

Références

DOSSIER **TOP EMPLOYER 2021** + LA VIE DE NOS PARTENAIRES

RESSOURCES HUMAINES

« Top Employers », la marque d'excellence

En Belgique, le Top Employers Institute récompense les entreprises pour l'excellence de leurs pratiques RH depuis 2004. Cette année, 73 entreprises belges décrochent la précieuse certification.

PAULINE MARTIAL

C'est une appellation qui n'est presque plus à présenter dans le secteur des ressources humaines, la certification Top Employers a été attribuée à pas moins de 73 entreprises belges pour 2021. Délivrée par l'institut mondialement connu du même nom, cette certification récompense la qualité des politiques RH menées par les entreprises distinguées. « Nous passons au crible tout ce qu'il se passe au sein d'une entreprise en matière de ressources humaines », confie Steven Van Raemdonck, country manager Belgium du Top Employers Institute. « Les aspects que nous examinons sont répertoriés. Nous nous intéressons par exemple à la manière dont se déroulent le recrutement et l'intégration sur le lieu de travail, mais aussi aux possibilités offertes aux employés de gravir les échelons ou encore la manière dont l'entreprise retient ses talents. Bref, une multitude de choses qui nous prouvent que ces entreprises considèrent leurs travailleurs comme la valeur la plus importante de leur société. »

Une procédure exigeante

N'est pas pour autant « Top Employer » qui veut. Car pour décrocher cette précieuse certification, il ne suffit évidemment pas de se porter candidat. Le processus d'obtention de celle-ci résulte d'un audit des pratiques de l'entreprise aussi fastidieux qu'exigeant. « Nous commençons d'abord par collecter des informations en soumettant aux entreprises un questionnaire qui reprend plusieurs centaines de questions en lien avec les meilleures pratiques RH. Une fois cette enquête



Un des points ayant retenu le plus l'attention cette année est la façon dont les entreprises candidates ont réussi à gérer au mieux, pour leur personnel, les difficultés liées au coronavirus. © DPA.

complétée, nous allons vérifier un à un les éléments de réponse fournis par les candidats. Ils vont devoir pour cela pouvoir apporter des preuves matérielles sur tout ce qu'ils avancent. Une fois que c'est réglé, ils peuvent prétendre à la validation de leurs pratiques. Un nouveau questionnaire est validé par les deux parties avant que la certification ne soit remise à l'entreprise pour une durée d'un an. Elle devra à nouveau se porter candidate l'année suivante pour renouveler et mériter à nouveau son titre de Top Employer. L'idée étant évidemment de toujours coller aux nouvelles réalités du marché », détaille Steven Van Raemdonck.

Grâce à cette certification, les entreprises peuvent évidemment mettre en valeur l'attention qu'elles portent à leurs talents et attirer ainsi de futurs potentiels collaborateurs. Elles peuvent

aussi et surtout évaluer le degré de maturité de leurs pratiques RH. « Il s'agit d'une certification et pas d'une compétition », insiste le country manager. « Chaque entreprise reçoit un aperçu de ses résultats comparativement aux autres entreprises participant au programme. L'objectif n'est pas d'opérer un classement, mais de voir où chacune se situe et ce qui peut encore être amélioré. D'abord parce qu'il serait totalement non pertinent de comparer certaines entreprises entre elles, du fait de leurs différences en termes de secteur d'activité ou autres. Mais aussi parce que l'idée est de pouvoir montrer que l'on offre une certaine qualité en matière de politique de ressources humaines et que l'on est prêts à s'inspirer des autres pour faire mieux encore. »

Une double reconnaissance

Aujourd'hui connue et reconnue aux

quatre coins du globe, la certification Top Employers possède une saveur d'autant plus particulière cette année pour les entreprises qui l'ont décrochée. En cette période de crise sanitaire où le covid bouleverse complètement les réalités de travail, mais aussi les pratiques RH, elle constitue une reconnaissance importante du travail accompli. « Depuis le premier confinement, les services RH de nombreuses entreprises se sont démenés pour réinventer les manières de travailler à distance tout en gardant le contact avec leurs collaborateurs. C'est un point sur lequel nous avons évidemment été attentifs pour les certifications de cette année. Les entreprises récompensées sont une preuve que même en temps de crise, on peut placer le personnel au cœur de sa stratégie d'entreprise », conclut Steven Van Raemdonck.

Depuis le premier confinement, les services RH de nombreuses entreprises se sont démenés pour réinventer les manières de travailler à distance

Steven Van Raemdonck
Country manager Belgium
du Top Employers Institute

”

Envie de faire quelque chose de géant ?

Travaillez pour des projets ICT socialement engagés.

Découvrez toutes les offres d'emploi sur smals.be et postulez immédiatement en ligne !



top
EMPLOYER
BELGIUM
BELGIUM
2021
CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

Smals
ICT for society

Top Employer pour la 13^e année consécutive

Avec la pandémie de covid, les sociétés ont dû faire preuve de résilience et d'adaptation. Smals, société spécialisée dans l'ICT, n'a pas échappé à la règle et a revu ses méthodes en vue de les pérenniser pour le futur. Bien-être des collaborateurs, formation et durabilité étaient et sont encore à l'ordre du jour. De quoi décrocher le label Top Employer 2021.



Lieve Troch,
HR business partner.

Smals est le prestataire de services informatique pour les organismes du secteur social et du secteur des soins de santé ainsi que d'autres services publics. Treize fois lauréat du label Top Employer qui certifie la qualité de la gestion des ressources humaines, la

société continue à s'imposer au sein d'un marché de l'emploi plus que jamais concurrentiel. « Nous sommes très fiers d'être certifiés Top Employer, cela demande du temps et de l'investissement chaque année », explique Lieve Troch, HR business partner.

Avec une culture d'entreprise principalement basée sur l'engagement, les valeurs et le rôle social, l'entreprise décroche une fois de plus le label Top Employer pour 2021, décerné par le Top Employers Institute. Les résultats de Smals sont prometteurs notamment en matière de « People Strategy », de « Learning & Development » et de « Sustainability ». « 2020 a été une année très difficile, accompagnée de changements. Il était important pour nous de faire preuve de flexibilité pour répondre à la demande et fournir les services à temps. Je suis contente de voir que ces changements ont eu un impact sur les résultats de Top Employer. »

Bien-être, formation et durabilité

En ce qui concerne sa « People Strategy », Smals a mis – et mise toujours – tout sur le bien-être de ses collaborateurs, qui reste une des priorités de l'année 2021. À cet égard, la société a mis les bouchées doubles en investissant encore davantage dans le domaine du *learning*. « L'apprentissage et la formation sont primordiaux chez nous. Les technologies ne cessent d'évoluer, il est donc très important pour nous que nos collaborateurs puissent se former de manière conti-



« Avec nos webinaires, nous expliquons à nos collaborateurs comment s'organiser à la maison et trouver un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Nous avons aussi accompagné nos responsables en les conseillant sur le management à distance et l'importance d'établir une relation de confiance », explique Lieve Troch.

nue et suivre cette évolution. »

Par conséquent, c'est le *learning* qui a pris le pas sur la formation en présentiel chez Smals. Des webinaires et des workshops ont aussi été mis en place. « Avec nos webinaires, nous expliquons à nos collaborateurs comment s'organiser à la maison et trouver un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Nous avons aussi accompagné nos responsables en les conseillant sur le management à distance et l'importance d'établir une relation de

confiance à distance », détaille Lieve Troch.

