



EMPLOI

Les embauches en hausse de 80 % en octobre par rapport à 2019

C'est ce qui ressort d'une analyse du prestataire de services RHe Partena Professional. La tendance est à la hausse depuis juillet dernier. La grande majorité des nouvelles embauches concernent cependant des contrats à durée déterminée. Le premier semestre avait été plutôt morose, mais les recrutements semblent reparti à la hausse depuis l'été par rapport à l'avant-coronavirus.

La hausse concerne principalement les contrats à durée déterminée et les contrats de remplacements. Ces contrats ont connu une augmentation de plus de 70 % depuis le mois d'août par rapport à 2019. « Les perspectives économiques et sanitaires incertaines poussent vraisemblablement les employeurs à privilégier la prudence en offrant majoritairement des contrats à durée limitée », analyse Partena.

Les contrats à durée indéterminée, quant à eux, ont augmenté de 8 % en août, avant de diminuer depuis la rentrée (-2 % en septembre et -10 % en octobre). « Si nous nous focalisons uniquement sur les types de contrats, nous remarquons que l'importance des CDI dans le nombre total de recrutements diminue, passant de 57 % en 2019 à 48 % en 2021. De leur côté, les contrats à durée déterminée (45 %), contrats de remplacement (4 %) et contrats pour un travail clairement défini (2 %) sont en hausse pour l'année 2021 », souligne Wim Demey, Customer Intelligence Manager chez Partena Professional. BELGA

McDonald's prévoit d'ouvrir 50 restaurants en Belgique d'ici 5 ans

A raison de 50 nouveaux emplois par établissement, l'entreprise table sur 2.500 jobs supplémentaires. McDonald's est présent en Belgique depuis 1978 et a ouvert son centième restaurant ce jeudi, à Bree. L'objectif est donc de réaliser 50 % de ce qui a été fait en 43 ans en seulement cinq années. Outre l'ouverture de 50 restaurants, la rénovation des établissements existants est également au programme. Le tout représente un investissement total de 192 millions d'euros. Les 100 restaurants McDonald's belges sont sous la direction de 24 franchisés. Ils emploient actuellement un peu plus de 5.400 personnes, dont la majorité sont âgées de moins de 25 ans. BELGA

Microsoft affirme qu'il va créer plus de 60.000 emplois en Belgique dans les 4 ans

Microsoft a annoncé mardi le lancement de son nouveau plan d'investissement pluriannuel, Digital AmbEtion, « conçu pour accélérer la transformation numérique des secteurs public et privé en Belgique ». Sans en dévoiler le montant, le géant technologique affirme qu'il permettra de générer jusqu'à 31,5 milliards d'euros de nouveaux revenus en Belgique et de créer plus de 60.000 emplois (directs et indirects) dans les quatre ans. Au cours des prochains mois, Microsoft présentera d'autres aspects de son plan Digital AmbEtion pour soutenir la croissance économique inclusive et la numérisation. BELGA

ÉCONOMIE ET ÉCOLOGIE

« L'utopie ne sauvera pas le climat, mais bien une meilleure efficacité »

Refusant à la fois une décroissance nous menant au chaos social et une croissance nous vouant au désastre écologique, l'explorateur Bertrand Piccard prône la voie du réalisme : celle d'une « croissance qualitative » fondée sur la recherche d'une meilleure efficacité.

ENTRETIEN
BENOÎT JULY

Explorateur mondialement connu à la suite de son tour du monde en avion solaire, notamment, Bertrand Piccard a appris de l'aventure du Solar Impulse qu'une meilleure efficacité était « la » solution. Non seulement pour faire voler cet avion sans pétrole, mais aussi et surtout pour sauver le monde du désastre climatique. « On peut gagner de l'argent en sauvant l'environnement », assure-t-il, s'appuyant sur plus d'un millier de solutions labellisées par la Fondation Solar Impulse qu'il préside. « Ces solutions sont rentables en protégeant l'environnement plutôt qu'en le détruisant. Et prouvent qu'il est possible de réconcilier l'économie et l'écologie, dans un schéma où tout le monde est gagnant. »

L'homo sapiens, écrivez-vous, est un être passionnant, mais fort peu sage et encore moins rationnel. On ne peut donc pas compter sur lui pour éviter la crise climatique ?

On peut attendre de certains individus qu'ils changent de comportement à titre individuel, mais si on veut enregistrer des résultats tangibles dans la lutte contre le changement climatique ou, plus globalement, dans la lutte contre la pollution, c'est au niveau des autorités publiques, étatiques ou autres, qu'il convient d'agir. Parce que c'est à ce niveau que réside la capacité d'édicter de nouvelles normes, soit pour interdire des pratiques dommageables, soit pour encourager des comportements vertueux. Quand j'étais jeune, les gens

« L'intervention de l'autorité publique était indispensable pour sauver nos ravins. Elle l'est tout autant pour éviter le chaos climatique. »

© PETER SANDGROUND

avaient l'habitude, sans mauvaise intention, de vider leurs ordures dans le ravin. Cela a fini par être interdit, et cette interdiction a débouché sur la création d'une industrie de ramassage des déchets, puis de recyclage des matériaux, et sur le développement de filières économiques et énergétiques. L'intervention de l'autorité publique était indispensable pour sauver nos ravins. Elle l'est tout autant pour éviter le chaos climatique.

L'individu doit-il, dès lors, se sentir déresponsabilisé ?

Le citoyen doit, bien évidemment, agir à son propre niveau : être plus attentif à la manière dont il consomme l'énergie, la nourriture, les objets, la mobilité, considérer que tout ce qu'il consomme vaut en réalité beaucoup plus cher que le prix qu'il paie et donc le respecter davantage, dans une perspective plus durable. Mais la bonne volonté ne suffit pas. L'individu qui refuse l'obsolescence programmée, par exemple, serait bien en peine de trouver un téléphone qui réponde à ses critères : il faudrait pour cela que les autorités obligent les constructeurs à porter leur garantie à 5 ans. À l'inverse, certains individus au comportement dommageable, qui gas-

pillent autant qu'ils consomment, pourraient être pointés du doigt. Mais ce serait oublier un peu vite que nombre de ces pratiques restent légales. Nous vivons dans un monde où polluer n'est pas systématiquement interdit par la loi. Il est même autorisé aujourd'hui d'émettre autant de CO₂ que vous voulez dans l'atmosphère.

