

Références

Dossier **Top Employers** + La vie de nos partenaires

Steven Hormann : « Si les entreprises aident leurs collaborateurs à donner le meilleur d'eux-mêmes, elles leur permettent de donner le meilleur au service de l'entreprise »

Quel est l'intérêt pour une entreprise de faire évaluer ses pratiques RH ? Quel impact est-ce que cela peut avoir sur les actuels collaborateurs et les futurs talents ? Pourquoi est-ce intéressant de se benchmarker ? On fait le point avec Steven Hormann, Regional Manager Benelux & Nordics de Top Employers Institute, un organisme de certification international.

Faire évaluer et certifier ses pratiques RH, la démarche est tentante pour une entreprise, soucieuse du bien-être de ses collaborateurs. Depuis une trentaine d'années, Top Employers Institute certifie, sur le plan international, des entreprises et organisations pour tout ce qui touche à l'excellence des pratiques RH. Plus de 2.300 organisations ont été certifiées dans plus de 120 pays ou régions, ce qui n'a pas manqué d'impacter les 12 millions de collaborateurs qui travaillent, au quotidien, pour ces entreprises, à travers le monde. Objectif ? Reconnaître les Top Employers et accélérer l'impact des stratégies RH pour améliorer le monde du travail, grâce à un sceau de certification désormais célèbre, un cycle annuel et une méthodologie de recherche unique. Avec, en fin de boucle, l'objectif de contribuer, ni plus ni moins, à un monde meilleur.

Concrètement, pour une entreprise ou une organisation, bénéficier d'une telle certification aide à se positionner et à améliorer ses stratégies RH en comparant



Ce 18 janvier à Anvers, a eu lieu la remise officielle des Certifications « Top Employers 2024 » © DR.

ses processus aux meilleures pratiques RH dans le monde.

« Il est clair que les entreprises essayent généralement d'écouter leurs employés mais, le plus souvent, ne savent pas comment réagir car elles n'ont pas les outils ou n'ont pas de point de repère pour se comparer à d'autres », explique Steven Hormann, Regional Manager Benelux & Nordics. « Être certifié permet justement de se comparer à d'autres, de voir si ce qu'on fait, en matière de ressources humaines, va dans le bon sens ou pas ». C'est aussi une manière de booster sa marque employeur. « Les réussites de nos Top Employers sont mises en avant. Ils sont accompagnés pour augmenter leur notoriété et renforcer leur marque employeur, à travers le sceau de la certification ».

Points d'amélioration

Est-ce qu'une certification de ce type aide à attirer de nouveaux talents ? « Les entreprises qui sont certifiées Top Employers le font généralement savoir. Avoir une certification les aide à montrer que c'est véritablement leur manière de fonctionner, leur belle histoire, pas juste des promesses. On voit réellement ce que l'entreprise fait et comment elle le fait. Prenez l'exemple de la durabilité. Il ne faut pas juste des paroles mais plutôt montrer comment l'entreprise s'engage, sur le terrain, durablement et réellement », poursuit le Manager. « Par ailleurs, la certification met en lumière le fait que si les entreprises aident leurs collaborateurs à donner le meilleur d'eux-mêmes et qu'ils ont les bons outils pour faire le job, cela va leur permettre de donner le meilleur, au service de l'entreprise. Les employés, eux, sont ravis de travailler pour une entreprise qui fait en sorte que son personnel se sente bien et qu'il ait envie de rester dans la société. Avec une certification, on met en avant ce qui fonctionne bien ainsi que les points d'amélioration. C'est également une manière de féliciter son personnel et de l'impliquer. De lui montrer qu'il travaille pour une entreprise ou une organisation qui prend soin de lui, qui lui donne de l'importance et qui n'est pas juste là pour faire

du profit ».

Pour construire davantage et imposer son positionnement en tant qu'employeur de choix, il est aussi utile de continuer à challenger et améliorer ses pratiques RH. « Le programme de certification aide à mesurer la progression d'une entreprise par rapport aux autres entreprises qui mettent les pratiques RH au cœur de leur stratégie. Nous les aidons à comparer leurs performances à travers des sessions de restitution interactives et des rapports d'audits approfondis. Une entreprise certifiée a accès à notre bibliothèque de bonnes pratiques émanant d'autres certifiés. C'est à la fois un moyen de se positionner pour voir où on en est et de voir où des pistes d'améliorations sont possibles. Ces bonnes pratiques sont accessibles et peuvent être sources d'inspiration pour d'autres ».

Echanger et apprendre

Chaque année, Top Employers Institute organise des événements pour permettre aux entreprises certifiées d'échanger. « C'est bien, à mon sens, d'échanger et d'apprendre l'un de l'autre. Les managers des Top Employers issus du même secteur d'activités ou d'autres secteurs peuvent se rencontrer et échanger. Nous nous chargeons de les connecter », note encore Steven Hormann. « Être connecté avec

des Top Employers à travers le monde, c'est rejoindre une dynamique globale, bénéficier d'insights de la part des meilleurs employeurs et cela, à travers des événements réels ou en ligne. Une manière aussi de partager ensemble ses connaissances et ses succès.

