H tag
COMMUNAUTÉ D'INSPIRATION SUR L'HUMAIN AU TRAVAIL

Références

20 NOVEMBRE 2025

HR Fair

Le Guide du Salon des ressources humaines

90+ EXPOSANTS
25+ CONFÉRENCES
RÉSEAUTAGE

Les keynotes de **Bernard Coulaty**

Comment les RH **choisissent leurs fournisseurs**

(D)RH et formation
Le cordonnier mal chaussé ?

Bimestriel - Bureau de dépôt Bruxelles X - Numéro d'agrément P927653- Expéditeur : Références SA - rue Royale, 100 - 1000 Bruxelles

UCLouvain
Louvain School of Management

FORMATION CONTINUE

Management Humain innovant

CERTIFICAT D'UNIVERSITÉ
2025 - 2026 • ÉDITION 9

- **Formation :** 5 modules de 2.5 jours à Louvain-la-Neuve
- **Début :** 12 février 2026 (jusque juin 2026)
- **Infos et inscription :** www.uclouvain.be/prog-poma2fc
- **Tarif préférentiel (-10%)** si inscription avant le 30 octobre
- **Contact :** Barbara Dupont (b.dupont@uclouvain.be)

Avec la collaboration de :

Hlab Chaire Management Humain et Société · phusis · Htag Références Communauté d'inspiration sur l'humain au travail · Management Humain · EFMD EQUIS Accredited · Louvain School of Management

RÉDACTEUR EN CHEF
Christophe Lo Giudice
christophe.logiudice@references.be
0476 50 84 07

BUSINESS & COMMUNITY MANAGER
Pascale Lenaers
pascale.lenaers@references.be
0471 85 70 42

JOURNALISTES
Gilda Benjamin
Florence Thibaut

PHOTOGRAPHE
Aurore Delsoir
www.auroredelsoir.be

DESIGN ÉDITORIAL
Pascal Liénard
www.pascallienard.com

CHECK-UP FINAL
Caroline De Bie

IMPRESSION
Drifosett Printing S.A.
www.drifosett.com

ÉDITRICE RESPONSABLE
Stephanie Popović
stephanie.popovic@references.be

Htag est un bimestriel édité
par la S.A. Références
rue Royale, 100 – 1000 Bruxelles

ADHÉSION À LA COMMUNAUTÉ
D'INSPIRATION SUR L'HUMAIN AU TRAVAIL
Tarif 2026 pour une année complète :
individuel : 260 euros (+21 % TVA)
d'entreprise : 700 euros (+21 % TVA)

L'**adhésion individuelle** vous permet de recevoir le magazine bimestriel et de bénéficier de réductions à l'inscription à nos événements.

Une **adhésion d'entreprise** vous donne les mêmes avantages au bénéfice de quatre personnes de votre organisation. Une offre sur mesure est aussi possible.

Toute reproduction, même partielle, des textes publiés dans Htag est interdite pour tous les pays, sans autorisation écrite préalable du rédacteur en chef.
Visitez **https://htag.references.be**

MIXTE
Papier issu de sources responsables
FSC® C008551

ÉDITO

Tout RH sous un même toit

Paris compte plusieurs salons dédiés aux ressources humains – HT Technologies, Solutions RH ou le très international Unleash. Lille a son Human Day. Lausanne a son Salon RH. Luxembourg a sa HR Lux Trade Fair. Londres a son Festival of Work. De l'autre côté de l'Atlantique, Montréal a son Salon Solutions RH. En tant que capitale de l'Europe, il était inimaginable que Bruxelles n'offre pas aux responsables RH un tel lieu de rencontre leur donnant l'opportunité d'explorer de nouvelles solutions, de découvrir des technologies innovantes et de prendre le pouls des dernières tendances. Qui mieux que Références et Htag pouvaient répondre à ce besoin en organisant la HR Fair, le premier salon RH en Belgique ? Au long de l'année, Htag rassemble les responsables des ressources humaines lors de plus de 25 événements – du Summer Campus au Lab, en passant par des lunchs d'inspiration, séminaires, masterclasses et autres rencontres expérientielles. Et, chaque année, Références organise une dizaine de salons de l'emploi et de la formation à Bruxelles et aux quatre coins de la Wallonie, favorisant la rencontre entre les employeurs en quête de talents et les personnes en recherche d'un emploi ou de reconversion. Nous sommes donc très heureux d'avoir uni nos forces sur un événement comme la HR Fair, organisée ce 20 novembre à Bruxelles.
Vous pourrez y découvrir une petite centaine d'exposants et quelque 25 conférences afin de vous nourrir sur toutes les thématiques clés relatives à la gestion de l'humain au travail : paie, recrutement et sélection, learning & development, gestion des performances, technologies RH, qualité de vie au travail, coaching, relations sociales, rémunérations, pratiques managériales, mobilité, etc. Nous avons par ailleurs le plaisir d'accueillir Bernard Coulaty, ancien DRH international, aujourd'hui directeur académique à l'IÉSEG School of Management (France), pour deux « keynotes » : il nous livrera sa vision de l'engagement et de ses enjeux pour les DRH, ainsi que ses propositions pour que managers et DRH soient coproducteurs d'une nouvelle fonction humaine en entreprise. Profitez au maximum de toutes ces rencontres, enrichissez-vous et n'hésitez pas à déambuler dans les artères d'Autoworld, musée emblématique de l'automobile transformé pour l'occasion en lieu unique de réseautage ultra-qualitatif pour tous les gestionnaires de l'humain au travail.

Christophe Lo Giudice

RACCOURCIS

06 INSPIRATION
Bernard Coulaty
IÉSEG School of Management
« À la recherche de l'engagement perdu ? » et « Comment réinventer le tandem entre manager et DRH ? » Avant-goût des deux « keynotes » que donnera **Bernard Coulaty** lors de la HR Fair

10 EXPÉRIENCE(S)
Comment les RH choisissent-ils leurs fournisseurs ?
En amont du premier Salon RH organisé en Belgique, Htag est allé à la rencontre de **8 responsables RH** pour mieux comprendre ce qui guide leurs décisions dans le **choix des prestataires** avec qui ils ou elles travaillent

20 ENQUÊTE
(D)RH et formation
Le cordonnier est-il mal chaussé ?
En tant que responsable RH, vous avez la mission de former les collaborateurs de l'entreprise. Mais qu'en est-il du développement de vos propres compétences ? Htag a mené l'enquête pour cerner les **pratiques**, **besoins** et **enjeux** liés à la **formation des RH**

27 HR FAIR 2025
Les exposants
Plus de 90 prestataires de services RH seront présents sur la HR Fair. Autoworld est ainsi, le temps d'une journée, l'occasion de trouver « **Tout RH sous un même toit** »

46 RECRUTEMENT
Architectes du sur-mesure
Rencontre avec un des **conseillers entreprises** du **Forem** qui partage ses approches et conseils pour le **recrutement de talents**

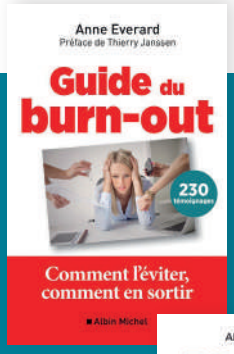
48 SANTÉ AU TRAVAIL
Misez sur l'accompagnement et sur la prévention
Pourquoi et comment **AXA** redéfinit les **standards de l'assurance santé**

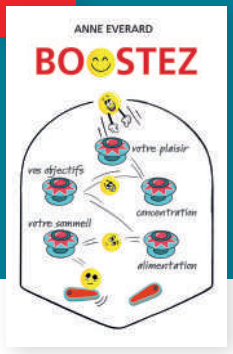
53 HR FAIR 2025
Les conférences
Recrutement, rémunération, évaluation, gestion des performances, formation, management, bien-être au travail, diversité et inclusion, digitalisation, mobilité, etc. Plus de 20 conférences pour **vous inspirer** et **être à la pointe** des enjeux RH du moment

ÉVITEZ LE BURN-OUT, BOOSTEZ VOTRE ÉNERGIE

ANNE EVERARD

> Auteure du Guide du Burn-out (20 000 ex.) et de Boostez !
> 20 ans d'expérience en entreprise
> Conférencière & formatrice spécialisée en bien-être au travail





Favorise le bien-être au travail

Publics-cibles

- Cadres et managers
- Employés et ouvriers
- Young professionals
- Femmes
- 50+

CONFÉRENCES
WORKSHOPS
FORMATIONS

Nos trajets BOOST

- Résolument positifs
- Concrets et pratiques
- Directement applicables
- Basés sur la science

En français, néerlandais et anglais

Contactez-nous pour un projet sur mesure !

Anne Everard - T. +32 485 779 206
anne.everard@50spoons.com

Visitez notre site www.50spoons.com

Bernard Coulaty
IÉSEG School of Management

DRH, Leader et Manager

Des postures à réinventer

TEXTE
Christophe Lo Giudice

PHOTOS
D.R./Bernard Coulaty

« À la recherche de l'engagement perdu ? Comment réinventer le tandem entre manager et DRH ? » Tels seront les angles des deux « keynotes » de Bernard Coulaty lors de la HR Fair, le premier salon RH en Belgique organisé par Htag et Références. Ancien DRH international (Danone, Pernod Ricard) et aujourd'hui professeur à l'IÉSEG School of Management, il est l'auteur de plusieurs ouvrages plébiscités par la critique.

En 2018, Bernard Coulaty publiait *Engagement 4.0* (éditions EMS) offrant une vision holistique de l'engagement et invitant à un *New Deal* pour les organisations et leurs collaborateurs. Dans son dernier ouvrage – *Engager pour transformer* (publié en 2024, toujours aux éditions EMS), cet ancien DRH aujourd'hui professeur à l'IÉSEG School of Management allait un pas plus loin en proposant des clés pour « repenser une fonction humaine mieux partagée entre managers et DRH, transformante pour les organisations et les personnes, et créatrice d'engagement pour tous ».

SEPT PÉCHÉS CAPITAUX

« Dans ma vie professionnelle, j'ai été responsable RH pour des sites de production chez Danone, racontait-il à l'occasion du congrès Human Day de Lille dont Htag était partenaire média. Mon métier, ce n'était pas de créer des process, mais d'être sur le terrain au plus proche des managers, des chefs d'équipe et des contremaîtres pour, au quotidien, identifier comment on pouvait (re)motiver et créer de l'engagement dans leurs équipes. Par la suite, en tant que DRH chez Pernod Ricard, en France, puis en Asie, mon rôle était de travailler avec les managers, les directeurs et les dirigeants pour les aider à être inspirants et à donner envie à leurs collaborateurs de s'engager pour eux. J'y ai acquis la conviction que l'engagement n'est pas un enjeu transactionnel, mais bien un sujet de transformation de l'entreprise. Il s'agit de transformer un système organisationnel, un environnement de travail, les postures et les comportements pour donner aux gens l'envie de s'engager pour vous. »
C'est dans cet esprit qu'il parle de « fonc-

←

Bernard Coulaty
IÉSEG School of Management

« L'engagement n'est pas un enjeu transactionnel, mais bien un sujet de transformation de l'entreprise. »

→ tion humaine partagée » entre des experts RH influents et des managers créateurs d'engagement, ce qui doit amener tous les acteurs – y compris le collaborateur dans son travail – à se réinventer. « Que peut-on faire pour que les gens ne viennent pas comme des touristes au travail, de simples visiteurs dans l'entreprise, de purs consommateurs d'expérience collaborateur ?, interpelle-t-il. L'ambition doit être qu'ils se considèrent comme de véritables acteurs de l'entreprise. »

Mais voilà : le problème, estime Bernard Coulaty, c'est que les DRH comme les managers se sont largement dispersés au gré des modes qu'il qualifie des « sept péchés capitaux de l'organisation ». Et de les énumérer : le bonheur au travail – « Personnellement, je préfère parler du bonheur du travail bien fait », dit-il ; l'entreprise libérée – « Sous-entendu : libérée des managers considérés comme toxiques, mais on les a remplacés par des process, eux aussi souvent toxiques » ; l'agilité – « Alors que la culture doit être solide et forte et qu'on ne change pas les valeurs au gré des événements » ; le sociétal – « Souvent confondu avec le social » ; le virtuel – « Parce qu'on travaille n'importe où, n'importe quand et parfois n'importe comment » ; la diversité et l'alignement – « Qui sont en fait les deux faces d'un paradoxe : quand la culture est forte, la diversité est moins évidente car vous avez des profils de leaders et de managers très forts et, donc, la diversité et l'inclusion devient plus compliquée. Quand on fait de la diversité, l'alignement est moins évident. »

Or, à ses yeux, la fonction humaine est une coproduction. « Il faut être conscient qu'on ne peut pas engager quelqu'un. On peut essayer de le motiver, de manière transactionnelle. Mais s'engager, ce ne peut être que lui qui le décide. Chacun décide pour lui-même de s'engager ou pas... pour ce manager, pour cette entreprise, pour ses collègues, pour un projet, etc. Il faut donc donner l'envie d'y aller. Et donner cette envie passe par quatre acteurs principaux. »

→

Bernard Coulaty
IÉSEG School
of Management

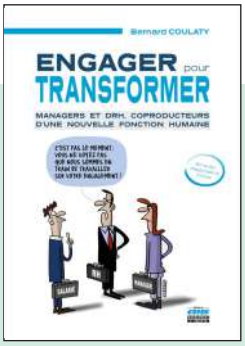
« Je porte une philosophie consistant à dire que les RH et les managers sont là et encore bien là pour longtemps... Mais dans des positionnements et des postures à réinventer. »

ACTEURS D'ENGAGEMENT

Un premier acteur créateur d'engagement, c'est l'organisation. « N'est-elle pas de nature trop bureaucratique ? N'impose-t-elle pas des excès de reporting ? N'est-elle pas trop hiérarchique ? Autrement dit, donne-t-elle de l'air aux gens pour qu'ils puissent s'engager ? L'engagement, ce n'est pas d'abord et avant tout de la psychologie. C'est l'environnement que l'on a autour de soi. Si, en tant que collaborateur, je ne peux pas expérimenter ; si mes erreurs sont stigmatisées ; si je me fais remonter les bretelles chaque fois que j'ai tort, je ne vais pas y aller ! Hélas, l'organisation est un sujet qui, souvent, échappe aux RH. Pas à tous, bien sûr, mais beaucoup n'ont pas la main. Or, il importe de la remettre au cœur des RH pour créer un environnement qui libère l'engagement. »

Deuxième acteur clé : le manager. « Comment gérer les gens qui ont envie de rester dans l'entreprise ? Les gens qui ont envie de la quitter ? Les gens dont on a envie qu'ils restent ? Ceux qu'on préférerait ne pas retenir ? Le drame est évidemment de ne pas arriver à fidéliser les plus engagés. S'assurer qu'il y a un alignement entre les stratégies de la direction et les comportements sur le terrain ; assurer qu'il y ait de l'inclusion dans les équipes – car la diversité, c'est bien ; l'inclusion, c'est mieux ; casser les silos entre les différentes fonctions de l'entreprise pour faciliter la collaboration. Ce sont là les leviers clés de l'engagement, bien plus que la qualité de vie au travail qui apporte de la satisfaction et une certaine rétention, mais pas un vrai engagement. »

Autre levier clé pour le manager : l'adoption d'une posture de coach. « Mais, bien entendu, le manager doit d'abord être un manager. Et donc manager. Verrouiller quand il faut verrouiller. Recadrer quand il faut recadrer. Faire en sorte que les objectifs soient atteints. Les bases du management subsistent. Manager est un job. C'est une responsabilité. Vient ensuite le leadership. C'est autre chose : une posture inspirante, afin de faire en sorte qu'on s'engage pour vous, de créer de l'appropriation. Un des moyens de l'appropriation réside dans la posture de coach. L'analogie est connue : soit je m'occupe du singe sur votre épaule – et alors je suis sous l'eau –, soit je vais te



POUR ALLER PLUS LOIN

Bernard Coulaty

Engager pour transformer — Managers et DRH, coproducteurs d'une nouvelle fonction humaine

Éditions EMS, ISBN 978-2-37687-950-3, 468 pages

questionner pour t'aider à t'en occuper toi-même. Tu viens avec un problème et tu vas repartir non pas avec des solutions, mais avec des réflexions pour que tu puisses identifier des options et y travailler. C'est d'ailleurs bien souvent ce que font les RH sans le savoir, comme Mr Jourdain faisait de la prose. »

CHANGER LES POSTURES

Les deux autres acteurs à considérer : les collaborateurs et les équipes. « Éduquons-nous suffisamment les collaborateurs à réfléchir à leur engagement ? Pour qu'ils identifient pourquoi ils sont dans cette entreprise, avec ce manager, à faire ce qu'ils font ? Tout comme on fait des bilans de compétences, pourquoi ne pas réaliser des bilans d'engagement ? En mener aide à cerner l'alignement que l'on a avec l'organisation, à éventuellement à décider d'y rester pour les bonnes raisons ou de la quitter pour les bonnes raisons. Alors qu'il arrive souvent que l'on reste dans l'entreprise pour de mauvaises raisons – parce que le salaire est bon, parce que je travaille près de mon domicile... –, ou que l'on parte pour de mauvaises raisons – par exemple, ces jeunes qui quittent trop vite alors qu'ils sont en train d'apprendre et de grandir... »

À ce titre, et bien qu'il reconnaisse avoir été biberonné aux *HR Business Partners*, peut-être a-t-on été trop loin, juge Bernard Coulaty. « Les RH doivent soutenir le business. Mais il faut aussi pouvoir le challenger avec, au besoin, la capacité de dire non à des managers, à des directeurs généraux, quand ce dont on parle n'entre pas dans les valeurs, dans la culture de l'organisation. Le DRH doit aussi être un gardien du temple. Il y a des dirigeants qui le demandent à leur DRH. Et c'est essentiel. Car n'être que dans le transactionnel fait que l'IA pourra facilement vous remplacer. Par contre, l'IA ne pourra vous enlever votre capacité à challenger. Il convient donc d'avoir un pied dans le business pour le comprendre, mais aussi un pied dehors pour donner le recul nécessaire aux dirigeants et managers. »

Bernard Coulaty conclut en revenant sur le défi d'une fonction humaine transformante et conseille de mener dans l'entreprise un audit de la fonction humaine partagée. « Comment les choses s'y passent-elles ? Est-ce que ce sont les RH et les managers font ce qu'ils leur disent de faire ? Ou bien y a-t-il une vraie filière managériale qui porte les valeurs et les RH sont là plus en support ? Entre ces deux extrêmes, il y a toutes les configurations possibles. On nous dit que les managers vont être augmentés par l'IA. Voire remplacés par l'IA. D'autres disent qu'avec l'IA, on n'aurait plus besoin des RH dès lors que les managers auront les outils en main pour savoir ce qu'il faut faire avec leurs équipes. Oui, certains managers – les meilleurs – vont être augmentés par l'IA. Comme pour le télétravail. Les meilleurs managers qui étaient en proximité et en confiance avec leurs équipes n'ont pas eu de problèmes quand il est arrivé. Ceux qui ont eu des problèmes sont ceux qui étaient en méga contrôle, en micro management. Ce sera pareil pour l'IA. Un manager qui n'est pas bon sur les *soft skills* risque fort de se trouver diminué par l'IA. Vous l'aurez compris, je porte une philosophie consistant à dire que les RH et les managers sont là et encore là pour longtemps... Mais dans des positionnements et des postures à réinventer. » ●

Comment les RH choisissent-ils leurs fournisseurs ?

