

Références

DOSSIER **TALENTUM LIÈGE** + LA VIE DE NOS PARTENAIRES

EMPLOI

Gagne-t-on mieux sa vie à Liège ?



La région liégeoise demeure un très gros vivier pour l'emploi en Wallonie, avec plus de 82.000 entreprises sur la province. © SHUTTERSTOCK

La région liégeoise est connue pour abriter plusieurs entreprises de pointe ainsi que de gros pourvoyeurs d'emplois. Mais ce qui attire à Liège, c'est plus que le salaire...

**LAURENCE BRIQUET
MAGALI DUQUÉ**

Selon la grande enquête annuelle sur les salaires réalisée par Hudson, une société de conseil en gestion des ressources humaines, travailler à Bruxelles reste plus rémunérateur, avec une augmentation des salaires médians de 1,71 % (hors index), contre 1,34 % en Flandre et 1,12 % en Wallonie. « L'écart salarial entre Bruxelles et le reste du pays n'est pas nouveau, mais il se creuse davantage », note Wouter Beuckels, Senior Manager Talent Management chez Hudson. « De nombreux employés ont choisi de travailler dans des zones exemptes d'embouteillages et à proximité de leur domicile, s'accommodant ainsi de la différence de salaire. Depuis le début de la pandémie de covid, de nombreuses entreprises offrent la possibilité de télétravailler deux ou trois jours par semaine, ce qui rend l'argument du "travail dans sa région" moins pertinent. »

Nous avons des sites avec 50 % d'hommes et la même chose de femmes. Notre CFO est également une femme

Wouter Beuckels
Senior Manager Talent Management chez Hudson

”

Qualité de vie

Mais, même si le salaire à Liège est légèrement inférieur à la moyenne nationale, cela n'empêche pas la région d'être attractive pour d'autres raisons... En effet, il y fait bon vivre, avec un cadre verdoyant, des prix de l'immobilier plus abordables, une culture « village dans la ville » avec toutes les infrastructures modernes. Et travailler ? A titre d'exemple, la société Protection Unit, active dans la sécurité, installée à quelques kilomètres de Liège, à Saint-Georges, ne se voit pas ailleurs. « Historiquement, l'entreprise était à Ans puis à Angleur, mais suite à différentes acquisitions et un manque de place, il a fallu déménager », explique

Frédéric Leidgens, directeur de la communication de Protection Unit. « Mais nous voulions conserver notre ancrage liégeois. Nous employons 3.000 personnes et notre attractivité repose sur de nombreux éléments, dont notre propre centre de formation qui permet de devenir agent de sécurité en 129 heures de formation, mais aussi sur cet aspect de "famille". Tout le monde trouve sa place chez nous. C'était un des souhaits du fondateur de rester à Liège. Le cœur de l'entreprise est et restera liégeois. En étant en périphérie, nous n'avons pas le trafic de villes comme Bruxelles, et je crois même pouvoir dire que nous sommes une des entreprises pour lesquelles les gens font le déplacement. Notre directeur commercial vient du Brabant wallon, et nous avons même un Gantois ou un Courtraisien qui font le chemin plusieurs fois par semaine. »

Protection Unit est d'ailleurs en recrutement constant, avec une attention particulière à la diversité : « Beaucoup de femmes rejoignent le secteur de la sécurité, et nous avons même des sites avec 50 % d'hommes et la même chose de femmes. Notre CFO est également une femme. » Profitons-en pour souligner que l'écart salarial hommes-femmes serait moins marqué en dehors de la capitale.

Si la région où vous travaillez joue un rôle sur ce que vous touchez, il ne faut pas comparer l'incomparable. Bien que les salaires soient réputés plus élevés à Bruxelles, ce n'est le cas que pour les employés. Pour les ouvriers, le salaire médian y est le plus bas du pays.

« Le salaire brut médian des ouvriers s'élève à 2.906,5 euros sans les primes et les avantages sectoriels ou autres supplé-

ments à la fin du mois de janvier 2023 », note Virginie Verschooris, consultante en rémunération chez SD Worx. Tandis qu'à Bruxelles, un ouvrier gagne en moyenne 2.767,5 euros. « Il est préférable de comparer des profils similaires, dans le même secteur... et le même lieu d'emploi », précise Jordane Houdart de SD Worx. « En tant qu'ouvrier, il peut être intéressant d'examiner les régions où l'industrie est très présente. Les employeurs feraient bien d'étendre leur campagne de recrutement au-delà des frontières de leur province. De cette manière, ils peuvent attirer de nouvelles personnes dans leur entreprise, même si les trajets sont un peu plus longs », poursuit Jordane Houdart. Sans oublier qu'il ne faut pas seulement tenir compte du statut, du secteur et de la région, mais aussi de l'âge.

En tant qu'ouvrier, il peut être intéressant d'examiner les régions où l'industrie est très présente

Jordane Houdart
SD Worx

”

Et les jeunes ?

L'enquête Hudson montre que les salaires des jeunes et des starters de moins de 25 ans ont fortement augmenté. Alors que le salaire médian des jeunes titulaires d'un master était de 2.628 € en 2018, le salaire médian en 2022 s'élève à 2.900 € (+ 10 %). Pour les starters titulaires d'un baccalauréat, les chiffres sont passés de 2.281 € en 2018 à 2.600 € en 2022 (+ 14 %).

Parmi la génération Z, les ingénieurs dans le domaine de la production, de la recherche et de la qualité ont les salaires les plus élevés. Plus généralement, en ce qui concerne les ingénieurs de moins de 25 ans, il est de moins en moins rare de franchir la barre des 3.000 € brut mensuels.

Prisée par les universitaires (avec plus de 60.000 étudiants bacheliers ou masters), la région liégeoise demeure un très gros vivier pour l'emploi en Wallonie, avec plus de 82.000 entreprises sur la province. Les opportunités y sont nombreuses, avec des pôles très attractifs. On pense notamment au Liege Science Park ou à l'aéroport, sans oublier des fleurons technologiques à l'image de la FN Herstal ou du Groupe John Cockerill.

