



Coca-Cola
EUROPEAN PARTNERS

wo.men@work award

powered by JUMP

Press Preview 2017



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Peoplesphere (fr)



Date : 01/01/2017

Page : 65

Periodicity : Monthly

Journalist : Erhard, Jean-Paul

Circulation : 3500

Audience : 0

Size : 478 cm²

Qui sera le champion 2017 de l'égalité professionnelle ?

FOCUS EVENT WO.MEN@WORK AWARD



Les six premiers ambassadeurs du Wo.Men@Work Award ont sans aucun doute contribué à une meilleure compréhension de la problématique et à l'évolution des mentalités. Mais il reste du chemin à accomplir... Leur successeur aura certainement un rôle important à jouer au cours des prochains mois afin de sensibiliser les entreprises sur le sujet.

L'imposant jury du 7^{ème} Wo.Men@Work Award a désigné les trois lauréats de cette édition : Sabine Sagaert (Président, Global Managing Director Malt chez Cargill), Alexander Von Maillot (CEO chez Nestlé Belgilux) et Grégor Chapelle (Directeur Général chez Actiris) se retrouvent 'face à face' en vue d'obtenir les suffrages de la communauté professionnelle, chargée de désigner son champion de l'égalité professionnelle pour l'année 2017.

Pour rappel, l'award est en effet attribué à une personnalité et non à une entreprise même s'il est évident que le contexte 'corporate' au sein duquel les lauréats opèrent est une donnée importante.

Les dossiers retenus cette année se distinguent par leur diversité. Sabine Sagaert dirige les acti-

vités Malt du groupe Cargill au niveau mondial et ce depuis Malines. Elle déclare à la suite de sa nomination : « Notre société est en mutation et nous devons nous aussi évoluer. Les études ont démontré que la diversité est un facteur positif pour la performance de nos entreprises. En tant que leader, je veux remplir un rôle d'exemple en matière d'égalité des genres. Ma responsabilité consiste à convaincre chaque femme au sein de notre organisation qu'il est possible pour elle de mener une belle carrière chez nous et que nous la soutiendrons à cet égard. » Concrètement, l'approche du groupe sur le plan des rémunérations est remarquable et le rôle de Sabine Sagaert en tant que coach de ses collaboratrices notamment va bien au-delà de ce que l'on attend d'un CEO exemplaire.

Deuxième candidat au titre d'ambassadeur, Alexander Von Maillot occupe la tête de l'entité Belgilux du groupe Nestlé. L'attention portée à l'organisation flexible du travail, au recrutement de talents divers et au processus de succession assure la performance du groupe en matière d'égalité. Il explique d'ailleurs : « Mon souhait est que les discussions autour de l'égalité des genres deviennent obsolètes. Et ce sera le cas lorsqu'il sera tout simplement naturel pour nos leaders et nos entreprises de traiter chaque collaborateur, quel que soit son genre, de manière parfaitement identique. »

Enfin, Grégor Chapelle veille de son côté à concrétiser l'ADN d'Actiris fondé sur la parfaite égalité entre tous les individus au travers de nombreuses initiatives. Son implication personnelle sur le sujet peut difficilement être mise en doute. « En ce qui me concerne, la diversité et l'égalité des genres sont à la fois des sources de fierté, de bien-être et de force. Sur le plan individuel, j'ai pris mes congés de paternité et j'encourage mes collègues à faire de même. Je rejette toute forme de discrimination et je veille à ce que la représentation des genres soit équilibrée dans mes activités quotidiennes. »

Le 21 mars prochain, à l'issue du Forum Jump, un des trois derniers candidats sera le septième lauréat. Elle ou il aura pour mission de veiller à son impact personnel au-delà des programmes d'égalité déployés au sein de leur groupe respectif. Avec, comme le remarque Erwin Ollivier, lauréat de l'édition 2016 et désormais General Manager d'Athlon, une attention particulière à porter envers les hommes qui doivent toujours être convaincus de s'investir dans la problématique.

JEAN-PAUL ERHARD



ONDERNEMERS IN VLAAMSBRABANT

01.03.2017



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Ondernemers in Vlaams-Brabant

Date : 01/03/2017

Page : 58-59

Periodicity : Monthly

Journalist : --

Circulation : 6000

Audience : 0

Size : 1082 cm²

Heel wat bedrijven zetten actief in op de **VN duurzaamheidsdoelstellingen** of SDG's (Sustainable Development Goals). Deze 17 doelstellingen zijn opgebouwd rond 5 pijlers **mensen, planeet, welvaart, vrede en partnerschap**. Maar hoe kan u deze nu op een praktische manier implementeren in uw organisatie? Enkele bedrijven geven het goede voorbeeld in deze reeks.

SDG in de praktijk

Professionele gendergelijkheid: Jump en Athlon Belgium wijzen de weg

60 procent van de mensen die afstuderen aan onze universiteiten zijn vrouwen. Ze nemen doorgaans ook een sterke start op de arbeidsmarkt en stromen een tikkelletje hoger in dan hun mannelijke medestudenten. En dan verdwijnen ze massaal van de radar. Want van zodra het hiërarchisch niveau toeneemt, loopt het aantal vrouwen sterk terug. Aan de top vertegenwoordigen vrouwen nog een schamele 15% van de leden van de directiecomités in de Belgische bedrijven. Isabella Lenarduzzi van Jump en Erwin Ollivier van Athlon Belgium in Machelen bewijzen dat het anders kan.

Tekst: Elin De Vits

De kloof tussen mannen en vrouwen op de werkvloer dichten is de missie van Jump, een organisatie die sinds 2006 vrouwen adviseert bij de verwezenlijking van hun professionele projecten en organisaties steunt die zich inzetten voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen in topfuncties. Stichter Isabella Lenarduzzi trapte als zeer assertieve, competente en succesvolle ondernemer toch in de val van het klassieke professionele rollenpatroon, beseft dat het fout liep en gooide voor zichzelf het roer om. Dat inzicht delen en vrouwen en bedrijven de nodige handvaten aanreiken om dingen in beweging te zetten richting professionele gendergelijkheid, maakte ze tot haar eigen professioneel project.

Uit de startblokken

Volgens Lenarduzzi is de mentaliteit in tien jaar tijd sterk veranderd. "Toen ik begon, zeiden de bedrijven: Wat is precies het probleem? Vrouwen werken toch? Vandaag erkennen ze dat er geen professionele gelijkheid is. Zeker niet iedereen in de bedrijfswereid is het eens over de oorzaken van die ongelijkheid, dat niet. Maar het probleem zomaar ontkennen, dat is vandaag een pak moeilijker geworden."

Lenarduzzi ziet ook een mentaliteitswijziging bij de vrouwen. Vandaag zetten ze meer druk op hun werkgevers om gevaloriseerd te worden volgens hun competentieniveau. Maar ondanks deze positieve evolutie blijft er volgens haar nog een erg lange weg af te leggen. De baseline van het volgende Jump-forum, dat plaatsvindt op 21 maart, "From good intentions to great performance" geeft volgens haar aan welke richting we met z'n allen uit moeten: "Het is goed dat steeds



Erwin Ollivier en Isabella Lenarduzzi (Foto: Jump)

meer mensen zien waar het schoentje knelt en actie willen ondernemen. Maar nu moeten ze dringend uit de startblokken. Want alle inzichten en goede intenties vertalen naar een pragmatische en strategische aanpak die vruchten afwerpt, blijft een enorme uitdaging."

Authenticiteit

Dat het kan, bewijst één van de gastsprekers op het Jump-forum, Erwin Ollivier. Hij is General

"Het is goed dat steeds meer mensen zien waar het schoentje knelt en actie willen ondernemen. Maar nu moeten ze dringend uit de startblokken."



ONDERNEMERS IN VLAAMSBABANT

01.03.2017



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Manager van Athlon Belgium, voorzitter van Voka – Kamer van Koophandel Vlaams-Brabant en heeft een stevige track record op het vlak van inzet voor professionele gendergelijkheid. Vorig jaar sleepte hij nog de Wo.Men@Work Award 2016 in de wacht voor zijn authentieke en innovatieve aanpak voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de werkvloer. Echte gendergelijkheid bereik je volgens Ollivier pas op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen gezin en carrière, of je nu man of vrouw bent. Hij zweert bij authenticiteit. Een cultuur die mensen toelaat, zelfs aanspoort, om zichzelf te zijn. "Mensen spelen te vaak een rol op het werk. Ze komen in een soort van hero-cultuur terecht. Een cultuur met een opbod van gepresterde uren. Het promoveren in functie van zichtbaarheid in plaats van impact en efficiëntie. Allemaal aspecten die in het voordeel spelen van de mannelijke profielen", benadrukt Ollivier.

Het echte werk begint volgens hem dan ook bij het blootleggen van alle verborgen mechanismen die het voor werknemers moeilijk maken om zichzelf te zijn. Want het zijn dezelfde mechanismen die de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in stand houden.

Sleutelrol voor de grote baas

En daar is volgens Erwin Ollivier een sleutelrol weggelegd voor de CEO en zijn directieteam. Zij moeten eerst en vooral de krijtlijnen trekken van een nieuwe dynamiek. Dat betekent in alles wat ze doen en zeggen uitdragen dat authenticiteit en professionele gelijkheid van mannen en vrouwen van cruciaal belang zijn voor de organisatie. Maar hij maakt zich ook geen illusies. Mensen die in hun bedrijf dingen willen veranderen, zullen aangesproken worden op de concrete Return On Investment van een nieuwe aanpak. Zijn advies? "Laat je dan niet van de wijs brengen. De ambitie moet zijn om zo veel mogelijk mensen die willen luisteren aan te zetten om het experiment aan te gaan. En draai de redenering om. Wat hebben we te verliezen? Vergis u niet. Het werk moet gedaan worden. De resultaten moeten er komen en dat betekent dat er hard gewerkt moet worden. Maar als dankzij de manier waarop je dat doet er een betere afstemming komt tussen de noden van het bedrijf en de noden van de mensen die er werken, wat is dan het probleem?"

Kleine veranderingen, wereld van verschil

"Met drie vrouwen in het directieteam en ook een gelijke genderverdeling op alle niveaus in mijn bedrijf kan ik zeggen dat die aanpak zijn vruchten afwerpt. Bovendien zijn de medewerkers ook meer betrokken en tevreden.", geeft Ollivier aan. Een cultuur die authenticiteit en gendergelijkheid promoot dus. Maar hoe pak je dat concreet aan? Isabella Lenarduzzi en Erwin Ollivier hebben meteen tientallen tips voor geïnteresseerden. Met deze vier tips komt u al een heel eind:



✓ Erwin Ollivier nam in 2016 de Wo.Men@Work-award in ontvangst (Foto: Jump)

- **Breng de m/v verhouding in uw bedrijf in kaart.** Zorg dat u zicht hebt op het aantal vrouwen dat u rekruteert, hoeveel vrouwen doorstromen en uiteindelijk de top bereiken. Deze cijfers zijn nodig om mensen te overtuigen van het probleem en brengt focus in de aanpak.
- **Walk the talk.** Als u zegt dat u geen hero-cultuur wil in uw bedrijf, maar vervolgens 24/7 werkt, nooit vakantie neemt en nooit uw kinderen afhaalt van school, dan geeft u eigenlijk aan dat als mensen willen doorstromen, ze hetzelfde zullen moeten doen.
- **Zorg dat het evenwicht werk/privé geen taboe is.** Praat met uw mensen. Vraag jonge moeders waar ze mee worstelen. Zo kunt u kleine drempelverlagende initiatieven nemen, zoals bijvoorbeeld geen belangrijke meetings plannen voor 9.30 uur en 16 na uur, en zo een nieuwe positieve dynamiek op gang trekken.
- **Als mannen voldoen aan 80% van de jobvereisten vinden ze zichzelf perfect voor de job.** Vrouwen gaan piekeren over de 20% waaraan ze niet voldoen. **Weet waar het talent zit** in uw bedrijf en welke competenties uw medewerkers hebben. Bij promoties kunt u dan de mensen met de juiste competenties – en dus ook de vrouwen – aansporen om zich kandidaat te stellen.

"Echte gendergelijkheid bereik je pas op het moment dat je als werknemer niet hoeft te kiezen tussen gezin en carrière, of je nu man of vrouw bent."

Het is duidelijk dat deze twee mensen de VN-doelstelling "Achieve gender equality and empower all women and girls" mogen afvinken op hun to-do-lijstje. Als ambitieuze ambassadeurs zullen ze echter pas tevreden zijn als ze anderen kunnen inspireren om hetzelfde te doen.



Coca-Cola

wo.men@work award
powered by JUMP

BELGA

21.03.2017



NEWS AGENCY

JUMP 2

Ref : 27075

**Belga**

Date : 21/03/2017

Page : 273

Periodicity : Daily

Journalist : --

Circulation : --

Audience : 0

Size : --

Sabine Sagaert van landbouwmultinational Cargill wint Wo.Men@Work Award 2017

(BELGA) = Sabine Sagaert, managing director Global Malt bij landbouwmultinational Cargill heeft dinsdagavond op de Vlerick Business School Brussels de Wo.Men@Work Award 2017 gewonnen voor haar strijd in gelijkheid op de werkvloer. Sagaert wordt nu een jaar lang "CEO-ambassadrice voor professionele gendergelijkheid".

De Wo.Men@Work Award werd voor de zevende keer uitgereikt door Jump en Coca-Cola European Partners aan een leidinggevende die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in de organisatie.

Daar zet Sabine Sagaert sterk op in, want zij beschikt over een leidinggevend team dat voor 54 pct uit vrouwen bestaat, waar dat in 2013 nog 20 pct was. "Om echt impact te kunnen hebben, moet diversiteit in het hart van de onderneming zitten. Specifieke programma's rond gendergelijkheid zijn één ding, maar daarmee verandert je een bedrijf niet. Bedrijfsleiders moeten zich er ook echt voor engageren", vertelt laureate Sabine Sagaert.

