

Références



SALON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

7 octobre 2021 | De 13 à 19h | Aéroport de Liège

SÛRETÉ DE L'ÉTAT

Une réserve de recrutement de 1.500 candidats inspecteurs

La Sûreté de l'Etat a lancé la plus grande campagne de recrutement de son histoire en vue de constituer une réserve de 1.500 candidats inspecteurs. Le service de renseignements belge recherche 750 francophones et 750 néerlandophones pour sa réserve générale de recrutement, qui restera valable deux ans.

Le 10 juin dernier, le ministre de la Justice, Vincent Van Quickenborne, avait annoncé une augmentation substantielle du budget de la Sûreté de l'Etat devant lui permettre d'augmenter ses effectifs de 135 équivalents temps plein en 2021, 2022 et 2023 afin de pouvoir remplir ses missions dans un contexte de sécurité volatil et de plus en plus diversifié. « Terrorisme, extrémisme, espionnage... les défis sont énormes. Les emplois à pourvoir sont très variés, tout comme le sont les profils recherchés (techniques, scientifiques, économiques, informatiques ou ayant la connaissance des langues, spécialement le russe, le chinois ou l'arabe) », précise la Sûreté de l'Etat.

Environ 150 postes sont actuellement vacants pour des inspecteurs. Toutes les informations sont disponibles sur le site du Selor et sur celui de la Sûreté de l'Etat. Les candidats peuvent postuler jusqu'au 14 octobre via le site du Selor : selor.be/fr/ BELGA

CONSULTANCE

Deloitte cherche 1.500 nouveaux collaborateurs

Deloitte souhaite recruter 1.500 nouveaux collaborateurs en Belgique d'ici mai 2022. Il s'agit d'un recrutement record pour le bureau de consultation, qui emploie déjà aujourd'hui plus de 5.100 personnes. L'entreprise recherche principalement des profils dits « Stem » (science, technologie, ingénierie et mathématiques). Mais ces derniers mois, des personnes ayant une formation en histoire ou en musicologie ont également été recrutées. Deloitte a recruté en moyenne 1.015 nouveaux collègues annuellement entre 2016 et 2020. BELGA

EMPLOI

La moitié des étudiants choisissent leur job en fonction de leurs études

Plus de la moitié des étudiants ont indiqué cette année choisir leur job d'étudiant en fonction de leur choix d'études, ressort-il de l'étude annuelle menée par l'agence d'interim Randstad. Néanmoins, ces jobs restent toujours sous-utilisés autant par les étudiants que par les entreprises. Parmi les facteurs guidant le choix des étudiants, le salaire reste largement prioritaire par rapport à l'expérience et aux perspectives professionnelles. Pourtant, seuls 35 % (contre 28 % en 2019) des étudiants voient encore l'entreprise comme une option possible pour un job après la fin de leurs études. BELGA

RECRUTEMENT

Un salon Talentum Liège dopé par la forte reprise du marché de l'emploi

C'est le grand retour à Liège du salon Talentum. Un retour 100 % « post-covid » : en présentiel, au contact de recruteurs locaux, et dopé par la forte reprise d'un marché de l'emploi qui était entré en léthargie pendant la crise sanitaire...

PAULINE MARTIAL
BENOÎT JULY

Le salon de l'emploi Talentum, qui se déroulera à Liège Airport ce jeudi 7 octobre, bénéficiera assurément d'un contexte porteur. En témoignent les nombreuses inscriptions de candidates et candidats, jeunes diplômés ou en recherche de nouveaux défis, mais aussi les entreprises qui ont choisi de ne pas manquer ce grand retour du salon « en présentiel », après de longs mois où tout ou presque se déroulait par écran interposé.

« En distanciel, nous avons éprouvé de grosses difficultés à recruter certains profils moins qualifiés qui ne misent pas vraiment sur leur CV », confie Nathalie Liebens, chargée de recrutement du CSD Solidaris. « C'était très difficile de faire un tri dans les candidatures sans les rencontrer. Ce retour en présentiel va donc faire beaucoup de bien. Nous espérons pouvoir procéder à une présélection en un temps record. »

Fortes prévisions d'embauche

Contrairement à ce que qu'aurait pu laisser craindre la crise sanitaire, le marché de l'emploi ne s'est donc pas effondré, que du contraire même. C'est, notamment, ce qui ressort du dernier baromètre publié par Manpower : la « prévision nette d'emploi », soit la différence entre le pourcentage d'employeurs prévoyant des embauches (50 %) et ceux redoutant une baisse de leurs effectifs (20 %), atteint 30 % pour ce quatrième trimestre 2021, soit le niveau le plus élevé depuis le lancement de cet outil en 2003. L'optimisme des employeurs, en hausse depuis cinq trimestres, tend même à s'accroître...

Pour Philippe Lacroix, managing director de ManpowerGroup BeLux, « le succès de la campagne de vaccination et les assouplissements des mesures sanitaires ont renforcé la confiance des employeurs », alors que la conjoncture elle-même s'améliore. Selon les dernières prévisions de la BNB (Banque nationale de Belgique), le PIB rebondirait cette année de 5,5 % dans notre pays, renouant à la fin 2021 avec son niveau d'avant la crise sanitaire. « Le marché du travail sortirait quasiment indemne de la



crise », estime la BNB. « Le chômage a à peine augmenté et la plupart des travailleurs en chômage temporaire devraient pouvoir retrouver leur emploi après le retrait des mesures de protection. »

Bref, la croissance est de retour, accentuant un phénomène qui était déjà latent avant l'épidémie et qui tend à s'amplifier dangereusement désormais : les fameuses pénuries de main-d'œuvre. « Dans le même temps », poursuit Philippe Lacroix, « les employeurs ne parviennent pas à remplir suffisamment rapidement leurs postes vacants en raison des pénuries de talents, qui atteignent des niveaux records depuis quinze ans pour le deuxième trimestre consécutif, tant au niveau national (77 %) que dans les trois Régions du pays : 83 % des employeurs à Bruxelles et 75 % des employeurs en Flandre et en Wallonie éprouvent des difficultés à remplir leurs postes vacants. »

Tensions accrues et pénuries

Les employeurs de la région liégeoise n'échappent donc pas à cette double tendance : optimisme quant à l'avenir, d'une part, incertitude quant à la possibilité d'attirer les qualifications indispensables pour en bénéficier, d'autre part. « De nombreuses entreprises se réjouissent de voir leurs carnets de commandes se remplir, mais sont stressées à l'idée de n'avoir pas toutes les compétences requises », confirme Christophe Leclercq, président de la CCI (Chambre de commerce et d'industrie) Liège-Verviers-Namur, et lui-même à la tête d'une entreprise, Newelec, active dans le secteur de l'électricité.

En témoignent aussi les nombreux postes à pourvoir auprès des entreprises participant au salon. « Conseiller en prévention, analystes RH, électromécaniciens, surveillants de marché... nos besoins actuels sont aussi nombreux que divers », détaille Laurence Willems, analyste RH à la SWDE. « Nous attendons énormément de ce salon en présentiel, d'autant qu'on sait que le recrute-

C'est le grand retour du salon « en présentiel » après de longs mois où tout ou presque se déroulait par écran interposé.

© TALENTUM.

De nombreuses entreprises se réjouissent de voir leurs carnets de commandes se remplir, mais sont stressées à l'idée de n'avoir pas toutes les compétences requises

Christophe Leclercq
président de la Chambre de commerce et d'industrie Liège-Verviers-Namur



ment d'ingénieurs va probablement nous occuper jusque fin 2022. »

« Nos carnets de commandes sont remplis, nous n'avons donc pas d'autre choix que de trouver ne serait-ce que quelques talents qui correspondent à nos critères de compétences, quitte parfois à aller les chercher ailleurs qu'en région liégeoise », confirme Juan Rizzo, administrateur de la société Balteau. « Soyez-en certain : les employeurs trouveront la main-d'œuvre dont ils ont besoin, mais celle-ci risque d'être importée si on ne la trouve pas en Belgique », assure Christophe Leclercq, qui se désespère que les profils dits « en pénurie » soient connus de longue date sans que rien ne change vraiment.

Jobs locaux peu « délocalisables »

« On paie fort cher les services du Forem pour les résultats qu'il délivre, mais le fait est qu'il ne peut pas tout faire », poursuit-il. « Il est presque trop tard quand on doit agir sur les demandeurs d'emploi. Ce qu'il faut, c'est travailler beaucoup plus en amont pour renforcer l'attractivité des filières techniques car c'est bien de cela qu'il s'agit. »

En théorie, cela ne devrait pas être compliqué vu que la demande est là, visant des emplois désormais bien rémunérés et qui, de plus, sont peu délocalisables. « Un emploi administratif dans une banque est plus menacé à long terme par la délocalisation ou la robotisation que celui d'un soudeur, un ébéniste ou un technicien spécialisé en électromécanique », souligne Christophe Leclercq, qui reconnaît que les préjugés culturels ont, cependant, encore la vie dure. « Si j'ai dix électriciens qui se présentent, j'ai de quoi les occuper. Et je suis loin d'être un cas isolé... »

Rendez-vous donc à Talentum afin d'y rencontrer des employeurs liégeois qui sont clairement en recherche de collaborateurs, techniciens ou autres, soucieux de les aider à développer leur activité.

Talentum, le 7 octobre à Liège Airport
www.talentum.jobs

« La crise sanitaire a modifié les attentes des candidats »

Des candidats plus soucieux du sens de leur travail, de la proximité et de la flexibilité de celui-ci : voici les attentes que les recruteurs vont probablement rencontrer au prochain salon Talentum.

ENTRETIEN
BENOÎT JULY

Présidente de l'ADP Liège, cette association de professionnels des ressources humaines en provenance de plus de 150 entreprises, Nathalie Bologne, elle-même HR manager au sein du groupe informatique NRB, affiche une connaissance approfondie du marché de l'emploi en région liégeoise. Un marché en net rebond, certes, mais aussi, comme partout ailleurs, « modifié à la suite de la crise sanitaire ».

Comment ressent-on cette reprise du marché de l'emploi chez les DRH ?

Nous la ressentons très fort, surtout ces dernières semaines. Deux raisons expliquent ce sentiment de très net rebond. La première est liée à la reprise économique post-covid en tant que telle, bien évidemment : les perspectives sont positives, la croissance est de retour, les besoins sont importants dans de nombreuses entreprises. La seconde raison est liée au fait que le marché s'est tout de même fortement ralenti, voire est devenu très frileux pendant plus d'un an : on ressent donc d'autant plus fort le rebond actuel après cette période un peu engourdie.

On pensait pourtant que le marché de l'emploi avait été préservé pendant la crise, au sens où il n'y a pas eu de vagues de licenciement.

C'est vrai, mais la mobilité a tout de même été très fortement ralentie. Hormis quelques secteurs qui sont restés en forte tension du fait même de la crise, comme l'IT ou les soins de santé, la plupart des entreprises ont fait le gros dos. Les travailleurs eux-mêmes ont été beaucoup moins mobiles, au sens où l'incertitude était telle qu'il leur semblait manifestement imprudent de chercher à changer d'employeur en période...



