

Références

DOSSIER SEMAINE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

EMPLOI

Les Belges moins frileux à prendre leurs congés

Les travailleurs et travailleuses ont pris en moyenne plus de congés lors des neuf premiers mois de 2021 qu'entre janvier et septembre 2020, ressort-il d'une enquête du prestataire de services Partena Professional réalisée sur un échantillon de 5.872 Belges disposant d'un contrat à durée indéterminée de 2019 à septembre 2021. Au cours de ces neuf premiers mois de l'année, les employé(e)s ont utilisé en moyenne 19,5 jours de congé (légaux, extralégaux, récupération, etc.). C'est plus que l'année dernière (18,9) mais moins qu'en 2019 (20,1). Plus spécifiquement, 15,8 jours de congé légaux ont déjà été utilisés, contre 15,2 l'an dernier à la même période et 16,2 en 2019. Concrètement, cela signifie que les Belges devront encore prendre 4,2 jours de congé légaux en moyenne d'ici le 31 décembre.

« La frilosité observée en 2020 s'est poursuivie au premier trimestre 2021, avant de se calmer à partir d'avril et de vraiment disparaître progressivement à partir de juillet », analyse Wim Demey, de Partena Professional. « Les évolutions de la pandémie et de la vaccination ont sans doute joué un rôle, entraînant une réelle volonté des travailleurs et travailleuses de s'évader après une année et demie très difficile. » BELGA

Seuls 22 % des employeurs ont établi une charte encadrant le télétravail

Le covid et le télétravail qui en découle ont considérablement bouleversé nos vies et la sphère du travail. Or, seulement 22 % des employeurs reconnaissent avoir établi une charte pour baliser les nouvelles habitudes professionnelles, ressort-il d'une enquête menée pour le compte de Tempo-Team, prestataire de services RH, auprès d'un échantillon de 2.589 travailleurs et 505 collaborateurs en Belgique, en collaboration avec la professeure Anja Van den Broeck, experte en motivation du travail à la KU Leuven.

« Le nombre de collaborateurs qui, depuis la fin du confinement, travaillent en alternance à domicile et en entreprise a quasiment doublé, pour passer de 11 % à 21 % entre le début de la pandémie et aujourd'hui », souligne Tempo-Team. Pour autant, les employeurs ne semblent pas vouloir s'investir en masse dans cette formule. « Un sur cinq refuse d'ailleurs totalement le télétravail (21 %) ; 16 % des fonctionnaires et employé(e)s ressentent une pression de leur supérieur hiérarchique pour venir travailler au bureau ; tandis qu'un collaborateur sur quatre (23 %) considère son dirigeant comme « un chef qui vérifie tout », énumère Tempo-Team.

« En matière d'optimisme, d'équilibre entre travail et vie privée, de motivation, de teneur des tâches et du bonheur ressenti, ceux qui travaillent en alternance à domicile et en entreprise enregistrent des scores significativement meilleurs que ceux qui sont obligés de venir chaque jour au bureau », assure Sébastien Cosentino, porte-parole de Tempo-Team.

« Dans un cas sur trois (32 %), les collaborateurs établissent des accords individuels avec leurs dirigeants, qui autorisent ou non le télétravail. Presque autant d'entreprises (29 %) précisent les règles en équipe. Et 22 % ont adopté une politique de télétravail formelle dans une charte spécifique. Cela implique qu'il n'y a aucune politique de télétravail digne de ce nom chez une majorité d'employeurs », constate l'étude. BELGA

EMPLOI

Demande retentissante, entreprises préservées par des mesures de soutien et départs à la retraite des « baby-boomers » : tout cela contribue à expliquer l'optimisme du marché du travail.

HÉLÈNE SEYNAEVE

Le marché du travail poursuit son envol et les entreprises recrutent à tour de bras. « La crise du covid, dans ses dégâts économiques, est tout à fait exceptionnelle », résume Philippe Ledent, économiste chez ING. « On a une reprise, avec une transformation de l'économie qui s'accélère toujours en temps de crise, mais avec un taux de chômage qui n'est pas bas du tout. »

En Wallonie, les demandes d'emploi chutent ainsi pour le huitième mois consécutif alors que les opportunités ont augmenté de 61 % en un an, indique le Forem. Même son de cloche du côté d'Actiris : par rapport à octobre 2020, le chômage a baissé de 4 % et les offres ont doublé à Bruxelles. Un engouement alimenté par les effets secondaires de la crise, mais également par des facteurs structurels.

« On a un marché mobile et dynamique où les tâches et profils recherchés ont évolué, notamment avec le télétravail, et où beaucoup quittent leur emploi pour un autre », estime Philippe Lacroix, directeur général de Manpower en Belgique. Premier élément qui explique l'essor du marché du travail ? « La reprise économique », tranche-t-il. « Chaque fois qu'il y a une croissance, il y a augmentation de l'emploi et du recrutement. »

Une reprise économique catapultée

Alimentée par un retard dans les affaires, l'excédent d'épargne et les perspectives d'une sortie de crise (ou, du moins, d'un « monde d'après » sereinement partagé avec le virus), l'économie s'emballa. « On a un boom mondial de la demande qui se traduit par des problèmes d'approvisionnement. Les entreprises, pour ne pas rater le train, ont maintenu l'emploi, voire en ont créé dans les secteurs en croissance », analyse Philippe Ledent.

D'autant plus que les remontées du virus n'auront pas réussi à endiguer l'enthousiasme. « Le cas de la troisième vague en mars-avril est édifiant », poursuit-il. « La vaccination était loin du compte, pourtant on a connu un taux de croissance exceptionnel au 2^e trimestre. » Non seulement la demande des Etats-Unis, alors en phase de réouverture, avait stimulé la croissance belge et mondiale, mais les entreprises ont également pris confiance dans leur capacité à fonctionner malgré le covid.

Entreprises préservées, emplois sauvés

Les mesures de soutien ont par ailleurs aidé les entreprises à se maintenir à flot. Selon Actiris, le chômage temporaire et le droit passerelle, bénéficiant respectivement à 27 % des salariés et 57 % des indépendants bruxellois au pic de la crise d'avril 2020, ont ainsi permis d'éviter des vagues de licenciements.



Le départ des « boomers » préoccupe particulièrement le marché depuis que les premiers d'entre eux ont pris le chemin de la pension. © MICHAEL ROSENFELD

Un marché de l'emploi au beau fixe

« Pendant le covid, on a connu une énorme inertie du marché du travail, et les pertes d'emploi dans les secteurs en perte de vitesse n'ont pas été massives jusqu'à présent », précise Philippe Ledent. Alors que dans une récession « classique », les secteurs en recul connaissent faillites et restructurations, la pandémie a fait exception. « On a connu un léger sursaut du chômage, mais ce n'est pas grand-chose face à l'ampleur de la crise. »

Pour Philippe Lacroix, « s'il y a un point positif à retenir de cette période, c'est la réaction au niveau des aides qui ont maintenu l'emploi. La reprise actuelle permettra d'amoindrir progressivement les interventions. » Une vision que nuance l'économiste d'ING. Sans remettre en question l'utilité des mesures, il s'interroge sur leur inscription dans la durée : « C'est la première crise économique qui a entraîné une baisse des faillites. C'est toujours dur de savoir où mettre le curseur. Ce sont des questions difficiles, qui ne sont pas seulement économiques, mais aussi politiques et sociales. »

Bye bye, baby-boomer

Troisième phénomène, plus structurel et latent, qui pousse les recrutements : le vieillissement de la population. « Comme il y a eu un stand-by à cause du covid, au lieu d'avoir une année qui part à la retraite, on en a deux cumu-

lées », s'inquiète Philippe Lacroix.

Le départ de la génération des boomers, nés entre 1943 et 1960, préoccupe particulièrement le marché depuis que les premiers d'entre eux ont pris le chemin de la pension. Une tension exacerbée aujourd'hui par un manque généralisé de main-d'œuvre, encourageant les entreprises à redoubler d'efforts pour attirer et fidéliser les employés.

« On observe une plus grande rapidité à recruter et un glissement vers des contrats plus longs, y compris chez les intérimaires », estime le directeur de Manpower. Pour rester compétitifs, « des secteurs devront aussi se résoudre à accepter que leurs travailleurs ont désormais un pouvoir de négociation et favoriser des revalorisations salariales accompagnées d'un meilleur accès à la formation. Les entreprises restent trop habituées à chercher la perle rare à bas coût », sourit Philippe Ledent.

Si le Bureau du Plan prévoit un retour de l'activité économique à son niveau d'avant-crise dès la fin de l'année, les deux experts s'attendent à une croissance plus mesurée en 2022. « Jusqu'ici, on a eu le meilleur des deux mondes : une récession sans dégâts et une reprise vigoureuse. Maintenant, l'économie va devoir voler de ses propres ailes dans un contexte où la demande ne sera plus aussi forte et où les pénuries de talents se poursuivent. »

C'est la première crise économique qui a entraîné une baisse des faillites

Philippe Ledent
économiste chez ING

”

Alternance et formations sur mesure au cœur des attentes patronales



La question de la formation occupe une place prépondérante parmi les pistes de solutions envisagées pour revoir à la baisse le taux de chômage en Belgique.

PAULINE MARTIAL

On n'en finit pas de cogiter à la recette miracle qui pourra résoudre le problème du chômage en Belgique. Des mesures ont déjà été fixées, tant par le fédéral que par les Régions, pour tenter de conserver l'ambition d'atteindre un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030. Dernièrement, les quatre ministres de l'Emploi, accompagnés du roi Philippe, ainsi que des représentants des partenaires sociaux et des administrations ont même posé le pied au Danemark pour jeter un œil sur leur copie de politique d'activation de l'emploi ainsi que sur leur modèle fortement basé sur l'enseignement en alternance.

Le roi Philippe et les quatre ministres de l'Emploi se sont rendus au Danemark, fin octobre, pour regarder leur copie de politique d'activation de l'emploi et leur modèle fort basé sur l'enseignement en alternance. © ABACA

« C'est une formule très demandée aujourd'hui par les jeunes, désireux de se confronter davantage à la réalité du marché du travail, mais aussi par les entreprises », souligne Monica De Jonghe, directrice générale de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB). « A notre sens, l'enseignement en alternance ne devrait pas se limiter au secondaire, mais intégrer pleinement le supérieur, comme cela se fait aussi en Allemagne, par exemple. On sait que c'est un modèle qui fonctionne, c'est une chose sur laquelle nous devons miser au niveau régional dans les années à venir. »

Bousculer les mentalités

Parmi les attentes patronales en matière de formation, la FEB pointe également l'accès à des formations davantage taillées sur mesure. « Au niveau fédéral, le ministre du Travail, Pierre-Yves Dermagne, veut arriver à ce que chaque travailleur dispose de cinq jours de formation par an », souligne Monica De Jonghe.