Htag est allé à la rencontre de 8 responsables RH pour mieux comprendre ce qui guide leurs décisions dans le choix des prestataires avec qui ils ou elles travaillent. Objectif : vous aider à enrichir la relation avec vos (futurs) partenaires.

Patricia Denegri
Takeda

L'expertise, là où elle est

Depuis quatre ans, Patricia Denegri est DRH du site de production de Takeda à Lessines, l'un des sites stratégiques du groupe biopharma. Celui-ci emploie 1.200 collaborateurs et est opérationnel 24/7. Pour soutenir cette activité continue, certaines tâches spécialisées sont confiées à des prestataires externes, un modèle jugé bénéfique.

Forte de son expérience, Patricia Denegri constate une évolution de la mixité des sources de compétences. D'entreprises se focalisant sur l'internalisation et sollicitant ponctuellement des consultants externes, Takeda passe à des recours plus fréquents. « Sur un marché tendu, peu importe où se trouvent les expertises : il faut aller les chercher, explique-t-elle. Le niveau de confiance accordé aux prestataires doit être équivalent à celui donné à nos équipes. Craindre qu'ils partent avec notre savoir-faire n'a pas de sens : un employé qui démissionne emporte aussi son expertise. L'apport externe ne menace pas nos collaborateurs. Au contraire, il enrichit nos réflexions et renforce notre collectif. »

Chez Takeda, certaines activités sont externalisées : secrétariat social, attraction des talents via un partenaire sur site, intérim géré par une agence interne, consultants présents dans les bureaux. « J'ai en ce moment dans mon équipe une personne qui officie comme partenaire en ressources humaines. Nous collaborons aussi avec des experts pour des sujets hors de notre cœur de métier. Pour les assurances, un courtier nous conseille et défend nos intérêts. Autre exemple : notre programme d'assistance aux employés, une ligne de soutien accessible 24/7. Un partenaire mène chaque année nos enquêtes d'engagement. Enfin, une plateforme développée par une spin-off de l'UCLouvain sert de baromètre du bien-être et de la santé mentale. Elle nous permet d'évaluer différents paramètres afin de mieux comprendre comment se portent nos collaborateurs, véritables forces vives de l'entreprise. »

Les organisations matricielles apprennent déjà à inspirer des équipes de manière non hiérarchique, un bon exercice pour gérer des ressources externes. « Nous vivons dans des organisations diversifiées, ce qui crée une réelle valeur ajoutée. Notre rôle est de nous assurer que, quelle que soit la source de la ressource, il y ait un alignement en termes d'attentes, de résultats et de valeurs. Certaines missions durent plusieurs mois, d'autres sont ponctuelles car elles requièrent des expertises précises. Je pense par exemple à la gestion administrative du Fonds de pension : ce n'est pas notre mission première et des partenaires spécialisés le font mieux que nous. Nous devons toujours nous interroger sur ce qu'est notre cœur de métier. »

Chaque entreprise a ses critères de sélection. « Chez nous, il y a deux niveaux de validation, en fonction de la qualité des prestations et des coûts. Ce qui est essentiel, c'est la réputation du partenaire, le respect des normes d'éthique et le rapport de confiance. À Lessines, nous entretenons une culture familiale fondée sur le respect de l'individu. Nous veillons donc à ce que nos prestataires aient une bonne connexion avec notre identité, le respect de la confidentialité, le comportement, la fiabilité et l'expertise démontrée. J'attache aussi beaucoup d'importance à la culture du feedback, tout aussi essentielle pour les externes que pour les internes. »

Impossible aujourd'hui de se passer de ces apports. « Il m'est difficile d'imaginer internaliser l'agence d'intérim ! Et il nous serait impossible de développer seuls des programmes tels que le baromètre du bien-être. Si je devais donner un conseil à une entreprise qui hésite encore ? Se demander ce qu'elle est prête à externaliser, évaluer les risques, et commencer petit, sur un sujet précis, avec de bons partenaires. » ●

TEXTE
Gilda Benjamin

PHOTO
D.R./Takeda

Christelle Lempereur
Leonidas

Garder la main

Fleuron national, la société Leonidas, productrice de pralines, a plus de 110 ans d'existence et vient d'entamer un nouveau chapitre avec son déménagement à Nivelles. Ouverte aux partenaires RH nécessaires, Christelle Lempereur dit privilégier les compétences en interne.

En tant que DRH, Christelle Lempereur fait face à un gros défi de recrutement de saisonniers dans une région nouvelle, de par le déménagement. Ce qui implique de nouveaux partenaires. « Il s'agit d'un enjeu majeur, pointe-t-elle, celui de garder notre savoir-faire détenu notamment par nos ouvriers de production et de trouver les nouveaux collaborateurs qui pourront nous rejoindre. Le recrutement est principalement réalisé par l'équipe RH, nos business partners faisant office d'interlocuteurs privilégiés pour les différents départements. Personne ne connaît mieux les besoins de Leonidas que nos collaborateurs internes, que ce soit au niveau des expertises techniques attendues ou au niveau du bon match possible avec un candidat. Il nous arrive aussi d'externaliser le recrutement pour certaines fonctions. Dès que nous avons besoin de 'chasser' des profils en pénurie, nous déléguons le dossier à des sociétés spécialisées, au réseau et aux techniques très larges. À côté de cela, nous faisons énormément de choses pour renforcer notre visibilité et notre attractivité sur le marché. »

Concernant les formations, l'accent est mis sur le développement en interne, *on the job*. « Notre département forme aussi, ce qui n'empêche nullement de faire appel à des interlocuteurs externes pour renforcer l'expertise ou apporter celles qui manquent. Pour les sujets Sécurité & Bien-être, nous faisons souvent appel à des experts pour renforcer les connaissances au sein de l'entreprise. » Mais Leonidas recourt rarement à de la consultance externe, sauf parfois pour des postes particuliers. « Je pense au contrôle de gestion, à la comptabilité. Mais je le répète, ils viennent surtout en appoint si nous n'arrivons pas à trouver nous-mêmes nos ressources. »

La confiance, la loyauté, la connaissance du terrain, des *fees* acceptables sont autant d'éléments déterminants dans la relation avec des partenaires externes. « Nous sommes contactés tous les jours, littéralement, par des consultants qui proposent leur support. Je reste attentive. Je réponds courtoisement. Et je classe les offres intéressantes selon les spécificités. Mais nous travaillons souvent avec les mêmes partenaires qui connaissent notre organisation. Ils sont réactifs et toujours prêts à trouver des solutions. » Certaines collaborations se sont déjà interrompues du fait d'attitudes décevantes. La loyauté et le dialogue doivent dominer dans tout échange commercial. « Les investissements en outsourcing sont importants. Il est normal que notre niveau d'exigence soit élevé et que la qualité du service soit à hauteur du coût engagé. »

Externaliser vient en complémentarité des compétences en interne, la priorité étant de répondre aux besoins de l'entreprise. « J'ai, à titre d'exemple, en moyenne, 25 positions de recrutement ouvertes par mois en CDI. Si je ne recrute pas à temps, mon business est à l'arrêt. Je dois donc trouver la solution et si ça passe par l'externalisation, je dois le faire. Et je dois le faire soigneusement, en donnant les bons indicateurs pour que le recrutement se passe au mieux. Externaliser ne veut pas dire ne pas s'en occuper ! On ne se débarrasse pas d'une mission, la société externe est comme la main au bout de notre bras. Et si le plus gros est accompli par le partenaire, les choix nous appartiennent. Cela implique du contrôle et de l'ajustement. » ●

TEXTE
Gilda Benjamin

PHOTO
D.R.

Laurence Lenoble
Clinique Notre-Dame de Grâce à Gosselies

Suivi et autonomie

TEXTE
Gilda Benjamin

PHOTO
D.R./CNDG

La Clinique Notre-Dame de Grâce est un hôpital général de proximité, de taille modeste, où la dimension humaine tient toute sa place. La taille de l'hôpital permet de rester très agile dans les décisions et priorités à définir, notamment en matière budgétaire. Les ressources et les moyens déployés sont analysés et suivis de près. Laurence Lenoble se doit de réfléchir à deux fois avant d'outsourcer.

Si chaque euro est à dépenser après mûre réflexion, l'outsourcing permet d'agir sur des missions très spécifiques.
« À nous, à chaque fois, d'étudier si, pour tel ou tel projet, nous recrutons en interne ou déléguons à l'extérieur, souligne Laurence Lenoble. En matière de recrutement, il existe certains types de fonction que nous recrutons via des chasseurs de têtes. Dans un secteur en grande pénurie comme le nôtre, nous avons la chance de recruter assez facilement, mais il reste certains postes plus compliqués à pourvoir ; à technicité très spécifique, par exemple. »
Un volet d'externalisation est celui du conseil juridique. « Nous n'avons pas de juriste en interne et travaillons avec un cabinet d'avocats qui nous accompagne en cas de besoin. Un autre volet concerne le développement des compétences que nous externalisons également ; des missions spécifiques de formation et coaching sont confiées à des experts externes en la matière. » Par contre, les services d'un secrétariat social ne sont pas, ici, confiés à l'externe. « On remarque deux tendances dans les hôpitaux : externaliser ou garder cette compétence en interne. Nous avons d'ailleurs décidé de migrer il y a quelques années vers un nouveau logiciel de paie plus performant. L'hôpital comporte tant de spécificités, une activité 24h/24, des horaires compliqués, une législation qui bouge constamment... En gardant la paie en interne, nous minimisons les erreurs et gardons la maîtrise. Nous avons mille salariés et 300 indépendants, ce serait impensable de ne pas avoir les outils digitaux adéquats. » Le logiciel de gestion de paie, comme ceux relatifs au temps de travail et aux formations proviennent de fournisseurs.
Pour ce qui est de désigner tel ou tel partenaire, la connaissance du secteur hospitalier s'avère un vrai plus. « Imaginez une formation, quelqu'un qui maîtrise le domaine rencontrera une meilleure adhésion. La crédibilité du fournisseur se trouve alors renforcée. De même pour le recrutement, une connaissance du secteur et la possession d'un large réseau sont essentielles. On y gagne en efficacité et en temps. La compréhension des enjeux institutionnels m'apparaît également primordiale et je la perçois très vite lors de nos réunions. »
La Clinique Notre-Dame de Grâce, « PME des hôpitaux » comme aime à la désigner Laurence Lenoble, demande agilité et capacité à rebondir, « Et je les attends aussi de mes prestataires. Le secteur hospitalier est assez fermé. Les choses se savent très vite, négatives comme positives. Le partage de bonnes pratiques au sein du réseau est courant et il a toute son importance. Je n'hésite pas à faire appel à mes collègues. Au fournisseur de se créer une expertise sectorielle qui se révèle intéressante et à valeur ajoutée. Mais la diversité de ses connaissances est également un plus, et témoigne d'un degré d'ouverture. » L'appel à des coachs spécifiques, en management par exemple, pour accompagner des jeunes chefs qui accèdent à des responsabilités, a ainsi apporté une véritable plus-value à l'organisation. Laurence Lenoble conclut sur deux mots-clés : suivi et autonomie.
« Je dois pouvoir suivre mes fournisseurs en définissant bien le cadre des responsabilités confiées tout en laissant une large marge d'autonomie, pour peu qu'ils soient compétents. Dès lors, je suis toute prête à découvrir de nouvelles approches et de nouvelles idées. » ●

Cyrielle Louys
Groupe Point Chaud

Une culture très ancrée

TEXTE
Gilda Benjamin

PHOTO
D.R./Point Chaud

Le groupe Point Chaud, entreprise de boulangerie et pâtisserie né en région liégeoise, compte aujourd'hui plus de 50 points de vente en Wallonie et à Bruxelles, et 750 employés et ouvriers dont 300 étudiants. La réalité de terrain passe peu par des prestations externes.

Les RH travaillent beaucoup en interne grâce à des outils qui les aident, reconnaît Cyrielle Louys, « aussi bien les collaborateurs RH que les managers sur le terrain. Gestion du temps, formations digitales, évaluation et entretiens individuels, gestion des CV lors du recrutement, autant de fonctions que nous pouvons gérer efficacement. Si nous avons des questions d'ordre juridique ou social, nous nous adressons au service juridique de notre secrétariat social ou à un cabinet d'avocats spécialisé dans le droit du travail. »

Le service RH a renoncé à confier les missions de recrutement à des agences d'intérim car trouver les candidats correspondant exactement à ce qui est recherché se révèle compliqué. « Difficile, pour un externe, de comprendre notre culture d'entreprise, très ancrée et assez familiale. La connaissance du terrain est obligatoire. Nous sommes deux au service recrutement et avons chacune travaillé comme étudiante durant plusieurs années, en magasin, si bien que nous connaissons les attentes et les points d'attention du secteur de la vente. Pour les métiers qui nécessitent une formation spécifique comme boulanger, pâtissier, chauffeur ou préparateur de commandes, nous sommes justement allées sur le terrain pour cerner au mieux la fonction, ce qu'on ne pourra jamais demander à un partenaire externe. »

Les collaborateurs en magasin passent par trois étapes de formation : vente, fermeture, cuisson de produits. Un profil caractéristique qui se définit sur plusieurs mois. « Mais nous passons régulièrement par des centres de réinsertion professionnelle pour élargir notre panel de candidats lors du recrutement en atelier. Il en va de même pour nos formations. Selon l'expertise de nos chefs d'équipe, nous privilégions l'apprentissage en interne. En matière d'hygiène ou de sécurité, notre responsable hygiène et notre conseillère en prévention s'en occupent. Cette dernière peut décider de suivre une formation supplémentaire, pour ensuite venir la dispenser à toutes nos équipes. Cela nous semble plus pratique car nous avons des horaires assez contraignants, y compris de nuit, et préférons avoir la flexibilité. »

Certaines formations passent, cependant, par l'externe, notamment les formations certifiantes. Tout ce qui se rattache au bien-être est par contre prodigué par un service externe de prévention, de façon ponctuelle. « Une ergonome est venue, récemment, former le personnel du staff. Il va sans dire que nos prestataires externes ont établi une relation de confiance au fil des ans. Leur connaissance de l'entreprise leur permet d'adapter leurs services et leurs outils au besoin. Nous ne sommes pas du genre à nous adresser à des grosses boîtes qui proposent le même programme sans possibilité de le modifier. La fidélité permet la souplesse et notre feedback n'intervient que s'il y a changement dans le service proposé. »

Pas question pourtant de se priver de l'apport de prestataires externes. « Leur expertise est complémentaire à nos compétences et leur regard nous permet d'avancer sur bien des points. De façon générale, ce type de relation est fluide, mais il arrive qu'un problème de communication apparaisse. Si le service induit plus de contraintes que d'avantages, on revoit notre collaboration. Un prestataire peut avoir du mal à cerner nos urgences opérationnelles : nous tournons quasi 24h/24, ateliers et magasins compris. Une réalité avec laquelle il faut compter. » ●

Z_FOLIO_INSIDE TAG WITH DUMMY TEXT.

Géraldine Valentini
Isabel

Bâtir un écosystème

Acteur fintech reconnu, Isabel combine fiabilité et innovation et réaffirme sa mission : créer de la valeur dans la complexité financière des banques, des entreprises et de l'écosystème financier. Sa plateforme, utilisée par plus de 70.000 entreprises, traite chaque jour plus de 7 milliards d'euros. Aujourd'hui, Isabel poursuit son évolution avec des solutions pour le partage sécurisé de données et des outils anti-fraude qui renforcent la cybersécurité.

TEXTE
Gilda Benjamin

PHOTO
D.R./Isabel

Le choix a été fait de ne pas externaliser complètement le recrutement, explique Géraldine Valentini, sa Chief Human Resources Officer. « Nous avons l'habitude de chercher par nous-même durant six semaines, mais faisons appel à des partenaires connaissant bien l'entreprise si nous ne trouvons pas de profil adéquat. »
En dehors des employés, nombre de contractants travaillent de manière pérenne chez Isabel et leurs deux recruteurs sont des indépendants spécialisés en IT. « Pour les formations, nous construisons chaque jour un réseau de partenaires relevant et adapté à notre culture d'entreprise. Par exemple, nous collaborons avec Febelfin Academy afin d'apporter à notre expert technique des connaissances secteur et régulatoires nécessaire pour nos activités. Un autre exemple, en matière de facilitations, nous travaillons avec des partenaires proposant des sessions de travail d'équipe afin d'améliorer l'efficacité, la collaboration, la confiance, la communication... De façon générale, les équipes RH sont entourées de nombre de contributeurs, nous ne pouvons pas coiffer toutes les casquettes. Outsourcer est primordial, notamment dans la construction de programmes de leadership, mais aussi en matière de bien-être et de santé mentale au travail avec l'aide d'un réseau de coachs. »
En fait, Géraldine Valentini s'appuie sur tout un écosystème. « Il est impossible de développer une stratégie et des ambitions RH sans l'apport de partenaires. Le tout est de trouver, à chaque fois, celui qui convient aux besoins et à la culture de l'entreprise. »

TEMPS LONG

Comme pour nombre de ses confrères et consœurs, il s'avère très important de coconstruire les approches et le contenu et de privilégier le sur-mesure. « Il en va de même pour les coachs que nous avons interviewés et sélectionnés pour un accompagnement dans la durée. L'objectif est qu'ils comprennent les forces et les zones de développement de notre organisation. Nous veillons également à ce que leur langage ne soit pas uniquement RH, mais qu'il s'aligne sur les codes culturels et professionnels des publics auxquels ils s'adressent – en majorité des profils IT. »
Choisir un partenaire demande un réel investissement de temps et d'énergie, des deux côtés, pour construire une collaboration ajustée et durable. C'est le socle d'une relation riche, porteuse de valeur et de stabilité. Avant de faire un choix, il est essentiel de clarifier les priorités de l'entreprise et d'adopter une vision à long terme. « Je travaille depuis sept ans chez Isabel. Quand je suis arrivée, notre écosystème de partenaires était très limité. Au fur et à mesure, tout un réseau s'élabore autour des équipes RH. Seul le temps permet de l'ajuster. On parle souvent de l'impact que nous pouvons avoir les 100 premiers jours dans notre fonction. Mais ça n'a pas de sens dans les métiers RH. Le temps long est la seule mesure à envisager car il permet d'avoir un vrai impact et d'affiner les besoins et les exigences. » ●

Eve Coomans
DPD BeLux

Aucun contrat tenu pour acquis

DPD Belux est une entreprise de livraison de colis, en Belgique et Luxembourg ainsi qu'au niveau mondial. Elle compte 260 employés et 400 ouvriers. Eve Coomans l'a rejointe il y a presque trois ans et n'hésite jamais à aller chercher ailleurs l'expertise qui lui manque en interne.