« Les attentes, voire les exigences des candidats ont sensiblement évolué et les poussent à se montrer plus sélectifs que par le passé. » © DR

Le rebond est désormais tel que les employeurs n'ont plus que le mot « pénurie » à la bouche...

Les pénuries de certains profils, qui souvent existaient déjà avant la crise sanitaire, n'ont évidemment pas disparu avec celle-ci. Et le paradoxe d'un taux de chômage qui, même s'il est à la baisse, reste élevé alors que des milliers de jobs sont vacants demeure malheureusement une réalité, en région liégeoise également. Mais il y a un élément nouveau qui s'est ajouté du fait de cette crise : les attentes, voire les exigences des candidats ont sensiblement évolué et les poussent à se montrer plus sélectifs que par le passé.

Quels types d'exigences ?

Le télétravail, par exemple, a très sensiblement modifié la donne. Certains collaborateurs le pratiquaient certes avant

la crise, même si c'était à échelle réduite, et d'autres, nettement plus nombreux, n'en ont vraiment découvert les attraits qu'à la faveur des divers confinements. Le résultat, c'est que ramener les gens au bureau ne sera pas si simple. Cette présence au bureau n'est plus une évidence : elle devra faire sens. Or, ce retour est souhaité par les entreprises. Pas à 100 % bien évidemment, car la crise a aussi montré que la productivité n'a pas été pénalisée par le télétravail, mais au moins quelques jours par semaine parce qu'on a besoin de retrouver ces moments de convivialité, d'échange d'idées, de créativité. L'équilibre entre présence au bureau et télétravail est devenu un enjeu véritablement central aujourd'hui.

Les jeunes diplômés/es expriment-ils/elles cette préoccupation ?

Pas sous cette forme, car ils n'ont pas connu le travail au bureau en tant que tel, mais c'est la même demande : ils veulent de la flexibilité, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Mais ils ont aussi et surtout une autre approche de la relation avec l'entreprise : ils sont très attentifs à la manière dont celle-ci se comporte sur le plan de la responsabilité sociétale, ils veulent savoir quelles mesures concrètes elle a prises ou souhaite prendre en termes de durabilité, notamment. Les employeurs qui n'ont rien à proposer en la matière seront clairement pénalisés. Tous ne peuvent peut-être pas encore présenter le meilleur profil, mais s'ils parviennent à montrer qu'ils ont des projets qui s'inscrivent dans une trajectoire de ce type et dans lesquels les jeunes collaborateurs pourront s'impliquer, ils renforceront leur attractivité.

La recherche d'un meilleur équilibre, d'une moindre empreinte climatique, d'un certain bien-être : tout cela favorise la recherche d'un travail de proximité

Revenons-en à l'attractivité : le fait de proposer un emploi « local », est-ce un atout pour un employeur ?

J'en suis d'autant plus convaincue que c'est en lien avec ce qui précède. La recherche d'un meilleur équilibre, d'une moindre empreinte climatique, d'un certain bien-être : tout cela favorise la recherche d'un travail de proximité. Cela tombe bien car nous avons en région liégeoise de très belles entreprises, souvent high-tech, qui proposent des fonctions attractives dans un cadre de travail agréable. Pour de nombreux candidats, prendre sa voiture pour se rendre chaque jour à Bruxelles me semble avoir perdu beaucoup d'intérêt désormais, même si ces contraintes sont dorénavant partiellement « allégées » par les possibilités de travail à distance.

Ce serait trompeur d'affirmer qu'un jeune diplômé a la main, comme s'il pouvait exiger tout et n'importe quoi

”

Un dernier mot sur le salon Talentum, qui se déroulera à nouveau en présentiel. A-t-on vu, en termes de recrutement, toutes les limites du virtuel ?

On peut faire beaucoup en virtuel mais, à un moment, il faut se rencontrer car c'est ce contact qui sera déterminant pour juger si l'on a envie de travailler ensemble. Le virtuel a aussi fortement compliqué l'intégration des nouvelles recrues : ces jeunes qui ont démarré sans pouvoir rencontrer leurs collègues, sans percevoir ce qui fait la richesse des relations professionnelles, y compris sur le plan informel, ont été pénalisés. Donc oui, le virtuel a montré ses avantages, mais aussi les inconvénients qui y sont liés...

« Cultivez votre authenticité »

S'il est un conseil que Nathalie Bologne souhaite donner aux candidats, c'est d'être sincères. « C'est une erreur de vouloir à tout prix coller à un profil qui ne correspond pas à ce qu'on est ou ce qu'on souhaite », assure-t-elle. « Il vaut beaucoup mieux cultiver son authenticité car c'est seulement sur cette base que pourra se construire une relation de travail fructueuse. Mais la base de la base, avant toute autre chose, c'est de se renseigner un minimum sur l'entreprise pour laquelle on postule : arriver à un premier entretien en ignorant tout de l'activité de l'entreprise qui recrute est une erreur qui sera très mal perçue en tant que telle, et qui est donc à éviter à tout prix ! » B.J.

LES MOUTONS d'Alsy



Accompagnement à domicile : Rester à la maison le plus longtemps possible

Depuis de nombreuses années, l'accompagnement à domicile a le vent en poupe et le phénomène s'est encore intensifié avec la durée des séjours à l'hôpital qui a été réduite alors que, dans le même temps, le prix des maisons de repos est resté élevé pour une partie de la population.



Aurélie Innaurato, directrice Qualité à la Centrale de Soins à Domicile (Réseau Solidaris)
© DR.



Anne-Françoise Belot, aide familiale à la CSD (Réseau Solidaris).
© DR.

ou les courses, par exemple. C'est un travail pluridisciplinaire. Nous avons l'assistante sociale du secteur qui est notre point de contact mais c'est clair qu'on rencontre souvent les infirmiers, les kinés ou les médecins au domicile des bénéficiaires. Je trouve que quand la collaboration est bien mise en place, la personne a plus de chances de rester plus longtemps à domicile ».

C'est un travail pluridisciplinaire. Nous avons l'assistante sociale du secteur qui est notre point de contact mais c'est clair qu'on rencontre souvent les infirmiers, les kinés ou les médecins

La crise sanitaire a évidemment eu des répercussions sur le travail des aides familiales. « Pendant un an et demi, ça a été compliqué. Certains bénéficiaires ont stoppé les services de peur d'être malades. À côté de ça, notre présence a permis à certains d'entre eux de ne pas sombrer psychologiquement. On a aidé, quelque part, à combattre l'isolement social », conclut Anne-Françoise Belot dont le métier a considérablement évolué ces dernières années. L'accompagnement à domicile ne cesse de se professionnaliser pour apporter la réponse la plus adaptée aux besoins de chacun. Rappelons qu'il y a la formation technique mais aussi l'écoute et l'aspect humain qui sont au cœur de ces métiers à vocation sociale.

Laurence BRIQUET

L'accompagnement à domicile a le vent en poupe, depuis quelques années. « On constate que les gens veulent davantage rester à la maison et cela pour plusieurs raisons », explique Aurélie Innaurato, directrice Qualité à la CSD (Réseau Solidaris), la Centrale de Services à Domicile.

« Il y a d'abord la volonté de rester et de finir ses jours chez soi. Ensuite, il y a le coût des maisons de repos que tout le monde ne peut pas se permettre de couvrir, surtout les plus précarisés. C'est ça qui a fait que l'accompagnement à domicile s'est

Les bénéficiaires y font appel pour toute une série de choses comme pour faire les courses, faire le ménage, apporter un soutien moral ou administratif. © DR.

intensifié ces dernières années », ajoute-t-elle, précisant que cet accompagnement à domicile a certes un coût lui aussi mais il reste un choix intéressant pour beaucoup de familles et se veut accessible au plus grand nombre.

Anne-Françoise Belot est aide familiale depuis 6 ans à la CSD, après

avoir été garde-malade durant 8 ans. Le travail de terrain, elle le connaît donc bien. « Je pense qu'avant, les gens allaient plus facilement vers les maisons de repos parce qu'ils n'avaient pas nécessairement connaissance de services comme le nôtre.

Depuis quelques années, il est davantage connu et les bénéficiaires y font appel pour toute une série de choses comme pour faire les courses, faire le ménage, apporter un soutien moral ou administratif », note Anne-Françoise qui se réjouit du caractère

interdisciplinaire et souple de son travail.

Travail pluridisciplinaire

« On s'adapte vraiment à la personne et à ses besoins. C'est clair qu'on a un cadre qui définit ce qu'on peut faire ou ne pas faire. Bien souvent, les bénéficiaires arrivent chez nous en demandant des heures d'entretien puis finissent par demander d'autres services comme l'aide administrative

Prends la route avec nous !

La CSD recrute :

- Infirmiers
- Aides familiales
- Gardes à domicile
- Assistants sociaux
- Personnel de bureau

Cellule recrutement
recrutement.csdliege@solidaris.be

www.csdliege.be/emploi
CSD Liège



Didier Korthout est directeur général du service informatique de l'Université de Liège depuis 11 ans. Son service s'occupe de toute l'infrastructure informatique de l'Université - réseau, wifi, serveurs, l'application de gestion des étudiants et des études et de la sécurité. Ainsi que celle du CHU de Liège. Il participe également au développement et à l'exploitation du logiciel ULIS pour tout un ensemble d'entités publiques.



Didier Korthout,
Directeur général du
Service informatique de
l'Université de Liège
(SEGI-ULiège). © D.R.

publique que je connaisse en Belgique qui travaille de cette façon-là. De manière à simplifier les choses et à éviter des erreurs de calcul des carrières. Une erreur peut avoir un lourd impact sur l'évolution du travailleur. Notre idée est de donc de fournir un outil qui est vraiment 100% dédié au secteur public, quelque soit le niveau de pouvoir, de manière à faciliter les échanges d'information entre les institutions.

Quels sont vos objectifs lors du salon ?

Notre objectif est de réussir à attirer des candidats parce qu'on a perpétuellement besoin de nouveaux talents. Quelle que soit l'activité, que ce soit dans le développement ou dans le pilotage de projets, que ce soit pour l'université, le CHU de Liège ou pour le programme ULIS. Ce n'est pas toujours évident pour un service public d'attirer des talents et de les retenir.

Quel type de formations doivent avoir réalisé ces talents ?

Comme base principale, il faut avoir réussi une formation dans le développement logiciel en bachelier ou en master. Maintenant, on cherche aussi pour l'activité ULIS des « experts métier ». Ce sont des personnes qui vont assister les institutions publiques dans leur gestion RH. Dans ce cas-ci, les personnes doivent être formées en science de gestion, gestion des ressources humaines ou sciences économiques. Il n'y a donc pas de formation spécifique.

Mélina Margaritis

Vous pouvez rencontrer notre équipe qui sera présente au salon de l'emploi et de la formation Talentum.

Le 7 octobre à Liège.