« Je pense toutefois qu'il faut réfléchir autrement et penser à un système basé sur les besoins spécifiques. Certains travailleurs auront par exemple besoin d'être formés pendant plusieurs jours sur certaines compétences et n'auront plus besoin de l'être l'année suivante. Le cadre en matière de formation doit être plus souple, pour correspondre au mieux aux attentes du

Le cadre en matière de formation doit être plus souple, pour correspondre au mieux aux attentes du terrain.

Monica De Jonghe directrice générale de la FEB

”

terrain. »

L'enjeu serait aussi de réfléchir à la formation de l'ensemble de la population en âge de travailler, et non de se concentrer uniquement sur la population effectivement active.

Mais pour la FEB, la problématique de la formation continue en Belgique relève également d'un manque d'évolution de notre culture en la matière. Certaines entreprises sont encore friileuses à l'idée d'investir dans la formation de leurs talents, par crainte notamment de les voir filer vers la concurrence.

« C'est un risque à prendre », estime la directrice générale de la FEB. « Mais ce risque n'est en réalité pas si élevé. Tous les employeurs doivent le

prendre s'ils veulent suivre les évolutions liées notamment à la digitalisation et à la transition énergétique. »

Un changement de mentalité devrait également être opéré quant à la responsabilité de cette question de la formation. Si elle appartient en partie aux entreprises, la FEB appelle aussi les employés à prendre leur destin en main et à investir dans leur formation personnelle, pour garantir leur employabilité sur le marché du travail de demain. « A ce sujet, il y a encore un effort à fournir auprès des travailleurs de longue date, alors que les jeunes, eux, voient déjà la formation continue comme une suite logique bénéfique à leur carrière », conclut Monica De Jonghe.

Digiskills Belgium, la « maison du digital » belge

La numérisation du monde du travail s'opère de manière croissante depuis des années, personne ne peut le nier ! Pour encourager tout le monde à prendre le train de la digitalisation en marche, Agoria a dévoilé ce jeudi Digiskills Belgium, un écosystème d'initiatives et de formations existantes pour tous les citoyens belges désireux d'entrer dans le monde d'aujourd'hui et de demain. « Des initiatives qui soutiennent le développement technique et numérique, ce n'est pas ce qui manque dans notre pays ! Il y en a des tas, même si elles sont parfois insoupçonnées », assure Saskia Van Uffelen, Digital champion Belgium et « Be The Change » ambassador chez Agoria. « L'urgence n'est donc pas de créer de nouvelles initiatives, mais de savoir comment les lier avec les besoins et les attentes des citoyens. C'est la vocation de Digiskills Belgium. » Concrètement, Saskia Van Uffelen présente Digiskills Belgium comme une plateforme qui incarne la « maison du digital en Belgique ». « L'ensemble des initiatives existantes y sont hébergées par "pièce", de manière à ce que chaque citoyen puisse

trouver ce qu'il cherche », détaille-t-elle. « Ainsi, si vous habitez à Liège et que votre enfant souhaite acquérir des compétences digitales de base, la plateforme vous renseignera les possibilités existantes à proximité de chez vous. Idem si vous habitez Gosselies, que vous êtes facteur et que vous souhaitez vous reconverter dans le codage. » Digiskills Belgium est une initiative de la Coalition nationale belge pour les compétences et les emplois numériques, qui développe des mesures concrètes pour apporter des compétences numériques à tous les niveaux de la société. Il s'inscrit également dans un projet à l'échelle européenne et reflète l'engagement de la Commission européenne à traiter le numérique comme un enjeu décisif. « Cette plateforme va répertorier dans un premier temps tout ce qui se fait déjà en matière de formation au digital actuellement, mais l'idée est aussi par la suite de donner l'opportunité à tous les membres de notre société de compléter l'offre de cette grande maison », conclut Saskia Van Uffelen. PA.ML

LES MOUTONS d'Alsy



Christie Morreale : « L'accompagnement des demandeurs d'emploi sera plus adapté au profil de chacun »

La réforme est actée. Son objectif : recentrer l'effort de coaching du Forem sur celles et ceux qui en ont le plus besoin, qui sont le plus éloignés du marché, tout en fluidifiant le service pour les plus autonomes.

ENTRETIEN

BENOÎT JULY

C'était un des gros chantiers à l'agenda de la Wallonie : réformer l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Autrement dit : réformer la manière dont le Forem appréhendait cette mission. Le cadre est désormais fixé, ainsi que nous l'explique Christie Morreale, vice-présente du gouvernement wallon, en charge de l'Emploi et de la Formation.

Mieux accompagner les chercheurs d'emploi : une réforme d'autant plus indispensable que l'enseignement a failli, en amont ?

A l'évidence, le Forem et ses partenaires doivent déployer des efforts d'autant plus importants que les chercheurs d'emploi sont éloignés du marché du travail. Or, 46 % des 194.000 demandeurs d'emploi inoccupés en mai dernier étaient peu ou faiblement qualifiés (diplômés au plus de l'enseignement secondaire du 2^e degré) et 42 % étaient inoccupés depuis deux ans et plus. C'est objectivement compliqué de remettre à l'emploi des personnes qui se sont retrouvées en situation d'échec ou en rupture de parcours pendant plusieurs années. Mais ce n'est pas pour autant qu'il faut se décourager, que du contraire, comme en témoigne la réforme actuelle.

Dont les grands axes sont ?

Nous allons, d'une part, rendre beaucoup plus efficace et plus fin le screening des demandeurs d'emploi, afin de mieux répondre aux besoins exprimés à la fois par ces derniers et par les employeurs, ce qui passera notamment par un gros effort sur le plan de la digitalisation. Cela nous permettra, d'autre part, de mieux identifier les demandeurs d'emploi qui sont en situation d'agir de manière relativement autonome et ceux qui ont objectivement besoin d'un accompagnement plus concret, plus soutenu, pour lesquels nous allons libérer davantage de temps et de moyens.

Quels résultats en attendez-vous ?

Nous sommes pour l'instant dans le cadre d'une réforme qui indique les principes directeurs, ce qui est indispensable. Mais il faudra un peu de temps pour mettre tout cela en pratique. Les investissements, tant le plus humain (la formation, NDLR) que technologique (la digitalisation, NDLR), sont très importants. Il faudra probablement deux ans au Forem pour être en rythme de croisière. Du reste, l'objectif n'est pas d'aligner des chiffres, mais de s'inscrire dans une démarche qualitative, dont les résultats seront indubitablement positifs. La récente mission royale au Danemark, où une telle approche est appliquée de manière structurelle, était très instructive de ce point de vue.

Améliorer le « screening » des candidats : une demande des employeurs ?
L'objectivation des compétences répond certes à une demande des em-

ployeurs, qui nous disent parfois que les candidats que le Forem leur propose n'ont pas les compétences requises pour exercer la fonction. Mais il y a bien évidemment aussi, et surtout, un gain pour le demandeur d'emploi, car à la suite de cette objectivation des compétences viendra une proposition pertinente d'orientation et de parcours de formation afin de lui permettre d'atteindre les exigences requises par les recruteurs. Y compris d'ailleurs sur le plan des « soft skills » qui sont elles aussi importantes quand on est resté longtemps éloigné de l'emploi.

Un « accompagnement plus intensif », qu'est-ce que cela signifie ?

Le demandeur d'emploi qui a besoin d'un accompagnement plus soutenu, avec des rendez-vous en présentiel, se verra attribuer un conseiller de référence qui fera le point avec lui sur ses compétences, ses attentes, le caractère réaliste de celles-ci, le parcours de formation à entreprendre, dans une véritable démarche de soutien, de coaching. Un seul interlocuteur et un seul dossier, cela permettra un accompagnement plus efficace et sans perte d'information pendant le parcours – ce qui était parfois frustrant, voire décourageant pour la personne concernée. Cela permettra aussi de fluidifier les relations entre le Forem et les divers partenaires d'insertion professionnelle, au bénéfice toujours du demandeur d'emploi.

Le Forem est aussi responsable du contrôle du respect de ses obligations par le demandeur d'emploi.

Ce volet-là est-il aussi réformé ?
Le contrôle demeure, mais le conseiller de référence effectuera en quelque sorte un travail en amont, en évaluant, dans le cadre de son coaching, le respect par le chômeur de ses obligations, en particulier la manière dont il s'inscrit dans son plan d'action. Si tout se déroule comme prévu, il n'y aura objectivement plus besoin de contrôle au sens strict, ce qui permettra d'éviter ces situations absurdes qui voyaient des personnes être convoquées alors qu'elles étaient accompagnées. Des situations qui, d'ailleurs, généraient autant de pertes de temps au Forem que de signaux contradictoires envoyés au demandeur d'emploi. Mais s'il apparaît que la personne n'est pas dans une démarche de recherche ou est de mauvaise foi, le contrôle, bien entendu, s'imposera.

Chacun doit conserver ses spécificités, l'action du secteur associatif fait sens, et je n'envisage donc aucune grande fusion

”

Dans une optique d'optimisation, ne faudrait-il pas fusionner le Forem et les divers opérateurs publics d'insertion ou de formation ?

La réforme s'attache à renforcer la collaboration entre le Forem et les opérateurs d'insertion, en ayant le demandeur d'emploi au centre des préoccupations dans le cadre de leurs missions de service public. Il y avait parfois des craintes entre ces acteurs, qui étaient contre-productives, et il fallait corriger cela. Ceci étant, chacun doit conserver ses spécificités, l'action du secteur associatif fait sens, et je n'envisage donc aucune grande fusion.



C'est compliqué de remettre à l'emploi des personnes qui se sont retrouvées en situation d'échec ou en rupture de parcours pendant plusieurs années. Mais il ne faut pas se décourager, que du contraire

”

« Il faudra un peu de temps pour mettre tout cela en pratique. »

© DOMINIQUE DUCHESNES.

Bruxelles Eriger Actiris en compagnon de choix pour les entreprises

PAULINE MARTIAL

Bruxelles, l'un des chantiers en cours en matière de formation et d'emploi concerne les services d'Actiris. Son nom ? La « garantie solution employeurs ». Celle-ci part d'un constat : si les demandeurs d'emploi bruxellois doivent s'inscrire auprès de l'opérateur de l'emploi, il n'en est rien pour les employeurs. Résultat : certaines offres d'emploi échappent au radar d'Actiris. « En 2019, Actiris a reçu 35.063 offres d'emploi. Or, on sait qu'environ 100.000 contrats sont signés chaque année en Région bruxelloise », précise Bernard Clerfayt, ministre bruxellois de l'Emploi. « Cela signifie qu'Actiris ne traite pas toutes les offres d'emploi existantes et qu'un travail doit être effectué à ce niveau. L'accent a été mis avec succès sur les demandeurs d'emploi pendant des années, maintenant il doit l'être sur les employeurs. »

La situation actuelle du marché de l'emploi constitue en ce sens une occasion à saisir. Les pénuries de main-d'œuvre sont importantes et représentent pour l'organisme bruxellois de l'emploi l'opportunité de s'ériger en compagnon de choix pour les entreprises en recherche de talents. « L'idée est qu'Actiris renforce sa relation avec les entreprises. Il nous revient souvent sur le terrain que ses services ne correspondent pas toujours aux attentes des employeurs », confie Bernard Clerfayt. « Il est indispensable de travailler main dans la main avec eux pour améliorer le matching. Si Actiris ne pos-

se pas l'oiseau rare parmi ses demandeurs d'emploi, il peut négocier une mise à niveau des compétences, établir un chemin avec l'employeur grâce auquel un profil pourrait, endéans un délai raisonnable, répondre à ses besoins. »

Cette « garantie solution employeurs » n'en est pour l'heure qu'à ses débuts, mais une grande enquête a été lancée par Actiris auprès de l'ensemble des secteurs professionnels bruxellois pour recueillir leurs attentes concrètes.



