des demandeurs d'emploi en Wallonie sont tout au plus diplômés de l'enseignement secondaire du 2^e degré, et que sur les 200.000 demandeurs d'emploi wallons, plus de 40 % d'entre eux n'ont pas de permis ». BELGA

SERVICE PUBLIC

La Santé et les Finances au cœur des recrutements

Au cœur de la gestion de la crise sanitaire, le SPF Santé publique a recruté massivement au cours de l'année écoulée. Du côté des Finances, le volume d'emploi est également colossal, comme à son habitude. Mais pour recruter en suffisance, l'administration fédérale a simplifié son processus de screening.

PAULINE MARTIAL

Sans surprise, le SPF Santé publique est l'une des administrations à avoir été particulièrement pourvoyeuse d'emploi depuis le début de la crise sanitaire. Des nombreux profils ont été appelés en renfort pour permettre à ce département de garder la tête hors de l'eau au plus fort de la pandémie. Une situation de crise qui leur a été bénéfique sur le plan du recrutement. « Nous sommes parvenus à recruter de manière attractive, en partie grâce au fait que nous avons été mis sous le feu des projecteurs dès le début de la crise du covid. Certaines personnes se sont alors rendu compte des opportunités que nous avions à offrir. Et c'est tant mieux ! Car il faut savoir qu'au sein du SPF Santé publique, 70 % de nos recrutements concernent des experts aux profils extrêmement pointus, qui possèdent au minimum un master », confie Angélique Heusicom, Corporate Advisor au SPF Santé publique. Plus de 80 personnes ont ainsi été recrutées au cours de l'année écoulée. Des profils spécifiques liés à la politique antimicrobienne menée par le gouvernement bien sûr, mais aussi des pharmaciens ou des détenteurs de master en santé publique. Sur le plan de la santé animale, de nombreux vétérinaires sont également fréquemment recrutés, tandis que des profils ingénieurs sont eux appelés à travailler sur des thématiques environnementales. Des fonctions multiples, très recherchées aussi par le secteur privé, avec lequel il faut parfois jouer des coudes. « Il est nécessaire de pouvoir se montrer compétitif car il s'agit évidemment de candidats que le privé essaye également d'attirer. Pour ce faire, on tente de rester attractif sur le plan salarial, mais on essaye surtout de mettre en avant les enjeux importants que nous avons à leur confier », explique Angélique Heusicom.

Si le SPF Santé publique parvient à tirer son épingle du jeu dans le recrutement de nombreux profils, le challenge est cependant plus difficile lorsqu'il s'agit d'embaucher des médecins. « Il s'agit principalement d'un problème de statut qui ne permet pas à ces médecins, lors de leur première année de stage, de continuer à exercer en tant qu'indépendants, puisqu'ils deviennent fonctionnaires. Et puis, cela reste parfois difficile de rester compétitif avec certaines agences, comme l'Inami. Il reste aussi un



Si le SPF Santé publique parvient à tirer son épingle du jeu dans le recrutement de nombreux profils, embaucher des médecins reste un vrai challenge. © BELGA

gros travail à faire au niveau des clichés autour de la fonction publique. Certains s'arrêtent encore trop souvent aux préjugés du fonctionnaire, alors que notre travail est profondément diversifié et a un réel impact sur la société. Pour contrer cela, nous essayons d'approfondir au maximum la description de nos fonctions », développe la Corporate Advisor du SPF Santé publique.

Avec pas moins de 20.000 personnes actives dans son service, le SPF Finances est sans conteste l'un des plus gros employeurs de l'administration fédérale

1.300 postes à pourvoir

Avec pas moins de 20.000 personnes actives dans son service, le SPF Finances est sans conteste l'un des plus gros employeurs de l'administration fédérale. Ses ambitions de recrutement pour l'année 2021 ne font d'ailleurs que le confirmer puisque 1.300 postes devraient être à pourvoir au sein de ce service public cette année. Parmi les profils recherchés figurent des juristes, des économistes