TEXTE
Gilda Benjamin

PHOTO
Stef Boey

Secrétariat social, service externe de prévention et protection au travail, tels sont les deux grands pôles de collaboration avec un prestataire externe chez DPD Belux. En ce qui concerne le recrutement, sa DRH, Eve Coomans a choisi délibérément de travailler avec un consultant. « Le recrutement représente une fonction qui donne très rapidement une vue d'ensemble du fonctionnement de l'entreprise et permet d'avoir des contacts à tous les niveaux. Le plus souvent, les jeunes RH ont envie d'évoluer, et donc de passer à autre chose. Garder une stabilité interne pour cette fonction s'avère donc compliqué. Comme nous sommes dans une période de transformation, nous recherchons des profils assez spécifiques. Or, les spécialistes du recrutement sont toujours à la page quant à l'activité du marché du travail, aux techniques et outils à utiliser. Nous préférons donc confier cette mission à des personnes plus *up to speed*. À nous de réinvestir dans la présentation et les explications concernant l'organisation. »

Une autre fonction comporte un mix d'internes et d'externes, à savoir l'expertise en payroll. « Cette fois, il ne s'agit pas d'un choix mais d'une difficulté à trouver les gens détenteurs de cette connaissance pointue. »

Au niveau des formations, il existe un partenariat avec le fonds Logos, opérant dans le secteur de la logistique et proposant des formations gratuites. « Pour les formations en leadership, nous avons ciblé le Senior Management et les Operations Leaders et avons fait appel à deux prestataires différents afin d'établir avec eux le meilleur trajet de formation en fonction du public cible. » Du fait de ses expériences, Eve Coomans préfère s'appuyer sur son réseau et celui de ses collègues pour trouver le bon intervenant. « Par contre, les consultants sont proposés par des boîtes spécialisées et nous procédons à un entretien d'embauche classique pour choisir le plus compétent. »

Le contenu de la mission est présenté de façon claire et précise lors du contrat. Une à deux évaluations intermédiaires ont lieu avant l'évaluation finale qui débouchera sur une reconduction éventuelle. « En effet, au service RH nous ne concluons pas de contrat de plus d'un an. Nous avons, pour toute l'entreprise, une nouvelle Procurement Policy qui signifie l'obligation, pour tout prestataire, RH ou non, de le remettre sur le marché au bout de trois ans. Et ce, même si nous décidons de reprendre le même. Ce n'est pas une mauvaise chose, les prestataires ne prennent pas pour acquis une collaboration et, d'autre part, nous pouvons en découvrir de nouveaux. Quant au coût, il ne représente pas, pour le moment, un frein car nous arrivons à bien négocier. »

La décision d'outsourcer s'impose logiquement dès lors que l'expertise ne se trouve pas en interne. « Je comprends qu'une plus petite structure n'a pas toujours les moyens de le faire mais, pour des projets bien particuliers, s'adresser à un prestataire externe apporte toujours une plus-value. »

Il y a, en tout cas, deux postes pour lesquels Eve Coomans compte absolument sur les compétences en interne, il s'agit des Relations sociales, pour les échanges avec les syndicats, et des HR Business Partners dont le rôle est de faire partie de l'entreprise et de la vivre au plus près. » ●

Aurélie Sipido
eurakor

Question de feeling

eurakor est une société de travail adapté à Leuze-en-Hainaut spécialisée dans la fabrication et le conditionnement de différents types de produits et dans la prestation de services sur mesure. Le recrutement y représente donc une étape décisive, les ouvriers débutant le plus souvent leur parcours d'intégration par des CDD.

TEXTE
Gilda Benjamin

PHOTO
D.R.

Aurélie Sipido est très investie dans sa fonction de DRH, eurakor remplissant un rôle bien spécifique de réinsertion de personnes à handicap social. Comptant près de 200 personnes, elle doit viser rentabilité et bien-être. L'expertise de partenaires externes vient en complément dans différents domaines. « Il apparaît évident, pour moi comme pour la majorité des entreprises, de faire appel aux services d'un secrétariat social, dit-elle. Nous utilisons aussi des systèmes de logiciels pour la gestion du temps, un outil électronique utile dans le suivi des prestations des travailleurs, indispensable dans une entreprise d'une certaine dimension. »
Viennent ensuite des besoins classiques. « Vous pouvez sous-traiter le recrutement, par manque de temps ou si vous maîtrisez moins le type de profil. Mais également des missions RH très ponctuelles. Par exemple, en matière de formation ou de team-building. En ce moment, nous avons dans l'équipe un partenariat avec une personne qui rencontre chacun individuellement pour discuter organisation, valeurs, stratégie... Son compte-rendu nous permettra de saisir comment la politique d'entreprise est comprise et de mettre un plan d'action adéquat en place. En fait, dans le domaine soft RH, il est bon d'avoir le regard d'une personne extérieure auprès de qui les gens se sentiront plus à l'aise. »
Le choix du prestataire peut, selon les situations, s'opérer de différente manière. « Pour un sujet précis, du recrutement ou un type de projet à déterminer, l'expertise est primordiale. Mais dès qu'on aborde du soft RH, le feeling avec la personne ente en ligne de compte, une réaction subjective mais qui a son importance. J'observe le niveau d'ouverture de la personne, sa curiosité aussi. Il s'agit tout de même de comprendre l'entreprise et les gens qui la composent. Si un fournisseur potentiel propose de me rencontrer au cours d'une réunion Teams, je bloque. Ce me semble logique de venir sur place. Comme par hasard, j'ai intégré ce nouveau critère depuis 2020 et l'instauration de la vidéo ! Autre point à ne pas négliger : il arrive que ce soit un commercial qui présente les services du prestataire, mais une autre personne assurera la mission. Il y a risque de déception. » On en revient au H dans RH : le contact humain, l'approche sensible. Raison pour laquelle le bouche-à-oreille se révèle précieux. « Le retour réseau est toujours intéressant, même si là encore tout est question de subjectivité. »
Faire appel à des services externes en vaut-il la peine, se demandent encore certaines entreprises. Que doivent-elles garder à l'esprit ? « Il faut bien définir le besoin et clarifier au maximum. La première étape est cruciale pour justement expliquer concrètement quel est ce besoin et s'assurer qu'il est bien compris. Ce qui est intéressant avec des prestataires externes, c'est qu'ils nous ouvrent un peu l'esprit et nous permettent de nous remettre en question. Par exemple, j'occupe une fonction très généraliste et je manque d'expérience plus technique. Je pense au recrutement, je ne maîtrise plus vraiment le marché qui a tellement évolué. » Le seul frein possible est le coût, les prestations devenant vite chères. « Et en matière RH, les retours sur investissement sont souvent compliqués à évaluer... Les RH sont faites de tant de 'et si ?' » ●

Martine Dusenge
IKEA

Confiance et co-création

Une grande structure se dote d'un service RH important. Chez IKEA Belgique, il compte plus de soixante personnes et une répartition étendue des responsabilités. Martine Dusenge fait partie de l'équipe L&D et travaille avec deux spécialistes qui supervisent les formations. Et ce, avec des partenaires clés fidèles et compétents.

La collaboration avec un partenaire de services s'envisage chez IKEA dans la construction d'une relation durable, de confiance, tout en permettant de rester aligné par rapport à la façon dont l'organisation fonctionne, explique Martine Dusenge. « Cela se révèle encore plus important quand il s'agit de *topics* RH afin de respecter la culture et les valeurs de l'entreprise. D'où la nécessité de travailler avec des partenaires qui partagent notre vision. »
Elle travaille notamment avec un partenaire de longue date avec lequel le contact est continu tout au long de l'année. Mais se pose toujours la question de la nécessité à outsourcer. « Il est très important de partir du besoin, de savoir quel est l'écart à combler et de regarder si nous bénéficions de l'expertise nécessaire au sein d'IKEA, que ce soit en Belgique ou au niveau de notre organisation globale. Si ce n'est pas le cas, nous consultons notre *pool* de facilitateurs externes. »
De janvier à mars, chaque année, il s'agit de déterminer les besoins en développement de compétences. Trois mois sont nécessaires vu le nombre de départements. Les compétences externes se révèlent utiles car complémentaires. « S'il est important de préserver l'identité d'IKEA, il l'est tout autant de se montrer ouvert. Les partenaires avec lesquels nous travaillons facilitent également dans d'autres entreprises et apportent, par conséquent, un autre point de vue. Nous tenons à rester novateurs et donc demeurer connectés au monde extérieur. »
Il y a un équilibre à trouver entre idées nouvelles et constance dans les formations, que ce soit en compétences ou en leadership, afin de garder une même ligne conductrice. « Tout nouveau *topic* est à mettre en regard de ce que nous avons implémenté précédemment. D'autre part, nous nous projetons quant aux *soft skills* que nous désirons développer. »
Le *sourcing* de nouveaux partenaires passe par une intégration optimale, dans le respect mutuel et la volonté de construire ensemble sur la durée. « Nous avons notre code de conduite appelé IWAY, un *framework* relatif aux valeurs et à la culture d'entreprise. Je vais regarder sur internet les structures et leurs propositions, avant une prise de contact plus directe. Il faut savoir que chaque formation constitue une co-création entre nous et le partenaire, à partir des outils dont il dispose. La valeur ajoutée d'une co-création réside en l'enrichissement qu'elle procure, j'apprends énormément de cet échange d'idées. »
Culture du feedback, ajustement, évolution. Le dialogue permanent représente un retour précieux de la part du partenaire de services comme des participants. « Je considère nos partenaires externes comme une extension de nos équipes IKEA. » Martine Dusenge insiste sur l'importance à privilégier une relation durable car la confiance nécessite du temps et de la clarté. « Mon expérience m'a appris à quel point l'accueil du partenaire au sein de l'entreprise est essentiel. Il s'agit parfois de détails : s'enquérir de ses besoins durant la pause de midi, lui renseigner les personnes de contact dans le département, le matériel nécessaire... Car, le temps de sa prestation, il fait entièrement partie de l'équipe. » ●

TEXTE
Gilda Benjamin

PHOTO
D.R./IKEA

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Business France

La solution RH pour votre développement international

V.I.E

Le dispositif V.I.E vous permet de recruter des jeunes talents de 18 à 28 ans pour des missions à l'international.

- Facilitez vos mobilités internationales
- Boostez votre croissance à l'export
- Attirez et fidélisez les jeunes talents

V.I.E en Belgique

- 1re destination des talents
- 1600 jeunes en mission
- 300 entreprises clientes

Contactez-nous :

Manon Gauvrit Marquet
manon.gauvritmarquet@businessfrance.fr

Lalla Aïdara
lalla.aidara@businessfrance.fr

(Se) Former donne du sens au travail

TEXTE
Florence Thibaut
et Louise Patesson

PHOTOS
Aurore Delsoir et D.R.

En tant que responsable RH, vous avez la mission de former les collaborateurs de l'entreprise. Mais qu'en est-il du développement de vos propres compétences ? À l'occasion de la HR Fair, premier salon dédié aux ressources humaines en Belgique, Htag a mené l'enquête pour cerner les pratiques, besoins et enjeux liés à la formation des RH en entreprise.

Comment les (D)RH se forment-ils eux-mêmes ? Comme pour d'autres métiers, le temps reste un défi constant. Avec une charge de travail grandissante et des sujets d'attention toujours plus diversifiés, il leur est parfois compliqué de suivre les formations souhaitées. Pour nourrir leur réflexion, ils sont souvent à la recherche de moyens plus informels. Les moments de réseautage sont ainsi décrits comme le moyen idéal de confronter la théorie à la réalité du terrain pour la majorité des professionnels RH sondés par la récente enquête que Htag a menée auprès de 110 professionnels du métier au sortir de l'été. La plupart des DRH interrogés lors d'un entretien individuel dans un deuxième temps soulignent que le contact avec des pairs permet véritablement de s'enrichir en tant que praticien RH.

LE DRH COMME LEADER

Pour être un partenaire stratégique, il est communément acquis que le DRH doit pouvoir faire partie du comité de direction. Ce qui sous-entend qu'il ait une compréhension fine du business, tout comme les autres membres de l'équipe, et qu'il puisse adapter ses compétences en conséquence. Pour Manuel Magnette, directeur des relations humaines chez Partenamut, ce qui est essentiel pour le DRH ainsi que pour les autres fonctions autour de la table, c'est l'exemplarité, indispensable pour être crédible. « Chez nous, le comité de direction suit le même programme de management avancé que les managers de terrain, confie-t-il. Nous sommes obligés de nous former à différents niveaux pour partager un langage commun avec l'ensemble du management et maintenir cette valeur d'exemple. » Dans le secteur bancaire, il s'agit égale-

↑

Manuel Magnette
Partenamut

Isabel Carrion
ING

Grégory Cambier
Wanty

Karima Ouriaghli
Service Public
Régional de Bruxelles

ment de se former à de nombreux enjeux « métiers » et financiers. « Certaines formations sont imposées par la réglementation, comme la lutte contre la fraude ou toutes les mises à jour fiscales et sociales », partage Isabel Carrion, Chief People Officer BeLux chez ING. Grégory Cambier, directeur des ressources humaines chez Wanty a, de son côté, affiné ses connaissances grâce à un master en RH à la Vlerick Business School. Des formations légales et en payroll lui permettent d'avoir une vision business plus globale.
Directrice des ressources humaines au Service Public Régional de Bruxelles, Karima Ouriaghli s'est quant à elle construit un trajet de formations notamment autour du management et des évolutions juridiques en matière RH, dans le cadre de formations spécifiques ou de séminaires. « Je me nourris également beaucoup de lectures d'articles et de livres, appuie-t-elle. Parmi mes thèmes de prédilection en ce moment, on trouve les RH et management – négociation, leadership, médiation ; la gestion de projets, la gouvernance et la maîtrise de l'organisation – plus stratégique ; l'IA liée ou non aux RH, les finances publiques et bien d'autres. »

VOIR AILLEURS CE QUI SE FAIT

Le socle réglementaire lié au secteur d'activité est souvent complété via des choix plus personnels chez les DRH, hors du catalogue classique : modules bien-être, coaching, conférences, rencontres... Chez Ethias, Julien Balistreri, Chief People & Organization Officer, ne voit son rôle que comme évolutif, au contact du terrain et régulièrement remis en question. « Être DRH, c'est être en mouvement permanent. J'ai personnellement commencé ma carrière il y a vingt ans chez Ethias. J'y ai commencé comme stagiaire. Durant toutes ces années, j'ai cherché à comprendre ce que d'autres faisaient ailleurs, à l'extérieur, et comment ils y arrivaient. Ce faisant, j'ai appris énormément de choses. À côté de *deep dives* sur des sujets d'intérêt, cela me permet de nourrir ma pratique et de transmettre tout cela à mes équipes. » La conviction de l'importance de s'inspirer de sources externes est partagée par Béatrice Delbeuck, directrice du processus RH à la Société Wallonne des Eaux (SWDE), qui mise sur le coaching pour garder du recul sur son travail. « Je choisis le thème de la séance et le praticien en fonction des difficultés que je rencontre sur le terrain, dit-elle. C'est un outil qui m'apporte de la clarté. »

« Le coaching est un outil qui apporte de la clarté »

« Nous valorisons d'autres formats, comme l'intervision entre pairs et la veille de métier »

Un peu partout, les équipes RH disent vivre des transformations profondes, quel que soit leur secteur d'activité. Ce qui réclame souplesse, adaptabilité et capacités en gestion du changement à développer en continu. Premier exemple, chez Partenamut où l'ambition est de parvenir à devenir une organisation apprenante. « Notre souhait est d'instaurer une culture d'apprentissage autonome, explique Manuel Magnette. Pour cela, nous avons notamment publié un catalogue de formations digitales accessibles en libre-service. Chacun peut choisir ce qu'il intéresse en fonction de son emploi du temps et des contraintes qui lui sont propres. Aussi, nous valorisons d'autres formats, dont l'intervision entre pairs et la veille de métier. Pour avoir une vue claire sur les pratiques, nous devons recenser toutes ces initiatives et pas uniquement les formations classiques – en salle de classe avec inscription. »

RESKILLING ET UPSKILLING

Chez ING, deux tiers des collaborateurs RH ont changé de rôle à la faveur d'une transformation digitale. Pour y parvenir, reskilling et upskilling ont été organisés, accompagnés d'un parcours centré sur l'orientation client. Face à la complexité actuelle, la RTBF a, quant à elle, beaucoup misé sur l'accompagnement humain au changement et la prévention ces dernières années, avec des formations sur le burn-out, la communication inclusive, ou encore l'accréditation en gestion du changement. « Nos RH doivent être des champions du changement et accompagner les autres pas à pas lors de chaque transition », affirme Christine Thiran, sa directrice des ressources humaines. À la Croix-Rouge, une attention particulière est portée à la qualité du feedback, à la compréhension des profils comportemen-

EXTERNE ET EN PRÉSENTIEL

L'enquête quantitative menée auprès des 110 professionnels RH de notre échantillon complète les constats issus des entretiens qualitatifs. Le nombre de jours de formation suivis est, en moyenne, de cinq par an. Dix répondants sur les 110 disent n'avoir suivi aucune journée de formation l'an dernier. Comme pour les DRH, le manque de temps apparaît comme un facteur limitant. Pour 51 % des professionnels RH sondés, la préférence va au présentiel. 22 % optent pour un format hybride et 17 % apprécient le virtuel. 70 % s'orientent vers des organismes externes alors que 44 % se forment en interne et 15 % à l'aide de plateformes en ligne.

Dans les thématiques les plus suivies, on retrouve la gestion stratégique des RH (36 %) ; le droit du travail (35 %) ; la gestion du changement (33 %) et la transformation digitale (32 %). Ce top quatre met en évidence une forte appétence pour les thématiques stratégiques et transformationnelles, essentielles au métier. Les soft skills ne sont pas en reste : des cours sur l'empathie et écoute active ont été suivis par 23 % des répondants ; gestion du stress par 17 %, et gestion des émotions par 15 %. On observe ainsi une montée de ce qu'on appelle le « care management ». Les thématiques de RSE (14 %) et de la diversité (22 %) viennent clore la sélection.

Si les DRH interrogés disent investir massivement dans la formation, atteindre les cinq jours légaux reste difficile dans leurs propres équipes. On tourne, en moyenne, plutôt autour de trois à quatre jours. L'obligation de moyens, par contre, semble rencontrée par la proposition de catalogues de cours souvent vastes et diversifiés, même s'il est parfois difficile de comparer les budgets. Ainsi, certaines équipes RH comptabilisent la location de la salle, le salaire du professeur ou encore le coût de la préparation de chaque formation dans leur budget dédié, là où d'autres n'en tiennent pas compte. Nos DRH nous confient aussi que certaines données échappent à leur reporting. Ainsi, les formations « on the job » ou en e-learning libre restent rarement enregistrées dans les systèmes IT, mais sont tout aussi importantes.

↑

Julien Balistreri
Ethias

Béatrice Delbeuck
Société Wallonne des Eaux

Christine Thiran
RTBF

Anne Gemine
Croix-Rouge de Belgique

taux via le modèle DISC, ainsi qu'à la prévention de l'absentéisme. Plusieurs ateliers internes ont également été consacrés aux valeurs fondamentales de notre organisation. « Ces rencontres ont permis de révéler les valeurs personnelles et professionnelles fortes qui animent nos collègues RH, tout en identifiant celles qui peuvent être encore consolidées pour renforcer la cohésion d'équipe et aligner nos pratiques sur les ambitions stratégiques », souligne Anne Gemine, directrice des ressources humaines de la Croix-Rouge de Belgique.

ET POUR 2026 ?