L'intelligence artificielle s'invite dans la gestion des ressources humaines

Quel rôle peut jouer une université publique dans la gestion "Hard HR" du secteur public ?

La gestion des ressources humaines peut être catégorisée en deux parties : le "Hard HR" qui comprend la gestion des carrières, des temps et des salaires, et le "Soft HR" qui regroupe la gestion des compétences, le recrutement, les formations, etc. Il y a tout un ensemble de spécificités dans la gestion "Hard HR" publique, par opposition à cette même gestion dans le secteur privé. Dans le secteur privé, lors de votre embauche, vous négociez un salaire et c'est à peu près tout. Sans autre forme de procès.

Dans le secteur public, tout est publié, organisé en classe, en échelles ou en barème. En fonction de votre profil et de votre poste, vous savez exactement combien vous allez gagner et vous pouvez même prévoir

Le principe est qu'on apprend à ce logiciel, et son moteur, les règles de l'institution où on le place.

combien vous allez gagner dans les années à venir, pour autant que votre situation reste la même.

Ainsi, dans le public tout est codifié et la gestion des ressources hu-

maines suit un ensemble de règles complexes et très spécifiques. Les transferts du fédéral aux régions par exemple font en sorte que les gens viennent avec des statuts qui leur sont propres, mais arrivent dans une institution qui a peut-être d'autres statuts. Il faut donc réussir à combiner tous ces éléments.

Il y a une quarantaine d'années, on a commencé à développer à l'Université de Liège, un système basé sur l'intelligence artificielle, le logiciel ULIS. Vingt ans après a été développé le moteur ROGEN.

Le principe est qu'on apprend à ce logiciel, et son moteur, les règles de

l'institution où on le place. Il va appliquer ces règles selon le contexte, ce qui va permettre de faire évoluer les carrières et le travail des gestionnaires du personnel qui n'ont plus

Réussir à attirer des candidats parce qu'on a perpétuellement besoin de nouveaux talents. Quelle que soit l'activité

besoin d'aller directement dans les dossiers des différents agents. À terme, tout sera automatisé.

C'est le seul logiciel de gestion



Une université publique au service des institutions publiques

Informaticien ou Spécialiste RH ?

Et si vous donniez du sens à votre talent ?

Le Service informatique (SEGI) de l'Université de Liège recrute !

uliege.be/segi/jobs

ulis | *HARD HR
SECTEUR PUBLIC

Penelope

Solutions de gestion des études & étudiants
pour l'enseignement supérieur
(Universités & Hautes Écoles)

Installations électriques : « L'adaptation aux nouvelles technologies est constante dans nos métiers »

Balteau Group (Saint-Nicolas, en région liégeoise) est présent dans de nombreux secteurs d'activités (installations électriques, réseaux informatiques ou encore équipements hospitaliers) et doit constamment s'adapter aux nouvelles technologies qui impliquent, de leur côté, une formation constante du personnel. Comment gérer cela dans une entreprise à la fois familiale et présente au sein d'un groupe ?

Centenaire, l'entreprise liégeoise Balteau (Saint-Nicolas) est présente dans de multiples domaines d'activités : les installations électriques, les réseaux informatiques, la surveillance et la détection ou encore les équipements hospitaliers.

Malgré sa taille (environ 220 personnes chez Balteau Installations Electriques et 350 dans le groupe), elle a su garder un esprit familial. « C'est vraiment une entreprise familiale au sein d'un groupe », explique Sylvain Rizzo, administrateur-délégué de Balteau Installations Electriques. « Certaines personnes sont avec nous depuis plus de 20 ans », poursuit celui qui, avec une dizaine d'autres cadres, a repris l'entreprise à un groupe hollandais en 2016. « On a envie que nos membres du personnel se sentent comme chez eux

mais aussi de marquer la proximité et le lien que nous avons avec chacun. Le respect et le dialogue sont très ancrés chez nous », poursuit Juan Rizzo, administrateur.

Nous adapter et former

La recherche de main d'œuvre qualifiée est évidemment, comme dans beaucoup d'autres entreprises actives dans le même secteur, compliquée. « C'est extrêmement difficile, chez nous, comme chez nos confrères », poursuit Sylvain Rizzo. « Cela nous encourage à former le personnel pour être prêt face à tous ces changements technologiques et à investir dans la formation. Il faut savoir que des métiers traditionnels comme les installations électriques ont fortement évolué en 30 ans. Nous devons

nous adapter et former, notamment par rapport à des secteurs en plein boom comme la domotique, les bâtiments intelligents ou encore l'intelligence artificielle et les objets connectés. Nous devons aussi être en mesure de proposer des formations à ceux qui, dans l'entreprise, souhaitent se réorienter dans un autre secteur. C'est aussi une manière d'attirer de jeunes talents qui savent que nous allons essayer de leur donner ce qu'ils attendent », note encore Juan Rizzo.

Indispensables partenariats

Des contacts ont également été pris avec des centres de formation ou encore la Confédération de la Construction pour tenter d'agir sur la pénurie de main d'œuvre.

« Nos contacts avec nos partenaires sont permanents. C'est bien d'échanger, d'avoir leurs sentiments mais aussi de leur faire part de nos besoins. C'est primordial de nouer des partenariats pour pallier la pénurie ». Et la crise dans tout ça ? Elle a permis surtout de ressouder les liens. « Comme tout le monde, nous avons été à l'arrêt lors du premier confinement sauf que nous avons une quarantaine de personnes qui travaillaient dans les hôpitaux pour les aider au niveau des données informatiques, par exemple. Je félicite d'ailleurs les équipes qui étaient en première ligne à un moment où c'était très compliqué mais, quelque part, ça a permis de resserrer les liens et d'encre plus réfléchir à demain ».

Laurence BRIQUET



Cela a permis de resserrer les liens et d'encre plus réfléchir à demain ©D.R.



Sylvain Rizzo,
administrateur-délégué
de Balteau Installations
Electriques. ©D.R.



Juan Rizzo,
administrateur. ©D.R.

Marquer
la proximité et
le lien que
nous avons avec
chacun. Le respect
et le dialogue
sont très ancrés
chez nous

Cela nous encourage à former le personnel pour être prêt face à tous ces changements technologiques et à investir dans la formation.

Balteau Group

Depuis près de 40 ans, nous faisons grandir la famille **Balteau Group** avec différents profils pour l'ensemble de nos activités qui vont de l'**électricité générale**, aux **solutions durables** en passant par la **surveillance** et la **détection**, la **domotique**, le **chauffage**, **sanitaires** et **HVAC**, le **génie civil** et bien d'autres activités de la construction !

Aussi bien junior que sénior, sur chantier, à l'atelier ou dans les bureaux, nous formons, accompagnons et faisons évoluer chacun de nos collaborateurs.

Alors, vous recherchez un **emploi** dans le secteur de l'électricité, l'électrotechnique, la domotique ou encore la construction ? Retrouvez-nous sur notre stand, discutez avec nos équipes techniques et RH et déposez votre candidature.

Vous serez, peut-être, notre prochain(e) collègue !

JOB ALERT !

- Aides-électriciens, électriciens chefs d'équipe
- Techniciens chauffage, sanitaires, HVAC
- Dessinateurs, deviseurs, chargés d'affaires, ingénieurs
- Câbleurs d'armoires électriques
- Et bien d'autres !

Prêt pour demain !

Rejoignez-nous sur
notre stand Talentum !

Le jeudi 7 octobre

Consultez toutes nos offres d'emploi sur :

www.balteaugroup.eu



De nombreuses fonctions techniques restent vacantes à cause du nombre insuffisant de jeunes qui sortent de ces filières d'enseignement. Face à ce problème, le Groupe Herstal (FN Herstal – Browning) parie sur la diversification des approches et la formation.



Implantée au sein du bassin liégeois depuis plusieurs siècles. Une véritable expertise s'y est développée au sein du Groupe Herstal © D.R.

aux travailleurs ainsi formés en continu l'opportunité d'évoluer vers de nouveaux postes en interne tout au long de leur carrière.

Informé sur les métiers techniques

Après de nombreux échanges avec de jeunes candidats, Christophe Smits constate aussi une vraie méconnaissance des métiers techniques. « Notre objectif à travers le salon Talentum est d'informer les jeunes qui cherchent un emploi de l'intérêt de travailler dans une entreprise qui investit constamment dans des équipements industriels et qui a développé une expertise technologique de premier plan dans ses secteurs d'activité. Cela vaut pour tous les statuts (ouvrier, employé, cadre) et il est également à noter que nous

L'intérêt de travailler dans une entreprise qui investit constamment dans des équipements industriels et qui a développé une expertise technologique de premier plan

comptons de plus en plus de ressources féminines aux rangs de nos filières techniques ».

Pour Christophe Smits, le nouveau credo est de multiplier les initiatives et diversifier les approches pour attirer des nouveaux effectifs. « On ne peut plus se contenter du système traditionnel » ajoute-t-il encore. « L'acquisition des compétences techniques passera aussi par un développement des formations en alternance, qui fait part de notre stratégie de recrutement ».

Sarah Poucet

Rendez-vous au stand FN Herstal - Browning au Salon Talentum de Liège le 7 octobre 2021 de 13h à 19h.

Métiers en pénurie : « Il faut diversifier nos approches »



Christophe Smits, responsable Relations Industrielles de FN Herstal et Browning. © D.R.

L'industrie de l'armement est implantée au sein du bassin liégeois depuis plusieurs siècles. Une véritable expertise s'y est développée notam-

ment au sein du Groupe Herstal, acteur industriel historiquement important. Aujourd'hui, l'entreprise, spécialisée dans l'armement de petit calibre, emploie plus de 1500 personnes en Belgique réparties sur les

Nous sommes principalement à la recherche de profils liés à la mécanique, à l'électromécanique

sites d'Herstal, des Hauts-Sart et de Zutendaal (Genk). Le Groupe Herstal est international et dispose de filiales aux Etats-Unis et en Europe (Portugal, Angleterre, Finlande).

La formation organisée

Le socle de l'entreprise est la fine mécanique. Elle est donc principalement à la recherche de profils liés à

la mécanique, à l'électromécanique que ce soit à un niveau bachelier ou en tant qu'ingénieur mais aussi d'électroniciens ou d'informaticiens. Le problème ? Ces compétences sont en pénurie. Les candidats sont très difficiles à trouver car la demande est forte sur le marché de l'emploi et trop peu de jeunes sortent de ces filières techniques. Pour combler ses postes vacants, le Groupe Herstal opte donc pour la formation. « Nous recrutons des ouvriers ou des profils pour lesquels certaines compétences techniques doivent encore être acquises. Nous leur permettons d'acquérir ces compétences à travers des formations organisées chez Technifutur, notre partenaire privilégié pour les formations techniques, ou par nos formateurs spécialisés en interne. Au terme de 5 à 6 mois, nous

pouvons les intégrer dans nos ateliers. » explique Christophe Smits, responsable Relations Industrielles de FN Herstal et Browning.

« Nous avons par exemple récemment formé des ouvriers à la fonction de dessinateur industriel ».