In de strijd om de award ging ze Grégor Chapelle van Actiris en Alexander Von Maillot van Nestlé vooraf.

Sabine Sagaert startte haar carrière bij Cargill in 2011, als hoofd van de Europese mouterijactiviteiten. Sinds midden 2015 is ze wereldwijd verantwoordelijk voor de mouterijen, leidt ze 18 fabrieken en waakt ze over een jaarproductie van ruim 2 miljoen ton mout. "Zelf heb ik altijd alle kansen gekregen om te groeien, eerst in de cementindustrie, later in de bierindustrie, toch twee mannelijke werelden. Dat heb ik mee te danken aan geweldige mentors die in me geloofden."

BRUZZ.BE

22.03.2017



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



www.bruzz.be

Date : 22/03/2017

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : --

Audience : 1000

Size : --

<http://www.bruzz.be/fr/sabine-sagaert-recompensee-pour-son-engagement-en-faveur-de-legalite-hommes-femmes>

Sabine Sagaert récompensée pour son engagement en faveur de l'égalité hommes-femmes

22/03/2017 - 14:52

© Belga

Sabine Sagaert, dirigeante au sein de la société Cargill, a remporté mardi soir le **Wo.Men@Work** Award décerné pour la 7^e fois par l'organisation Jump. En tant que responsable de la division Malt au niveau mondial pour la multinationale agroalimentaire, elle a monté une équipe dirigeante composée pour plus de la moitié de femmes.

"Je n'ai pas hésité un instant et j'ai tout misé sur la diversité. Une approche qui fonctionne et qui porte ses fruits", commente Sabine Sageart dans un communiqué.

La manager a également lancé un réseau féminin au sein de Cargill Belgique "pour permettre aux femmes d'échanger entre elles et de se renforcer". Sabine Sageart a commencé sa carrière chez Cargill en 2011 et a pris la responsabilité de toutes les malteries dans le monde en 2015, soit 18 usines d'une capacité totale annuelle de deux millions de tonnes de malt.

"J'ai toujours eu toutes les opportunités de me développer, d'abord dans le secteur de la cimenterie, puis dans l'industrie brassicole, deux univers plutôt masculins. Je le dois notamment à des mentors formidables qui ont cru en moi et m'ont donné l'espace nécessaire. Lorsque j'ai débuté chez Cargill, j'ai trouvé que le moment était venu de faire quelque chose en retour", relève-t-elle.

Le 7^e **Wo.Men@Work** Award a été décerné mardi soir à la Vlerick Business School à Bruxelles en partenariat avec Coca-Cola European Partners.

La remise de prix clôturait le Forum Jump, un événement annuel qui a pour ambition de développer l'égalité entre hommes et femmes et d'encourager les carrières professionnelles féminines.

Les deux autres nominés étaient Grégor Chappelle, directeur général d'Actiris, et Alexander Von Maillot, CEO de Nestlé Belglux.



PEOPLES.PH. BE

22.03.2017



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



www.peoplesphere.be

Date : 22/03/2017

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : --

Audience : 1000

Size : --

<http://www.peoplesphere.be/fr/wo-manwork-award-sabine-sagaert-cargill-designee-ambassadrice-2017-de-egalite-professionnelle/>

Wo.Men@Work Award : Sabine Sagaert (Cargill) désignée ambassadrice 2017 de l'égalité professionnelle.

À l'issue de la cérémonie qui s'est tenue hier soir à Bruxelles, le jury du Wo.Men@work Award 2017 et la communauté professionnelle ont élu Sabine Sagaert (Managing Director Global Malt chez Cargill) au titre d'ambassadrice 2017 pour l'égalité professionnelle. Cette distinction lui a été remise par Erwin Ollivier (CEO Athlon Belgium), lauréat en 2016, Etienne Gossart (Country Director Belgium-Luxembourg Coca-Cola European Partners) et Isabella Lenarduzzi (organisatrice du Jump Forum et créatrice de l'award il y a sept ans).

Dans la foulée du forum JUMP organisé ce 21 mars, la remise du Wo.Men@Work Award organisé avec le soutien de Coca-Cola European Partners, a permis de découvrir l'identité de l'ambassadrice de l'égalité professionnelle pour l'année 2017. Au terme de ce processus de désignation, Sabine Sagaert a été choisie afin d'incarner les valeurs de la diversité et de leadership qui permettront de progresser dans la thématique.

Les deux autres lauréats en lice, Grégor Chapelle (CEO Actiris) et Alexander Von Maillot (CEO Nestlé Belux) joueront eux aussi un rôle prépondérant dans la diffusion des bonnes pratiques en matière d'égalité des genres.

Le jury ainsi que les votants ont souligné l'impact personnel de Sabine Sagaert au sein de son organisation en vue de promouvoir un bel équilibre entre hommes et femmes dans l'entreprise. Son équipe de management se compose de 54% de femmes (en comparaison à une représentation de 20% en 2013). Elle a par ailleurs mis en oeuvre un 'Women's Network' au sein de Cargill Belgique afin de faciliter le partage d'expériences entre collègues féminines.

La nouvelle ambassadrice a déclaré, dans la continuité du thème retenu par le forum JUMP de cette année ("From good intentions to great performance: Putting gender equality at the heart of change."): « Pour avoir un impact réel, il faut que la diversité s'inscrive au coeur de l'organisation. La mise en oeuvre de programmes spécifiques est importante mais elle ne garantit pas le changement durable dans l'entreprise. Les dirigeants doivent s'engager personnellement. La diversité n'est pas uniquement un sujet RH. »

Elle a débuté sa carrière chez Cargill en 2011 pour devenir en 2015 responsable mondiale des activités Malt. Elle supervise actuellement 18 usines de production à travers le monde. « J'ai toujours reçu des opportunités qui m'ont permis de grandir, dans l'industrie du ciment puis dans le secteur brassicole, deux univers plutôt masculins. Grâce à de formidables mentors qui ont cru en moi et m'ont offert la chance de me développer personnellement. Lorsque je suis arrivée chez Cargill, j'ai considéré qu'il était temps de 'rendre' en quelque sorte ce qui m'avait été donné. » Le terme 'Leading by example' a rarement été autant d'application que dans son cas.

PEOPLESHERE.BE

22.03.2017



WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



LALIBRE.BE

22.03.2017



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

**www.lalibre.be**

Date : 22/03/2017

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : Van Dievort, Charles

Circulation : 40299

Audience : 40299

Size : --

<http://www.lalibre.be/economie/libre-entreprise/sabine-sageart-ambassadrice-2017-de-l-egalite-hommes-femmes-en-entreprise-58d1b1b0cd705cd98e1682b3>

Sabine Sageart, ambassadrice 2017 de l'égalité hommes/femmes en entreprise

Charles Van Dievort (avec Belga) Publié le mercredi 22 mars 2017 à 00h05 - Mis à jour le mercredi 22 mars 2017 à 00h07

Entreprise La Belge Sabine Sageart, directrice générale de la division Malt de Cargill est la lauréate du Wo. Men @ Work Award 2017. Organisée à la Vlerick Business School Brussels en clôture du Forum JUMP, la remise du 7e Wo. Men@Work Award a récompensé Sabine Sageart, directrice générale de la division Malt mondiale de Cargill, multinationale active dans le domaine de l'agroalimentaire. Décerné par JUMP et Coca-Cola European Partners, ce prix annuel couronne un ou une chef d'entreprise pour son implication en faveur d'un meilleur équilibre hommes/femmes au sein de l'organisation qu'il ou elle dirige.

Sabine Sageart était en lice avec deux autres dirigeants d'entreprise : Grégor Chapelle, le patron d'Actiris, et Alexandre Von Maillot, CEO de Nestlé Belglux depuis 2013. La lauréate a été récompensée par le jury et par le public pour avoir mis en place un management mixte où la représentation des femmes est passée de 20 % en 2013 à 54 % aujourd'hui. Un progrès qui s'est aussi accompagné de la mise en place d'un réseau féminin au sein de Cargill Belgique permettant aux femmes de l'entreprise d'échanger entre elles et de renforcer leurs positions. "Pour avoir de l'impact, la diversité doit être au cœur de la culture d'entreprise, dit-elle. Avoir des programmes d'égalité c'est bien, mais croire qu'ils vont transformer l'entreprise est faux. Il faut qu'ils soient accompagnés et incarnés par un engagement réel des dirigeants si on veut que chaque membre du personnel fasse sa part. Pour que la diversité réussisse, il ne faut pas que cela reste un sujet RH."

A cent lieues des grands discours dont la concrétisation se perd dans la nuit des temps, la lauréate 2017 du Wo. Men@Work Award est parvenue à montrer qu'il est possible d'apporter plus d'équilibre et d'égalité entre hommes et femmes, même dans des secteurs plutôt masculins. "J'ai toujours eu toutes les opportunités de me développer, d'abord dans le secteur de la cimenterie, puis dans l'industrie brassicole, deux univers plutôt masculins, fait remarquer la chef d'entreprise. Je le dois notamment à des mentors formidables qui ont cru en moi et m'ont donné l'espace nécessaire. Lorsque j'ai débuté chez Cargill, j'ai trouvé que le moment était venu de faire quelque chose en retour."

Native de Courtrai, la Belge Sabine Sageart a décroché un diplôme d'ingénieur commercial à la KUL avant de compléter son cursus par des études de droit fiscal et un MBA, toujours à l'Université de Louvain. Elle a commencé sa carrière chez le cimentier allemand Heidelberg Zement avant de rejoindre Interbrew en 1997 comme responsable des ventes en consommation hors foyers en Belgique, puis de prendre la direction des ventes en grande distribution. Elle a ensuite poursuivi son ascension en prenant la direction du marketing du groupe pour la Belgique et ensuite accéder à la présidence de la filiale française de l'entreprise devenue entre-temps InBev. Pendant un an, elle a été à la tête de 1700 salariés et d'un chiffre d'affaires de 430 millions d'euros. En 2006, elle a accédé à la présidence d'AB InBev pour le Belux et trois ans plus tard, en 2009, elle est devenue la CEO de la division Dental du groupe médical Arseus qu'elle a quitté en 2011 pour rejoindre Cargill où elle supervise aujourd'hui 18 usines et la production annuelle de plus de deux millions de tonnes de malt.

La voici désormais ambassadrice de l'égalité hommes/femmes pour un an avec une nouvelle mission à son agenda, celle de promouvoir les bonnes pratiques pour plus d'équilibre et d'égalité professionnelle au sein des entreprises.

LALIBRE.BE

22.03.2017



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



INVLAANDEREN.BE

23.03.2017



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



www.invlaanderen.be

Date : 23/03/2017

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : --

Audience : 1000

Size : --

http://www.invlaanderen.be/made_invlaanderen/awards/38401/sabine-sagaert-cargill-wint-wo-men-work-award-2017

Sabine Sagaert (Cargill) wint Wo.Men@Work Award 2017



Managing Director van wereldwijde moutdivisie bouwt 'vrouwenteam' uit in mannenwereld

Meer gelijkheid tussen man en vrouw op de werkvloer, dat is de inzet van de Wo.Men@Work Award die JUMP jaarlijks uitreikt, samen met Coca-Cola European Partners. Sabine Sagaert van Cargill gaat dit jaar met de trofee aan de haal. Als verantwoordelijke voor de wereldwijde moutdivisie van de landbouwmultinational stelde ze een leidinggevend team samen met meer dan de helft vrouwen. "Ik heb niet getwijfeld en ben volop voor diversiteit gegaan. Een aanpak die werkt én loont."

In de Vlerick Business School Brussels werd gisterenavond de zevende Wo.Men@Work Award uitgereikt, als afsluiter van het Jump Forum. Dat forum is een jaarlijks evenement dat de gelijkheid tussen man en vrouw op het werk wil aanmoedigen en vrouwelijke carrières wil stimuleren. De Wo.Men@Work Award gaat elk jaar naar een leidinggevende die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in de organisatie. Grégor Chapelle van Actiris en Alexander Von Maillot van Nestlé, de andere twee genomineerden, moesten daarbij de duimen leggen voor Sabine Sagaert, Managing Director Global Malt bij Cargill. Zij kroonde zich tot nieuwe 'CEO-ambassadrice voor professionele gendergelijkheid'.

Een professionele jury én het publiek loofden haar enthousiaste engagement en vele initiatieven om een gezonde mix tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsmanagement te stimuleren. Met een leidinggevend team dat voor 54% uit vrouwen bestaat – vergeleken met 20% in 2013 – heeft Sagaert dan ook een indrukwekkend parcours afgelegd. Ook startte ze in Cargill België een eigen 'Women's Network' zodat vrouwen ervaringen konden uitwisselen en sterker zouden staan.

De laureate past ook helemaal in het thema van het Jump Forum dit jaar: *"From good intentions to great performance: Putting gender equality at the heart of change."* Sabine Sagaert: *"Om echt impact te kunnen hebben, moet diversiteit in het hart van de onderneming zitten. Specifieke programma's rond gendergelijkheid zijn één ding, maar daarmee verander je een bedrijf niet. Bedrijfsleiders moeten zich er ook echt voor engageren, als je wil dat iedereen zijn stuk van het werk doet. Diversiteit mag niet louter een HR-topic zijn."*

Sabine Sagaert startte haar carrière bij Cargill in 2011, als hoofd van de Europese mouterijactiviteiten. Sinds midden 2015 is ze wereldwijd verantwoordelijk voor de mouterijen, leidt ze 18 fabrieken en waakt ze over een jaarproductie van ruim 2 miljoen ton mout. *"Zelf heb ik altijd alle kansen gekregen om te groeien, eerst in de*

INVLAANDEREN.BE

23.03.2017



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



cementindustrie, later in de bierindustrie, toch twee mannelijke werelden. Dat heb ik mee te danken aan geweldige mentors die in me geloofden en me ruimte gaven. Toen ik bij Cargill begon, vond ik het mijn beurt om iets terug te doen.” Sabine Sagaert is, kortom, een voorbeeld van “leading by example”.