Autre illustration : ISS se distingue par l'ampleur de son catalogue de cours. Plus de 200 modules sont proposés à ses équipes, sur la législation sociale, la cybersécurité, le payroll, les soft skills, la diversité ou encore le leadership. « Notre ambition est de construire des parcours de carrière complets pour l'ensemble de nos RH », livre Muriel Van Antwerpen, Chief HR Officer. Chez Partenamut, les collaborateurs du pôle RH atteignent un chiffre impressionnant de 900 jours donnés en 5 ans (soit environ 22 jours par personne par an), sur des thématiques allant du management, aux *soft skills* (intelligence émotionnelle, assertivité), à l'expertise RH jusqu'à la RSE. Equans a fait le choix d'une académie interne, qui dispense près de 275.000 heures de cours par an (expertise RH, change, *soft skills*), pour ne citer que quelques initiatives...
Le consensus est clair parmi les DRH,

« L'IA est le sujet du moment, mais surtout de demain »

comme chez les professionnels RH : l'IA est le sujet du moment, mais surtout de demain. La difficulté est d'aujourd'hui trouver des formations pertinentes et adaptées au métier RH. Il y a une certaine incertitude au niveau des prestataires spécialisés à choisir. Pour beaucoup, il s'agit d'un chantier à plus long terme, d'autant plus que la conformité avec les obligations RGPD est loin d'être assurée. « L'IA doit être utilisée intelligemment, avec une vigilance éthique absolue », défend Isabel Carrion. Chaque entreprise doit trouver le modèle qui lui est propre. À la RTBF, par exemple, on veut l'intégrer aux outils courants pour dégager du temps à plus forte valeur ajoutée. Tandis que chez Ethias, l'accent est mis sur l'expérimentation, mais toujours avec prudence.
Le management est l'autre grande priorité : « La formation managériale reste et restera une priorité permanente », partage encore Isabel Carrion. Dans son organisa-

↑

Muriel Van Antwerpen
ISS

Jean-Pierre Martin
Equans

tion, quatre programmes structurés outillent les jeunes talents, nouveaux managers et leaders confirmés. L'accompagnement au changement complète ce trio avec un focus général sur la gestion du stress, la prévention du burn-out et la robustesse. Pour Christine Thiran, tout l'enjeu est d'apprendre à être « impliqué sans s'épuiser ». Les données du questionnaire le confirment : en projection, les RH plébiscitent en premier lieu des formations en IA/digitalisation (32 %), en droit social (12 %), et en gestion du changement (11 %).

Une chose est sûre, pour Jean-Pierre Martin, Chief HR Officer chez Equans BeLux, la flexibilité restera plus que jamais à l'ordre du jour l'an prochain. « On fera encore davantage face à l'individualisation de la relation de travail, notamment grâce à l'automatisation grandissante de nos tâches. La manière de concevoir le travail va sans doute encore évoluer et le CDI ne sera certainement plus le Saint-Graal. Ces évolutions vont demander aux RH de travailler les relations avec les externes – les indépendants, les intérimaires, les consultants – autant qu'avec les salariés. »

RH COMME EXEMPLES

En marge de ces grands sujets transversaux, les départements RH sont nombreux à sortir du cadre pour essayer de nouvelles choses. C'est le cas chez Partenamut où l'équipe RH transpose l'expérience client à l'expérience employé. Chez ISS, on structure des parcours RH de carrière. Equans expérimente une plateforme mondiale de mobilité interne. Wanty organise des HR Days, ainsi qu'une Journée de l'Excellence, chaque année. De son côté, la RTBF est reconnue comme entreprise apprenante, avec des prix en change management et deux awards Epsilon décrochés. Projet atypique, ING associe formation et rôle sociétal via le fonds 'What the Finance' qui promeut la santé financière en Belgique. La banque s'engage à verser un certain montant pour le fonds dès qu'un employé atteint ses cinq jours de formation annuels. « Développer les gens, c'est notre ADN comme RH et cela doit le rester », résume Christine Thiran, qui se prépare à une année chargée avec un déménagement, la découverte de nouveaux studios et l'apprentissage de nouvelles solutions technologiques et de *workflows* de production. « Former les autres est un rôle magnifique, il donne du sens à notre travail. » Un mantra partagé par de nombreux pairs. Et Béatrice Delbeuck de conclure : « Je pense que les RH sont plus conscientes du besoin de se former pour rester à jour que les autres. Et puis, comment inciter les autres à se développer, si on ne prend pas soin de son propre développement ? » ●

« Former les autres est un rôle vraiment magnifique »

NE PAS MANQUER LE TRAIN DE L'IA

Les formations en intelligence artificielle figurent cette année pour la première fois en tête de la liste de souhaits de près de deux responsables de formation sur trois, indique Cefora sur la base d'une récente enquête menée auprès de 192 répondants. Le constat n'est pas étonnant dès lors que le nouveau règlement européen sur l'intelligence artificielle (AI Act) oblige, depuis février, les organisations à renforcer les compétences en IA de leurs collaborateurs. De plus, d'après une autre enquête, menée cette fois par Acerta, près de la moitié des travailleurs belges utilisent déjà des outils IA, tandis que l'autre moitié bute surtout sur la complexité et le manque de clarté. Sept travailleurs sur dix indiquent en outre que leur entreprise n'a pas de directives concernant l'utilisation de l'IA.

C'est pourquoi Cefora, en tant que partenaire de montée en compétences de près de 60.000 entreprises et de plus d'un demi-million d'employés relevant de la Commission paritaire 200, a élargi son offre de formations de base en IA et lance aussi de nouvelles formations destinées à former des ambassadeurs IA. « Nous ne voulons pas former des experts en IA, mais sensibiliser les entreprises, les organisations, et les aider à former leurs collaborateurs à parler le langage de l'IA, explique Vanessa Plasria, Director Learning & Design Solutions chez Cefora. En formant les travailleurs aux compétences de base et en préparant des ambassadeurs internes, nous faisons tomber les barrières et rendons l'IA concrète et accessible. Ainsi, celle-ci ne constitue pas ou plus une menace, mais un levier de productivité et d'innovation. »

Chez Cefora, les 123 collaborateurs peuvent, s'ils le souhaitent, utiliser la version professionnelle de l'IA après avoir suivi une formation. « En tant qu'ambassadeur IA et curieux de ses évolutions, je me forme en continu afin de mieux les comprendre, témoigne ainsi Paul Diepenbrock, Learning Partner au sein de l'asbl. Mon objectif est de partager ces connaissances et d'aider nos équipes à en faire un usage responsable et concret au quotidien. »

Références
RÉVÉLEZ-VOUS!

Du contenu de qualité, le pouvoir de rassembler !

Découvrez nos solutions de recrutement, formation & marque employeur

- Infos carrière & branding
- Job/courseboard
- Events

Intéressé.e ? Contactez-nous
+32 2 225 56 66 ou hello@references.be

PROPULSÉ PAR
SUDINFO • LE SOIR

Le Guide du Salon RH

Complétez votre boîte à outils de solutions RH

Visiter le Salon RH organisé par Htag et Références vous offre l'opportunité d'explorer un large éventail de solutions, de découvrir des technologies innovantes et de prendre le pouls des dernières tendances. Rémunération, recrutement, learning & development, gestion des performances, technologies RH, qualité de vie au travail, coaching, relations sociales, management, mobilité, etc. Plus de 90 exposants vous attendent. Une bonne vingtaine de conférences et des info-sessions sont organisées tout au long de la journée. Voici le programme.

28 Les exposants de A à Z

46 Les acteurs à suivre

52 Les conférences à ne pas manquer

Offre :
Accent Languages accompagne les entreprises et leurs équipes avec des formations linguistiques sur mesure, pour renforcer efficacement leurs compétences en communication.

Proposition de valeur :
Nous proposons des formations entièrement personnalisées pour chaque métier, axées sur la pratique orale et renforcées par notre app Leapsy qui promet un apprentissage durable et autonome.

Stéphanie Stas
sst@accentlang.com
0499 90 67 15
Barchon
www.accentlang.com

Offre :
Acerta, groupe RH global, propose des solutions sur mesure : gestion de la paie, recrutement, formation, bien-être, développement des talents et accompagnement socio-juridique.

Proposition de valeur :
Sur notre stand, rencontrez nos experts RH et juridiques. Ils vous guideront vers des actions efficaces et concrètes pour faire évoluer vos pratiques RH et booster votre organisation.

Ingrid Mineur
ingrid.mineur@acerta.be
02 474 01 06
Belgique
www.acerta.be

Offre :
Coaching, formations et supervisions pour dirigeants, managers et coachs, pour renforcer leadership, posture et performance durable.

Proposition de valeur :
Des approches puissantes, humaines et sur-mesure pour révéler les potentiels, ancrer la confiance et transformer les cultures managériales.

Patrick Zacharis
patrick.zacharis@addvanceo.com
0498 26 00 50
Bruxelles
www.addvanceo.eu

Offre :
Depuis 25 années en quatre langues en Belgique, France et Luxembourg : conseils stratégiques et gestion RH, formations soft skills, coaching professionnels individuels et d'équipe.

Proposition de valeur :
Avec une large équipe d'experts, nous transformons les défis de la ligne hiérarchique en véritables succès. Nous insufflons l'audace managériale, le PEPS (Pertinence Énergie Pragmatisme Simplicité)...

Marc Senger
m.senger@aliasconsult.be
0479 86 49 49
Herve
www.aliasconsult.be

Offre :
Votre réalité + notre expertise = 100 % d'impact ! Votre partenaire de confiance : Misez sur ATOLO Langues. Votre promesse de transformation : Spark your Communication, People & Culture & Leadership.

Proposition de valeur :
Des formations qui font grandir vos équipes autant que vos objectifs ? Un grand oui !
Car, comme vous, nous croyons que l'un ne va pas sans l'autre. Résultats à l'appui. Venez en discuter avec nous.

Caroline Van Geel
caroline@atolo.eu
0479 34 60 14
Bruxelles
www.atolo.eu

Offre :
Coaching individuel et d'équipe, ateliers et conférences pour accompagner les transitions, renforcer la coopération et développer un leadership positif.

Proposition de valeur :
Je m'appuie notamment sur l'Appreciative Inquiry pour valoriser ce qui fonctionne, renforcer l'engagement, créer des dynamiques durables, concrètes et humaines.

Audrey Dedonder
contact@audrey-dedonder.com
0478 49 32 66
Wavre
https://audrey-dedonder.com

Offre :
AXA Belgium, leader en assurance en Belgique, propose des solutions d'assurance sur mesure pour particuliers et professionnels par le biais de courtiers indépendants.

Proposition de valeur :
En santé, AXA Belgium offre le meilleur du digital et une approche humaine pour soutenir la prévention et garantir le bien-être de vos collaborateurs au quotidien.

Stéphane Gazon
stephane.gazon@axa.be
0491 99 34 81
Bruxelles
www.axa.be/fr

Offre : Service de consultance unique focalisé sur le management et la collaboration intergénérationnels. L'âge n'est plus un tabou. Chacun trouve sa place, s'épanouit et soutient la stratégie de l'entreprise.

Proposition de valeur : Bilan, coaching d'équipe et ateliers originaux sur mesure ou chacun participe activement, focus sur les stéréotypes. Mise en place de programmes de (reverse) mentoring intergénérationnels. Conférences.

Véronique Noiret
Veronique.Noiret@axolot-consulting.com
0494 26 88 85
Namur
www.axolot-consulting.com

Offre : Notre start-up sociale favorise l'insertion socio-professionnelle en connectant des chercheurs d'emploi bruxellois à des professionnels engagés et des entreprises inspirantes.

Proposition de valeur :
Notre programme de mentorat en entreprise allie échanges individuels entre chercheurs d'emploi (mentees) et employés (mentors), et sessions collaboratives impliquant l'ensemble des participants.

Sanae Aghbal
sanae@backstage.network
0470 61 31 15
Bruxelles
https://backstage.network

Offre :
Balencio est une plateforme SaaS spécialisée dans la gestion du capital humain, conçue pour répondre aux enjeux de qualité de vie au travail et de transformation RH.

Proposition de valeur :
Grâce à des analyses basées sur des données scientifiques et une interface intuitive, Balencio fournit aux décideurs des insights actionnables pour favoriser une gestion proactive des équipes.

Benjamin Dewael
bde@balencio.com
0478 80 51 41
Mont-Saint-Guibert
www.balencio.com

Offre :
Formations et accompagnements pour répondre à vos obligations légales (santé, bien-être, sécurité...) et développer les compétences et le bien-être global de vos équipes.

Proposition de valeur :
Pour ancrer durablement les changements, nous travaillons tant au niveau du savoir-faire que du savoir-être, avec des approches multidisciplinaires et innovantes, adaptées à votre réalité.

Bão academy
info@baoacademy.be
02 289 68 25
Bruxelles/Gembloux
www.baoacademy.be

Offre : Be Family Belgium est une initiative qui permet aux entreprises de s'engager activement en faveur de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des membres de leur personnel.

Proposition de valeur :
Notre approche structurée permet de mieux intégrer les réalités familiales: analyse de vos pratiques actuelles, plan d'action sur mesure et label 'Be Family' pour valoriser votre engagement.

Alexia de Jonghe
info@be-family.be
02 507 72 05
Bruxelles
https://be-family.be

</becode>

Offre : BeCode connecte les entreprises en quête de talents tech avec des profils opérationnels et motivés. Nous facilitons le recrutement, le staffing et la montée en compétences interne via des formations.

Proposition de valeur : Nos parcours combinent formation intensive, accompagnement personnalisé et immersion professionnelle. Grâce à une approche axée sur la pratique, nous préparons des talents immédiatement employables.

Jean-Benoit Van Bunnen
jb.vanbunnen@becode.org
0475 95 03 96
Bruxelles
https://becode.org

Berenschot

Offre : Berenschot accompagne les organisations dans des décisions RH justes et alignées : recrutement, classification, rémunération, audits...
Des outils solides, reconnus et adaptés à vos enjeux.

Proposition de valeur :
En Belgique depuis 60 ans, nous co-construisons des solutions solides avec les entreprises et les partenaires sociaux, grâce à notre expertise, notre écoute et notre connaissance du terrain.

Jasmine Balancier
j.balancier@berenschot.be
0479 12 37 37
Bruxelles
www.berenschot.be/fr

BlueTrees

Offre : Depuis 2018, plus de 500 clients nous font confiance, dont de grands employeurs belges, grâce à notre connaissance approfondie des outils financiers et des exigences élevées en matière de GDPR.

Proposition de valeur :
Notre force : une équipe d'experts spécialisés en finance, fiscalité, juridique, opérations et informatique, et un engagement fort avec le client toujours au cœur de nos priorités.

Françoise Platteborse
francoise.platteborse@bluetrees.be
0496 56 61 97
Bruxelles
https://bluetrees.be

BRUXELLES FORMATION

former pour l'emploi

Offre : Besoin de former ou recruter à Bruxelles ? Bruxelles Formation, avec son offre employeurs, vous connecte à des talents qualifiés et propose des formations sur mesure pour vos équipes.

Proposition de valeur :
Bruxelles Formation, c'est un vivier de talents qualifiés issus de nos centres de formations (administration, management...) et des solutions de recrutement avantageuses pour renforcer vos équipes.

Adeline Remy
ad.remy@bruxellesformation.brussels
0472 75 50 70
Bruxelles
www.bruxellesformation.brussels

Business & Expats Health insurance

Offre : Business & Expats Health insurance propose des conseils d'experts et une gamme d'assurances santé. Ce service s'adresse aux expatriés et aux RH pour offrir la meilleure protection en soins de santé.

Proposition de valeur :
Plus de 20 ans d'expérience en matière de conventions internationales, un service multilingue et des assurances santé à prix compétitifs.

Isabelle Esterzon
isabelle.esterzon@healthinsurance.be
0499 55 20 08
Bruxelles
www.healthinsurance.be

CEFORA

Offre :
Cefora propose formations et accompagnements aux (futurs) employés de la CP200 pour renforcer leurs compétences et faire évoluer leur carrière avec un travail de qualité.

Proposition de valeur :
Dans un monde du travail en mutation, Cefora aide chacun à évoluer grâce à des formations ciblées, un accompagnement personnalisé et une culture d'apprentissage en continu.

Joëlle Van Roy
Joelle.VanRoy@cevora.be
0468 27 49 24
Schaerbeek
www.cevora.be

cegis

Offre :
Cégis spécialiste des formations en développement humain, langues, informatiques allié à son partenaire Cresept pour les formations ligne hiérarchique, consultance et bien-être au travail.

Proposition de valeur :
Larges choix de formations à tout niveau, proposition sur mesure, éligible aux chèques formations.

Julie Hernoux
julie.hernoux@vidyas.be
010 47 52 05
Seraing / Drogenbos
www.cegis.be/fr

CENTRE BELGE DE FORMATION ET DE COACHING

Offre :
Le Centre Belge de Formation et de Coaching vous accompagne dans votre développement personnel et professionnel avec des formations et des coachings individuels et collectifs.

Proposition de valeur :
CBFC, c'est l'art d'éveiller les consciences pour faire grandir les personnes et les organisations. Notre approche est expérientielle, holistique et transformative.

Christa Jongen
c.jongen@cbfc.be
0473 89 22 87
Liège
www.cbfc.be

Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers
Claeys & Engels

Offre :
Nous offrons expertise juridique et conseils pratiques pour optimiser la gestion des collaborateurs dans un cadre légal complexe.

Proposition de valeur :
Leader en droit social en Belgique, nous allions expertise locale et réseau international pour offrir des solutions sur mesure et pragmatiques à tous vos défis RH.

Gaëlle Willems
gaelle.willems@claeysengels.be
02 761 47 42
Bruxelles
www.claeysengels.be

Q7LEADER

ÊTES-VOUS PRÊTS POUR LA TRANSPARENCE SALARIALE ?

D'ici **juin 2026**, toutes les entreprises belges devront prouver qu'elles rémunèrent équitablement. Et cette fois, la charge de la preuve repose sur l'employeur.

Le **Baromètre Transparence Salariale** permet aux équipes RH d'évaluer en moins de 3 minutes à quel point leur organisation est prête.

FAITES LE TEST

www.q7leader.com/transparence

Offre :
Boostez vos équipes !
Formations par le mouvement pour transformer stress en énergie, clarté et coopération. En français et en anglais.

Proposition de valeur :
On arrive fatigué et gris, on repart plein d'énergie, coloré et détendu. Cohésion d'équipe renforcée : créer du lien par le mouvement. Inclusif (PMR possible). 10 % reversés à des ateliers solidaires.

Laurie Blondeel
info@connectingmove.com
0479 91 06 81
Bruxelles
www.connectingmove.com

Offre : Accompagnement professionnel et formations en compétences numériques pour actionner les leviers de la transformation digitale des entreprises. Facilitateur du recrutement des chercheurs d'emploi.

Proposition de valeur : Parcours de formations intenses dans un environnement innovant. Sensibilisation, organisation de conférences sur les thématiques digitales. Partenariats sociétés et accompagnement chercheur d'emploi.

Vincent Grignard
vincent.grignard@digitalcity.brussels
02 475 20 05
Bruxelles
https://digitalcity.brussels/fr

Offre : EGYM Wellpass, l'abonnement sport & bien-être ultime des salariés. Un accès unique au réseau sportif n°1 en Europe avec plus de 16.000 partenaires et 300 activités.

Proposition de valeur :
EGYM Wellpass engage les salariés dans un mode de vie sain et actif, grâce à un abonnement unique cofinancé par l'entreprise. Pour des équipes engagées et en bonne santé.

John Delvaulx
john.delvaulx@egym-wellpass.com
0495 50 42 76
Bruxelles
https://be.egym-wellpass.com/fr-be

Offre : ENI propose des contenus de formation informatique et bureautique : la solution interactive MEDIAplus et la bibliothèque numérique, avec plusieurs livres et vidéos sur des thématiques diverses.

Proposition de valeur :
Découvrez la solution interactive MEDIAplus pour se former à la bureautique. MEDIAplus est une plateforme de formation en ligne unique dans un environnement réel, immersif et en toute autonomie.

Edouard Guilbert
eguilbert@eni.fr
00 33 6 88 23 17 54
Saint-Herblain (FR)
www.eni-elearning.com/fr/

Offre :
Le Groupe Epsilon est le réseau et la communauté de pratiques des acteurs professionnels de la formation et du développement des compétences dans les organisations.