Nous leur permettons d'acquérir ces compétences à travers des formations organisées chez Technifutur, notre partenaire privilégié

Les travailleurs de l'entreprise sont également formés pour maintenir leurs compétences à jour. Au total, ce sont près de 60.000 heures de formations qui sont dispensées en moyenne par an. L'entreprise offre



À travers ses marques de renom international, FN Herstal, Browning et Winchester Firearms*, le Groupe Herstal s'est positionné parmi les leaders mondiaux dans ses deux secteurs d'activité : le pôle Défense / Sécurité et le pôle Civil / chasse et Tir sportif.

Pour continuer à fournir à nos clients des solutions à forte valeur ajoutée et répondre aux défis de demain, nous recherchons de nouveaux talents et entre autres plusieurs :

- Techniciens en électronique
- Techniciens en électromécanique – Spécialisation Maintenance et Programmeur CN
- Usineurs CN
- Ingénieurs civils et industriels électromécaniciens
- Bachelier en commerce extérieur
- Analyste programmeur

Pour plus d'informations nous vous invitons à consulter notre site internet <https://careers.herstalgroup.com> ou à nous rendre visite directement à Talentum !

L'ATS, l'outil de recrutement indispensable pour « offrir une expérience candidat unique et agréable »

Pour attirer davantage de candidats et améliorer son processus de recrutement, la Société wallonne des eaux (SWDE) s'est dotée d'un outil de gestion de suivi des candidatures. Et les avantages sont nombreux...

Forte de 1340 collaborateurs, la SWDE (Société wallonne des eaux) s'impose comme le principal producteur et distributeur d'eau en Wallonie pour pas moins de 2,5 millions de clients. Une mission publique de si grande envergure requiert de recruter en continu de nouveaux profils et de se distinguer sur un marché de l'emploi de plus en plus concurrentiel.

Offrir une expérience candidat unique et inédite en proposant un outil user-friendly avec un beau design accessible sur tablette et smartphone

Dans cette optique, la SWDE a décidé de rendre plus fluide son processus de recrutement. « Pendant un an, nous avons cherché un outil permettant de moderniser le recrutement, de le rendre plus dynamique et de le digitaliser », explique Marie-Laurence Horemans, analyste RH à la SWDE. Résultat : le choix s'est posé sur Beehire, un outil de gestion de suivi des candidatures (ou ATS - Applicant Tracking System) conçu par une startup bruxelloise. « Nous voulions offrir une expérience candidat unique et inédite en proposant un outil user-friendly avec un beau design accessible sur tablette et smartphone. »

Et les avantages sont nombreux. « Avec Beehire, je n'ai plus besoin de me rendre sur tous les sites d'emploi, j'effectue une sélection, je clique sur un bouton et toutes les offres sont

Un outil permettant de moderniser le recrutement, de le rendre plus dynamique et de le digitaliser : notre nouvel ATS, Beehire. © D.R.

publiées en une seule fois », indique Laurence Willems, analyste RH à la SWDE. Gain de temps, simplification et automatisation des tâches chronophages permettent aux recruteuses de se concentrer sur les contacts avec les candidats et le Sourcing.

Et si postuler devenait agréable et rapide ?

Ce recrutement 2.0 permet par ailleurs au candidat de gagner du temps lorsqu'il postule. « Auparavant, nos formulaires à remplir étaient très longs. Avec l'ATS, le candidat entre ses coordonnées, soumet ses documents et répond à quelques questions. C'est très rapide et attractif. » L'outil est modulable selon le profil recherché : « Nous pouvons choisir différentes manières de répondre aux questions comme par exemple à

l'aide d'une vidéo, mais ce n'est pas obligatoire. Tout devient plus intuitif pour le candidat », ajoute Marie-Laurence Horemans.

Ces questions permettent de préqualifier les postulants et d'établir une liste de candidats potentiels en quelques jours. Après le screening, s'ensuit un entretien téléphonique afin de vérifier que l'offre d'emploi soit bien comprise (missions de la fonction, salaire, type de contrat, ...).

« Nos entretiens d'embauche sont donc beaucoup plus qualitatifs et nous permettent de rencontrer les meilleurs talents correspondant le plus à l'offre d'emploi », se félicite Laurence Willems.

La SWDE a décidé d'aller encore plus loin dans cette formule de recrutement "win-win" en y intégrant deux autres outils :

1. Le premier évalue le potentiel

du candidat et réalise le matching entre l'offre d'emploi, le manager et les collègues. « Ce processus n'élimine pas le candidat, il permet de voir s'il a des affinités pour le poste auquel il prétend. Il indique des points d'attention sur lesquels on peut revenir lors de nos entretiens, pour lever le doute », précise Marie-Laurence Horemans.

2. Le second outil permet de réaliser des tests en ligne pour évaluer les compétences techniques des postulants : test de logique, numérique, Excel, Word, etc.

Après l'ATS, la marque employeur pour être plus attractif

Une telle « révolution » s'inscrit dans un projet plus ambitieux : celui de rendre encore plus attractive la SWDE et de mettre en évidence ses métiers et ses valeurs.

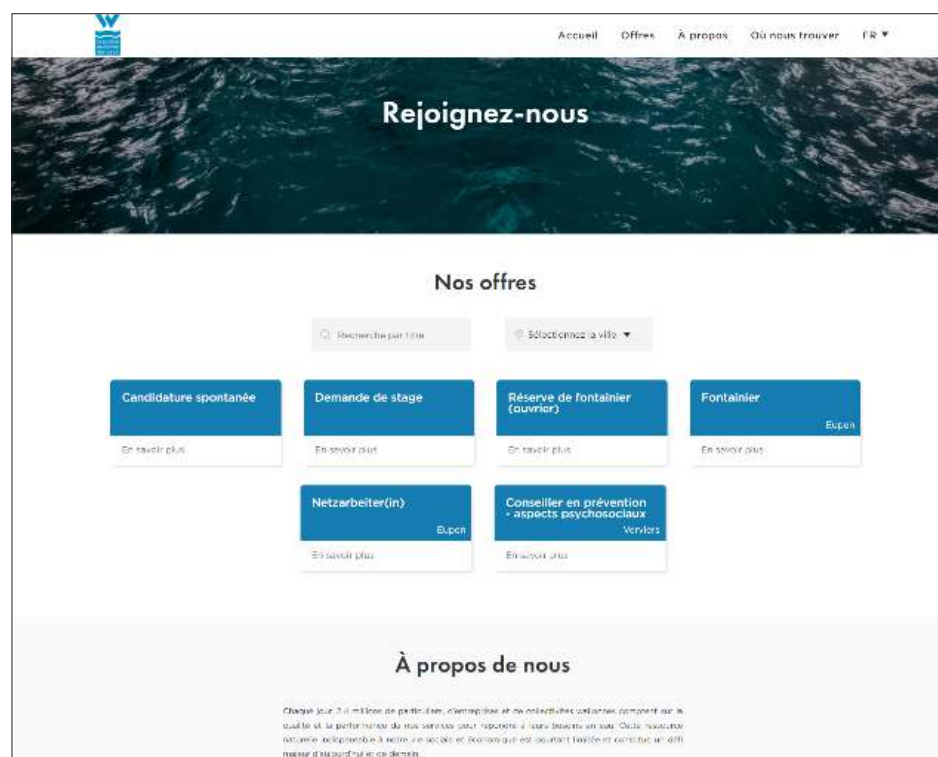
Nos entretiens d'embauche sont donc beaucoup plus qualitatifs et nous permettent de rencontrer les meilleurs talents

» poursuit-elle.

A l'aide de cette nouvelle position d'employeur attractif, la SWDE entend bien recruter des talents pour répondre aux défis de la gestion durable de l'eau : dès janvier, les recrutements d'ingénieurs civil et industriel se-

ront lancés tant pour l'exploitation que pour les projets. En attendant, d'ici fin 2021, d'autres postes sont à pourvoir : analyste RH, conseiller en prévention et électromécanicien (CESS, Bachelier et Master). « Il est très important de nous positionner comme pourvoyeur d'emploi dans des métiers riches et variés. Dans les dix années à venir nous recherchons beaucoup de profils différents », conclut Laurence Willems.

Julie Delcourt



Laurence Willems,
analyste RH à la SWDE.

© D.R.



Marie-Laurence Horemans,
analyste RH à la SWDE.

© D.R.

« Pour 2022, nous voulons montrer le vrai visage de la société, multiplier les campagnes sur qui nous sommes, attirer les candidats et faire en sorte qu'ils parlent de nous autour d'eux », explique Laurence Willems. « Nous voulons aussi créer une page carrière qui rassemblerait les informations sur le processus de recrutement, les différents métiers, les salaires et les barèmes, le secteur de l'eau et ses différents acteurs, etc. »

A l'aide de cette nouvelle position d'employeur attractif, la SWDE

entend bien recruter des talents pour répondre aux défis de la gestion durable de l'eau : dès janvier, les recrutements d'ingénieurs civil et industriel se-

ront lancés tant pour l'exploitation que pour les projets. En attendant, d'ici fin 2021, d'autres postes sont à pourvoir : analyste RH, conseiller en prévention et électromécanicien (CESS, Bachelier et Master). « Il est très important de nous positionner comme pourvoyeur d'emploi dans des métiers riches et variés. Dans les dix années à venir nous recherchons beaucoup de profils différents », conclut Laurence Willems.

Julie Delcourt



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

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

LA SWDE ORGANISE DES CONCOURS DE RECRUTEMENT :

- > Analyste RH (Bachelier)
- > Électromécanicien (CESS et Bachelier)
- > Conseiller en prévention (Master)
- > Surveillants de marchés (CESS)
- > Ingénieurs (Master)

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

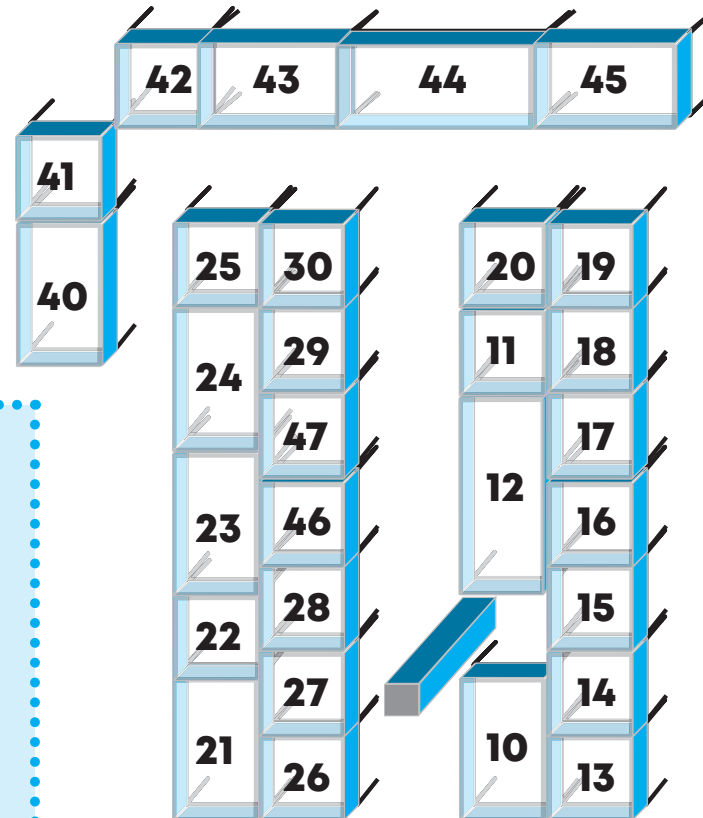
SALON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION



