

Le budget mobilité, trop tôt pour l'appliquer ?

D'après une enquête menée par SD Worx en juin 2022 auprès de 612 chefs d'entreprise et responsables du personnel de PME, la majorité des PME belges connaissent le concept de budget mobilité lancé il y a trois ans, mais ne le considèrent pas encore comme approprié. En Wallonie, moins de 1 % l'utilisent.

Colette Pierard est responsable de la Cellule mobilité de l'Union wallonne des entreprises (UWE), qui aide les entreprises dans leurs démarches en faveur d'une meilleure gestion de la mobilité. La Cellule mobilité a aussi créé un Réseau des Mobility Managers qu'elle réunit trois fois par an sur des thématiques particulières, avec des experts et des témoins d'entreprises.

Comment expliquez-vous que le budget mobilité ait si peu de succès auprès des entreprises wallonnes ?

Le budget mobilité devrait permettre à ceux qui ont droit à une voiture de société d'avoir le choix entre une voiture de société, diverses solutions de mobilité et du cash, ou de renoncer à la voiture pour les options de mobilité (abonnements de transport en commun, leasing vélo, remboursement de la location de votre résidence ou des intérêts de votre crédit hypothécaire si vous habitez à moins de 10 km de votre lieu de travail ou si vous faites au moins 60 % de votre temps de travail en télétravail...). La formule rencontre peu de succès parce qu'elle est encore peu connue. Beaucoup d'entreprises la trouvent compliquée à mettre en œuvre. C'est vrai, mais il existe des services et des applications qui peuvent aider.

Le montant maximum du budget mobilité, à savoir 1/5^e du salaire plafonné à 16.000 euros, rebute certains hauts salaires qui y

perdent. D'autant que des voitures électriques haut de gamme coûtent très cher. Il y a encore beaucoup de leasing en cours. Ils ont aussi souvent été prolongés, et donc, on n'est pas encore au moment où on peut passer au budget mobilité.

Quelle place occupe encore la voiture de société dans le monde des entreprises ?

Elle occupe encore une place importante dans les sociétés, pour permettre de payer des salaires plus élevés à une partie du personnel, parce que le coût du travail en Belgique est vraiment très élevé. Le jour où la fiscalité sur le travail diminuera, on aura peut-être moins de voitures de société. La difficulté pour les entreprises aujourd'hui, c'est l'obligation de transformer progressivement leur flotte de véhicules de société en véhicules zéro émission, puisqu'à partir de 2026, les voitures qui ne seront pas entièrement électriques ne pourront plus bénéficier d'un abattement fiscal. Et il y a encore beaucoup de flou juridique autour des normes de sécurité pour l'installation des bornes dans les entreprises et autour de la recharge à domicile.

De quels leviers disposent les entreprises pour limiter leur empreinte écologique en matière de mobilité ?

Il y a plein de choses à faire. Principalement, désigner un Mobility Manager qui va s'occuper des questions de mobilité dans l'entreprise, assurer un suivi et aller au fond des choses. Il y a toute une série de leviers fiscaux que l'on peut mettre en place, tels que le remboursement des abonnements aux transports en commun, l'indemnité vélo incluse dans de plus en plus de conventions collectives de travail. Si un covoiturage est organisé, il y a une déduction forfaitaire de l'avantage fiscal, et si l'entreprise conclut des contrats de tiers-payant avec les sociétés de transports en commun, elle recevra directement la facture de l'entreprise de transport et les 6 % de TVA seront déduits, tandis que le travailleur ne devra payer que la partie qui lui revient directement. Pour le train, il y a la formule 80/20 dans laquelle, si l'entreprise rembourse 80 % de l'abonnement, l'État fédéral prend en charge les 20 % restant. L'entreprise peut aussi installer des parkings vélos sécurisés, des douches et des vestiaires pour l'ensemble du personnel, afin

d'encourager l'usage du vélo, organiser une navette privée pour aller chercher ses employés à la gare, réserver des places de parking proches des entrées pour favoriser le covoiturage, organiser le retour garanti... L'entreprise dispose de multiples moyens de lever à moindre coût les freins à la mobilité alternative, et tous les aménagements qu'elle peut faire sont entièrement déductibles fiscalement pour elle. Il y a aussi la mise en place du télétravail. Pour le travailleur, il y a toute une série de primes s'il est organisé et structurel, c'est-à-dire s'il y a un avenant au contrat de travail qui fixe les règles du télétravail. C'est l'employeur qui choisit si ce seront des indemnités forfaitaires mensuelles, une mise à disposition de matériel...