Actiris peut établir un chemin avec l'employeur grâce auquel un profil pourrait répondre à ses besoins

Bernard Clerfayt
ministre bruxellois de l'Emploi

”

Cette initiative fait suite à l'opération « garantie solution jeune », instaurée en 2014 par le gouvernement bruxellois. Pour rappel, celle-ci offrait la possibilité aux moins de 25 ans de bénéficier d'un bilan de compétences auprès d'Actiris et de se voir aiguiller vers une solution : un emploi, un stage, une reprise d'études, une formation ou une validation de compétences. Cette garantie avait rencontré un franc succès.

« Les chiffres parlent d'eux-mêmes », insiste Bernard Clerfayt. « Entre 2013 et 2017, Bruxelles avait enregistré la plus forte diminution du taux de chômage des jeunes en passant de 33,6 % à 24,4 %. A titre de comparaison, Anvers était passée de 27,9 % à 26,3 %, Gand de 25,5 % à 23,6 %, Charleroi de 48 % à 40,5 % et Liège de 45,5 % à 41,8 %. »

Fort de cette réussite encourageante, l'opération avait été élargie à l'ensemble des demandeurs d'emploi primo-inscrits. Elle s'adressera, d'ici quelques mois, aux employeurs, avec l'espoir d'une issue aussi positive.

La « Semaine de l'Emploi et de la Formation » pour développer son employabilité

Le rendez-vous est pris, toute l'équipe de Références et ses partenaires sont dans les starting blocks pour lancer cette toute première édition de la « Semaine de l'Emploi et de la Formation ». Le défi ? Proposer à un large public, étudiant.e.s, chercheur.se.s d'emploi, et travailleur.se.s en poste, de découvrir les offres de formation et les clés pour se réorienter professionnellement.



Au sortir de cette pandémie mondiale, une des leçons retenues est qu'à tout moment notre environnement et notre emploi peuvent être bouleversés. Alors comment rester active en termes d'employabilité ? La réponse est simple : se former ! Et ce, selon deux axes : up-skilling et re-skilling. D'une part, il est important de se tenir au courant des évolutions au sein de son propre secteur pour garder ses compétences à jour voire de les développer avec de nouvelles connaissances. D'autre part, certains domaines d'activité sont entièrement remodelés. Dans ce cas, la formation permet d'élargir les champs de compétences et de se reconvertir. Une tendance également présente au sein des entreprises. En effet, vu les pénuries de candidat.e.s, les employeur.se.s parient de plus en plus sur des profils moins qualifiés mais avec de bonnes soft skills qu'ils et elles vont

« Chaque jour, une thématique sera mise à l'honneur et traitée sur différents supports (vidéos, articles écrits, séances de questions-réponses, etc) » DR.

former en interne pour arriver aux exigences demandées. « Il est illusoire de rechercher le mouton à cinq pattes alors qu'il n'existe pas. (...) En ne gaspillant pas son énergie à rechercher ce qui n'existe pas sur le marché et en investissant dans des profils que nous pouvons développer, on gagne du temps. » approuve Jean-Pierre Martin, Senior Vice-President HR de la STIB, entreprise qui participe et soutient la « Semaine de l'Emploi et de la Formation ». Face à ces enjeux, l'ambition de Références est véritablement de conscientiser ses lecteur.trice.s de devenir acteur.trice.s de leur carrière, et ce même s'ils et elles ne sont pas à la recherche d'un emploi.

Il est important de se tenir au courant des évolutions au sein de son propre secteur pour garder ses compétences à jour voire de les développer avec de nouvelles connaissances

Un évènement soutenu par Christie Morreale et Bernard Clerfayt, les Ministres wallon et bruxellois en charge de l'Emploi et de la Formation.

Rendez-vous du 22 au 26 novembre
En collaboration avec le Forem, Cefora,

la Stib et Bel-RTL, la « Semaine de l'Emploi et de la Formation » se déroulera en ligne du 22 au 26 novembre. Chaque jour, une thématique sera mise à l'honneur et traitée sur différents supports (vidéos, articles écrits, séances de questions-réponses, etc). « Ce concept se fonde sur notre force : communiquer avec toute notre puissance médiatique, en partant de notre large audience pour ainsi toucher le maximum de candidat.e.s, latent.e.s et actifs.ives. L'objectif : réveiller leur appétit pour la formation, leur donner envie de travailler et de réfléchir à leur carrière. » explique Derek d'Ursel, directeur de Références.
- Lundi -
« **Me former** » : Pourquoi et com-

ment se former ? Où trouver les informations ?
- Mardi -
« **Postuler** » : Comment rédiger un CV ? Dans quels cas opter pour la vidéo ? Qu'est-ce que le personal branding ?
- Mercredi -
« **L'entretien d'embauche** » : Comment se préparer ? Comment aborder un entretien en visio ? Comment négocier ?
- Jeudi -
« **Ma carrière** » : Comment faire le bilan ? Quelles questions se poser ? Comment fixer ses priorités ?
- Vendredi -
« **Mon équilibre** » : Comment donner du sens à son travail ? Quelles sont les méthodes de travail efficaces ?

La formation permet d'élargir les champs de compétences et de se reconvertir. Une tendance également présente au sein des entreprises

En plus de ces modules interactifs, des entreprises ouvriront leurs portes de façon digitale pour faire découvrir leur environnement mais aussi répondre à vos questions. En effet, jeudi et vendredi, les participant.e.s pourront s'entretenir pendant 15 minutes avec des organismes de formation ou des entreprises et ainsi proposer un CV, évaluer leurs perspectives de carrière, ou encore examiner les possibilités de reconversion professionnelles.
« Au-delà d'une simple réponse ponctuelle, d'un "effet de tendance", cette "Semaine de l'Emploi et de la Formation" deviendra un rendez-vous annuel », conclut Derek d'Ursel.

Sarah Poucet

Toutes les infos, vidéos et articles à retrouver sur : www.tacarriere.be



Programme

En partenariat avec



20009435

LUNDI 22/11	MARDI 23/11	MERCREDI 24/11	JEUDI 25/11	VENDREDI 26/11
Me former	Postuler	Entretien d'embauche	Ma carrière rencontre avec les entreprises et organismes de formation	Mon équilibre rencontre avec les entreprises et organismes de formation
Pourquoi se former et quel est l'impact sur mon salaire et sur ma carrière?	Comment faire un cv? Quelles expériences mettre en avant sur son cv? Les 5 choses à ne pas mettre sur un cv	5 tips pour bien préparer un entretien, réussir son entretien et que faire après un entretien.	A quel moment penser à sa carrière? Pourquoi est-ce utile?	Des méthodes de travail efficaces? Comment bien s'organiser?
Quels sont les différents types de formations?	Comment postuler en vidéo?	Un entretien d'embauche en visio: une différence?	Quelles sont les questions à se poser? Comment définir ses priorités?	Comment trouver du sens au travail?
A qui m'adresser et où trouver l'information fiable?	Qu'est-ce que le personal branding? Comment être bien vu par un recruteur?	Comment réagir face à un test d'aptitude?	Comprendre les différents types de contrats.	Hygiène de vie au travail
Formation pro: Inspiration	Les outils pour m'aider très concrètement.	Comment négocier ses attentes?	Se réorienter? Comment faire? Quelles sont mes possibilités?	Du sport au boulot?
Questions – réponses (17h à 17h30)	Questions – réponses (17h à 17h30)	Conférence avec coach Véra Warroux (16h30 - 17h) Questions - réponses (17h - 17h30)	Questions – réponses (17h à 17h30)	Conférence avec coach Véra Warroux (16h30 - 17h) Questions - réponses (17h - 17h30)

N'hésitez plus : formez-vous !

La formation rythme la vie professionnelle pour rendre l'employé.e ou la personne à la recherche d'un emploi, actrice de sa carrière. Découvrez comment garder un profil attractif en termes d'employabilité pendant la Semaine de l'Emploi et de la Formation.

La formation est un des éléments essentiels d'une carrière, autant pour les travailleur.euse.s que les chercheur.euse.s d'emploi. Elle permet véritablement de faire évoluer ses savoirs ou de se découvrir des compétences inconnues jusque-là. Ces apprentissages bénéficient aux collaborateur.trice.s, améliorent leur efficacité et leur bien-être mais leur ouvrent aussi le champ des possibles.

La démarche de formation renvoie une bonne image à l'employeur.euse. Cela démontre une reconnaissance de ses faiblesses et une posture positive d'apprentissage et d'envie d'évoluer

De plus, la démarche de formation renvoie une bonne image à l'employeur.euse. Cela démontre une reconnaissance de ses faiblesses et une posture positive d'apprentissage et d'envie d'évoluer.

C'est donc par ce thème incontournable que débutera la "Semaine de l'Emploi et de la Formation" organisée par Références du 22 au 26 novembre.



Les formations bénéficient aux collaborateur.trice.s, améliorent leur efficacité et leur bien-être mais leur ouvrent aussi le champ des possibles. © D.R.

À chacun sa formation

En Belgique, plusieurs organismes de formation existent, certains propres à des publics précis. Ainsi les services en charge des personnes à la recherche d'un emploi comme le Forem ou Actiris à Bruxelles proposent un grand nombre de formations, souvent gratuites, qui mènent à l'emploi.

D'autres institutions comme de nombreuses universités, créent plutôt des modules de formation continue, sur une matière spécifique. De plus en plus d'entreprises parient, elles, sur la formation interne. La STIB a, par exemple, créé un projet de formation : la STIB Academy. Cette

initiative contribue à favoriser la mobilité au sein de la société. Sur les 1000 postes à pourvoir chaque année, 350 le sont par mobilité interne et quelque 650 par recrutement externe. Vincent Devroye, manager de l'équipe du contrôle de gestion de la division operation à la STIB, en a bénéficié. Son secteur financier actuel est bien loin de son poste initial de conducteur de bus entamé en 1997. Pour faire évoluer sa carrière, il a opté pour des modules de formation externe pour palier son manque de diplôme, mais aussi des modules internes davantage axés sur le développement personnel. « Cela

De plus en plus d'entreprises parient, elles, sur la formation interne.