Waarom een Wo.Men@Work Award?

De Wo.Men@Work Award is aan zijn zevende editie toe, voor de vierde keer onder de vleugels van Coca-Cola European Partners, een onderneming waar het evenwicht tussen vrouwen en mannen geen leeg concept is.

Etienne Gossart, Country Director Belgium-Luxembourg Coca-Cola European Partners: “Coca-Cola is er voor iedereen, dat is één van de intrinsieke waarden van ons merk. En hetzelfde geldt ook voor onze teams waar we een evenwichtige man-vrouwverhouding aanmoedigen. Tegen 2025 streven we ernaar dat minstens 40% van onze managers en leaders vrouwen zijn. Daarom ondersteunen we JUMP's Wo.Men@Work.”

Isabella Lenarduzzi, oprichtster en directrice van JUMP: “Pas als we ons bewust zijn van verschillen, kunnen we de tools en methodes voor loopbaanbeheer aanpassen om discriminatie te vermijden. Discriminatie gebeurt heel vaak onbewust. Durf je bedrijfscultuur onder de loep te nemen als je een echt goed beheer van alle talenten wil, anders zal geen enkele maatregel om gendergelijkheid te bevorderen een reële impact hebben.”

Over JUMP – www.jump.eu.com

JUMP is een toonaangevende sociale onderneming die werkt met organisaties en individuen om de ongelijkheid op de werkvloer tussen vrouwen en mannen weg te werken. JUMP streeft daarnaast een meer duurzame economie na en een maatschappij met meer gelijkheid in het algemeen.



PEOPLESHERE.BE

23.03.2017



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



www.peoplesphere.be

Date : 23/03/2017

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : --

Audience : 1000

Size : --

<http://www.peoplesphere.be/nl/sabine-sagaert-cargill-wint-wo-menwork-award-2017/>

Sabine Sagaert (Cargill) wint de Wo.Men@Work Award 2017

Meer gelijkheid tussen man en vrouw op de werkvloer, dat is de inzet van de Wo.Men@Work Award die JUMP jaarlijks uitreikt, samen met Coca-Cola European Partners. Sabine Sagaert van Cargill gaat dit jaar met de trofee aan de haal. Als verantwoordelijke voor de wereldwijde moutdivisie van de landbouwmultinational stelde ze een leidinggevend team samen met meer dan de helft vrouwen. "Ik heb niet getwijfeld en ben volop voor diversiteit gegaan. Een aanpak die werkt én loont."

In de Vlerick Business School Brussels werd vanavond de zevende Wo.Men@Work Award uitgereikt, als afsluiter van het Jump Forum. Dat forum is een jaarlijks evenement dat de gelijkheid tussen man en vrouw op het werk wil aanmoedigen en vrouwelijke carrières wil stimuleren. De Wo.Men@Work Award gaat elk jaar naar een leidinggevende die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in de organisatie. Grégor Chapelle van Actiris en Alexander Von Maillot van Nestlé, de andere twee genomineerden, moesten daarbij de duimen leggen voor Sabine Sagaert, Managing Director Global Malt bij Cargill. Zij kroonde zich tot nieuwe 'CEO-ambassadrice voor professionele gendergelijkheid'.

Een professionele jury én het publiek loofden haar enthousiaste engagement en vele initiatieven om een gezonde mix tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsmanagement te stimuleren. Met een leidinggevend team dat voor 54% uit vrouwen bestaat – vergeleken met 20% in 2013 – heeft Sagaert dan ook een indrukwekkend parcours afgelegd. Ook startte ze in Cargill België een eigen 'Women's Network' zodat vrouwen ervaringen konden uitwisselen en sterker zouden staan.

De laureate past ook helemaal in het thema van het Jump Forum dit jaar: "From good intentions to great performance: Putting gender equality at the heart of change." Sabine Sagaert: "Om echt impact te kunnen hebben, moet diversiteit in het hart van de onderneming zitten. Specifieke programma's rond gendergelijkheid zijn één ding, maar daarmee verander je een bedrijf niet. Bedrijfsleiders moeten zich er ook echt voor engageren, als je wil dat iedereen zijn stuk van het werk doet. Diversiteit mag niet louter een HR-topic zijn."

Sabine Sagaert startte haar carrière bij Cargill in 2011, als hoofd van de Europese mouterijactiviteiten. Sinds midden 2015 is ze wereldwijd verantwoordelijk voor de mouterijen, leidt ze 18 fabrieken en waakt ze over een jaarproductie van ruim 2 miljoen ton mout. "Zelf heb ik altijd alle kansen gekregen om te groeien, eerst in de cementindustrie, later in de bierindustrie, toch twee mannelijke werelden. Dat heb ik mee te danken aan geweldige mentors die in me geloofden en me ruimte gaven. Toen ik bij Cargill begon, vond ik het mijn beurt om iets terug te doen." Sabine Sagaert is, kortom, een voorbeeld van "leading by example".

Waarom een Wo.Men@Work Award?

De Wo.Men@Work Award is aan zijn zevende editie toe, voor de vierde keer onder de vleugels van Coca-Cola European Partners, een onderneming waar het evenwicht tussen vrouwen en mannen geen leeg concept is.

Etienne Gossart, Country Director Belgium-Luxembourg Coca-Cola European Partners: "Coca-Cola is er voor iedereen, dat is één van de intrinsieke waarden van ons merk. En hetzelfde geldt ook voor onze teams waar we een evenwichtige man-vrouwverhouding aanmoedigen. Tegen 2025 streven we ernaar dat minstens 40% van onze managers en leaders vrouwen zijn. Daarom ondersteunen we JUMP's Wo.Men@Work."

Isabella Lenarduzzi, oprichtster en directrice van JUMP: "Pas als we ons bewust zijn van verschillen, kunnen we de tools en methodes voor loopbaanbeheer aanpassen om discriminatie te vermijden. Discriminatie gebeurt heel vaak onbewust. Durf je bedrijfscultuur onder de loep te nemen als je een echt goed beheer van alle talenten wil, anders zal geen enkele maatregel om gendergelijkheid te bevorderen een reële impact hebben."

MADEINWEST-VLAANDEREN.BE

26.03.2017



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

**www.madeinwest-vlaanderen.be**

Date : 26/03/2017

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : Cambien, Karel

Circulation : --

Audience : 1000

Size : --

<http://www.madeinwest-vlaanderen.be/nieuws/vlerick-school-lauwert-kortrijkse-topvrouw-sabine-sagaert/>

Vlerick School lauwert Kortrijkse topvrouw Sabine Sagaert

Karel Cambien 26 maart 2017

Sabine Sagaert, managing director global malt bij landbouwmultinational Cargill met fabriek in Herent, heeft deze week aan de Vlerick Business School in Brussel de Wo.Men@Work award 2017 gewonnen voor haar strijd voor gelijkheid op de werkvloer. Sagaert wordt een jaar lang CEO-ambassadrice voor professionele gendergelijkheid. De laureate is afkomstig uit Kortrijk en werkte zich als topmanager op bij de brouwersgroep ABInbev. De Wo.Men@Work Award werd voor de zevende keer uitgereikt door Jump en Coca-Cola European Partners. Bedoeling is om erkenning te geven aan een vrouw in een leidinggevende positie die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in de organisatie. Daar zet Sagaert sterk op in. Ze beschikt over een leidinggevend team dat voor 54 procent uit vrouwen bestaat. In 2013 was dat nog maar twintig procent. "Om echt impact te kunnen hebben moet diversiteit in het hart van de onderneming zitten", aldus Sabine Sagaert. "Specifieke programma's rond gendergelijkheid zijn één ding, maar daarmee verander je een bedrijf niet. Bedrijfsleiders moeten zich er ook echt voor engageren."

Sagaert heeft er al een loopbaan op zitten om u tegen te zeggen. Ze startte haar carrière bij Cargill in 2011, als hoofd van de Europese mouterijactiviteiten. Sinds 1 juni 2015 leidt ze de wereldwijde moutdivisie en is ze verantwoordelijk voor achttien fabrieken in Noord- en Latijns-America, Canada, Australië en Europa. Ze waakt over een jaarproductie van ruim 2 miljoen ton mout. Van 2001 tot 2009 werkte Sagaert bij AB InBev in Leuven. Haar laatste functie bij de brouwer was algemeen directrice voor België en Luxemburg. In september 2009 werd ze CEO van de divisie "dental" bij Arseus. "Zelf heb ik altijd alle kansen gekregen om te groeien, eerst in de cementindustrie, later in de bierindustrie, wat toch twee mannelijke werelden zijn", zegt ze zelf. In de strijd om de award ging ze Grégor Chapelle van Actiris en Alexander Von Maillot van Nestlé vooraf.

MADEINWEST-VLAANDEREN.BE

26.03.2017



WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



HRSQUARE.BE

23.03.2017



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



www.hrsquare.be

Date : 23/03/2017

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : 90

Audience : 1000

Size : --

<http://www.hrsquare.be/nl/mensen/sabine-sagaert-cargill-wint-womenwork-award-2017>

Sabine Sagaert (Cargill) wint Wo.Men@Work Award 2017

Meer gelijkheid tussen man en vrouw op de werkvloer, dat is de inzet van de Wo.Men@Work Award die jaarlijks wordt uitgereikt. Dit jaar gaat Sabine Sagaert van Cargill met de trofee aan de haal. Als verantwoordelijke voor de wereldwijde moutdivisie van de landbouwmultinational stelde ze een leidinggevend team samen met meer dan de helft vrouwen.

In de Vlerick Business School Brussels werd de zevende Wo.Men@Work Award uitgereikt, als afsluiter van het Jump Forum. Dat forum is een jaarlijks evenement dat de gelijkheid tussen man en vrouw op het werk wil aanmoedigen en vrouwelijke carrières wil stimuleren. De Wo.Men@Work Award gaat elk jaar naar een leidinggevende die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in de organisatie. Grégor Chapelle van Actiris en Alexander Von Maillot van Nestlé, de andere twee genomineerden, moesten daarbij de duimen leggen voor Sabine Sagaert, Managing Director Global Malt bij Cargill. Zij kroonde zich tot nieuwe 'CEO-ambassadrice voor professionele gendergelijkheid'.

Met een leidinggevend team dat voor 54 procent uit vrouwen bestaat – vergeleken met 20 procent in 2013 – heeft Sagaert dan ook een indrukwekkend parcours afgelegd. Ook startte ze in Cargill België een eigen 'Women's Network', zodat vrouwen ervaringen konden uitwisselen en sterker zouden staan.

Sabine Sagaert: "Om echt impact te kunnen hebben, moet diversiteit in het hart van de onderneming zitten. Specifieke programma's rond gendergelijkheid zijn één ding, maar daarmee verander je een bedrijf niet. Bedrijfsleiders moeten zich er ook echt voor engageren, als je wil dat iedereen zijn stuk van het werk doet. Diversiteit mag niet louter een HR-topic zijn."

De laureate startte haar carrière bij Cargill in 2011, als hoofd van de Europese mouterij-activiteiten. Sinds midden 2015 is ze wereldwijd verantwoordelijk voor de mouterijen, leidt ze 18 fabrieken en waakt ze over een jaarproductie van ruim 2 miljoen ton mout. "Zelf heb ik altijd alle kansen gekregen om te groeien, eerst in de cementindustrie, later in de bierindustrie, toch twee 'mannelijke' werelden. Dat heb ik mee te danken aan geweldige mentors die in me geloofden en me ruimte gaven. Toen ik bij Cargill begon, vond ik het mijn beurt om iets terug te doen."

Bron: JUMP (jump.eu.com)



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



CxO Magazine



Date : 01/04/2017

Page : 81

Periodicity : Bimestriel

Journalist : --

Circulation : 20000

Audience : 0

Size : 370 cm²



CxO Redactie

Bi-Monthly
HEADLINES

VROUWEN IN DE PRIJZEN

Afgelopen weken werden enkele vrouwelijke managers onderscheiden met een award. Sabine Sagaert, Managing Director Global Malt bij Cargill, gaat met de trofee JUMP Wo.Men@Work Award aan de haal. Zij kroonde zich tot nieuwe 'CEO-ambassadrice voor professionele gendergelijkheid'. Als verantwoordelijke voor de wereldwijde moutdivisie van de landbouwmultinational stelde ze een leidinggevend team samen met meer dan de helft vrouwen. En Adinda De Raedt en Froya Deryckere van 'Froy & Dind' mogen zich voortaan 'vrouwelijke ondernemers van het jaar' noemen. Op 8 maart - niet toevallig Internationale vrouwendag - wonnen ze de jaarlijkse wedstrijd 'WOMED Award' (Women in Enterprise and Development).



Sabine Sagaert, Managing Director Global Malt bij Cargill, wint de JUMP Wo.Men@Work Award.

EASI EN TORFS HEBBEN DE BESTE WERKPLEKKEN

Voor het derde en vierde jaar op rij staan EASI en Schoenen Torfs op nummer 1 in de top 10 van Best Workplaces 2017 in België. Great Place to Work® kijkt naar bedrijven doorheen twee lenzen. De Trust Index® enquête (werknemersbevraging) onderzoekt hoe medewerkers vertrouwen, trots en collegialiteit ervaren in hun bedrijf. Daarnaast evalueert de Culture Audit® vragenlijst (HR-bevraging) het werkgeversbeleid van de organisaties. Twee derde van de eindscore wordt bepaald door de resultaten van de eigen medewerkers.

