



A l'occasion de la journée de la femme du 8 mars dernier, Trait d'Union revient sur la problématique de genre dans nos communes. Fin 2012, la Semaine européenne de la Démocratie locale s'attaquait déjà à cette question lors d'une table ronde conviant Région et communes ¹.

LA FEMME DANS LA SPHÈRE COMMUNALE

Quelle vision la Région de Bruxelles-Capitale développe-t-elle à propos des femmes dans les services publics ? Et quelle place occupent ces dernières dans les sphères régionale et communale ?

Elues, certes, mais décideuses ?

A la Région, 41 députés sur 89 sont des femmes, soit 46%. Le Gouvernement compte quant à lui un quart de Ministres de sexe féminin, soit deux sur huit.

Dans les communes, le 14 octobre dernier a permis d'élire 299 femmes sur 685 mandats, soit 43,6%. Ensuite, à la répartition, on dénombre 233 conseillères communales sur 506, soit 46%. Au niveau des exécutifs, les 66 échevines et bourgmestres sur 187 postes représentent 35,2% de ceux-ci, une proportion qui régresse très légèrement par rapport à la législature précédente.

Chacun appréciera ces données, mais même si on approche petit à petit d'une représentation proportionnelle à la population dans sa dimension de genre, on ne peut que constater la persistance d'un glissement entre la proportion de femmes élues par la population et celle des mandats exécutifs qui leurs sont conférés. En d'autres termes, l'élection directe par la population envoie siéger au conseil un nombre important de femmes, mais l'élection indirecte aux échevinats filtre ensuite toujours cette proportion à la baisse.



La table ronde sur l'égalité des genres, lors de la SEDL 2012

Cette persistance est d'autant plus singulière que le nombre d'élus a augmenté, suivant l'évolution démographique. Les élues sont donc plus nombreuses. Les postes exécutifs aussi et on pourrait donc s'attendre à ce qu'il y ait donc plus de place pour les femmes. Or, paradoxe, au lieu de se combler, l'écart entre la proportion de conseillère et celle d'échevine s'est au contraire creusé, dépassant les 10% (46% de conseillères, 35,2% d'échevines), ce qui n'était plus arrivé depuis les élections de ... 1988 (26% de conseillères, 16% d'échevines). On parle bien ici d'écart, la proportion d'échevines ayant heureusement plus que doublé depuis cette époque.

Niveau communal	Conseillères (%)	Femmes dans les exécutifs (%)	Femmes bourgmestres (%)
Belgique 1988 - 1994	14,0	10,0	4,0
Bruxelles 1988 - 1994	26,0	16,0	10,5
Belgique 1994 - 2000	23,0	15,2	5,6
Bruxelles 1994 - 2000	26,3	30,0	10,5
Belgique 2000 - 2006	27,0	20,0	8,0
Bruxelles 2000 - 2006	39,0	30,5 ²	16,0 ³
Belgique 2006 - 2012	34,4	26,8	9,4
Bruxelles 2006 - 2012	206/491 soit 41,9	61/167 soit 36,5 ⁴	4/21 soit 16 à 19,0 ⁵
Bruxelles 2012 - 2018	233/506 soit 46	66/187 soit 35,2 ⁶	2/20 soit 10 ⁷

Rétroactes

Dans la foulée des élections de 2006, Trait d'Union publiait une analyse de la présence féminine parmi les élues : "Mme la conseillère devient plus souvent Mme l'échevine", in Trait d'Union 2007/01.

