



**CPAS d'Ottignies-Louvain-la-Neuve : Capteur emploi (H/F/X) – Niveau B  
en CDI + constitution d'une réserve de recrutement**

❖ **Lieu de travail**

CPAS d'Ottignies-Louvain-la-Neuve  
Espace du Cœur de Ville, 1  
1340 Ottignies-Louvain-la-Neuve

et

CPAS d'Ottignies-Louvain-la-Neuve  
Voie des Hennuyers, 1  
1348 Louvain-la-Neuve

❖ **Contexte et fonction**

**L'objectif du Capteur Emploi au sein du CPAS d'Ottignies-Louvain-la-Neuve** est de participer de manière proactive et réactive au fonctionnement dynamique du service social de manière à garantir la continuité, la régularité, la qualité, la coordination et la planification dans un rapport d'efficacité, notamment en ce qui concerne la réalisation des objectifs impartis au service d'insertion socioprofessionnelle et plus particulièrement l'insertion professionnelle d'un public fragilisé en mettant en action tous les moyens et plan d'embauche à disposition.

Les actions agissent d'une part, sur la recherche d'employeurs ou partenaires potentiels et d'autre part, sur les conditions de travail et d'encadrement mises en place par les employeurs.

❖ **Activités (liste non exhaustive)**

- Identifier les employeurs potentiellement intéressés par le recrutement d'un travailleur en insertion ;
- Trouver des partenaires adaptés au public en demande pour les mises à l'emploi dans le cadre de l'insertion socioprofessionnelle (contrats Article 60§7 et Article 61 de la loi du 08/07/1976 organique des CPAS) tous secteurs confondus ;
- Les informer sur les dispositions administratives, légales et budgétaires relatives à la mesure Article 60§7 ;
- Les aider à déterminer les profils de fonction recherchés ;
- Les aider dans les démarches administratives, dans le cadre du partenariat avec le CPAS ;
- Réaliser des recherches de moyens afin de permettre la mise en place de stage préliminaire à la mise à l'emploi pour un public très éloigné du marché du travail ;
- Contribuer à la mise en valeur d'autres formules de mises à l'emploi hors des contrats Article 60§7 et Article 61 de la loi du 08/07/1976 organique des CPAS ;
- Création d'outils de recherche d'emploi à jour avec les méthodes de recrutement actuels ;
- Elargir les collaborations avec les employeurs potentiels.

❖ **Compétences requises**

- Aptitudes relationnelles et pédagogiques
- Capacité d'établir une base de données des différents profils prospectés
- Connaissance de la loi organique des CPAS et de la législation sur les contrats de travail et plan d'embauche
- Capacité à défendre des projets
- Aptitude à s'intégrer dans une équipe tout en étant autonome dans les tâches confiées
- Sens de l'organisation et capacité de gestion
- Créativité
- Proactivité
- Maîtrise des outils informatiques de base (Word / Excel / Outlook)
- Capacités rédactionnelles



## ❖ Profil - Diplôme

- Être porteur d'un Baccalauréat en droit du travail, à orientation social, psychologie, ressources humaines, marketing (listes non exhaustives)
- Expérience souhaitée en CPAS ou en ressources humaines
- Expérience en service d'insertion socioprofessionnelle ou dans le domaine de la recherche d'emploi est un atout
- Etre sensibilisé aux problèmes sociaux et attiré pour le travail social avec des publics fragilisés
- Avoir un intérêt pour le droit du travail et l'investigation du marché du travail

## ❖ Conditions de recrutement

- Etre dans les conditions APE peut être un plus
- Posséder le permis B de conduire (vu les nombreux déplacements)

## ❖ Données contractuelles

- Entrée en service rapide après les épreuves de sélection
- Emploi à durée indéterminée (conditionné par l'acceptation de la continuité du projet par la Région Wallonne)
- Temps plein continu de 38heures/semaine
- Rémunération à l'échelle barémique de niveau B (niveau bachelier) d'application dans les administrations publiques locales
- Rémunération liée à l'expérience, valorisable à concurrence de six années au maximum acquises dans le secteur privé et pouvant être cumulée avec les années d'ancienneté acquises dans le secteur public
- Chèques repas (4,00€ dont 2,80 € de part patronale)
- Prise en charge totale des frais de transports en commun et intervention dans les frais de déplacement en vélo
- Pension complémentaire financée exclusivement par le CPAS (3% du salaire annuel brut effectif).
- 26 jours de vacances annuelles et jours fériés complémentaires (27 septembre, 2 et 15 novembre, 26 décembre, ...)
- Possibilité de souscrire à une assurance hospitalisation à prix attractif
- Possibilité de suivre des formations en lien avec la fonction
- Horaire flexible
- Possibilité de télétravail
- Constitution d'une réserve de recrutement valable 1 an

## ❖ Epreuves

- Pour les candidatures retenues, les épreuves consisteront en un examen écrit et une interview
- Pour être admis, le candidat devra obtenir au moins 50% des points dans chaque épreuve et au moins 60% des points pour l'ensemble des épreuves

## ❖ Modalités de candidatures

- Date limite d'envoi le 31 janvier 2023 au plus tard
- Date d'entrée en fonction idéale : février 2023
- Au Service du Personnel : [personnel@cpas.olln.be](mailto:personnel@cpas.olln.be)
- Lettre de candidature + CV + copie diplôme (seuls les dossiers complets seront retenus pour la procédure de recrutement)

Vos données seront enregistrées et conservées durant une année dans un fichier destiné aux candidatures. Vous pouvez à tout moment faire supprimer les données vous concernant en faisant une demande par écrit.