En termes de *sustainability*, l'entreprise ICT joue la carte de la « réutilisation » dans ses projets. « La réutilisation constitue une priorité stratégique de Smals. Les informations et bonnes pratiques sont systématiquement échangées, tant au niveau des ressources humaines qu'au niveau du développement. À chaque nouveau projet, un test de réutilisation est effectué pour déterminer quelle fonctionnalité existe déjà. D'autre part, nous avons procuré à nos équipes les moyens de travailler de manière plus autonome. »

Pérennisation et amélioration des méthodes

De nouvelles manières de travailler qui sont donc amenées à se pérenniser pour 2021. Outre cette réorganisation

interne, ce sont les projets profondément sociétaux de l'entreprise qui font sa force. « Nos projets ont un véritable impact sur le citoyen et soulignent notre rôle social. Dans une année comme 2020, nous avons réussi à donner du travail à tous nos collaborateurs, nous avons recruté virtuellement pas moins de 192 collègues, essentiellement des informaticiens. »

Pour Lieve Troch, c'est sur cette voie que doit continuer Smals. « Nous avons beaucoup appris. Nous avons découvert que le télétravail à 100 % est possible dans des situations extrêmes, tout comme un recrutement efficace. Nous allons poursuivre ces pratiques et les améliorer. Les contacts individuels informels restent toutefois importants. Nous comptons bien y remédier cette année une fois que la situation le permettra », conclut-elle.

Julie Delcourt

En 2020, la société a mis les bouchées doubles en investissant encore davantage dans le domaine du « Learning ». « L'apprentissage et la formation sont primordiaux chez nous. Les technologies ne cessent d'évoluer, il est donc très important pour nous que nos collaborateurs puissent se former de manière continue et suivre cette évolution. »



Envie de travailler pour des projets ICT socialement engagés ?

Chez Smals, vous prenez part à des projets innovants pour le secteur du travail, de la famille et de la santé. Des jobs passionnants ? Certainement. Mais aussi des heures de travail flexibles, de nombreuses formations et un bon équilibre entre le travail et la vie privée.



Découvrez toutes les offres d'emploi sur smals.be et postulez immédiatement en ligne !

Quelques-unes de nos offres d'emploi

- ☒ Functional/Business Analyst
- ☒ Java/.Net Developer
- ☒ IT Project Manager
- ☒ System Engineer
- ☒ Information Security Advisor

Top Employers : un baromètre pour les entreprises et les talents

Plus qu'une carte à jouer auprès des potentiels futurs collaborateurs, la certification « Top Employers » permet aux entreprises d'évaluer la qualité de leurs pratiques RH et de se positionner sur le marché.

PAULINE MARTIAL

Pandémie de covid oblige, c'est lors d'une cérémonie virtuelle organisée en trois sessions que les entreprises récompensées cette année ont reçu ce jeudi la certification tant convoitée de « Top Employers ».

Pas de dîner en grande pompe donc, mais tout de même une grande fierté pour ces 73 employeurs parmi lesquels on retrouve plusieurs noms déjà épinglés par l'institut par le passé : « C'est la troisième année consécutive que nous sommes reconnus comme Top Employer. C'est évidemment toujours une grande fierté car cela signifie que nous continuons à rester sur la bonne voie en ce qui concerne nos politiques RH. Cela montre que toute l'équipe des ressources humaines œuvre à prendre les bonnes mesures pour atteindre l'objectif de devenir le meilleur employeur du secteur », confie Sven Hubin, head of talent acquisition, engagement & HRIS chez Lidl.

Un investissement de taille

Parmi les habitués de la formule, on retrouve aussi pour la dixième année consécutive Orange Belgium, l'un des leaders du secteur des télécoms, pour qui la reconnaissance du Top Employers Institute est tout aussi précieuse. « Cette certification est un atout pour notre positionnement en tant qu'employeur afin d'attirer de nouveaux talents. Tous nos succès opérationnels et commerciaux, nous les devons à nos employés, à nos managers et aux dynamiques mises en place en interne, qui nous permettent d'être efficaces, performants et surtout de pouvoir compter sur l'engagement sans faille de nos équipes. Ce qui a été réalisé ces dernières années par Orange sur le marché belge des télécoms n'aurait pas été possible sans l'attention que nous portons à nos talents et à notre fonctionnement en tant qu'employeur », affirme Younes Al Bouchouari, porte-parole.

Pour Orange et Lidl, mais aussi les autres employeurs distingués cette an-

née, le simple fait de tenter de décrocher une telle certification représente pourtant un investissement colossal. « Nous utilisons le processus de certification Top Employers comme compas. Le questionnaire et l'entretien d'audit nous permettent de jeter un regard supplémentaire sur nos processus RH et de voir s'ils répondent toujours aux besoins de nos employés actuels et potentiels. Le feedback que nous recevons ensuite du Top Employers Institute nous permet de nous comparer à des employeurs similaires. Sur cette base, nous adaptons nos plans pour la prochaine période. C'est un travail important qui nous permet, année après année, de continuer à améliorer notre position dans le monde du travail », explique Sven Hubin.

L'idée est donc d'évoluer, quitte à reconsidérer certaines de ses pratiques pourtant parfois perçues auparavant comme bénéfiques. Le jeu en vaudrait visiblement la chandelle car les entreprises constatent une motivation plus importante des candidats à postuler en raison de cette certification.

« Tout comme le label MSC assure à nos clients que notre poisson est durable, la certification Top Employers assure à nos candidats que Lidl fait tout pour être un bon employeur au quotidien. C'est important car trouver de bons employés demeure un défi dans le secteur. Le retail reste encore trop peu connu et insuffisamment attractif sur le marché du travail. Top Employers et sa certification constituent un moyen de le faire savoir et de se mettre en avant »,

considère le head of talent acquisition de Lidl.

Des pratiques épinglées

Si les éléments pris en compte dans l'octroi de la certification Top Employers sont évidemment nombreux, certains atouts feraient cependant mouche auprès des enquêteurs de l'institut. Chez Orange Belgium, c'est la conception de l'approche baptisée « Listen & Respond » qui aurait été particulièrement épinglée. « Nous consultons très fréquemment nos collaborateurs pour comprendre leurs aspirations, identifier les procédures internes qui pourraient être améliorées et mettre en lumière leurs besoins, que ce soit au niveau de l'organisation du travail, de la gestion des talents, du cadre de travail en tant que tel ou encore des engagements sociétaux de l'entreprise. De la même manière que nous identifions les besoins des consommateurs pour y répondre avec les offres les plus adaptées, nous évaluons et adaptons fréquemment nos pratiques en matière de ressources humaines pour répondre aux attentes de nos collaborateurs, voire les dépasser », précise Younes Al Bouchouari.