Quel est l'intérêt du télétravail ?

Pour le travailleur, c'est le gain de temps économisé en déplacements non faits, et pour la société, ça permet de lisser les embouteillages aux heures de pointe : 10 % de télétravail résout une bonne partie des embouteillages. De leur côté, les entreprises pourront réduire leurs surfaces de bureaux, mais cela ne réduira pas fondamentalement le nombre de déplacements ni le nombre de kilomètres parcourus, parce que les autres petits déplacements, pour faire les courses ou conduire les enfants à l'école, auront quand même lieu. Par ailleurs, on ne sait pas encore si cet hiver, les gens reviendront au bureau, chauffés, pour éviter les frais énergétiques à domicile.

Quel est le rôle de chacun dans l'élaboration d'un plan de mobilité ?

Il est très important, dans une entreprise, que les cadres et la direction aient la volonté de soutenir un plan de mobilité : c'est elle qui va débloquer les fonds nécessaires pour les aménagements, l'instauration des diverses indemnités, l'engagement d'un Mobility Manager...



Mais tout le monde est partie prenante. Le travailleur doit aussi accepter de changer sa mobilité. Les entreprises peuvent actionner tous les leviers disponibles, si les travailleurs ne jouent pas le jeu et ne sont pas prêts à se priver de leur voiture, leur « liberté », cela ne fonctionnera pas. Ce qui peut être intéressant dans les entreprises, ce sont les ambassadeurs qui présentent les avantages de certains modes de transports à leurs collègues. Les syndicats ont évidemment un



« L'entreprise peut notamment installer des parkings vélos sécurisés, des douches et des vestiaires pour l'ensemble du personnel, afin d'encourager l'usage du vélo. » © DOMINIQUE DUCHESNES

« Il y a encore beaucoup de leasing en cours ; ils ont aussi souvent été prolongés. Et donc, on n'est pas encore au moment où on peut passer au budget »

Colette Pierard, Responsable de la Cellule mobilité de l'Union wallonne des entreprises (UWE).

”

rôle à jouer. Ils ont des équipes qui peuvent se déplacer dans les entreprises pour sensibiliser les travailleurs. Dans les hôpitaux, ce sont souvent les syndicats qui sont à l'initiative des plans de mobilité.

Quelle proportion des entreprises wallonnes ont un Mobility Manager ?

C'est une fonction relativement récente, qui existe depuis une vingtaine d'années. Souvent, les Mobility Managers ont une autre fonction et s'occupent aussi de mobilité. Dans les entreprises de plus de 100 travailleurs en Wallonie, 15 % auraient un Mobility Manager, contre 18 % pour la Belgique. Par contre, 24 % des travailleurs wallons auraient un Mobility Manager dans leur entreprise ; c'est 34 % pour les travailleurs belges. La personne désignée pour s'occuper des questions de mobilité doit avoir l'écoute de la direction, mais aussi celle des services techniques, des services RH. Elle doit aussi avoir ses entrées au service Communication, pour communi-

quer, communiquer, communiquer. Faciliter une mobilité plus durable et moins chère nécessite surtout beaucoup de communication et d'activités de sensibilisation. Il faut aussi que le Mobility Manager ait de très bonnes relations avec ses collègues et soit convaincu, se mouille et sache de quoi il parle.

Quel est le rôle du Réseau des Mobility Managers ?

Ces personnes sont généralement seules dans leur entreprise. Nous les réunissons trois fois par an sur des thématiques, avec des experts et des témoins d'entreprises, dans une entreprise qui a quelque chose à montrer dans ce domaine. Le réseau permet d'apprendre à se connaître, de réseauter via un groupe LinkedIn privé, d'échanger les bonnes pratiques, de conseiller. En plus des six jours de formation gratuite, le réseau offre une formation continue par la discussion avec des pairs.

CAROLINE DUNSKI

lebudgetmobiliite.be



Patrick Vlasselaer, Mobility Manager de l'année 2020

C'est l'entreprise GSK qui a remporté le dernier Mobility Manager Award décerné tous les deux ans par l'Union wallonne des entreprises. Depuis avril 2018, Patrick Vlasselaer occupe cette fonction à temps plein dans l'entreprise brabançonne. Portrait d'un jeune apôtre de la multi-modalité de la mobilité.