Pour faire évoluer sa carrière, il a opté pour des modules de formation externe pour palier son manque de diplôme, mais aussi des modules internes davantage axés sur le développement personnel.

s'apprend de passer de collègue à manager de l'équipe. Tous les tuyaux et formations sont donc bon à prendre. » souligne-t-il. Ce catalogue de formation se veut aussi être un outil dans le processus de recrutement : face à la pénurie de certains

profils, la société des transports bruxellois engage des personnes moins qualifiées à qui elle propose un parcours de formation en interne.

Trouver l'information fiable dans sa région

Le domaine de la formation est une compétence régionale. Les offres de formations sont donc adaptées aux

Des professionnel.le.s du secteur examineront avec vous les avantages des formations ainsi que les impacts que ces nouveaux savoirs peuvent avoir sur votre carrière et votre salaire

secteurs qui recrutent dans votre région. Le problème, c'est que cette séparation entre entités fédérées peut brouiller les pistes quand il s'agit de trouver les informations fiables.

Ce lundi 22 novembre, la plateforme dédiée, www.tacarriere.be, proposera donc plusieurs outils pour trouver la formation qui vous correspond. Des capsules vidéos, des articles ou des séances de questions-réponses y seront publiées pour donner aux participant.e.s toutes les clés pour choisir la formation adaptée à leurs besoins. En effet, plusieurs sites centralisent les informations.

C'est le cas, par exemple, du site "Références Academy" qui répertorie plus de 3000 offres de formations en Belgique. Enfin, des professionnel.le.s du secteur examineront avec vous les avantages des formations ainsi que les impacts que ces nouveaux savoirs peuvent avoir sur votre carrière et votre salaire. En effet, la formation est un vrai atout pour négocier ses avantages et valoriser ses compétences auprès de son employeur.euse.

Sarah Poucet

Postuler efficacement, ça s'apprend !

Comment rendre son CV attractif ? Que mettre en avant ? Tout le monde est confronté aux mêmes questions lorsque l'on doit soumettre sa candidature. Avec la « Semaine de l'Emploi et de la Formation », découvrez comment postuler efficacement.

Dans certains secteurs, le marché de l'emploi est sous tension et les rares candidat.e.s sont très attendu.e.s. En revanche, la plupart des autres domaines demandent de véritablement se différencier pour espérer être rappelé.e lors d'un appel à candidatures. Mais comment exprimer ses projets, ses idées, sa personnalité sur une page unique et un mail de candidature formel ? Tout le monde n'est

Les recruteur.euse.s consacrent à peine une quarantaine de secondes à la lecture d'un CV, il est essentiel de soigner autant la forme que le contenu, ce qui demande une certaine créativité.

pas armé pour rédiger un CV attrayant, vendeur et présentable. De plus, comme les recruteur.euse.s consacrent à peine une quarantaine de secondes à la lecture d'un CV, il est essentiel de soigner autant la forme que le contenu, ce qui demande une

certaine créativité. Et puis, quand on n'a pas d'expérience et donc peu de contenu à mettre en avant, que doit-on écrire ? Comment faire la différence parmi tous les autres étudiant.e.s diplômé.e.s de la même faculté ? Dès que l'on se retrouve sur le marché du travail, on se rend compte que ce sont des sujets que l'on aurait aimé aborder sur les bancs de l'école.

Comblez vos lacunes lors de la seconde journée de la "Semaine de l'Emploi et de la Formation". Les différents aspects d'une candidature seront approfondis pour vous rendre expert.e dans la rédaction d'un curriculum vitae !

Le premier regard du recruteur porte sur la forme des documents pour évaluer si les éléments demandés sont complets et si le CV comporte les bonnes informations.

Le curriculum vitae (CV)

En vidéo, le mardi 23 novembre sur la plateforme www.tacarriere.be, Nicolas, expert en recrutement chez Références, vous expliquera ce qu'il est important de mettre en valeur sur son CV mais aussi les quelques erreurs à ne surtout pas commettre. En effet, une candidature est un processus formel avec des codes à respecter. Le premier regard du recruteur porte sur la forme des documents pour évaluer si les éléments demandés sont complets et si le CV comporte les bonnes informations. Ensuite seulement, si les critères sont respectés, il consacra quelques dizaines de secondes à lire le contenu.



Comment exprimer ses projets, ses idées, sa personnalité sur une page unique et un mail de candidature formel ? Tout le monde n'est pas armé pour rédiger un CV attrayant, vendeur et présentable. © D.R.

Lors de cette journée, on discutera également des formes de CV plus originales comme la vidéo. Quand faut-il y avoir recours, comment faire ? Bénédicte, chargée de l'événementiel et de l'organisation opérationnelle chez Références, vous dira tout sur les atouts et les "no-gos" d'un CV en vidéo !

L'e-réputation

Au sein de notre société digitale et numérisée, chaque citoyen.ne possède une réputation en ligne. Il serait donc bien dommage pour les recruteur.euse.s de se priver d'utiliser ces informations. Avant de postuler, il est

Avant de postuler, il est donc important d'évaluer les traces que l'on a laissées sur internet et celles que l'on veut valoriser.

donc important d'évaluer les traces que l'on a laissées sur internet et celles que l'on veut valoriser. En effet, votre image en ligne est votre nouvelle arme pour convaincre. Sur la plateforme www.tacarriere.be, vous retrouverez différentes informations sur le personal branding et la façon de se construire une bonne image de

vous-même. Un aspect essentiel à ne pas négliger dans un processus de candidature, surtout dans des secteurs comme la communication où vos interactions en ligne seront tout aussi importantes que votre CV.

Rassurez-vous : un tas de ressources et d'outils existent pour vous faciliter la vie et vous aider à réaliser une candidature qui marque votre recruteur.euse.

Sarah Poucet

Infos : Découvrez tous les "trucs et astuces" pour postuler le mardi 23 novembre sur : www.tacarriere.be

L'entretien d'embauche : attention aux faux pas !

L'entretien d'embauche est une étape cruciale du processus de recrutement. C'est à ce moment qu'il faut démontrer au recruteur l'intérêt qu'il aura à vous engager. Plus facile à dire qu'à faire ? Vous avez raison. Heureusement, cela s'apprend. Découvrez comment lors de la « Semaine de l'Emploi et de la Formation ».

Stress, peurs, anxiété : passer un entretien d'embauche suscite de nombreuses émotions différentes, rarement positives, chez le ou la candidat.e. Pourtant, tout ce stress doit être contenu pour montrer au recruteur que vous êtes confiant.e et à l'aise. Comment réaliser ce tour de passe-passe ? En réalité, il n'y a pas vraiment de recette miracle puisque cet entretien peut se présenter sous différentes formes, avec plus ou moins de recruteur.euse.s, à distance ou en présentiel. La clé réside donc dans votre recherche d'informations et dans votre préparation pour déterminer le bon scénario. Rappelez-vous qu'avoir décroché un entretien est déjà une première étape positive. Le recruteur est revenu vers vous : ce n'est pas sans raison ! Démontrez-lui qu'il a vu juste et que vous êtes la bonne personne pour ce job. Pour y arriver, consultez les nombreux conseils sur l'entretien d'embauche via la plateforme www.tacarriere.be.

La clé résidera donc dans votre recherche d'informations et dans votre préparation pour déterminer le bon scénario.

Le mercredi 24 novembre sera entièrement consacré à "l'entretien d'embauche" pour permettre à chaque futur.e candidat.e de bien s'y préparer.

Il sera aussi question des tests d'aptitudes et de compétences. En effet, pour de nombreux jobs, souvent techniques, des tests supplémentaires sont ajoutés au traditionnel entretien. Est-on

obligé d'y participer ? Qu'est-ce que cela apporte à l'employeur.euse pour juger votre candidature ? Comment se déroulent-ils ? Les différents types de tests seront abordés dans un article en ligne. Toujours via www.tacarriere.be, le mercredi 24 novembre une séance de questions-réponses avec les entrepreneur.euse.s en fin de journée sera également l'occasion de se renseigner et démystifiera ces épreuves additionnelles à l'entretien d'embauche.

Pour de nombreux jobs, souvent techniques, des tests supplémentaires sont ajoutés au traditionnel entretien

L'entretien en visio-conférence

La pandémie de Covid-19 a propulsé le monde des ressources humaines dans une transition digitale accélérée, bien que déjà largement amorcée. L'entretien d'embauche, élément central du processus de recrutement, en fait partie. Si lors des premiers échanges en visio-conférence, quelques couacs techniques ou sonores étaient acceptés, le processus est désormais professionnel. Il convient donc d'adopter une attitude adaptée et attrayante comme lors d'un entretien physique. Derek d'Ursel, directeur de Références, vous expliquera comment se mettre en valeur à distance, par visio-conférence. Il détaillera également les avantages que ce système présente pour les recruteur.euse.s et les candidat.e.s.



Si lors des premiers échanges en visio-conférence en début de crise COVID, quelques couacs techniques ou sonores étaient acceptés, le processus est désormais professionnel. Il convient donc d'adopter une attitude adaptée et attrayante comme lors d'un entretien physique. © D.R.

Les bonnes questions, au bon moment

Enfin, n'oublions pas que l'entretien d'embauche est un moment important pour que les deux parties s'accordent sur les termes de la future collaboration. Ainsi, même si l'entretien est

Le mercredi 24 novembre une séance de questions-réponses avec les entrepreneur.euse.s en fin de journée sera également l'occasion de se renseigner et démystifiera ces épreuves additionnelles à l'entretien d'embauche

principalement dirigé par la personne en charge du recrutement, le ou la candidat.e doit en profiter pour faire part de ses questions et de ses attentes sur le poste. Seulement, négocier ses attentes salariales ou ses avantages doit être réfléchi et ne se fait pas n'importe comment. En effet, il n'est pas aisé d'aborder les questions financières et, hors contexte, cela peut être rédhibitoire pour l'employeur.euse, voire

Même si l'entretien est principalement dirigé par la personne en charge du recrutement, le ou la candidat.e doit en profiter pour faire part de ses questions et de ses attentes sur le poste

vous faire passer pour une personne intéressée. Ne prenez donc pas le risque de gâcher tous vos efforts, découvrez tous les conseils pour se préparer adéquatement à un entretien d'embauche sur la plateforme www.tacarriere.be dès le mercredi 24 novembre.

Sarah Poucet

Infos sur : www.tacarriere.be

Comment devenir acteur.trice de sa carrière ?

La carrière est un terme qui a beaucoup évolué, au même rythme que le marché du travail. Que signifie « faire carrière » aujourd'hui ? Quel sens donner à ce mot ? Trouvez les réponses à vos questions lors de la quatrième journée de la « Semaine de l'Emploi et de la Formation ».