La crise sanitaire actuelle aura été un révélateur important de ces besoins, mais aussi de ce qui se fait de bien ou non en matière de ressources humaines. Décrocher une certification Top Employers dans ce contexte témoignerait donc non seulement de l'attention portée à son personnel en règle générale, mais aussi en cas de difficultés.

NRB, la première liégeoise

Parmi les Top Employers 2021, il y a bien sûr des entreprises qui décrochent cette certification consécutivement depuis plusieurs années, mais aussi dix nouveaux venus à l'image de la société NRB, l'un des employeurs les plus importants du secteur IT belge. NRB est aussi la première société implantée en province de Liège à être récompensée. « Nous n'avions jamais participé à une certification de cette ampleur, mais nous avons envie de nous challenger. L'idée était d'évaluer la maturité de nos pratiques RH et de les comparer à ce qui se fait de mieux tant chez nos concurrents que sur le marché international. Recevoir cette certification est une réelle fierté car il s'agit d'une belle reconnaissance du travail accompli par nos équipes ces dernières années », confie Anne Gemine, directrice RH de NRB.

Ce qui a joué ? En partie son processus de gestion des carrières en interne. « L'audit a souligné nos pratiques en la matière. Nous sommes une grosse structure avec pas moins de 70 métiers, nous nous attachons donc depuis plusieurs années à proposer à tous les collaborateurs qui le souhaitent un plan de carrière personnel. Cela leur permet de réfléchir à leurs envies à chaque étape de leur évolution au sein de notre entreprise. D'autant que lorsqu'on a envie de changement, il est parfois plus facile de l'effectuer dans la structure qui nous emploie déjà. Nous avons donc mis en place un processus d'accompagnement de nos talents », détaille Anne Gemine. Une telle certification représente aussi un atout majeur pour cette entreprise IT qui doit tirer son épingle du jeu dans la guerre des talents du secteur. Alors que près de 170 nouveaux collaborateurs ont rejoint l'entreprise en 2020, NRB prévoit d'en recruter une centaine en plus au cours des mois à venir, dans tous les métiers de l'IT, tant pour des profils expérimentés que pour des profils juniors. PA.ML



« Tout comme le label MSC assure à nos clients que notre poisson est durable, la certification Top Employers assure à nos candidats que Lidl fait tout pour être un bon employeur au quotidien », assure l'entreprise de retail. © BELGA

LES MOUTONS d'Alsy



Plein d'énergie pour les temps nouveaux

Innovation et numérisation, possibilités de formation et de développement, collaboration et intrapreneuriat. la nouvelle dynamique de Sibelga prépare Bruxelles à la transition énergétique du siècle : « Personne ne reste à la traîne, nous mettons tout le monde dans le bain. »

Un roc dans la tempête lorsqu'il s'agit de sécurité de l'emploi : le gestionnaire du réseau bruxellois d'électricité et de gaz naturel, Sibelga, ne fait pas dans le chômage technique. En même temps, le passage à la neutralité en matière de CO₂ crée également une nouvelle culture d'entreprise énergétique.

Innovation et évolution

« Nous sommes en pleine mutation vers plus de durabilité », déclare Raphaël Lefere, directeur des ressources humaines. « Il y a vraiment un sentiment d'urgence. Sibelga est un moteur important pour la transition énergétique à Bruxelles. En tant qu'institution publique, nous sommes indépendants et neutres et pouvons garantir que chacun a accès à une énergie plus propre et à une consommation plus intelligente. La révolution énergétique est pour tout le monde. »

« De ce point de vue, Sibelga fait concrètement la différence sur le terrain », poursuit Raphaël Lefere. « Nous

contribuons au développement de communautés énergétiques locales, à une mobilité plus verte, à la rénovation des bâtiments publics, à un éclairage public intelligent ou à une appli pour la consommation d'énergie – car mesurer, c'est savoir. »

« Pour notre environnement de travail, la transition énergétique entraîne une innovation interne approfondie. Heureusement, nous pouvons compter sur des équipes supermotivées. Notre secteur est en pleine évolution, mais cela signifie que nos collaborateurs eux aussi sont en train de réinventer leur travail. »

Un langage commun

Mieke Neyrinck, HR manager, embraye : « Comme nous sommes en constante évolution, nous avons défini en 2019 nos quatre valeurs d'entreprise à travers un processus participatif avec tous nos collaborateurs : fiabilité, innovation, ensemble et reconnaissance, abrégées en "Fier", parce que nous le sommes également de notre entreprise. Ces valeurs existaient déjà de manière informelle, mais nous les avons dénommées pour confirmer notre identité et créer un langage commun au sein de l'organisation. Nos valeurs représentent la culture d'entreprise de Sibelga, mais elles concrétisent aussi notre vision. Elles sont ainsi un moteur de notre évolution. »

« Ensemble signifie que le collaborateur ne vise pas les performances individuelles », explique encore Mieke Neyrinck. « Tout se passe ensemble,

« La qualité de nos collaborateurs a un impact sur le service que nous fournissons aux Bruxellois. Il est très important pour nous d'être directement et localement visibles. Le fait de pouvoir faire une différence concrète pour les gens rend Sibelga encore plus attrayante en tant qu'employeur. »



Mieke Neyrinck, HR manager, et Raphaël Lefere, human resources director. © BART DEWAELE.

au-delà des différents départements. La fiabilité inclut également la sécurité : une priorité absolue pour Sibelga. L'innovation représente la transition énergétique dans son ensemble : pour tous les Bruxellois, nous entendons être davantage qu'un simple distributeur d'énergie. La reconnaissance signifie que vous pouvez toujours compter sur un retour d'information et un support. »

Des emplois stables, un large horizon

Raphaël Lefere : « Le service essentiel de Sibelga – fournir à chacun du gaz et de l'électricité à tout moment – constitue une responsabilité énorme. Mais grâce à cela, vous trouverez ici un environnement de travail stable. Notre capital le plus important est assuré : nos collaborateurs. Cette continuité offre aux collaborateurs le temps de se développer dans leur emploi. Cela donne à nos techniciens, professionnels des TIC et ingénieurs la possibilité de déployer leur plein potentiel à long terme. En cours de route, vous pouvez faire différentes choses et acquérir des connaissances et de l'expérience. »

Tous les outils pour apprendre toujours plus

Mieke Neyrinck conclut : « Sibelga a besoin d'un éventail étonnant

large de profils dans différents domaines. C'est pourquoi nous disposons d'une offre de formations très large, aussi bien en live que numérique. Nous allons toujours plus loin dans l'apprentissage hybride ou l'apprentissage mixte parce que nous avons beaucoup d'outils numériques de RH disponibles, comme la plateforme d'apprentissage en ligne. »

« De plus, nous misons d'abord sur la mobilité interne avant de publier un poste vacant à l'extérieur. Nous aimons voir nos propres collaborateurs évoluer ou changer de rôle. La qualité de nos collaborateurs a un impact sur le service que nous fournissons aux Bruxellois. Il est très important pour nous d'être directement et localement visibles. Le fait de pouvoir faire une différence concrète pour les gens rend Sibelga encore plus attrayante en tant qu'employeur. » ■

Travailler chez un **Top Employer**, c'est développer tous vos talents



Karolien, service inspection

Karolien, maman et coureuse passionnée



100% belge, 100% coopérative et 100% prête à travailler ensemble: un employeur engagé, voilà ce que Crelan représente.