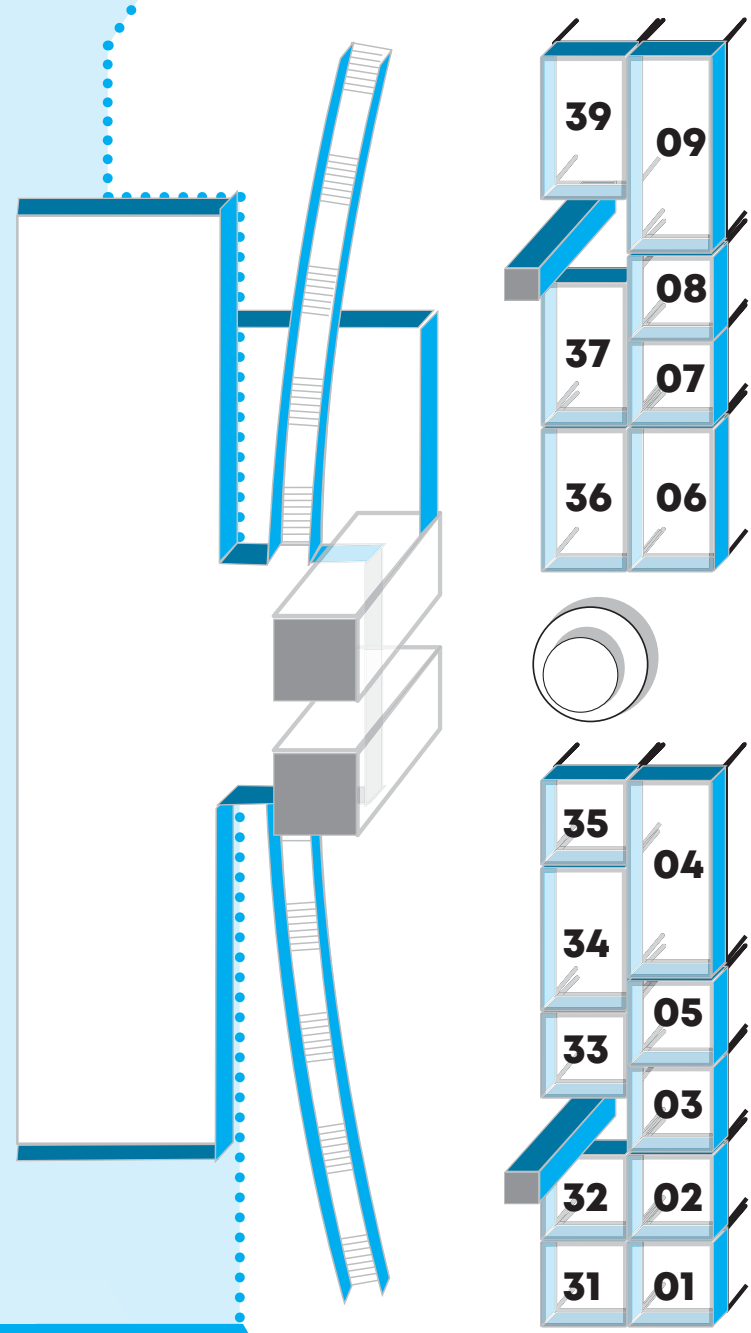
7 octobre 2021
De 13 à 19h
Aéroport de Liège



- 1 LADBROKES
- 2 UPTIME ICT
- 3 DAOUST
- 4 BALTEAU 8.E.
- 5 CHC GROUPE SANTÉ
- 6 SWDE
- 7 MAISON DES LANGUES
- 8 AWEX - EXPLORT
- 9 SEGI-ULIÈGE
- 10 HYDROMETAL
- 11 ACCENT
- 12 FN HERSTAL
- 13 UNILIN
- 14 EUROGENTEC
- 15 ABALONE
- 16 SERVICE PUBLIC DE WALLONIE
- 17 VIVALIA
- 18 THOMAS & PIRON
- 19 TEAM ONE
- 20 AUTOSÉCURITÉ
- 21 LIEGE AIRPORT
- 22 AIRBRIDGECARGO
- 23 SYNERGIE
- 24 CEBO
- 25 L.E.A.SE
- 26 AVIAPARTNER
- 27 COASTAIR
- 28 EDT BE
- 29 SINOTRANS AIR
- 30 WEERTS SUPPLY CHAIN
- 31 PROSELECT
- 32 NIGHT AND DAY
- 33 TRIANGLE SOLUTIONS RH
- 34 ETHIAS
- 35 EVS
- 36 CILE
- 37 TECHNIFUTUR
- 39 NSI
- 40 NRB
- 41 BRIGHT PLUS
- 42 CHU DE LIEGE
- 43 ROTAREX
- 44 CSD LIÈGE
- 45



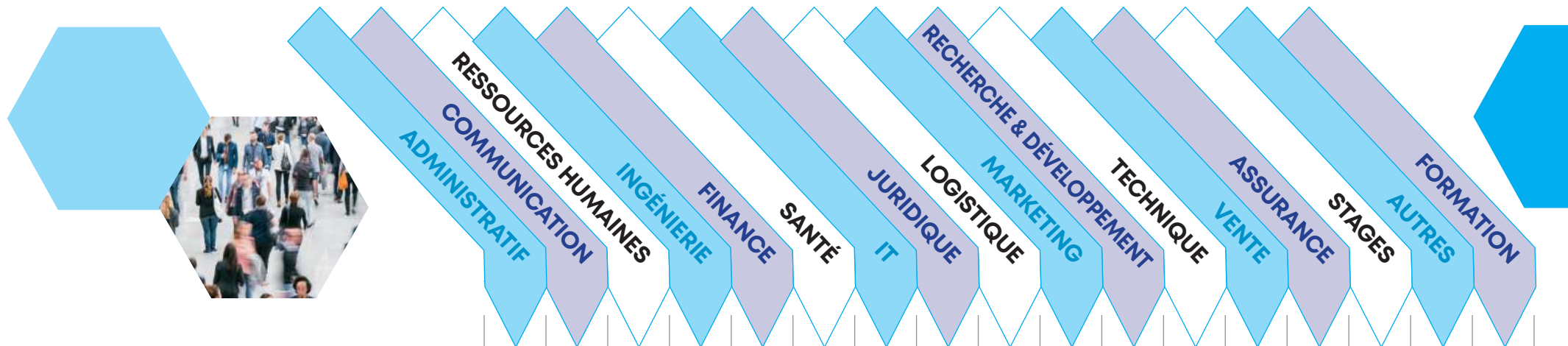
ENTRÉE



SORTIE



Inscription gratuite sur:
www.talentum.jobs



	ADMINISTRATIF	COMMUNICATION	RESSOURCES HUMAINES	INGÉNIERIE	FINANCE	SANTÉ	JURIDIQUE	IT	LOGISTIQUE	RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT	MARKETING	TECHNIQUE	VENTE	ASSURANCE	STAGES	AUTRES	FORMATION
ABALONE • Agence interim	T	T		T	T	T	T		T	T		T	T			T	T
ACCENT • Recrutement	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
AIRBRIDGECARGO • Transport aérien + Logistique									T								T
AUTOSÉCURITÉ • Secteur sécurité routière						T		T					T				T
AVIAPARTNER • Services d'assistance et de logistique aéroportuaire	T								T								
AWEX - EXPLORT • Formations et Stages													T		T	T	T
BALTEAU I.E. • Groupe industriel				T									T				T
BRIGHT PLUS • Centre de formation	T	T	T						T	T			T				
CEBEO • Grossiste en électrotechnique													T	T			
CHC GROUPE SANTÉ • Service de soins et santé	T					T	T										
CILE • Compagnie des eaux													T				
COASTAIR • Service logistique									T								T
CSD LIÈGE • Centrale de Services à Domicile						T											T
CHU DE LIÈGE • Centre hospitalier	T					T	T						T				
DAOUST • Entreprise de Ressources Humaines	T	T	T	T	T		T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
FN HERSTAL • Fabrique d'armes				T			T						T				T
EDT BE • Service logistique									T								
ETHIAS • Banques & assurances				T		T	T		T				T	T			
EUROGENTEC • Secteur biotechnologie				T		T			T			T	T				
EVS • Secteur technologique & vidéo				T			T					T					
HYDROMETAL • Groupe industriel												T	T			T	T
LADBROKES • Paris Sportifs																	T
L.E.A.SE • Bureau d'étude		T		T			T					T	T				
LIEGE AIRPORT • Transport aérien	T			T									T				T
MAISON DES LANGUES • Centre de Formation																	T
NIGHT AND DAY • Magasin de proximité															T		T
NRB • secteur ICT						T		T							T	T	
NSI • Entreprise de logiciels	T							T									
PROSELECT • Agence de recrutement			T	T	T	T	T	T	T			T	T	T			
ROTAREX • Groupe industriel	T		T	T	T		T		T			T	T	T		T	T
SEGI-ULIÈGE • Service Général d'Informatique																	T
SINOTRANS AIR • Transport de fret	T								T							T	
SERVICE PUBLIC DE WALLONIE • Service public	T			T	T		T	T				T					
SWDE • Société wallonne des Eaux	T		T	T								T				T	
SYNERGIE • Société de recrutement	T		T						T				T	T			T
TEAM ONE • Agence d'interim			T	T					T				T	T			
TECHNIFUTUR • Centre de formation																	T
THOMAS & PIRON • Construction	T			T									T			T	
TRIANGLE SOLUTIONS RH • Secteur RH	T	T	T	T	T		T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
UNILIN • Matériaux de construction				T					T				T			T	T
UPTIME ICT • Intégration d'infrastructures ICT	T						T			T			T				
VIVALIA • Intercommunale de soins de santé	T	T	T			T		T									
WEERTS SUPPLY CHAIN • Secteur logistique	T					T		T	T	T						T	T

20009003



**INSPIRING LEADERSHIP FOR OVER 100 YEARS
JOIN OUR TEAM AND MAKE A DIFFERENCE**



FOLLOW US 



20008985

ETHIAS ENGAGE !

RETROUVEZ NOS OFFRES SUR
www.ethias.be/jobs

TRAVAILLER CHEZ ETHIAS,
C'EST UN PEU COMME ARRIVER CHEZ SOI...

FIERS DE NOS VALEURS

-  #Humain
-  #Engagement
-  #Enthousiasme
-  #SatisfactionClient



20008998



**VOTRE
TALENT
AU SERVICE
DE LA
WALLONIE**

Le SPW
sera présent
au **Talentum Liège**
le **7 octobre**.
Venez nous
rencontrer !