Qu'est-ce qu'une carrière réussie ? En réalité, il y a autant de "jobs de rêve" que d'individus. Chacun a ses envies, son rythme, ses aspirations et ses valeurs à mettre en adéquation avec son travail. De plus, ce "job de rêve" peut changer en fonction de l'âge de la personne, de l'évolution de sa situation familiale, de son état physique. Bref, rien n'est figé dans le marbre. Si c'est le cas pour votre job de rêve, pourquoi en serait-il autrement de votre carrière ? En réalité, qu'est-ce qu'une carrière ? Avec l'évolution du marché de l'emploi et la modification des habitudes de travail, la conception de la carrière a été modifiée. Désormais, cette notion est bien différente de la définition qu'en donnaient vos parents. La mobilité plus

ce « job de rêve » peut changer en fonction de l'âge de la personne, de l'évolution de sa situation familiale, de son état physique. Bref, rien n'est figé dans le marbre



La mobilité plus importante des travailleur.euse.s entre entreprises modifie notamment le parcours linéaire d'une carrière professionnelle.

importante des travailleur.euse.s entre entreprises modifie notamment le parcours linéaire d'une carrière professionnelle.

Ce jeudi 25 novembre, la "Semaine de l'Emploi et de la Formation" abordera la thématique de la carrière sous différents aspects et sur plusieurs supports. Découvrez les conseils de professionnel.le.s pour devenir l'acteur.trice de votre carrière sur la plateforme www.tacarriere.be.

Faire le bilan

Comme dans sa vie personnelle, il est important de faire le point sur sa carrière professionnelle et d'évaluer son taux de satisfaction. En effet, vos constats pourront vous guider vers de nouveaux projets ou simplement vous rassurer sur votre bien-être professionnel. Quelles sont les questions essentielles à se poser quand on pense à sa carrière ? Comment définir ses priorités ? Y a-t-il un moment opportun pour y réfléchir ? Si je sors des études et que je débute un nouveau boulot, est-ce que je dois déjà faire des plans de carrière ? Toutes ces questions sont légitimes et d'autres émergeront sûrement dans votre esprit. S'arrêter et faire le point entraîne de nombreuses interrogations : c'est d'ailleurs l'objectif ! Derek d'Ursel et Lionel van der Straten, respectivement directeur de Références

Quelles sont les questions essentielles à se poser quand on pense à sa carrière ? Comment définir ses priorités ? Y a-t-il un moment opportun pour y réfléchir ?

et brand manager, vous conseilleront pour trouver les questions pertinentes à se poser, au bon moment mais aussi ce qu'il faut prioriser dans sa carrière.

Opter pour une nouvelle voie

Une remise en question de votre carrière peut bien évidemment vous mener à constater que vous n'êtes pas épanoui.e dans ce que vous faites. Dans ce cas, le champ des possibles s'ouvre à

Il est important de faire le point sur sa carrière professionnelle et d'évaluer son taux de satisfaction. En effet, vos constats pourront vous guider vers de nouveaux projets ou simplement vous rassurer sur votre bien-être professionnel. © D.R.

De nombreuses possibilités de formation existent pour se reconverter, à vous d'établir votre projet.

vous ! De nombreuses possibilités de formation existent pour se reconverter, à vous d'établir votre projet. Souhaitez-vous rester dans votre entreprise ou en changer ? A quoi aspirez-vous ? Consultez en ligne les conseils pour élaborer un projet professionnel concrétisable et la liste de questions à se poser avant de tout changer. Informez-vous également sur les types de contrats qui existent sur le marché du travail. Ainsi, vous pourrez comparer les offres mais aussi réfléchir à la sécurité de votre emploi.

Que vous optiez pour les vidéos, les articles ou les séances de questions-réponses, la plateforme www.tacarriere.be vous fournit tout le contenu nécessaire pour répondre à vos questions et prendre votre carrière en main.

Sarah Poucet

Découvrez tous les "trucs et astuces" pour gérer votre carrière le jeudi 24 novembre sur : www.tacarriere.be

"Work sweet work"

Se lever le matin avec les pieds de plomb pour aller travailler n'est pas une fatalité, c'est un choix. Apprenez comment améliorer votre bien-être au travail et booster votre productivité grâce à de l'organisation et une bonne hygiène de travail.

Alors que depuis déjà plusieurs années, le burn-out est le mal-être du siècle qui guette chaque employé, depuis la crise Covid, trouver son équilibre au travail apparaît encore plus incontournable. Cet équilibre concerne autant le partage entre vies professionnelle et privée que la proportion de travail réalisée seule ou en équipe, en présentiel ou en distanciel. De nombreux paramètres intègrent cette balance, c'est le cas de l'environnement de travail. On a vu durant la crise sanitaire que faire

Cet équilibre concerne autant le partage entre vies professionnelle et privée que la proportion de travail réalisée seule ou en équipe, en présentiel ou en distanciel

des réunions en visio-conférence dans un fauteuil ou avec les cris des enfants qui jouent, nuit à la concentration et à la motivation. Le bien-être au travail est essentiel dans l'équilibre personnel de chaque individu. Seulement, ce bien-être n'est jamais acquis, il se construit en fonction de nos tâches, des col-

lègues, de l'organisation mais aussi en fonction de notre personnalité et de nos valeurs. C'est donc un processus constant que l'on doit veiller à préserver et à évaluer si nécessaire.

Le vendredi 25/11, des vidéos et des articles seront consacrés à cette thématique lors de la dernière journée de la "Semaine de l'Emploi et de la Formation". En effet, l'équilibre est un sujet essentiel pour tous les profils : en début de carrière, expérimenté ou à la recherche d'un job. Le marché de l'emploi est tellement vaste que chaque individu peut, telle Cendrillon, trouver chaussure à son pied. C'est d'ailleurs dans l'intérêt de l'employeur.euse de correspondre aux attentes d'un.e candidat.e. Avoir des collaborateur.trice.s épanouï.e. améliore leur efficacité.

Ce bien-être n'est jamais acquis, il se construit en fonction de nos tâches, des collègues, de l'organisation mais aussi en fonction de notre personnalité et de nos valeurs

Adopter une hygiène de travail
Lors de cette dernière journée, différents angles concernant le bien-être au travail seront traités comme la question du sens ou l'hygiène de vie. Le sens permet de rester motivé, de s'investir dans son travail. Pour ce faire, il est capital de bien connaître les valeurs de l'entreprise dans laquelle on est engagé ou on postule. Sont-elles en accord avec vos propres idéaux, avec ce qui compte pour vous ? Si c'est le cas, cela vous aidera dans vos missions.

L'hygiène de vie dans le cadre professionnel, comme dans votre vie personnelle, est aussi essentielle pour se lever du bon pied le matin. De nombreux paramètres in-



Certain.e.s collègues parviennent à terminer plus rapidement leur travail et ainsi à quitter le boulot plus tôt. Comment font-ils/elles ? Quel est leur recette miracle ? © DR.

fluencent votre état d'esprit : votre alimentation, vos habitudes sportives, de déplacements, vos horaires. Bref, tout peut être revu et travaillé.

Cela peut toutefois paraître compliqué de modifier ses habitudes, de se motiver, surtout à cette période où les journées raccourcissent. Ce vendredi, vous aurez donc des informations pour améliorer votre hygiène de vie en douceur, sans bouleverser la totalité de votre routine.

Enfin, les travailleur.euse.s se

plaignent régulièrement de devoir courir après le temps. Entre le travail, les tâches ménagères, les obligations familiales, pas le temps de se faire

il est capital de bien connaître les valeurs de l'entreprise dans laquelle on est engagé ou on postule. Sont-elles en accord avec vos propres idéaux, avec ce qui compte pour vous ?

est leur recette miracle ? Découvrez les trucs et astuces pour organiser votre temps de travail et entraîner votre esprit à rester concentré. Sur la plateforme www.tacarriere.be, vous

plaisir ou d'avoir du temps libre. Pourtant, certain.e.s collègues parviennent à terminer plus rapidement leur travail et ainsi à quitter le boulot plus tôt. Comment font-ils/elles ? Quel

De nombreux paramètres influencent votre état d'esprit : votre alimentation, vos habitudes sportives, de déplacements, vos horaires.

serez formé.e aux méthodes pour rendre votre travail plus efficace et améliorer votre productivité.

Sarah Poucet

Découvrez tous les "trucs et astuces" pour "trouver votre équilibre au travail" le vendredi 26 novembre sur : www.tacarriere.be

Tu as envie de trouver un **job qui a du sens** ? Tu t'ennuies au boulot ?

Rendez-vous sur

TACARRIERE.BE

Du **22 au 26 novembre**, la semaine de l'emploi et de la formation c'est 5 jours de conseils et astuces pour ta carrière. C'est aussi des rencontres avec ton futur employeur ou organisme de formation !

Une initiative de **Références**

Et en partenariat avec

forem

CEVO FORA

MIVB STIB
.brussels
ENSEMBLE, FAISONS BOUGER BRUXELLES

Bel RTL

Avec aussi

AutoSécurité.be

BRUXELLES FORMATION
former pour l'emploi

La société wallonne des eaux

FOOD AT WORK

CHARLEROI

ALSTOM

liberform Centre de formation pour le secteur des professions libérales

Une entreprise ne peut évoluer que si chacun de ses collaborateurs évolue lui aussi

Le monde du travail évolue sans cesse. C'est pourquoi le développement personnel et la formation permanente sont essentiels à la résilience des entreprises et des personnes.

Cefora prépare les travailleurs, les employeurs et les chercheurs d'emploi aux professions de demain.



Olivier Lambert,
Directeur général de Cefora © D.R.

Aujourd'hui, il faut apprendre tout au long de sa vie. En effet, il est de plus en plus rare d'exercer le même emploi jusqu'à la retraite : en moyenne, un

« Il est de plus en plus rare d'exercer le même emploi jusqu'à la retraite : en moyenne, un travailleur ne reste pas plus de quatre ans dans la même fonction »

travailleur ne reste pas plus de quatre ans dans la même fonction. Quant à ceux dont c'est le cas, ils voient souvent le contenu de leur travail évoluer en même temps que leur entreprise. Sans compter les nouvelles fonctions qui voient le jour. Aurait-on entendu parler d'un social media manager ou d'un data scientist il y a quinze ans ?



Veerle Van Asbroeck,
Directrice customer impact de Cefora © D.R.

« Depuis plus de trente ans, les travailleurs, les employeurs et les chercheurs d'emploi peuvent faire appel à notre large choix de formations »

précise Veerle Van Asbroeck, Directrice customer impact chez Cefora.

Formation gratuite

« Techniquement, nos formations sont gratuites, puisqu'elles sont prépayées », explique Olivier Lambert. « Puisque tout le monde cotise à la commission paritaire 200, même les plus petites PME peuvent faire former leurs travailleurs. C'est un système efficace et solidaire. C'est pourquoi les entreprises ont tout intérêt à rentabiliser leurs cotisations et à proposer à leurs collaborateurs les formations auxquelles ils ont droit »

S'adapter par la formation

« Les formations sont essentielles pour rester résilient dans notre environnement toujours changeant », pointe Olivier Lambert, Directeur général de Cefora. « L'année de pandémie qui vient de s'écouler n'a fait que souligner la nécessité d'une telle adaptation.