Les événements Connect réunissent des personnes ayant un objectif commun : enrichir le monde du travail par le biais des meilleures pratiques, des tendances, du partage des connaissances et des idées innovantes ».

Pour les entreprises certifiées, bénéficier d'un tel label apporte aussi de la matière concrète en vue d'entamer des réflexions stratégiques pour l'entreprise. « C'est une aide à la prise de décision. Ce qui, auparavant, pouvait être décidé en fonction du feeling ou d'un sentiment « que ce sera bien comme ça », repose désormais sur des datas tangibles. Et on sait que les datas sont une aide précieuse et utile pour la prise de décision ».

Mauvaises décisions

Est-ce cher de tenter d'obtenir une telle certification ? « Au regard de tout ce que cela apporte, non. Des busi-

ness cases peuvent aider à trouver les bonnes personnes et à aider à garder ses collaborateurs en place. Si on pense à ce que ça peut coûter à une entreprise de mauvaises décisions ou encore le départ de certains collaborateurs qui implique qu'il va falloir en former de nouveau, on se rendra vite compte que le coût de la certification n'est finalement pas énorme », ajoute le Manager.

Notons enfin que la certification est donnée pour une année et booste généralement l'entreprise à tenter de la conserver pour les années suivantes. « C'est évidemment un challenge. Chaque année, les lauréats veulent s'améliorer et encore faire évoluer leurs pratiques. Les ressources humaines évoluent chaque année. Les questions sont adaptées d'année en année et 10 à 15 % des questions sont revues à chaque nouvelle édition pour coller plus à la réalité du terrain. Pour les entreprises, on voit que la certification Top Employer n'est pas juste un banal prix : elles veulent continuer à progresser et à continuellement améliorer leurs pratiques RH et ça, c'est top », conclut-il.

Laurence BRIQUET



Avoir une certification aide les entreprises à montrer que c'est véritablement leur manière de fonctionner, pas juste des promesses

Steven Hormann,
Regional Manager Benelux & Nordics de
Top Employers Institute





Le marché de l'emploi en 2024 sera un terrain de jeu très difficile pour les employeurs, prévoit House of HR. © SHUTTERSTOCK.

En 2024, le marché du travail sera confronté à des pénuries encore plus importantes que ces dernières années. Les raisons ? Le vieillissement de la population, la reprise économique attendue et la transition énergétique.

MAGALI DUQUÉ

Durant cette année électorale marquée par des opinions divergentes concernant le travail, le marché de l'emploi en 2024 sera un terrain de jeu très difficile pour les employeurs, prévoit House of HR. Pour les emplois sur lesquels repose l'économie, tels que la logistique, l'ingénierie et les soins de santé, le facteur humain reste plus important que jamais.

La mobilité de la main-d'œuvre et la flexibilité du marché du travail peuvent assurer le bon fonctionnement de secteurs cruciaux tels que les soins de santé, l'ingénierie et la logistique. Rika Coppens, CEO de House of HR, déclare : « Il y aura toujours un besoin de personnel flexible, dans n'importe quel secteur et à n'importe quel moment. Les gens eux-mêmes veulent travailler de manière de plus en plus flexible. C'est au gouvernement de faciliter cela, sinon les entreprises développeront indépendamment leurs propres initiatives. Cela pourrait prendre de l'ampleur en 2024. »

Le travail flexible restera toujours aussi populaire, surtout en 2024. Il y aura toujours des gens qui voudront travailler en détachement ou en tant que freelance, en particulier les personnes hautement qualifiées. Selon Rika Coppens, « ce besoin de flexibilité, tant de la part des employés que des employeurs, devra également être réglementé par la loi. Pour les travailleurs peu qualifiés, le statut d'indépendant présente plus d'inconvénients que d'avantages car il n'y a pas de filet de sécurité sociale. Cependant, en Belgique, nous observons que même les personnes peu qualifiées ayant un emploi à temps plein sont satisfaites de prendre un emploi secondaire un ou deux jours par semaine, cherchant ainsi davantage de diversité ».

En effet, 80 % des personnes ayant un

Vers un marché du travail plus flexible ?

statut flexible déclarent vouloir « faire quelque chose de complètement différent » de leur emploi principal. C'est ce qui ressort d'une étude récente menée par NowJobs. La plateforme numérique de recrutement pour les travailleurs à revenus complémentaires, qui fait partie de House of HR, a constaté la popularité croissante des flexijobs depuis un certain temps. Pendant certaines périodes de 2023, le nombre d'entrées dans l'application a triplé par rapport aux mêmes périodes de l'année précédente.