Proposition de valeur :
Un espace d'échange pour partager des expériences et des savoirs, renforcer les liens entre professionnels du Learning & Development, et apprendre ensemble pour stimuler la réflexion collective.

Marc Borry
secretariat@epsilon.be
/
Louvain-la-Neuve
https://epsilon.be

Offre :
Agence de recrutement, intérim long terme.

Proposition de valeur :
Les valeurs de notre agence intérim. La Coopération, l'Agilité, le Développement, la Reconnaissance et l'Excellence sont les valeurs de notre boîte intérim.

Valentina Foche
Valentina.foche@jobandtalent.com
0497 58 87 11
Herstal
www.equip-interim.be/fr

Assessments 24x7

Offre :
Nous offrons aux pros RH et coachs une gamme complète d'analyses comportementales et de certifications (DISC, FM, 360°, EIQ...), avec pédagogie ludique, plateforme dédiée et accompagnement continu.

Proposition de valeur :
Vous bénéficiez d'analyses validées, d'outils pédagogiques innovants et de tarifs inégalés, le tout en conformité RGPD. Ce qui nous distingue : Une relation de confiance durable avec nos partenaires.

Alain Philippe
a.philippe@erudia.com
00 33 6 08 52 25 01
Paris
https://assessments24x7fr.com/

ETHIAS

Offre :
Ethias Lease propose des solutions de leasing flexibles avec bornes de recharge intelligentes, entretien, assurance et assistance 24/7. Tout pour une mobilité durable et sans souci.

Proposition de valeur : Chez Ethias Lease, le conducteur est au centre. Nous offrons une mobilité durable, des solutions de recharge intelligentes et des contrats de plus longue durée pour une expérience fluide et sereine.

Sylvie Naedenoen
sylvie.naedenoen@ethiaslease.be
0491 92 32 37
Liège / Hasselt
www.ethiaslease.be

PRISME

Fédération wallonne LGBTQIA+

Offre :
Nous formons RH et managers aux thématiques LGBTQIA+ pour comprendre, agir, et inclure les diversités. Nos formations interactives peuvent se suivre en présentiel ou en ligne.

Proposition de valeur :
Nous offrons une approche sur mesure alliant outils concrets, participation active et expertise LGBTQIA+ pour renforcer l'inclusion et le bien-être au travail.

Adeline Coline
formation@federation-prisme.be
04 222 17 33
Liège
www.federation-prisme.be

Funkey

Offre : Funkey propose des teambuildings fun et clés en main. Comparez, trouvez et réservez facilement l'activité idéale via notre plateforme partout en Belgique.

Proposition de valeur :
Une plateforme unique pour comparer, personnaliser et réserver facilement des team-buildings originaux, avec un accompagnement sur mesure et des partenaires de qualité.

Cobus Van Gheluwe
cobus@funkey.be
0498 94 57 95
Gand
https://funkey.be/fr-BE

gradar

powered by Coreus

Offre : Expert en évaluation analytique des fonctions et gestion de rémunération : garantissez l'équité salariale et la conformité à la Directive Transparence UE.

Proposition de valeur :
Expertise unique en conception d'architecture du travail et comparaison des salaires : méthodologie gradar éprouvée, conformité Directive UE et élimination analytique des biais de genre.

Axelle Peeters
axelle.peeters@coreus.eu
0472 80 09 50
Belgique
www.gradar.com/en

Grouks

Start with people

Offre :
Grouks équipe votre organisation d'un sonar RH pour naviguer sereinement : cap sur la prédictibilité, la robustesse et le ROI humain !

Proposition de valeur :
Grouks crée des cadres innovants pour mesurer, piloter et sécuriser l'impact humain, au-delà des approches classiques souvent déconnectées des enjeux stratégiques et financiers.

Thibaut Delhaye
thibaut@grouks.com
0479 38 00 39
Bruxelles
www.grouks.com

Offre :
CESI, Service Externe de Prévention et de Protection au Travail, veille au bien-être de vos collaborateurs.
Sa filiale One se concentre sur le management et la vitalité de vos équipes.

Proposition de valeur :
Nos experts collaborent de manière étroite et multidisciplinaire avec les entreprises affiliées en alliant esprit d'équipe, efficience, dépassement, innovation et respect.

Catherine Choque
communication@cesi.be
02 771 00 25
Belgique
www.cesi.be

Offre :
Bâtir ensemble des environnements de travail plus sains, plus sûrs et plus performants. Plus de 1.000 experts passionnés à votre disposition.

Proposition de valeur :
Des services sur mesure, un engagement constant, un véritable partenaire de bien-être pour votre organisation.

Anne Latour
Anne.Latour@idewe.be
0473 33 53 95
Haasrode
www.idewe.be/fr

Offre : Htag est la Communauté d'inspiration sur l'humain au travail, leader en Belgique francophone. Elle rassemble les DRH et leurs équipes pour les inspirer et stimuler le partage de bonnes pratiques.

Proposition de valeur : Cet espace collaboratif est nourri par une info de qualité, des temps de rencontre (Summer Campus, Lab, masterclasses, séminaires, lunchs d'inspiration, rencontres expérientielles...) et la connexion aux initiatives pertinentes pour la profession.

Pascale Lenaers
pascale.lenaers@references.be
0471 85 70 42
Bruxelles / Bouge
https://htag.references.be

Offre : Cabinet expert en neurodiversité, leadership humain & intelligence collective avec une approche systémique. Conférences, conseil stratégique, formations, facilitation, événements immersifs (NED).

Proposition de valeur :
Nous activons la richesse cognitive pour transformer vos pratiques, équipes et organisations. Une inclusion concrète, fondée sur l'action, portée par notre double expertise terrain et stratégique.

Audrey Carrafa
audrey@hypersens.co
0478 78 77 91
Bruxelles
www.hypersens.co

Offre : Une offre diversifiée de formations, en journée ou en soirée, certifiantes ou non, en inter ou intra-entreprises, dans le domaine de la gestion et au-delà, conçues par des professionnels de terrain.

Proposition de valeur :
Fort de l'expertise de ses formateurs-experts et de l'ICHEC, les programmes répondent aux défis d'aujourd'hui et de demain, avec comme ambition un impact concret pour les personnes, les organisations

Sara Bossaert
sara.bossaert@ichec.be
02 739 37 41
Bruxelles
https://ichecformationcontinue.be

Offre : Application belge de planification, de productivité et de gestion RH, qui automatise et facilite la communication et le pilotage des équipes. Conçu pour celles et ceux qui attendent plus qu'un outil.

Proposition de valeur :
Adaptabilité à des milliers de cas concrets, accompagnement personnalisé et de proximité, développements selon vos besoins, pour alléger votre quotidien et celui de vos équipes.

Charlie Bouchez
charlie.bouchez@ileo.com
0499 544 618
Louvain-la-Neuve
www.ileo.com

insights

Offre :
Insights développe des équipes performantes grâce à la conscience de soi. Nos programmes sont adoptés par 48 % des entreprises du Fortune 500 pour développer leurs talents.

Proposition de valeur : Insights offre un langage universel basé sur les énergies de couleur, facilitant la communication et la connexion entre équipes au-delà des frontières géographiques, générationnelles et culturelles.

Jonathan Hanneuse
jhanneuse@insights.com
02 882 26 48
Bruxelles
www.insightsbenelux.com/fr-be

isograd Testing Services

Offre : Nous proposons deux solutions : une plateforme pour créer et piloter vos évaluations de A à Z selon vos règles ou un catalogue de plus de 200 tests prêts à l'emploi pour évaluer sans partir de zéro.

Proposition de valeur :
Maîtrisez chaque étape de vos évaluations depuis vos outils RH, de la création des tests à l'analyse des résultats, grâce à une approche fiable, autonome et parfaitement alignée avec vos enjeux.

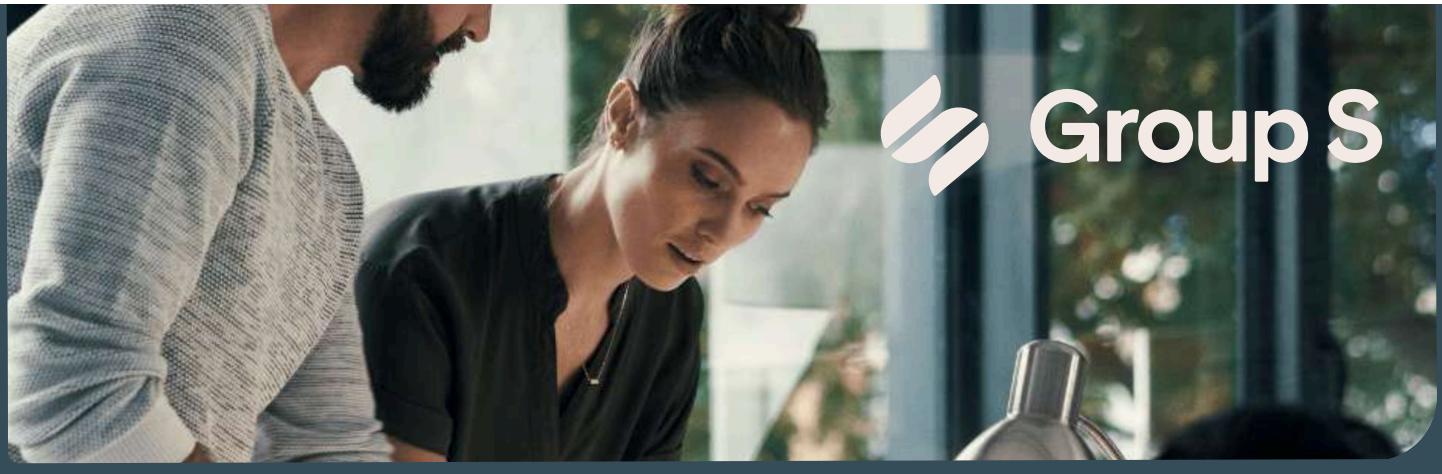
Christophe Wilmart
christophe.wilmart@isograd.com
00 33 6 43 79 49 28
Paris
www.isograd-testingservices.com

kala

Offre : Avec Kala, votre intranet devient intelligent : l'IA met l'info à portée de vos équipes, allège votre charge RH, fluidifie votre communication et révèle les besoins de votre organisation.

Proposition de valeur :
Kala allie intranet et knowledge manager intelligent. L'IA rend l'info accessible et vous livre des insights utiles. Vous le mettez en place et le gérez en quelques clics, sans compétences techniques.

Nathalie Noiret
nathalie.noiret@kala-solutions.com
0496 23 93 46
Merelbeke
www.kala-solutions.com



Votre partenaire en RH de A à Z

Group S est à vos côtés pour répondre à toutes vos questions en matière de ressources humaines. De la gestion de la paie à la consultance RH, en passant par les obligations légales, nous vous offrons un accompagnement personnalisé et une expertise solide. Avec Group S, vous bénéficiez d'un partenaire fiable, engagé à soutenir la croissance de votre entreprise à chaque étape.

Explorez nos service: groups.be

- Outils 100% digitaux & intégrés
  - Planning
  - Payroll
  - Plan cafétéria
- 100% support humain
- Support sociojuridique & formation
- Consultance en RH
- Recrutement & Assessment
- Starters & Indépendants

Offre :
Kelio, l'allié des RH : logiciel SIRH complet et pointeuses pour gérer, temps, absences, notes de frais, recrutement et bien plus encore avec efficacité. Avec Kelio, gérez vos collaborateurs de A à Z.

Proposition de valeur : Expert depuis 38 ans en gestion des temps, nous concevons notre logiciel SIRH personnalisable et nos pointeuses multifonctions. Plus de 20.000 clients nous font confiance dans le monde.

Cynthia Fauville
cynthia.fauville@kelio.be
0472 88 03 34
Wavre
www.kelio.be

Offre : Liantis, groupe RH global, est le seul à regrouper toutes les compétences sous un même toit. Du payroll aux conseils juridiques et service externe pour la prévention et la protection au travail.

Proposition de valeur :
Des conseils RH pratiques et juridiques, adaptés à votre stratégie et contexte. Suivez notre conférence sur l'absentéisme et réintégration en 2026 ou rencontrez nos experts RH sur notre stand.

Sophie Smeulders
sophie.smeulders@liantis.be
081 24 39 47
Bruxelles
www.liantis.be/fr

Offre :
La librairie Graffiti est une librairie indépendante généraliste implantée à Waterloo depuis plus de 30 ans.

Proposition de valeur :
Avec plus de 30.000 références, la Librairie Graffiti offre un large choix d'ouvrages, que ce soit en sciences humaines, loisirs, arts, jeunesse... Elle est présente sur la HR Fair avec un large choix d'ouvrages dédiés à la gestion des ressources humaines.

Bárbara Ramos Muñoz
info@librairiegraffiti.be
02 354 57 96
Waterloo
www.librairiegraffiti.be

Offre :
Boostez vos événements de recrutement avec une plateforme unique qui matche talents et recruteurs, simplifie votre organisation et maximise vos résultats.

Proposition de valeur :
Un outil tout-en-un : les organisateurs optimisent l'organisation de leurs salons, les participants accèdent à des profils digitaux, recherches avancées et matching pour trouver les bons talents.

Marc-Antoine Henroz
marc-antoine@matchingsquare.com
0471 50 49 27
Plancenoit
www.matchingsquare.com

Offre :
MentorYou est un soutien pour chercheurs d'emploi par des personnes actives professionnellement qui partagent leur connaissance de l'emploi au service de l'objectif du chercheur d'emploi !

Proposition de valeur :
Développer ses soft skills, élargir son réseau, être formé à l'accompagnement, valoriser son expérience et contribuer à l'insertion de jeunes motivés : une aventure humaine et enrichissante !

Sébastien Garcia Lopez
sebastien.garcia@pourlasolidarite.eu
0470 85 91 35
Bruxelles
https://mentoryou.be/

Offre : Concessionnaire agréé Mercedes-Benz, Mercedes BymyCAR est un des grands acteurs fleet sur le marché belge et propose également d'autres solutions de mobilité avec location à court et moyen terme.

Proposition de valeur : Expertise Mercedes-Benz, accompagnement personnalisé et conseillers fleet spécialisés : BYmyCAR offre aux entreprises des solutions de mobilité premium, flexibles et adaptées à chaque besoin.

Frédéric Walckiers
frederic.walckiers@bymycar.be
0471 60 25 68
Bruxelles
www.bymycar.be

MICROMÉGAS

Offre :
MicroMégas propose un accompagnement humain et personnalisé pour développer les talents en entreprise, avec coaching individuel et collectif ainsi que formations sur-mesure.

Proposition de valeur :
La plateforme qui offre un coaching sur-mesure pour chaque talent, avec un suivi clair et fluide pour les RH.

Margot Feard
margot@micromegas.io
0496 98 97 92
Bruxelles
www.micromegas.io

Up Monizze

Offre : Monizze simplifie la rémunération flexible. Après les chèques électroniques, elle rend budget mobilité et plan cafétéria accessibles à tous grâce à RewardFlex.

Proposition de valeur :
100 % digital avec une touche humaine, Monizze rend la rémunération flexible accessible aux PME grâce à des solutions simples, abordables et centrées sur l'utilisateur.

Nelly Chammas
nelly.chammas@monizze.be
/
Bruxelles
www.monizze.be

MOTI

Offre : Moti® révolutionne votre gestion du temps : suivi des heures simplifié, plannings automatisés, analyses précises. Solution complète qui s'adapte à toute organisation.

Proposition de valeur :
40 ans d'expertise en gestion du temps, accompagnement humain personnalisé, méthodologie éprouvée. Nous transformons chaque minute en avantage concurrentiel.

Igor t'Kint
itkint@idtech.be
0488 64 61 41
Gembloux
www.moti-time.eu/fr

CEFORA 35 ANS

START TO SHINE

APPRENEZ. PROGRESSEZ. RAYONNEZ.

Depuis 35 ans, Cefora accompagne et soutient les employés et les entreprises de la CP 200. Aujourd'hui encore, nous avançons à vos côtés avec des formations qui répondent aux besoins d'un monde du travail en pleine évolution.

START TO SHINE, c'est plus qu'un slogan. C'est la promesse d'un avenir où **les compétences font briller les personnes**, et évoluer les sociétés qui les emploient.

Découvrez notre offre de formations sur cefora.be

mpleo

Offre : mpleo est un SIRH modulaire, rapide à déployer et centré sur l'usage. Il fluidifie les échanges RH-managers-collaborateurs, automatise les processus et propose un pilotage fiable des données RH.

Proposition de valeur : mpleo se distingue par sa modularité 100 % SaaS, son déploiement rapide, son interface pensée pour tous les utilisateurs et sa capacité à s'adapter sans rupture aux besoins RH de chaque organisation

Christian Beaujean
christian.beaujean@septeo.com
0477 22 15 19
Zaventem
www.mpleo.com/be/fr

NautaDutilh

Offre : NautaDutilh est un cabinet d'avocats international et pluridisciplinaire, full services, actif en droit belge, néerlandais, luxembourgeois et européen, avec plus de 400 avocats.

Proposition de valeur : NautaDutilh offre une assistance complète aux entreprises en droit du travail : transactions, restructurations, réglementation, litiges, avec une solide expertise en lutte contre la discrimination.

Thierry Duquesne
Thierry.Duquesne@nautadutilh.com
02 566 83 11
Bruxelles
www.nautadutilh.com/fr/

NEUROLEAD

Offre : Neurolead aide les entreprises, leurs managers et leurs collaborateurs à gérer ce qu'il y a de plus impactant pour la performance et le bien-être, les comportements humains.

Proposition de valeur : Nos formations et accompagnements s'appuient sur les neurosciences pour donner à tous les clés pour comprendre les racines de leurs comportements et les outils pratiques pour les optimiser durablement.

Frédéric Delforge
frederic.delforge@neurolead.net
0474 85 00 02
Bruxelles
www.neurolead.net

ngage

Offre : ngage aide les organisations à attirer et fidéliser les talents, renforcer leurs équipes RH, intégrer le digital et rester conformes, avec des solutions durables et concrètes.

Proposition de valeur : ngage transforme votre stratégie en actions concrètes sur le terrain, en accompagnant vos équipes avec excellence, humanité et énergie positive pour un impact durable.

Stéphanie Doumont
s.doumont@ngageconsulting.com
0477 59 69 06
Bruxelles
www.ngageconsulting.com

NRB

DARING TO COMMIT

Offre : NRB, expert reconnu en IT, propose via son service « Managed Staffing » des ressources qualifiées couvrant toutes les compétences pour renforcer vos équipes et répondre à vos besoins IT spécifiques.

Proposition de valeur : L'équipe compte 600 consultants qualifiés issus de NRB et partenaires triés sur le volet, couvrant de nombreux rôles, méthodologies et technologies pour répondre aux besoins variés des clients.

Élise Miranda Montes
elise.mirandamontes@nrb.be
04 249 76 31
Herstal
https://nrbcareers.com

o2o Bicycle Leasing

Think bicycle first

Offre : Rendez-vous au travail avec le vélo de vos rêves grâce à o2o Bicycle Leasing : leasing flexible, sur mesure et complet ! Avantage fiscal + employés heureux = entreprise gagnante.

Proposition de valeur : Notre force ? Un accompagnement expert à chaque étape : nous simplifions la partie administrative et assurons un service complet de maintenance et d'assurance pour offrir une expérience sereine.