Par ailleurs, le gouvernement souhaite garder la population active plus longtemps au travail, tout en augmentant le taux d'emploi à 80 % d'ici 2030. Ce qui implique 600 000 emplois supplémentaires, des emplois qui nécessitent des formations. »

Les formations sont essentielles pour rester résilient dans notre environnement toujours changeant

Cefora prépare les personnes aux emplois de demain. Depuis plus de trente ans, les travailleurs, les employeurs et les chercheurs d'emploi peuvent faire appel à notre large choix de formations. « Nous nous adressons spécifiquement aux quelque 60 000 entreprises de la commission paritaire 200 et à leurs 500 000 travailleurs »,

Envie de savoir si vous avez droit aux formations de Cefora ?

Votre service du personnel ou votre secrétariat social peut vous aider.

Vous pouvez également consulter votre fiche salariale : le nom de votre commission paritaire y figure généralement.

Plus d'info : www.cefora.be



Les entreprises ont tout intérêt à rentabiliser leurs cotisations et à proposer à leurs collaborateurs les formations auxquelles ils ont droit. © D.R.

Besoin de grandir ?

Heureusement vous pouvez suivre de nombreuses formations chez Cefora.

Vous désirez également continuer à grandir et vous préparer de manière optimale pour l'avenir ? Cefora va vous y aider. Grâce à leurs formations, ils veillent à ce que les entreprises et les employés gardent leur motivation et se préparent à l'avenir qui se profile. Parce qu'apprendre, c'est grandir.

En tant que personne et en tant que professionnel. Que vous soyez employeur, employé ou chercheur d'emploi.

Apprendre et grandir ensemble.

Découvrez l'offre complète sur cefora.be



Apprendre et grandir ensemble

La formation, le bon réflexe pour faire évoluer sa carrière

Les catalogues de formations internes aux entreprises sont des mines d'or de ressources qui permettent à l'employeur-euse de valoriser son personnel et à l'employé-e d'évoluer dans son poste et ses connaissances. Exemple en témoignage avec le parcours inspirant de Vincent.



Vincent Devroye, manager de l'équipe « contrôle de gestion » de la division Operations © D.R.

Vincent Devroye va prochainement célébrer ses 25 ans de carrière à la STIB. Un long parcours qui lui a permis d'évoluer depuis ses premiers jours en tant que conducteur de bus. En effet, après quelques années en tant que chauffeur, Vincent Devroye a eu envie de changement, de faire autre chose. Il tente donc sa chance lorsqu'un poste s'ouvre au Maintenance Engineering du département Matériel roulant Metro. C'est un succès et, dès lors, il prolonge-

ra sa carrière dans les chiffres et la gestion financière. Aujourd'hui, il est devenu manager de l'équipe « contrôle de gestion » de la division Operations. Une dernière promotion pour laquelle, malgré son expérience, il a encore souhaité se former. « Je me suis renseigné sur la gestion d'équipe, j'ai discuté avec des collègues ayant de l'expérience. Passer de contrôleur de gestion à manager de l'équipe, donc de collègue à responsable, ça s'apprend ! Tous les tuyaux et formations sont bons à prendre. »

Très important de se former

Pour Vincent, les formations qui lui ont permis de successivement prétendre à cinq fonctions différentes ont été va-

Passer de contrôleur de gestion à manager de l'équipe, donc de collègue à responsable, ça s'apprend ! Tous les tuyaux et formations sont bons à prendre.

”

riées, mais toujours importantes. « Dans mon cas, le besoin en formation était probablement d'autant plus criant parce que je n'avais pas de diplôme

Les formations qui lui ont permis de successivement prétendre à cinq fonctions différentes ont été variées, mais toujours importantes



Au sein de la STIB, le parcours de Vincent est loin d'être unique. « Nous sommes près de 10 000, ce serait triste que ce soit le cas », plaisante-t-il. © D.R.

dans les fonctions que j'ai occupées. C'est donc très important de se former. Même si, selon moi, la grande partie de l'apprentissage se fait aussi surtout au contact du terrain et des collègues. »

En externe, Vincent Devroye a suivi un module de cours à l'ICHEC en comptabilité afin de maîtriser les nouvelles missions qui lui étaient attribuées. De

La grande partie de l'apprentissage se fait aussi surtout au contact du terrain et des collègues.

nombreux cours dispensés par la STIB Academy lui ont permis d'avoir un aperçu du contexte des finances de l'entreprise, mais aussi d'appréhender de nouvelles soft skills. « En interne, j'ai choisi de nombreuses formations en développement personnel sur la communication et l'assertivité, la gestion des collègues, la gestion du temps, des équipes ou la gestion des projets. Il y a un large catalogue au sein de la STIB qui nous permet d'étoffer notre bagage technique et relationnel. C'est très enrichissant sur la question des

connaissances, mais aussi au niveau des échanges que l'on a avec d'autres collègues qui se forment pour les mêmes besoins. » Si le choix de se former vient souvent d'initiatives personnelles, Vincent Devroye souligne l'importance d'avoir un manager attentif à ses équipes, qui peut éventuellement les aiguiller pour améliorer leurs points faibles et qui accorde sa confiance à ses collaborateurs. « Une carrière s'établit sur la base du travail bien sûr, d'opportunités, mais est aussi faite de rencontres (collègues et/ou

C'est très enrichissant sur la question des connaissances, mais aussi au niveau des échanges que l'on a avec d'autres collègues qui se forment pour les mêmes besoins.

managers). Le facteur humain est primordial. »

Au sein de la STIB, le parcours de Vincent est loin d'être unique. « Nous sommes près de 10 000, ce serait triste que ce soit le cas », plaisante-t-il.

Mais sur le reste du marché de l'emploi, d'autres entreprises, notamment

Une carrière s'établit sur la base du travail bien sûr, d'opportunités, mais est aussi faite de rencontres (collègues et/ou managers). Le facteur humain est primordial

publiques, favorisent aussi un bon réseau de formation. Par exemple, dans les entreprises de gestion et distribution du gaz et de l'électricité, un gazier peut se former et devenir conducteur de chantier ou veiller à la sécurité des ouvrière.s. De quoi se laisser inspirer par les centaines de formations qui s'offrent à nous !

Sarah Poucet

20009408



VINCENT, INGÉNIEUR

L'ESSENTIEL POUR CONSTRUIRE ET (SE) RÉALISER ? SE SENTIR BIEN ENTOURÉ-E !

Le projet d'une ville plus verte et plus mobile est déjà bien lancé et on n'attend plus que vos idées et solutions pour avancer. En tant qu'ingénieur-e à la STIB, vos compétences et connaissances spécifiques trouveront toujours des projets dans lesquels s'exprimer dans un cadre idéal. Avoir un impact sur la ville, la sécurité, l'environnement, anticiper les besoins en matière de mobilité, fiabilité et durabilité, c'est entre vos mains (et vos oreilles) que ça va se jouer.

Grâce à vous, la ville est plus mobile et plus durable. Consultez toutes nos offres d'emplois sur jobs.stib.be.

10.000 COLLÈGUES N'ATTENDENT QUE VOUS

surfez sur jobs.stib.be



.brussels
C'EST NOUS TOUS



Notre administration est en recrutement permanent

A Charleroi, la plus grande commune de Wallonie, on dénombre, au sein de l'administration communale, pas loin de 3.400 emplois publics. Cette administration se différencie des autres secteurs publics par une diversité et une variété des métiers mais aussi par un recrutement permanent...



Olivier Dubois,
Inspecteur Général Ressources Internes
à la Ville de Charleroi © D.R.

En général, on a une centaine de postes ouverts ou en cours d'analyse des besoins



« Charleroi est la plus grande commune de Wallonie, on y compte, au sein de l'administration communale, pas moins de 3.400 emplois publics : environ 1.500 employés, 1.000 ouvriers et quelque 900 personnes pour tout ce qui concerne les garderies », explique Olivier Dubois, Inspecteur Général Ressources Internes à la Ville de Charleroi.

« A l'administration communale, ce qui nous différencie des autres pouvoirs publics, c'est la grande diversité des métiers que nous avons comme

des juristes, des psychologues, des comptables, des assistants administratifs ou encore, du côté ouvrier, des agents de propreté, des fossoyeurs, des mécaniciens, des maçons ainsi que des ferronniers ou des chauffagistes », ajoute-t-il.

Ce qui nous différencie des autres pouvoirs publics, c'est la grande diversité des métiers que nous avons

Du coup, l'administration est quasi en recrutement permanent de personnel.

L'équipe chargée du recrutement



Nous travaillons sur une culture d'entreprise attractive, au travers notamment d'une réflexion sur ce que doit devenir notre administration et d'une redéfinition de nos points d'action qui sont, d'abord, le service au citoyen © D.R.

compte 5 personnes, directement en charge des procédures (publication des annonces, planification et réalisation des épreuves) et chacune est dédiée à un département en particulier : la vie citoyenne (ce qui inclut notamment les services au contact de la population), l'aménagement de la ville et les ressources internes.

Nous avons une mission de service public avec des contacts réguliers avec la population

« Chaque inspecteur général a son agent référent pour le recrutement et, en général, on a une centaine de postes ouverts ou en cours d'analyse des besoins », ajoute Olivier Dubois.

Un secteur public et local

Le recrutement reste compliqué pour divers profils. « Ce n'est pas uniquement le cas chez nous mais on a du mal, comme ailleurs, à trouver des profils informatiques ou des métiers



A Charleroi, rien n'est loin ! Afin de gagner du temps en circulant à pied, vous pouvez emprunter des passerelles, des galeries ou des passages © D.R.

techniques comme géomètre. C'est de plus en plus difficile de trouver les bonnes personnes ».

Qu'est-ce qui pourrait bien pousser un de ces profils à vouloir travailler pour l'administration communale de Charleroi ? « Nous sommes un secteur public local et ça, ça peut être attractif pour certaines personnes. Nous avons donc une mission de service public avec des contacts réguliers avec la population. Par ailleurs, nous travaillons sur une culture d'entreprise attractive, au travers notamment d'une réflexion sur ce que doit devenir notre administration et d'une redéfinition de nos points d'action qui sont, d'abord, le service au citoyen. Nous devons être attentifs à répondre à ses besoins. Le bien-être des agents, également. Nous avons acheté un bâtiment pour regrouper le personnel. Il sera aménagé selon leurs souhaits, c'est donc un facteur d'attractivité. La modernisation des outils, aussi.

On a, par exemple, travaillé, depuis 2 ans, sur le matériel du personnel d'entretien (plus ergonomique, plus pratique...) et les retours sont positifs. Ajoutons un plan de formation

pour chaque agent selon ses missions et le développement durable, avec quelques projets dans ce secteur, notamment en ce qui concerne la gestion des déchets ».