Salaire médian des employés engagés à temps plein en 2023

BRUXELLES	4.220,5
LIMBOURG	3.906,5
FLANDRE-OCC.	3.895,5
BRABANT FL.	3.886,5
BRABANT W.	3.871,5
ANVERS	3.772,5
FLANDRE-OR.	3.740,5
LIÈGE	3.507,5
HAINAUT	3.463,0
LUXEMBOURG	3.280,0
NAMUR	3.036,5

Salaire médian des ouvriers engagés à temps plein en 2023

LIMBOURG	3.013,5
FLANDRE-OR.	2.968,5
ANVERS	2.957,5
BRABANT W.	2.938,5
NAMUR	2.922,0
FLANDRE-OCC.	2.902,5
HAINAUT	2.864,5
LIÈGE	2.852,5
BRABANT FL.	2.847,5
LUXEMBOURG	2.815,0
BRUXELLES	2.767,5

Comparaison salaire médian ouvrier vs employé par province

	Ouvrier	Employé
BRUXELLES	2.767,5	4.220,5
LIMBOURG	3.013,5	3.906,5
BRABANT W.	2.938,5	3.871,50
FLANDRE OCC.	2.902,5	3.895,5
BRABANT FL.	2.847,5	3.886,5
ANVERS	2.957,5	3.772,5
FLANDRE OR.	2.968,5	3.740,5
LIÈGE	2.852,5	3.507,5
HAINAUT	2.864,5	3.463
LUXEMBOURG	2.815	3.280
NAMUR	2.922	3.036,5

Source : SD Worx



DÉVELOPPER VOTRE CARRIÈRE !

De notre renommée mondiale à nos installations de distribution à la pointe de la technologie situées en Wallonie, nous investissons dans notre personnel et offrons une excellente base sur laquelle vous pouvez construire votre avenir.

Envie de développer vos talents ?

Venez nous rendre visite au Salon Talentum ce jeudi 22 Juin 2023.



Scannez ce QR code et
postulez spontanément.

En collaboration avec nos partenaires privilégiés, TeamOne et Triangle Solutions, nous recrutons une diversité de profils.

Magasinier, Manutentionnaire, Chauffeur CE ou Cariste ?



www.teamone.be/fr
skechers@teamone.be



www.triangle-solutions-rh.be
info@triangle-solutions-rh.be

www.skechers.com

Travail hybride : ailleurs ou autrement ?

Travail hybride, télétravail, travail à distance, nomadisme professionnel, « remote »... Regards croisés – et nuancés – sur ce phénomène de société qui chamboule notre vision du travail et notre lien à l'entreprise.

MAGALI DUQUÉ
PHILIPPE VAN LIL

Appelez-le comme vous voulez ! Du jour au lendemain, il s'est installé dans nos vies (professionnelles et privées). Aujourd'hui, ne plus aller tous les jours au bureau est devenu la norme pour beaucoup. Et parfois même, une nécessité ?

Et si on jetait d'abord un œil sur les débuts du travail à distance... qui ne datent pas d'hier ? Ni d'une obligation liée à la pandémie mondiale.

A l'évidence, pas de télétravail sans télé... coms. L'Américain Norbert Wiener fut l'un des premiers à le pratiquer, dès les années 1950. En tant que père fondateur de la cybernétique, il a largement contribué à l'émergence des multiples technologies de l'information actuelle. Recourant aux divers moyens de communication à sa disposition, Wiener a pu, par exemple, assurer la direction des travaux de construction d'un bâtiment aux Etats-Unis alors qu'il se trouvait en Europe.

Un choix personnel ou professionnel ?

Progressivement, les moyens disponibles se sont étoffés, notamment avec l'apparition du fax, dans les années 70. Le mot « telework » apparaît d'ailleurs pour la première fois en 1972, dans les colonnes du *Washington Post*. Les années 1990 vont véritablement donner lieu à une explosion du phénomène : c'est la généralisation des connexions internet dans les entreprises comme dans le grand public.

La vogue est telle que, sous l'impulsion de la France, le thème du télétravail est abordé lors des travaux du G7 de 1995... à Bruxelles. Dès cette époque, on est conscient des avantages non seulement économiques, mais aussi sociaux et environnementaux qui en dérivent : moins de déplacements, moins de pollution. Cette prise de conscience mènera, en 2002, à la signature d'un accord-cadre européen non contraignant sur le travail hors des locaux de l'entreprise. Désormais, le télétravailleur bénéficiera des mêmes droits qu'un travailleur physiquement présent dans l'entreprise.

Toutefois, le télétravail n'a pas encore

acquis toutes ses lettres de noblesse. Au sein de nos entreprises, seuls quelque 12 % des employés bénéficient d'une indemnité de télétravail... qui s'élève en moyenne à 37 € à peine par mois. Même si les coûts liés au transport domicile-entreprise diminuent, d'un côté, il est difficilement envisageable de travailler dans un endroit non chauffé, de l'autre. Avec la hausse des factures d'énergies, pas moyen d'y couper : même travailler de chez soi représente un fameux coût.

Jusqu'il y a peu, en dépit de moyens technologiques de plus en plus sophistiqués, nombre d'entreprises se montraient particulièrement frileuses à l'égard du télétravail. Raison invoquée par bien des managers ? Un manque de contrôle sur leurs collaborateurs.

Une (r)évolution

L'année 2020 et un certain coronavirus ont évidemment changé la donne : tout le monde était au pied du mur. Depuis lors, le télétravail est authentiquement entré dans les mœurs. Mieux – ou pire ? Depuis la fin de la crise sanitaire, bien des collaborateurs le considèrent comme un droit acquis. Soucieux de leur fameux esprit d'entreprise, certains patrons font la grimace.

Olivier Dufour, Managing Director chez Page Personnel, met ces patrons-là en garde : « En tant qu'entreprise, aujourd'hui, ne pas proposer le télétravail n'envoie pas un message positif aux candidats potentiels. Cela crée une image moins agile de l'entreprise, moins flexible dans sa mentalité, et cela la rend moins attractive. »

Les mentalités évoluent cependant. Preuve en est la conclusion de l'enquête menée par Acerta : 88 % des 500 chefs d'entreprise sondés déclarent désormais faire « confiance », voire « très confiance » à leurs collaborateurs qui télétravaillent. En 2021, ce taux n'était encore que de 68 %.