Avec la nouvelle législation sur les flexijobs, le gouvernement répond à la popularité croissante des flexijobs en autorisant le statut dans douze nouveaux secteurs, bien que Rika Coppens estime que l'expansion n'aille pas assez loin : « Contrairement à ce que prétendent les sceptiques, les flexijobs ne représentent pas une menace pour les emplois réguliers. La pénurie structurelle sur le marché du travail démontre la nécessité d'avoir davantage de travailleurs pour pourvoir les postes, plutôt que de simplement évincer les emplois existants. Si rien ne change, nous prévoyons une pénurie structurelle de 10 % sur le marché du travail d'ici à 2030. »

Le renforcement doit aussi venir de l'extérieur

L'emploi intérimaire assure une protection significative par rapport à de nombreux autres systèmes moins régulés. Ainsi, en tant que gouvernement, il est essentiel de ne pas ôter excessivement de flexibilité au système afin d'éviter l'émergence de structures (étrangères) mal contrôlées. Idéalement, notre législation devrait évoluer de manière à différencier davantage les groupes cibles et à permettre une certaine flexibilité en matière d'horaires, de type d'emploi et de travail à domicile. Et si nous ne pouvons pas nous en remettre au gouvernement, de nombreuses initiatives naîtront du monde des affaires pour favoriser la flexibilité de l'emploi. Le travail « par projet » émergera fréquemment comme une solution à cet égard.

En 2024, Rika Coppens s'attend à ce que la reprise économique annoncée

conduise à un marché du travail encore plus tendu : « Dans certains secteurs, la durabilité et l'électrification des transports vont nécessiter un grand nombre de travailleurs qualifiés. Nous avons déjà un marché du travail tendu et nous aurons également besoin de personnes possédant des connaissances très spécifiques. La question est donc de savoir comment mieux utiliser le marché du travail actuel, comment s'assurer de faciliter et de stimuler la formation nécessaire. Cela peut se faire, par exemple, en rendant la formation gratuite, en renforçant la coopération entre les entreprises et les établissements de formation grâce à l'apprentissage en alternance, en encourageant les entreprises à investir dans des plans de formation solides ou en offrant des conditions de travail particulièrement flexibles. De cette manière, l'éducation et le travail peuvent être facilement complémentaires, et il devient donc plus intéressant d'étudier tout en continuant à travailler (à temps partiel). Il est également impératif de soutenir les parcours de formation technique. Pour les jeunes en particulier, il est urgent de remédier au problème de perception des filières techniques et professionnelles dans les écoles. »

Le gouvernement devrait veiller à ce que les demandeurs d'asile et les immigrants géopolitiques puissent trouver du travail plus rapidement. Dans un contexte mondial où les troubles économiques se conjuguent à l'instabilité géopolitique, Rika Coppens estime que nous devons redoubler d'efforts pour intégrer les nouveaux flux d'immigrants : « Nous constatons que de nombreuses personnes entrent dans notre pays et sont motivées pour s'y ins-

taller : elles apprennent une langue nationale et veulent travailler. Elles apportent de nouvelles expériences, de nouvelles visions et de nouveaux points de vue. Celles-ci peuvent nous aider à réduire intelligemment les tensions sur le marché du travail. »

Heureusement, en Belgique, les entreprises sont de plus en plus ouvertes à la migration active de la main-d'œuvre. Et nous parlons aussi bien de l'afflux européen que de l'afflux non européen, et même des Wallons et des Bruxellois vers la Flandre. « Il est essentiel », explique Rika Coppens, « que le législateur traduise plus rapidement la législation européenne en droit belge et wallon afin de faciliter l'arrivée de nouveaux arrivants dans les entreprises. Une législation plus souple permet d'éviter que les gens soient poussés vers l'illégalité (en matière de logement, par exemple). »

Rika Coppens conclut : « Notre appel aux politiciens est avant tout : assurez-vous d'avoir de bonnes politiques pour le marché du travail. Veillez à ce que le marché du travail puisse évoluer en fonction des besoins des employeurs et des souhaits des employés. Cela n'est possible que s'il existe un bon équilibre entre les emplois flexibles et les emplois permanents, si les personnes sont correctement formées pour les nouveaux emplois sur le marché du travail et si nous pouvons attirer suffisamment de personnes de l'extérieur pour faire face à la forte pénurie de personnel. Si le gouvernement rend tout cela trop difficile, il menace notre prospérité et les entreprises, et les employeurs eux-mêmes devront faire preuve de beaucoup plus de créativité dans les options d'emplois flexibles et permanents. »

L'IA et le recrutement

L'IA et ChatGPT facilitent les RH et le recrutement, mais le déploiement éthique de l'IA devient important. House of HR constate déjà que l'IA est davantage utilisée pour augmenter la productivité du travail. Le rôle de ChatGPT dans ce domaine ne fera que s'accroître cette année. Pensez aux offres d'emploi rédigées automatiquement, aux traductions pour les travailleurs migrants et à l'utilisation de l'IA pour faire des choix plus rapides mais toujours qualitatifs au cours d'un processus de sélection. Rika Coppens : « Avec l'aide de l'IA, il est possible de faire des rapprochements beaucoup plus facilement, mais il y a aussi un danger, car la discrimination se cache dans la sélection automatique. Par conséquent, nous nous attendons à ce qu'en 2024 et au-delà, l'accent soit mis de plus en plus sur l'utilisation responsable de l'IA. »