BUSINESS ANGELS ONDERSTEUNEN DAGVERS

Twee Business Angels van Business Angels Netwerk Vlaanderen (BAN Vlaanderen) stappen met kapitaal, raad en daad in de jonge Antwerpse onderneming Dagvers CVBA. Via Bolero Crowdfunding kan de particuliere financiële investeerder aan een fiscaal voordelig tarief mee investeren. Het bedrijf is een initiatief van een aantal Antwerpse ondernemers en professionals. Zij stelden een grote vraag vast naar gezonde bereide maaltijden voor gezinnen die geen tijd hebben om zelf vers te koken. Door aandelen te kopen van Dagvers kan de particuliere investeerder participeren in de CVBA mét een fiscaal voordeel van 45% dankzij de nieuwe Tax Shelter voor startende ondernemingen.

STEEDS MEER BEDRIJVEN OVERTUIGD
VAN 'AGILE' PROJECTMANAGEMENT

Steeds meer Belgische bedrijven stappen over op 'agile' projectmanagement, waarbij projecten gedurende de uitvoering voortdurend kunnen worden bijgestuurd om het maximale resultaat te kunnen realiseren. Een nieuw onderzoek van KPMG toont aan dat ondernemingen meer wendbaar worden, ook in de uitvoering van projecten. "Nu de omgeving waarin bedrijven actief zijn continu verandert en klanten steeds veeleisender worden, groeit de behoefte om ook flexibeler met projectmanagement te kunnen omgaan", zegt Anthony Van de Ven, partner bij KPMG Technology.

RANDSTAD

19.04.2017

 randstad

trop peu d'organisations mettent l'égalité des sexes à leur agenda

19-4-2017



L'égalité hommes-femmes au travail est un thème très discuté aujourd'hui. Pourtant, la plupart des entreprises accusent un énorme retard en la matière. Chez Athlon Belgique, un fournisseur de leasing opérationnel de voitures, le comité de direction se compose pour moitié de femmes. Nous avons demandé à Erwin Ollivier, General Manager, comment il mettait l'égalité des sexes en pratique et quels étaient les principaux

RANDSTAD

19.04.2017

obstacles.

"Aujourd'hui, toutes nos réunions stratégiques ont lieu entre 9h30 et 16h. Nos collaborateurs peuvent ainsi déposer et aller chercher leurs enfants à l'école." Erwin Ollivier, General Manager d'Athlon Belgique

"Selon moi, personne n'est réellement opposé à l'égalité des sexes mais très peu d'organisations mettent concrètement ce thème à leur agenda", souligne Erwin Ollivier. "Bien que les femmes représentent environ 60% des diplômés universitaires, la proportion diminue considérablement à mesure que l'on monte dans la hiérarchie."

carrière et famille

"En soi, l'expression 'égalité des sexes' est mal choisie", estime Erwin Ollivier. "Elle suggère que nous, hommes, accueillons les femmes dans notre monde d'hommes. C'est pourquoi je tente de privilégier le concept **d'authenticité des genres**, un univers où les promotions se baseraient sur les valeurs, les normes et la passion, et où l'on tiendrait pleinement compte du **contexte** dans lequel opèrent à la fois les hommes et les femmes."

"Les hommes optent plus aisément pour une carrière, alors que les femmes désirent conserver un équilibre avec leur vie familiale", prolonge le General Manager. "Je veux faire en sorte que cette combinaison soit parfaitement réalisable."

stratégie entre 9h30 et 16h

Lorsqu'il a composé sa nouvelle équipe de direction en 2012, Erwin Ollivier a voulu convaincre une manager de devenir directrice

RANDSTAD

19.04.2017

commerciale. "Elle a refusé mon offre parce qu'elle venait de tomber enceinte. Cela m'a véritablement ouvert les yeux. J'ai eu une discussion très ouverte avec elle, sur la manière dont elle pouvait être à la fois une bonne dirigeante et une bonne mère. Il en est ressorti plusieurs mesures. Et elle a accepté le job."

La recherche de l'authenticité des genres réside fréquemment dans de petites choses. "Auparavant, chaque réunion de la direction débutait à 8h du matin. Je me suis empressé de modifier cette règle. Aujourd'hui, toutes les réunions stratégiques ont lieu entre 9h30 et 16h. Nos collaborateurs peuvent ainsi déposer et aller chercher leurs enfants à l'école. Les femmes mais aussi les hommes nous en sont très reconnaissants."

la règle des 80%

"La culture dominante dans les entreprises laisse une grande place à la **visibilité**", observe Erwin Ollivier. "Le nombre de fois où vous montez sur un podium a un impact direct sur votre carrière. Or, c'est un obstacle important car les femmes n'aiment pas opérer sur un piédestal. Elles accordent davantage d'importance à la performance de l'équipe qu'à la reconnaissance individuelle. Les entreprises doivent en être conscientes pour promouvoir efficacement les talents."

L'image de soi joue également un rôle: "Lorsqu'un nouveau poste se libère, un homme jugera qu'il possède 80% des compétences souhaitées et en conclura qu'il sera à la hauteur. Une femme, à l'inverse, se concentrera sur les 20% qui lui manquent et renoncera à se porter candidate."

humanité et efficacité

POEPLSPHERE

01.01.2017

Un dernier obstacle que veut surmonter le General Manager est **d'ordre culturel**: "Une visibilité maximale est une manière importante de faire avancer une carrière. Cela se révèle très néfaste pour le double rôle que jouent la plupart des femmes. Par conséquent, nous ne nous intéressons qu'à l'efficacité: si vous faites votre travail en six heures, cela ne pose aucun problème."

Selon Erwin Ollivier, des managers féminins seraient très utiles à de nombreuses sociétés. "De manière générale, les femmes sont plus efficaces dans le type de leadership dont ont besoin les entreprises d'aujourd'hui. Un leadership qui fait la part belle à l'humanité, au coaching et à l'efficacité."

Consultez aussi les autres articles suivantes

1. diversité de genre au sommet de la hiérarchie
2. viser la diversité des genres reste une entreprise hasardeuse
3. idées fausses sur les femmes au sommet
4. la diversité des genres: favorable aux femmes, mais aussi aux performances des entreprises?

disclaimer

Plus grand prestataire de services de ressources humaines du pays, Randstad estime qu'il est essentiel, par le biais de ce blog, d'aborder sous plusieurs angles divers sujets liés au monde du travail. Cela implique que nous ne souscrivons pas systématiquement aux points de vue des spécialistes qui ont rédigé les articles

RANDSTAD

19.04.2017

tags: strategic talent management

[< retour à la liste](#)

nouvelles similaires

le futur des prestataires de services en rh est numérique et humain.

travailler à digitalis.

randstad et karel de grote hogeschool anvers (kdg) organisent des microformations en gestion logistique.

l'employer branding a un impact sur les frais de personnel et la productivité.

six astuces pour optimiser votre stratégie de motivation et de rémunération.

le middle manager est le véritable ceo.



Coca-Cola

wo.men@work award
powered by JUMP

TRENDS TENDANCES

20.04.2017



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Trends

Trends Tendances

Date : 20/04/2017

Page : 93

Periodicity : Weekly

Journalist : --

Circulation : 25899

Audience : 114000

Size : 457 cm²

Wo.Men@Work Award 2017

Le septième Wo.Men@Work Award a été décerné à Sabine Sagaert (Cargill) en clôture du Forum Jump qui s'est déroulé à la Vlerick Business School à Bruxelles.

PHOTOS DANNY



▲ **Etienne Gossart**, directeur national de Coca-Cola European Partners et président du jury Wo.Men@WorkAward, **Alexander Von Maillot**, CEO de Nestlé Belgilux, nommé, **Sabine Sagaert**, responsable de la division Malt au niveau mondial pour Cargill, lauréate, **Grégoire Chapelle**, directeur général d'Actiris, nommé, et **Isabella Lenarduzzi**, fondatrice et directrice générale de Jump.



▲ Trois anciens lauréats: **Christel Verschueren**, client engagement manager chez Digipolis Antwerpen, **Erwin Ollivier**, directeur général d'Athlon Belgium, et **Michèle Paque**, directrice générale de Quintiles Benelux.



▲ **Angie Van Steerthem**, senior research associate à la Vlerick Business School, **Carla Rijmenams**, conseillère à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, **Monique Chalude**, directrice de MC2, **Françoise Goffinet**, attachée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, **Sana El Bourremani**, project manager chez BNP Paribas Fortis.



▲ **Gudrun Van Calbergh**, associée du cabinet Pierart & Van Calbergh, **Claire Van Miegheem**, fleet manager de Nespresso Belux, **Giuseppe Pasqualini**, country business manager pour Nestlé Purina Petcare, **Alexandra Daws**, communication manager à la Commission européenne.



▲ **Suyin Aerts**, directrice générale d'X-Treme, entourée par **Sylvie Verleye**, coach chez Simply Talking, et **Aurore Mons dello Roche**, head of tax corporate and institutional banking chez BNP Paribas Fortis.



▲ **Elena Borodina** et **Evy Schools**, respectivement research engineer in catalysis et business development manager chez Total, en compagnie de **Jean-Michel Monnot**, président d'All Inclusive!

TRENDS

27.04.2017



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Trends

Date : 27/04/2017

Page : 120-121

Periodicity : Weekly

Journalist : --

Circulation : 32295

Audience : 114200

Size : 386 cm²



WO.MEN@WORK AWARDS



"Ik ben de baas thuis. Mijn vrouw neemt alleen maar alle beslissingen." Mijn Woody Allen-citaat maakte echter geen indruk op juryvoorzitter Etienne Gossart, country director Belgium-Luxembourg Coca-Cola European Partners; genomineerde Alexander Von Maillot, CEO Nestlé Belgilux; winnares Sabine Sagaert, voorzitter en global managing director malt Cargill; genomineerde Grégor Chapelle, general director Actiris; en organisatrice Isabella Lenarduzzi, eigenaar Jump.

Omdat Christel Verschaeren, client engagement manager Digipolis stad Antwerpen OCMW en Samen Leven Digipolis; Erwin Ollivier, general manager Athlon; en Michèle Paque, managing director Quintiles IMS, drie ex-winnaars zijn, trakteerde ik hen op een citaat van de Schots-Italiaanse hotel-ondernemer Charles Forte. "Ik ben niet met mijn vrouw getrouwd omdat ze 400 miljoen bezat. Ik zou evengoed met haar getrouwd zijn als ze maar 200 miljoen zou gehad hebben."

TRENDS

27.04.2017



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Tot spijt van Sylvie Verleye, storytelling/presentation coach Simply Talking; Suyin Aerts, general manager X-Treme Creations; en Aurore Mons delle Roche, bestuurder IAB, nog eentje om het af te leren, van de Amerikaanse president Lyndon B. Johnson: "Ik heb geleerd dat er maar twee dingen zijn om je vrouw tevreden te houden. Het eerste is: laat haar in de waan dat ze haar zin krijgt. En het tweede: geef haar haar zin."