L'arrivée des jeunes générations sur le marché de l'emploi n'est certainement pas étrangère à cette évolution. Pensons en particulier à tous ceux qui ont débarqué sur le marché juste avant ou en pleine crise sanitaire : biberonnés à la flexibilité, ils se sont immédiatement retrouvés dans une situation de télétravail forcé. Passé la crise, imagine-t-on sérieusement leur imposer le retour forcé au bureau ? Au nom de quel intérêt ? Ils ont démontré à suffisance qu'ils ont développé une méthode de travail qui fonctionne. Olivier Dufour confirme : « Les gens sortis de l'école en 2020 ont quasiment passé trois ans à la maison. Pour eux, le lieu d'habitation est devenu plus que jamais le point d'ancrage de base. »

Prendre de la distance

Mais (parce qu'il y a un mais), il ne faut mettre ni tous les employeurs ni tous les travailleurs dans le même sac. Parmi ces derniers, ils sont nombreux à ne pas souhaiter du « teleworking hardcore ». Tout le monde ne dispose pas chez soi de suffisamment d'espace pour travailler, de tous les équipements néces-

saires ou, tout simplement, d'un entourage familial à même de supporter un tel fardeau supplémentaire à la maison. Et puis, disons-le franchement, nous sommes des animaux sociaux : nous avons besoin de contacts humains en présentiel. On l'a bien vu, le confinement n'a pas fait que des heureux en termes de santé mentale. Pour beaucoup d'entre nous, le retour au bureau a cassé notre isolement et constitué un véritable soulagement.

Dans ce débat sur le télétravail, la solution tend en réalité vers la nuance. Celle-ci porte un nom : le travail hybride. Aujourd'hui, la plupart des travailleurs y aspirent. Quelques jours à la maison, quelques jours en entreprise,

chacun pour ses propres raisons : rencontrer les collègues, en mode formel dans des réunions ou informel autour de la machine à café ; en horaires fixes, décalés ou discontinus ; pour des projets qui nécessitent la présence d'une équipe complète ou pour le plaisir d'être là. Arrêtons de devoir tout motiver !

De leur côté, les employeurs, qui ont parfois bien de la peine à faire revenir des collaborateurs réticents, restent évidemment très demandeurs. L'entreprise étant par essence un projet collectif, il faut aussi comprendre qu'il est difficile de maintenir un esprit de cohésion si chacun reste dans son coin. Insuffler une culture d'entreprise, c'est aussi souder les équipes.

Des espaces inspirants



Imaginé par le designer Jean-Paul Lespagnard, le nouvel espace Silversquare Guillemins à Liège rend le coworking encore plus à la mode. © SILVERSSQUARE.



Question de terminer notre réflexion sur une note gracieuse, songeons aussi que si travail hybride il y a, il ne doit pas nécessairement se dérouler à domicile ou au sein de l'entreprise. Ce qu'il faut avant tout, ce sont des espaces inspirants, des endroits qui donnent envie de travailler, de se surpasser... Encore une

fois, appelez cela comme vous voulez. Il existe de nombreux espaces de coworking parfaitement adaptés, attrayants, stimulants, éventuellement proches de l'habitation du travailleur. Ou de ses déplacements professionnels et autres meetings. Sur la décoration de ses locaux à Liège, un acteur du coworking

comme Silversquare, par exemple, n'a pas hésité à faire appel au designer d'origine liégeoise Jean-Paul Lespagnard, un artiste reconnu sur la scène internationale. Avec son Chai Bar, ses espaces de rencontres et sa « salle de jeux », tout est en place pour rendre cette nouvelle habitude... encore plus trendy. M.D. ET P.V.L.



Et pour vous, c'est quoi le mode de travail idéal ? © SHUTTERSTOCK.

LIEGE AIRPORT Academy



Ensemble, Liege Airport et plus de 140 entreprises collaborent pour faire décoller votre carrière !

Liege Airport est un des principaux moteurs de création d'emplois en Wallonie. Pour préparer au mieux les personnes qui souhaitent rejoindre la communauté de l'aéroport (140 entreprises), Liege Airport Academy (LAA) se charge de faciliter la rencontre entre entreprises et travailleurs.

Au cœur du monde du cargo aérien, l'académie rencontre tous les acteurs et comprend leurs besoins. Liege Airport Academy développe de nouvelles formations, trouve les centres de formation et met à votre disposition toutes les compétences et expertises du monde aérien.

SE FORMER

Apprenez de nouvelles compétences pour trouver un job !

Pour travailler côté piste, dans un entrepôt, pour vivre à côté des avions, les préparer au départ et les décharger à l'arrivée, les connaissances sont importantes. Liege Airport Academy offre aux personnes intéressées les formations qui correspondent aux besoins des entreprises de l'aéroport. Faites décoller votre carrière !

JOBS

Découvrez les emplois disponibles à l'aéroport.

Différentes fonctions telles que commerciales, RH, techniques, manutentionnaires et superviseurs d'entrepôt, ... tous ces métiers et bien d'autres sont demandés chez nous. **Trouvez un emploi** et soumettez votre candidature. www.liegeairportacademy.com



« Nous sommes présents un peu partout dans la vie des Wallons »

Avec un ancrage territorial fort et un statut de plus gros employeur public de Wallonie, le Service Public de Wallonie propose une variété de métiers, même pour les moins diplômés, avec un leitmotiv commun : un job avec du sens et au service de la collectivité...



© D.R.

C'est finalement une jeune administration puisque le Service Public de Wallonie, plus communément appelé SPW, est né en 2008. À l'heure actuelle, il emploie plus de 10.000 collaborateurs, ce qui fait de lui le plus gros employeur public au sud du pays. « Nous avons un ancrage territorial fort puisque nous sommes installés dans 208 communes de Wallonie, au service des Wallons, des entreprises et du non-marchand », explique Isabelle Pierret, inspectrice générale, responsable des ressources humaines au SPW. « Nous avons une panoplie de métiers de tous les niveaux, même pour des personnes sans diplôme ou qui ont une formation professionnelle

reconnue et valorisée. On n' imagine pas mais on emploie aussi bien des ouvriers pour les routes, des écluseurs que des fouilleurs archéologiques, des convoyeurs scolaires, des agents forestiers, des juristes, comptables, économistes sans oublier des gestionnaires de projets, des ingénieurs, des informaticiens ou même des personnes chargées du bien-être animal ».