Ce numéro est disponible sur : www.avcb.be

- 1 A la base de ce dossier se trouvent les interventions faites lors de cette table ronde par Madame Julie Lumen, Directrice de Cabinet adjointe du Ministre-Président, par le Selor, par la commune d'Auderghem et enfin par Madame Françoise Goffinet de l'Institut fédéral pour l'égalité des femmes et des hommes.
- 2 Il s'agit ici du chiffre des exécutifs dans leur ensemble (échevines et bourgmestres), si on prend les seules échevines, on obtient 47/144, soit 32,5 %.
- 3 Sans compter Mme Wille, bourgmestre ff de Saint-Gilles.
- 4 Il s'agit ici du chiffre des exécutifs dans leur ensemble (échevines et bourgmestres, y compris "ff" pour ces derniers), si on prend les seules échevines, on obtient 57/146, soit 39 %.
- 5 Le cas est particulier : deux bourgmestres masculins sont "empêchés" (M. De Decker et M. Picqué) et sont remplacés par deux bourgmestres faisant fonction, l'un masculin (M. Desmedt), l'autre féminin (Mme Wille). Le pourcentage varie selon qu'on tient compte ou non des bourgmestres ff et varie entre 16 et 19 %.
- 6 Il s'agit ici du chiffre des exécutifs dans leur ensemble (échevines et bourgmestres, y compris "ff" pour ces derniers), si on prend les seules échevines, on obtient 63/154, soit 40,9%. Sous cet angle, le chiffre est en très légère progression par rapport à celui de la législature précédente et nuance nos commentaires basés sur les chiffres d'exécutifs globaux.
- 7 Comme pour la législature précédente, nous avons tenu compte d'un 20^e poste pour une bourgmestre faisant fonction. Mme Marcus, bourgmestre faisant fonction à Saint-Gilles, et Mme Schepmans à Molenbeek sont donc les deux femmes à la tête de communes bruxelloises.



La femme et les communales : les dates clés

1920 : La loi du 15 avril accorde le **droit de vote aux femmes aux élections communales**, à l'exception des prostituées et des femmes adultères. Les femmes ont également le droit de se faire élire à la Chambre et au Sénat, même si elles n'ont pas le droit de voter aux élections législatives. Pour ce dernier point, il leur faudra attendre 1948.

1921 : **181 conseillères communales sont élues** lors des élections communales.

1921 : Les femmes obtiennent le **droit d'exercer les fonctions de bourgmestre, d'échevin, de secrétaire communal ou de receveur**. Les femmes mariées doivent cependant toujours avoir l'accord de leur mari pour entrer en fonction.

1994 : La loi Smet-Tobback impose aux partis de confier **au minimum un quart puis un tiers des places de leurs listes aux femmes**, à tous les niveaux électoraux, de la commune à l'Europe.

A Bruxelles, la loi électorale soumettait les listes de 2012 à la parité: autant de femmes que d'hommes, les 2 premiers candidats devant de surcroît être de sexe différent.

Aux communales de 2018, la tirette s'appliquera, deux candidats qui se suivent sur une liste devront être de sexe différent (ordonnance du 15 mars 2012).

Source : Chronologie du statut de la femme en Belgique, Wikipédia <http://bruxelselections2012.irisnet.be>

Fonctionnaires, certes, mais manageuse ?

Il est également intéressant de s'intéresser à la représentation des hommes et des femmes au sein même des administrations.

Au niveau de la Région, depuis plusieurs années, un rapport sur la fonction publique régionale porte notamment sur le genre des travailleurs. On y apprend que le personnel régional est à 69 % masculin. Cette proportion varie fortement en fonction des institutions. Ainsi l'Agence régionale pour la Propreté, le SIAMU, le Port De Bruxelles ou Bruxelles-Environnement font travailler beaucoup d'hommes, et ce de par les métiers exercés : pompiers, éboueurs,...

Le croisement des données de genre avec le niveau est instructif. Car si on approche la parité au sein des niveaux A universitaires (51 % d'hommes pour 49 % de femmes), un examen plus attentif révèle que les femmes se retrouvent plus au bas de l'échelle de ce niveau. Plus on monte dans la hiérarchie, plus la proportion de femmes s'amenuise.

Il en va de même **au sein des communes**. On y dénombre 15.829 équivalent temps plein, dont 52 % de femmes. Toutefois, seuls 9 des 38 grades légaux "classiques" (le receveur et le Secrétaire) sont occupés par des femmes, soit à peine 23.8%. Mais, depuis la précédente législature, un nouveau grade légal a été instauré par l'ordonnance du 5 mars 2009, celui de gestionnaire des ressources humaines. Toutes les communes n'ont à ce jour pas encore pourvu ce poste. Pour la dizaine qui l'a déjà instauré, il s'en dégage une majorité de femmes. Ce troisième grade légal contrebalancerait alors quelque peu la prépondérance

masculine observée ailleurs au top niveau de l'administration, mais il restera à le confirmer lorsque toutes les communes l'auront mis en place.