GAEL GOLD

01.10.2017



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Gael Gold

Date : 01/10/2017

Page : 1+32-37

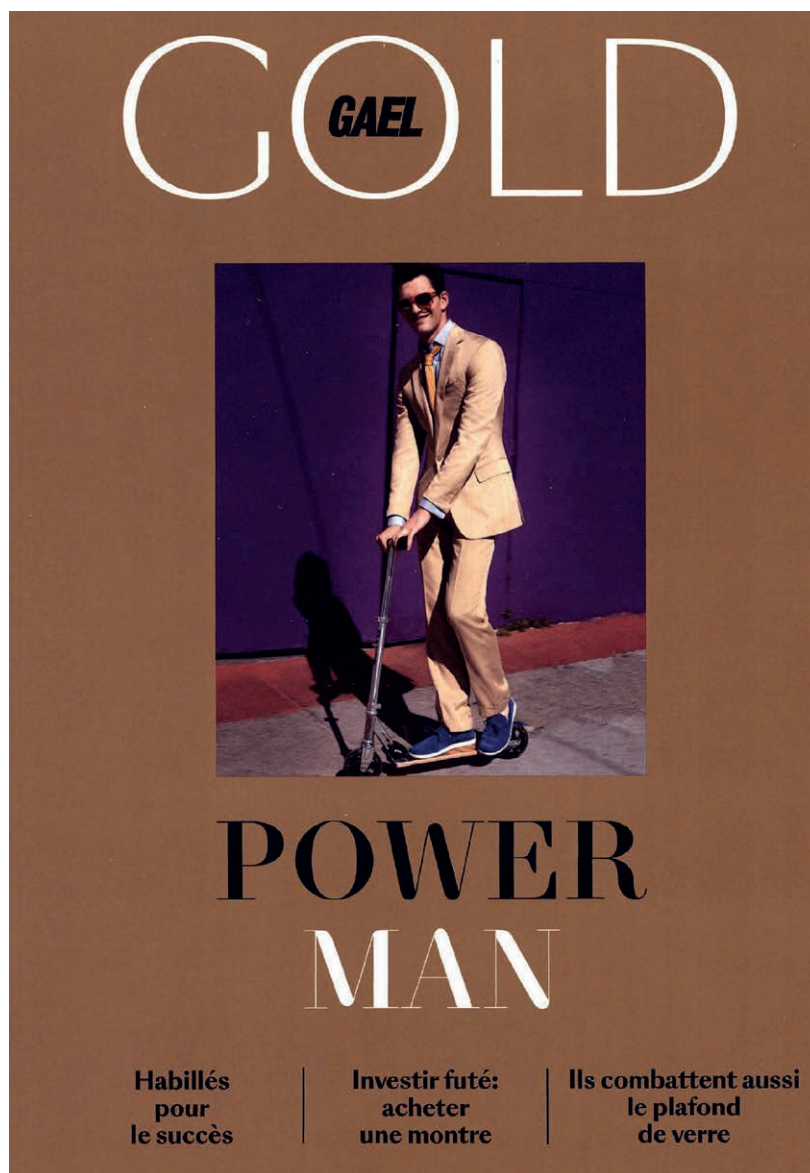
Periodicity : Quarterly

Journalist : Lahaye, Lauranne

Circulation : 35854

Audience : 218800

Size : 3240 cm²





Coca-Cola

wo.men@work award
powered by JUMP

GAEL GOLD

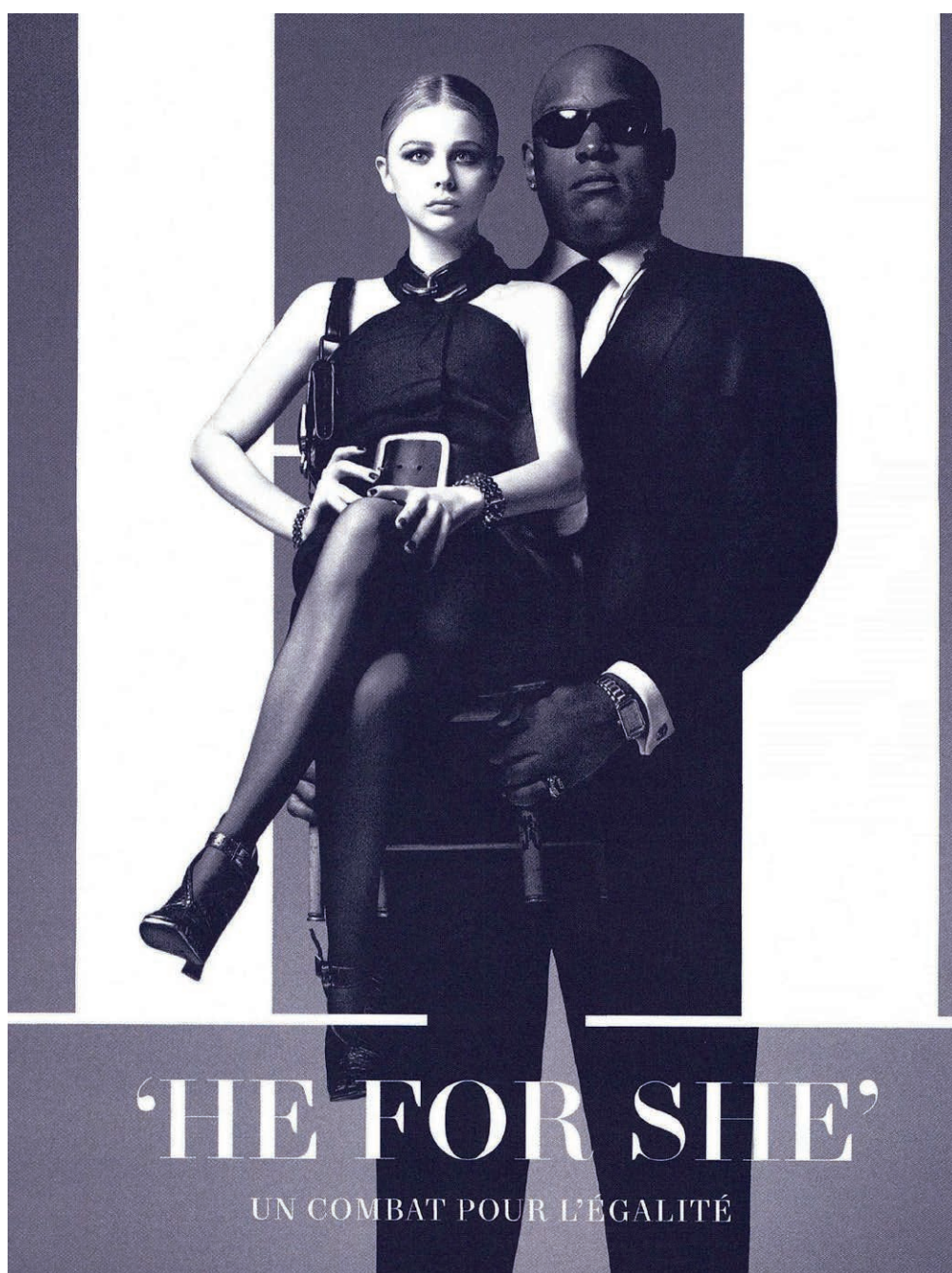
01.10.2017



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



‘HE FOR SHE’

UN COMBAT POUR L'ÉGALITÉ



GAEL GOLD

01.10.2017



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



D'Emmanuel Macron à Ryan Gosling, de Youssou N'Dour à Paul Polman (CEO d'Unilever), ils sont plusieurs figures de proue à défendre l'égalité hommes-femmes. Des voix qui comptent!

Par CATHÉRINE ONGENAE, avec LAURANNE LAHAYE.

E

«Évidemment que je suis féministe, déclarait **Emmanuel Macron**, en décembre dernier, lors du *Women's Forum* de Deauville. Les femmes représentent la moitié de la population mondiale, pourquoi n'auraient-elles pas droit aux mêmes chances et aux mêmes postes que les hommes?» Ce jour-là, le leader de *En Marche* promettait d'ailleurs, s'il devenait président, de mettre en place un cabinet composé à 50 % d'hommes et 50 % de femmes.

Macron a tenu promesse. Fraîchement arrivé à l'Élysée, il formait un gouvernement totalement paritaire, geste qui lui valut le titre de «Nouveau **Justin Trudeau**». Fin 2015, le premier ministre canadien avait en effet fait parler de lui à l'échelle internationale en constituant un gouvernement mixte. Et au journaliste qui lui avait demandé «pourquoi», il avait répondu: «Parce que nous sommes en 2015!».

L'IMPACT DES CHAMPIONS

Le féminisme a longtemps été une question exclusivement féminine, mais la donne est en train de changer. Depuis que le combat pour le droit des femmes s'est

étendu à l'égalité des genres, de plus en plus d'hommes s'engagent dans le débat. Moment charnière de cette évolution: le lancement, en 2014, de la campagne «HeForShe» ou «Lui pour Elle», par l'ONU Femmes. En tant qu'ambassadrice de la campagne, l'actrice **Emma Watson** avait appelé les femmes membres de l'organisation à faire participer les garçons et les hommes au combat pour l'égalité des sexes. Parce qu'ils souffrent également de la culture machiste. Eux ne sont pas toujours libres d'exprimer leurs émotions; ce qui les rend plus sujets aux problèmes mentaux, disent les études. La campagne a fini de résonner dans le monde avec l'engagement de 30 personnalités fortes: 10 CEO de multinationales – dont **Adam Bain de Twitter** et **Dominic Barton de McKinsey** –, 10 chefs d'État – dont les présidents du Malawi et de la Finlande – et 10 représentants d'universités, comme ceux d'Oxford et Sciences Po Paris. Cet «impact des champions» vise non seulement à promouvoir l'égalité au sein de leur propre structure, mais aussi à répandre le message-clé de la campagne au dehors.

DU CHEMIN À PARCOURIR

On sait depuis longtemps que les hommes jouent un rôle de facilitateurs dans l'égalité des genres. L'Histoire a montré que chaque progrès réalisé pour les femmes avait en partie été concrétisé par les hommes. Au début du 20^e siècle, les suffragettes font pression sur les dirigeants masculins, mais ce sont finalement les hommes qui rendent leur droit de vote possible.

Il n'empêche, le chemin reste long. Sphère privée ou professionnelle, les femmes ont toujours plus de difficultés que les hommes. ►



GAEL GOLD

01.10.2017



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



'EN TANT QUE MANAGER, JE CONSIDÈRE QU'IL EST DE MON DEVOIR DE TROUVER DES SOLUTIONS AUX OBSTACLES QUE RENCONTRENT LES FEMMES'

PAUL POLMAN, PDG D'UNILEVER

Elles sont plus touchées par la pauvreté et les premières victimes de la crise économique. En Europe, l'écart salarial entre les sexes est encore de 16,3 %. Par ailleurs, trois femmes sur quatre disent avoir souffert de discrimination pendant leur grossesse ou leur parentalité. Et pour celles qui veulent atteindre des postes-clés, beaucoup sont confrontées au fameux plafond de verre. Dans le parcours universitaire, entre autres, le plafond de verre est un phénomène persistant, alors qu'il y a plus de femmes que d'hommes qui sortent diplômées des universités. Mais à mesure que leur carrière avance, elles tombent du navire. Exemple parmi d'autres: les scientifiques. Même formées dans les plus hautes universités, elles ont souvent du mal à atteindre les échelons qu'elles se sont fixés. Et ce n'est certainement pas dû à un manque de détermination. C'est pour cette raison que l'Université de Gand a lancé au printemps dernier sa propre campagne «Lui pour Elle». Il a été demandé aux doyens des facultés de l'université – tous des hommes – d'établir un plan d'action capable d'expliquer et d'éliminer les obstacles que rencontrent les femmes sur leurs parcours, une des stratégies consistant à mettre en lumière les stéréotypes liés aux genres. «Le stéréotype de genre est un obstacle que rencontrent les femmes de chaque promotion», déclarait la sociologue néerlandaise et experte en genres Claartje Vinkenburg, pendant le lancement de la campagne. «Beaucoup de stéréotypes sont dus aux attentes que les hommes ont des femmes. Ils s'attendent par exemple à ce qu'une femme avec enfants prenne un congé parental, ce qui ne joue pas en sa faveur lors des nominations. Le "scientifique idéal" serait totalement absorbé par son travail, ce qui conduit à l'idée qu'une carrière universitaire et un rôle de mère ne seraient pas compatibles. Ce sont souvent des mécanismes inconscients qui doivent être soulignés si l'on veut que les choses changent.»

PROMESSES NON TENUES

Les mêmes tendances apparaissent également dans le monde des affaires et de la politique. Là aussi, il existe un plafond de verre et les femmes sont sous-représentées dès que l'on grimpe dans les hiérarchies. À peine un tiers des parlementaires des pays de l'Union européenne et un peu moins d'un quart des membres du conseil d'administration des sociétés cotées de l'UE sont des femmes. Pourtant, beaucoup d'hommes continuent à ignorer ce plafond de verre. Selon eux, les obstacles que rencontrent les femmes sont interprétés comme des manques de compétences ou d'intérêt. «Afin de surmonter les inégalités verticales entre les genres, visualiser les fautes de pensées stéréotypées peut aider», explique Isabelle Van Cauwenberge. Consultante pour la société internationale Axiom, elle donne régulièrement des formations et ateliers sur les stéréotypes de genres aux managers et PDG d'entreprises. Mais les hommes désirent-ils vraiment que les femmes aient les mêmes chances qu'eux dans la sphère professionnelle? Axiom a recolté leur point de vue sur la question, dans le cadre d'une étude européenne, réalisée en 2015. En théorie, un tiers juge l'égalité des genres sur le lieu de travail positive, mais quand on leur demande de soutenir les femmes, seulement un cinquième se dit prêt à le faire. Presque un tiers des participants ont admis agir «contre» les femmes, et un peu plus de la moitié qui étaient favorables à l'égalité des genres n'ont pas agi. Une attitude nuisible pour tous. «Il est de l'intérêt de l'entreprise d'accueillir la diversité», rappelle Isabelle Van Cauwenberge. Dans un monde qui fait la chasse aux talents, ne pas donner de chance aux talents des femmes n'est pas un choix stratégique. Une femme avec de l'ambition ira chercher des opportunités ailleurs si elle se sent freinée dans son propre développement. De plus, les jeunes travailleurs acceptent moins les traitements

GAEL GOLD

01.10.2017



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Emmanuel Macron et Justin Trudeau, deux chefs d'Etat engagés: ils ont tous deux formé leur gouvernement respectif sur une base paritaire.



Coca-Cola

wo.men@work award
powered by JUMP

GAEL GOLD

01.10.2017



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



'LA CONFIANCE ET L'AMBICTION SONT VALORISÉES SUR LE LIEU DE TRAVAIL, SAUF SI VOUS ÊTES UNE FEMME'

BARACK OBAMA

inégaux et cherchent à joindre des entreprises qui traitent les questions de diversité de manière proactive. Les sociétés qui ne tiennent pas compte de la diversité manquent clairement une chance de se renouveler.

L'EXEMPLE BELGE

Heureusement, des exemples prouvent que cela peut fonctionner différemment. Chez Unilever, 43 % des employés aux postes-clés sont des femmes: «rien de plus normal», selon le PDG du groupe, Paul Polman. Même si, en tant qu'homme, soutenir une direction féminine n'est pas suffisant. Les femmes doivent être encouragées à relever des défis, parce qu'elles pensent encore souvent qu'elles n'y arriveront pas. PDG d'Athlon Belgique, Erwin Ollivier a introduit l'obligation de parité dans son entreprise. En 2016, il s'est vu décerner le prix «Wo.Men@Work» par le réseau de femmes JUMP. «Le plafond de verre peut facilement être dissimulé dans une entreprise, disait-il après sa nomination. L'égalité des genres est une question de dynamiques cachées et de barrières, mais également de restrictions que les femmes s'imposent à elles-mêmes. En tant que manager, je considère qu'il est de mon devoir de trouver des solutions à ces obstacles. Une femme qui travaillait chez nous en tant que cadre moyen n'a, par exemple, pas postulé pour une fonction de direction, parce qu'elle était enceinte. Je n'y trouvais pas d'objection, mais elle pensait qu'elle ne pourrait pas combiner la maternité avec cette nouvelle fonction. Je lui ai demandé comment je pouvais arranger la culture d'entreprise pour que cela puisse être possible pour elle. Nous avons alors établi de nouvelles règles, applicables à tout le monde, y compris aux hommes. Ainsi, nous soutenons aujourd'hui le principe selon lequel avoir des enfants est toujours un avantage. Chez nous, les rendez-vous importants ne commencent jamais avant 9 h 30 le matin et se terminent au plus tard à 16 h. On prône aussi la flexibilité. Celui ou celle qui ne peut être présent

à une réunion à cause d'un enfant malade peut compter sur le fait que l'équipe défendra ses intérêts. Les employés sont satisfaits de ces directives, ce qui est bon en soi pour nos résultats.»