Pour réduire ces émissions, le moyen le plus efficace serait de réduire les activités polluantes. Donc, vu notre dépendance aux énergies fossiles, de nous engager dans la décroissance. Or, vous n'y êtes pas favorable. Pourquoi ?

Il faut savoir de quelle décroissance on parle. Diminuer la pollution, le gaspillage, bien évidemment. Mais je suis contre la décroissance économique, car celle-ci ne peut mener qu'au chaos social : moins de salaires, moins de prestations sociales, qui peut souhaiter cela ? La crise du covid en a montré un avant-goût : les émissions de CO₂ ont certes un peu baissé, par la force des choses, mais au prix de grandes souffrances sociales et d'énormes problèmes économiques et financiers. Pareille perspective ne tient par ailleurs pas compte de la nature humaine : chacun, où qu'il soit dans le monde, souhaite davantage de confort, de santé, de loisirs, de sécurité. De sorte que prôner la décroissance, même si c'est une belle utopie, ne peut conduire qu'à créer de la résistance. Alors que nous avons plus que jamais besoin d'une adhésion la plus large aux mesures qui doivent être prises.

Bertrand Piccard

Psychiatre, Bertrand Piccard se définit avant tout comme un explorateur, dans la foulée de son père, Jacques, qui avait exploré la fosse des Mariannes, et de son grand-père, Auguste, explorateur de la stratosphère. Connu pour ses tours du monde sans escale en ballon puis en avion solaire, Bertrand Piccard s'est donné pour mission de promouvoir les énergies renouvelables et les technologies propres. Sa fondation Solar Impulse a identifié plus de 1.300 solutions pour « protéger l'environnement de manière rentable » et « assurer une croissance propre ».



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 rentabilité immédiate n'existe pas. Mais cette rentabilité existe »

Pour Bertrand Piccard, « l'Etat doit aider financièrement celles et ceux qui n'ont pas les moyens d'investir dans les solutions durables et rentables ».

Plutôt que de décroissance, vous promouvez le concept de « croissance qualitative ». De quoi s'agit-il ?
Il faut sortir du dilemme dans lequel on nous emprisonne : soit une décroissance qui mène au chaos social, soit une croissance qui mène au désastre écologique. On peut refuser les deux et choisir de développer l'économie en remplaçant ce qui pollue par ce qui protège l'environnement. Au lieu d'une course effrénée vers la quantité, on se tourne vers une quête de la qualité. La croissance qualitative permet de réconcilier économie et écologie par le biais de nouveaux produits, de nouveaux services, de nouvelles sources d'énergie, entre autres, qui sont d'autant plus rentables qu'ils sont plus propres et plus efficaces.

Pour y parvenir, dites-vous, il ne faut pas se projeter dans un futur utopique, mais sortir d'un passé obsolète. En visant donc une meilleure efficacité ?

Je ne suis pas un optimiste technophile, soit quelqu'un qui pense que la technologie future solutionnera tous nos problèmes plus tard, nous autorisant de la sorte à ne rien changer aujourd'hui. Non, je suis un réaliste : j'observe ce qui existe déjà, ce qui permet de protéger l'environnement tout en étant rentable à la fois pour l'entreprise qui met le produit ou le service sur le marché, et pour le consommateur qui l'utilise, par le biais notamment des économies qu'il engrange. La Fondation Solar Impulse que je dirige a identifié, en cinq ans et grâce au travail de 400 experts, plus de 1.300 solutions qui tirent leur rentabilité de la protection de l'environnement plutôt que de sa destruction. C'est d'ailleurs ce qui fait l'originalité de notre démarche : nous labellisons la rentabilité économique d'une solution écologique. Sans en retirer nous-mêmes de profit, je le souligne, puisque nous sommes une association sans but lucratif, soutenue par des entreprises comme Solvay, notamment.

De quelle rentabilité parle-t-on ? Rarement immédiate...

La rentabilité immédiate n'existe pas. Un investissement, quel qu'il soit,



Bertrand Piccard lundi soir chez Filigranes, à Bruxelles, lors de la présentation de son nouveau livre « Réaliste. Soyons logiques autant qu'écologiques ». © TAPIO

prend du temps avant d'être rentabilisé. Mais cette rentabilité existe : vous gagnez de l'argent à terme et protégez l'environnement en remplaçant un système de chauffage au gaz ou au mazout par une pompe à chaleur, en convertissant l'éclairage à la technologie LED, en récupérant la chaleur de l'eau de votre douche au lieu de l'envoyer directement à l'égout, en passant à une mobilité électrique, en isolant mieux votre logement, notamment.

Encore faut-il, pour investir et y gagner à terme, en avoir les moyens ?

C'est là que le rôle de l'Etat est central. Il doit aider financièrement celles et ceux qui n'ont pas les moyens d'investir dans ces solutions durables et rentables. La crise des gilets jaunes a montré que l'on ne pouvait pas coincer les gens en les pénalisant sans leur proposer de solution de remplacement. C'est le rôle de l'Etat d'aider à l'acquisition de véhicules électriques, à investir dans un chauffage plus performant, à investir dans l'isolation de sa maison. Mais c'est aussi le rôle de l'Etat d'investir lui-même dans des infrastructures favorisant la transition ou de soutenir les entreprises qui s'inscrivent dans cette voie : des bornes de recharge pour les véhicules électriques à la filière hydrogène, en passant par les énergies renouvelables, le ciment décarboné, les batteries, entre autres. L'Etat a d'autant plus le devoir d'investir maintenant que les conditions financières, avec des taux historiquement bas, le permettent. Et il doit le faire en visant cette rentabilité à long terme plutôt qu'en privilégiant, comme c'est encore trop souvent le cas dans le cadre des marchés publics, une rentabilité de court terme fondée sur les contrats les moins chers.