ainsi que des professionnels de l'IT au sens large. Des perles rares que s'arrachent évidemment aussi les entreprises dans le privé, tant la pénurie est marquée depuis plusieurs années. « La concurrence est rude, d'autant que notre volume de recrutement est énorme, mais nous avons développé notre propre stratégie pour convaincre les candidats et je pense qu'elle porte ses fruits. L'idée est évidemment de casser les préjugés selon lesquels la fonction publique serait moins intéressante, moins motivante ou moins ambitieuse. Nous érigeons certains de nos collaborateurs en ambassadeurs pour véhiculer la réalité de nos métiers, pour montrer que nous cherchons des candidats dynamiques, autonomes et capables de prendre des initiatives. Certes, il nous est parfois difficile de rivaliser avec le privé, notamment sur la question des avantages extralégaux, mais nous remarquons de plus en plus que la qualité de la fonction prime aujourd'hui sur l'aspect salarial », affirme Inge Mattens, Project Manager Employer Branding au SPF Finances. Les possibilités de formation interne, à suivre à son propre rythme et au gré de ses ambitions professionnelles, constituent également un atout qui joue en faveur de toutes ces administrations.

« Nous avons changé notre fusil d'épaule en matière de recrutement »

Pour entamer une carrière dans le service public, impossible de déposer une candidature spontanée. Le recrutement de l'administration fédérale, assuré par le Selor, se fait via des processus bien spécifiques et organisés. Les réalités de la crise sanitaire ont néanmoins poussé le bureau de recrutement à revoir sa manière de procéder et d'aborder les candidatures. « Avant l'arrivée du covid, nous travaillions avec des sélections spécifiques, orientées sur des profils particuliers. Mais la crise a considérablement restreint nos

procédures, en limitant notamment notre capacité à faire passer des tests. Résultat : nous avons changé notre fusil d'épaule en matière de recrutement. Nous avons, en effet, opté pour des sélections génériques par niveau et pour toutes les administrations de manière à répondre efficacement à leurs besoins dans ce contexte particulier », confie Pierre Verougstraete, le responsable des équipes de sélection du Selor. Nouveauté également : alors que les candidats étaient autorisés à postuler à plusieurs procé-

dures différentes lors des processus de sélection spécifiques, une seule candidature à la fois est admise depuis la crise sanitaire. « L'objectif est de rationaliser les candidatures et de faire en sorte que les candidats ne doivent pas se déplacer à plusieurs reprises pour effectuer certains tests, dans un souci de respect des mesures sanitaires », explique Pierre Verougstraete. Pas de quoi miner l'attractivité du service public, que du contraire, puisque pas moins de 25.000 candidats ont postulé pour un emploi dans la fonction publique depuis l'instau-

ration de ces sélections génériques. « Peu d'entreprises privées peuvent se targuer de générer un volume de candidatures aussi important dans des délais relativement courts et avec des profils aussi variés. Et cela se confirme également si on jette un rapide coup d'œil aux ambitions de recrutement de certains départements : on parlait tout de même de 800 personnes pour le SPF Finances, 750 pour l'Intérieur et 250 pour la Justice en 2021. Il y a donc clairement des opportunités pour ceux qui le souhaitent », conclut-il. PA.ML.

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**

La nouvelle école des métiers de la sécurité, de la prévention et du secours à Bruxelles : Brusafe

Ce mercredi 5 mai, la nouvelle École Régionale des Métiers de la Sécurité, de la prévention et du secours, Brusafe, a fêté son inauguration en présence du Ministre Président, Rudi Vervoort et de la presse.

Ce véritable campus de la sécurité a vocation à devenir le lieu des formations de base aux métiers d'agent et inspecteur de police, de gardien de la paix, de secouriste-ambulancier, de sapeur-pompier ou encore d'agent constatateur SAC ainsi que des formations continuées pour tous les agents de la sécurité, de la prévention et du secours actifs en Région bruxelloise.



Natacha Simonetti, responsable du COR © DR

Implantée à Haren, l'école abrite également le Centre d'Orientation au Recrutement (COR), qui propose une multitude de services gratuits pour permettre aux candidats de s'informer sur les différents métiers et formations proposés, mais également de se préparer aux épreuves de sélection.

Natacha Simonetti, responsable du COR, nous dévoile ce qu'il faut absolument savoir pour rejoindre ce projet ayant pour but de contribuer à rendre la capitale bruxelloise plus sûre.

Un renouveau dans le monde de la sécurité, de la prévention et du secours à Bruxelles qui met à disposition des nouveaux outils et moyens pour se former.

Natacha Simonetti : « Ce qui va concrètement changer par rapport à avant, c'est une mutualisation au sein des quatre écoles. À savoir, la possibilité d'avoir des exercices intégrés, de développer une culture commune, un langage commun de ces corps de métiers qui sont amenés à collaborer sur le terrain ensemble. C'est un campus qui offre de nouvelles possibilités. Par exemple, l'on met à disposition une voiture de

simulation de conduite pour la police ou encore une salle immersive qui permettent une mise en situation. C'est une vraie plus-value.

