

# Références



DOSSIER INFIRMIER.E.S &amp; SOINS

## EMPLOI

## Entre 2020 et 2021, 7,4 % des travailleurs ont changé d'emploi

Entre 2020 et 2021, 7,4 % des travailleuses et travailleurs âgés de 15 à 64 ans ont changé d'emploi, indique Stabel, qui précise que ce sont surtout les jeunes qui accomplissent cette démarche. La moitié des personnes qui ont changé d'emploi continuent toutefois de travailler dans le même secteur, précise l'organisme statistique. « L'âge est le principal facteur qui détermine si une personne change d'emploi », selon Ellen Quintelier, statisticienne du marché du travail chez Statbel. Parmi les 15-24 ans, près d'un travailleur sur quatre a ainsi changé d'emploi entre 2020 et 2021. Chez les 25-34 ans, ce chiffre est légèrement supérieur à un sur dix, et tombe à 1,7 % chez les 55-64 ans. Le pourcentage d'hommes et de femmes qui changent d'emploi est plus ou moins identique, note Statbel. L'horeca (11 % en moyenne) et la culture (9,3 % en moyenne) constituent deux secteurs qui connaissent de nombreuses transitions professionnelles et la crise du covid y a entraîné encore plus de changements.

BELGA

## Les jeunes attentifs à l'utilité et à la flexibilité de leur emploi

Les employeurs font face au défi de devoir satisfaire la quête de sens des jeunes travailleurs, mais également leur besoin d'équilibre personnel amplifié par la crise sanitaire, selon une étude de CBC Banque & Assurance publiée lundi. Selon les résultats de l'observatoire « Les jeunes et l'attractivité du monde du travail » qui a sondé 750 travailleurs de 18 à 32 ans, 86 % estiment important d'avoir un emploi qui a du sens (dans la contribution à la société ou l'aspect relationnel) et 81 % considèrent que leur employeur doit être engagé envers la société, en faveur de l'environnement (48 %), de la lutte contre les discriminations sociales et le racisme (40 %). Parmi les facteurs de sens, la politique de durabilité occupe une place importante avec 68 % des répondants qui la jugent importante voire indispensable dans une entreprise. BELGA

## ADMINISTRATION

## Plus de 100.000 candidats pour les jobs dans l'administration fédérale en 2021

En 2021, 7.308 offres d'emploi dans l'administration fédérale ont attiré 104.163 candidats, ressort-il des chiffres du SPF Stratégie et Appui (Bosa). Malgré un marché du travail difficile, le nombre de candidats est à son plus haut niveau depuis 2017. L'administration fédérale comptait, l'année dernière, 21,5 % de postes vacants de plus qu'en 2020. Sur l'ensemble des candidats, 44 % étaient des hommes et 56 % des femmes. Les emplois au sein de l'administration fédérale attirent principalement des postulants francophones (65,4 %). « Jamais la fonction publique fédérale n'a été aussi populaire en tant qu'employeur. Elle gagne en attractivité auprès des candidats à l'emploi parce qu'elle a joué un rôle crucial et visible pendant la crise du coronavirus », a réagi la ministre fédérale de la Fonction publique, Petra De Sutter (Groen). BELGA

## SOINS DE SANTÉ

# Pénurie d'infirmiers : d'autres secteurs à la rescousse ?



Parmi les solutions pour lutter contre le manque de bras dans le milieu médical qui sont mises en œuvre par le Finss, le projet #choisislessoins, qui forme aux métiers infirmiers des gens souhaitant une reconversion professionnelle. © PHOTO NEWS.

La blessure est toujours béante : le secteur des soins de santé fait face à une pénurie. Des solutions existent, comme le projet #choisislessoins mis en place par le Fonds intersectoriel des services de santé (Finss) et porté par l'ASBL FeBi. L'objectif ? Offrir la possibilité aux travailleurs d'autres secteurs d'entamer une seconde carrière comme aide-soignant ou infirmier.

CANDICE BUSSOLI

Pour moi, être aide-soignante, c'était un vieux rêve. » Emma Giuseppa a 46 ans et elle vient d'entamer une reconversion professionnelle. Fonctionnaire à la Ville de Namur depuis douze ans, « j'ai été très contente d'y travailler toutes ces années, mais je pense maintenant avoir fait le tour ». Un nouveau chapitre qui s'ouvre et débute sur les bancs de l'école. Emma, comme 478 autres personnes, a réussi les tests de sélection en 2021 pour participer au projet du Fonds intersectoriel des services de santé #choisislessoins. « Notre programme donne l'occasion à tous ceux qui ne travaillent pas encore dans le secteur des soins de la commis-

sion paritaire 330 d'être formés », explique Christine Van Dam, responsable de projets au sein de l'ASBL FeBi. Trois types d'enseignement sont ouverts aux personnes déjà actives : la formation d'aide-soignant (d'une durée de maximum 24 mois), le brevet en art infirmier (trois ans et demi) et le baccalauréat en soins infirmiers (quatre ans).