Le rôle de l'Etat n'est-il pas aussi

d'édicter des normes favorisant cette transition ?

Les normes sont absolument indispensables. A la fois pour pénaliser des pratiques dommageables et pour promouvoir celles qui sont vertueuses. Une taxe CO2, par exemple, est incontournable, car elle pénalise ce qui est produit à partir d'énergie fossile tout en augmentant la rentabilité de ce qui ne l'est pas. Mais pénaliser ne suffit pas : il faut aussi légiférer pour autoriser ou imposer de nouvelles pratiques. Pour reprendre l'exemple évoqué pré-

L'individu, même vertueux, n'y parviendra pas seul, et les entreprises pas davantage si des normes ne sont pas édictées afin d'aller dans le bon sens

”

cédemment, les particuliers seront peu nombreux à investir d'initiative dans un système de récupération de la chaleur de l'eau de leur douche si on ne l'impose pas dans le cadre d'une construction neuve ou d'une rénovation. Il s'agit donc de légiférer pour promouvoir une meilleure efficacité.

Nous avons évoqué le rôle des consommateurs et celui de l'Etat. Qu'en est-il des entreprises ? Celles qui disent se tourner vers une croissance plus durable ne sont-elles pas suspectées de « greenwashing » ?

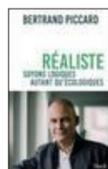
S'il s'agit de paroles qui ne sont pas suivies d'actes, cela doit évidemment être dénoncé. S'il s'agit d'un vrai plan

d'action, voire d'un revirement stratégique, parfois spectaculaire comme celui de certains groupes pétroliers qui choisissent d'investir dans les énergies renouvelables, cela doit être vu comme une diversification bienvenue. Ce que j'observe, c'est que le monde de l'entreprise, voire de la finance, est en train de changer rapidement pour saisir les opportunités de cette croissance qualitative. Mais le mouvement serait plus rapide et plus fort encore si les Etats élaboraient un cadre plus clair, pour donner de la visibilité à long terme et éviter la distorsion de concurrence entre ceux qui jouent le jeu et les autres. A cet égard, le rôle des citoyens n'est pas négligeable : c'est aussi en manifestant dans la rue, notamment, qu'on donne aux politiques le signal qu'ils comprennent, à savoir qu'ils ont plus à gagner qu'à perdre désormais en légiférant en faveur de la protection de l'environnement.

Les citoyens sont aussi des consommateurs, des travailleurs, parfois soumis à des envies ou des injonctions contradictoires...

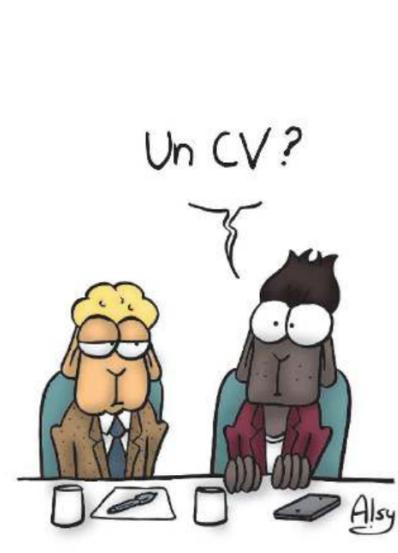
D'où la nécessité d'une approche réaliste qui permet de réconcilier ces contradictions. On peut parfaitement imaginer un monde qui satisfait le citoyen en étant plus respectueux de l'environnement, qui satisfait le consommateur en lui permettant d'accéder au niveau de confort qu'il souhaite, et qui satisfait le travailleur en lui permettant de s'épanouir dans un emploi qui le rémunère et qui fait sens.

Si nous avons tous les outils sous la main, leur mise en œuvre tarde cependant. L'urgence n'aide-t-elle pas ?
Si on agit trop lentement, on risque clairement de rater l'objectif. Mais il reste possible de limiter les dégâts. Les technologies existent, on peut dès lors rapidement s'engager dans une économie beaucoup plus efficace. Mais l'individu, même vertueux, n'y parviendra pas seul, et les entreprises n'y parviendront pas davantage si des normes ne sont pas édictées afin d'aller dans le bon sens. J'ai beaucoup parlé des Etats, mais nombre de mesures peuvent être prises par les autorités à un niveau plus local. On n'a pas besoin de COP26 pour interdire les voitures thermiques dans nos villes. Mais on a bel et bien besoin des Etats pour taxer davantage le carbone. Je fais quant à moi le pari que de telles avancées sont possibles pour autant qu'on les construise sur des arguments réalistes, afin que tout le monde en sorte gagnant. Plutôt que de prédire la catastrophe à venir, qui peut générer de la paralysie ou du découragement, je préfère parler de solutions. Mais il faut les mettre en œuvre, effectivement, d'autant plus urgemment.



Réaliste. Soyons logiques autant qu'écologiques
BERTRAND PICCARD
Stock
180 p.
18 euros

LES MOUTONS d'Alsy



Le secteur de l'alimentaire : vivier d'emploi

La crise du coronavirus a démontré l'importance de certains secteurs essentiels, dont l'alimentaire, qui malgré la situation a continué de fonctionner pour nous permettre de nous approvisionner. L'initiative "Food At Work" au service de l'industrie alimentaire met en avant ce secteur toujours en besoin de nouveaux travailleurs. Laurent Gall, coordinateur formation Wallonie-Bruxelles chez Alimento, nous présente son potentiel.