Le COR (Centre d'Orientation au Recrutement) propose donc ses services à tous ceux qui s'intéressent à ces métiers de la sécurité, de la prévention et du secourisme. »

Des services gratuits qui permettent de s'informer, se préparer, s'orienter pour augmenter les chances d'être sélectionné. Un accompagnement individuel peut être appliqué.

N.S : « BruSafe a pour mission de favoriser le recrutement, la sélection et le maintien de l'emploi et d'effectifs de proximité dans les métiers de la sécurité, de la prévention et du secours, mais a également pour mission de promouvoir l'image et la visibilité de ces métiers. Une façon de susciter des vocations. Nous proposons également des préformations, pour une remise à niveau, quand cela est nécessaire ou un accompagnement individuel sur mesure... Par exemple, une personne vient nous voir pour savoir si elle est apte à postuler, disons à la police (sachant qu'il y aura toute une série d'examens), on lui propose de faire une simulation des tests d'aptitudes cognitives. En fonction de ses besoins on va l'orienter soit vers une préformation de quelques semaines ou soit vers un accompagnement individualisé. Pour ces préformations nous collaborons avec le CEFIG (centre de formation d'insertion socioprofessionnel), un de nos plus vieux partenaires. La nouveauté cette année, c'est qu'on a souhaité pouvoir offrir ce même service de préformation pour les néerlandophones, ce

qui n'existait pas encore. On se rend compte que les néerlandophones bruxellois préfèrent travailler en dehors de Bruxelles, les attirer est donc devenu notre challenge pour cette année. »

On va décortiquer sa motivation, approfondir ses intérêts personnels, analyser aussi ses compétences et ses atouts.

Des conseils basés sur un accompagnement des candidats avec une familiarisation du terrain et des lieux de travail.

N.S : « Quand un candidat vient nous voir pour une orientation on va donc décortiquer sa motivation, approfondir ses intérêts personnels, analyser aussi ses compétences et ses atouts. La réalité du métier n'est pas toujours celle que les personnes imaginent, donc c'est aussi important

qu'ils aient un aperçu clair de ce qui les attendra. Dans cette optique, on organise des rencontres avec les professionnels, pour observer et poser des questions, on leur fait visiter des zones de police, ou des casernes de pompiers, pour qu'ils aient un aperçu vraiment concret. »

Mélina Margaritis

Note :

Inscriptions via : www.talentum.jobs
Un salon virtuel est aussi prévu pour septembre 2021 où se retrouveront tous les métiers, écoles et employeurs des différents secteurs.

Pour y participer, il faudra vous inscrire sur le site de Brusafe.

« BruSafe a pour mission de favoriser le recrutement, la sélection et le maintien de l'emploi et d'effectifs de proximité dans les métiers de la sécurité, de la prévention et du secours » © DR



Mon métier, j'en suis fier



350 postes sont à pourvoir en région bruxelloise.

Découvrez comment accéder à ces métiers sur www.brusafe.brussels

Qu'ils exercent un métier de la prévention tel que gardien de la paix, gardien de parc, médiateur ou qu'ils soient secouristes-ambulanciers, agents constatateurs, pompiers ou policiers, ils contribuent au quotidien à rendre la région bruxelloise encore plus sûre. Découvrez comment

accéder à ces métiers sur

www.brusafe.brussels



École Régionale des Métiers de la Sécurité, de la Prévention et du Secours

Une formation pour intégrer un Conseil d'Administration

Parmi la pléthore de formations proposées par l'École de gestion de l'Université de Liège, on retrouve notamment la certification en gouvernance d'entreprises. En seulement trois mois, les participants en ressortent formés et opérationnels pour entrer en fonction dans un Conseil d'Administration.



Didier Van Caillie, professeur à HEC ULiège et Directeur académique du Certificat en gouvernance d'entreprises © DR.

tionnels de cette formation et qu'ils soient d'emblée utiles dans un CA », complète le directeur académique.