Ces quelques chiffres permettent de tirer une première conclusion.

Au niveau politique, où des règles ont été mises places (ainsi du principe dit de la "tirette" sur les listes) et où les mentalités sont particulièrement ouvertes sur l'égalité des chances, on constate une présence relativement équilibrée des deux sexes.

Des règles ont également été fixées quant à la représentation des femmes dans les conseils d'administration et de gestion des organismes d'intérêts publics régionaux.

Au niveau de l'administration, une sous-représentation féminine persiste aux postes de direction.

Des mesures seront encore à prendre pour obtenir une administration plus représentative de notre société. Elles pourront s'appuyer sur la volonté politique étayée dans l'accord de Gouvernement.

Extrait de l'accord de Gouvernement 2009-2014

L'égalité entre femmes et hommes constitue un enjeu pour la démocratie et pour l'économie de notre pays. C'est aussi un combat contre l'exclusion sociale. Dans ce cadre, le Gouvernement fera activement la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, en collaboration avec le secteur associatif et luttera contre les inégalités structurelles dont les femmes sont encore souvent victimes.

De façon générale, le Gouvernement :

- intégrera la dimension du genre dans l'ensemble des politiques qu'il mène (ordonnance gendermain-streaming). Il sera rendu compte régulièrement au Parlement des développements en rapport avec l'aspect genre dans tous les domaines de la politique gouvernementale (voir l'ordonnance relative au Rapport de Pékin), en s'appuyant, notamment, sur des statistiques sexuées ;
- prévoira, à l'instar de ce qui prévaut pour les organismes d'intérêt public régionaux, un maximum de deux tiers de personnes de même sexe dans les Conseils d'administration des organismes et institutions agréés et subsidiés par la Région bruxelloise ;
- développera la cellule Egalité des chances au sein du Ministère ;
- créera un Conseil consultatif bruxellois de l'égalité des chances ;
- soutiendra les projets communaux et associatifs relatifs à l'égalité des chances ;
- appuiera le développement de la politique interne d'égalité des chances au sein de l'administration régionale en prenant soin d'éliminer tout obstacle visible et invisible empêchant d'atteindre l'égalité des chances entre membres du personnel féminin et masculin du Ministère et des OIP et en assurant la présence de femmes et d'hommes à des postes de direction.

Source : www.bruxelles.irisnet.be > A propos de la Région > Le Gouvernement régional > Accords et Arrêtés



DANS NOS COMMUNES

Auderghem lance son plan diversité

Elaboré en 2012, le Plan Diversité de la commune d'Auderghem est en application depuis janvier de cette année et orientera la politique communale pour les deux années à venir.

En préambule, le plan annonce que *“En tant que service public, il importe pour la commune d'Auderghem de pouvoir jouer un rôle d'exemplarité en la matière.”* Présenté comme une première à l'échelon communal régional, ce plan analyse l'administration auderghemoise sous les divers angles du genre, du handicap, de l'origine, de l'âge et enfin de la scolarité. Cette grille permet donc d'une part de repérer tous les handicaps et d'autre part de croiser ceux-ci.

Une analyse quantitative cliche l'administration sous chacun de ces angles, en distinguant les statutaires, les ACS, les contractuels et le personnel scolaire. Il s'ensuit une analyse qualitative départageant les forces des points

d'attention. L'ensemble nous conduit aux actions proprement dites, distinguées sous les axes du recrutement, de la gestion du personnel, de la communication interne et du positionnement externe.

Comme indiqué par Monsieur Sébastien Van Loo lors de la table ronde de la Semaine de la Démocratie Locale, *“l'important sera d'aller au delà des seules conditions de recrutement pour une prise en compte globale du genre dans la gestion de la commune. Le Plan Diversité n'est qu'un outil dans une prise en compte politique plus vaste de cette dimension”.*

Contact

Administration communale d'Auderghem
Service des ressources humaines
M. Sébastien Van Loo
s.vanloo@auderghem.be



Monsieur Sébastien Van Loo



ÉCHO DE LA RÉGION

ÉGALITÉ DES CHANCES AU NIVEAU RÉGIONAL

Conformément à l'accord de Gouvernement, une série de politiques en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes ont donc été mises en place par le Gouvernement. Petit survol non exhaustif.