Laurent Gall, Coordinateur formation Wallonie-Bruxelles chez Alimento depuis 1993 © ALIMENTO

Une diversité importante de métiers et d'entreprises

L'ASBL presque trentenaire, Alimento, couvre la partie de la chaîne alimentaire qui concerne la transformation des denrées alimentaires. Cela concerne tout ce qui provient de l'agriculture, de la pêche ou de l'élevage qui est transformé et conditionné afin d'être consommable. Plus d'une vingtaine de branches d'activités sont prises en compte et se côtoient sur le territoire belge (les boissons, les fruits et légumes, la boulangerie-pâtisserie, etc.). S'y retrouvent alors des métiers "classiques", mais aussi des "métiers méconnus".

Les personnes qui intègrent le secteur alimentaire peuvent bénéficier du fond de carrière qui leur délivre un budget de formation de 2.500€.

Pour Laurent Gall, cet aspect peut parfois porter préjudice : « Cela fait qu'on ne nous perçoit pas toujours bien au niveau de la réalité en termes d'emploi, d'opportunité, de poids économique, c'est un secteur très important

Travailler dans une entreprise alimentaire représente un emploi sécurisant, car ce secteur est moins affecté par la conjoncture économique

”



Le cœur d'une entreprise alimentaire c'est le département production. En termes de potentiel et d'emploi, c'est dans ce département (partie fabrication et conditionnement de denrées) qu'on va retrouver une majorité de travailleurs et de travailleuses © ALIMENTO

composé essentiellement de PME à 96%. Si je vous parle de boucher ou de boulanger, on voit de quoi il s'agit, mais si je vous parle d'opérateur de production, de conducteur de ligne ou de pilote d'installation en industrie alimentaire, ça devient un peu plus nébuleux. La diversité est une richesse, mais quelque part elle peut être préjudiciable en matière de communication vers le grand public et les jeunes. Le secteur alimentaire c'est une diversité et une richesse de métier, savoureux et succulent ».

Un fond de carrière pour des perspectives d'évolution

Pourtant, travailler dans une entreprise alimentaire représente un emploi sécurisant, car ce secteur est moins affecté par la conjoncture économique. Les partenaires sociaux sectoriels ont pris

l'initiative, via Alimento, de lancer le fond de carrière de l'industrie alimentaire afin d'aider les travailleurs à différents moments clés de leur parcours professionnel.

Les personnes qui intègrent le secteur alimentaire peuvent bénéficier du fond de carrière qui leur délivre un budget de formation de 2.500€. Une façon de permettre une meilleure insertion dans l'entreprise. Pour une évolution de carrière, un changement de fonction, une réadaptation au travail ou l'acquisition de nouvelles compétences, il existe aussi un budget additionnel disponible par personne, de 2500€. « Le dernier cas de figure dans une évolution de carrière, c'est le moins réjouissant. Si le travailleur est licencié, peu importe la raison, même pour motif grave, ce travailleur du secteur est couvert par Alimento et peut béné-

ficier d'un budget de 2500€ pour se réorienter vers le secteur alimentaire ou même en dehors de ce secteur » souligne Laurent Gall.

Un secteur dynamique qui embauche

« Le cœur d'une entreprise alimentaire c'est le département production. En termes de potentiel et d'emploi, c'est dans ce département (partie fabrication et conditionnement de denrées) qu'on va retrouver une majorité de travailleurs et de travailleuses, et par conséquent d'importants besoins de main-d'œuvre. La maintenance des équipements de production est aussi fondamentale et ce département requiert des compétences techniques élevées pour les entreprises alimentaires. De même que le département "Logistique" ou encore celui de la "qualité" qui nécessite pas mal de compétences scientifiques.

Des métiers pour tous les goûts avec plus de 500 métiers qui se côtoient et se développent, le secteur de l'alimentaire offre de belles opportunités

Bref, le secteur a besoin de "FoodHeroes" disposant de compétences liées aux STEAM. La plus importante branche parmi les 26 est la boulangerie-pâtisserie. À elle seule, elle représente quasi 25% de l'emploi salarié ».

Les formations "sur-mesure" restent les plus demandées. Indépendamment des filières (sécurité ou technologie alimentaire, logistique, informatique, langues, techniques, etc.), 85%-95% des demandes sont des formations sur mesure qui sont commandées auprès d'opérateurs publics ou privés. Le reste étant de l'interentreprise.

Des métiers pour tous les goûts avec plus de 500 métiers qui se côtoient et se développent, le secteur de l'alimentaire offre de belles opportunités d'emplois locaux et durables.

Mélina Margaritis



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 !



« Il a fallu réinventer nos métiers avec de nouveaux outils »

La crise sanitaire a poussé Bruxelles Formation à se réinventer, tout en restant en contact avec son public, malgré la distance. La digitalisation croissante a aussi aidé à amener plus de stagiaires vers les formations 100% en ligne.



Olivia P'Tito,
Directrice Générale
de Bruxelles Formation © D.R.

On a prêté le matériel des salles de formation et investi dans du nouveau matériel aussi. A l'heure actuelle, on a environ 400 PC qui tournent auprès de stagiaires

”

Bruxelles Formation, le service public francophone de la formation professionnelle pour Bruxelles, occupe quelque 600 personnes, principalement des pédagogues qui sont formateurs ou conseillers pédagogiques. La crise sanitaire et les confinements de l'année passée ont évidemment été des moments difficiles pour les centres de formation qui ont su, malgré tout,

L'équipe a été fort mobilisée pour réinventer nos métiers avec de nouveaux outils. Nous avons tout fait pour rester en contact avec l'équipe et les stagiaires

garder le cap et proposer à leurs stagiaires des formations pour l'emploi et développer leurs compétences.