Pour l'Union wallonne des entreprises (UWE), GlaxoSmithKline (GSK) constitue l'incarnation du Mobility Management arrivé à maturité, en proposant et soutenant tous les modes de transports sur l'ensemble des sites de l'entreprise et en répondant aux besoins de travailleurs aux profils et horaires différents. Le prix récompense également le côté innovant et sans cesse revu et adapté de la communication en faveur des différents modes de transport, ainsi que la créativité dont fait preuve Patrick Vlasselaer en matière de promotion et de sensibilisation.

« Nous offrons un grand panel d'options, avec tous les modes alternatifs à la voiture individuelle, de façon à s'adapter à chacune des situations », explique celui qui a été embauché comme Mobility Manager à temps plein en avril 2018, alors qu'il était consultant dans un bureau d'études en mobilité dont GSK était client.

« Nous avons mis à disposition une plateforme de covoiturage à laquelle peuvent accéder les travailleurs des entreprises voisines de GSK sur les trois sites. Elle totalise presque 2.000 utilisateurs, dont 90 % sont employés de GSK, et permet de bénéficier de l'avantage fiscal lié à la pratique du covoiturage. Nous promovons aussi l'usage des transports publics et, quand il n'y a pas de bus des TEC, nous proposons un service de navettes.

Nous faisons également la promotion du vélo, et GSK participe à l'opération "Tous vélos-actifs", dans laquelle elle affiche cinq étoiles depuis trois ou quatre ans. Nous avons aussi créé les infrastructures nécessaires pour intégrer la voiture électrique dans notre plan de mobilité.

Il y a un réel besoin de multimodalité, parce que chaque jour n'est pas identique aux autres. Les différents modes de transport sont utilisés en fonction du site de travail, des activités de la journée.

Certaines idées sont mieux adaptées à un site qu'à un autre. Bien sûr, le Saint Graal des Mobility Managers est le télétravail, parce qu'on ne se déplace pas. »



« Il y a un réel besoin de multimodalité, parce que chaque jour n'est pas identique aux autres », soutient Patrick Vlasselaer. © D.R.

« Nous avons mis à disposition une plateforme de covoiturage à laquelle peuvent accéder les travailleurs des entreprises voisines de GSK sur les trois sites. Elle totalise presque 2.000 utilisateurs, dont 90 % sont employés de GSK, et permet de bénéficier de l'avantage fiscal lié à la pratique du covoiturage »

”

Pendant près de dix ans, GSK a fait appel aux services d'un consultant externe, avant de se dire qu'il y avait un réel besoin d'offrir ces services à ses travailleurs et de prendre la décision d'engager Patrick Vlasselaer.

Flexible et agile quel que soit le mode de déplacement
Très flatté d'avoir reçu la reconnaissance professionnelle décernée par l'UWE, Patrick Vlasselaer rappelle que le Mobility Management de GSK repose sur des collaborations à la fois internes et externes. Pour exercer sa fonction, très variée en raison de nombreux paramètres à prendre en compte, il peut s'appuyer sur une communauté d'ambassa-

deurs dynamiques pour chacune des solutions de mobilité proposées. « Leur nombre varie », explique-t-il.

« Ce sont des personnes qui m'ont fait part de leur envie de parler du vélo ou du covoiturage, de la navette, des transports en commun... »

Elles l'accompagnent sur le stand de la Semaine de la mobilité. L'avantage de ces ambassadeurs, c'est que ce n'est pas moi qui le dis parce que c'est mon métier, mais des personnes qui le disent à d'autres et partagent leur expérience. Par exemple, elles témoignent du gain social et financier que représente le covoiturage, mais aussi du bien-être que cela produit, parce que, pendant que le collègue conduit, elles peuvent dormir encore 45 minutes dans la voiture. »

Le jeune Bruxellois de 35 ans, détenteur d'un diplôme de bachelier en sciences économiques et d'un master en sciences sociales, est cycliste citoyen, mais prend le train pour aller travailler afin de gérer ses mails à l'aller et d'appeler sa mère au retour. Ce qu'il aime dans son rôle, c'est d'être à la fois proche des collègues, pour répondre à leurs besoins, et d'être orienté Direction pour avoir une vision, une stratégie :