Il est vrai que les activités du SPW sont multiples et variées. « Nous remplissons effectivement des missions cruciales pour les citoyens et nos usagers, que ce soit en termes de logement, d'énergie, d'aides aux entreprises mais aussi de mobilité, de nature et forêts ou encore d'agriculture. Nous sommes présents un peu

partout dans la vie des Wallons », poursuit la DRH. Ce qui a pour conséquence que le travail se fait au service de la collectivité. « Travailler dans le

Nous prônons l'autonomie, la confiance et la responsabilisation, nous encourageons l'innovation et la créativité, nous développons un environnement de travail convivial.

secteur public, c'est avoir un travail qui a du sens et c'est travailler sur des projets concrets au service des Wallonnes et des Wallons, dans

un environnement de travail humain et attentif à l'équilibre vie professionnelle/vie privée. On dit souvent que le service public, c'est la richesse de ceux qui n'ont rien. C'est donc une véritable occasion de s'investir dans un job qui a du sens, dans des projets concrets au service de tous ».

Administration en mutation Qu'en est-il de la fameuse image de l'administration wallonne souvent décriée comme poussiéreuse et politisée ? « Il faut reconnaître que ça a été le cas à une époque mais nous sommes en mutation et nous évoluons. Il faut venir constater les changements. Nous avons de superbes projets, nous sommes proches des citoyens, je re-

pense, par exemple, aux inondations de 2021. Le SPW est sur le terrain, dans un environnement dynamique, loin de l'image du fonctionnaire qui tamponne des documents à longueur de journée », poursuit la responsable des ressources humaines.

Les atouts proposés par le Service Public de Wallonie ne manquent, en effet, pas. « Notre force énorme, c'est notre taille, notre ancrage sur un territoire varié, de nombreuses perspectives de carrières mais aussi, on l'a dit, la diversité des missions et des métiers. Nous nous ouvrons aussi de plus en plus au monde de l'enseignement et de la formation, nous accueillons des stagiaires, allons nous présenter dans les écoles... Nous prônons l'autonomie, la confiance et la responsabilisation, nous encourageons l'innovation et la créativité, nous développons un environnement de travail convivial. Nous offrons également un programme de formation très attractif accessible à chaque collaborateur, des possibilités de télétravail et d'aménagement du temps de travail. En ce sens, nous cherchons à engager notamment des jeunes qui trouveront, au SPW, un travail qui a du sens et des possibilités de carrière et d'évolution. ».

Enfin, les challenges sont, on l'imagine, nombreux au sein de l'administration. « Nous allons, comme tout le monde, vers de plus en plus de digitalisation et des processus de travail simples et efficaces. Il faut simplifier la vie



Isabelle Pierret

Nous cherchons à engager des jeunes qui trouveront un travail qui a du sens et des possibilités de carrière et d'évolution

”

de nos usagers, sans laisser pour compte ceux qui ne maîtrisent pas les outils numériques. Le SPW veut également développer le travail collaboratif avec nos partenaires et entre collègues, en se basant sur l'intelligence collective. C'est un de nos gros défis en interne. Enfin être un service public performant pour nos usagers, quelles que soient les circonstances (et notamment en cas de crise) reste un de nos credo », conclut Isabelle Pierret.

Laurence BRIQUET

VOTRE TALENT AU SERVICE DE LA WALLONIE

LE SENS DE NOS MÉTIERS ?

C'est œuvrer chaque jour à l'amélioration de la qualité de vie en Wallonie, en participant aux missions d'intérêt public. Les collaborateurs du Service public de Wallonie sont au service des citoyens, entreprises et autres organismes wallons, avec autonomie et responsabilité.

Nos métiers sont variés : ingénierie, économie, métiers techniques et scientifiques, comptabilité, droit, gestion de projets, ressources humaines, IT, communication, support administratif...

NOTRE OFFRE ?

- Un travail valorisant et motivant au service du bien commun
- Des défis à relever et des perspectives de développement professionnel
- Des possibilités de formations et de carrières
- Un équilibre vie privée et vie professionnelle (horaires variables, télétravail ...)



Wallonie
service public
SPW

REJOIGNEZ-NOUS
wallonie.be/jobs

VOTRE CARRIÈRE SUR DE NOUVEAUX RAILS!

LE TEC RECRUTE SES CONDUCTRICES ET CONDUCTEURS TRAM-BUS À LIÈGE

POSTULEZ SUR
LETRAM.BE

LE TRAM

20015621

20015547

HERSTAL *group*

FORT DE PLUS DE 130 ANNÉES D'HISTOIRE ET DE SAVOIR-FAIRE, LE GROUPE HERSTAL CONÇOIT, DÉVELOPPE ET COMMERCIALISE UNE GAMME INNOVANTE, UNIQUE ET DIVERSIFIÉE DE PRODUITS ET SERVICES BASÉE SUR L'ARMEMENT LÉGER ET DE PETIT CALIBRE.

À travers ses marques de renom international : FN Herstal, Browning et Winchester Firearms*, le Groupe Herstal figure aujourd'hui parmi les leaders mondiaux dans ses deux secteurs d'activité :

- Pôle Défense/Sécurité,
- Pôle Civil (Chasse et Tir sportif).

Nous serons présents sur le salon et répondrons volontiers à vos questions. Au plaisir de vous rencontrer !

Une tradition et un engagement que le Groupe Herstal, porteur d'innovation continue, poursuit chaque jour afin de répondre aux besoins d'excellence de ses clients et partenaires. Vous avez le souhait de rejoindre une entreprise réputée mondialement, à la pointe de la technologie, qui vous permettra d'évoluer et de vous former tout au long de votre carrière, avec un ancrage local fort ?

* Winchester Firearms est une marque enregistrée par Olin Corporation

Nos métiers et opportunités se trouvent ici : <https://careers.herstalgroup.com>

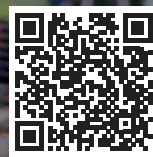
Voici Marc & Jennifer. Travaillez avec eux à la nouvelle centrale de Flémalle !

La nouvelle centrale thermique de Flémalle est en cours de construction. En 2025, elle fournira de l'électricité à plus d'un million de ménages.

Pour la bâtir, l'exploiter et l'entretenir, nous recherchons des opérateurs, des responsables de production et de maintenance, des techniciens de maintenance, et d'autres profils techniques !

Retrouvez-nous le 22/6 au salon Talentum à Liège entre 13h-18h.