En tant que Top Employer, nous pensons qu'il est important que les collaborateurs de Crelan puissent s'épanouir et se sentir bien au travail. Parce qu'ils constituent notre plus grand atout.

Vous voulez progresser et nous aussi, alors pourquoi pas ensemble ? Allez sur www.crelan.be/fr/jobs et découvrez quel emploi vous convient.



Ensemble pour une autre banque

“On se sent toujours chez soi chez Elia.”



Be our spark

Elia fait briller les lumières dans tout le pays. En tant que constructeur et exploitant du réseau haute tension, ils veillent à ce que l'électricité arrive là où l'on en a besoin. En tant qu'employeur, Elia est porté aux nues par ses employés. Wouter, Belinda et Jean-Michel nous racontent ce qui fait d'Elia un véritable Top Employer.

☞ Ce sont les gens qui font la différence.

Wouter, Technicien Câbles & Lignes

La passion des collègues

“Je travaille chez Elia depuis 11 ans, mais j'ai travaillé ailleurs un court instant. J'ai vite constaté qu'un poste de technicien chez Elia est beaucoup plus intéressant qu'ailleurs. Vous bénéficiez d'une grande liberté, vous pouvez vous développer et vous entretenez en contact avec beaucoup de personnes. Mais la passion des collègues, c'est ça qui fait vraiment la différence.”

Chair de poule

“Nulle part ailleurs vous ne trouverez une équipe aussi soudée et performante. Par exemple, un jour il y avait un incident qui est normalement pris en charge par un entrepreneur. C'était un travail difficile dans le froid et dans la boue, mais nous voulions à tout prix le résoudre nous-mêmes en équipe. Avec succès ! J'en ai encore la chair de poule quand j'en parle.”

☞ Je voulais absolument travailler chez Elia.

Belinda, Security Governance & Support

La Ligue des Champions

“Quand je travaillais pour mon dernier employeur, également dans le secteur de l'énergie, j'avais régulièrement des contacts avec Elia. Pour moi, Elia c'était la 'ligue des Champions'. J'avais entendu beaucoup de bien à leur sujet en tant qu'employeur. Dès les premiers entretiens, je sentais une grande implication et cela s'est confirmé par après. On est bien plus qu'un simple employé ici.”

Ces petits extras

“Cela me motive de contribuer à un thème aussi important que l'énergie. Mais il y a plus. Avant la crise corona, on pouvait faire du fitness ensemble ou suivre une séance de mindfulness au travail. C'est ainsi qu'on construit des amitiés. Pourvu qu'on revienne vite à la normale, car mes collègues de bureau me manquent beaucoup.”

☞ Vous pouvez réorienter votre carrière.

Jean-Michel, Senior Product Manager & Program Manager

En ligne avec mes ambitions

“Je suis ingénieur civil en électricité et pourtant j'ai commencé chez Elia au service informatique. Mais j'ai tout de suite indiqué que ma grande passion était l'électricité. Et voilà, après trois ans j'ai pu passer à la gestion de projets et maintenant je participe à de grands projets européens. Tout a fait en ligne avec mes ambitions.”

Tout pour rester

“Elia est vraiment aux petits soins pour son personnel. Les avantages sont très intéressants. Le télétravail était déjà coutumier bien avant qu'il ne devienne une hype. De plus, Elia met tout en œuvre pour que votre travail et votre carrière restent intéressants. Nous documentons et partageons également bien nos connaissances. Ainsi, quand vous relevez un nouveau défi, votre équipe a tout pour rester opérationnelle.”

**Envie de travailler pour un Top Employer ?
Be our spark !**

> [Visitez le site jobs.eliagroup.eu](https://jobs.eliagroup.eu)



Sponsorisé par Elia



Proud to be AXA



AXA est à nouveau Top Employer !

Et nous en sommes particulièrement fiers. Non seulement du très beau label, mais aussi et surtout parce que nous ne voulons rien que le meilleur pour nos 3.000 Top Employés. C'est par ailleurs ce que nous voulons aussi pour nos 3 millions de clients.

Vous voulez également rejoindre l'un des meilleurs employeurs de Belgique ? **Découvrez comment vous pouvez faire la différence sur axajobs.be/lesoir**

KNOW YOU CAN



TOP EMPLOYER pour la 7^e année consécutive !

Vous avez de l'expérience en technique, construction, management, IT&Telecom, ingénierie, ...

TRAVAILLONS ENSEMBLE AU DÉVELOPPEMENT DE LA MOBILITÉ DE DEMAIN

9.800 stibien.ne.s sont déjà impatient.e.s de vous rencontrer !



.brussels **C'EST NOUS TOUS**

jobs.stib.be



À distance mais quand même connectés

Durant cette année particulière, Start People a également tenu sa promesse d'« employeur humain ». La société d'agence intérimaire a fait tout ce qui était en son pouvoir pour que même à distance, les employés continuent à se sentir liés les uns aux autres et à l'organisation. Tous ses efforts ont récemment été récompensés par le label Top Employer.

Les collaborateurs de Start People ont constaté que les choses ne se passaient pas comme d'habitude en 2020. Alors qu'une agence pouvait à peine suivre les nombreux postes vacants des employeurs du secteur de la logistique, les candidatures dans une autre agence ont considérablement diminué. À tel point que Start People a dû faire appel au chômage temporaire ici et là. « Depuis lors, nous avons à nouveau pu réduire cette mesure presque totalement », explique Xenia Elbers, responsable des ressources humaines. « L'énorme solidarité et la collégialité entre collègues ont certainement aidé. Les employés ont eux-mêmes trouvé des solutions et ont spontanément proposé de reprendre les tâches de leurs collègues plus occupés. Cela a vraiment donné un coup de boost à l'organisation. S'il y a une chose dont je veux me souvenir à propos de 2020, c'est bien cela. »



Xenia Elbers, responsable des ressources humaines chez Start People : « Au cours des derniers mois, tous les employés ont eu la possibilité de parler directement à la directrice générale et d'exprimer leurs besoins. Nous ne voulions pas négliger qui que ce soit. » © D.R.