Nous avons acheté un bâtiment pour regrouper le personnel. Il sera aménagé selon leurs souhaits

Un travail sur l'image

Du côté du recrutement, la méthode a, elle aussi, évolué. « Depuis 2 ans, nous travaillons sur la diversification des canaux, notamment à travers LinkedIn ou les réseaux sociaux. On travaille également avec le Forem et via notre participation à des salons de l'emploi. Ça marche d'ailleurs très bien », ajoute l'Inspecteur Général.

Un travail sur l'image reste cependant à faire. « Le secteur public n'a pas toujours bonne presse. C'est sur ça que nous devons travailler, d'autant que, pour certains postes, nous sommes en concurrence avec le secteur privé ».

Laurence Briquet

CHARLEROI

La Ville de Charleroi est un des plus importants employeurs de la région avec plus de 3600 collaborateurs et plus de 200 métiers différents.

Outre la Direction Générale constituée des services juridiques, du budget et du SIPPT et la Direction des Services Financiers reprenant notamment le service des dépenses ordinaires et extraordinaires, les taxes, la trésorerie, la Ville de Charleroi comprend les départements suivants :

- **L'Aménagement et du Développement de la Ville :** l'aménagement urbain, la gestion du patrimoine, le bureau d'études et la gestion de l'espace public ;
- **La Vie Citoyenne :** les événements, l'enseignement, la jeunesse, la citoyenneté, la culture, le sport et le tourisme ;
- **Les Ressources Internes :** les ressources humaines, le système d'information (informatique et téléphonie), la logistique et le transport, les services généraux : la communication et le protocole, les analyses prospectives, le nettoyage des bâtiments, les assurances, le suivi des séances des organes décisionnels communaux, l'approvisionnement, la planification d'urgence et la police administrative.

Nous recrutons et allons recruter divers profils (H/F/X), dont :

- **Divers postes pour nos PEPS (plaines de jeux)**
- **Un Médiateur prévention de quartier**
- **Un Responsable du service technique au permis d'environnement**
- **Un Responsable du service d'éducation et de tutelle sanitaire**
- **Un Formateur des agents de nettoyage**
- **Un Chef de bureau et un responsable - Coordinateur projet d'accueil temps libre**
- **Un Technicien à la cellule assistance technique Voirie**
- **Des Surveillant(e)s de garderie - Constitution d'une réserve de recrutement**
- **Un Chargé de mission à l'aménagement urbain**
- **Un Agent technique et un responsable à l'informatique**
- **Un Juriste RH et au service des assemblées**
- **Un Responsable Surveillance de chantiers**
- **Un Psychomotricien à l'Antre de jeu**
- **Un Chauffagiste**
- **Un Graphic Designer**
- **Des Ouvriers**
- **Etc.**

« L'esprit d'équipe et la proximité sont très importants dans mon travail »

Chez Autosécurité, les inspecteurs adjoints bénéficient d'un accompagnement qualitatif et rassurant, dès leur arrivée et tout au long de leur parcours. Entre entraide, solidarité et formation, tout est mis en place pour qu'ils évoluent dans les meilleures conditions et puissent mener à bien leur mission de contrôle technique.

De nos jours, trouver un travail qui fait sens est devenu une priorité pour les chercheurs d'emploi. Et la période Covid n'aide pas... Pourtant, Julien Lecoq, 22 ans, a rapidement trouvé sa voie chez Autosécurité, où l'ambiance familiale et la proximité avec son domicile l'ont, entre autres, séduit.

Le jeune homme avait déjà entendu parler de la société qui était venue faire une présentation dans son école. Une fois diplômé fin juin en expertise automobile et après des vacances bien méritées, il n'a pas hésité à y postuler début septembre. « Le secteur automobile et la sécurité des usagers de la

Une relation de confiance ainsi que des liens se créent entre le parrain et l'apprenant mais aussi avec les autres collègues de la station.



Julien Lecoq, d'inspecteur adjoint chez Autosécurité. D.R. Julien Lecoq, d'inspecteur adjoint chez Autosécurité. © D.R.

route m'ont toujours attiré. C'est quelque chose qui me parle et que je retrouve chez Autosécurité. » Après un test sur les capacités mécaniques et un entretien, le processus de recrutement du jeune candidat était finalisé, avec un parcours de formation et à la clé, un job d'inspecteur adjoint.

Julien garde d'ailleurs un bon souvenir de ses premières journées d'intégration, tournées vers la formation active : « J'ai d'abord eu deux jours de formation au siège central à Namur, où j'ai pu assister à une présentation de l'entreprise et de ses valeurs. L'occasion d'être informé sur les aspects administratifs et réglementaires utiles au métier. J'ai ensuite rejoint ma station de contrôle technique où j'ai directement été pris en charge par un parrain (un inspecteur plus expérimenté en charge de mon accompagnement sur le terrain). Après une matinée d'observation avec lui, j'ai pu m'initier à l'accueil des véhicules. Cela m'a beaucoup plu, on est directement mis dans le bain ». D'emblée, une relation de confiance ainsi que des liens se créent entre le parrain

Le secteur automobile et la sécurité des usagers de la route m'ont toujours attiré

”

et l'apprenant mais aussi avec les autres collègues de la station. « J'ai été présenté aux autres membres de l'équipe et je me suis senti à l'aise immédiatement. Je me tourne facilement vers eux en cas de questions. »

Ces formations sont très complètes et nous permettent de travailler avec précision. C'est important de bien connaître la théorie pour accompagner la pratique

Solidarité et entraide

Chaque station a sa propre ambiance, mais la solidarité et l'entraide restent les maîtres-mots dans chacune d'entre elles. « Lors d'un renfort dans une autre station, j'ai découvert une ambiance différente, tout aussi joviale et familiale. Dès le premier jour, tout le monde s'est montré avenant envers moi », se rappelle Julien.

En parallèle à son apprentissage sur le terrain, l'inspecteur adjoint stagiaire suit un parcours de formation sous forme de différents modules thématiques en vue de maîtriser la réglemen-

tation en matière de contrôle technique. « Ces formations sont très complètes et nous permettent de travailler avec précision. C'est important de bien connaître la théorie pour accompagner la pratique, car certes on apprend beaucoup sur le terrain, mais il y a des aspects que la formation vient éclairer. » Cumuler apprentissage pratique et théorique n'éfraie pas Julien car l'entraide est omniprésente dans les classes : « Les chargés de cours se montrent très ouverts et encadrants. Avec les autres inspecteurs adjoints stagiaires, nous n'hésitons pas à nous épauler, à nous poser des questions et y répondre mutuellement. »

Travailler à proximité de chez soi

Les semaines s'enchaînent. Aucune journée ne se ressemble d'après Julien, pour qui, les raisons de travailler chez Autosécurité ne s'arrêtent pas là. « Les conditions de travail sont très bonnes : le salaire est attractif, l'ambiance est agréable et je travaille à proximité de mon domicile. » Une plus-value que la

Les conditions de travail sont très bonnes : le salaire est attractif, l'ambiance est agréable et je travaille à proximité de mon domicile

société peut proposer à ses collaborateurs puisqu'elle dispose de 25 stations aux quatre coins de la Wallonie. « J'ai la chance de travailler dans une station qui se situe à 10 minutes de chez moi. C'est vraiment une facilité pour moi. »

Si comme Julien, le métier d'inspecteur adjoint vous intéresse, vous pouvez postuler chez Autosécurité (voir lien ci-dessous).

Le Groupe recrute tout au long de l'année et dans toute la Wallonie. Pour être sélectionnés, les candidats doivent obligatoirement posséder un diplôme de secondaire supérieur (CESS) lié à un des domaines de la mécanique automobile.

Julie Delcourt

Infos : www.autosecurite.be/jobs



Chaque station a sa propre ambiance, mais la solidarité et l'entraide restent les maîtres-mots dans chacune d'entre elles © D.R.

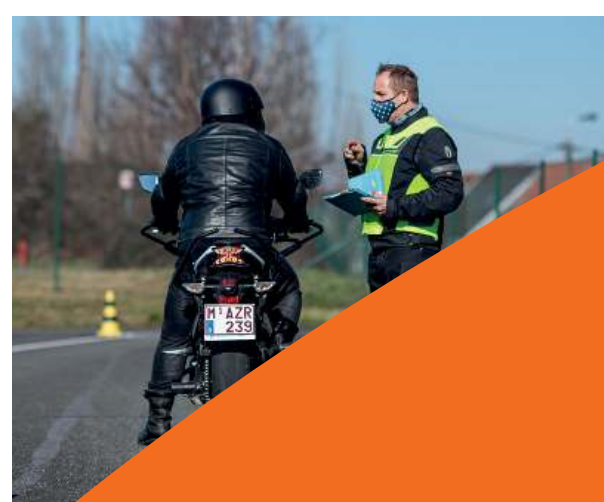
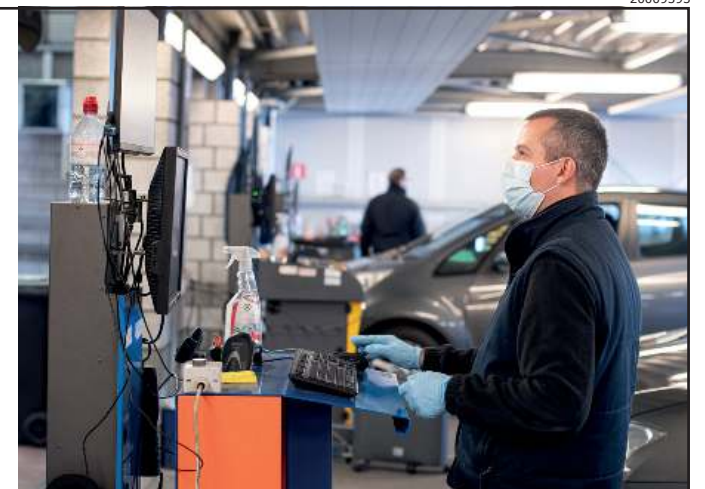
Auto Sécurité.be

REJOINDRE AUTOSÉCURITÉ

▶ C'EST TRAVAILLER POUR LE PREMIER OPÉRATEUR WALLON DE CONTRÔLE TECHNIQUE ET DU PERMIS DE CONDUIRE

▶ MAIS AUSSI CONTRIBUER À LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE DES AUTOMOBILISTES.

www.autosecurite.be



RETROUVEZ NOS OFFRES D'EMPLOI SUR WWW.AUTOSECURITE.BE OU SCANNEZ LE QR CODE



Avec nos formations, votre avenir prend forme !

Plus de 350 formations, qui mènent à l'emploi, dans de nombreux domaines.

Mettez toutes les chances de votre côté en apprenant un métier de A à Z, en découvrant une nouvelle langue, en vous perfectionnant dans un domaine spécifique ou en vous formant à un métier en pénurie.