Formations en ligne

« Avant le confinement, nous avions déjà des formations en ligne. Depuis 2015, nous préparions déjà nos formateurs à inclure ces modalités de formations et aux outils numériques », explique Olivia P'Tito, Directrice Générale de Bruxelles Formation. « Au moment de la crise sanitaire, nous avons vraiment pu récolter ce que l'on avait semé. C'est clair que tout le monde a

été bousculé. On a tous des compétences et lors de tels moments de crise c'est là que nous revenons à nos fondamentaux afin de nous réorganiser pour assurer la continuité de notre service au public », ajoute celle qui se félicite de l'agilité dont a fait preuve l'équipe de Bruxelles Formation.

« L'équipe a été fort mobilisée pour réinventer nos métiers avec de nouveaux outils. Nous avons tout fait pour rester en contact avec l'équipe et les

Une manière de faire entrer le numérique dans toutes nos formations de façon plus systématique, durable et douce

stagiaires. Aujourd'hui, s'il existe toujours une part de dimension en ligne, l'essentiel est que les centres –les nôtres

et ceux de nos partenaires- restent ouverts et assurent les formations en présentiel. On a évidemment boosté durablement la formation en ligne : +40% en 2020 et le nombre de chercheurs d'emploi inscrits en 100% en ligne a continué à progresser de plus de 13% cette année », poursuit la directrice.

Prêt de matériel

Très vite, une autre réalité s'est imposée : durant le confinement, Bruxelles Formation a été amené à prêter à ses stagiaires du matériel informatique portable pour lui permettre de continuer sa formation. « On a prêté le matériel des salles de formation et investi dans du nouveau matériel aussi. A l'heure actuelle, on a environ 400 PC qui tournent auprès de stagiaires et ça fonctionne vraiment bien. Notre crainte, c'est que notre public soit exclu des services offerts. On essaye donc de l'éviter. C'est aussi une manière de faire entrer le numérique dans toutes nos formations de façon plus systématique, durable et douce ».

Comme dans d'autres secteurs, la digitalisation est en marche chez Bruxelles Formation. « On n'est pas encore en vitesse de croisière mais les progrès avancent bien », poursuit Olivia P'Tito. « Notre but, c'est vraiment de faciliter la vie des stagiaires ainsi que leurs apprentissages. On se rend compte qu'on amène de plus en plus de stagiaires dans le numérique par ce biais-là et l'on veut continuer pour n'exclure personne ». Les formations dans le numérique restent, avec la gestion, le management et la bureautique, les deux secteurs majeurs de l'offre régie par Bruxelles Formation et les secteurs de prédilection des stagiaires.

Notre but, c'est vraiment de faciliter la vie des stagiaires ainsi que leurs apprentissages.

Pour ce qui est des métiers manuels nécessitant une présence physique en formation, la directrice se veut rassurante. « On ne devrait pas refermer les centres de formation, contrairement à l'année passée. Des mesures strictes sont mises en place. On est masqué en permanence et nous sommes monitorés, de façon anonyme, en ce qui concerne les cas de covid, tant parmi les agents que parmi les stagiaires », conclut-elle.

Laurence BRIQUET



On a évidemment boosté durablement la formation en ligne : +40% en 2020 et le nombre de chercheurs d'emploi inscrits en 100% en ligne a continué à progresser de plus de 13% cette année. » © D.R.

20009426

MOI,
quand je ne lâche rien pour ma formation

BRUXELLES FORMATION
former pour l'emploi

Plus de 300 formations gratuites sur bruxellesformation.brussels

Des formations pour les professions libérales

En vue d'informer et de sensibiliser les employeurs et les employés de profession libérale, Liberform propose une série de formations.



C'est un véritable plus si l'employeur assiste à la même formation que son employé

”

Nele Muys, manager de Liberform
© DR.

leur entrée dans la CP336 et les postes vacants sont plus nombreux », constate Nele Muys, manager de Liberform.

Des formations générales et spécifiques

Forte de cette réalité et en vue d'accompagner les TPE - « 85% des entreprises avec lesquelles nous collaborons ont moins de 5 travailleurs », Liberform propose une large gamme de formations. Il existe, dans un premier temps, une offre de formation gratuite, dispensée autour de sujets généraux comme l'apprentissage des langues, de la Suite Office ou encore des formations plus tournées vers le développement personnel, la gestion du temps, la bonne communication, le travail d'équipe, etc.

En outre, une prime à la formation est également offerte aux sociétés qui payent pour former leur personnel ou l'employeur lui-même. « Dans le cadre des TPE, nous encourageons les employeurs à suivre les formations qu'ils proposent à leurs collaborateurs. C'est un véritable plus si l'employeur assiste à la même formation que son employé »,

explique Nele Muys. Les formations de ce type sont plus spécifiques que l'offre de formation gratuite. « Notre secteur implique que de nombreuses formations doivent être suivies pour exercer correctement son métier. Par exemple, les comptables doivent bien connaître les lois pour conseiller les clients et se tenir à jour de leur évolution. »

Une prime à la formation est également offerte aux sociétés qui payent pour former leur personnel ou l'employeur lui-même

Développer une bonne politique du personnel

Les dernières formations proposées par Liberform se focalisent autour de la politique du personnel : comment coacher une équipe, comment travailler ensemble, comment réussir l'accueil d'un nouveau collaborateur, comment écrire une offre d'emploi, comment avoir davantage de diversité dans son équipe, etc. Tout ceci est mis

en place par le centre de formations sous forme de check-lists intégrées dans un "toolbox" sur mesure à destination des entreprises. « Dans ces listes, on retrouve les choses indispensables à l'entreprise afin qu'elle puisse développer une bonne politique du personnel. Des conseils pour bien accompagner sa nouvelle recrue, des trucs et astuces, des informations sur la législation, etc. Chaque boîte à outils est personnalisée pour chaque entreprise. »

On le voit, il y a chez Liberform, une volonté de sensibiliser et d'informer les entrepreneurs à l'importance de la cohésion d'une équipe et de son accompagnement. « C'est grâce à votre personnel que vous pourrez obtenir des résultats. C'est important de bien l'encadrer. Cela prend certes du temps d'accompagner et de suivre quelqu'un, mais cela ne peut être que bénéfique pour l'entreprise », conclut Nele Muys.