« Ma fonction nécessite d'être assez flexible, pour m'adapter aux besoins de mes collègues. Je dois être agile sur les propositions, les arguments et les axes de communication à développer. Nous utilisons beaucoup de canaux, aussi bien l'oral que l'écrit. J'essaie de varier les thématiques et d'être inventif pour trouver

une action d'accroche sympathique. Par exemple, cette année, pendant la Semaine de la mobilité, nous présentons un partenaire qui propose des motos électriques. »

100 idées ou actions à concrétiser

Le Mobility Manager a une liste de 100 idées ou actions à concrétiser, avec de la communication, la création de nouveaux services ou encore l'optimisation de services déjà en place. Il propose aussi une matrice pour aider à choisir celles qui seront menées en priorité. « Certaines prendront 4 ou 5 ans, d'autres nécessitent de travailler en collaboration avec les collègues, en matière de fiscalité par exemple. »

Certains collègues qui ont pu bénéficier du prêt d'un vélo électrique pour tester ce mode de déplacement pendant deux semaines, y compris les week-ends et pour des activités privées, ont ensuite acheté leur propre vélo, via le plan Flex de l'entreprise ou via la prime de 0,25 euro par kilomètre parcouru.

L'entreprise a installé des parkings vélos sécurisés, des douches et des casiers, pour que les employés venant à vélo puissent se changer en arrivant. Comme le prix de l'UWE était assorti de deux trottinettes, elles aussi étaient prêtées pour permettre la découverte de cet engin.

Le Mobility Manager organise aussi des campagnes de

promotion récurrentes, qu'il essaie de séquencer de façon saisonnière : « La campagne de promotion du covoiturage se fait généralement en fin d'année, parce que c'est un moment charnière, mais la campagne d'inscription à la plateforme se fait fin août, parce que les collègues sont plus réceptifs à ce moment, en rentrant de vacances.

Depuis mon arrivée, il y a 2,5 fois plus de personnes qui déclarent venir à vélo et, même si les covoiturages ont diminué pendant le covid, le nombre de personnes inscrites sur la plateforme a très vite doublé. Je suis convaincu que ce que je fais a une utilité pour mes collègues et j'en suis ravi ! »

CAROLINE DUNSKI



« Bien sûr, le Saint Graal des Mobility Managers est le télétravail, parce qu'on ne se déplace pas. »

« Les ambassadeurs témoignent du gain social et financier que représente le covoiturage, mais aussi du bien-être que cela produit »

Patrick Vlasselaer,
Mobility Manager de GSK.

”

Le contrôle technique, une filière menant à l'emploi

L'organisation du système belge de l'inspection automobile fait figure d'exemple en Europe. En Wallonie, le Groupe Autosécurité couvre aujourd'hui 80 % du territoire. Il offre de nombreuses opportunités d'emplois stables pour des profils de mécaniciens polyvalents. Soixante postes d'inspecteurs de contrôle technique sont à pourvoir.



Autosécurité a créé sa propre filière de recrutement et de formation, en collaboration avec le Centre de compétence Technifutur et le Forem : « Les centres de contrôle technique accueillent des véhicules de toutes les générations et de tous types : des voitures roulant au gaz naturel ou au LPG, des ancêtres, des véhicules utilitaires, des poids lourds, des motos, etc. Un inspecteur de contrôle technique doit donc disposer d'énormément de connaissances pour pouvoir analyser cette très grande diversité de véhicules et déceler des soucis éventuels », pointe Sébastien Petithan, Manager du pôle Mobilité de Technifutur. © D.R.

60 postes ouverts

Au sud du pays, le Groupe Autosécurité remplit deux missions essentielles liées à la sécurité routière. Ses quelque 700 collaborateurs opèrent dans 25 centres de contrôle technique des véhicules et dans 11 centres d'exams théoriques et pratiques en vue de l'obtention du permis de conduire. Comme l'explique Fabrice Travaglianti, Directeur des Ressources humaines, le groupe est constamment à la recherche de personnel : « Cette année, nous comptons recruter une soixantaine de collaborateurs, essentiellement des mécaniciens automobiles.