Les formations du Forem sont qualifiantes et données par des formateurs professionnels. Elles comportent de nombreux avantages : gratuité pour les demandeurs d'emploi, matériel moderne et performant, un vaste choix de métiers, ...

Que ce soit en centre de formation, en formation alternée, en ligne, en autoformation ou encore en entreprise, vous avez différentes possibilités pour acquérir ou approfondir vos compétences !

Rendez-vous sur agenda.leforem.be !

leforem.be     

forem

FOOD
AT
WORK

FOOD AT WORK

Des métiers pour tous les goûts
www.foodatwork.be

Dans le secteur alimentaire, découvrez de nombreuses offres d'emplois et débouchés

**En pleine reconversion ?
Besoin de vous former ?**

Nous vous informons pour vous mettre sur la bonne voie

Trouvez un emploi palpitant et de belles perspectives d'avenir dans le secteur alimentaire !



« Offrir une expérience de stage unique aux étudiants »

Se faire connaître des jeunes et susciter des vocations pour l'avenir de l'eau. Au fil de l'eau, les carrières se bâtissent. En Wallonie, terre d'une eau de qualité, une société publique, la SWDE (Société wallonne des eaux), est leader tant en termes de production que de distribution d'eau.



Audrey Gijssens,
Responsable de la Gestion des Talents à la SWDE © SWDE

« Nous souhaitons nous faire connaître comme employeur auprès des étudiants. Nous espérons qu'ils aient envie de faire des études qui correspondent à nos métiers, qu'ils deviennent un jour de futurs collègues »

”

Avec 38.500 km de canalisations, elle permet à 190 communes de bénéficier d'eau potable. Ce service de référence pour plus de 2,5 millions de personnes repose sur le travail quotidien méticuleux de 1.350 collaborateurs, comme l'explique Audrey Gijssens, Responsable de la Gestion des Talents à la SWDE : «

Nous sommes pourvoyeur d'emplois dans des métiers riches et variés. Actuellement, nous sommes à la recherche d'un conseiller en prévention (aspects psychosociaux), de surveillants de marchés en génie civil et d'un gestionnaire d'installations de production d'eau. »

Une démarche originale pour les stages

Ses nouveaux talents, la SWDE entend notamment les attirer au travers d'une démarche originale et spécifique tournée vers les étudiants : « Sur notre site internet, en plus des offres d'emploi, nous avons également des offres de stages. Ces dernières sont régulièrement proposées dans toutes les régions que nous couvrons (Verviers, Charleroi, Namur, Marche, ...) et pour

Nous assurons un accompagnement tout au long du stage. Ils sont accueillis avec un Welcome Pack et repartent avec une analyse professionnelle de leur soft skills

tous profils, universitaires ou non, fonctions techniques ou administratives. En intégrant un de nos services, ils peuvent nous apporter des idées nouvelles tout en découvrant la réalité du monde professionnel et la variété

de nos métiers. De notre côté, nous assurons un accompagnement tout au long du stage. Ils sont accueillis avec un Welcome Pack et repartent avec une analyse professionnelle de leur soft skills qui met en évidence leurs points forts et facilitent leur orientation professionnelle » détaille Audrey Gijssens.

« Nous souhaitons nous faire connaître comme employeur auprès des étudiants. Nous espérons qu'ils aient envie de faire des études qui correspondent à nos métiers, qu'ils deviennent un jour de futurs collègues », explique Audrey Gijssens. Dans le contexte actuel, la SWDE veille à préserver l'environnement et

particulièrement les ressources en eau de la région pour aujourd'hui et pour demain. Sa responsabilité sociale lui tient à cœur ; malgré le confinement, les équipes étaient présentes sur le terrain et la population a également pu compter sur le personnel de la SWDE pendant les inondations.

« Tout nous porte à croire que nos activités et valeurs correspondent à ce que les jeunes cherchent pour leur premier contact avec le monde du travail en tant que stagiaire » conclut Audrey Gijssens.

Vincent Liévin



La SWDE veille à préserver l'environnement et particulièrement les ressources en eau de la région pour aujourd'hui et pour demain. Sa responsabilité sociale lui tient à cœur. © SWDE.

Et si votre ENGAGEMENT ... faisait toute la différence ?

Choisir la SWDE, c'est donner un sens à sa carrière

LA SWDE ORGANISE RÉGULIÈREMENT DES CONCOURS DE RECRUTEMENT :

- > Conseiller en prévention (Master)
- > Surveillant de marchés (CESS)
- > Analyste hydraulique de télégestion (Bachelier)

Pour plus d'informations : www.swde.be/fr/emploi

20009426

MOI,
quand je ne lâche rien pour ma formation

BRUXELLES FORMATION
former pour l'emploi

Plus de 300 formations gratuites sur bruxellesformation.brussels

20008802

« Il manquait un complément à ma formation »

ICHÉC FORMATION CONTINUE
DÉVELOPPEUR DE TALENTS

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

ICHÉCFORMATIONCONTINUE.BE

20009372

GROUPE ROSSEL
LEADER EN MÉDIAS D'INFORMATIONS

Le groupe Rossel, groupe leader en médias d'information, développe une panoplie de solutions «cross-média». Du local au national, des produits aux services, le groupe dispose de leviers puissants pour proposer à ses annonceurs les meilleurs canaux et stratégies de communication. Le groupe Rossel, c'est des marques fortes sur leur marché. Pour n'en citer que quelques-unes : Le Soir, Sudinfo.be, Vlan, 7Dimanche, Immovlan.be, Gocar.be, Références.be etc.

recrute un
REGIONAL SALES MANAGER – BRUXELLES (M/F/X)

MISSION
En tant que sales manager Bruxelles, vous assurez le développement des ventes et l'accompagnement des conseillers medias afin de contribuer à la réalisation des objectifs définis pour Bruxelles. Vous élaborerez des solutions digitales et print innovantes sur-mesure, pour l'ensemble de nos marques (Soir, Sudpresse, Vlan, 7Dimanche) répondant ainsi aux besoins des annonceurs bruxellois. À l'écoute de la transformation des médias, vous êtes particulièrement orienté vers le digital tout en combinant avec conviction le print et le web.

PROFIL

- Vous êtes dynamique, positif.ve avec un réel sens commercial.
- Vous disposez d'une expérience réussie dans la vente de services ou de médias et vous êtes un.e habitué.e des techniques de vente.
- Vous êtes un.e digital native.
- Vous êtes rigoureux.x.se, organisé.e, résistant.e au stress, à la recherche de résultats pour vous-même et pour l'équipe.
- Vous êtes passionné.e par le monde de la communication et des médias.
- Vous avez une maîtrise parfaite de la langue française (tant à l'écrit qu'à l'oral) et une bonne connaissance du néerlandais.

RESPONSABILITÉS

- Entretenir et développer un portefeuille de prospects et de clients en proposant des packages print et web innovants et créatifs pour l'ensemble de nos marques
- Être source d'initiatives et d'idées d'actions commerciales, en lien avec la stratégie commerciale globale.
- Développer ses contacts, surveiller le développement potentiel du marché bruxellois,
- Mettre en place et être garant d'un reporting de l'activité vers la direction commerciale et générale et être force de propositions sur les mesures correctives nécessaires.
- Coordonner, coacher et soutenir l'équipe commerciale. Assurer la communication afin de garantir un flux d'informations optimal.
- Contribuer, avec les conseillers medias, à la rédaction de propositions commerciales pertinentes et créatives.
- Avoir une approche personnalisée d'accompagnement de chaque collaborateur, comprendre ses motivations, forces, faiblesses, pistes de progression et d'épanouissement.

OFFRE

- Nous vous proposons de rejoindre le leader du marché et une équipe motivée avec lesquelles vous relèverez de réels défis.
- Un travail varié dans un secteur passionnant en perpétuelle évolution.
- Un package salarial compétitif avec une palette d'avantages extralégaux (voiture de société, gsm, assurance groupe, assurance hospitalisation, chèques-repas, etc.)
- Un revenu fixe accompagné d'un variable en fonction de l'atteinte de vos objectifs de vente.

CONTACT
Envie de relever ce beau défi bruxellois ? Envoyez-nous votre CV à recrutement@vlan.be et rencontrons-nous ! Personne de contact : brigitte.schweitzer@vlan.be

VLAN SUDINFO 7Dimanche LE SOIR

20009437

HELMO
Haute Ecole Libre Mosane

HELMo recrute de nouveaux collaborateurs :

- Un chargé de mission pour le service informatique (H/F/X)
- Un conseiller en formation et ingénierie pédagogique pour le service GRH (H/F/X)
- Un collaborateur pour le service finance (H/F/X)
- Un chargé de mission pour le service de développement institutionnel (H/F/X)
- Des enseignants pour ses cursus informatique et cybersécurité (H/F/X)

Plus d'informations et candidatures à déposer sur le site emploi HELMO : emploi.helmo.be

MARIE - 29 ANS
Bio-Ingénieur

Grâce à Références, elle a trouvé un job qui peut sauver des vies.

Toi aussi tu veux trouver un job ? Retrouve plus de **2.500 emplois** qui n'attendent que toi sur Referenc.be !

Toutes les carrières sont sur **Références**

20009439

GHdC
GRAND HÔPITAL de CHARLEROI

LE GRAND HÔPITAL de CHARLEROI RECRUTE
UNE RESPONSABLE DE PROJETS TECHNIQUES ET D'AMÉNAGEMENTS
CDI - Temps plein

VOTRE MISSION
Vous prenez en charge différents chantiers, dont celui du nouveau Centre Hospitalier Les Viviers, depuis l'étude de faisabilité jusqu'à la réception définitive.

VOTRE FONCTION
Dans le cadre de la gestion de vos projets vous établissez des plans, des métrés et des cahiers des charges, élaborer des budgets, analysez des offres, passez des commandes, suivez la réalisation des chantiers ...

Pour certains projets, vous accompagnez et coordonnez les bureaux d'étude externes et assurez le pilotage des projets.

VOTRE PROFIL

- Vous êtes ingénieur industriel ou civil avec une orientation en techniques spéciales (HVAC, électricité, sanitaires ...) ou bénéficiez d'une expérience équivalente ;
- Vous avez une très bonne connaissance des installations techniques ;
- Vous connaissez Autocad, Revit, Microsoft Project ;
- Vous êtes autonome, responsable, dynamique, flexible, orienté solution ;
- Vous avez une expérience d'au moins 5 ans valorisable ;
- La connaissance du milieu hospitalier/pharmaceutique est un atout ;
- La connaissance des marchés publics est un atout ;
- Disposer de compétences en management environnemental est un atout.

Entrée en fonction dès que possible
Plus d'infos au sujet de ce poste : Madame VAN CROMBRUGGE, Directrice adjointe du Département Infrastructures (benedicte.vancrombrugge@ghdc.be).

Postulez online www.ghdc.be/jobs

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 ReferencAcademy.be

Références Academy