Julie Delcourt

Liberform est le centre de formations pour le secteur des professions libérales. Sa principale mission consiste à organiser et soutenir les activités liées à la formation et à l'emploi en faveur des travailleurs appartenant à la Commission Paritaire 336 (CP 336).

Depuis 2009, cette CP regroupe près de 27.000 travailleurs de professions libérales telles que les avocats, les huissiers de justice, les experts-comptables et conseillers fiscaux, les réviseurs d'entreprise, les architectes, les géomètres-experts et les vétérinaires.

85% des entreprises avec lesquelles nous collaborons ont moins de 5 travailleurs

« Il s'agit d'un secteur en pleine évolution. Le monde des entreprises n'a de cesse d'augmenter. De plus en plus de sociétés et de travailleurs font

LA « TOOLBOX » DE LIBERFORM

Des outils inspirants pour une politique du personnel efficiente.

Pour l'obtenir ou une présentation en entreprise :
info@liberform.be

Un "toolbox" sur mesure à destination des entreprises afin qu'elle puisse développer une bonne politique du personnel. © DR.

20009468

 **Wallonie
service public
SPW**

ENGAGEMENTS IMMÉDIATS !

Assistant hydrologue, contrôleur des voies hydrauliques, technicien en infrastructures publiques, gestionnaire en matière d'énergie, architectes, archéologues...

POUR UNE WALLONIE QUI SE RECONSTRUIT
wallonie.be/jobreconstruction

Etre inclusif et responsable, ça parle aux jeunes

Elu Top Employer 2021, Alstom a également développé une stratégie de mobilité intelligente et plus respectueuse de l'environnement, ce qui ne manque pas de séduire de nouvelles recrues...



Gerda Clocheret,
HR Director Benelux chez Alstom. © D.R.

En Belgique, Alstom est un des principaux fournisseurs de systèmes innovants de mobilité sur rails (véhicules, signalisation mais aussi les services : réparations, modernisation et pièces de rechange). L'entreprise emploie

« Le rail est le bon choix pour relever les défis de la mobilité de demain. C'est un secteur en pleine évolution technologique et en croissance : ça séduit ceux qui veulent contribuer à une mobilité de plus en plus verte et plus smart partout dans le monde



quelque 1.850 personnes sur ses deux centres d'excellence de Charleroi, à Bruxelles et Bruges.

Stratégie de digitalisation

Comme d'autres entreprises, Alstom peine à recruter certains profils. « Le business est en croissance et nous recrutons depuis quelques années pour anticiper notre développement mais le marché de l'emploi reste difficile », explique Gerda Clocheret, HR Director Benelux chez Alstom. « Les profils dans les domaines de l'ingénierie sont particulièrement difficiles à recruter. Chaque diplômé.e peut nous rejoindre et collaborer directement à un des nombreux projets en Belgique ou de par le monde », ajoute-t-elle. Même chose pour les informaticiens.nes.

La formation est évidemment aussi très importante au sein d'une entreprise comme Alstom. « Elle est au cœur de la carrière professionnelle sur différents plans », note encore Gerda Clocheret.

« Chaque collaborateur/collaboratrice est accompagné.e pour intégrer les compétences pour mener à bien les projets de l'entreprise. Nous avons également développé des outils digitaux, notamment une plateforme

Nous avons également développé des outils digitaux, notamment une plateforme iLearn ou My Career Path, qui permet à chaque membre du personnel de se situer par rapport à son métier et ce qu'il lui reste à faire pour atteindre le niveau suivant. Il peut ainsi développer sa carrière comme il le souhaite

”

En Belgique, Alstom est un des principaux fournisseurs de systèmes innovants de mobilité sur rails (véhicules, signalisation mais aussi les services : réparations, modernisation et pièces de rechange). En Belgique, Alstom est un des principaux fournisseurs de systèmes innovants de mobilité sur rails (véhicules, signalisation mais aussi les services : réparations, modernisation et pièces de rechange. © D.R.

iLearn ou My Career Path, qui permet à chaque membre du personnel de se situer par rapport à son métier et ce qu'il lui reste à faire pour atteindre le niveau suivant.

Il peut ainsi développer sa carrière comme il le souhaite ».

Séduisantes valeurs

Il y a peu, l'entreprise a été récompensée d'un prix Top Employer 2021. Les sites belges se distinguent particulièrement dans les axes aussi importants que le leadership, le respect de l'environnement mais aussi la stratégie business et la digitalisation.

« Le rail est le bon choix pour relever les défis de la mobilité de demain. C'est un secteur en pleine évolution technologique et en croissance : ça séduit ceux qui veulent contribuer à une mobilité de plus en plus verte et plus smart partout dans le monde. Nos valeurs d'agilité, d'inclusion et de responsabilité parlent également aux personnes qui nous rejoignent », conclut Gerda Clocheret.

Laurence Briquet

Alstom is committed to taking up the challenge of sustainable mobility

To lead in **green and smart mobility solutions**, Alstom has significantly reinforced his R&D resources and intends to expand its leadership in rail innovation.