« L'IA aura également un impact sur le marché du travail et sur certains types d'emplois », poursuit-elle. « Les rédacteurs, les développeurs de logiciels, les traducteurs seront de moins en moins nécessaires. Néanmoins, le marché du travail aura toujours besoin de personnes capables de travailler avec la technologie. La formation à l'IA pour les employés n'est donc certainement pas un investissement inutile. Le message est le suivant : soyez vigilants et améliorez vos compétences. Car ce que l'industrialisation et l'automatisation ont signifié pour les ouvriers, l'IA le signifiera pour les employés. » M.DÉ



Le besoin de flexibilité, tant de la part des employés que des employeurs, devra être réglementé par la loi

Rika Coppens
CEO de House of HR



« Nous avons toujours cette volonté d'impacter positivement la société »

Chez Ethias comme chez NRB, l'onboarding, la qualité des formations proposées aux collaborateurs ainsi que la capacité à attirer de nouveaux talents ont retenu l'attention du Top Employers Institute qui vient de renouveler leur certification.

L'année 2024 commence décidément bien pour le groupe Ethias, dont deux des entités, NRB et Ethias, viennent de voir leur certification Top Employer reconduite, pour la troisième fois en ce qui concerne Ethias et la quatrième pour NRB. Cerise sur le gâteau, les deux ont amélioré leur score par rapport à la certification précédente et intègrent le Top 10 belge, tous secteurs confondus.

« Ces résultats démontrent notre envie d'améliorer continuellement le bien-être de nos collaborateurs et représentent une reconnaissance de ce que nous avons pu mettre en place

pour exceller dans l'ensemble de nos pratiques en matière de ressources humaines. L'épanouissement professionnel de nos collaborateurs reste notre priorité. Quant à la certification, elle constitue très certainement un élément d'attractivité sur le marché et un outil de benchmark par rapport à nos concurrents. Cela montre que nous sommes capables de remettre en question ce que nous faisons et, le cas échéant, de mettre en place de nouvelles pratiques. », explique Laurent Peeters, Chief Human Resources Officer (CHRO) chez NRB, leader en solutions IT. Elle emploie quelque 3.450 per-



Siège Ethias Hasselt, décors du film TOP employer tourné uniquement avec des collègues © D.R.

sonnes en Belgique et hors du pays. Quant au Groupe Ethias dont fait partie NRB, rappelons qu'à côté de l'assureur Ethias (environ 1.820 emplois) il inclut aussi un fonds de pension, Ethias Lease, Ethias Services, Ethias Venture, IMA Benelux (spécialisée dans l'assistance) et Flora, l'assurance 100 % digitale d'Ethias.

Ethias a donc également renouvelé sa certification Top Employer, ce qui ravit Julien Balistreri, Deputy CEO. « Avec des scores en hausse, qui nous placent nettement au-dessus du benchmark, je ne peux que me réjouir. Cette certification montre effectivement notre engagement fort dans divers domaines. Je pense notamment à notre partenariat avec Becode, la plus grande école de codage à impact social de Belgique, pour renforcer la formation de talents Tech mais aussi pour soutenir des jeunes

en décrochage scolaire et leur proposer une formation à des métiers d'avenir », explique-t-il. « Il y a, dans le groupe, cette volonté d'impacter positivement la société mais aussi d'assurer à nos collaborateurs un re-upcycling de leurs compétences pour des carrières longues et durables au sein du groupe », précise-t-il, rappelant que le centre de décision du groupe demeure bien local, ce qui permet des prises de décision rapides et efficaces.

Variétés de profils

Du côté de l'emploi, le groupe mixe une grande variété de profils, de l'IT aux assurances, en passant par des profils financiers, RH ou encore commerciaux. « Le groupe devrait engager plusieurs centaines de personnes, avec des compétences variées. Chez NRB, par exemple, sur une centaine de profils, il y aura majoritaire-



© D.R.

La certification constitue très certainement un élément d'attractivité sur le marché et un outil de benchmark par rapport à nos concurrents

Laurent Peeters,
Chief Human Resources Officer chez NRB

”

ment des fonctions IT et Tech mais aussi des fonctions de proximité avec nos clients (Customer Success et Delivery, Account Managers, Digital Transformations, Consulting...) et, bien entendu des fonctions transversales », poursuit Laurent Peeters.

Le groupe, en tout cas, travaille au quotidien pour conserver un personnel motivé et attirer de nouveaux talents. « Les très beaux résultats enregistrés en termes d'attractivité sont très réjouissants à cet égard. Nous prévoyons une croissance forte cette année qui est aussi celle du déménagement d'Ethias dans son futur bâtiment liégeois », explique Julien Balistreri. « C'est également un challenge d'intégrer les modes de fonctionnement parfois très différents de 3 voire 4 générations en présence. Ainsi, la Gen Z est notamment plus attentive à la dimension sociétale d'une entreprise, dimension à laquelle Ethias accorde une place de choix ».