Une communication exhaustive
Afin de mettre tout le monde sur la même longueur d'onde et de stimuler le lien entre les collègues télétravailleurs, l'agence d'intérim a considérablement augmenté sa communication avec les employés. Des cartes de remerciement ont été envoyées, des newsletters hebdomadaires ont été rédigées et de nombreux appels vidéos

ont été passés. « C'est notre directrice générale, Ann Martens, qui a pris l'initiative », précise Xenia Elbers. « Elle réalise mieux que quiconque combien il est important d'impliquer les employés, même s'ils sont à la maison, dans l'entreprise. Au cours des derniers mois, tous les membres de l'entreprise ont eu la possibilité de lui parler directement et de lui faire connaître leurs

besoins. Nous ne voulions pas perdre quelqu'un de vue. »

En 2021, Start People poursuivra sur cette lancée. L'agence d'intérim veut lancer des enquêtes de satisfaction pour veiller en permanence sur le bien-être de ses employés afin de pouvoir réagir rapidement. Il y aura aussi une application d'intégration destinée aux nouveaux arrivants, qui les aidera à s'accrocher et à s'orienter dans l'organisation. « La gestion des talents reste également primordiale actuellement », poursuit la responsable des ressources humaines. « Plusieurs fois par an, nous examinons l'évolution

des employés et réfléchissons aux nouvelles mesures que nous pouvons leur permettre de prendre. En fait, nous sommes constamment à la recherche de moyens d'accroître l'engagement et la satisfaction de nos employés. C'est également la raison pour laquelle nous participons à l'enquête Top Employer. Bien sûr, nous sommes heureux d'avoir obtenu le label mais, en fin de compte, nous voulons surtout apprendre beaucoup. L'étude nous aide à nous regarder dans le miroir et à découvrir comment nous pouvons nous améliorer. »

Start People fait de l'engagement une priorité : « Nous sommes constamment à la recherche de moyens d'accroître la satisfaction de nos employés »

20007632

GROUPE
ROSSEL
LEADER EN MÉDIAS D'INFORMATIONS

Le Groupe Rossel, groupe familial belge leader en médias d'information, est actif dans la presse quotidienne et périodique, que celle-ci soit payante ou gratuite, imprimée ou numérique. Il s'adresse, chaque jour, à 4.000.000 de lecteurs de presse quotidienne et à 850.000 visiteurs uniques sur ses sites. A ceux-ci viennent s'ajouter, chaque semaine, 2.800.000 lecteurs de sa presse périodique et magazine. Il génère un chiffre d'affaires consolidé de près d'un demi-milliard d'euros et emploie près de 3.800 personnes, essentiellement en Belgique, en France et au Luxembourg.

Nous recrutons pour ces différents départements (H/F) :

ROSSEL | Mediactivate
ADVERTISING | your business.

- Expert.e Programmatique
- Cross Media Account Manager FR/NL
- Key Account Manager
- Business Analyst (support)

Références

- Account Manager Bruxelles FR/NL
- Account Manager (Flandre)
- Account Manager – Business Developer (secteur formation)

ROSSEL
FINANCE

- Collaborateur.trice service expert abonnements

ROSSEL
INTERACTIVE MEDIA

- Web Integrator
- Data Engineer/Integration developer

VLAN MEDIA

- Key Account Manager (Vlan/7dimanche)
- Conseiller.e Média (Vlan Bruxelles)

Contact : Veuillez envoyer vos C.V. par email à recrutement@rossel.be

Retrouvez le détail de nos offres d'emploi sur www.rossel.be/carriere

20007567



3 CONSEILLERS POUR LE HAUT CONSEIL STRATÉGIQUE WALLON

Le Haut Conseil stratégique (HCS) est un nouvel organe créé en Wallonie. Il servira d'outil de conseil et d'orientation de l'action gouvernementale, en vue de contribuer à atteindre les objectifs, fixés dans la Déclaration de politique régionale, en matière de réduction des gaz à effet de serre, d'amélioration du taux d'emploi et de réduction de la pauvreté.

FONCTION

- Mettre en place le Haut Conseil stratégique (HCS) et élaborer sa méthodologie
- Assurer les missions du HCS (avis et analyse d'impact de politiques publiques)
- Travailler de façon collégiale avec les trois autres conseillers composant le HCS
- 3 postes sont à pourvoir, 3 spécialités :
 - Spécialiste de l'analyse des politiques publiques
 - Spécialiste du climat et de la comptabilisation des gaz à effet de serre
 - Spécialiste de l'économie et de l'emploi.

PROFIL RECHERCHÉ

Diplôme et expérience :

- Master
- Au moins 10 années d'expérience (idéalement dans des secteurs différents càd : milieu académique, organismes publics ou privés, associations ou ONG, en lien avec la spécialité).

Compétences et connaissances requises :

- Connaissances approfondies liées à la spécialité du poste (analyse des politiques publiques, climat ou emploi)
- Capacité à établir une méthodologie scientifique et robuste
- Capacité à concevoir une vision stratégique à long terme
- Coopérer et favoriser les échanges constructifs avec les acteurs internes et externes au HCS
- Excellentes capacités de communication.

ENVIE D'EN SAVOIR PLUS? Prenez connaissance de l'offre détaillée sur le site de recrutement du Service public de Wallonie (recrutement.wallonie.be) – ou scannez le QR code suivant :

CANDIDATURES

gisele.warichet@spw.wallonie.be, pour le 13/2/2021 au plus tard en mentionnant la référence du poste souhaité.

Le dossier de candidature comportera :

- un CV détaillé avec copie du diplôme
- une lettre de motivation.



20007626



1 MANAGER DE TRANSITION

L'Agence wallonne du Patrimoine (AWaP) est un service administratif à comptabilité autonome issu de la fusion de l'Institut du Patrimoine wallon et du Département du Patrimoine du SPW. L'AWaP fait partie intégrante du SPW. Au service du Gouvernement, elle participe à la définition et à la mise en œuvre des politiques publiques wallonnes en matière de patrimoine.

FONCTION

- Veiller à la mise en place d'une administration stabilisée, orientée service aux usagers et transition numérique.
- Garantir une meilleure transversalité au sein de la structure et avec les autres entités du SPW.
- Anticiper et réagir rapidement aux situations de crise
- Participer au pilotage de la stratégie, à la gestion des ressources humaines et budgétaires, et au dialogue social
- Représenter l'AWaP dans le cadre de collaborations externes et auprès des publics-cibles

PROFIL RECHERCHÉ

Diplôme et expérience :

- Master
- Au moins 10 années d'expérience (notamment dans les domaines de la gestion du changement, de la gestion de crise, de l'orientation usager interne et externe d'une organisation et dans la gestion de projets).

Compétences et connaissances requises :

- Bonne capacité de compréhension des services publics et de leur fonctionnement.
- Capacité de compréhension des matières budgétaires des services publics
- Connaissances en matière de méthodologie d'amélioration continue et de la qualité du fonctionnement d'une organisation
- Être orienté résultats
- Excellentes capacités de résolution de problèmes.

ENVIE D'EN SAVOIR PLUS? Prenez connaissance de l'offre détaillée sur le site de recrutement du Service public de Wallonie (recrutement.wallonie.be) – ou scannez le QR code suivant :

CANDIDATURES

Les candidatures doivent être envoyées exclusivement via notre portail de candidatures en ligne – bouton « postuler », **pour le 14/2/2021 au plus tard.**

Le dossier de candidature comportera :

- un CV détaillé avec copie du diplôme
- une lettre de motivation



20007586

Hey Brussels, let's upgrade together!

New
Zorgned+

= Aide soignante + apprendre le néerlandais
= Zorgkundige + Nederlands leren
= Healthcare professional + learning Dutch



Cours de langues pour adultes,
jour et soir, en ligne et en classe
Taalcursussen voor volwassenen,
overdag en 's avonds, online en in de klas
Language courses for adults,
daytime and evening, online and in class

Démarrez en février, inscription en ligne dès maintenant
Start in februari, online inschrijven vanaf nu
Classes start in February, register online now

cvosemper.be



SEMPER | CVO
Volwassenenonderwijs

ICHEC FORMATION
CONTINUE
DÉVELOPPEUR DE TALENTS

Évoluer.
Toujours.