Découvrez nos offres d'emploi sur engie.be/flemalle



Conseils et orientation au Talentum Liège Présentation des conseillers —

Youth Start

YOUTH START BELGIUM

Chaque jeune a un rêve. Mais le réaliser est plus facile à dire qu'à faire. Durant la formation gratuite de 8 jours, Youth Start Belgium t'accompagne pour réveiller ton avenir. Que ce soit pour trouver un job, renforcer ton profil sur le marché de l'Emploi, reprendre des études ou une formation, lancer ton activité ou même si tu n'as aucune idée de ce que tu veux faire... Youth Start est là pour t'aider !

forem

FOREM

Vous avez besoin de conseils ou d'orientation en matière d'emploi ? Le Forem met à votre disposition différents services pour vous aider au mieux. Nos conseiller.e.s du Service clientèle vous aident pour votre recherche d'emploi, l'information sur nos formations, l'utilisation des outils numériques, l'identification de vos compétences. En ligne, par téléphone ou directement dans nos bureaux, nous répondons à VOS questions !



RETRAVAILLER ASBL - JOB AMPLITUDE

Envie d'un changement de vie professionnelle ? Besoin de faire le point sur vos compétences ? Le CISP Retravailler et son service Job Amplitude vous proposent, depuis 20 ans, des formations en orientation (gratuites pour les chercheur.euses d'emploi), un service d'outplacement expérimenté et performant ainsi que des bilans de compétences pour vous accompagner dans votre réflexion.



FOX COACHING + PASCAL RENARD

Si tu veux du changement, tu le peux ! J'accompagne les personnes en quête de sens, de changement, à prendre conscience de leurs réels besoins, à fixer leurs objectifs de changement. Je les ac-

compagne à prendre leurs décisions personnellement. « Notre peur la plus profonde n'est pas que nous ne soyons pas à la hauteur. Notre peur la plus profonde est que nous soyons puissants au-delà de toutes limites. » - Marianne Williamson



20015701

22.06

Talentum Liège

De 13h à 18h au Country Hall



JE RECHERCHE EN:

Administration

123cdi Logistics
Accent Jobs
Asap.be
Autosécurité S.A.
Daoust
Le Forem
Liege Airport Academy
Prologe
Randstad
Service public de Wallonie
Skechers EDC SRL
Tempo-Team
TotalEnergies Power & Gas Belgium

Assurance

2BeGood
Accent Jobs
Ethias S.A.

Communication

Accent Jobs
Asap.be
Daoust
Service public de Wallonie

Finance

2BeGood
Accent Jobs
Asap.be
Daoust
Ethias S.A.
Liege Airport Academy
Prologe
Randstad
Service public de Wallonie
Skechers EDC SRL
TotalEnergies Power & Gas Belgium
Triangle solutions RH

Formation

Autosécurité S.A.
Awex - Explort

Le Forem
La Cité des Métiers de Liège
Technifutur
TotalEnergies Power & Gas Belgium

Horeca

Accent Jobs
Capoue
Daoust
Randstad

Ingénierie

2BeGood
Accent Jobs
Asap.be
Daoust
ENGIE
Prologe
Randstad
Service public de Wallonie
TotalEnergies Power & Gas Belgium
Triangle solutions RH
Unilin BVBA

Industrie

Accent Jobs
Daoust
ENGIE
FN Herstal
SD Worx Jobs
Triangle solutions RH

IT

2BeGood
Abakus IT-Solutions
Accent Jobs
Afelio
Asap.be
Autosécurité S.A.
CHC
Computerland
Daoust
FN Herstal
Le Forem

Liege Airport Academy
NRB
Randstad
Service public de Wallonie
Skechers EDC SRL
TotalEnergies Power & Gas Belgium
Unilin BVBA

Juridique

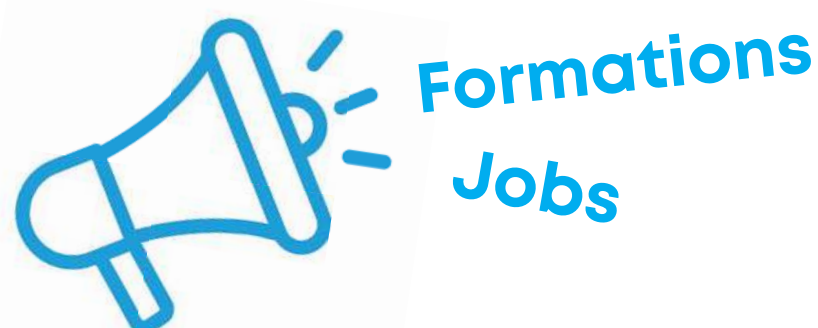
Accent Jobs
Asap.be
Autosécurité S.A.
Daoust
Randstad
Service public de Wallonie

Logistique

123cdi Logistics
2BeGood
Accent Jobs
Asap.be
Aviapartner
Daoust
FN Herstal
Le Tec
Liege Airport Academy
Randstad
SD Worx Jobs
Service public de Wallonie
Skechers EDC SRL
Tempo-Team
Triangle solutions RH

Management

123cdi Logistics
2BeGood
Accent Jobs
Asap.be
Daoust
ENGIE
Liege Airport Academy
Randstad
Skechers EDC SRL
Tempo-Team
Triangle solutions RH



Marketing

Accent Jobs
Asap.be
Daoust
Randstad
Tempo-Team
TotalEnergies Power & Gas Belgium
Triangle solutions RH

Nettoyage

Accent Jobs
Asap.be
Daoust
Randstad
Tempo-Team

Recherche et Développement

2BeGood
Accent Jobs
Asap.be
Daoust
Kaneka Eurogentec
Service public de Wallonie
Triangle solutions RH

Ressources Humaines

123cdi Logistics
2BeGood
Accent Jobs
Asap.be
Autosécurité S.A.
Daoust
Liege Airport Academy
Randstad
Service public de Wallonie
Tempo-Team
TotalEnergies Power & Gas Belgium
Triangle solutions RH

Santé

Accent Jobs
CHC
ENGIE
Kaneka Eurogentec
Randstad
Service public de Wallonie

Stage

2BeGood
Afelio
Asap.be
Awex - Explort
Randstad
Service public de Wallonie

Technique

123cdi Logistics
Accent Jobs
Asap.be
Autosécurité S.A.
Daoust
ENGIE
FN Herstal
Le TEC
Liege Airport Academy
Prologe
Randstad
SD Worx Jobs
Service public de Wallonie
Skechers EDC SRL
Tempo-Team
Triangle solutions RH
Unilin BVBA

Vente

2BeGood
Accent Jobs
Asap.be
Awex - Explort
Ethias S.A.
Randstad
Tempo-Team
TotalEnergies Power & Gas Belgium



Références

**+ De 500 jobs
et formations**



talentum.jobs

L'intelligence artificielle au cœur de la recherche d'emploi

Depuis quelques années, les nouvelles technologies sont de plus en plus présentes dans nos vies et dans nos recherches d'emplois. Casques de réalité virtuelle, applis, intelligence artificielle... sont désormais au service des candidats.