Nous avons un large spectre de profils variés, ce qui rend le cours intéressant et motivant à donner

Aucun prérequis n'est nécessaire. « Nous avons différents profils qui participent à notre formation : des personnes qui ont déjà une entreprise et souhaitent mettre en place dans leur structure un CA ou des travailleurs élus par leurs collègues pour les représenter au CA. Nous avons un large spectre de profils variés, ce qui rend le cours intéressant et motivant à donner. On voit que les étudiants prennent goût au cours et cela forme une belle promotion. Il y a un esprit de famille qui naît assez vite. C'est très satisfaisant de voir cela. »

Une certification responsable et éthique

La formation se développe comme suit : 8 à 10 sessions de cours -entre 3 et 8 heures de cours maximum-

dispensées sur trois mois, en journée les samedis - et exceptionnellement un mardi ou un jeudi. Celles-ci portent sur des thématiques particulières telles que les rôles et responsabilités d'un administrateur, la prise de décisions stratégiques dans un CA, comment animer un CA, comment interagir avec les autres membres pour être le plus constructif possible, etc. « Nous avons aussi une session très importante sur le thème de comment inclure la dimension éthique et la sustainability dans les discussions et projets d'un CA. »

De nos jours, la RSE, la dimension éthique et environnementale est plus que jamais importante au sein des entreprises, comme le pointe Didier Van Caillie : « Initialement, le certificat était construit dans une logique de gouvernance actionnaire. Il était donc perçu comme un outil destiné à défendre les intérêts des actionnaires. Aujourd'hui, il a

évolué, nous nous focalisons sur la gouvernance partenariale. C'est d'ailleurs pour cela que je pense que notre public actuel est mixte. Lors de la dernière session, deux tiers des participants venaient du monde associatif ou assimilé et un tiers venait de PME. »

Une simulation d'un CA réel pour valider les acquis avec une série d'aspects à préparer.

Qui dit certificat universitaire dit test final. La formation gouvernance se clôture sur d'une part un examen sous forme de QCM formel à cours ouverts pour vérifier que la matière a bien été assimilée, et d'autre part, sur un jeu de rôle : une simulation d'un CA réel pour valider les acquis avec une série d'aspects à préparer.

« Il y a des documents préparatoires et des aspects sur lesquels réfléchir. Chaque étudiant présente son aspect et le soumet à discussion afin que nous puissions évaluer comment il a construit son argumentaire et comment il interagit avec les autres. »

Julie Delcourt

NOTE : Plus d'informations ?

www.hexexecutiveschool.be/gouvernance-entreprise

Félicitations aux diplômés de la sessions 2019-2020 !

© DR.



La formation gouvernance se déploie dans le cadre d'un programme d'Executive Education, de formation continue. « C'est-à-dire qu'il s'adresse essentiellement à des travailleurs, à des personnes qui exercent parfois depuis longtemps dans le milieu professionnel », explique Didier Van Caillie, professeur à HEC ULiège et directeur académique du certificat en gouvernance d'entreprises.

Plus largement, ce certificat universitaire s'adresse à toutes les personnes soucieuses d'acquérir les bases nécessaires à l'intégration d'un Conseil d'Administration (CA) ou d'une structure de gouvernance, que ce soit dans le monde associatif ou dans le secteur privé. Tant les hard skills que les soft skills y sont développées : les cours concernent tantôt de la théorie juridique et financière, tantôt de l'apprentissage en matière d'animation d'équipes, de gestion de projets et de réunions. « Le but est que nos étudiants ressortent opéra-

20008324



**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 11 JUNI 2021 DE 8H30 À 10H15

Retour au bureau en mode hybride, un exercice d'équilibre entre anticipation et gestion des risques : études et feuille de route pour nos entreprises

PAR
• Frank Vander Sijpe, Director HR Trends & Insights chez Securex.
 ET
• Isabelle Deliege, Senior advisor chez BDO

Depuis de nombreuses années, le centre d'études et de recherches de Securex analyse les évolutions en terme d'absentéisme et de rotation du personnel. La santé mentale des collaborateurs, l'augmentation des burn-out, l'évolution du turn-over: que disent les données actuelles de ce qui attend nos organisations dans les prochains mois? Frank Vander Sijpe, Director HR Trends & Insights chez Securex, viendra nous présenter ses dernières observations et nous partagera les points de vigilance qu'il en retire.

Ceux-ci seront essentiels pour préparer au régime de travail post-Covid-19 auquel nous sommes tous en train de travailler. L'enjeu est clair: passer d'une organisation de crise à un modèle bien étayé dans lequel les enseignements de ces derniers mois nous permettront d'assurer l'implication des travailleurs à travers un modèle hybride de « retour au bureau ». Isabelle Deliege, Senior advisor chez BDO, nous partagera une feuille de route concrète pour la mise en place à court terme d'un « New Way Of Working ».