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

DÉCOUVREZ NOS FORMATIONS :
WWW.ICHECFORMATIONCONTINUE.BE

Liege Airport recrute une dizaine de profils à haute valeur ajoutée

En vue de poursuivre sa croissance et sa transformation digitale, le groupe Liege Airport recrute une dizaine de nouveaux profils.



Marc Sparmont,
DRH de Liege Airport. © DR.

Fort de 200 collaborateurs, Liege Airport a pour mission principale de veiller au développement de l'aéroport de Liège tant au niveau de sa commercialisation, de la maintenance aéroportuaire et que de son expansion immobilière. Dans le cadre de

son « master plan horizon 2040 » en vue d'assurer sa croissance, la société recrute une dizaine de nouveaux profils. « Il s'agit de profils "high level". Dans les sociétés qui tournent sur et autour de l'aéroport, il y a pas mal de profils spécifiques avec une haute valeur ajoutée », précise Marc Sparmont, DRH de Liege Airport.

Auditeur interne, corporate legal advisor, spécialiste IT/ digital, work site supervisor, techniciens et électromécaniciens sont autant de profils recherchés par la société. « Contrairement à une idée reçue, l'aéroport, c'est une kyrielle de métiers différents. Nous n'avons pas que des jobs manuels, nous avons aussi des profils dans la comptabilité, le management, l'IT et la digitalisation qui sont nécessaires pour faire fonctionner l'aéroport et sa chaîne logistique. »

Ce recrutement vise par ailleurs à répondre aux efforts numériques que la société a déjà entamés dans sa transformation digitale. En effet, il s'agit d'une évolution obligée de la logistique : « Nous voulons offrir à nos clients des modèles digitaux hyper pointus sur le plan mondial », explique le DRH. « Quand un colis est expédié, c'est important de savoir au préalable ce que c'est, ce qu'il pèse, sa destination, l'heure d'arrivée, etc. La gestion même de nos opérations nécessite un support digital performant. Il s'agit d'un énorme échange



« La logistique est en plein développement et notre concept de multimodalité (train, bateau, route, avion) crée un véritable dynamisme répondant aux exigences environnementales modernes. Poursuivre le développement de notre aéroport, c'est aider de nombreuses entreprises à se développer tout en créant de l'emploi et de la richesse dans la région. Ce sont plus de 9.000 familles qui vivent autour de l'activité économique générée par l'aéroport (emplois directs et indirects) », précise Marc Sparmont, DRH de Liege Airport. © DR.

d'informations nécessaires à la chaîne logistique. À cet effet, nous faisons des efforts numériques. »

Liege Airport, créateur d'emploi

Mais concrètement, qu'est-ce qui fait l'attractivité de Liege Airport ? Comment la société s'impose-t-elle sur un marché de l'emploi concurrentiel ? À cet égard, Marc Sparmont, pointe les activités propres du site aérien –

en tant qu'acteur local – et sa capacité à générer de l'emploi. « La logistique est en plein développement et notre concept de multimodalité (train, bateau, route, avion) crée un véritable dynamisme répondant aux exigences environnementales modernes. Poursuivre le développement de notre aéroport, c'est aider de nombreuses entreprises à se développer tout en créant de l'emploi et de la richesse dans la région. » On le voit, la société prend à cœur son rôle sociétal. « Ce sont plus de 9.000 familles qui vivent autour de l'activité économique générée par l'aéroport (emplois directs et indirects). »

La sécurité d'emploi est aussi une valeur sûre chez Liege Airport. « Nous avons un turnover extrêmement faible. Cela s'explique par notre politique de rétention du personnel. Nous

sommes conscients que les métiers de l'aéroport ne s'apprennent pas qu'à l'école, cela demande aussi un temps d'apprentissage sur le terrain pour connaître le fonctionnement du monde aérien. Et ce sont des métiers épanouissants car travailler dans le secteur aéroportuaire, c'est partager son quotidien professionnel avec des passionnés. »

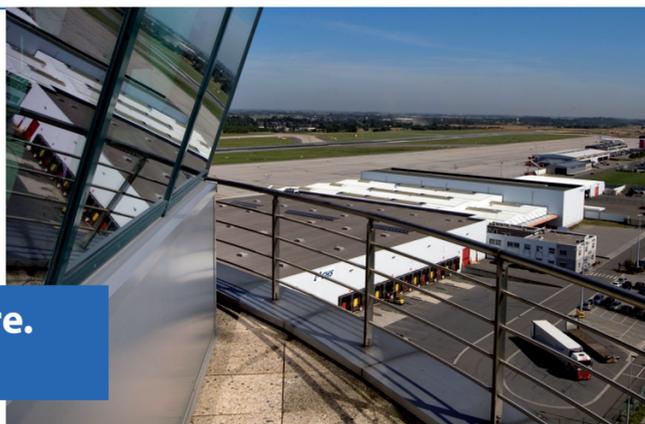
D'ici le mois de mars, la société espère accueillir de nouveaux talents. Le processus de recrutement se fera par téléphone et/ou vidéoconférence. Mais la rencontre physique dans le respect des règles sanitaire sera aussi de mise en fin de recrutement. « Malgré la pandémie, la rencontre sociale reste précieuse pour que le candidat puisse apprécier l'entreprise et nous, le candidat », conclut le DRH.

Julie Delcourt

Dans le cadre de son master plan horizon 2040, en vue d'assurer sa croissance, la société recrute une dizaine de nouveaux profils : « Il s'agit de profils "high level". Dans les sociétés qui tournent sur et autour de l'aéroport, il y a pas mal de profils spécifiques avec une haute valeur ajoutée. »



Faites décoller votre carrière. LIEGE AIRPORT engage !



Nous recrutons les profils suivants (H/F/X) :

- **Internal Auditor**
Direction générale
- **Corporate Legal Advisor**
Service Juridique
- **Junior System Engineer**
Département Informatique
- **Junior Service Desk Agent**
Département Informatique
- **Work Site Supervisor**
Service Infrastructures & Maintenance
- **General Maintenance Manager**
Service Infrastructures & Maintenance
- **Management System & Environmental Officer**
Service Environnement
- **Ground Services Manager**
Air Services
- **Electromechanical Technicians (2)**
Service Electromécanique
- **CAD Technician**
Liege Airport Business Park

Intéressé(e) ?

Consultez les offres d'emploi sur www.liegeairport.com ou www.liegeairport.com/corporate/fr/jobs/



Christeyns NV à Gand, un groupe familial fondé il y a 70 ans, est devenu un groupe international spécialisé dans les détergents et substances chimiques avec plus de 1000 employés, actif dans plus de 30 pays, avec un chiffre d'affaires de plus de 350 millions d'euros. La combinaison d'un positionnement fort en tant que partenaire commercial sur le marché B2B, et d'une série d'acquisitions réussies, a fait de Christeyns un acteur international au sommet du marché.