REJOIGNEZ-NOUS wallonie.be/jobs

20009034

Découvrez nos offres d'emploi sur
www.cile.be ou scannez-moi !

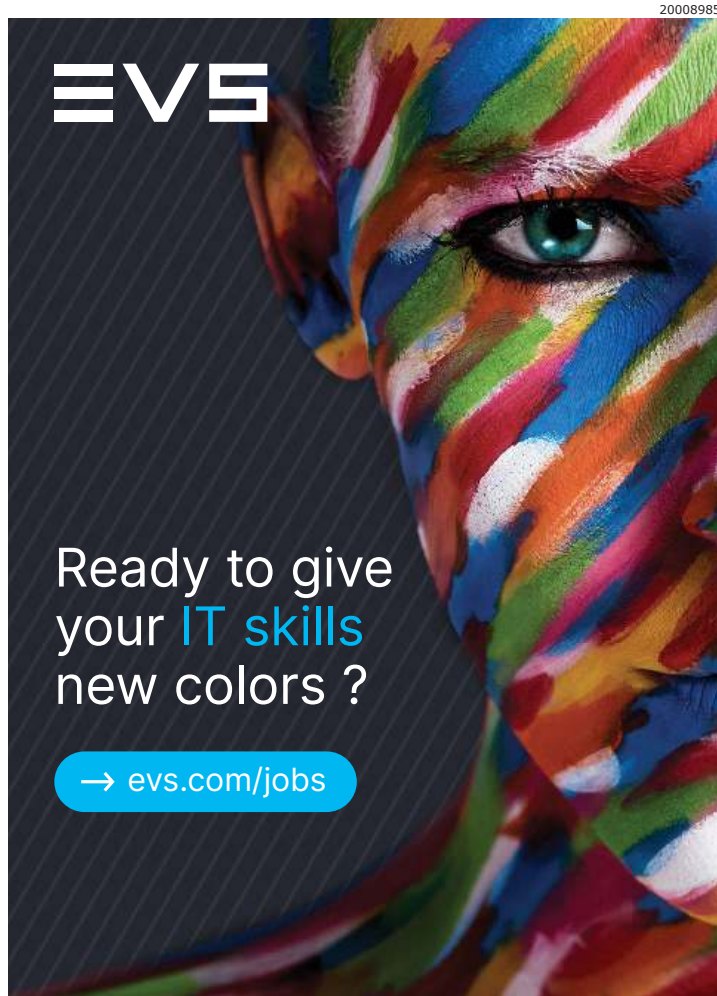



Votre eau,
Notre essentiel



Compagnie Intercommunale Liégeoise des Eaux
Rue du Canal de l'Ourthe, 8 - 4031 Angleur
Tél : 04.367.84.11 - info@cile.be

20008985



EVS

Ready to give your **IT skills** new colors ?

→ evs.com/jobs

20008984



AutoSécurité.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'emplois sur [www.AUTOSECURITE.BE](http://www.autosecurite.be) ou scannez le QR code

20009016



cebeo
A Sonepar Company

En tant que leader de la distribution en matériel électrique pour le professionnel, Cebeo conseille et vend du matériel d'installation électrotechnique, de l'éclairage, des câbles, des solutions pour l'automatisation, des solutions d'HVAC, des systèmes d'énergie renouvelable...

Cebeo fait partie du groupe français international **Sonepar**, leader mondial dans le domaine (www.sonepar.com). Notre stratégie est la valeur ajoutée, la connaissance technique et la valeur de son personnel.

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

Nous sommes à la recherche de différents profils commerciaux sur Liège, Namur et Jumez:

- UN VENDEUR COMPTOIR,
- DES SPÉCIALISTES EN ÉCLAIRAGE,
- DES SPÉCIALISTES EN DISTRIBUTION ÉLECTRIQUE,
- UN SPÉCIALISTE EN HVAC POUR LE SECTEUR RÉSIDENTIEL,
- UN SPÉCIALISTE DATACOM.

Retrouvez-nous le 7 octobre au salon Talentum de Liège!

20008985



CHC GROUPE SANTÉ

Composé de 4 cliniques, 8 résidences, 10 centres médicaux et 1 crèche en province de Liège, le Groupe santé CHC constitue un réseau de soins où technologie de pointe et qualité du service assurent aux patients une médecine performante à visage humain.

CONNECTEZ VOS TALENTS AUX NÔTRES !

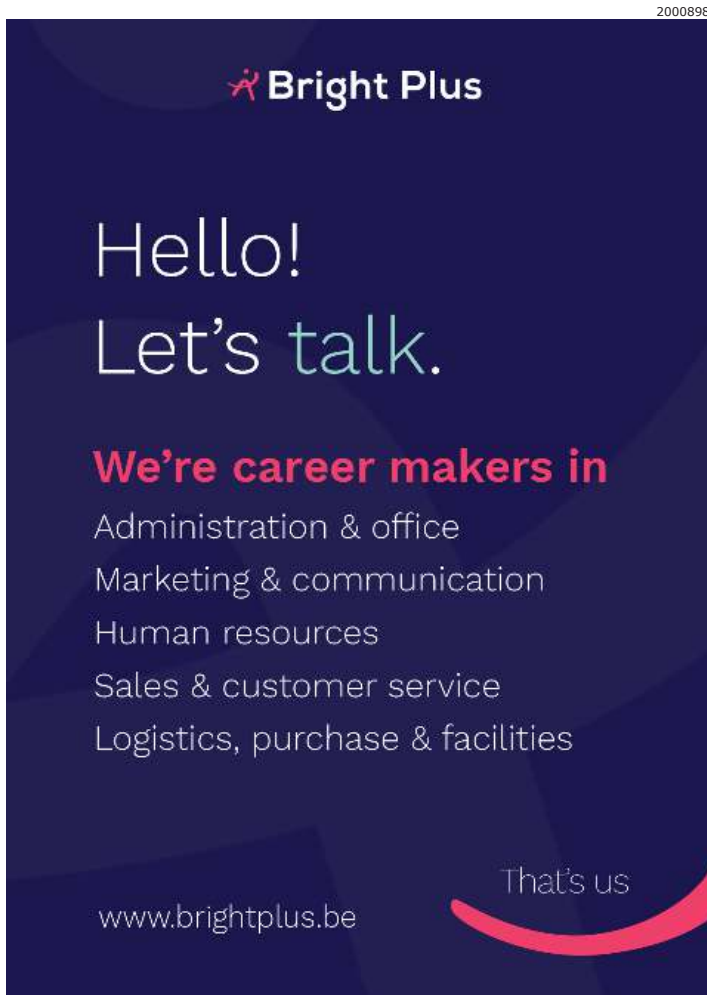
Nous sommes régulièrement à la recherche de nouveaux talents, infirmiers, paramédicaux et médecins, mais pas seulement ! Plus de 120 fonctions différentes sont occupées par les femmes et les hommes qui travaillent au Groupe santé CHC, avec des profils et des secteurs d'activités très variés : les soins bien sûr, mais aussi la logistique, l'infrastructure, l'informatique...

Le Groupe santé CHC engage également des architectes, des ingénieurs, des contrôleurs de gestion, des informaticiens...

Nous avons besoin de profils spécifiques pour développer de nouveaux projets. Dans le secteur des soins, nous recrutons des infirmier(e)s breveté(e)s, bachelier(e)s et spécialisé(e)s (gériatrie, SIAMU, pédiatrie, oncologie, soins péri-opératoires...).

Postulez sans plus attendre sur emploi.chc.be.

20008984



Bright Plus

Hello!
Let's talk.

We're career makers in

- Administration & office
- Marketing & communication
- Human resources
- Sales & customer service
- Logistics, purchase & facilities

That's us

www.brightplus.be

20009002



nsi
A HUMAN COMPANY

www.nsi-sa.be

Passionné(e) par les métiers de :

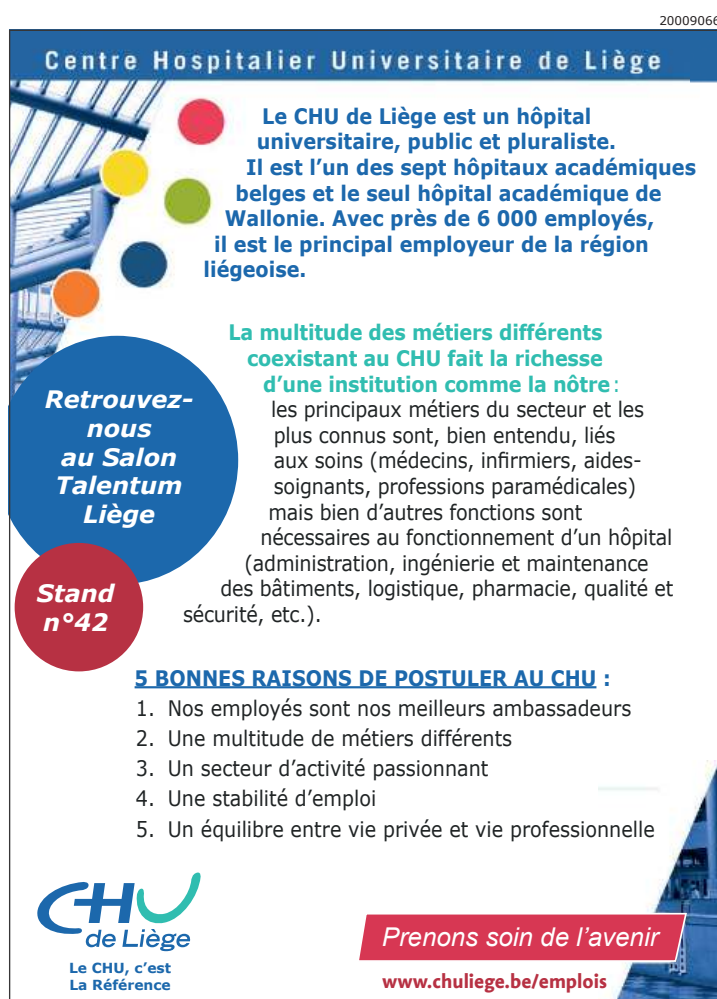
- La consultance IT,
- Le développement de logiciels,
- Les infrastructures systèmes et réseaux,
- L'intelligence artificielle,
- Les ERP,
- La sécurité IT ?

Alors, rejoins-nous !

A human company in a digital world

recrutement@nsi-sa.be

20009066



Centre Hospitalier Universitaire de Liège

Le CHU de Liège est un hôpital universitaire, public et pluraliste. Il est l'un des sept hôpitaux académiques belges et le seul hôpital académique de Wallonie. Avec près de 6 000 employés, il est le principal employeur de la région liégeoise.