Grâce à leur expertise, nos deux orateurs nous amèneront, de façon concrète, des réponses aux questions suivantes:

- Quelles sont les évolutions observées en matière d'absentéisme et de turn-over pendant la crise sanitaire?
- Quels sont les points d'attention à intégrer en matière de santé mentale et de sens au travail afin d'assurer le bien-être et la rétention des collaborateurs?
- Quels axes de réflexion peuvent nous aider à structurer le retour au bureau des collaborateurs?
- Comment transformer le travail hybride en une opportunité?

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

L'événement inclura une quinzaine de minutes de « social talk » dans l'esprit de convivialité qui caractérise l'ADP Liège, ainsi qu'une session de questions-réponses.

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 9 juin à minuit**. Un lien Internet leur permettant de se connecter sera envoyé avant le webinaire à tous les participants inscrits.



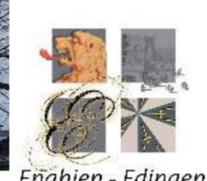








20008322



**La Ville recrute un
CHEF DE SERVICE POUR SON SERVICE POPULATION –
ÉTAT-CIVIL - ÉTRANGERS (H/F/X)**

Description du poste :
 En tant que chef du service Population – Etat-civil, sous l'autorité de la Directrice générale et du chef du Département administratif vous serez amené à :

- Planifier, organiser, coordonner les activités du service ;
- Assurer la guidance des agents de votre service ;
- Communiquer aux services les directives émanant des autorités et veiller à leur mise en œuvre au sein des services ;
- Rédiger ou valider les rapports/les délibérations à destination de votre supérieur hiérarchique et/ou des autorités ;
- Assurer le suivi des procédures et des systèmes de qualité en place ;
- Communiquer tout problème rencontré au sein du bureau à son supérieur hiérarchique ;
- Formuler des propositions d'amélioration du service (fonctionnement interne, communication, service au public, ...)
- Constituer un dossier et assurer son suivi ;
- Coordonner des dossiers qui impliquent plusieurs services/institutions extérieures ;
- Garantir un service de qualité à toutes demandes introduites par le citoyen.

Niveau d'études :
 • Licence ou Master, en droit ou en sciences administratives ou en gestion publique. Une expérience en qualité de chef de service Population – Etat-civil constitue un atout.

Compétences :
 • Maîtriser les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions ;
 • Posséder de bonnes capacités rédactionnelles et une maîtrise de l'orthographe ;
 • Traiter les citoyens et les membres de l'administration avec considération et empathie ;
 • Faire preuve de droiture, de réserve, de respect des réglementations et de loyauté dans l'exercice de sa fonction.
 • Agir dans le respect des normes de bonnes pratiques professionnelles et veiller à la primauté de l'intérêt général sur les intérêts particuliers ;
 • Communiquer aisément à l'oral et à l'écrit ;
 • S'exprimer avec clarté et efficacité face aux citoyens, aux collègues et à la hiérarchie ;
 • Travailler de manière précise, rigoureuse et méthodique ;
 • Faire preuve d'imagination et d'innovation ;
 • Exécuter l'ensemble des tâches dans les délais imposés ;
 • Être polyvalent et savoir faire face à une situation imprévue ;
 • S'intégrer avec aisance dans l'environnement de travail ;
 • Être capable de collaborer avec ses collègues et de contribuer au maintien d'un environnement agréable ;
 • Être capable de gérer des conflits ;
 • Être capable de motiver ses collaborateurs et de les rassembler autour d'un projet ;
 • Maîtriser le néerlandais (oral et écrit) ;
 • Maîtriser l'informatique et les logiciels de bureautiques courants (Office) ;
 • Maîtriser l'outil « Saphir » et/ou l'anglais, est considéré comme un atout.

Conditions de travail :
 • CDI, temps plein, 38 heures/semaine sur 5 jours (+ permanences et mariages certains samedis matins). Régime APE ou contractuel.
 • Rémunération conforme aux barèmes en vigueur à l'administration communale.

Avantages :
 • Octroi de chèques-repas ;
 • Intervention à 100% - frais de transport domicile-travail en transports en commun
 • Possibilité d'intervention pour les parcours en bicyclette du domicile au travail ;
 • Télétravail 2 jours semaines (hors période COVID).