Fierté et engagement

Une enquête d'engagement, réalisée tous les deux ans auprès des collaborateurs, montre, par ailleurs, que ce taux d'engagement justement reste fort au sein d'Ethias (86 %), tout comme la fierté affichée de travailler pour une telle entreprise (82 %). Il suffit, pour s'en convaincre, de jeter un coup d'œil aux dernières campagnes (#failbetter, #topemployer), intégralement jouées par des collègues.

« Nos enjeux seront évidemment de poursuivre la transformation pour être prêts pour nos clients et ceux que nous voulons servir, répondre à leurs demandes de solutions et à leur business model », ajoute Laurent Peeters. « Notre groupe ambitionne de développer encore plus de synergies entre les entités pour être encore plus fort à l'avenir. C'est clair qu'il y a un grand chantier de transformation qui nous attend, tout en conservant notre agilité et notre modèle », conclut Julien Balistreri.

Laurence BRIQUET



© D.R.

Il y a cette volonté d'impacter positivement la société mais aussi d'assurer à nos collaborateurs un re-upcycling de leurs compétences pour des carrières longues et durables au sein du groupe

Julien Balistreri,
Deputy CEO

”

ethias GROUP

Envie de rejoindre un groupe solide ?
Trouvez l'emploi de vos rêves auprès d'un Top Employer !

Nous recherchons activement :

- Business Transformation Manager
- Client Delivery Manager
- Cloud Architect
- DevOps Engineer
- IT Engineer
- ...

NRB
DARING TO COMMIT

top BELGIË BELGIUM BELGIUM 2024
SERVED CONSULTED INSPIRED COOPERATED

Consultez notre site web : www.nrbcareers.com

Ethias assure aussi votre carrière !

- ✓ Conseiller en Prévention Niveau 2
- ✓ Conseiller commercial
- ✓ Enterprise Architect
- ✓ Security Officer
- ✓ Actuaire
- ✓ ...

ethias

top BELGIË BELGIUM BELGIUM 2024
SERVED CONSULTED INSPIRED COOPERATED

Postulez maintenant sur topemployer.ethias.be

Envie de faire quelque chose de géant auprès d'un Top Employer ?

Contribuez à des projets ICT innovants avec un impact direct sur le travail, la famille et la santé de chaque Belge.

Au sein de Smals, vous développerez des compétences uniques grâce à des formations, des projets et des services techniquement complexes. De plus, vous pourrez compter sur un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que des opportunités équitables, indépendamment de votre âge, origine ou conviction.

Smals est fière d'être reconnue comme un Top Employer pour la seizième fois.

Prêt-e à faire la différence avec nous ?



Découvrez toutes les offres d'emploi sur smals.be ou scannez le code QR.

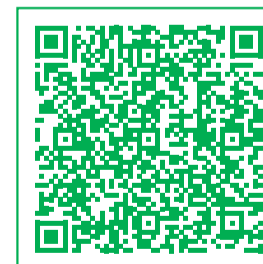


Travailler dans une banque, c'est barbant qu'ils disent. Ça nous fait rire, parce que ce n'est pas le cas chez nous.

C'est un cliché répandu qui n'est pourtant pas toujours fondé : travailler dans une banque, c'est barbant. Une chose est sûre, pas chez Crelan.

Pourquoi ? Parce que nous sommes une banque ambitieuse qui intégrera le top 5 des banques de Belgique en 2024. Parce que nous pensons que le développement de nouveaux produits et services ne doit pas se faire au détriment du contact personnel avec nos clients. Parce que nous sommes une banque coopérative qui contribue activement à une société chaleureuse, ouverte et durable.

Les clichés, ce n'est pas pour vous ? Scannez rapidement le code QR pour découvrir nos offres d'emploi. Et rejoignez un acteur énergique et ambitieux du secteur bancaire.



Crelan, c'est mieux pour vous

« Nous travaillons à fidéliser nos collaborateurs engagés en leur donnant du sens dans leur travail »

Alors qu'elle s'apprête à engager plus de 200 personnes cette année, la mutualité Partenamut peut se féliciter d'avoir été certifiée Top Employer, un label qui ne manque pas de booster son attractivité auprès des nouveaux talents et qui rend fiers ses collaborateurs.



© SHUTTERSTOCK

Connaissez-vous le Top Employers Institute ? Il s'agit de l'autorité reconnue pour certifier l'excellence des pratiques RH. L'institut existe depuis plus de 25 ans et a certifié plus de 1.500 organisations dans 118 pays ou régions.

Il y a quelques mois, c'est la mutualité Partenamut qui a obtenu cette certification parmi 86 autres entreprises belges, devenant même la première mutualité du pays à l'obtenir.