Ils doivent être en possession d'un CESS dans un domaine lié à la mécanique automobile. Ceci est lié à notre arrêté royal. »

Pour faire face à ces besoins croissants dans ce métier en pénurie et, surtout, afin de permettre à des candidats n'ayant pas le diplôme requis de pouvoir rejoindre le groupe, « nous avons créé notre propre filière de recrutement et de formation, en collaboration avec le Centre de compétence Technifutur et le Forem, qui gère les actions "coup de poing pénuries" en Wallonie », se réjouit le directeur RH. Comme le précise Sébastien Petithan, Manager

du pôle Mobilité de Technifutur, « nombre de candidats manquent du bagage nécessaire pour devenir inspecteur dans un centre de contrôle technique. Un mécanicien polyvalent doit être multitâches ; il doit être capable par exemple à la fois d'établir le diagnostic d'une panne et de réaliser des opérations plus complexes. »

Une académie en interne

De complexité, il en est effectivement question en matière de mécanique automobile. Le secteur connaît en effet une évolution très rapide, notamment avec l'apparition récente des véhicules hybrides ou élec-

triques. « De plus, les centres de contrôle technique accueillent des véhicules de toutes les générations et de tous types : des voitures roulant au gaz naturel ou au LPG, des ancêtres, des véhicules utilitaires, des poids lourds, des motos, etc.

Même si un inspecteur de contrôle technique n'intervient pas sur ces véhicules, ne démonte et ne remonte rien, il doit disposer d'énormément de connaissances pour pouvoir analyser cette très grande diversité de véhicules et déceler des soucis éventuels », pointe Sébastien Petithan.

Tout ceci explique largement la raison d'être de la

formation développée par Autosécurité et dispensée par Technifutur.

D'une durée de 75 jours, dont 5 jours de stages, cette formation permettra aux candidats qui ne sont pas détenteurs du diplôme de CESS en mécanique automobile de s'en voir offrir l'équivalence. Elle est d'autant plus justifiée que, comme le souligne Fabrice Travaglianti, « l'inspection n'est pas un métier qui s'enseigne à l'école. Il faut encore maîtriser les nombreux aspects réglementaires et l'utilisation de l'équipement de contrôle. Nous avons dès lors mis sur pied une AS Académie pour parfaire la formation avant l'entrée en fonction. »

Pour conclure, le DRH d'Autosécurité insiste encore sur le rôle essentiel de ces inspecteurs de contrôle technique :



Fabrice Travaglianti, Directeur des Ressources humaines. © D.R.

« Cette année, nous comptons recruter une soixantaine de collaborateurs, essentiellement des mécaniciens automobiles. Ils doivent être en possession d'un CESS dans un domaine lié à la mécanique automobile »



D'une durée de 75 jours, dont 5 jours de stages, la formation développée par Autosécurité et dispensée par Technifutur permettra aux candidats qui ne sont pas détenteurs du diplôme de CESS en mécanique automobile de s'en voir offrir l'équivalence. © D.R.

« Tout le monde n'est pas toujours conscient de l'importance de faire contrôler l'état de son véhicule. Cependant, améliorer la sécurité routière pour tous constitue une mission essentielle, en même temps qu'un métier passionnant. »

Philippe Van Lil

Plus d'infos ? RDV sur www.autosecurite.be

Nous créons votre cuisine en Belgique.

Cuisines Dovy est une PME avant-gardiste, spécialisée depuis 42 ans dans la fabrication de cuisines sur mesure. Dovy gère la totalité du processus, depuis la fabrication jusqu'à la vente de ses produits, par le biais d'un réseau de 35 salles d'exposition.

Suite à la croissance continue de son réseau, Dovy recherche :

MONTEURS DE CUISINE
SALARIÉS OU INDÉPENDANTS

Vous êtes un monteur de cuisine qualifié.

- ✓ Placement de meubles
- ✓ Installation et raccordement de plomberie et des appareils électriques
- ✓ Placement des plans de travail en granit

Intéressé ?
Contactez-nous via jobs@dovy.be

VENDEUR / EXPERT-CONSEIL CUISINISTE
DOVY NANINNE (NAMUR)

Êtes-vous passionné par les cuisines, avez-vous les aptitudes commerciales et le souci du détail ? Alors vous serez peut-être la personne idéale pour aider nos clients potentiels à réaliser la cuisine de leurs rêves !

Intéressé ?
À vous de nous convaincre de vos talents commerciaux ! Envoyez votre CV + votre photo à : mario.muylle@dovy.be

www.dovy.be/emploi

LES IMS DE CINEY RECRUTENT

Un(e) assistant(e) de Direction

TEMPS PLEIN - CDI

Pour plus d'informations: www.imsciney.be - jobs

NOUVEAU JOB ?