Menée conjointement, pour un budget de 118.000 €, par Charles Picqué, Ministre-Président en charge des pouvoirs locaux et Bruno De Lille, Secrétaire d'Etat chargé de la Politique d'Égalité des Chances, l'action la plus notable est sans doute l'appel à projet annuel “Égalité des chances et diversité”, par lequel les communes peuvent voir leurs projets subsidiés, qu'il s'agisse d'une pièce de théâtre-action, d'une projection de films avec débat, de sensibilisation à l'égalité des chances dans les bibliothèques, d'expositions, etc. En 2012, deux appels ayant été lancés, 25 projets ont été retenus sur les 41 reçus. A la rédaction de cet article, l'appel 2013 n'était pas encore finalisé mais devrait avoir été lancé à parution, avec une deadline probable située fin avril ou fin mai.

Notre base de données des subsides reprendra cet appel : www.avcb.be > chercher un subside

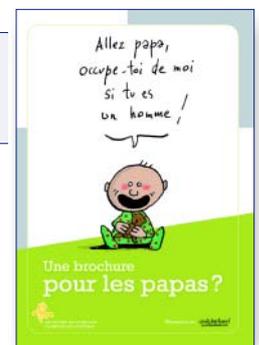
Parmi les actions ciblant plus directement le personnel communal, le Ministère a notamment fait réaliser une brochure consacrée à la paternité responsable, visant à inciter les pères à user de leur droit au congé de paternité. Publiée en décembre dernier, elle devrait avoir été distribuée auprès du personnel communal en début d'année. Elle sera

suivie vers le mois de juin de séances de sensibilisations à l'attention des Directeurs de Ressources Humaines et des représentants syndicaux.

Retrouvez la brochure “Allez papa, occupe-toi de moi si tu es un homme” sur : www.avcb.be > actualités

Depuis 2011, la Région coordonne un projet pilote de réunions intercommunales de travail des fonctionnaires communaux responsables de l'égalité des chances et de ceux des services de prévention. Bruxelles-Ville, Koekelberg, Etterbeek, Anderlecht, Saint Josse et Uccle réfléchissent aux manières d'introduire la dimension de genre dans les métiers de la prévention des communes.

Début 2013, la Cellule Égalité des chances de l'Administration des Pouvoirs locaux a encore proposé aux nouveaux échevins en charge de cette matière de les rencontrer pour leur expliquer en quoi la région peut les aider, via l'appel à projets, le budget des formations, les possibilités de travail en réseau...





Des actions tournées vers le grand public peuvent enfin également se monter via des collaborations entre Région et communes. La Région consacre ainsi un budget de 77.500€ au développement d'une politique de lutte contre les violences tant entre partenaires qu'intrafamiliales. La participation communale se fait par le biais des responsables locaux de l'égalité des chances. On citera ainsi

la Campagne contre les mariages forcés, ou le soutien à la Campagne "Ruban Blanc" (qui est le plus grand mouvement au monde créé pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes).

On le voit, des actions variées, et dont certaines concernent directement les communes.

Cependant, en dépit de celles-ci, il reste encore beaucoup de travail à accomplir, et ce à plusieurs niveaux :

- d'une part pour prévoir des règles qui soutiennent la vie économique des femmes, notamment dans des postes à responsabilités,
- d'autre part, et il s'agit alors d'une action continue, pour travailler sur les mentalités. C'est sans doute par un basculement de celles-ci, qui en dépit d'une longue évolution marquent encore des réticences, que s'opérera durablement un véritable changement.

En Flandre

La politique flamande d'égalité des genres est déterminée depuis novembre 2009, et jusqu'aux régionales de 2014, par le cadre de la note d'orientation "Samen gelijke kansen versterken".