« Essayer de décrocher ce label était, pour nous, un moyen de nous mesurer aux meilleurs acteurs du marché belge et international. C'est un gage de qualité mais aussi une manière d'identifier nos forces et pistes d'amélioration », explique Farah Azaoui, responsable de l'équipe Talent Acquisition chez Partenamut.

« Notre entreprise a beaucoup évolué, ces dernières années, au gré des fusions et transformations, comme celle du département RH. Nous avons fait évoluer nos pratiques et politiques RH pour nous rapprocher des besoins du business. Trop souvent, on a l'image d'une mutualité comme étant une organisation un peu « poussiéreuse ». Or, ceci ne correspond pas du tout à l'image de Partenamut, tant auprès de nos clients qu'auprès de nos collaborateurs, car nous avons pu démontrer que, depuis des années, nous avons évolué et nous nous sommes transformés tant au niveau digital qu'au niveau organisationnel. Obtenir cette certification, c'est aussi une manière de se démarquer de la concurrence et une fierté d'être les premiers à l'avoir obtenue dans notre secteur », poursuit Farah Azaoui.

Cultiver les talents

« Si le slogan de Partenamut est « cultivons votre santé » (« nous voulons aider et accompagner nos membres à prendre soin de leur santé »), « cultiver ses talents » fait aussi partie de nos objectifs. En tant qu'employeur, nous ne voulons pas simplement être un fournisseur de travail, nous entendons prendre soin de nos employés. Pour notre personnel, je pense que c'est aussi une fierté d'être certifié et de travailler dans une entreprise qui a le label. Comme le dit notre directeur général, Alex Parisel, ce qui importe, c'est d'avoir un triangle vertueux qui booste la satisfaction de nos clients, la satisfaction de nos collaborateurs et la pérennité de l'entreprise. L'équilibre des trois est important ».

Alors, cette certification a-t-elle de l'impact sur les nouvelles

recrues ? « Chaque année, notre baromètre d'entreprise montre un taux d'engagement très élevé de 91 % (supérieur à la norme du marché belge). Avoir obtenu la certification Top Employers, c'est un gage de qualité de nos processus RH et une manière de montrer, au marché de l'emploi et aux futurs talents, que l'expérience collaborateur qui est vécue correspond bien aux valeurs et à la culture d'entreprise de Partenamut, au travers notamment de la responsabilisation, de l'autonomie ainsi que de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Nous offrons de nombreux avantages extra-légaux, une politique salariale basée sur la performance et une rémunération flexible qui permet aux collaborateurs de personnaliser, en fonction de leurs besoins, une partie de leur rémunéra-

tion », note encore la responsable d'équipe Talent Acquisition. « Nous avons également mis en place, depuis plusieurs années, une flexibilité annuelle du temps de travail et du lieu de travail (maximum 60 % de télétravail et minimum 40 % sur site) dans les horaires car ce sont des éléments qui parlent à toutes les générations. Enfin, nous disposons d'un parcours d'onboarding (accompagnement des nouveaux collaborateurs), de programmes de formations et de développement personnalisés et nous nous engageons dans des investissements humains et financiers en faveur du développement durable ».

S'améliorer au quotidien

« Cette certification permet aussi de continuer à nous améliorer au quotidien. Grâce à ce label, nous pouvons voir ce que nous faisons déjà de bien mais également identifier nos voies de progression et nous comparer aux autres entreprises belges qui font partie de cette communauté Top Employer. Ce qui nous anime, c'est d'offrir un service optimal à nos membres. C'est notre ADN et notre philosophie. Notre core business évolue, tout comme le secteur de la santé en général. Tout se digitalise et nous sommes dans cette anticipation-là. Comment va-t-on accompagner ces changements ? Comment allons-nous améliorer l'ensemble de nos activités sociales et sociétales ? Comment va-t-on les coordonner d'une meilleure manière et améliorer encore



La certification Top Employers, c'est un gage de qualité mais aussi une manière d'identifier nos forces et pistes d'amélioration.

Farah Azaoui, responsable de l'équipe Talent Acquisition chez Partenamut



plus notre impact, passer à un niveau supérieur ? Les métiers évoluent et nous devons rester attentifs pour pouvoir continuer à mieux aider nos membres (NDLR : 1,3 million de clients) et à fidéliser nos collaborateurs engagés en leur donnant du sens dans leur travail », conclut-elle.

Laurence BRIQUET

L'humain au cœur de l'organisation

Fondée il y a 30 ans, EVS Broadcast Equipment est une entreprise belge présente à l'international. Elle est spécialisée dans le développement et la fabrication de solutions technologiques pour la production, la diffusion et la gestion de contenus vidéo en direct. Pour la 2e année consécutive, elle vient de décrocher le titre convoité de Top Employer.