FORTES ET DONC AUTORITAIRES?

Au niveau international également, certains hommes poursuivent une politique active en matière d'égalité des genres, dans la sphère professionnelle et au-delà, convaincus qu'ils participent à plus d'équité. «Nous avons trois objectifs nécessaires pour construire, ensemble, un monde meilleur», déclarait **Muhtar Kent, PDG de Coca-Cola**, en 2016, lors du Forum économique mondial de Davos: la place des femmes, l'eau et le bien-être. Coca-Cola n'a pas sponsorisé par hasard le prix «Wo.Men@Work» du réseau JUMP, mettant ses actions positives sous le feu des projecteurs. Dont le fait que les hommes peuvent réorganiser la culture d'entreprise afin que les femmes combinent différents rôles et ne soient plus obligées de choisir entre travail et vie de famille. Mais ces hommes peuvent également soutenir les femmes en mettant fin aux stéréotypes classiques. C'est d'autant plus facile s'ils sont pères d'une ou plusieurs filles. Ainsi, **Sadiq Khan, maire de Londres** et père de deux filles, a-t-il abordé le sujet de l'écart salarial en public et défendu le scénariste **Joss Whedon, créateur de Buffy contre les Vampires**, pour ses personnages féminins forts. Autre figure emblématique du combat: **Barack Obama**, père de Sasha et Malia, qui plaidait l'an dernier, dans le magazine *Glamour*, pour le dépassement des préjugés stéréotypés qui limitent les femmes de manière évidente ou subtile. «La confiance et l'ambition sont valorisées sur le lieu de travail. Sauf si vous êtes une femme. On vous reproche alors d'être trop autoritaire et les qualités dont un homme a besoin pour réussir deviennent pour vous un obstacle.» ■

ÊTES-VOUS UN CHAMPION?

En 2014, Axiom étudiait le profil des «champions de la diversité», ou proéquité, de plus de 50 organisations internationales. Mais qui est ce «champion»?



• Il est conscient des stéréotypes insidieux et les met en évidence. L'acteur de *Mad Men*, **Jon Hamm** - Don Draper dans la série -, met par exemple en garde contre les entretiens arrangés, avec des restrictions liées aux stéréotypes.

• Il est convaincu de la nécessité d'un équilibre des genres et en considère les avantages. Le PDG de Tupperware, **Rick Goings**, s'est engagé avec la campagne HeForShe dans son entreprise, mais aussi en dehors. «parce que certaines choses ne peuvent pas attendre».



• Il exerce une influence sur d'autres hommes. Il agit très souvent à l'extérieur pour partager ses convictions. L'acteur **Ryan Gosling** évoque, dans ses interviews, le sujet des salaires des actrices et éveille ainsi les consciences.

• Il donne l'exemple. Le premier ministre islandais **Bjarni Benediktsson** et son collègue, le ministre-président suédois **Stefan Löfven**, sont des ardents partisans de l'égalité des genres et le font savoir.

GAEL GOLD

01.10.2017



PRINT MEDIA

JUMP 2

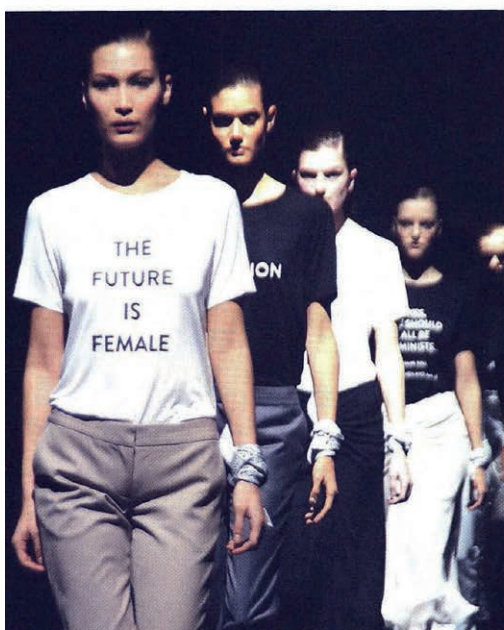
Ref : 27075



L'ancien président américain Barack Obama qui n'a jamais manqué une occasion de mettre en avant son épouse Michelle et leurs deux filles, Malia et Sasha, aura fait beaucoup pour promouvoir le féminisme.



Emma Watson, ambassadrice de la campagne HeForShe enjoint les hommes à devenir des partenaires dans la lutte pour l'égalité des droits.



Le monde de la mode donne le ton avec les T-shirts à messages. Ici, une pièce signée Prabal Gurung, coll. automne 2017.



Les suffragettes ont été les premières à défendre leurs droits avec force, mais ce sont les hommes qui ont rendu leur droit de vote possible.



Coca-Cola

wo.men@work award

powered by JUMP

RÉFÉRENCE

09.11.2017

ROSIER est un producteur de fertilisants minéraux, installé à Moustier en Belgique depuis 1980 et présent au Pays-Bas depuis 2006 avec le rachat de Zud-Chemie devenu **ROSIER NEDERLAND**.

Depuis 2013, Rosier renforce activement la position de **ROSIER** sur le marché par le biais d'une meilleure intégration de la matière première et d'une gamme de produits plus diversifiée et compétitive.

Nous fournissons aux fermiers les fertilisants les plus adaptés à leurs cultures et à l'état de leurs sols.

Incorporé dans le secteur des produits chimiques de base de Borealis, nous visons à renforcer notre position sur des marchés choisis à travers le monde.

Forts d'une équipe particulièrement motivée et professionnelle, nous sommes proches de nos clients agricoles. Notre intégration en amont et en aval nous permet d'offrir une sécurité d'approvisionnement ainsi que des standards de production et de services élevés.

Dans le cadre du développement de ses équipes, **ROSIER** recherche actuellement (VVF):

- CUSTOMER SERVICE REPRESENTATIVE SPECIALISÉ EN EXPORT**
CO POUR LE SITE DE MOUSTIER (BEL) (PFI)
- RAW MATERIAL SUPPLY COORDINATOR**
CO POUR LE SITE DE MOUSTIER (BEL) (PFI)
- CONTINUOUS IMPROVEMENT MANAGER AND TECHNICAL TRAINER SPECIALIST**
CO POUR LES 2 SITES: MOUSTIER (BEL) ET SAN VAN GENT (NL)

INTERESSE(E)?
Merci d'envoyer votre candidature par email à: recrutement@rosier.eu

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter le site www.rosier.be, société Rosier

L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE CINEY RECRUTE UN

INGÉNIEUR INDUSTRIEL (M/F)

CDI - Temps plein sous statut APE

PROFIL:
Formation: Étude de niveau d'un ingénieur industriel
Expérience: une expérience professionnelle en poste.

ATTITUDES:

- Esprit d'analyse et de synthèse;
- Capacité à travailler en équipe;
- Disponibilité et flexibilité (travail en cas de nécessité pour le bon fonctionnement du service);
- Sens de l'organisation (ordre et méthode, respect des délais, choix des priorités);
- Bonne expression orale et écrite, capacité rédactionnelle;
- Bonne maîtrise des outils informatiques (word, excel, internet, courriel).

De manière générale, l'agent devra veiller à sa tenue de manière appropriée dans les différentes missions liées à sa fonction et à l'entretien des connaissances à ses collaborateurs, à l'information d'actualité une connaissance générale dans les autres domaines d'action de la commune.

MISSIONS:
Au sein du service Technique.

DÉPÔT DES CANDIDATURES:
Les candidatures sont adressées au Collège communal, rue du centre 35, 6899 CINEY par lettre recommandée à la poste, sous peine de nullité pour le 30 novembre 2017 au plus tard.

(Des écrits accompagnés des pièces suivantes):

- Une lettre de motivation et un CV;
- Un extrait récent prouvant le niveau du dernier diplôme;
- Une copie récente des attestations. En cas de doute sérieux sur la conformité à l'origine de la copie prouvée être demandée à l'auteur qui a dû être corrigé ou du candidat dans le respect de la procédure fixée par le décret du 1^{er} juin 2004 portant suppression de l'obligation de preuve des copies certifiées conformes des documents.

Tout acte de candidature incomplet ou reçu hors délai ne pourra être pris en considération.

Tout renseignement complémentaire peut être obtenu auprès du service du Personnel, Denis MONSIEUR au 065-23-10-02.

mmi

ASBL en pleine expansion, active dans les secteurs des maisons de repos, de la petite enfance et du handicap.

A ce jour elle compte plus de 800 collaborateurs répartis sur 50 maisons de repos et centres de jour, 5 centres, une grande maison de retraite, un SMI pour enfants, plusieurs unités physiques et des services d'aide à domicile.

Recherche un(e):

[INGÉNIEUR, DIRECTEUR(ICE) DU DÉPARTEMENT INFRASTRUCTURES ET TECHNIQUE]

Pour poste temps plein CDI

Missions:

- Gestion des projets infrastructures et techniques, en collaboration avec les services internes (Bureaux d'architectes, Bureaux d'études, ...)
- Gestion des structures existantes
- Gestion des projets de réhabilitation d'énergie
- Conseil et support à la direction générale et au comité de direction
- Recherche et développement de nouvelles techniques
- Participation active à la réduction des coûts (spéciaux de charges)
- Membre du Comité de direction de l'ASBL

Profil:

- Formation d'ingénieur diplômé
- Expérience de plusieurs années dans une fonction similaire
- La connaissance du secteur est un atout supplémentaire
- En accord avec les valeurs de l'ASBL
- Grande motivation, communication, esprit d'équipe
- Secteur de vie et du bien-être tant des bénéficiaires que des collaborateurs

Candidature à envoyer à:
A l'attention de J.F. Mariño, Directeur des Ressources Humaines
J.F.mariño@asbl-mmi.be