La multitude des métiers différents coexistant au CHU fait la richesse d'une institution comme la nôtre : les principaux métiers du secteur et les plus connus sont, bien entendu, liés aux soins (médecins, infirmiers, aides-soignants, professions paramédicales) mais bien d'autres fonctions sont nécessaires au fonctionnement d'un hôpital (administration, ingénierie et maintenance des bâtiments, logistique, pharmacie, qualité et sécurité, etc.).

Retrouvez-nous au Salon Talentum Liège

Stand n°42

5 BONNES RAISONS DE POSTULER AU CHU :

1. Nos employés sont nos meilleurs ambassadeurs
2. Une multitude de métiers différents
3. Un secteur d'activité passionnant
4. Une stabilité d'emploi
5. Un équilibre entre vie privée et vie professionnelle

CHU de Liège
Le CHU, c'est La Référence

Prenons soin de l'avenir
www.chuliege.be/emplois

20009047



On reconnaît vite les travailleurs Daoust !

Faites confiance à Daoust pour décrocher le job de vos rêves !

daoust
Welcome to the Family!

INTERIM • SELECTION • OUTPLACEMENT • CAREER MANAGEMENT • PUBLIC SECTOR • TITRES-SERVICES

E.R. : G. Daoust, Daoust sa, Galerie de la Porte Louise 203/5, 1050 Bruxelles - 02/513 14 14 - info@daoust.be.
Numéros d'agrément : Wallonie WJNT/50/RS/RE.22, Bruxelles 00391, Flandre VG.163.BUOP

20008997



JOB ?

POSTULE SUR librairie.be/job OU DÉPOSE TON CV EN MAGASIN.

ND
NIGHT&DAY

JGI HYDROMETAL HYDROMETAL – EXPERT IN RECYCLING

À la recherche d'un emploi?

Nous recherchons les profils techniques suivants :

- Électricien industriel
- Gestionnaire automatique
- Technicien de laboratoire
- Opérateur de production
- Ingénieur de projets R&D
- Responsable de projets
- Product stewardship expert (junior ou senior)
- Conseiller environnement et sécurité

Mettez vos compétences techniques au service de l'environnement.

EXPERT IN RECYCLING

Depuis plus de 30 ans, Hydrometal est spécialisée dans le recyclage de matières secondaires complexes, contenant des métaux non-ferreux. Grâce à des procédés chimiques innovants, Hydrometal recycle ces matières afin de donner une seconde vie aux métaux non-ferreux. Venez nous rendre visite au salon Talentum - scannez notre QR code sur le stand - OU Surfez sur notre website : www.hydrometal.be, onglet 'people' - 'job opportunities'

BIENVENUE DANS L'ÉQUIPE

DEVENEZ GÉRANT INDÉPENDANT D'UNE AGENCE LADBROKES (H/F)

VOUS → gérez une agence Ladbrokes dans votre région.
→ exploitez une clientèle existante, fidèle et passionnée.

NOUS → assurons votre formation gratuitement.
→ offrons un support commercial performant.

PAS D'INVESTISSEMENT - COMMISSIONS ATTRACTIVES ET PRIMES

Rejoignez-nous le 7 octobre au salon de l'emploi Talentum Liège

CONTACTEZ LADBROKES MAINTENANT!

Laura Cefalo
0477/97 44 35
laura.cefalo@entaingroup.com

Ladbrokes.be
SPORT / POKER / CASINO

Eurogentec engage...

Scientifiques Techniciens Administratifs

Consultez nos offres sur www.eurogentec.com/careers.html

Eurogentec

Envie d'un nouveau défi?

Découvrez notre entreprise et ses opportunités!

UPTIME ICT

REJOIGNEZ LE TEAM THOMAS & PIRON

NOUS RECRUTONS :

- > Bachelier/Ingénieur en Construction
- > Maçons qualifiés et chefs d'équipe
- > Techniciens Chauffagistes qualifiés
- > Couvreurs qualifiés
- > Chauffagistes qualifiés et chefs d'équipe
- > Coffreurs qualifiés
- > Technicien Achats en Construction
- > Contrôleur de Gestion
- > Dessinateurs en Construction

THOMAS & PIRON
LA FORCE D'UN TEAM

ENGAGEMENT IMMÉDIAT | ENVIRONNEMENT SÉCURISÉ | SÉCURITÉ D'EMPLOI | ÉVOLUTION | SALAIRE GARANTI

0800 96 777
THOMAS-PIRON.EU/EMPLOI

TeamOne Staffing Specialists

VOTRE PARTENAIRE N° 1 DANS LA RECHERCHE DE VOTRE CANDIDAT IDÉAL

Envie de changer d'univers professionnel ou de réorienter votre carrière?

Vivalia recrute! Rejoignez nos équipes!

Nous recherchons plusieurs profils (m/f) :

- Adjoint à la direction des soins infirmiers
- Infirmiers bacheliers/brevetés
- Infirmiers spécialisés (bloc op, onco, sisu,...)
- Infirmiers en chef
- Aides-soignants
- Technologues en imagerie médicale
- Technologues de laboratoire
- Coach aspect psychosociaux
- Techniciens de surface

RETROUVEZ-NOUS AU SALON TALENTUM LIÈGE!

Vivalia Votre santé, notre quotidien

INFOS ET CANDIDATURE SUR VIVALIA.BE/JOBS

• SOIGNONS ENSEMBLE VOTRE CARRIÈRE •

UNILIN

Unilin Group, c'est... 7500 collaborateurs enthousiastes, 30 sites de production et un chiffre d'affaires de 2,22 milliards d'euros.

Unilin Group est une référence mondiale en matière de design d'intérieur et de construction.

Sur le site de Vielsalm, nous concevons et produisons des sols stratifiés, et des panneaux MDF. Nos valeurs : PASSION, RESPECT, ENTREPRENEURSHIP, EXCELLENCE guident notre travail au quotidien. De plus, nous portons une attention toute particulière à la sécurité de nos collaborateurs. Unilin Group ne recule devant aucun défi. Pour soutenir notre croissance et renforcer nos équipes, nous recherchons des collaborateurs en équipes 5 pauses et en horaire de jour.

- **TECHNICIENS**
- **OPÉRATEURS**
- **CARISTES**
- **INGÉNIEURS**

À ORIENTATION TECHNIQUE PRODUCTION OU LOGISTIQUE

Vous souhaitez rejoindre nos équipes ? Faites-nous parvenir votre curriculum vitae au plus vite ! jobs.vielsalm@unilin.com

Envie de découvrir toutes nos autres opportunités d'emplois ?

unimpossibles.com jobs.unilin.com

NRB
DARING TO COMMIT

PLUS DE 60 MÉTIERS DE L'IT CHEZ NRB

WE ARE NRB!
#WEARENRB

20009045



LIEGE AIRPORT

Faites décoller votre carrière
liegeairport.com/corporate/jobs

20008990



eDirect Transport
You need opportunity and we need your capacity
Welcome to join our team

Posts :

- **RESPONSABLE DE DÉCLARANT EN DOUANE**
- **EMPLOYÉ LOGISTIQUE**

Contact : hr.lgg@edtexpress.eu

20008998



SINOTRANS
AÉROPORT DE LIÈGE
RECRUTE (H/F)

*Vous êtes dynamique,
Vous souhaitez évoluer
dans le secteur porteur
du transport international
Vous souhaitez apprendre auprès
du leader mondial du transport*

Plusieurs postes à pourvoir urgemment:

- **Agents administratifs import export**
langue français /anglais
- **Agent administratif import export**
langue chinois
- **Responsable d'entrepôt**
langue Français /chinois

Contact :
philippe.dufour@sinotransair.eu
na.lv@sinotransair.eu

20009020



WSC (Weerts Supply Chain) n'est pas un spécialiste. Les spécialistes maîtrisent un seul domaine. WSC gère chaque maillon de la chaîne logistique, du début à la fin.

Une approche intégrée et complète, qui se fonde systématiquement sur les souhaits et attentes spécifiques de nos clients.

Afin d'offrir un service sur mesure, nous recherchons constamment de bons caristes frontaux mais aussi des reachtrucks et des caristes à pinces.

Rejoignez-nous en envoyant votre CV sur
jobs@wsc.eu !

20008989



AIRBRIDGECARGO AIRLINES (ABC)
More than 16 years of steady growth; ABC is the leading all-cargo carrier in Russia and operates among the top ten international cargo airlines worldwide.

We are hiring:

- **CUSTOMER SERVICE AGENT, OPERATIONS**
- **RAMP AGENT**
- **LOGISTICS SERVICE AGENT**

All open positions are available on
www.airbridgecargo.com/en/careers
You would like to become a part of our team, please apply by sending your CV and motivation letter to:
hr.europe@airbridgecargo.com

20008983



AVIAPARTNER

Vous avez toujours rêvé de travailler dans le transport aérien ?

Aviapartner recrute!

Visitez notre site web
www.aviapartner.aero/jobs

20008990



explort
International Business Training
job seekers

Formation et stage en commerce international

Vous êtes attiré par le commerce international ?
Vous souhaitez acquérir des compétences grâce à une formation et un stage à l'étranger ?

EXPLORT est le programme qu'il vous faut !

Walleronia.be EXPORT INVESTMENT

LE FOREM Management & Développement
Centre de compétence

Inscription sur : www.explorl.be

20009026



Province de Liège

Maison des Langues

Un nouveau job en vue ?

Quel que soit votre niveau en langue, nous vous aidons **GRATUITEMENT** à :

- Trouver la formation en langue qui correspond à vos objectifs
- Construire un plan de formation personnalisé

Contact :

Maison des Langues de la Province de Liège
✉ 28-30 Boulevard d'Avroy - 4000 Liège
☎ Tel : 00 32 (0)4 279 23 50
@ maisondeslangues@provincedeliege.be

20008999



Nous stimulons vos talents

Trouvez le job qui vous plaît sur **accentjobs.be**

ACCENT

RENDEZ-VOUS LE 7 OCTOBRE AU TALENTUM LIÈGE

Synergie vous aide à trouver **l'emploi de vos rêves** parmi plus de **160 postes vacants** dans la région de Liège.

- Préparateur de commandes
- Collaborateur administratif
- Opérateur de machine
- Chauffeur
- Manutentionnaire
- Cariste
- Opérateur de production
- Mécanicien
- Électricien
- Couvreur
- Soudeur
- ...

POSTULEZ VIA

WWW.SYNERGIEJOBS.BE



FR: 02 225 56 45 | EN: 02 225 56 45 | DE: 02 225 56 45 | ES: 02 225 56 45 | IT: 02 225 56 45 | NL: 02 225 56 45 | PT: 02 225 56 45 | RU: 02 225 56 45 | UK: 02 225 56 45

sciensano

Sciensano est né de la fusion de l'Institut Scientifique de Santé Publique (WIV-ISP) et du Centre d'Étude et de Recherches Vétérinaires et Agrochimiques (CODA-CERVA).

Ces instituts scientifiques ont uni leurs forces afin de mieux comprendre et surveiller la santé des humains et des animaux. Le travail de Sciensano vise aussi les interactions entre les santés humaine et animale et les liens qu'elles entretiennent avec leur environnement. Sciensano soutient la politique de santé grâce à une recherche innovante ainsi que des analyses, surveillances et avis d'experts.