Quentin Heymans
quentin.heymans@o2o.be
0489 88 82 75
Gand
www.o2o.be/fr

Offre :
OPTIM HR conseille les PME dans la gestion de leurs ressources humaines, surtout les aspects hard HR : optimisation de packages salariaux, documents sociaux, conseils juridiques, projets RH.

Proposition de valeur :
Nous accompagnons depuis 8 ans les PME avec des conseils personnalisés et pragmatiques. Nous assurons une grande réactivité et une expertise pointue. Notre ADN : optimisons votre gestion RH !

Thibaut Martens
thibaut@optimhr.be
0496 96 05 36
Watermael-Boitsfort
https://optimhr.be/

Offre :
ORSYS, leader en formation numérique, management et métiers d'entreprise, accompagne les organisations depuis 50 ans pour booster leur performance et réussir leurs transformations.

Proposition de valeur :
50 ans d'expertise, des formations animées par des experts, un accompagnement sur mesure pour accélérer vos compétences et réussir vos transformations.

Laura Lopez
info@orsys.be
02 801 13 68
Bruxelles
www.orsys.be

Offre :
OTBC vous aide à améliorer l'organisation et les relations dans vos équipes au travers de formations (suite Microsoft Office, communication, travail d'équipe, leadership) et de coachings sur mesure.

Proposition de valeur :
Chez OTBC, nous croyons que l'épanouissement professionnel est un levier stratégique : notre approche humaine transforme les talents en moteurs de performance durable.

Jean-Michel Oost
jm.oost@otbc.be
0472 90 04 44
Saint-Denis
www.otbc.be

Offre : Nous sommes un expert de premier plan en solutions RH. Nous offrons des solutions de bout en bout pour tous vos défis RH. Nous soutenons votre entreprise à chaque étape, guidés par l'impact et la valeur.

Proposition de valeur :
De la stratégie à l'implémentation. Durables, efficaces et conformes aux réglementations. Nous allons au-delà de la théorie et mettons en œuvre des solutions pertinentes et avec des résultats tangibles. *We make it happen !*

Inez Schoels
inez.schoels@partena.be
0495 59 68 88
Bruxelles
www.partena-professional.be

Offre :
Offrez plus sans dépenser plus : Payflip digitalise la rémunération flexible et optimise fiscalement vos budgets salariaux, sans charge administrative.

Proposition de valeur :
Payflip combine expertise RH, fiscalité et tech pour maximiser votre ROI salarial et offrir plus de valeur à chaque employé. Simple, légal et 100 % adapté à votre entreprise.

Maura Nachtergaele
sales@payflip.be
0479 17 28 71
Bruxelles
https://payflip.be/en

Offre :
Editeur de tests psychométriques, spécialisé dans l'évaluation et le développement des soft skills. Depuis 35 ans, nous aidons les entreprises à mieux comprendre le fonctionnement humain au travail.

Proposition de valeur :
Des outils psychométriques fiables et scientifiquement validés, qui vont au-delà du diagnostic : favoriser la prise de conscience, stimuler le développement et renforcer la performance collective.

Anastasia Stichelmans
benelux@performanse.com
0490 16 99 95
Nantes
www.performanse.com/fr

PilotMe

Offre : Nous accompagnons les entreprises et leurs collaborateurs en étant concrets. Notre approche dans nos formations, conférences et accompagnements maximisent l'efficience et cultivent la sérénité.

Proposition de valeur :
Des formations, conférences et accompagnements aux thématiques d'actualité, accompagnés d'ouvrages et vidéos pédagogiques, mais surtout d'une méthode où chaque profil de personnalité compte.

Michelangelo Pilato
michelangelo@pilotMe.be
0476 76 24 30
Bruxelles
www.pilotme.be

pluxee

Offre :
Pluxee, leader mondial des avantages collaborateurs, offre des chèques (repas, éco, cadeaux, sport & culture) ainsi que des services dédiés à la mobilité durable et à la gestion des talents.

Proposition de valeur :
Pluxee cherche constamment à améliorer la qualité de vie des employés, leur pouvoir d'achat et leur engagement, en mettant l'accent sur la durabilité et le soutien au commerce local.

Véronique Coenen
sales@sales.pluxee.be
02 547 55 05
Bruxelles
www.pluxee.be

protime

Offre :
Vous considérez que le temps est précieux ? Nous aussi ! C'est pourquoi Protime a vu le jour en 1995 et est désormais leader du marché de l'enregistrement du temps et de la planification du personnel.

Proposition de valeur :
Grâce à un effort permanent d'innovation, Protime offre des solutions RH en Gestion du Personnel à plus de 5 600 clients issus de différents secteurs d'activité à travers l'Europe.

Khalid Ouariba
khalid.ouariba@protime.eu
0495 15 33 77
Mechelen
www.protime.eu/fr-be

Q7LEADER

Offre :
Q7Leader aide les organisations à placer l'humain au cœur de leur stratégie en modernisant la gestion des talents et de la performance.

Proposition de valeur :
Q7Leader transforme la fonction RH en levier stratégique grâce à une approche data-driven, équitable et centrée sur l'humain.

Thomas Goubau
thomas.goubau@q7leader.com
0491 22 88 16
Bruxelles
www.q7leader.com

Références
RÉVÉLEZ-VOUS!

Offre : Références est la solution emploi et formation pour booster sa carrière. Dans le groupe médias Rossel (Le Soir, SudInfo, Vlan, 7Dimanche...), Références permet la rencontre des employeurs, des organismes de formations avec les meilleurs talents.

Proposition de valeur : Inspirer, offrir des solutions aux talents en recherche active ou en questionnement professionnel. Accompagner les entreprises dans le développement de leur image de marque employeur.

Stephanie Popović
hello@references.be
02 225 56 66
Bruxelles / Bouge
www.references.be

remote

Offre :
Remote est une plateforme de gestion RH et de paie qui accompagne les entreprises de toute taille pour embaucher, gérer et payer leurs talents partout dans le monde, simplement et en toute conformité.

Proposition de valeur :
L'offre de Remote repose sur sa plateforme logicielle, guichet d'accès unique à ses modules de paie et RH, ses services RH et juridiques et son infrastructure d'entités légales dans plus de 80 pays.

Marguerite Monrose
marguerite@remote.com
00 33 6 10 38 01 46
San Francisco
www.remote.com

rise up

Offre :
Rise Up vous aide à accélérer votre montée en compétences. Propulsée par une IA avancée et des moteurs d'apprentissage adaptatif, elle offre des expériences de formation hyperpersonnalisées.

Proposition de valeur : Facile à utiliser et parfaitement intégrée à votre activité, Rise Up propose des expériences de formation personnalisées et instantanées, grâce à une IA et un moteur d'apprentissage adaptatif.

Aliocha Segard
aliocha.segard@riseup.ai
00 33 6 65 57 27 43
Paris
www.riseup.ai

SALARY SOLUTION

Offre :
Gérer paie, législation sociale et obligations administratives est un casse-tête pour les dirigeants de PME. Salary-Solution allège tout ça avec expertise, proximité et simplicité humaine.

Proposition de valeur :
Un bureau salarial à taille humaine, réactif et expert PME. Des réponses claires, un accompagnement personnalisé et une gestion simplifiée, sans lourdeur ni complexité.

Amato Lizza
amato.lizza@salarysolution.be
0499 70 77 80
Anderlecht
www.salarysolution.be

sdworx
HR & Payroll

Offre :
Solutions RH intégrées : paie, conseil, recrutement, optimisation salariale. Une expertise locale et européenne pour accompagner chaque étape du parcours employé.

Proposition de valeur :
Chez SD Worx, nous faisons rayonner vos équipes : des solutions RH qui améliorent le travail, la vie et la société. Ensemble, faisons de vos talents le moteur de votre succès.

Hugues Thibaut
Hugues.Thibaut@sdworx.com
0476 95 39 23
Belgique
www.sdworx.be/fr-be

Be Family : l'équilibre travail-vie privée, un investissement gagnant !

Votre accompagnement en 3 étapes

- **Évaluation** : diagnostic de votre politique familiale
- **Plan d'action** : feuille de route personnalisée
- **Influence** : obtention du label et visibilité

Contactez-nous

be-family.be

be family Belgium
Powered by la Ligue des familles

Offre :
Securex, votre partenaire RH 360° : paie, bien-être, prévention, mobilité & conseils pour libérer le potentiel de chaque entreprise.

Proposition de valeur :
Securex, partenaire RH global : expertise, proximité et solutions sur mesure pour accompagner chaque entreprise dans ses défis.

Cathy Smets
cathy.smets@securex.be
0475 58 63 66
Bruxelles
www.securex.be

Offre :
Boostez vos objectifs grâce à la graphologie : un outil surprenant pour recruter, s'orienter, se réinventer et mieux se connaître à travers l'analyse de votre écriture.

Proposition de valeur :
Graphologue experte, j'analyse l'écriture pour révéler soft skills, potentiel et adéquation au poste. Mon approche fine et humaine fait la différence dans vos recrutements et bilans de compétences.

Ségolène Binet
segolenebinetgraphologue@gmail.com
0479 66 56 47
Bruxelles
www.graphobel.be

Offre :
Un réseau d'espaces de travail flexibles et privatifs en Belgique et Luxembourg, pour allier productivité, confort et *good vibes* au quotidien.

Proposition de valeur : Nous créons des environnements professionnels dynamiques où vos équipes aiment venir travailler et donner le meilleur d'elles-mêmes.

Marie Brouwez
marie.brouwez@silversquare.eu
0474 78 35 19
Bruxelles
www.silversquare.eu

Offre : Plus de 100 formations (présentiel, distanciel, blended), +20 conférences d'actualité, experts opérationnels, pédagogie active et sur mesure, multilingue (FR/NL/EN) pour entreprises & institutions publiques.

Proposition de valeur :
Formations 100 % ancrées dans la pratique, animées par des experts métiers, en formats flexibles et multilingues. Une approche sur mesure, proche des enjeux belges et européens.

Donatella Storelli
dstorelli@abilways.com
02 533 10 20
Bruxelles
www.abilways.be

Offre : Sotra HR Lawyers est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social. Sotra conseille les employeurs privés et publics. Local et indépendant, Sotra fait partie du réseau international Ellint.

Proposition de valeur :
Sotra HR Lawyers entretient une relation personnalisée avec ses clients. Sotra intervient de manière rapide et pragmatique à un coût maitrisé. Sotra maintient ses clients à jour en droit social.

Noël Lambert
noel.lambert@sotra.be
0486 58 23 56
Bruxelles / Namur
https://sotra.be/

Offre : Streat, c'est une flotte de food-trucks : privés, professionnels, ou festivals. Nos food-trucks s'adaptent, avec des menus flexibles incluant des options végétariennes et vegan. Nous aimons le sur-mesure.

Proposition de valeur :
Nous préparons des plats savoureux et faits maison, inspirés de la street food du monde entier (pizza romaine, fajitas de Mexico City, un bao made in China, currys épicés de Bangkok, cheeseburger).

Nina Roditi
nina@streat-foodtruck.be
0475 50 14 91
Etterbeek
https://streat-foodtruck.be

Offre : Student aide les entreprises à attirer les jeunes talents : visibilité sur notre plateforme, campagnes ciblées et contenu engageant pour booster votre recrutement et renforcer votre marque employeur.

Proposition de valeur : Student connecte les entreprises aux jeunes talents via une approche multicanale : plateforme dédiée, un réseau de 500.000 jeunes et des solutions sur mesure, pour un recrutement créatif et ciblé.

Lisa Van Hoogenbemt
lisa@student.be
0478 68 99 69
Etterbeek
www.student.be/fr

Offre :
La solution la plus complète de bout en bout pour l'enregistrement du temps, la planification du personnel et la gestion des équipes mobiles.

Proposition de valeur :
Nous aidons les responsables RH à simplifier la gestion des effectifs, à garantir la conformité et à responsabiliser les employés.

Dimitri Bial
dimitri.bial@suivo.com
0476 70 14 81
Edegem
www.suivo.com/fr

Offre :
Synergie c'est un groupe international représenté dans 18 pays. En Belgium, c'est 500 collaborateurs spécialisés en recrutement et passionnés.

Proposition de valeur :
Notre différence, c'est notre équipe! De l'expertise et une réelle écoute des attentes candidats et partenaires. Notre objectif est de créer des solutions durables pour nos candidats et nos clients.

Ludivine Copois
ludivine.copois@synergiejobs.be
0494 51 74 21
Anvers
www.synergiejobs.be

Offre : Sysarb permet aux entreprises de disposer d'une plateforme complète pour la transparence salariale : audits salariaux intelligents, analyses d'équité, rapports de conformité et informations qui transforment les données en décisions.

Proposition de valeur : Nous croyons que la transparence salariale peut changer le monde. Sysarb donne aux organisations les moyens de combler les écarts de rémunération, d'inspirer la confiance et de construire des environnements de travail équitables pour tous.

Axelle Peeters
axelle.peeters@coreus.eu
0472 80 09 50
Belgique
https://sysarb.com/

Offre : Talentsquare développe les dernières technologies du marché pour vous permettre de gérer en toute autonomie, votre recrutement ainsi que vos contrats d'intérim.

Proposition de valeur :
Talentsquare développe votre marque employeur, booste vos recrutements, et simplifie radicalement votre intérim.

Hubert Halbrecq
hubert.halbrecq@talentsquare.com
0479 59 55 44
Malines
www.talentsquare.com

Offre : La combinaison unique de la Psychologie et Technologie au service des Talents. Talogy est votre partenaire en attraction, recrutement, développement et transformation de talents et organisations.

Proposition de valeur :
Un partenariat sur-mesure ? Notre approche agile et humaine débloque les potentiels humains. Nous développons des solutions robustes pour transformer, impacter et faire grandir votre organisation.

Céline Martin
celine.martin@talogy.com
00 33 4 56 12 97 72
Paris
https://talogy.com/fr

Offre :
La consultance RH d'UCM soutient les entreprises en *hard* et *soft HR* avec des services adaptés : administration, payroll, recrutement, formation sur-mesure... Pour des missions ponctuelles ou continues.

Proposition de valeur :
Les plus d'UCM : des experts RH alliant rigueur et humanité, des pratiques RH favorisant la performance et l'engagement, des offres flexibles adaptées à vos besoins et une équipe pluridisciplinaire.

Julie Demoitié
solutions.rh@ucm.be
078 05 11 05
Wallonie / Bruxelles
www.ucm.be/produits/consultance-rh

Offre :
Les certificats universitaires de l'UMONS, acteur incontournable de la formation, permettent de vous perfectionner, d'élargir vos domaines d'expertise et de développer votre carrière professionnelle.

Proposition de valeur :
À l'UMONS, développez vos talents autrement : la proximité d'une équipe et la passion de ses experts. Des certificats RH ancrés dans l'humain et dans la réalité de l'entreprise.

Claire Dupont
claire.dupont@umons.ac.be
0477 91 36 52
Mons
https://web.umons.ac.be

Offre :
Nous aidons les organisations à aligner comportements et valeurs grâce à une méthode, un logiciel et une communauté d'experts, pour construire une culture vivante et durable.

Proposition de valeur :
Notre logiciel mesure l'alignement entre valeurs et comportements et, avec nos experts, transforme ces données en cultures fortes et durables.

Chantal Vander Vorst
chantalvdv@detoxandgrow.com
0495 55 15 74
Wavre
https://flow.valyou.expert

Offre :
Waldon soutient les organisations à chaque étape de leur parcours de bien-être. L'approche Mesurer – Planifier – Agir impacte le bien-être sur base de données, la science et la culture organisationnelle.

Proposition de valeur :
Waldon se distingue d'abord par son fondement scientifique : tout est ancré dans la recherche. Ensuite par la qualité de l'accompagnement : au-delà de l'exécution, nos experts sont vos sparring-partners.

Rémy Siddiqui
remy.siddiqui@waldon.be
02 337 30 04
Bruxelles
www.waldon.be/fr

Offre :
Fun day, incentives, family days... BELPARK vous aide à créer vos événements RH sur mesure à Walibi Belgium et Bellewaerde Park. Offrez à vos équipes une expérience mémorable.

Proposition de valeur :
BELPARK allie approche RSE, accompagnement personnalisé et exigence de satisfaction pour créer des événements RH uniques à Walibi Belgium et Bellewaerde Park.

Olivier Bauden
olivier.bauden@cda-parks.com
0473 97 66 44
Wavre
www.walibi.be/fr

Offre :
Our goal is to help people and organizations fulfill their potential. A goal that we pursue together with our colleagues, clients and partners – and that drives our growth as a professional network.

Proposition de valeur :
Motivated, engaged employees are the driving force behind a successful organization. At Weevo hr we believe that organizations grow sustainably when they develop these forces from within.

Camille t'Serstevens
Camille.tserstevens@weevo.be
0497 46 25 37
Woluwé-Saint-Pierre
https://weevo.be

Offre :
Yelaw est un cabinet d'avocats dédié au droit du travail et aux problématiques liées aux ressources humaines. Nous accompagnons les entreprises avec des conseils rapides, clairs et stratégiques.

Proposition de valeur :
Yelaw allie expertise pointue, approche humaine et conseils pragmatiques pour offrir des solutions claires et actionnables.

Oriane Bauchau
oriane.bauchau@yelaw.be
0478 74 19 65
Bruxelles
www.yelaw.be

Offre :
YuPulse réunit médecins et coachs spécialisés pour prévenir l'épuisement professionnel à travers des formations, des ateliers, des coachings individuels et collectifs avec un regard systémique.

Proposition de valeur :
Accompagner l'entreprise avec des solutions sur mesure pour créer un impact durable, en intégrant le bien-être au cœur de l'organisation comme moteur de robustesse et d'efficacité collective.

Isabelle Marionex
isabelle.marionex@yupulse.be
0476 75 43 33
Gembloux
https://yupulse.be/services

Retrouvez tous les exposants

www.hrfair.be

TALOGY

Talogy, leader mondial en Talent Management, conçoit des solutions pour sélectionner, développer et transformer les talents et les organisations. Forts de 75 ans d'expertise, d'une importante bibliothèque de contenus et d'une technologie innovante, nous aidons nos clients à prendre des décisions RH en se basant sur des données et des faits.

Notre offre inclut :

- Questionnaires de personnalité, tests de raisonnement, Feedback 360…
- Accompagnement au développement des leaders
- Formations pour RH et managers
- Assessment Centers et Development Centers

Talogy.com
Talogy

forem

Architectes du sur-mesure

Le Forem accompagne plus de 80.000 entreprises, dont 10.000 nouveaux clients depuis ce début d'année 2025. Derrière chaque entreprise accompagnée, il y a un conseiller entreprises expert dans son secteur, engagé et orienté solution. Rencontre avec l'un d'entre eux, Philippe Hubert, véritable architecte du sur-mesure qui partage ses approches et conseils pour une collaboration réussie avec l'entreprise en quête de talents.