DEVENEZ MONITEUR AUTO-ECOLE

Prochaine session le
05 octobre 2022 - 18h

Informations et contact :

Avenue Rogier, 103
1030 - Bruxelles

TEL : 010/244.744
GSM : 0489 068 068

lln@autoecolecontactplus.be

www.moniteurautoecole.be

Htag Références
18 OCT 2022
9h30-12h30
Silversquare Baillixelles

Séminaire
LE DROIT À LA DÉCONNEXION
Contraintes et opportunités pour une mise en œuvre optimale

BIENTÔT UNE NOUVELLE OBLIGATION

PROGRAMME ET INSCRIPTION : www.htagevents.be
INFORMATIONS : pascalle.enaers@referances.be
0471 86 70 42

Un droit à la déconnexion est déjà ancré pour les travailleurs du secteur public. De nombreuses entreprises du secteur privé vont maintenant devoir, à très court terme, également prévoir une politique en la matière. Le droit à la déconnexion est en effet un des points repris dans le Deal pour l'Emploi qui sera en principe voté au début de cet automne.

Ce séminaire vous exposera les modalités à prévoir, puis abordera la mise en œuvre pratique des lors qu'il n'existe pas de solution clé-en-main en la matière. Il s'agit de se mettre dans la peau d'un explorateur ou d'un expérimentateur... tout en respectant le cadre légal. En capitalisant sur les partages d'expérience, nous identifierons ensemble les questions essentielles à vous poser lors de la mise en place d'une telle politique.

CE SÉMINAIRE EST ORGANISÉ EN CO-CRÉATION AVEC
 Plus Laboris Belgium Global HR Lawyers
 Claey's & Engels
 Cesi One ServiceCare

BELISOL
Leader depuis plus de 40 ans sur le marché des châssis et portes

recherche
PLACEUR(S) DE CHÂSSIS ET PORTES H/F

- Pour compléter ses équipes à Bruxelles et dans le Brabant wallon.
- Motivés et volontaires.

Intéressé ?
Contactez-nous au 02/772.50.40 ou envoyez votre CV à brussels@belisol.be ou à l'adresse suivante :
Bld du Souverain, 153 - 1160 Bruxelles

Prendre en soins les autres, c'est tout vous ?

AÎNÉS
PETITE ENFANCE
HANDICAP
SERVICES À DOMICILE

Infirmiers jour (m/f)
Infirmiers de nuit (m/f)
Aides-soignants (m/f)

Du talent ? Venez parfaire l'équipe de la Maison de repos et de soins « L'Olivier » (Uccle) et profitez d'avantages : reprise d'ancienneté, forfait frais déplacement, prime & cadeau fin d'année, compte-Benefits at Work...
Offres ouvertes dans d'autres maisons de repos de l'asbl MMI
Postulez via notre site web www.asbl-mmi.be (rubrique « Emplois »)

ENGAGE

CUISINIER (H/F) TEMPS PLEIN

TECHNICIENNE DE SURFACE (H/F) 19H/S.
MARDI, MERCREDI, VENDREDI ET SAMEDI DE 7H À 10H.
LE JEUDI DE 7H À 14H.

PLONGEUSE (H/F) 18H/S.
LUNDI ET SAMEDI DE 18H30 À 22H30
MERCREDI ET JEUDI DE 18H30 À 23H.
CES HORAIRES PEUVENT ÊTRE ADAPTÉS.

Prendre contact au 061 27 02 41 ou se présenter au restaurant au 303 châte de Bastogne - 6640 LONJOLIER
Par mail : stchristophe@gmail.com

Parlez le dimanche et jours fériés.
www.relais-stchristophe.be

TACTIC Emploi
Une stratégie numérique intensive et efficace pour trouver de l'emploi !

70%
des participants ont un job dans les 5 mois

Formation gratuite du 5 octobre au 9 décembre 2022
Réservé aux demandeurs d'emploi

En partenariat avec forem

INFOS ET INSCRIPTION
Interface3 Namur - Av. Sèpeur Wilton L.002 Namur
08 103 34 92 - contact@interface3emploi.be - www.interface3emploi.be

Jobfair Brussels
27-10-2022

Références

- Venez **rencontrer** vos futurs talents bruxellois et partagez vos **valeurs** lors du salon de l'emploi et de la formation Jobfair Brussels, le **27/10** au Palais 10
- Travaillez votre image de **marque employeur** dans la région
- Présentez un workshop autour de l'emploi et / ou de la formation

Intéressé.e ?
Contactez-nous au
02 225 56 45 ou
hello@referances.be