Intersénior

Intercommunale INTERSÉNIOIRS RECRUTE, dans le cadre d'un appel interne et externe, pour entrer en fonction en mars 2018 pour le poste de **UN DIRECTEUR DE MAISON DE REPOS (M/F)** (S113) (S114) (S115) (S116) (S117) (S118) (S119) (S120) (S121) (S122) (S123) (S124) (S125) (S126) (S127) (S128) (S129) (S130) (S131) (S132) (S133) (S134) (S135) (S136) (S137) (S138) (S139) (S140) (S141) (S142) (S143) (S144) (S145) (S146) (S147) (S148) (S149) (S150) (S151) (S152) (S153) (S154) (S155) (S156) (S157) (S158) (S159) (S160) (S161) (S162) (S163) (S164) (S165) (S166) (S167) (S168) (S169) (S170) (S171) (S172) (S173) (S174) (S175) (S176) (S177) (S178) (S179) (S180) (S181) (S182) (S183) (S184) (S185) (S186) (S187) (S188) (S189) (S190) (S191) (S192) (S193) (S194) (S195) (S196) (S197) (S198) (S199) (S200) (S201) (S202) (S203) (S204) (S205) (S206) (S207) (S208) (S209) (S210) (S211) (S212) (S213) (S214) (S215) (S216) (S217) (S218) (S219) (S220) (S221) (S222) (S223) (S224) (S225) (S226) (S227) (S228) (S229) (S230) (S231) (S232) (S233) (S234) (S235) (S236) (S237) (S238) (S239) (S240) (S241) (S242) (S243) (S244) (S245) (S246) (S247) (S248) (S249) (S250) (S251) (S252) (S253) (S254) (S255) (S256) (S257) (S258) (S259) (S260) (S261) (S262) (S263) (S264) (S265) (S266) (S267) (S268) (S269) (S270) (S271) (S272) (S273) (S274) (S275) (S276) (S277) (S278) (S279) (S280) (S281) (S282) (S283) (S284) (S285) (S286) (S287) (S288) (S289) (S290) (S291) (S292) (S293) (S294) (S295) (S296) (S297) (S298) (S299) (S300) (S301) (S302) (S303) (S304) (S305) (S306) (S307) (S308) (S309) (S310) (S311) (S312) (S313) (S314) (S315) (S316) (S317) (S318) (S319) (S320) (S321) (S322) (S323) (S324) (S325) (S326) (S327) (S328) (S329) (S330) (S331) (S332) (S333) (S334) (S335) (S336) (S337) (S338) (S339) (S340) (S341) (S342) (S343) (S344) (S345) (S346) (S347) (S348) (S349) (S350) (S351) (S352) (S353) (S354) (S355) (S356) (S357) (S358) (S359) (S360) (S361) (S362) (S363) (S364) (S365) (S366) (S367) (S368) (S369) (S370) (S371) (S372) (S373) (S374) (S375) (S376) (S377) (S378) (S379) (S380) (S381) (S382) (S383) (S384) (S385) (S386) (S387) (S388) (S389) (S390) (S391) (S392) (S393) (S394) (S395) (S396) (S397) (S398) (S399) (S400) (S401) (S402) (S403) (S404) (S405) (S406) (S407) (S408) (S409) (S410) (S411) (S412) (S413) (S414) (S415) (S416) (S417) (S418) (S419) (S420) (S421) (S422) (S423) (S424) (S425) (S426) (S427) (S428) (S429) (S430) (S431) (S432) (S433) (S434) (S435) (S436) (S437) (S438) (S439) (S440) (S441) (S442) (S443) (S444) (S445) (S446) (S447) (S448) (S449) (S450) (S451) (S452) (S453) (S454) (S455) (S456) (S457) (S458) (S459) (S460) (S461) (S462) (S463) (S464) (S465) (S466) (S467) (S468) (S469) (S470) (S471) (S472) (S473) (S474) (S475) (S476) (S477) (S478) (S479) (S480) (S481) (S482) (S483) (S484) (S485) (S486) (S487) (S488) (S489) (S490) (S491) (S492) (S493) (S494) (S495) (S496) (S497) (S498) (S499) (S500) (S501) (S502) (S503) (S504) (S505) (S506) (S507) (S508) (S509) (S510) (S511) (S512) (S513) (S514) (S515) (S516) (S517) (S518) (S519) (S520) (S521) (S522) (S523) (S524) (S525) (S526) (S527) (S528) (S529) (S530) (S531) (S532) (S533) (S534) (S535) (S536) (S537) (S538) (S539) (S540) (S541) (S542) (S543) (S544) (S545) (S546) (S547) (S548) (S549) (S550) (S551) (S552) (S553) (S554) (S555) (S556) (S557) (S558) (S559) (S560) (S561) (S562) (S563) (S564) (S565) (S566) (S567) (S568) (S569) (S570) (S571) (S572) (S573) (S574) (S575) (S576) (S577) (S578) (S579) (S580) (S581) (S582) (S583) (S584) (S585) (S586) (S587) (S588) (S589) (S590) (S591) (S592) (S593) (S594) (S595) (S596) (S597) (S598) (S599) (S600) (S601) (S602) (S603) (S604) (S605) (S606) (S607) (S608) (S609) (S610) (S611) (S612) (S613) (S614) (S615) (S616) (S617) (S618) (S619) (S620) (S621) (S622) (S623) (S624) (S625) (S626) (S627) (S628) (S629) (S630) (S631) (S632) (S633) (S634) (S635) (S636) (S637) (S638) (S639) (S640) (S641) (S642) (S643) (S644) (S645) (S646) (S647) (S648) (S649) (S650) (S651) (S652) (S653) (S654) (S655) (S656) (S657) (S658) (S659) (S660) (S661) (S662) (S663) (S664) (S665) (S666) (S667) (S668) (S669) (S670) (S671) (S672) (S673) (S674) (S675) (S676) (S677) (S678) (S679) (S680) (S681) (S682) (S683) (S684) (S685) (S686) (S687) (S688) (S689) (S690) (S691) (S692) (S693) (S694) (S695) (S696) (S697) (S698) (S699) (S700) (S701) (S702) (S703) (S704) (S705) (S706) (S707) (S708) (S709) (S710) (S711) (S712) (S713) (S714) (S715) (S716) (S717) (S718) (S719) (S720) (S721) (S722) (S723) (S724) (S725) (S726) (S727) (S728) (S729) (S730) (S731) (S732) (S733) (S734) (S735) (S736) (S737) (S738) (S739) (S740) (S741) (S742) (S743) (S744) (S745) (S746) (S747) (S748) (S749) (S750) (S751) (S752) (S753) (S754) (S755) (S756) (S757) (S758) (S759) (S760) (S761) (S762) (S763) (S764) (S765) (S766) (S767) (S768) (S769) (S770) (S771) (S772) (S773) (S774) (S775) (S776) (S777) (S778) (S779) (S780) (S781) (S782) (S783) (S784) (S785) (S786) (S787) (S788) (S789) (S790) (S791) (S792) (S793) (S794) (S795) (S796) (S797) (S798) (S799) (S800) (S801) (S802) (S803) (S804) (S805) (S806) (S807) (S808) (S809) (S810) (S811) (S812) (S813) (S814) (S815) (S816) (S817) (S818) (S819) (S820) (S821) (S822) (S823) (S824) (S825) (S826) (S827) (S828) (S829) (S830) (S831) (S832) (S833) (S834) (S835) (S836) (S837) (S838) (S839) (S840) (S841) (S842) (S843) (S844) (S845) (S846) (S847) (S848) (S849) (S850) (S851) (S852) (S853) (S854) (S855) (S856) (S857) (S858) (S859) (S860) (S861) (S862) (S863) (S864) (S865) (S866) (S867) (S868) (S869) (S870) (S871) (S872) (S873) (S874) (S875) (S876) (S877) (S878) (S879) (S880) (S881) (S882) (S883) (S884) (S885) (S886) (S887) (S888) (S889) (S890) (S891) (S892) (S893) (S894) (S895) (S896) (S897) (S898) (S899) (S900) (S901) (S902) (S903) (S904) (S905) (S906) (S907) (S908) (S909) (S910) (S911) (S912) (S913) (S914) (S915) (S916) (S917) (S918) (S919) (S920) (S921) (S922) (S923) (S924) (S925) (S926) (S927) (S928) (S929) (S930) (S931) (S932) (S933) (S934) (S935) (S936) (S937) (S938) (S939) (S940) (S941) (S942) (S943) (S944) (S945) (S946) (S947) (S948) (S949) (S950) (S951) (S952) (S953) (S954) (S955) (S956) (S957) (S958) (S959) (S960) (S961) (S962) (S963) (S964) (S965) (S966) (S967) (S968) (S969) (S970) (S971) (S972) (S973) (S974) (S975) (S976) (S977) (S978) (S979) (S980) (S981) (S982) (S983) (S984) (S985) (S986) (S987) (S988) (S989) (S990) (S991) (S992) (S993) (S994) (S995) (S996) (S997) (S998) (S999) (S1000) (S1001) (S1002) (S1003) (S1004) (S1005) (S1006) (S1007) (S1008) (S1009) (S1010) (S1011) (S1012) (S1013) (S1014) (S1015) (S1016) (S1017) (S1018) (S1019) (S1020) (S1021) (S1022) (S1023) (S1024) (S1025) (S1026) (S1027) (S1028) (S1029) (S1030) (S1031) (S1032) (S1033) (S1034) (S1035) (S1036) (S1037) (S1038) (S1039) (S1040) (S1041) (S1042) (S1043) (S1044) (S1045) (S1046) (S1047) (S1048) (S1049) (S1050) (S1051) (S1052) (S1053) (S1054) (S1055) (S1056) (S1057) (S1058) (S1059) (S1060) (S1061) (S1062) (S1063) (S1064) (S1065) (S1066) (S1067) (S1068) (S1069) (S1070) (S1071) (S1072) (S1073) (S1074) (S1075) (S1076) (S1077) (S1078) (S1079) (S1080) (S1081) (S1082) (S1083) (S1084) (S1085) (S1086) (S1087) (S1088) (S1089) (S1090) (S1091) (S1092) (S1093) (S1094) (S1095) (S1096) (S1097) (S1098) (S1099) (S1100) (S1101) (S1102) (S1103) (S1104) (S1105) (S1106) (S1107) (S1108) (S1109) (S1110) (S1111) (S1112) (S1113) (S1114) (S1115) (S1116) (S1117) (S1118) (S1119) (S1120) (S1121) (S1122) (S1123) (S1124) (S1125) (S1126) (S1127) (S1128) (S1129) (S1130) (S1131) (S1132) (S1133) (S1134) (S1135) (S1136) (S1137) (S1138) (S1139) (S1140) (S1141) (S1142) (S1143) (S1144) (S1145) (S1146) (S1147) (S1148) (S1149) (S1150) (S1151) (S1152) (S1153) (S1154) (S1155) (S1156) (S1157) (S1158) (S1159) (S1160) (S1161) (S1162) (S1163) (S1164) (S1165) (S1166) (S1167) (S1168) (S1169) (S1170) (S1171) (S1172) (S1173) (S1174) (S1175) (S1176) (S1177) (S1178) (S1179) (S1180) (S1181) (S1182) (S1183) (S1184) (S1185) (S1186) (S1187) (S1188) (S1189) (S1190) (S1191) (S1192) (S1193) (S1194) (S1195) (S1196) (S1197) (S1198) (S1199) (S1200) (S1201) (S1202) (S1203) (S1204) (S1205) (S1206) (S1207) (S1208) (S1209) (S1210) (S1211) (S1212) (S1213) (S1214) (S1215) (S1216) (S1217) (S1218) (S1219) (S1220) (S1221) (S1222) (S1223) (S1224) (S1225) (S1226) (S1227) (S1228) (S1229) (S1230) (S1231) (S1232) (S1233) (S1234) (S1235) (S1236) (S1237) (S1238) (S1239) (S1240) (S1241) (S1242) (S1243) (S1244) (S1245) (S1246) (S1247) (S1248) (S1249) (S1250) (S1251) (S1252) (S1253) (S1254) (S1255) (S1256) (S1257) (S1258) (S1259) (S1260) (S1261) (S1262) (S1263) (S1264) (S1265) (S1266) (S1267) (S1268) (S1269) (S1270) (S1271) (S1272) (S1273) (S1274) (S1275) (S1276) (S1277) (S1278) (S1279) (S1280) (S1281) (S1282) (S1283) (S1284) (S1285) (S1286) (S1287) (S1288) (S1289) (S1290) (S1291) (S1292) (S1293) (S1294) (S1295) (S1296) (S1297) (S1298) (S1299) (S1300) (S1301) (S1302) (S1303) (S1304) (S1305) (S1306) (S1307) (S1308) (S1309) (S1310) (S1311) (S1312) (S1313) (S1314) (S1315) (S1316) (S1317) (S1318) (S1319) (S1320) (S1321) (S1322) (S1323) (S1324) (S1325) (S1326) (S1327) (S1328) (S1329) (S1330) (S1331) (S1332) (S1333) (S1334) (S1335) (S1336) (S1337) (S1338) (S1339) (S1340) (S1341) (S1342) (S1343) (S1344) (S1345) (S1346) (S1347) (S1348) (S1349) (S1350) (S1351) (S1352) (S1353) (S1354) (S1355) (S1356) (S1357) (S1358) (S1359) (S1360) (S1361) (S1362) (S1363) (S1364) (S1365) (S1366) (S1367) (S1368) (S1369) (S1370) (S1371) (S1372) (S1373) (S1374) (S1375) (S1376) (S1377) (S1378) (S1379) (S1380) (S1381) (S1382) (S1383) (S1384) (S1385) (S1386) (S1387) (S1388) (S1389) (S1390) (S1391) (S1392) (S1393) (S1394) (S1395) (S1396) (S1397) (S1398) (S1399) (S1400) (S1401) (S1402) (S1403) (S1404) (S1405) (S1406) (S1407) (S1408) (S1409) (S1410) (S1411) (S1412) (S1413) (S1414) (S1415) (S1416) (S1417) (S1418) (S1419) (S1420) (S1421) (S1422) (S1423) (S1424) (S1425) (S1426) (S1427) (S1428) (S1429) (S1430) (S1431) (S1432) (S1433) (S1434) (S1435) (S1436) (S1437) (S1438) (S1439) (S1440) (S1441) (S1442) (S1443) (S1444) (S1445) (S1446) (S1447) (S1448) (S1449) (S1450) (S1451) (S1452) (S1453) (S1454) (S1455) (S1456) (S1457) (S1458) (S1459) (S1460) (S1461) (S1462) (S1463) (S1464) (S1465) (S1466) (S1467) (S1468) (S1469) (S1470) (S1471) (S1472) (S1473) (S1474) (S1475) (S1476) (S1477) (S1478) (S1479) (S1480) (S1481) (S1482) (S1483) (S1484) (S1485) (S1486) (S1487) (S1488) (S1489) (S1490) (S1491) (S1492) (S1493) (S1494) (S1495) (S1496) (S1497) (S1498) (S1499) (S1500) (S1501) (S1502) (S1503) (S1504) (S1505) (S1506) (S1507) (S1508) (S1509) (S1510) (S1511) (S1512) (S1513) (S1514) (S1515) (S1516) (S1517) (S1518) (S1519) (S1520) (S1521) (S1522) (S1523) (S1524) (S1525) (S1526) (S1527) (S1528) (S1529) (S1530) (S1531) (S1532) (S1533) (S1534) (S1535) (S1536) (S1537) (S1538) (S1539) (S1540) (S1541) (S1542) (S1543) (S1544) (S1545) (S1546) (S1547) (S1548) (S1549) (S1550) (S1551) (S1552) (S1553) (S1554) (S1555) (S1556) (S1557) (S1558) (S1559) (S1560) (S1561) (S1562) (S1563) (S1564) (S1565) (S1566) (S1567) (S1568) (S1569) (S1570) (S1571) (S1572) (S1573) (S1574) (S1575) (S1576) (S1577) (S1578) (S1579) (S1580) (S1581) (S1582) (S1583) (S1584) (S1585) (S1586) (S1587) (S1588) (S1589) (S1590) (S1591) (S1592) (S1593) (S1594) (S1595) (S1596) (S1597) (S1598) (S1599) (S1600) (S1601) (S1602) (S1603) (S1604) (S1605) (S1606) (S1607) (S1608) (S1609) (S1610) (S1611) (S1612) (S1613) (S1614) (S1615) (S1616) (S1617) (S1618) (S1619) (S1620) (S1621) (S1622) (S1623) (S1624) (S1625) (S1626) (S1627) (S1628) (S1629) (S1630) (S1631) (S1632) (S1633) (S1634) (S1635) (S1636) (S1637) (S1638) (S1639) (S1640) (S1641) (S1642) (S1643) (S1644) (S1645) (S1646) (S1647) (S1648) (S1649) (S1650) (S1651) (S1652) (S1653) (S1654) (S1655) (S1656) (S1657) (S1658) (S1659) (S1660) (S1661) (S1662) (S1663) (S1664) (S1665) (S1666) (S1667) (S1668) (S1669) (S1670) (S1671) (S1672) (S1673) (S1674) (S1675) (S1676) (S1677) (S1678) (S1679) (S1680) (S1681) (S1682) (S1683) (S1684) (S1685) (S1686) (S1687) (S1688) (S1689) (S1690) (S1691) (S1692) (S1693) (S1694) (S1695) (S1696) (S1697) (S1698) (S1699) (S1700) (S1701) (S1702) (S1703) (S1704) (S1705) (S1706) (S1707) (S1708) (S1709) (S1710) (S1711) (S1712) (S1713) (S



RÉFÉRENCE

10.11.2017

ROSIER est un producteur de fertilisants minéraux, installé à Moustier en Belgique depuis 1880 et présent aux Pays-Bas depuis 2006 avec le rachat de Zuid-Chemie devenu **ROSIER NEDERLAND**.