Comment décririez-vous le rôle du conseiller entreprises ?
Philippe Hubert : « Les conseillers entreprises sont spécialisés par secteur, avec pour mission de répondre aux demandes des entreprises par rapport au recrutement, aux aides à l'emploi ou encore à la formation de ses (futurs) travailleurs. Le fait de disposer d'une connaissance du secteur et de ses acteurs est un véritable atout. Notre travail se révèle très varié puisque nous aidons des ASBL, des coopératives, des indépendants, des PME ou de plus grandes organisations. Nous nouons aussi des collaborations avec des investisseurs étrangers voulant s'implanter en Wallonie. La dimension clé de notre travail réside dans la proximité. L'indépendant dans la construction se trouve sur chantier de 6 à 18 heures et c'est donc là que nous allons le rencontrer, analyser ses besoins et explorer avec lui des solutions. Nous nous adaptons aux réalités de chaque entreprise. »

Quelles sont les principales attentes des entreprises que vous accompagnez ?
Philippe Hubert : « L'entreprise vient généralement vers nous avec un besoin urgent, par exemple parce qu'elle doit recruter quelqu'un ou que son secrétariat social lui a dit qu'elle pourrait bénéficier d'une aide à l'embauche. Nous veillons à répondre au besoin, tout en menant une analyse plus globale de la situation afin d'activer les bons leviers de notre offre de services. L'objectif est de faire preuve de créativité et de rechercher ensemble des solutions ayant une réelle plus-value. Nous envisageons le marché du travail sous un angle sectoriel et en développant des collaborations au travers de réseaux de partenaires. »

En somme, vous disposez d'un « couteau suisse » de solutions à activer selon les besoins ?
Philippe Hubert : « Oui et non. Oui, parce qu'il existe un certain nombre de services que nous déployons, comme le diagnostic des besoins de l'entreprise, les jobdays – environ 111 ont été organisés et 49 autres sont déjà programmés d'ici fin 2025 –, les 'coups de poing pénurie' – des formations sur mesure- pour répondre aux besoins de l'entreprise ; plus de 50 cette année –, d'autres formations selon diverses modalités, les aides à l'embauche, etc. Non, parce que notre force, c'est véritablement le 'sur-mesure', la création de solutions avec l'entreprise. Plus nous recherchons et imaginons des solutions dans la collaboration, plus nous pouvons ensuite proposer d'initiatives et en faire bénéficier d'autres employeurs de manière spontanée. »

En quoi convient-il de changer les postures par rapport à la recherche d'un emploi et/ou d'un candidat ?
Philippe Hubert : « Du côté des candidats, il leur faut se présenter d'une autre façon. Sur un jobday, par exemple, il s'agit de préparer un pitch pour se présenter car ils n'ont pas un entretien de sélection d'une heure. L'objectif est de faire transparaître cette motivation et l'envie de s'engager. De leur côté, les employeurs ont l'habitude de recevoir un candidat à partir d'un CV, puis de mener la sélection. Sur un jobday, on va poser d'autres questions autour du potentiel, de la personnalité, d'aménagements possibles pour voir, au-delà d'un poste précis, si la personne pourrait s'intégrer dans l'équipe. On peut parler de découverte mutuelle. Des employeurs nous disent

leur avoir amené des candidats qu'ils n'imaginaient pas dans leur secteur ou dans un métier précis. »

Avez-vous un exemple concret ?
Philippe Hubert : « Je pense à des profils n'ayant pas de compétences techniques, mais sachant se servir de leurs deux mains. Si l'idée de reconversion les titille et si la motivation est présente, il est possible de prendre un raccourci vers l'emploi sans reprendre plusieurs années d'études. Si l'on parvient à convaincre l'entreprise qu'elle n'a peut-être pas besoin du candidat 'all-in' et qu'elle gagne à ouvrir le champ des possibles en donnant la priorité au savoir-être, de nouvelles possibilités émergent pour répondre à son besoin. »

Qu'avez-vous besoin de la part de l'entreprise pour mener vos missions et se donner toutes les chances de succès ?
Philippe Hubert : « Avant toute chose, lever le nez du guidon et nous octroyer le temps d'appréhender la situation, le contexte, le besoin. Sans explications, on ne pourra pas apporter tout ce que nous pourrions apporter. Si un patron me dit : 'Je dois engager un employé administratif, proposez-moi trois candidats', et que je les lui propose, j'ai fait mon travail. Mais nous pouvons tellement plus ! S'il m'explique son contexte, ses façons de fonctionner, l'étendue du besoin, la flexibilité dont il pourrait faire preuve, je peux venir avec d'autres pistes qu'il n'imagine même pas, voire proposer des dispositifs pour anticiper des besoins futurs. Collaborer dans la durée offre une vraie plus-value, étant donné que nous connaissons alors l'entreprise, son contexte, ses réalités... Ce sera toujours le même conseiller entreprises qui aura la relation avec celle-ci. Il faut aussi savoir que nous pouvons créer des dispositifs réunissant plusieurs employeurs ayant les mêmes besoins dans une région, vu que nous travaillons dans une optique sectorielle. » ●

« Collaborer dans la durée offre une vraie plus-value »

Prendre contact avec le Forem

HTTPS://BIT.LY/4HYQNTV

forem

Offre :
Le Forem accompagne dans le recrutement de talents et le développement de compétences via ses services et outils efficaces. Ses conseillers analysent les besoins et proposent des solutions sur mesure.

Proposition de valeur :
Le Forem renforce la compétitivité par un soutien ciblé, garantit un service de qualité, lutte contre la précarisation et offre une approche responsable, digitale et collaborative.

Services aux entreprises
/
0800 93 946
Wallonie
www.leforem.be/entreprises

Misez sur l'accompagnement et sur la prévention !

Le monde évolue sans cesse – et cela vaut également pour l'univers des services de santé proposés par les assureurs. AXA se démarque par son offre innovante et en constante évolution, enrichie par une plate-forme santé qui propose un accompagnement digital personnalisé. Karel Coudré et Marie Hallet détaillent cette offre qui redéfinit les standards de l'assurance santé.

AXA propose désormais un ensemble de services santé innovants. En quoi consiste exactement cette nouvelle offre ?

Marie Hallet : « Nous souhaitons aller bien au-delà du simple remboursement des frais médicaux. Notre ambition est d'accompagner l'assuré tout au long de son parcours de santé et de lui garantir un accès fluide aux services les plus efficaces. C'est dans cette optique que nous avons développé des solutions comme Doctors Online, un service de téléconsultation accessible 24h/24 et 7j/7, permettant de consulter un médecin ou un psychologue et d'obtenir des réponses en moins de 30 minutes, tant pour des questions liées à la santé physique que mentale. Nous proposons également Symptom-Zoom. Vous ne vous sentez pas bien ? Cet outil évalue vos symptômes à partir d'un questionnaire ciblé et vous fournit un rapport synthétique des pathologies potentielles. Ce premier diagnostic est utile pour vous-même, mais aussi pour votre médecin traitant ou le professionnel que vous pouvez joindre via Doctors Online. Par ailleurs, nous offrons la possibilité d'obtenir un second avis médical. Si vous disposez d'un dossier comportant un diagnostic initial, une proposition de traitement ou une évaluation médicale qui suscite des interrogations, AXA Assurances vous permet de solliciter un avis complémentaire. Celui-ci peut être obtenu par voie digitale ou lors d'une consultation en présentiel avec un spécialiste d'un hôpital belge. Nous constatons que ce second avis apporte une réelle tranquillité d'esprit à de nombreux assurés. Tout au long du processus, un assistant personnel vous accompagne, prend en charge la planification des rendez-vous et assure le suivi de votre dossier. »

« Nos services vont bien au-delà du remboursement des frais médicaux »

Est-il exact que lors d'une consultation via Doctors Online, une première évaluation médicale est fournie dans les 30 minutes ?
Karel Coudré : « Absolument. Le premier interlocuteur est un infirmier ou une infirmière qui vous pose quelques questions. En fonction de vos réponses, une consultation vidéo avec un médecin ou un psychologue est programmée dans les 30 minutes ou à un moment qui vous convient. Notre objectif est d'apporter une réponse rapide et efficace aux préoccupations de santé de nos assurés. Ce service est né durant la pandémie de COVID-19, à une époque où l'accès à un avis médical était loin d'être évident. Doctors Online se révèle également utile lorsque vous êtes à l'étranger et souhaitez consulter un médecin belge, ou lorsque votre emploi du temps ne vous permet pas de vous rendre chez un praticien en soirée. Tous les professionnels de santé avec lesquels nous collaborons sont indépendants d'AXA et ont été sélectionnés selon des critères rigoureux. »

Quel est le rôle de la plateforme MyAXA Healthcare ?
Marie Hallet : « La technologie occupe une place de plus en plus importante dans notre vie quotidienne. Nous voulons intégrer à notre offre les avantages apportés par la digitalisation, d'où la création de notre plateforme MyAXA Healthcare. C'est l'espace où les assurés peuvent consulter en ligne toutes les informations relatives à leurs couvertures, planifier une hospitalisation, introduire des frais médicaux, suivre leurs remboursements, et accéder à nos nombreux services. Parmi ceux-ci, MyAXA Fidelity Health, qui vous permet de bénéficier de nombreuses réductions liées au bien-être physique et mental, par exemple dans les pharmacies ou les centres de bien-être. »

Il est frappant que vos produits d'assurance mettent l'accent sur le volet préventif de la santé.
Karel Coudré : « Depuis 2020, le Groupe AXA mène une étude sur le bien-être mental réalisée en collaboration avec des universitaires de différents pays européens. Pour la Belgique, Lode Godderis y participe. Malgré les différences entre les systèmes de santé des pays où nous opérons (France, Allemagne, Royaume-Uni, Italie, Espagne, Suisse), nous constatons que les besoins fondamentaux de nos clients restent similaires. Depuis la crise sanitaire, la santé mentale est fortement mise à l'épreuve, notamment chez les jeunes. En tant qu'assureur, nous voulons contribuer à trouver des solutions. C'est pourquoi, depuis 2020, il est aussi possible de consulter, via Doctors Online, un psychologue par vidéoconférence. »

Quelles autres tendances observez-vous sur le marché de l'assurance santé ?
Karel Coudré : « Au départ, les employeurs investissaient surtout dans des assurances hospitalisation pour leurs salariés. Nous assistons à une tendance croissante consistant à étendre cela à une assurance soins ambulatoires faisant partie du package global offert au salarié. En France, cette tendance est bien plus marquée qu'en Belgique. »

« Considérons la personne dans sa globalité »

« Via Doctors Online, vous pouvez consulter un psychologue par vidéoconsultation »

Quel suivi apportez-vous aux retours de vos clients ?
Marie Hallet : « Nous avons pour habitude de solliciter des retours clients immédiats, que nous intégrons systématiquement dans nos processus décisionnels. Ces retours constituent une base précieuse pour simplifier et améliorer notre manière de travailler. Avant de lancer un nouveau service, nous prenons le temps d'organiser des panels *Voice of the Customer*. Cela nous permet de rester à l'écoute de ce qui compte pour nos clients et d'adapter nos offres en conséquence. »

Ces dernières années, plusieurs nouveaux acteurs ont émergé sur le marché de l'assurance santé. Comment souhaitez-vous vous démarquer ?
Karel Coudré : « En Belgique, nous sommes reconnus comme un assureur santé innovant. Sur de nombreux aspects, nous nous positionnons comme pionniers. Cette capacité repose sur notre appartenance au groupe AXA, actif dans de nombreux pays. Cela nous offre une vision large et nous permet d'évaluer avec précision la pertinence et la faisabilité de nouveaux services. La Mind Health Self-Check en est un bon exemple : avant de déployer cet outil d'auto-évaluation, nous avons partagé nos expériences au niveau du groupe, ce qui nous a permis d'en affiner la mise en œuvre. »

Quel conseil donneriez-vous aux employeurs en quête d'une assurance santé adaptée pour leurs collaborateurs ?
Karel Coudré : « Il est fondamental de prendre en compte plusieurs paramètres lors du choix d'une couverture santé. Avant tout, il convient d'examiner minutieusement les garanties proposées, ainsi que les services de santé inclus, tels que la téléconsultation, la possibilité d'obtenir un second avis médical ou encore les dispositifs facilitant l'accès aux soins. Par ailleurs, le recours à des courtiers et consultants spécialisés peut s'avérer précieux : leur expertise permet aux responsables RH d'effectuer une analyse comparative objective et éclairée. »
Marie Hallet : « Il est crucial de reconnaître que la santé mentale des salariés – en particulier celle des jeunes adultes de 18 à 35 ans – représente un enjeu majeur. Adopter une approche holistique, qui intègre non seulement les besoins médicaux mais aussi les dimensions personnelles et professionnelles, est indispensable pour promouvoir le bien-être global des employés. En résumé, une assurance santé pertinente doit s'inscrire dans une stratégie de bien-être plus large, visant à soutenir la santé physique et psychologique de chaque collaborateur dans toutes ses composantes. » ●

Alixio
Shaping new balances

Offre :
Alixio est un groupe intégré de conseil stratégique et de services opérationnels dédié à la réussite des transformations à forts enjeux humains.

Proposition de valeur :
Avec une large équipe d'experts, nous transformons les défis de la ligne hiérarchique en véritables succès. Nous insufflons l'audace managériale, le PEPS (Pertinence Energie Pragmatisme Simplicité)...

Amandine Denis-Deruel
amandine.denisderuel@alixio.com
0472 362 843
Bruxelles
www.alixiogroup.com/fr

Bellewaerde Park

Offre :
Fun day, incentives, family days... BELPARK vous aide à créer vos événements RH sur mesure à Walibi Belgium et Bellewaerde Park. Offrez à vos équipes une expérience mémorable.

Proposition de valeur :
BELPARK allie approche RSE, accompagnement personnalisé et exigence de satisfaction pour créer des événements RH uniques à Walibi Belgium et Bellewaerde Park.

Olivier Bauden
olivier.bauden@cda-parks.com
0473 97 66 44
Ypres
www.bellewaerde.be/fr

V.I.E

Offre :
Business France accélère votre développement international et le V.I.E vous offre des talents pour réussir à l'étranger.

Proposition de valeur :
Le V.I.E : un dispositif RH unique, sécurisé et flexible pour déployer vos talents à l'international, soutenu par l'État et opéré par Business France.

Ruben Partouche
ruben.partouche@businessfrance.fr
0499 64 62 84
Paris
www.businessfrance.fr

Htag by Références
COMMUNAUTÉ D'INSPIRATION SUR L'HUMAIN AU TRAVAIL

Pas encore membre de la Communauté Htag ?

Rejoignez-nous !

Notre thème, votre thème, c'est l'Humain au travail. Ce que nous vous proposons ?
Un espace collaboratif d'inspiration nourri par :

1. Un **magazine** moderne et enthousiasmant, ainsi que sa déclinaison en ligne
2. Des **temps de rencontres et d'enrichissement** très réguliers
3. La **connexion** à toutes les initiatives **pertinentes pour la profession RH**
4. Un **engagement** à agir collectivement pour répondre aux **grands enjeux de ce siècle**, à commencer par la **durabilité**

Pour plus d'information ou pour activer votre adhésion à la Communauté Htag, à titre individuel ou d'entreprise :

Pascale Lenaers
pascale.lenaers@references.be
0471 85 70 42
https://htag.references.be/c/devenir-membre

cebir

Offre :
Avec Cebir, découvrez ce que les CV ne montrent pas. Nos évaluations psychométriques révèlent le potentiel et les leviers de développement de vos futurs talents.

Proposition de valeur :
Fort de 35 ans d'expertise, Cebir combine expertise scientifique et technologique avec une équipe interne de psychologues et développeurs. 10+ millions de candidats déjà évalués et 100+ tests validés.

Bart Campi
bart.campi@cebir.be
0468 11 97 44
Zaventem
https://cebir.com

HEADS&HUNTERS
Professionals with purpose

Offre :
Recrutement, consultance et Interim Management en HR, Sales & Marketing et Logistique, avec une solide expertise multisectorielle dont le Retail & FMCG.

Proposition de valeur :
Nous allions approche humaine et agile, un réseau ciblé et une expertise sectorielle pointue pour connecter les bons talents aux bons défis, durablement.

Barbara van Drooghenbroeck
barbara.vandrooghenbroeck@headsandhunters.be
0476 55 09 23
Nivelles
www.headsandhunters.be

hr public

Offre :
HR Public est un réseau de référence et une plateforme de réflexion pour les acteurs des ressources humaines du secteur public, dont la finalité est de comprendre et répondre aux défis du secteur.

Proposition de valeur : HR Public a pour vocation de faire découvrir les initiatives des acteurs des ressources humaines du secteur public, tout en analysant les tendances RH pour en proposer une lecture pertinente.

Linda Ait Ameur
Linda.AitAmeur@emploi.belgique.be
/
Bruxelles
https://hrpublic.be/

TALENTSQUARE

MARQUE
EMPLOYEUR

RECRUTEMENT
ATS

INTERIM
DIGITAL

www.talentsquare.com

Offre :
inspiHre vous accompagne pour relever les défis liés à la diversité et au retour au travail après maladie grâce au coaching, à la formation et aux conseils ciblés.

Proposition de valeur :
Améliorez le bien-être au travail, adoptez des processus inclusifs et créez un environnement qui inspire de vos équipes, libère leur potentiel et favorise la collaboration en appliquant les principes de la GRH circulaire et du Disability Management.

Caroline De Bie
caroline@inspihre.eu
0472 71 97 46
Bruxelles
https://inspihre.eu

Offre :
Joule rend le leasing vélo simple et accessible pour toutes les entreprises, avec accompagnement complet, intégrations paie et gestion claire via le Joule Hub.

Proposition de valeur :
Chez Joule, pas de fournisseur standard, mais un vrai partenaire. Simplicité, énergie et accompagnement humain, du premier coup de pédale au dernier.

Jean-Baptiste Cayman
jeanbaptiste@joule.be
0471 92 26 74
Gand
www.joule.be/fr

Offre :
Ancien HR Manager, j'ai choisi de revenir à 100 % sur le recrutement, tout simplement parce que c'est ce que j'aime le plus faire, et là où je suis le plus efficace.

Proposition de valeur :
Forfait de 5.000 € au résultat – Candidats en 2 à 3 semaines – Chasse de candidats sur le marché visible et invisible – Approche directe – Envoi uniquement des meilleurs candidats

Romain Ognibene
ro@pragmist.be
0460 20 10 38
Sombreffe
https://pragmist.be/

Offre :
Preventia-Labs votre partenaire santé et bien-être. Dépistage des risques cardiovasculaires et diabète de type 2. Notre équipe combine une solide expérience en entreprise et secteur santé.

Proposition de valeur :
Validé, expertise, organisation bien-être. Expériences très positives dans les entreprises. Prix très attractif.

Christian Vincent
cvincent137@gmail.com
0471 74 62 01
Kraainem
www.preventia-labs.com

Offre : Reliance est un cabinet d'avocats spécialisé en droit des RH. Nous accompagnons entreprises, organisations publiques et particuliers dans leurs problématiques en matière de relations de travail.

Proposition de valeur :
Notre équipe expérimentée d'avocats passionnés vous propose des solutions juridiques claires, efficaces et sur mesure. Notre ambition : devenir votre partenaire de confiance, dans la durée.

Fabienne Raepsaet
fraepsaet@reliancelaw.be
0498 10 33 66
Bruxelles
www.reliancelaw.be

Offre : YEON aide les entreprises à anticiper et transformer leurs défis en opportunités grâce à son expertise en gestion de conflits, médiation, accompagnement du changement et concertation sociale.

Proposition de valeur :
YEON permet aux organisations de s'approprier la résolution des conflits en améliorant leurs compétences à les anticiper et les résoudre, entre autres grâce à la création de connexions durables.

Bauduin Auquier
info@yeon.be
0476 40 68 23
Belgique
www.yeon.be

LES CONFÉRENCES

À la recherche de l'engagement perdu ?

Ancien DRH International, **Bernard Coulaty** est professeur et directeur académique à l'IÉSEG School of Management. Auteur de *Engagement 4.0* et de *Engager pour Transformer*, il nous trace un chemin vers un engagement durable tant individuel qu'organisationnel, loin des modes éphémères et Talks des gourous du management.