Our objective is to make rail systems:

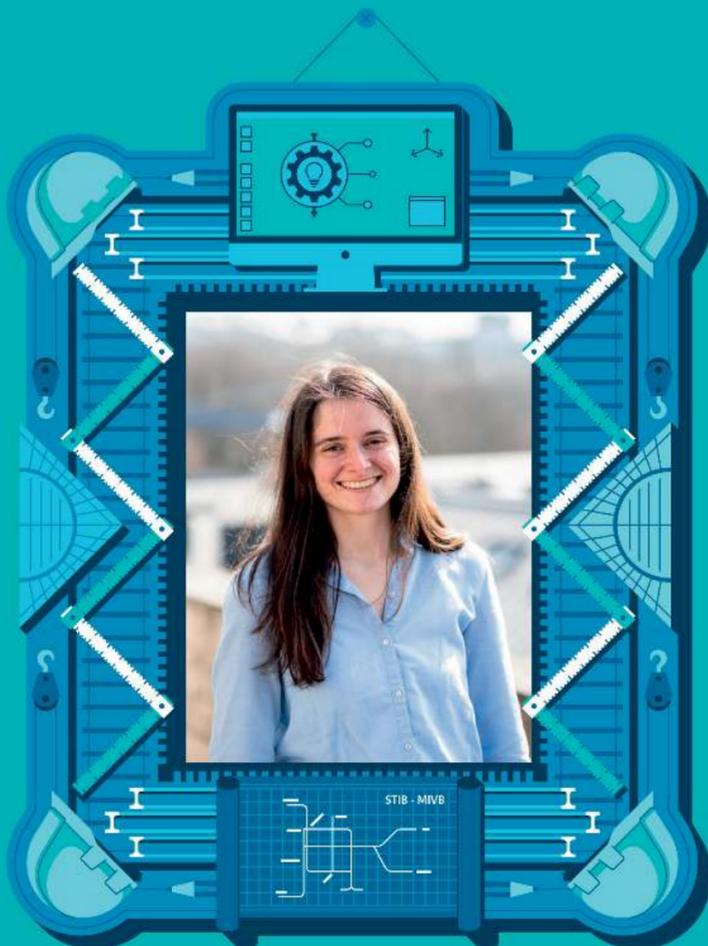
- **more efficient** for operators;
- **more attractive** for passengers;
- and **more integrated** with other modes of transport.

Want to be part of the innovative sustainable transport solutions of tomorrow?

Discover how we keep the world moving on www.alstom.com and consider seriously joining us: <https://jobsearch.alstom.com> (select Belgium).

ALSTOM
mobility by nature

20009484



BLANCHE, INGÉNIEURE CIVIL

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

MVB STIB
.brussels
C'EST NOUS TOUS

top
EMPLOYER
BELGIQUE
BELGIUM
2021

Le Forem modernise son recrutement

Dans le contexte du plan de relance, le rôle du Forem est d'aider, de former ou d'orienter les travailleurs qui souhaitent rejoindre les secteurs qui emploient. Marie Xhenseval, Directrice Recrutement & Orientation RH au Forem, nous fait part des nouvelles initiatives de recrutement.



Marie Xhenseval,
Directrice Recrutement & Orientation
RH au Forem © D.R.

Vers des perspectives optimales de recrutement

Étant une grande entreprise de plus 4.800 employés, chaque année, le Forem recrute environ 200 à 250 personnes pour pallier les départs (retraite,...). Les perspectives de recrutement se renouvellent dès lors annuellement.

Un nouvel accompagnement pour les demandeurs d'emploi

Par ailleurs, dans le contexte actuel de révolution digitale, le Forem s'adapte et

Quant aux demandeurs d'emploi moins outillés ou habillés avec les outils digitaux, ils ne sont bien entendus pas oubliés

propose un nouvel accompagnement pour les usagers (demandeurs d'emploi et entreprises), en mettant en place un suivi adapté aux compétences numériques et professionnelles des demandeurs d'emploi.

Pour la Directrice M. Xhenseval, il s'agit de répondre à une demande :

« On essaye de se moderniser et de répondre à tous les demandeurs d'emploi. Pour cela, le Forem met à disposition des usagers de plus en plus d'outils digitaux sophistiqués et performants afin de les accompagner au mieux dans leurs démarches. Nous sommes dès lors à la recherche de collaborateurs qui possèdent une affinité pour les outils digitaux. Quant aux demandeurs d'emploi moins outillés ou habillés avec les outils digitaux, ils ne sont bien entendu pas oubliés et verront régulièrement un Conseiller dans le cadre de rendez-vous dans les bureaux du Forem ».

Des profils plus recherchés que d'autres

Pour aider à la relance de la Wallonie, à la reconstruction suite aux inondations et mettre en place son nouveau projet d'accompagnement des demandeurs d'emploi, le Forem doit renforcer ses équipes, notamment pour ce qui concerne les formateurs dans toute une série de métiers techniques. De même, afin d'augmenter la capacité des centres de formation, des travaux vont être réalisés.

Le Forem cherche donc aussi des

On essaye de se moderniser et de répondre à tous les demandeurs d'emploi. Pour cela, le Forem met à disposition des usagers de plus en plus d'outils digitaux sophistiqués et performants afin de les accompagner au mieux dans leurs démarches.

”

architectes et des ingénieurs industriels.

Les assistants sociaux, les juristes et les profils informatiques sont aussi des profils régulièrement demandés.

Notre première mission c'est de rendre service à la société et de contribuer à l'insertion professionnelle.

En ce qui concerne plus particulièrement les formateurs, la Directrice insiste sur le fait que, dans la plupart des cas, c'est avant tout une expérience qui est recherchée et non un diplôme. De même, une expérience pédagogique



Pour aider à la relance de la Wallonie, à la reconstruction suite aux inondations et mettre en place son nouveau projet d'accompagnement des demandeurs d'emploi, le Forem doit renforcer ses équipes, notamment pour ce qui concerne les formateurs dans toute une série de métiers techniques. © D.R.

n'est pas nécessaire, juste l'envie de transmettre un savoir. En effet, le Forem donne une formation pédagogique aux formateurs qu'il recrute.

Pour Marie Xhenseval, l'envie de s'investir personnellement reste la compétence à privilégier pour travailler au Forem : « Notre première mission c'est de rendre service à la société et de contribuer à l'insertion professionnelle. S'il y a bien une constante au Forem, c'est que les choses évoluent. Il faut avoir les capacités d'adaptation qui vont avec, avoir envie d'apprendre, de se former et d'évoluer. ».