Comme le souligne Pierre Matelart, Chief People Officer, être certifié Top Employer exige des efforts et des innovations constantes : « C'est le résultat de plusieurs années de travail. Depuis nos débuts, nous mettons l'humain au centre de notre stratégie, en prenant soin de nos employés comme de nos clients. Dans notre stratégie RH, nous adoptons une approche d'exigence et de bienveillance qui se décline autour de plusieurs axes. Par rapport à l'an dernier, nous avons encore évolué sur

plusieurs de ceux-ci, en particulier en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. »

Sa collègue Dounia Czorniak, Chief People Officer adjointe, confirme : « Sur cette thématique, nous avons mis en place une formation de base obligatoire pour tous les collaborateurs, tandis que nos managers en ont une plus poussée. Nous organisons en outre des conférences sur le sujet, ainsi que des enquêtes anonymes auprès des employés pour connaître leur avis. » Par ailleurs, des groupes de travail se penchent sur des



© DR

thématiques particulières, comme les aspects culturels ou la place des femmes sur le marché des nouvelles technologies. Ils développent diverses initiatives, aussi bien en interne qu'en externe : « Nous organisons par exemple des conférences dans des écoles pour donner envie aux jeunes filles de s'intéresser à ce domaine et de suivre des études dans ce sens. »

Cohérence, transparence...

Pierre Matelart insiste sur le fait que « souvent, on a tendance à parler de diversité et d'inclusion sans connaissance de cause. EVS est une société internationale qui compte plus de 600 collaborateurs de 37 nationalités différentes. Notre environnement de travail se veut dès lors réellement inclusif. Par exemple, à

la demande de notre personnel, nous avons remplacé notre salle de sieste par une salle à la fois de repos, de méditation et de prière. »

Mise à disposition de douches, de vestiaires et de fruits, conférences sur le droit à la déconnexion et sur la prévention du burn-out, livraison de repas de traiteurs travaillant avec des produits bios en cycle court, séances de jogging sur le temps de midi avec accompagnement d'un coach... Ce ne sont là que quelques exemples parmi les multiples initiatives d'EVS pour assurer le bien-être de son personnel.

L'entreprise collecte d'ailleurs énormément d'informations auprès de celui-ci. « Au cœur de notre stratégie, nous entendons donner du sens à nos actions et être cohérents. Depuis l'intégration de nos collaborateurs

jusqu'à leur départ éventuel, nous nous assurons de respecter tous nos engagements et nos promesses », soutient notre interlocuteur. « Par exemple, nous veillons à la bonne santé de nos employés, tant sur le plan financier qu'émotionnel, physique, mental ou culturel. Tout comme nous le sommes en tant qu'employeur, nous attendons aussi d'eux qu'ils soient extrêmement transparents en cas de problème ou de besoin d'aide. »

... et passion

Pour sa part, Dounia Czorniak souligne que parmi les valeurs clés de l'entreprise, il en est une qui se démarque particulièrement : la passion. « C'est elle qui fait que les gens viennent travailler chez nous... et restent ! » Pierre Matelart appuie le propos : « Chez nous, le taux de turnover est à peine de 10 %, alors que dans le monde IT, les sociétés atteignent généralement jusqu'à 18 %. Notre taux de démissions comme de licenciements est faible. D'ailleurs, selon le Net Promoter Score, 90 % de nos employés recommanderaient EVS en tant qu'environnement de travail à l'un de leurs proches. »

Basée à Liège, l'entreprise, qui a retrouvé le chemin de la croissance, recherche en permanence de nouveaux collaborateurs pour renforcer ses équipes. Actuellement, une trentaine de postes sont ouverts, que ce soit pour son département recherche et développement, qui occupe



Parmi les valeurs clés de l'entreprise, il en est une qui se démarque particulièrement : la passion

Dounia Czorniak, Chief People Officer adjointe



environ la moitié du personnel, ou dans les services dédiés à la vente, à la finance ou au marketing, par exemple. « Nous recherchons des têtes bien faites plutôt que des têtes bien pleines », précise Pierre Matelart. « Nous engageons aussi bien des personnes autodidactes que des détenteurs d'un graduat ou d'un master, notamment pour des postes d'informaticiens et d'ingénieurs. »

Philippe Van Lil

Plus d'infos : <https://evs.com>



Depuis nos débuts, nous mettons l'humain au centre de notre stratégie, en prenant soin de nos employés comme de nos clients.

Pierre Matelart, Chief People Officer






TU CHERCHES UN TOP EMPLOYER ?

Rejoins notre ISS Top Team et bâtis ta réussite !

Chez ISS Facility Services nous t'offrons :

- ✓ La stabilité
- ✓ Des opportunités de carrière
- ✓ Des emplois palpitants de tout type partout en Belgique



Postule via notre jobsite www.issjob.be ou scanne le QR-code





Le PARLEMENT DE WALLONIE recrute

- un attaché (m/f/x) pour le Service des biens et services de la Direction de la logistique ;
- un attaché (m/f/x) pour le Service des bâtiments de la Direction de la logistique ;
- un attaché (m/f/x) pour le Service informatique de la Direction de la logistique.

Toutes les informations utiles sont accessibles sur le site web du Parlement de Wallonie : www.parlement-wallonie.be - rubrique Avis de recrutement

L'attention est attirée sur le fait que la date limite de dépôt des candidatures est fixée au 15 février 2024.