Les nouvelles technologies s'appliquent tout au long du processus de recrutement. © D.R.

L'utilisation des technologies dans la recherche d'un emploi n'est pas nouvelle mais a pris un nouveau tournant ces dernières années avec le développement d'une série de technologies qui rendent la recherche et le matching plus efficaces.

Au Forem, par exemple, le demandeur d'emploi est amené à créer son espace personnel et son profil de la manière la plus complète et pertinente. « L'inscription se fait en ligne, de manière simplifiée, avec l'aide d'un call center pour ceux qui se sentent moins à l'aise avec la technologie », explique Nadir Mouchtahi, conseiller Emploi au Forem. « Le gros point sur lequel nous

avons vraiment travaillé ces dernières années, c'est véritablement le profil, dans l'espace personnel, notamment au niveau du matching. L'idée étant que les entreprises, comme les demandeurs d'emplois, puissent, à tout mo-

La réalité virtuelle permet de simuler des entretiens d'embauche et de s'y préparer activement.

ment, où qu'ils soient, puisqu'ils peuvent aussi le faire via leur smartphone, puissent consulter les offres d'emplois et les profils disponibles. La

technologie se charge, elle, de faire le matching entre les offres et les profils correspondants. Un CV est, par exemple, généré sur base des informations encodées, après quoi il est possible de l'adapter pour obtenir un modèle sur mesure. On peut également tester en ligne certaines compétences, administratives notamment, pour s'assurer qu'elles sont toujours bien présentes », ajoute-t-il.

Obtenir le meilleur résultat

Et l'intelligence artificielle et ChatGPT dont on parle beaucoup ces derniers temps ? « Elle est déjà intégrée depuis un petit temps, notamment pour proposer des offres

d'emplois les plus pertinentes par rapport à un profil mais c'est clair qu'elle se développe. Via l'intelligence artificielle, on peut, par exemple, avoir une base pour créer un CV ou une lettre de motivation qu'on aidera à spécifier ou à rendre plus impactante. Les employeurs, eux, s'en servent en aval pour trier les CV ou pour évaluer les compétences d'un candidat. Il arrive aussi que des demandeurs d'emploi soient confrontés à des chatbots. Nous les aidons alors pour obtenir le meilleur résultat et être prêts à répondre de manière utile et cohérente », poursuit le conseiller Emploi.

La réalité virtuelle peut, elle aussi, être mise au service de

la recherche d'emploi. C'est le cas au Forem qui commence à développer des activités avec des casques de réalité virtuelle, ce qui donne une plus-value au module « Entretien d'embauche ». « A Liège, par exemple, les demandeurs d'emploi l'utilisent pour être confrontés, virtuellement, à des employeurs potentiels auprès de qui ils passent un entretien d'embauche. Après quoi, on analyse la prestation du candidat et on la débriefe. L'intelligence artificielle peut aider pour la posture du candidat, pour la manière de rythmer les mots... ».

Sensibilisation au numérique

Et que ceux qui ne maîtrisent pas parfaitement ces outils se rassurent. Le Forem organise également des séances Smartjob. « Ce sont des séances dédiées à la sensibilisation à l'importance du numérique dans notre société en général et plus particulièrement en ce qui concerne l'emploi. Elles sont destinées aux personnes moins à l'aise avec les outils numériques afin de les accompagner à la transition numérique et sont organisées dans des lieux spécialement équipés (tablettes, wifi...) qu'on appelle les smart corners. Ces séances sont suivies de tests pour évaluer l'autonomie numérique des participants. En fonction de celle-ci, 2 possibilités sont offertes : un module d'aide à la création de « Mon Profil » est proposé aux plus autonomes tandis que des modules (24h ou 40h suivant le niveau) de remédiation à l'utilisation des outils numériques appliqués à la



Nadir Mouchtahi, conseiller Emploi au Forem

Les séances Smartjob sont destinées aux personnes moins à l'aise avec les outils numériques afin de les accompagner à la transition numérique et sont organisées dans des lieux spécialement équipés

”

recherche d'emploi (et plus généralement au monde professionnel) sont, eux, à disposition de ceux qui se sentent moins à l'aise avec ces outils », ajoute le conseiller, conscient que l'utilisation des outils technologiques va encore s'imposer davantage dans les années qui viennent.

Laurence BRIQUET



TÉLÉCHARGEZ L'APP GRATUITEMENT

Des milliers de jobs au bout des doigts

C'est maintenant encore plus facile d'avoir accès à des milliers d'offres d'emploi où et quand vous le souhaitez!

Ergonomique et facile d'utilisation, cette App vous permet d'organiser vos recherches en filtrant par mot clé, par zone géographique, etc.



SCANNEZ-MOI

leforem.be



forem.

« Nous offrons plus qu'un job : une carrière »

Placer l'humain et le bien-être des collaborateurs au cœur de sa stratégie, c'est le pari d'Ethias qui, avec plus de 1.800 collaborateurs, réussit pourtant le challenge d'un taux de satisfaction assez élevé (89 %) et d'une ancienneté moyenne qui l'est tout autant.

Avec ses 2 sièges et ses 37 bureaux régionaux, la compagnie d'assurances Ethias (qui a su rester 100 % belge) est le troisième assureur du pays. En plus de ses 1.819 collaborateurs, elle prévoit d'en engager une centaine d'autres sur l'année 2023. Des collaborateurs qui, visiblement, se sentent bien dans l'entreprise, si on regarde les chiffres de plus près. Leur taux de satisfaction est en effet de 87 % quand, dans le même temps, l'ancienneté moyenne tourne autour des 17 ans et 4 mois, avec un turnover d'à peine 4 %.