Des avantages à la pointe des nouveautés

Avec parfois des opportunités comme pour Marie Xhenseval qui a démarré comme stagiaire et qui est aujourd'hui directrice du recrutement et orientation au Forem, il est tout à fait possible d'évoluer vers une fonction à plus de responsabilités à un moment de la carrière ou d'élargir son champ d'acti-

té en se formant en interne. Le Forem se renouvelle aussi grâce à son dispositif de validation de compétences. Supervisées et coordonnées par le

Il est tout à fait possible d'évoluer vers une fonction à plus de responsabilités à un moment de la carrière ou d'élargir son champ d'activité en se formant en interne

Consortium de Validations des Compétences (CVDC) dont le Forem est partenaire, les validations sont des épreuves mises en place pour attester les compétences des personnes sans bachelier ou certificat. Au niveau des recrutements au Forem, ces titres donnent accès à certaines dispenses d'épreuves pratiques. Selon le cadre légal, certaines certifications peuvent être assimilées au niveau de la fonction qu'on recrute à la fonction publique.

Mélina Margaritis

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



On recherche un(e)

Collaborateur(trice) en travaux publics (H/F/X)

LA FONCTION

Vous contribuez, au sein d'une équipe, à la réalisation, à la maintenance et au développement d'infrastructures portuaires et de leurs équipements. Dans ce cadre, vous serez notamment amené à :

- Participer à l'analyse des dossiers techniques, administratifs et budgétaires ;
- Participer aux contrôles, essais, mises en service, diagnostics, dépannage et amélioration des équipements ;
- Réaliser des plans, des métrés, des levés topographiques ;
- Collaborer à la rédaction d'avis techniques et des prescriptions en matière d'infrastructures ;
- Suivre et contrôler l'exécution des travaux, dans le respect des impositions techniques des cahiers spéciaux des charges ;
- Réceptionner et contrôler des fournitures et/ou des matériaux ;
- ...

Vos activités vous amèneront aussi à effectuer des tâches connexes, telles que la mise à jour de bases de données, la veille législative et technique ou la participation active à des groupes de travail, des commissions techniques, ...

Pour mener à bien ces missions, vous émettez des avis techniques argumentés et pertinents et mettez en œuvre les méthodes et/ou les techniques appropriées en faisant preuve de pragmatisme et d'esprit critique. Vous vous exprimez de manière correcte et précise en français, oralement et par écrit.

AUTRES AVANTAGES

- PC portable • GSM + abonnement téléphonique • Chèques repas, valeur faciale 6,70€
- Service Social du SPW (SSRW) • Voiture de services pour les besoins de la mission

VOTRE CANDIDATURE doit être envoyée à l'attention de Mme Christelle KOZAK info@e-pacobe, directrice du Port Autonome du Centre et de l'Ouest (PACO) avant le 16 décembre 2021.

Au-delà de ces compétences techniques, vous faites preuve d'autonomie, tout en faisant remonter vos avis et vos idées à votre hiérarchie. Vous agissez de manière intègre et respectez la confidentialité et les engagements. Vous êtes orienté résultats et vous assumez la responsabilité de la qualité de votre travail. Vous organisez votre travail en tenant compte des délais et des priorités.

CONDITIONS DE PARTICIPATIONS

Vous disposez d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court de plein exercice ou de promotion sociale délivré par une haute école francophone belge dans une orientation construction, travaux publics, bureau de dessin et organisation en construction, dessin d'architecture, dessin de construction, assistant-ingénieur ou d'un diplôme comparable. Une copie de votre diplôme est à joindre à votre CV et votre lettre de motivation. Un diplôme obtenu à l'étranger doit être accompagné d'une preuve d'équivalence délivrée par le Ministère de la Communauté Française. Un certificat linguistique peut vous être demandé si vous avez obtenu votre diplôme dans une autre langue que le français.

CONDITIONS CONTRACTUELLES

Nous vous offrons un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein rémunéré sur base du barème B3 de la fonction publique wallonne, avec reprise possible de maximum 6 années d'ancienneté du secteur privé et toutes les années d'ancienneté du secteur public.



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

À VOS AGENDAS PROJET ÉDITORIAL : LE SAMEDI 11 DÉCEMBRE

DIVERSITÉ & INCLUSION

La diversité est un fait, l'inclusion est un choix.

Dans le contexte actuel de mobilité mondiale, nous vivons dans une société d'hyper diversité.

C'est donc une nécessité de s'assurer aujourd'hui que notre société soit suffisamment inclusive pour que chacun puisse y trouver sa place et y contribuer activement afin de profiter collectivement des bénéfices de cette diversité.

Pour booster votre Employer Branding, vos recrutements ou vos formations...

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

Références



20008802



Il manquait un complément
à ma formation



ICHEC FORMATION
CONTINUE

DÉVELOPPEUR DE TALENTS

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

ICHECFORMATIONCONTINUE.BE



20009372

GROUPE
ROSSEL
LEADER EN MÉDIAS D'INFORMATIONS

Le groupe Rosset, 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 Rosset, 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 élaborez 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.

RESPONSABILITÉS

- Entretien 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.

PROFIL

- Vous êtes dynamique, positif.e 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.

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

20009486

À VOS AGENDAS

FOCUS MÉTIERS ET SECTEUR : LE SAMEDI 4 DÉCEMBRE

DIGITAL & NUMÉRIQUE

En 2020, ce qui était jusqu'alors qu'une vision ou une stratégie pour certaines entreprises, est devenu une nécessité. Il fallait désormais se digitaliser pour simplement continuer son activité quotidienne. Le besoin en formation n'a jamais été aussi présent dans ce domaine.

Les métiers du Digital restent très prisés, alors que le reste du marché de l'emploi est en demi-teinte pour l'année en cours.

Cette nécessité de digitalisation globalisée couplée à un secteur historiquement pénurie offre une perspective de guerre des talents digitaux plus intense que jamais.

Références

Pour booster votre Employer Branding, vos recrutements ou vos formations...

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