Plus de 800 collaborateurs participent à un grand nombre de projets scientifiques financés par les gouvernements, des partenaires et commanditaires belges ou internationaux. Sciensano puise sa force et sa spécificité dans une approche holistique et multidisciplinaire de la santé et contribue ainsi à une vie en bonne santé pour toutes et tous.



Sciensano souhaite renforcer son équipe avec **5 directeurs scientifiques** pour les directions suivantes :

- Epidémiologie et santé publique
- Maladies infectieuses humaines
- Maladies infectieuses animales
- Risques chimiques et physiques pour la santé
- Expertise, prestations de service

Etes-vous le directeur scientifique que Sciensano recherche ?

Veuillez consulter le site web de Search & Selection, le bureau de sélection qui est chargé de cette procédure de sélection, www.searchselection.com. Vous y trouverez plus d'informations concernant **le profil, les conditions de participation et la procédure de sélection**.

Vous pouvez introduire votre candidature jusqu'au 17 octobre 2021 23h59. Les candidatures reçues après cette date sont irrecevables. Votre candidature sera prise en considération seulement si vous ajoutez votre **CV, une lettre de motivation, une copie de votre diplôme et le formulaire de sélection rempli en PDF** dans la base de données de Search & Selection. Les candidatures incomplètes au moment de la clôture de la période d'inscription ne seront pas prises en considération.



À VOS AGENDAS
DOSSIER : SAMEDI 16 OCTOBRE
SALON VIRTUEL : JEUDI 21 OCTOBRE

MÉTIERS DU SECTEUR DE LA SANTÉ

Un secteur sous pression qui plus que jamais, a joué un rôle prépondérant dans notre société.

Pour faire face à la crise sanitaire et aux défis à venir, les hôpitaux et maisons de repos et autres organismes de la santé ont besoin de personnel.

Quant aux organismes de formation, ils ont un rôle clé à jouer dans cette crise et les années à venir.

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@referencess.be

« Il n'est plus raisonnable de penser qu'une seule personne puisse porter seule le leadership d'une organisation »

Être leader au sein d'une organisation ou d'une entreprise est un poste à plusieurs responsabilités où il ne s'agit pas de « régner » mais bien d'accompagner dans la transformation.

Jean-Louis Pire, senior consultant de l'Executive Education de HEC Liège, est responsable du certificat de spécialisation en leadership et management avancé. Il est actif depuis plus de trente ans dans le monde de la transformation organisationnelle.

Convaincu de l'absolue nécessité de rendre la gestion du changement résolument plus humaine, il se consacre aujourd'hui à la formation et au coaching des leaders.

Quels sont les changements que les leaders doivent accompagner aujourd'hui ?

Les changements correspondent à des transformations complexes qui sont beaucoup plus humaines et organisationnelles que techniques. Dans ce contexte, une des caractéristiques que je rencontre lors des coachings est que les leaders se sentent étonnement seuls. Ils sont coincés au sein d'une organisation qui n'est pas encore complètement adaptée à la réalité des changements actuels auxquels elle doit faire face. Il est difficile de faire bouger une organisation et encore plus de la transformer. Il est nécessaire de faire reposer le changement sur une logique bien plus collective. Dès lors, le leadership n'est plus à la portée d'un seul homme, mais plutôt la résultante d'un collectif qu'il s'agit de construire et rassembler.

Vous êtes « convaincu de l'absolue nécessité de rendre la gestion du changement résolument plus humaine ». Quelles sont les méthodes que vous utilisez pour que les managers intègrent cette dimension ?

Je partage avec les participants de nombreuses grilles de lectures qu'ils ont l'occasion d'expérimenter. Dévelop-

Bien se connaître, savoir ce qui est important pour soi, comment gérer ses émotions, est le point de départ. L'intelligence émotionnelle permet de bien se connaître.

pees sur une approche pratique depuis quelques années, elles permettent en faisant appel aux dimensions cognitive,

comportementale et neurocognitive, d'enrichir la compréhension de la complexité humaine.

La première personne sur laquelle vous appliquez votre leadership c'est vous-même. Bien se connaître, savoir ce qui est important pour soi, comment gérer ses émotions, est le point de départ. L'intelligence émotionnelle permet de bien se connaître.

Plutôt que de chercher à s'imposer, elle vous permet de mieux comprendre l'autre et de vous adapter à une grande variété d'interactions sociales.

Parlez-nous des participants de cette formation en leadership transformationnel ...

Au début de la formation, l'ambiance est un peu « froide », car les participants ont des âges et des expériences diverses, viennent d'univers différents, du privé ou du public, de grosses ou de petites structures. En fin de formation, ils

forment un groupe. Plus qu'un groupe, ils forment déjà une équipe et ils ont recréé ensemble une communauté où ils se retrouvent entre eux. Une façon d'élargir son réseau, de partager connaissances et intérêts.

Le leadership n'est plus à la portée d'un seul homme, mais plutôt la résultante d'un collectif qu'il s'agit de construire et rassembler.

À la fin d'une formation, les retours sont fort positifs. L'approche n'est pas trop psychologisante. Les grilles de lecture permettent de comprendre cette complexité humaine, base pour développer son leadership.

Mélina Margaritis



Jean-Louis Pire, senior consultant de l'Executive Education de HEC Liège, responsable du certificat de spécialisation en leadership et management avancé.

© D.R.


Plus qu'un groupe, les participants forment une équipe et ils ont recréé ensemble une communauté où ils se retrouvent entre eux. Une façon d'élargir son réseau, de partager connaissances et intérêts.

© D.R.



20009018

La Commune de Seneffe recrute un(e)



CHEF DE BUREAU ADMINISTRATIF – JURISTE A1 (M/F)

Contrat APE – temps plein (36h/semaine)

DESCRIPTION DE LA FONCTION :
Sous la responsabilité directe de la Directrice générale, le/la juriste sera chargé de la gestion du contentieux plus généralement du conseil juridique pour l'Administration Communale.

PRINCIPALES MISSIONS :

- Assister la Directrice générale dans sa mission de direction de l'administration préparation et de l'instruction des dossiers juridiques à soumettre au Collège et au Conseil.
- Conseiller le Collège communal et la Directrice générale pour les dossiers juridiques.
- Élaborer des notes de synthèse décrivant les modifications du cadre légal et leurs conséquences.
- Vérifier la légalité des actes administratifs et participer à l'adaptation des règlements communaux.
- Être l'interface avec les cabinets d'avocats défendant les intérêts de l'Administration : instructions, contrôle des conclusions des avocats, ... ;
- Effectuer une veille juridique constante et orienter ses collègues dans les dossiers juridiques plus complexes en suivant des formations spécifiques aux matières communales et en analysant de manière continue les modifications législatives.
- Seconder la Directrice générale dans l'accomplissement de ses missions de gouvernance (contrôle interne, PST, ...) et assurer le cas échéant le remplacement de la Directrice générale en cas d'absence.
- Assister les travailleurs sociaux chargés de la médiation de dettes au CPAS de Seneffe via une mise à disposition de 3h/semaine.

La personne engagée aura la responsabilité de la gestion du Service Juridique, de la Cellule Marchés publics, du Secrétariat Général, du Service État Civil/Population et de l'Agent constatateur.

Il/Elle sera également désigné en tant que délégué à la protection des données en collaboration avec le responsable du Service Informatique.

CONDITIONS GÉNÉRALES D'ADMISSIBILITÉ ET ÉPREUVES DE SÉLECTION
Les conditions générales d'admissibilité et le contenu des épreuves sont disponibles sur le site internet de la Commune de Seneffe. (www.seneffe.be).

CANDIDATURES
Les candidatures doivent être adressées selon les modalités reprises sur le site internet de la Commune de Seneffe pour le 18 octobre 2021, au plus tard.

Tout renseignement complémentaire peut être obtenu sur le site internet de la Commune de Seneffe ou par mail à l'adresse suivante : recrutement@seneffe.be

20009066



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

Un Directeur logistique

Date de clôture : 18 octobre 2021

Le Centre Hospitalier Régional Sambre et Meuse (CHRSM) est le groupement hospitalier de deux institutions : le CHRSM - site Meuse à Namur et le CHRSM - site Sambre à Auvellais.

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

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



Prenez connaissance de l'annonce complète ainsi que des modalités de dépôt des candidatures sur notre site internet : www.chrsm.be/jobs

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

Références

20009083

Belgian Cancer Registry



La Fondation Registre du Cancer, située au cœur de Bruxelles, est une organisation dynamique chargée de la collecte, du contrôle de qualité, du traitement et de l'analyse des données d'enregistrement du cancer. De cette manière, l'équipe fournit des informations importantes et scientifiquement fondées à diverses parties prenantes (telles que les autorités, les universités, la presse, des institutions scientifiques, etc.)

En raison de l'augmentation des questions de recherche, nous recherchons (m/f/x)

Data Manager

Le traitement des données est votre passion

Assistant de direction

Soutenir la direction dans les activités quotidiennes, telles que les aspects généraux d'administration, de gestion, d'organisation et de services techniques, fait partie de vos tâches.

Connaissance et intérêt pour l'oncologie, l'enregistrement et/ou l'épidémiologie ? Consultez les offres d'emploi complètes via le QR code, rejoignez notre équipe et apportez une valeur ajoutée à la recherche scientifique sur un sujet sociétal très pertinent!



SALON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

alentum LIÈGE

Voici les sociétés qui recrutent:

de 1.000 JOBS

Références

AutoSécurité.be, CSD, Eurogentec, segi, CHU de Liège, Solidararis, Province de Liège Formation, AIRBRIDGE CARGO, AVIAPARTNER, CHO GROUPE SANTÉ, ethias TOMORROW MOVE TOGETHER, Maison des Langues, TECHNIFUTUR, L.E.A.S.E, SINOTRANS, NRB, EDT BE, COASTAIR, Proselect Des Solutions Humaines, La société wallonne des eaux, UNILIN, Triangle solutions RH BELGIQUE, UPTIME ICT, Vivalia, ACCENT, EVE, ROTAREX, explort International Business Training job seekers, daoust Welcome to the Family!, THOMAS & PIRON LA FORCE D'UN TEAM, onsi A CEGEKA COMPANY, ABALONE ressources humaines TCOE, Balteau Group, Wallonie service public SPW, cebeo A Sonepar Company, Ladbrokes, WSC smart logistics, LIEGE AIRPORT, HYDROMETAL, SYNERGIE, TeamOne Staffing Specialists, NIGHT&DAY, HERSTAL group, Bright Plus

SALON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

alentum LIÈGE

7 octobre 2021
De 13 à 19h
Aéroport de Liège

Inscription gratuite sur: www.talentum.jobs

- Venez avec votre CV imprimé**
- Venez avec votre email de confirmation**
- Venez avec votre masque**
- Vous pouvez parcourir la liste des entreprises sur www.talentum.jobs**
- Plus de 1.000 jobs à pourvoir ce 7 octobre auprès de ces entreprises**