Commission communautaire française

La COCOF recherche son nouveau Directeur ou sa nouvelle Directrice d'administration de l'Aide aux personnes en situation de handicap

- La mission de service public vous tient à cœur ?
- Vous souhaitez rendre Bruxelles plus inclusive pour les personnes en situation de handicap ?
- Vous avez au moins 6 années d'expérience dans une fonction de direction ?
- Vous disposez d'un diplôme universitaire ?
- Vous connaissez les politiques en matière de handicap ?

La COCOF cherche un profil comme le vôtre.

Le Collège de la Commission communautaire française (COCOF) lance, en effet, un appel à candidatures en vue de l'attribution d'un mandat de 5 ans de Directeur ou Directrice d'administration de rang 15 de la Direction d'administration de l'Aide aux personnes en situation de handicap (DAPH) des Services du Collège.

En tant que Directeur ou Directrice d'administration de l'Aide aux personnes en situation de handicap, vous :

- Dirigerez une équipe d'une centaine de collaborateurs et coordonnerez l'ensemble des activités de cette administration (Service PHARE et Centre de l'étoile polaire);
- Assurerez la coordination des politiques d'inclusion des personnes en situation de handicap à Bruxelles en lien avec les autres entités également actives en cette matière sur le territoire bruxellois;
- Ournirez une contribution pertinente, efficace et cohérente à la préparation des politiques en lien avec ce domaine de compétences;

- Garantirez une exécution loyale et correcte des politiques décidées par le Collège de la COCOF;
- Effectuerez un service de qualité aux bénéficiaires de la Direction d'administration : citoyens et citoyennes, associations, fédérations et Collège.

Par cette fonction, vous contribuerez donc à l'amélioration des conditions de vie de milliers de citoyens et citoyennes bruxellois !

Postulez jusqu'au 21 février 2024.

Pour plus d'informations, notamment sur les conditions d'admissibilité, la procédure de sélection, l'acte de candidature et le dépôt des candidatures, consultez l'appel à candidatures publié au Moniteur belge du 22 janvier 2024.

OU CONTACTEZ :

Madame Joëlle BORIAU
jboriau@spfb.brussels, 02/800.82.99

ou Madame Emeline DE ZAN
edezan@spfb.brussels, 02/800.83.75

Administration générale
Commission communautaire française

www.ccf.brussels
rue des Palais, 42 - 1030 Bruxelles

9 FÉVRIER

Travailler à Bruxelles

79% des employés choisissent encore leur entreprise selon sa **localisation** (Hello work).

1 candidat sur 2 ne postulerait à une offre que s'il a une bonne image de l'entreprise (Hello work).

Positionnez votre entreprise à **Bruxelles** et travaillez votre image de **marque employeur**.

Intéressé ? Contactez-nous au 02 225 56 45 ou hello@referenc.es.be



Références
RÉVÉLEZ-VOUS!



14 FÉVRIER 2024
Digitalcity.brussels
Auderghem

À l'occasion d'une **conférence internationale** organisée à Bruxelles et en accès libre (gratuit), les partenaires du projet **NWoW4Net-Zero** vous invitent à vous sensibiliser à votre rôle en tant que (D)RH dans la contribution à l'objectif de réduction des émissions carbone et à découvrir une série d'outils et de conseils dans ces trois domaines.



PROGRAMME ET INSCRIPTION (GRATUITE) :
<https://htag.referenc.es.be/c/events/nwow4netzero>

CETTE CONFÉRENCE EST ORGANISÉE PAR



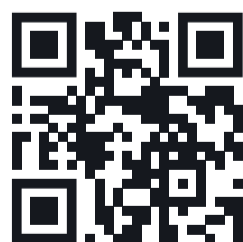
COMMENT AGIR EN RH POUR CONTRIBUER À L'OBJECTIF DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS CARBONE ?

LA TRANSITION VERS UNE ÉCONOMIE PLUS RESPECTUEUSE DE LA PLANÈTE NE SERA RÉALISABLE QUE SI NOUS, TOUTES ET TOUS, NOUS RETROUSSIONS LES MANCHES. TOUTES ET TOUS, CELA VEUT DIRE ÉGALEMENT LES RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES ET LEURS ÉQUIPES. TROIS LEVIERS PEUVENT ÊTRE UTILISÉS :

- LES **NOUVEAUX MODES D'ORGANISATION** ET D'HYBRIDATION DU TRAVAIL
- LA **MOBILITÉ** LIÉE AU TRAVAIL
- L'UTILISATION RESPONSABLE DES **TECHNOLOGIES DIGITALES**

2024 Top Employers in Belgique

Autorité mondiale certifiant l'excellence des conditions de travail, le Top Employers Institute est fier de dévoiler les 88 entreprises certifiées en Belgique en 2024. 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.

Top Employers Institute. For a better world of work. | www.top-employers.com