

Un job
au service
des autres

Pour faire passer l'énergie,
Sibelga recrute



www.sibelga.be/jobs 



SPEED DATING

**Jean-Luc Pierret, CEO
de Pierret System
p.2**



RH

**Cliniques Saint-Luc:
pause bien-être pour
le personnel
p.4**

17/10/2015

FORMATION LA DIFFÉRENCE ENTRE INGÉNIEURS CIVILS ET INDUSTRIELS EST MOINS MARQUÉE p.3

ACTUS

JOURNÉE DE L'EMPLOI

Ce mercredi 21 octobre, c'est la « Journée de l'emploi »

Menée en partenariat avec Bel RTL, l'opération bien connue « SOS emploi » change de nom pour s'intituler désormais « Journée de l'emploi ». Mais l'objectif demeure : vous aider à avancer dans votre recherche d'emploi ou votre mobilité professionnelle. Plusieurs rendez-vous jalonnent la journée du mercredi 21 octobre, y compris des reportages consacrés aux métiers et aux secteurs d'activité de l'avenir ainsi qu'à la fin de carrière et à la meilleure manière de clôturer sa vie professionnelle en douceur.

De nombreux experts seront à nouveau mobilisés pour l'occasion, pour répondre à vos questions, vous guider dans vos démarches, vous épauler concrètement dans votre recherche d'emploi voire vous proposer un entretien d'embauche. Parmi ceux-ci, on notera la présence de professionnels en provenance de Références, Bruxelles Formation, Actiris, Sibelga, Randstad, mais aussi du Forem, de la Stib, du Cefora et d'Impulse Brussels. Les rédactions de Références et de Bel RTL seront également mobilisées pour relayer les informations et dresser le traditionnel bilan de l'opération.

Des salaires en hausse pour les profils financiers ?

Selon le Guide des salaires 2016 de Robert Half relatif aux professionnels financiers, comptables et administratifs, de plus en plus d'entreprises belges envisagent de mener une politique de rémunération positive dans le courant des prochains mois. « Plus d'un quart (28 %) des CFO et directeurs financiers s'attendent à une hausse des salaires des collaborateurs existants », dit-on chez Robert Half qui précise que 38 % des CFO et directeurs financiers belges ont perdu un collaborateur de qualité au cours de l'année écoulée au profit d'une autre entreprise qui lui proposait une rémunération plus élevée, que 69 % ont dû offrir un salaire plus élevé que prévu pour convaincre et engager un candidat talentueux et que 64 % proposent des salaires plus élevés qu'il y a trois ans aux candidats qualifiés.

DOSSIER

Ingénieurs : les candidats ne se bousculent toujours pas...



▲ © DR

Les ingénieurs sont d'autant plus recherchés que peu nombreux sont les candidats à vouloir s'y former. Les filières de l'ingénieur, qu'elles passent par les hautes écoles ou les universités, ne sont toujours pas assez fréquentées.

Une pénurie de 500 ingénieurs chaque année en Fédération Wallonie-Bruxelles : tel est le constat qui était posé, tout dernièrement, par trois fédérations professionnelles représentatives de l'industrie technologique (Agoria), de la construction (CCW) et de la chi-

mie/pharmacie (Essenscia). « La pénurie d'ingénieurs est réelle et risque même de s'aggraver : ces profils sont en effet de plus en plus recherchés sur le marché du travail alors que le nombre de diplômés n'a fait que diminuer depuis vingt ans, plaident les responsables de ces fédérations. Avec 1.277 diplômés en 2015 (toutes orientations confondues, NDLR), on estime qu'il faudrait 500 diplômés de plus pour satisfaire la demande annuelle, soit revenir au niveau de 1995. »

Le propos est évidemment confirmé de toutes parts. « C'est effectivement un véritable problème. D'autant que cette

pénurie d'ingénieurs ne se résorbe pas. On constate aujourd'hui une certaine désaffection pour les filières techniques et technologiques. Ce qui, par certains aspects, est paradoxal dans la mesure où les jeunes doivent se rendre compte qu'ils sont baignés dans les technologies, qu'elles ne sont pas là par hasard et que c'est à eux de participer à leur développement, appuie Toni Bastianelli, directeur-président de la Haute École de la Province de Liège qui forme des ingénieurs industriels. A maintes reprises, j'ai eu l'occasion de discuter avec des patrons d'entreprises, qui m'expliquaient qu'ils avaient des contrats potentiels à décrocher mais

qu'ils n'osaient pas toujours le signer car ils manquaient d'ingénieurs. Pour un chef d'établissement comme moi, c'est très frustrant d'entendre qu'il y a un potentiel économique dans ce secteur, mais que nous ne sommes pas en mesure de diplômer suffisamment d'étudiants pour répondre à la demande. »

Chez Mercuri Urval, un poids lourd du secteur RH qui aide les entreprises à recruter les compétences dont elles ont besoin, on est bien évidemment au courant du problème. « Nous sommes très challengés par nos clients, confirme Paul-Étienne Siegrist, Business Unit Manager. Dès lors que nous identifions l'un ou l'autre profil, il faut le convaincre de bouger. Ces ingénieurs étant bien conscients de leur valeur sur le marché, il faut leur présenter les bons arguments. »

La pénurie est telle que la distinction qui auparavant était assez tenace entre ingénieurs civils et ingénieurs industriels tend à s'estomper. Les recruteurs postent désormais des annonces portant le label « ingénieur », peu importe sa provenance, universitaire ou non. « La distinction, pour autant qu'elle soit encore effectuée par le recruteur, joue surtout en début de carrière, estime Paul-Étienne Siegrist. L'ingénieur civil, réputé plus conceptuel, se tournera quant à lui peut-être davantage vers une grande entreprise où il ambitionnera des responsabilités managériales, tandis que l'ingénieur industriel, que l'on dit plus en phase avec le terrain, sera peut-être plus intéressé par le contenu technique qui lui sera proposé. Mais après quelques années d'expérience, de telles considérations, de portée très générale et ne tenant pas compte des profils particuliers, ne jouent presque plus. »

■ Benoît JULY

Un job au service des autres
Pour faire passer l'énergie, Sibelga recrute



 Sibelga

www.sibelga.be/jobs