Les produits Christeyns s'adressent notamment au marché professionnel des blanchisseries industrielles, de l'hygiène professionnelle, de l'industrie agroalimentaire, ... Christeyns veut continuer à développer son département de projets et de services, avec une spécialisation supplémentaire pour les systèmes de nettoyage de l'industrie alimentaire.

Afin de soutenir sa croissance continue, Christeyns recherche (m/f) :

SERVICE ENGINEER AVEC POTENTIEL DE CROISSANCE

La fonction :

- Après une période de formation, vous assurez le service à nos clients de blanchisseries industrielles et entreprises du secteur alimentaire. De cette façon, vous apprenez à connaître la clientèle ainsi que les installations. Vous vous familiarisez avec les pompes, les réservoirs, les débitmètres, ... Les dépannages et la réalisation d'interventions efficaces sont le cœur de votre travail.
- À terme, vous serez conjointement responsable de l'installation, de la réparation et de la maintenance des installations de dosage automatique et des systèmes de nettoyage. De cette façon, vous évoluez vers un poste d'ingénieur de projet à part entière.
- En tant qu'ingénieur de projet, vous vous assurez de l'exécution qualitative et sûre d'un projet de A à Z. Vous vous assurez que les équipements nécessaires soient sur place, supervisez la mise en œuvre et une finition qualitative dans les délais impartis.
- Après une période de formation, vous garantissez également la main-d'œuvre adéquate et vous vous assurez qu'elle est correctement gérée. Le sens du service et la sécurité sont essentielles à ce niveau.
- Vous rapportez au Responsable Ingénierie Blanchisserie / Alimentation Belux. Avec le temps, vous assumerez le rôle d'ingénieur pour le département de l'hygiène alimentaire.

Votre profil :

- Vous avez une formation technique, avec une spécialisation en électricité, en électromécanique ou en techniques de maintenance industrielle.
- Vous avez plusieurs années d'expérience dans une fonction de service technique ou de maintenance.
- Vous habitez de préférence au centre du pays.
- Vous avez une bonne connaissance des deux langues nationales.

Notre offre :

- L'opportunité de travailler dans une entreprise prospère et stable.
- Un poste qui combine les caractéristiques d'une entreprise familiale et celles d'un acteur international de premier plan.
- La possibilité d'aider à façonner un environnement professionnel.
- De réelles opportunités de développement pour des employés ambitieux et motivés.
- Une rémunération compétitive comprenant une voiture de société.

CONSEILLER COMMERCIAL SYSTÈMES DE NETTOYAGE DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE

La fonction :

- Vous êtes avant tout un promoteur commercial qui travaille activement sur le marché des «entreprises agroalimentaires» en Wallonie, et ce, dans le domaine des détergents, des systèmes de nettoyage et des problèmes d'hygiène en général.
- Vous êtes responsable de la gestion des prospects potentiels, principalement dans les entreprises de traitement de viande, les brasseries, les producteurs laitiers, ... Vous êtes également responsable du développement de la relation avec le client et serez la personne de contact pour le suivi et le contrôle des contrats de service.
- Vous vous distinguez par la combinaison d'une «approche pratique» d'une part, et de la capacité à traduire la connaissance des produits en stratégies de nettoyage et/ou d'hygiène plus larges chez le client. Vous lancez des projets en collaboration avec le client, dans le domaine de l'hygiène et de la désinfection.
- Vous êtes en contact étroit avec le laboratoire central, la production, les services commerciaux et vous fournissez un retour d'information du marché à l'équipe chargée de l'hygiène des aliments et des boissons, en vue du développement continu du portefeuille de produits. Vous dépendez du directeur des opérations de l'hygiène alimentaire en Belgique.

Votre profil :

- Vous avez une formation de type supérieure, ou vous disposez d'un niveau semblable par expérience.
- Vous avez au moins cinq ans d'expérience dans la vente.
- Vous avez déjà une connaissance des processus de nettoyage dans l'industrie alimentaire.
- Vous avez une connaissance de base de l'anglais, la connaissance du néerlandais est un atout.

www.christeyns.com

Si l'une de ces opportunités vous intéresse, n'hésitez pas à envoyer votre cv à : jobs@christeyns.com

20007624

syndicat neutre
pour indépendants

Engageons un(e)
**DÉLÉGUÉ(E)
COMMERCIAL(E)** (h/f)

Pour Bruxelles et la Wallonie
Leur tâche consistera à visiter
tous les indépendants et les PME

Nous offrons

- le statut d'employé plein-temps
- une rémunération intéressante
- une formation par équipe spécialisée

Les candidats doivent

- avoir une bonne présentation
- avoir l'élocution facile
- disposer d'une voiture
- être libre de préférence le plus rapidement possible
- l'âge n'a pas d'importance

Vous êtes intéressé(e)
Envoyez aujourd'hui vos curriculum vitae, photo et lettre de motivation à:
Syndicat Neutre pour Indépendants asbl
À l'attention du Service du Personnel
Boulevard Bischoffsheim 33 - 1000 Bruxelles
E-mail: administration@sninet.be

Leader belge
de construction
de maisons
'clé sur porte'

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

METREUR (H/F)

Votre mission

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

Votre profil

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

Maisons Compère vous offre

- Un package salarial très attractif
- Un contrat sous statut employé ou sous statut indépendant
- L'opportunité de rejoindre une entreprise en pleine expansion et d'y apporter une touche personnelle
- Une ambiance agréable pour votre activité au sein de notre entreprise
- La possibilité de travailler depuis votre domicile

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

Vous êtes intéressé(e) ?
Envoyez-nous votre CV et votre lettre de motivation à l'adresse candidature@maisonscompere.be en mentionnant « métreur » dans l'objet.

www.maisonscompere.be

20007624

Le Centre Hospitalier
Régional Sambre et
Meuse

Constitue une réserve de recrutement pour ses
deux sites :

De pharmaciens adjoints/hospitaliers (H/F/X)

Et engage en CDI pour le site Meuse (à Namur) :

Des pharmaciens adjoints/hospitaliers (H/F/X)

Clôture des candidatures : 14 février 2021

Prenez connaissance de l'annonce complète
ainsi que des modalités de dépôt des
candidatures sur notre site internet.

www.chrsm.be/jobs

20007617

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



Vous voulez publier une offre d'emploi?

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

Plus de huit cadres européens sur dix se disent engagés

60 % des cadres européens trouvent le télétravail difficile psychologiquement, mais cette réalité ne les empêche pas de rester engagés et performants. C'est ce qu'il ressort d'une étude menée par Hogan Assessments.

Le passage au télétravail obligatoire à l'échelle mondiale à la suite de la pandémie a présenté plusieurs défis clés pour les chefs d'entreprise, dont beaucoup sont liés aux problèmes de communication et au changement drastique des interactions sociales quotidiennes. Une récente enquête menée par Hogan Assessments, leader en solutions d'évaluation de la personnalité et de la performance auprès de cadres de niveau intermédiaire de moyennes et grandes entreprises européennes, révèle que 60 % des personnes interrogées trouvent le télétravail difficile psychologiquement.