Modalités de candidature : Adressez de votre candidature complète, comprenant :
 C.V. détaillé, lettre de motivation, copie du diplôme et extrait du casier judiciaire récent

Pour le 13 juin 2021 au plus tard UNIQUEMENT par courrier électronique à l'attention des Membres du Collège communal, à l'adresse électronique suivante : ressources.humaines@enghien-edingen.be

Des salons virtuels pour des jobs bien réels !

Depuis le début du confinement et jusqu'au retour des événements en présentiel, Références a lancé les salons virtuels par régions et depuis quelques semaines par secteur d'activité.

Le 3 juin, ce sont les métiers du Secteur Public qui seront à l'honneur. L'occasion de postuler à de nombreuses offres d'emploi à pourvoir maintenant.

Pourquoi un salon virtuel autour du Secteur Public ?

Travailler au sein de la fonction publique et s'y épanouir, c'est tout à fait possible ! C'est aujourd'hui plus que jamais dans l'air du temps : trouver un job qui a du sens, cela devient de plus en plus prisé. Les opportunités ne manquent pas et vont même continuer à s'étendre grâce à la reprise économique attendue dans les prochains mois, et le secteur public ne manque pas de défis passionnants. On y trouve des métiers qui ont un impact direct sur soi-même et sur les gens autour, des métiers qui offrent une véritable opportunité d'apporter son savoir-faire et ses compétences au service de sa localité.

Les conditions de travail dans le secteur public ne cessent d'attirer de nouveaux candidats. La sécurité de l'emploi, la flexibilité des horaires sont des atouts majeurs qui retiennent souvent l'attention des postulants. Il ne faut pas non plus négliger la capacité d'évolution au sein de ce secteur : aucun horizon n'est bouché si on s'en donne la peine. Embrasser une carrière dans les métiers du secteur public mérite la plus grande considération.

Les salons virtuels de Références : un lieu de rencontres

Accessible via PC, smartphone et tablette, la nouvelle plateforme des

salons virtuels utilisée par Références donne la possibilité au candidat de visiter des stands, comme en présentiel, avec des recruteurs présents derrière leurs ordinateurs pour répondre à toutes les questions que les candidats se posent sur l'entreprise, les offres d'emploi, les opportunités de carrière. Désormais, il y aura la possibilité de prendre des rendez-vous avec les recruteurs ! Il suffira de faire une demande dans l'agenda du recruteur pour avoir l'opportunité de discuter pendant 15 minutes avec un recruteur, peut-être un futur employeur.

En remplissant une série d'informations et de compétences, le recruteur pourra estimer la valeur d'un candidat pour un poste bien précis

C'est une chance pour chacun de se présenter, faire valoir ses compétences, discuter de ses envies de carrière. Les rencontres se font par rendez-vous en visioconférence. Il est donc nécessaire de se préparer à ce salon virtuel comme si c'était un salon présentiel.

Se mettre en avant et anticiper !

La plateforme permet de renseigner ses informations personnelles



et son CV afin d'être visible par les recruteurs. Il est primordial de bien renseigner toutes ses informations ! Plus un profil sera complet, plus le candidat aura de chances d'être contacté par un recruteur. En remplissant une série d'informations et de compétences, le recruteur pourra estimer la valeur d'un candidat pour un poste bien précis.

La prise de rendez-vous doit aussi être proactive. Lorsqu'un candidat s'inscrit au salon, nous lui donnons la possibilité de prendre un rendez-vous avec un recruteur. Ces entretiens peuvent très vite déboucher vers une opportunité d'emploi. Il ne faut pas passer à côté de cette chance !

Embrasser une carrière dans les métiers du secteur public mérite la plus grande considération

Pour aider les candidats moins familiers à ce concept digital, Références est là pour les guider pas à pas pendant tout le salon. Si vous êtes à la recherche d'un emploi ou si vous envisagez un changement de carrière, il ne reste plus qu'à vous inscrire maintenant !

Inscription gratuite via : www.talentum.jobs

Des centaines de candidats qui se sont inscrits à nos salons virtuels passés, ont eu des rendez-vous avec un recruteur. Ce qui peut très vite déboucher vers une opportunité d'emploi.

© DR.



**LE 3 JUIN,
15 - 17 H
ONLINE**

JOB DAY SERVICES PUBLICS

Rencontrez les recruteurs
et postulez aux offres d'emploi en direct !

Inscription sur: www.talentum.jobs

Ces sociétés participent:



**Vous êtes une entreprise et souhaitez participer au salon virtuel ?
C'est encore possible ! Contactez-nous
sur hello@referenc.be ou au 02 225 56 45**

Références