Salle Plénière : 9h30-10h30

Conseils pour réussir la mise en place d'une rémunération flexible

En 2025, avoir une réflexion stratégique sur votre politique salariale est un impératif pour rester compétitif et durable. Introduire de la flexibilité dans la rémunération, c'est offrir à vos collaborateurs des choix qui font la différence. C'est un atout majeur pour attirer, fidéliser et engager les talents. Mais comment passer de l'intention à l'action ? Nous vous partagerons 5 conseils pratiques et incontournables pour réussir votre transition vers une rémunération flexible. Avec le témoignage inspirant d'**Alexandre Marcos Diaz**, HR Manager Benelux chez Biocodex, qui partagera son expérience concrète au sein d'une entreprise pharmaceutique innovante.

Mélina Krantz
Senior Tax & Legal Consultant
Acerta

Salle Classic Lounge
10h45-11h15

Transformer les craintes collaboratives en opportunités

La sécurité psychologique comme nouveau levier de performance collective. Concept popularisé par la professeure Amy Edmondson et l'étude Project Aristotle de Google, la sécurité psychologique désigne le climat de confiance où chacun se sent libre de s'exprimer sans crainte de reproche. Cette question va au-delà du simple « bien-être au travail ». Des recherches ont montré que la sécurité psychologique est le facteur essentiel de la performance des équipes. Cette conférence montrera comment un DRH peut bâtir une culture du droit à l'erreur, du feedback bienveillant et de la confiance réciproque, afin de doper la performance collective par la psychologie positive.

Damien Kauffman
Formateur, consultant et Coach
Skolae Training

Salle Minerva
10h45-11h15

Soft skills & évolution de carrière : comment révéler les potentiels

Les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires et les CV ne suffisent plus à dire qui nous sommes. Les soft skills offrent une nouvelle lecture : elles révèlent des talents invisibles, ouvrent des perspectives inattendues et redonnent confiance aux collaborateurs. Avec le témoignage concret de **Sophie Ducrotois**, responsable formation au Siep, et la mise en évidence de nos outils psychométriques, vous découvrirez comment les RH peuvent devenir de véritables activateurs d'évolution.

Angélique Nameche
Business Developper Benelux
Performanse

Salle Mahy
10h45-11h15

Comment aligner et faire grandir le middle management de terrain ?

En particulier quand les sites sont vastes, multiples et soumis à de fortes pressions. Un vrai défi... brillamment relevé chez Lhoist. Pendant plus d'un an et demi de ce parcours sur mesure « D.I.L ou Diriger avec impact chez LHOIST », nous avons mêlé intelligence collective, formation, coaching individuel et collectif. Y étaient impliqués contremaîtres, chefs de poste, encadrement de terrain, directeurs de site et acteurs RH. Résultats ? Une maturité managériale renforcée, une communication fluidifiée, une cohérence accrue et un management de proximité mieux en place à travers les sites. **Mielle Nichols**, HR Director chez Lhoist Western Europe, partagera les résultats de ce projet.

Marc Senger
Associé et responsable formation
ALIAS Consult

Salle Plénière
11h00-11h30

Diversité et inclusion : quand la différence devient force motrice

Aujourd'hui, on parle beaucoup de diversité et d'inclusion... mais concrètement, qu'est-ce que cela change dans la vie d'une entreprise ? Intégrées au cœur du « S » de l'ESG, ces notions sont cruciales et influencent l'attractivité et la rétention des talents, leur motivation, l'innovation, l'image de marque... Contrairement aux idées reçues, cette démarche est à la portée de tous. Elle commence par un choix simple, mais puissant : ouvrir son regard et accueillir la différence comme une force collective. Avec le partage d'expérience avec **Audrey Maes**, responsable RH de l'entreprise de travail adapté Le Rucher.

Julie Demoitié
Manager Consultance
UCM

Salle Bagnole
11h00-11h30

Les solutions de mobilité durable au service de vos collaborateurs

En 2025, la mobilité évolue plus que jamais vers l'efficacité, la flexibilité et la durabilité. Pour les entreprises, proposer une solution de leasing adaptée n'est plus un simple avantage, mais un véritable levier d'attraction et de fidélisation des talents.
Ethias Lease accompagne les organisations dans leur transition vers une mobilité plus responsable et fluide. Nos formules de leasing flexibles et leurs services associés intègrent des bornes et cartes de recharge intelligentes, une assurance complète et une assistance 24/7 – tout ce qu'il faut pour garantir une expérience sans souci, aussi bien pour l'entreprise que pour le conducteur.

Sylvie Naedenoen & David Deroije
Strategic Account Managers eMobility
Ethias Lease

Salle Classic Lounge
11h45-12h15

Comment Easyfairs a réduit son écart salarial avec Q7Leader – et avec quel impact budgétaire ?

L'année 2026 marquera un tournant majeur dans la gestion des rémunérations avec l'entrée en vigueur de la directive européenne sur la transparence salariale. Celle-ci impose une révision en profondeur des pratiques RH . Derrière les exigences techniques se cache un véritable enjeu culturel : rendre la rémunération plus juste, plus transparente et plus crédible aux yeux des collaborateurs, tout en respectant les équilibres économiques de l'entreprise. Comment objectiver la notion de « travail de valeur égale » ? Comment identifier et justifier des écarts éventuels ? Et, surtout, comment bâtir une politique salariale équitable, sans exploser le budget ? **Yasmine Couderc**, Group Head of Talent chez Easyfairs, partagera son expérience concrète après quatre années d'anticipation et de transformation, menée en partenariat avec Q7Leader.

Frédéric Nolf
Partner
Q7Leader

Salle Mahy
11h45-12h15

Évaluer pour évoluer : redonner du sens à l'évaluation des compétences

L'évaluation des compétences n'est plus un simple exercice ponctuel : elle devient un outil stratégique pour faire face aux transformations technologiques, en particulier celles liées à l'IA. Cette conférence explore comment repenser l'évaluation pour la rendre plus agile, inclusive et utile, afin d'aligner les talents avec les défis actuels et futurs des organisations. Elle sera enrichie du témoignage de **Gianfranco Verzini**, Manager Pôle formations Entreprises chez Technofutur TIC

Christophe Wilmart
Manager projets EMEA Senior
Isograd

Salle Bagnole
12h00-12h30

Arizona 2025 : les nouvelles mesures RH à connaître

L'accord de gouvernement annonce une série de mesures qui transformeront le quotidien des DRH et des entreprises. Lors de cette conférence, nous vous proposons une sélection ciblée des mesures impactantes, tantôt seulement annoncées (période d'essai, délai de préavis, force majeure médicale, travailleurs protégés), tantôt déjà votées (RCC, réduction de carrière, durée du travail, chômage, heures supplémentaires, plafonnement des cotisations sociales, emploi international).

Tatienne Flahaut et Thomas Douillet
Avocats
Claeys & Engels

Salle Minerva
12h00-12h30

Quand la fonction du travailleur doit évoluer ou changer

Dans un contexte de transformation continue, les fonctions doivent évoluer ou changer : nouvelles missions, élargissement ou réduction des responsabilités, glissement de compétences, changement de ligne hiérarchique... Nous verrons jusqu'où un employeur peut aller pour adapter ou modifier les fonctions des collaborateurs, tout en veillant à limiter le risque d'une rupture du contrat de travail. Avec des repères concrets afin d'évaluer, anticiper et tenter de réduire les risques liés à ces situations.

Fabienne Raepsaet
Avocate
Reliance

Salle Classic Lounge
12h45-13h15

Absentéisme et réintégration en 2026 : des petites mesures aux grands effets

L'absentéisme au travail est omniprésent. L'accord de gouvernement fédéral souligne la responsabilité croissante de l'employeur en matière de « travail faisable » et de réintégration après une maladie. Comment, en tant que professionnel RH, agir proactivement face à l'absentéisme pour cause de maladie et concilier objectivation et approche centrée sur la personne. À travers un témoignage client, nos experts entendent donner des conseils concrets sur les mesures que vous pouvez prendre en tant qu'entreprise et sur l'impact qu'elles auront sur les chiffres de l'absentéisme.

Dr. Sarah Lequeux & Ana Rodriguez Sio
Manager Surveillance médicale et Team Leader aspects psychosociaux
Liantis

Salle Mahy
13h00-13h30

La force du réseau dans un secteur public sous tension

Depuis plus de 20 ans, HR Public offre un espace d'échange et de réflexion aux professionnels du service public impliqués dans la gestion des ressources humaines. Surfant sur les tendances et inspirations dans le domaine RH, HR Public fédère ses membres pour mieux comprendre et affronter les défis auxquels le secteur public est sans cesse confronté. Avec un enjeu de taille à l'heure actuelle : comment faire face aux enjeux sous contraintes budgétaires ?

Linda Ait Ameur, Koen Beirens & Maxence Vandenhove
Membres du Conseil d'administration
HR Public

Salle Minerva
13h30-14h15

Rénover le tandem Manager-DRH

Ancien DRH International, **Bernard Coulaty** est professeur et directeur académique à l'IÉSEG School of Management. Auteur de *Engagement 4.0* et de *Engager pour Transformer*, il nous invite à repenser une fonction humaine mieux partagée entre managers et DRH, transformante et créatrice d'engagement pour tous.

Salle Plénière : 13h30-14h30

Le Leadership de Demain, quel équilibre entre transformation et stabilité, entre bienveillance et exigence ?

Nous vous plongerons au cœur du modèle de leadership InView, une approche concrète pour un langage commun et une vision partagée du leadership moderne. Lors de cet atelier pratique, nous explorerons les 6 qualités essentielles du leader de demain et nous vous défierons dans un mapping de compétences complet. L'objectif est de vous équiper, vous et vos équipes, des outils nécessaires pour prospérer dans un environnement en constante évolution, en transformant la manière dont vous percevez et pratiquez le leadership. L'atelier sera enrichi du partage d'expérience d'**Isabelle Boland**, Groupe Head of Talent chez John Cockerill.

Céline Martin
Senior Talent Management Partner
Talogy

Salle Classic Lounge
14h00-14h30

Recruter en 2026 : atteindre la meilleure workforce de demain

Si vous travaillez dans les RH en Belgique, vous le savez déjà : recruter n'a jamais été aussi complexe... et aussi stratégique. Nous vivons une période charnière. Le marché du travail belge est sous tension : vieillissement de la population active, pénurie de talents, mutation des métiers, attentes radicalement nouvelles des candidats. Et tout cela, dans un contexte de transformation digitale et écologique qui bouleverse nos repères. 2026, c'est demain. Et les entreprises qui réussiront ne seront pas forcément celles qui recrutent le plus vite... mais celles qui recrutent le plus intelligemment. Que devez-vous garder ou changer pour avoir la meilleure workforce ?

Ruben Lombart
General Manager
HR Partners

Salle Minerva
14h45-15h15

Développer une équipe de coachs internes : pourquoi, comment et quels bénéfices pour votre organisation ?

Le coaching et le mentorat sont des outils de développement des collaborateurs qui ont démontré toute leur pertinence depuis de nombreuses années. De plus en plus d'organisations choisissent de se doter de leur propre équipe de coachs internes. Mais comment bâtir une communauté de coachs internes solide, reconnue et porteuse d'un réel impact ? bäo academy partagera son approche structurée et humaine, illustrée par l'expérience d'UCB, avec **Bénédicte Demoulin**, Strategic HR Business Partner & Internal Coach, et du SPF BOSA, avec Pierre Delvaux, Conseiller Coaching et Accompagnement. Ces deux organisations témoigneront de la manière dont elles ont mis en place et fait grandir leur communauté de coachs internes.

Fabienne Doyen
Senior Coach, Supervisor & Trainer
Bäo academy

Salle Classic Lounge
15h00-15h30

Jérôme Robyns
L&D Officer chez Fluxys
Administrateur

Salle Mahy
15h00-16h00

Le L&D doit-il servir l'entreprise, le collaborateur... ou les deux, et avec quelles priorités ?

Le développement des compétences est au cœur des stratégies RH, mais question : au service de qui agit réellement le Learning & Development ? Doit-il répondre d'abord aux priorités business, ou accompagner avant tout les aspirations individuelles ? Peut-on concilier les deux sans se perdre en chemin ? En mode Pitch & Panel avec **Valérie Delrue**, Learning & Development Advisor chez BNP Paribas Fortis, **Laura Garcia Marian**, Culture & Development Manager chez D'Ieteren, **Jean-Marc Conrad**, Head of Learning & Development chez Infrabel, et **Raphaël Verpoorten**, Talent Manager chez Ethias, cette session explorera les tensions, les paradoxes et les opportunités d'un L&D pris entre performance organisationnelle et épanouissement personnel.

Accompagner le retour au travail pour une réintégration durable

En tant que service externe de prévention, nous accompagnons quotidiennement des organisations dans leurs défis liés à la santé et au bien-être au travail. La reprise après une absence prolongée en fait partie et nous aussi, en tant qu'entreprise, relevons ce défi. Nous vous proposons de découvrir comment nous appliquons en interne nos propres recommandations à nos clients. Nous partagerons nos dispositifs d'accompagnement, les bénéfices observés et les clés d'une réintégration réussie. Une rencontre tirant tout le potentiel de l'expertise et du vécu, pour vous offrir un regard unique, authentique et inspirant sur un enjeu qui concerne toutes les organisations.

Justine Lambert et Zoé Cohn
HR Business Partners
Groupe CESI

Salle Bagnole
15h00-15h30

Digitalisation RH : Le VRAI premier pas vers l'IA

Dans un monde où l'on rêve d'IA et d'outils intelligents, trop d'entreprises restent encore bloquées dans l'administratif : papier, silos, tâches manuelles. Avant de penser à l'IA, il faut d'abord structurer, automatiser, digitaliser pour construire une base solide. Lors de cette conférence, nous aurons le privilège de vous dévoiler les chiffres clés de notre grande étude menée auprès de plus de 100 DRH sur l'impact de l'intelligence artificielle dans les RH.

Sébastien Kyndt & Mickaël Vandepitte
Consultant HR et CPO
Septeo HR

Salle Plénière
15h15-15h45

Les enjeux de la santé mentale en entreprise : rôles conjoints de l'employeur et de l'assureur

De l'anticipation au soutien proactif : découvrez comment transformer le bien-être mental en avantage compétitif en créant un environnement de travail sain et bienveillant pour vos collaborateurs. À côté des experts AXA en santé, un spécialiste RH partagera son expérience et les outils mis en place pour relever ce défi.

Marie Hallet, Sylvie Albinovanus et Andy Vercauteren
AXA

Executive Meeting Room
15h30-16h00

Événements traumatisants : pourquoi et comment implémenter un processus de soutien au sein de l'organisation

L'évènement traumatisant arrive souvent inopinément. Les émotions ressenties par les travailleurs « impactés » peuvent être à l'origine de lourdes conséquences tant au niveau individuel que collectif. Conscient de l'importance de créer un environnement soutenant pour les travailleurs, le Groupe IDEWE participe activement, avec de nombreux partenaires (entreprises, universités...) à un projet européen visant à soutenir les travailleurs confrontés à un tel événement : *Developing Compassionate Workplaces in Europe*. Présenté lors d'un lunch organisé par Htag en avril, ce projet n'a pas laissé indifférent. DRH de Wanty, **Grégory Cambier** partagera ce qu'il lui inspire.

Yvan Cogo
Coordinateur régional en gestion des risques
Groupe IDEWE

Salle Minerva
15h45-16h15

PME : les étapes clés pour réussir le budget mobilité 2026

Le budget mobilité pour tous est une formidable occasion pour les PME de flexibiliser les packages rémunératoires de leurs collaborateurs, de structurer leur politique RH et de prendre une longueur d'avance sur les réformes à venir en 2026. Au cœur des priorités : 1. Professionnaliser sa politique RH et définir clairement les rôles pour affiner sa stratégie de rémunération. 2. Choisir des outils adaptés. 3. Soigner la communication interne pour booster l'adoption du budget mobilité. Nous vous livrerons l'expérience de Monizze comme employeur ayant déjà franchi ces étapes, et le partage d'expérience de **Laurence Janssens**, Partner HR chez Altesia.

Stéphanie Bechet
HR Director
Monizze

Salle Classic Lounge
16h00-16h30

Mobilité durable en entreprise : les clés d'une stratégie gagnante

La mobilité durable s'impose aujourd'hui comme un levier stratégique RH. Au-delà des obligations légales, elle devient un outil puissant pour renforcer l'attractivité, la fidélisation et la performance au sein des entreprises. Joëlle Boutefeu échangera avec **Nathalie Berrettoni** et **Hugues Dehaut**, respectivement HR & Administrative Manager et Senior Administrator de Cullen International, sur les enjeux et les solutions d'une politique de mobilité durable : électrification des flottes, budget mobilité, échange salarial vélo, etc. De quoi combiner vision stratégique et retours d'expérience pour aider à une mobilité gagnante pour l'entreprise et ses collaborateurs.

Joëlle Boutefeu
Consultante Legal & Reward
Securex

Salle Bagnole
16h00-16h30

Transparence salariale : contrainte ou levier stratégique ? Invitation au débat

La transparence salariale s'impose comme un sujet incontournable pour les entreprises. Entre obligations réglementaires à venir et attentes croissantes des collaborateurs, elle soulève des questions concrètes. Que signifie être transparent sans tout dévoiler ? Comment concilier équité, performance et attractivité ? Par où commencer ? Nous vous invitons à un échange ouvert et pragmatique avec **Benjamin Dieudonné**, HR Manager chez Challenge Group, pour explorer ensemble les enjeux, les risques et les leviers d'action autour de ce thème. Un moment pour partager expériences, doutes, avancées... et repartir avec des pistes concrètes. À ne pas manquer si vous vous posez (ou vous poserez bientôt) la question : « Sommes-nous prêts ? »

Valérie t'Serstevens
Teamleader Consulting team Brussels-Wallonia
SD Worx

Salle Plénière
16h15-16h45

Un lieu qui inspire, qui relie, qui accueille.
À deux pas de Bruxelles, le OFF propose une parenthèse qui a du sens.
Réunions, events ou célébrations : ici, chaque moment prend racine.

Le OFF, c'est un domaine de **2,5 hectares de prairie**, conçu pour respirer l'authenticité. Avec **16 salles** uniques, **28 chambres** d'hôtel, un **restaurant** et de larges **terrasses**, le lieu conjugue nature, confort et modularité. Chaque espace stimule l'échange, nourrit les idées et renforce le lien.

Professionnels ou particuliers y trouvent un terrain fertile pour leurs projets : réunions d'équipe, séminaires, team buildings, events, mariages, BBQ ou brunchs... Chaque événement est façonné sur mesure, porté par une équipe ultra-dévouée, qui allie rigueur et chaleur humaine.

Au OFF, on cultive le soin — pour les hôtes, pour la nature, pour l'instant.
Du potager en permaculture à la cuisine locale, des matériaux durables à l'énergie du lieu : tout est pensé pour faire sens avec attention.

Pour plus d'informations, retrouvez toutes les offres du OFF sur www.off.be.

+32 (0)2 793 01 93
info@off.be

Chaussée de Bruxelles, 412
1300 Wavre

www.off.be

ensemble, nous réalisons vos ambitions de croissance.

Des enjeux actuels aux talents de demain. Explorez nos solutions RH spécialisées pour accompagner votre entreprise.

randstad

partner for talent.

Randstad Belgium NV/SA - VG 458/BUOSAP - W.INT.017, W.RS.017 - 00256-406-20121120, 00256-405-20121120 - A.94-A.153