Son initiateur, le Ministre Flamand de l'Égalité des chances, Pascal Smet, y écrit : *"La lutte contre l'inégalité entre homme et femme est l'objectif de la politique d'égalité des chances. C'est pourquoi je mets l'accent sur les mécanismes structurellement ancrés qui déterminent la vie des hommes et des femmes, plutôt que sur le retard allégué d'un sexe par rapport à l'autre."*

Ces mécanismes sont souvent tellement implicites qu'ils deviennent imperceptibles. Il s'agit donc en premier lieu de sensibilisation. Au niveau plus concret, nous visons une participation plus équilibrée des femmes et des hommes à la vie sociale, par exemple en introduisant le système de la tirette pour les deux premières places sur les listes dans le cadre des élections locales."

www.vlaanderen.be/beleidsnotas

Et nos voisins

Hors de Bruxelles, les choses bougent aussi. Ainsi, à l'initiative de la Ministre wallonne de la Santé, de l'Égalité des Chances et de l'Action sociale sortait fin 2011 la brochure "Pour une Commune égalité", réalisée en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. La brochure traite des discriminations au sens large, dépassant donc la seule question du genre.

Comme le disent Edouard Delruelle et Michel Pasteel, directeurs respectivement du centre pour l'Égalité des Chances et la lutte contre le racisme et de l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes :

"Campagnes de sensibilisation, sessions de formations et d'informations, accompagnement de projets, mise en œuvre d'un réseau communal de lutte contre les discriminations sont autant d'actions en cours de réalisation ou déjà réalisées."

Dans ce cadre, la commune se pose comme un acteur essentiel, et même incontournable. Sa proximité avec les citoyens, ses compétences touchant directement la population, ses services rendus au quotidien, en font un terrain de prédilection pour identifier les discriminations, informer, orienter ou accompagner les personnes qui s'en sentent victimes. Ses compétences l'obligent aussi à prévoir et à garantir l'accessibilité des lieux publics et des services à toutes et tous quels que soient l'origine, l'orientation sexuelle, le handicap éventuel, l'état de santé ou le sexe des personnes."

"Pour une Commune égalité", Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, novembre 2011, 68 pages.

Vous pouvez télécharger cette brochure sur :

- le site du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme : www.diversite.be
- le site de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : www.iefh.belgium.be
- le site : www.stop-discrimination.be



Plus d'info

Séverine Van Herzele
Coordinatrice égalité des chances - Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale - Administration des Pouvoirs locaux - Direction des initiatives spécifiques
Tél : 02/800 32 74 - SVanHerzele@mrbc.irisnet.be



Un site internet européen

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) a lancé un outil en ligne destiné à assister les municipalités et régions européennes qui œuvrent à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes au niveau local.

Ce site Internet a été créé dans le cadre de l'Observatoire sur la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Il est disponible en français et anglais et comprend :

- un guide pour l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de plans d'action pour l'égalité au niveau local ;
- un atlas permettant de découvrir les signataires de la Charte européenne. On y consultera des plans d'action parmi les plus innovateurs mis en place par les pouvoirs locaux en Europe ;
- une plateforme en ligne permettant à des communes européennes d'échanger sur la façon dont elles conçoivent et appliquent un plan d'action pour une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans leurs administrations locales. Ces collectivités auront également la possibilité d'établir un partenariat dans le domaine de l'égalité si elles souhaitent continuer leur coopération ;
- des informations permettant aux utilisateurs d'apprendre comment leur municipalité peut devenir une ville modèle de l'égalité, tout en élargissant leurs connaissances sur la Charte et les divers thèmes qu'elle couvre.

Le site de l'Observatoire est encore en construction et sera développé ces prochains mois. De nouveaux chapitres comprendront : un bulletin d'information mensuel en ligne, un outil de recherche des meilleures pratiques mises en œuvre au niveau local, et des informations sur les possibilités de financement dans votre pays.

L'Observatoire a pour objectif de suivre la mise en œuvre de la Charte européenne du CCRE pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, signée par plus de 1 300 collectivités territoriales.

Comme vous le lirez dans l'Association en Action, l'Association a participé au lancement de ce site, par le biais de ses représentants d'une part dans la Commission permanente pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, à savoir Madame Fatiha Saïdi, et d'autre part à l'Observatoire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, à savoir Monsieur Marc Thoulen.

Ce nouveau site a officiellement été lancé le 1^{er} février, lors du Congrès CGLU à Paris, auquel a participé l'Association.