Comment réussit-on un tel pari sur l'emploi ? « Nous offrons plus qu'un job : une carrière », explique Julien Balistreri, CPOO chez Ethias (Chief People & Organization Officer, en charge, notamment, des Ressources hu-



© D.R.

maines). « Les carrières sont de plus en plus longues, avec un fort encouragement à la mobilité interne, horizontale et verticale. Chaque année, 10 % du personnel changent de job, ce qui demande des investissements importants en formations ». On retrouve pas moins d'une dizaine de programmes de formation au sein de l'entreprise : de l'Ethias Young Talent Program au Senior Talent Program, en passant par le Claims Program, l'Inspecteur B2B ou le Sales Traject.

« Le bien-être au travail est clairement une priorité. Nous avons une cellule sociale qui accompagne les travailleurs dans leurs difficultés aussi bien professionnelles que personnelles. Nous avons également instauré le droit à la déconnexion avant qu'il ne soit obligatoire »

Possibilités d'évolution

Ce qui rend cette mobilité d'autant plus attrayante, c'est qu'Ethias est une compagnie d'assurances mais aussi un groupe avec un ensemble de filiales, parfois dans des secteurs divers, à l'image de NRB (plus de 3.000 emplois) dans l'informatique ou d'IMA Benelux dans l'assistance. « Il y a évidemment des possibilités d'évolution à travers le groupe », poursuit le CPOO qui, à titre personnel, a connu une carrière on ne peut plus durable. « J'ai 39 ans et je suis un enfant d'Ethias. J'ai tra-



Julien Balistreri
CPOO chez Ethias

« Nous sommes là pour vous », c'est notre leitmotiv.

”

vailé comme étudiant puis j'ai fait des stages RH. Ensuite, j'ai été engagé comme conseiller RH avant d'occuper diverses fonctions pour finalement devenir Chief People & Organization Officer et Deputy CEO.

« C'est vraiment important de créer le bon environnement pour que nos collaborateurs donnent le meilleur d'eux-mêmes, travaillent dans de bonnes conditions et évoluent », poursuit le CPOO.

« Carrière, emploi durable et sécurité d'emploi vont de pair avec un accompagnement de collègues tout au long de leur carrière professionnelle, des early jusqu'aux seniors. Il est évident que l'humain est au cœur de l'entreprise. Nous plaçons l'humain et le bien-être au centre de nos actions. "Nous sommes là pour vous", c'est notre leitmotiv. Les der-

niers accords sociaux pour augmenter le pouvoir d'achat des collaborateurs en sont aussi un élément, tout comme la balance vie professionnelle/privée grâce à une flexibilité tant au niveau des horaires qu'au niveau du lieu de travail (bureau, à domicile...).

Accompagnement au changement

Tout cela, bien évidemment, au travers des valeurs portées par l'entreprise. « Le bien-être au travail est clairement une priorité. Si la période est compliquée pour tout le monde, nous avons une cellule sociale qui accompagne les travailleurs dans leurs difficultés aussi bien professionnelles que personnelles. Nous avons également instauré le droit à la déconnexion bien avant qu'il ne soit obligatoire », poursuit le CPOO.

Enfin, signalons que dans le cadre d'une enquête externe Top Employer, menée tous les 2 ans auprès des collaborateurs, il apparaît qu'Ethias recueille une note globale au-dessus de la moyenne (87,82 %, +4,21 % par rapport à 2022), avec même un score de 92,59 % pour l'environnement de travail, loin au-dessus des 79,1 % de la moyenne des assureurs belges. Ethias progresse également de près de 6 points et atteint la perfection (100 %) grâce à sa politique d'accompagnement du changement. Elle obtient également le score parfait pour le volet « Purpose & Values » relatif aux valeurs et aux principes directeurs qui dictent le comportement et l'action de l'entreprise.

Laurence BRIQUET

20015299

Pour ceux qui cherchent un
Top Employer



Nous sommes là pour vous. **ethias**

Retrouvez nos offres sur www.ethias.be/jobs

Un autre leadership, avec davantage d'autonomie et de responsabilisation laissées au personnel

Recruter du personnel infirmier n'est pas chose aisée. Au Centre Hospitalier Universitaire Brugmann, on ne manque pourtant pas d'atouts à faire valoir, entre les pôles d'excellence, l'implantation verdurée, les collaborations avec les écoles ou encore la formation, pour accueillir les nouveaux venus au sein d'un établissement qui fête, cette année, son centenaire.

Trouver du personnel est devenu un véritable challenge pour les établissements hospitaliers. « C'est effectivement compliqué. Nous avons la chance d'avoir une haute école sur le site avec laquelle nous avons d'étroites relations, notamment pour la formation des étudiants mais aussi de notre personnel. Des infirmiers de chez nous y donnent cours ou sont professeurs invités. Nous allons encore pousser cette



Marie De Vos et des stagiaires de la HEFF plantent le 1er arbre de l'arborétum centenaire © DR

collaboration un pas plus loin, par un projet de chambres de simulation que nous utiliserons ensemble », explique Marie De Vos, directrice du département infirmier et paramédical au CHU Brugmann.

Au niveau du management, les infirmiers de la nouvelle génération pratiquent un autre type de leadership, plus moderne et plus « agile »

La formation est en effet clairement au cœur des préoccupations de l'hôpital. « Cela démarre dès l'accueil des nouveaux engagés. Nous co-construisons leur plan de



formation personnel. Nous aidons les personnes à grandir, se développer et être des experts dans leur domaine. Beaucoup de nos collaborateurs entament des masters et même des doctorats », poursuit-elle. Les formations proposées en interne varient également en fonction des besoins de l'institution et des besoins des services. « Nous avons, par exemple, en gériatrie, une offre actuelle en formation de "simulation de

vieillessement" ». Concrètement, tout le personnel, infirmier ou non, peut se mettre le temps d'une formation dans la peau d'une personne âgée.