Depuis 2013, Borealis renforce activement la position de **ROSIER** sur le marché par le biais d'une meilleure intégration de la matière première et d'une gamme de produits plus diversifiée et compétitive.

Nous fournissons aux fermiers les fertilisants les plus adaptés à leurs cultures et à l'état de leurs sols.

Incorporés dans le secteur des produits chimiques de base de Borealis, nous visons à renforcer notre position sur des marchés choisis à travers le monde.

Forts d'une équipe particulièrement motivée et professionnelle, nous sommes proches de nos clients agriculteurs. Notre intégration en amont et en aval nous permet d'offrir une sécurité d'approvisionnement ainsi que des standards de production et de services élevés.

Dans le cadre du développement de ses équipes, **ROSIER** recherche actuellement (H/F):

- CUSTOMER SERVICE REPRESENTATIVE SPÉCIALISÉ EN EXPORT**
CDI POUR LE SITE DE MOUSTIER (BE) (7911)
- RAW MATERIAL SUPPLY COORDINATOR GROUP ROSIER**
CDI POUR LE SITE DE MOUSTIER (BE) (7911)
- CONTINUOUS IMPROVEMENT MANAGER AND TECHNICAL TRAINER SPECIALIST**
CDI POUR LES 2 SITES: MOUSTIER (BE) ET SAS VAN GENT (NL)

INTÉRESSÉ(E)?
Merci d'envoyer votre candidature par email à : anick.verast@rosier.eu

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter le site www.references.be, société Rosier

Intersénior Intercommunale INTERSENIORS, RECRUTE, dans le cadre d'un appel interne et externe, pour entrée en fonction en mars ou avril 2018 et pour GÉRER SA FUTURE RÉSIDENCE ANGE-RAYMOND GILLES A 4101 SENGANG (150 LITS MR/MS).

UN DIRECTEUR DE MAISON DE REPOS (M/F)

MISSIONS

Dans un premier temps, le directeur (M/F) assurera la direction de l'établissement en binôme avec la direction actuelle, appelée à accéder à la retraite fin 2018. Ensuite, il assurera l'intégralité des tâches inhérentes à la fonction de directeur de maison de repos.

CONDITIONS D'ACCÈS À L'EXAMEN (CANDIDATS EXTERNES)

- Être titulaire au moins d'un diplôme de l'enseignement supérieur non-universitaire et d'une formation complémentaire spécifique qui répond aux conditions minimales suivantes:
 - 500h de formation délivrée par une université ou un centre de formation reconnu par une autorité compétente en matière de formation professionnelle;
 - 100h de formation délivrée par une université ou un centre de formation reconnu par une autorité compétente en matière de formation professionnelle pour les titulaires d'un diplôme universitaire en gestion hospitalière n'ayant pas l'option gériatrie;
- Les titulaires d'un diplôme universitaire en gestion hospitalière avec option gériatrie sont dispensés de formation complémentaire.
- Les candidats ayant exercé la fonction de directeur de MR/MS avant le 1/1/2012 sont dispensés de la condition 1.
- Justifier d'une expérience minimum d'1 an (si master) ou de 3 ans (si baccalauréat) en qualité de directeur ou d'adjoint de direction d'une MR/MS.
- Rencontrer les exigences du profil de fonction, disponible sur demande à l'adresse marie-nicole.broquard@interseniors.be ou par téléphone au 04385.92.67.

CONTENU DE L'EXAMEN ET CONDITIONS DE RÉUSSITE

L'examen comportera trois épreuves:

- Une épreuve écrite: résumé/commentaire d'une conférence,
- Une épreuve orale: interview visant à apprécier la maturité du candidat, sa connaissance du secteur, son aptitude à gérer une maison de repos,
- Un test de personnalité organisé par un organisme externe visant à apprécier les capacités managériales des candidats.

Pour être versés dans la réserve de recrutement, les candidats devront avoir obtenu au minimum 50% des points pour chacune de ces épreuves et 60% au global. Le lauréat sera choisi par le Conseil d'administration d'INTERSENIORS. À compétences équivalentes, la promotion interne sera favorisée.

Contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée, échelle B 4.1 (bac) ou A2 (master) de la révision générale des barèmes - chèques repas.

L'épreuve écrite se déroulera le lundi 27 novembre 2017 de 9 heures à 13 heures et l'épreuve orale le jeudi 7 décembre 2017.

Les candidats adresseront leur lettre de motivation et CV à INTERSENIORS, Madame Laura CHAPMANZANO, Présidente, avenue du Centenaire 400 à 4102 SENGANG ou par e-mail à philippe.melend@interseniors.be. La date limite de dépôt des candidatures, cachet de la poste faisant foi, est fixée au 17 novembre 2017.

L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE CINEY RECRUTE UN

INGÉNIEUR INDUSTRIEL (H/F)

CDI - Temps plein sous statut APE

PROFIL

Formation: Être titulaire au minimum d'un master ingénieur Industriel
Expérience: une expérience antérieure est un plus.

APTITUDES

- Esprit d'analyse et de synthèse;
- Capacité à travailler en équipe;
- Disponibilité et flexibilité horaire en cas de nécessité pour le bon fonctionnement du service;
- Sens de l'organisation (ordre et méthode, respect des délais, choix des priorités...);
- Bonne expression orale et écrite, capacités rédactionnelles;
- Bonne maîtrise des outils informatiques (word, excel, internet, courriels).

De manière générale, l'agent devra veiller à se former de manière approfondie dans les différentes matières liées à sa fonction et à transmettre ses connaissances à ses collaborateurs. Il s'efforcera d'acquies une connaissance générale dans les autres domaines d'action de la commune.

MISSIONS

Au sein du service Travaux.

DÉPÔT DES CANDIDATURES

Les candidatures sont adressées au Collège communal, rue du centre 35, 5590 CINEY par lettre recommandée à la poste, sous peine de nullité pour le 30 novembre 2017 au plus tard.

Elles sont accompagnées des pièces suivantes:

- Une lettre de motivation et un CV;
- Un extrait récent (moins de 6 mois) du casier judiciaire;
- Une copie lisible des titres requis. En cas de doute sérieux sur la conformité à l'original de la copie, la demande d'apport de la preuve de la conformité à l'original de la copie pourra être demandée à l'autorité qui a délivré l'original ou au candidat dans le respect de la procédure tracée par le décret du 1^{er} avril 2004 portant suppression de l'obligation de produire des copies certifiées conformes de documents.

Tout acte de candidature incomplet ou reçu hors délai ne pourra être pris en considération.

Tout renseignement complémentaire peut être obtenu auprès du service du Personnel: Denis MONSEUR au 083/23.10.32.

mmi
MAISON MARIE IMMACULÉE

ASBL en pleine expansion, active dans les secteurs des maisons de repos, de la petite enfance et du domicile.
A ce jour elle occupe plus de 850 collaborateurs répartis sur 5 maisons de repos et centre de jour, 5 crèches, une garderie extrascolaire, un SRA pour adultes polyhandicapés physiques et des services d'aide à domicile.

Recherche un(e)

INGÉNIEUR, DIRECTEUR(TRICE) DU DÉPARTEMENT INFRASTRUCTURES ET TECHNIQUE

Pour poste temps plein CDI

Missions:

- Gestion des projets infrastructures et techniques, en collaboration avec les services externes (bureau d'architecte, bureau d'études,...)
- Gestion des structures existantes
- Gestion des projets de rationalisations d'énergie
- Conseil et rapport à la direction générale et au comité de direction
- Recherche et développement de nouvelles techniques
- Participation active à la rédaction des cahiers spéciaux de charges
- Membre du Comité de direction de l'asbl

Profil:

- Formation d'ingénieur obligatoire
- Expérience de plusieurs années dans une fonction similaire souhaitée
- La connaissance du secteur est un atout supplémentaire
- En accord avec les valeurs de l'asbl
- Grande motivation, communicateur, aimant le travail en équipe
- Soucieux de la qualité de vie et du bien-être tant des bénéficiaires que des collaborateurs

Candidature à envoyer à:
A l'attention de JF Maribro, Directeur des Ressources Humaines

Jf.maribro@asbl-mmii.be

pointculture
ASBL POINTCULTURE ENGAGE UN(E)

RESPONSABLE ADMINISTRATIF(IVE) ET FINANCIER(ÈRE)

PointCulture est une ASBL active dans le secteur culturel, soutenue par la Fédération Wallonie-Bruxelles, et dont les missions sont définies dans le cadre d'un contrat-programme.

Pour plus d'informations: www.pointculture.be

DESCRIPTION DE LA FONCTION

- Sous l'autorité du directeur général, le directeur administratif et financier définit et supervise la gestion administrative, comptable et financière de l'association.
- Il veille à l'application des réglementations et des législations liées aux activités de PointCulture.
- Il est responsable de la comptabilité, des budgets prévisionnels, de la gestion de la trésorerie, des relations contractuelles avec les clients et les fournisseurs, des déclarations fiscales, du suivi des dossiers d'assurance, de la mise en place des outils de contrôle de la fiabilité des données.
- En collaboration avec le coordinateur des ressources humaines, il gère les aspects administratifs et comptables du personnel (salaires, engagements, licenciements, etc.)

ENGAGEMENT

- Dans un premier temps, le/la candidat(e) occupera le poste de responsable de la comptabilité pour ensuite remplacer l'actuel directeur administratif et financier à partir du 1^{er} juillet 2018.
- Lieu de travail: PointCulture, Place de l'Amitié, 1600 Bruxelles.
- Type de contrat: à durée indéterminée, horaire temps plein, prestations du lundi au vendredi.
- Rémunération: suivant barèmes de la CPD et avantages extra-légaux (three days, assurance groupe, assurance hospitalisation).

Date d'entrée en fonction: au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Date limite d'envoi des candidatures: le 30 novembre 2017.

Les candidatures composées d'une lettre de motivation et d'un curriculum vitae sont à adresser à David Marsden, coordinateur des ressources humaines: david.marsden@pointculture.be

Toute information complémentaire peut être obtenue au numéro de téléphone 02/727.18.12.

Vos offres d'emploi ici, c'est possible via **Références**. Contactez-nous au 02/225.56.45

Références

EMPLOI OFFRES

Pâtisserie à Wermel cherche de toute urgence pâtissier(ère) expérimenté(e) et motivé(e) CDI temps plein, vendeur(ère) dynamique, motivé(e) et bilingue pour CDI. Rendez-vous uniquement par téléphone 02-460.62.49. 233995

EMPLOIS DEMANDES

Mr ch. travail + de 30 d'exp. maintenance, chauffeur pour carte active T.0475.50.08.54. 233996

GENS DE MAISON DEMANDES

Travail à la journée

cple as enfants 39 a sér. ch pl. concierge, bien rémun. int/ext cuisine prof mén, repas. T.0486.215.719. 233997

Homme à tout faire prépositionné grosseur les services et entretiens Gsm: 0475.60.04.41. 233998

SAUNAS MASSAGES OFFRES

BCBG Nathalie 40 ans, jolies, calme, se déplace de 13h à 21h du mat. 0475-36.21.43. 233999

Un massage hors du commun par une femme d'exception www.massageparmarie.be ou par Schuman 0479.370.466. 233998

wo.men@work award powered by JUMP

WHO WILL BE THE 2018 CORPORATE AMBASSADOR FOR GENDER EQUALITY?

APPLY NOW

We are looking for a C-level, in a company established in Belgium, who personally commits to promoting corporate gender equality and already achieved results.

Applications are free and welcome until the 24th of November 2017!

WWW.JUMPEU.COM/AWARD

Previous winners

Albert Ragon (2016)

Christel Verschueren (2017)

Annika van der Kamp (2018)

PEOPLESPIHERE.BE

17.11.2017



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

**www.peoplesphere.be**

Date : 17/11/2017

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : --

Audience : 1000

Size : --

<http://www.peoplesphere.be/fr/wo-menwork-award-2018-sera-champion-de-legalite-professionnelle-2018/>

Wo.Men@Work Award 2018 : qui sera le champion de l'égalité professionnelle en 2018?

Le Wo.Men@Work Award récompense chaque année le CEO qui s'engage pleinement en faveur de l'égalité des genres au sein de son entreprise. La désignation de l'ambassadeur de l'égalité vise à mettre en évidence celui ou celle qui incarne le mieux la thématique et qui permettra de sensibiliser davantage de dirigeants au sein de nos organisations.

Comment participer ? Votre dossier peut être soumis jusqu'au 24 novembre prochain. L'Award sera remis le 8 mars 2018, à l'occasion du Forum Jump qui se tiendra à Bruxelles.

Envie de proposer votre CEO en tant que candidat à l'Award de l'égalité professionnelle pour 2018, contactez sans tarder l'équipe organisatrice via ce lien : <http://jump.eu.com/award/apply/>

Pour rappel, les lauréats précédents du Wo.Men@Work Award sont :

Albert Ragon (Danone, 2010)
 Christel Verschaeren (IBM, 2011),
 Janneke van der Kamp (Novartis, 2013),
 Tom Declercq (Deloitte, 2012),
 Michèle Paque (Quintiles, 2014),
 Erwin Ollivier (Athlon, 2015-2016),
 Sabine Sagaert (Cargill, 2017)

Comment gérer de manière optimale des équipes composées de collaborateurs qui ont des statuts différents? Contrats classiques, intérimaires, freelances, partenaires indépendants...

© 2017 Peoplesphere | Tous droits réservés | [Conditions de vente](#)