Madame Fatiha Saïdi préside la section belge de la Commission des élus locaux et siège à la Commission permanente pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale du CCRE

Plus d'info

www.charter-equality.eu





DES OUTILS POUR L'ÉGALITÉ

Françoise Goffinet, Attachée à l'Institut fédéral pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), présente quelques outils et actions en faveur de l'égalité des chances développés par diverses institutions.



Madame Françoise Goffinet

“Depuis quand l'égalité des femmes et des hommes est-elle inscrite dans la Constitution ? 1831 ? 1948 ? Et bien non depuis seulement le 8 mars 2002 !

Voilà juste dix ans ... Et en même temps on y a inscrit la parité sur les listes électorales et que, dans tous les exécutifs en Belgique, il devait y avoir au moins une

femme ! Une règle valable pour tous les gouvernements et communes ou CPAS du Royaume.”

Françoise Goffinet

1. En mai 2012, le Conseil des Femmes francophones de Belgique a publié un mémorandum : **Pour une politique communale “Femmes admises”, toujours d'actualité, et que l'on peut consulter sur :**
www.cffb.be



2. **La base de données en ligne VEGA** (Valorisation des Expertes et de l'Approche de Genre) ambitionne de mettre à disposition des médias et du public un large panel de compétences par une visibilité accrue d'expertes. Chacun peut y consulter des femmes ressources de divers champs de compétences, ou proposer d'autres candidates. Plus d'info sur www.vegastar.be
3. Complémentairement, www.felink.be est le réseau de l'administration fédérale qui met les femmes au premier plan. Felink soutient les femmes au sein de l'administration fédérale dans le développement de leur réseau et leur carrière. Felink donne aussi une impulsion à la diversité au sein de l'administration fédérale en attirant l'attention sur l'égalité femme/homme dans le contexte professionnel et sensibilisant le management à cet effet.
4. Les Femmes Prévoyantes socialistes publient un baromètre de la parité dans les organes consultatifs. A ce jour, le baromètre s'est attardé aux secteurs de la culture, de la santé et, depuis décembre dernier et de manière plus détaillée, à ceux de l'emploi, la sécurité sociale et l'égalité des genres.
A consulter sur :
www.femmesprevoyantes.be ou via
www.lebarometredelaparite.be

5. A Bruxelles, on se référera à :
www.egalitedeschancesbruxelles.irisnet.be.
Récemment, on y trouvait l'appel à projet 2013 (clos depuis le 8/3) de la Quinzaine de l'Égalité des Chances et de la Diversité. La 4^{ème} “Quinzaine de l'Égalité des Chances et de la Diversité”, qui aura lieu du 8 au 25 novembre, donne l'occasion à de nombreuses associations de réaliser un projet sur l'Égalité des Chances et la Diversité. Pas spécifiquement centré sur les femmes, le thème central cette année est le respect pour les jeunes et les seniors à Bruxelles.
6. En Wallonie, l'institut pour l'Égalité des femmes et des hommes (pour les discrimination sur base du sexe et les motifs assimilés que sont la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe) et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, compétant pour les autres formes de discriminations (âge, orientation sexuelle, état de santé, fortune, handicap ...) ont réalisé un sondage sur la perception de la discrimination dans les communes et sur base des résultats ont publié la brochure “Pour une commune égalité” (voir encadré).

Des formations pour futures manageuses

Grâce au projet **Top Skills**, Selor veut encourager plus de femmes à opter pour un emploi en tant que manager. Au cours d'une **simulation d'entretien de management**, Selor évalue, chez les candidates, 5 des 12 compétences spécifiques et nécessaires à la fonction de manager :

- réflexion flexible et innovatrice
- vision et capacité d'intégration
- sens des responsabilités et prise d'initiative
- convaincre et négocier
- collaborer et construire des réseaux.

Lors de cette simulation, elles doivent présenter une étude de cas devant un jury. A l'issue de cet entretien, les candidates reçoivent un feed-back sur leurs points forts et ceux à améliorer. Elles reçoivent par ailleurs des informations générales intéressantes sur le profil idéal et les compétences exigées chez un manager.

Les dates limites de candidatures pour l'édition 2013 de Top Skills ne sont pas encore connues à l'heure de mettre sous presse, mais devraient se situer dans le courant du premier semestre. A suivre sur www.selor.be > test > top skills



Pour prolonger la question

www.rosadoc.be
www.amazon.be