L'engagement reste très élevé
Plus que jamais le lien social, l'investissement et la performance au sein des équipes doivent être maintenus en ces temps de crise. Et malgré la croyance générale selon laquelle le télétravail a un impact négatif sur l'engagement du personnel, l'étude démontre que 86 % des participants sont en fait engagés dans leur entreprise. 42 % d'entre eux affirment même être très engagés.

L'engagement fait référence à la

motivation et au lien émotionnel que les employés ont avec leur entreprise et leur travail. Les employés sont investis lorsque leur travail et la culture de l'entreprise correspondent à leurs motivations et à leurs valeurs. Si 60 % des participants à l'enquête ont trouvé le télétravail difficile mentalement, pour une grande majorité d'entre eux cela n'a pas eu d'impact négatif sur leur engagement.

De plus, plus de 60 % d'entre eux estiment avoir reçu un soutien adéquat de leur supérieur hiérarchique après le passage au télétravail tandis que plus de 80 % ont affirmé que leur employeur les avait soutenus dans leur adaptation au travail à distance.

D' Ryne Sherman, directeur scientifique de Hogan Assessments : « Les employés savent que les défis du télétravail ne sont pas le résultat de l'incompétence de leur employeur, mais d'une pandémie mondiale. Les employés savent également que tout le monde traverse les mêmes difficultés et, par conséquent, leur engagement émotionnel envers leur entreprise reste aussi élevé, voire plus élevé qu'il ne l'était avant le télétravail généralisé. »

Engagement et productivité

Il ressort également de l'enquête qu'engagement et productivité vont de pair. En effet, 44 % des interro-

« Les employés savent que les défis du télétravail ne sont pas le résultat de l'incompétence de leur employeur, mais d'une pandémie mondiale. Ils savent également que tout le monde traverse les mêmes difficultés et, par conséquent, leur engagement émotionnel envers leur entreprise reste aussi élevé, voire plus élevé qu'il ne l'était avant le télétravail généralisé. »



Plus de 60 % des participants à l'enquête estiment avoir reçu un soutien adéquat de leur supérieur hiérarchique après le passage au télétravail tandis que plus de 80 % ont affirmé que leur employeur les avait soutenus dans leur adaptation au travail à distance. © D.R.

gés affirment qu'ils sont plus productifs lorsqu'ils télétravaillent et 42 % estiment qu'ils sont tout aussi productifs que lorsqu'ils travaillent au bureau.

En outre lorsqu'on les interroge

sur la productivité de leur équipe en général, 67 % d'entre eux affirment être plus productifs lorsqu'ils télétravaillent. La collaboration et la communication numériques sont considérées comme les principaux défis du travail à distance par les participants (38,9 %), la productivité ne représentant que 3,2 %.

« Le plus grand défi pour maintenir l'investissement des employés et une équipe à distance performante est peut-être d'identifier les membres de l'équipe qui se désengagent. Tout le monde peut sembler engagé et motivé lors des appels hebdomadaires, mais il est

difficile de repérer qui a vraiment du mal à relever les défis du télétravail. Il est important que les dirigeants gagnent la confiance de leurs employés afin qu'ils puissent avoir des conversations honnêtes sur l'engagement et sur ce qui peut être fait pour les maintenir motivés. Des décennies de recherche sur l'efficacité du leadership nous disent que pour maintenir une équipe performante dans l'ère post-covid, les managers doivent savoir s'adapter, être compétents en communication et profondément compréhensifs afin de soutenir les employés plus vulnérables. » ■

20007652

UCLouvain

Le Recteur annonce l'ouverture des cours vacants pour l'année 2021-2022

Cours vacants 2021-2022 à l'UCLouvain

La liste complète des cours vacants est disponible à partir du 27 janvier 2021, sur le portail UCLouvain : www.uclouvain.be/cours-vacants

Les candidatures sont à introduire jusqu'au 12 février 2021 inclus.

ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES
cours@uclouvain.be

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

Références

20007633

Commune de Seneffe
Arquennes - Familleureux - Feluy
Petit-Roux-lez-Nivelles

La Commune de Seneffe recrute un **Agent technique D9 pour le service Travaux et Urbanisme (M/F)**
Contrat APE - temps plein (36 h)

Contexte
La Commune de Seneffe recrute un(e) agent(e) technique D9 à temps plein : mi-temps pour le service Travaux et mi-temps pour le service Urbanisme.

Principales missions

- Gérer le suivi administratif et technique des dossiers relatifs aux travaux d'entretien et de réparation des bâtiments et infrastructures de l'Administration.
- Concevoir des rapports, métrés et plans utiles à la gestion technique et administrative des dossiers.
- Contrôler le respect de la réglementation, des cahiers spéciaux des charges et des procédures de marchés publics.
- Intégrer avec l'ensemble des intervenants du chantier en vue de son déroulement optimal.
- Assurer la gestion administrative et technique des dossiers d'urbanisme.
- Contrôler les fins de travaux pour les dossiers d'urbanisme.
- Contrôler sur site du bon déroulement des demandes de permis.
- Vérifier la présence d'infractions ou la régularité des biens et des permis lors de contrôles.
- Rendre compte de ses activités à son supérieur hiérarchique et établi des rapports à soumettre au Collège communal.

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 19 février 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.

20007633

Ville de Nivelles

LA VILLE DE NIVELLES RECRUTE :

- UN ATTACHÉ SPÉCIFIQUE « DATA MANAGER » A1SP (M/F/X) - STATUTAIRE**
- UN GRADUÉ SPÉCIFIQUE « MOBILITÉ » B1 (M/F/X) - STATUTAIRE**
- UN GRADUÉ SPÉCIFIQUE « WEBMASTER » B1 (M/F/X) - STATUTAIRE**
- UN GRADUÉ SPÉCIFIQUE « SECRÉTAIRE DE DIRECTION - SERVICE FINANCES » B1 (M/F/X) - STATUTAIRE**

Rejoignez une équipe dynamique et bienveillante!

Les avis de recrutement complets, les descriptions de fonction ainsi que les conditions d'accès, les conditions de travail/rémunérations/avantages figurent sur le site internet de la ville à l'adresse suivante www.nivelles.be.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès du Service des Ressources Humaines (Sarah Giot - 067/88.22.58 - sarah.giot@nivelles.be ou Nicolas De Blecker - 067/88.21.55 - nicolas.deblecker@nivelles.be).

Les candidatures, accompagnées de votre CV détaillé, d'une lettre de motivation et de toutes les pièces justificatives sollicitées doivent parvenir au Collège communal, Place Albert 1er, 2 à 1400 Nivelles, **pour le 28/02/2021** au plus tard, selon les modalités précisées dans l'avis de recrutement.



Top Employers Belgique 2021

Autorité mondiale certifiant l'excellence des conditions de travail, le Top Employers Institute est fier de dévoiler les 73 entreprises certifiées en Belgique en 2021. Les Top Employers certifiés sont des entreprises du plus haut niveau qui n'ont pas ménagé leurs efforts pour créer, mettre en œuvre et faire évoluer leur stratégie de ressources humaines.

Découvrez comment ce programme peut aider votre entreprise en surfant sur www.top-employers.com ou contactez-nous à l'adresse belgium@top-employers.com.