Environnement universitaire

Avoir un environnement universitaire (rappelons que l'hôpital Brugmann est un centre hospitalier universitaire) et des pôles d'excellence facilite, quelque part, un peu, le recrutement. On facilite aussi la mobilité au sein de l'établissement « Si on prend la psychiatrie, par exemple, le panel large des services (une unité adolescents-jeunes adultes, un hôpital de jour, des urgences psychiatriques...) permet de bouger au sein même du secteur mais aussi de prendre de l'expérience dans d'autres domaines. « Grandir ou se développer » dans l'institution ne veut pas toujours dire « monter en grade » mais aussi développer de l'expertise. Ce qui compte, c'est de développer ses compétences », argumente Marie De Vos.

Du côté de l'équipe, elle est relativement jeune et dynamique. « La moyenne d'âge des infirmiers est variable d'un service à l'autre mais ce qu'on observe, c'est que les responsables sont généralement d'une nouvelle génération. Au niveau du management, les infirmiers issus de cette génération pratiquent un autre type de leadership, plus moderne et plus « agile », qui valorise davantage l'autonomie et la prise de responsabilité au sein de l'équipe ». Cette



Marie De Vos :

Nous avons la chance d'avoir une haute école sur le site avec laquelle nous avons d'étroites relations, notamment pour la formation des étudiants mais aussi de notre personnel »



année, le CHU Brugmann fête son centenaire. L'occasion de se pencher sur les défis des prochaines années. « La durabilité est évidemment importante tout comme la réforme du département infirmier qui arrive. Nous bénéficierons également de nouvelles urgences et de nouveaux soins intensifs. Le virage ambulatoire qui est prôné par les autorités nous pousse également à nous réinventer. Tout cela fait partie de nos prochains challenges », conclut-elle.

Laurence BRIQUET

DES PÔLES D'EXCELLENCE OUVERTS AU PUBLIC

L'anniversaire du centenaire sera marqué par de nombreux événements parmi lesquels des conférences scientifiques, des expositions artistiques, un documentaire (visible sur Auvio à partir de ce dimanche), un Arborétum centenaire conçu par Bas Smets et d'autres événements qui ont lieu, principalement sur le site historique Victor Horta mais aussi sur ses autres sites comme Paul Brien à Schaerbeek et Reine Astrid à Neder-Over-Hembeek. Le point d'orgue des festivités sera le week-end portes ouvertes des 17 et 18 juin (de 10 à 18h) qui permettra à chacun et chacune de (re)découvrir de façon conviviale le site conçu par Victor Horta et les pôles d'excellence de l'hôpital, à savoir l'imagerie médicale, la maternité, l'hôpital de jour de la psychiatrie et la réadaptation neurologique. « C'est évidemment une occasion unique de découvrir certains sites, que ce soit pour de futurs engagés, pour les familles de nos collaborateurs ou des patients mais aussi les habitants des quartiers avoisinants », note encore Marie De Vos. **Toutes les infos sur : 100.chu-brugmann.be**

L.B.

20015712



Le Centre Hospitalier Régional Sambre et Meuse ENGAGE (H/F/X) sous statut indépendant pour son site Sambre à Sambreville

UN DIRECTEUR MÉDICAL

Description de la fonction :

Le Médecin Directeur médical dirige le Département médical du CHRSM - site Sambre ; à ce titre, il assume les fonctions et tâches ci-après décrites, qui lui sont attribuées au titre de la fonction légale de médecin-chef et par les dispositions de la loi coordonnée sur les hôpitaux et autres établissements de soins du 10/07/2008 - art. 18 à 22 - et par l'AR du 15/12/1987.

Profil requis :

- Vous êtes porteur du diplôme de Docteur en Médecine, Chirurgie et Accouchement ou d'un Master en Médecine ;
- Vous disposez de capacités de gestion utiles à l'accomplissement de la fonction ;
- Vous avez une vision prospective, des qualités de leadership, une aptitude à organiser un travail en équipe, une capacité à gérer les conflits ;
- Avoir suivi une formation spécifique en gestion hospitalière peut constituer un atout.

Fonctions :

- Garantir l'application des prescriptions légales et réglementaires pour autant qu'elles concernent les activités médicales ;
- Assurer le respect du Règlement Général Médical du CHRSM ;
- Préparer et exécuter les décisions de gestion en matière d'organisation et de coordination des activités médicales ; exécuter ces décisions conformément aux dispositions du Règlement sur les obligations de la compétence des autres membres du cadre médical et du Conseil Médical ;
- Donner au Conseil Médical et au Gestionnaire un avis sur toute proposition d'investissement médical ;
- Dans l'exécution de ses missions et initiatives, veiller à se concerter avec le Président du Conseil Médical ;
- Constituer, dans un esprit d'entière collaboration, le lien entre tous les médecins de l'hôpital ;
- Organiser une concertation régulière avec les médecins chef de département et de service ;
- Etc...

Prêt à postuler ?

Dépôt des candidatures pour le 28 juin 2023. N'hésitez plus et découvrez le profil détaillé sur notre site.



20015738



MÉDECIN DU TRAVAIL (M/F)

Fonctionnaire d'état dans le groupe d'indemnité A1, à tâche complète et à durée indéterminée

Missions :

- Surveiller l'état de la santé physique et psychique des pompiers ;
- Gérer et réaliser des examens médicaux d'aptitude inclus l'archivage des documents médicaux ;
- Effectuer des visites d'expertises pour identifier, évaluer et surveiller les risques d'atteinte à la santé sur les lieux d'activités ;
- Participer à l'élaboration des concepts de santé et de sécurité au travail ;
- Participer à la mise en oeuvre de la médecine préventive, de l'hygiène et de la sécurité au travail ;

Conditions et atouts :

- Disposer d'une spécialisation en médecine du travail ;
- Disposer d'une expérience professionnelle de minimum 2 ans en médecine du travail ;
- Disposer d'une spécialisation / formation en médecine de l'environnement, sport, nutrition, générale ou psychologue - thérapeute ;
- Disposer d'une expérience pratique en médecine pré-hospitalière ou hospitalière ;
- Être en possession d'un permis de conduire « B » représente un atout.



Informations supplémentaires

www.112.lu



20015740

Votre solution recrutement 360°

Rencontrez vos futurs talents grâce à notre expertise en recrutement



Employer Branding



Presse



Web



Salons & Events

Toutes les carrières sont sur Références.

Références

Références
Régions

Un conseil ? Contactez-nous ! +32 2 225 56 45 - hello@referencess.be