### « Sans salaire, on ne peut pas se réorienter »

Le principe est simple : les candidats suivent une formation rémunérée tout en étant déjà embauchés chez un employeur du domaine de la santé. Les cours se passent en journée suivant le rythme scolaire classique, du lundi au vendredi, de septembre à juin. Pour rester concentrés sur leurs études, les futurs aides-soignants et infirmiers sont exemptés du travail pendant l'année. Par contre, durant la période estivale, ils doivent travailler pour leur nouvel employeur tout en ayant droit à leurs congés payés. « Ce sont des formations de longues durées et ce que l'on constate, c'est que sans salaire, ce n'est pas possible de demander à des personnes de se réorienter. » Pour parvenir à rétribuer le futur personnel soignant selon les barèmes du secteur, le projet est soutenu par les moyens du Fonds blouses blanches du gouvernement fédéral. Une bourse d'étude de 1.200 euros pour financer les frais scolaires est également prévue.

Travailleurs dans le secteur des titres-services, enseignants, employés des administrations, de l'horeca ou du commerce, les profils des aspirants au monde médical sont variés. « La plupart des personnes qui s'inscrivent ont entre 30 et 55 ans. Ce sont aussi plutôt des femmes. » Le projet, qui existe depuis un an, séduit. « Au départ, nous avons eu peur. La première semaine de lancement, nous comptions très peu d'inscriptions. Et puis vers la fin, nous avons été submergés. On constate donc que, finalement, il y a un intérêt pour le secteur des soins malgré la pénurie », ajoute avec enthousiasme la responsable du projet #choisislessoins.

Une attractivité étonnante ? Pas tant

que ça. « C'est un secteur où les gens savent qu'il y a des jobs à pourvoir. En plus, ce sont des jobs qui sont fixes avec des CDI. Aujourd'hui, les gens sont à la recherche de stabilité. » Christine Van Dam évoque aussi l'aspect humain comme moteur de la réorientation professionnelle : « Beaucoup sont aussi très intéressés par l'aide aux personnes. On retrouve cet élément dans les discours de beaucoup de nos candidats. » Emma Giuseppa, future infirmière, ne déroge pas à la règle : « J'ai toujours eu un attrait pour les soins à la personne. Plus jeune, je m'étais lancée dans des études d'infirmière, mais les circonstances de la vie ont fait que j'ai dû arrêter ma formation. Maintenant, je suis heureuse de pouvoir la reprendre sans devoir passer par la case chômage ou des cours du soir. Je sais aussi que c'est un métier en pénurie, donc j'ai envie d'apporter ma pierre à l'édifice. »

### « On n'est jamais trop vieux pour apprendre »

A la recherche d'un employeur pour débiter son apprentissage, Emma passe plusieurs entretiens dans divers hôpitaux et maisons de repos de sa région. Elle sait que le chemin ne sera pas simple puisqu'elle et ses 477 autres camarades n'ont pas le droit au redoublement, mais elle est extrêmement enjouée à l'idée de se confronter à sa nouvelle vie : « On n'est jamais trop vieux pour apprendre. Il faut juste avoir de la motivation. J'ai encore quinze ans de travail devant moi, dont quatre ans avec des études. J'espère finir les dernières belles années de ma carrière professionnelle dans le secteur des soins de santé. »

D'autres solutions pour lutter contre le manque de bras dans le milieu médical sont mises en œuvre par le Finss. Un projet pilote en partenariat avec Febelfin a notamment vu le jour. Sa visée ? Former aux pratiques du métier d'aide-soignant et d'infirmier les employés du secteur bancaire en proie à la perte de leur travail à cause de la digitalisation. Convertir les travailleurs de divers univers pour remettre sur pied le secteur des soins de santé ? L'ASBL FeBi y croit.



La première semaine de lancement, nous comptions très peu d'inscriptions. Et puis, vers la fin, nous avons été submergés

Christine Van Dam  
Responsable de projets  
au sein de l'ASBL FeBi



# Nos missions sont ancrées dans notre travail et dans les valeurs que nous portons

Travailler dans un hôpital universitaire, c'est travailler au service de la collectivité, porté par des missions de soin, de recherche et d'enseignement, dans un environnement de pointe...



**Marc De Paoli, administrateur délégué du CHU de Liège.** © DR.

Avec plus de 6.000 collègues, le Centre hospitalier universitaire de Liège est le plus gros employeur de la province.

Chaque jour, il accueille en moyenne 2.700 patients en consultation, 220 patients aux urgences, autant en hôpital de jour et près de 150 personnes en hospitalisation classique.

Considérant l'importance de son activité, tant pour le patient, la collectivité que le personnel qui y travaille chaque jour, l'hôpital cherche en permanence à renforcer ses équipes.

L'hôpital est un lieu singulier, c'est l'endroit où l'on diagnostique, où l'on soigne, où l'on travaille, un lieu que l'on fréquente en tant que travailleur, en tant que patient, en tant que proche peut-être aussi d'un parent malade.

## Un encadrement par les pairs

« Le CHU de Liège est très attentif au bien-être de chacun, et en ce sens chaque collègue a un rôle à jouer dans son bien-être et dans le bien-être de l'équipe, c'est aussi la responsabilité de la ligne hiérarchique. Le management doit donc y veiller, instaurer les dispositifs qui permettront à toute personne qui le souhaite d'être soutenue, accompagnée.

Au CHU de Liège, différents services collaborent ainsi dans une optique bien-être : le SIPPT, les psychologues institutionnels, la médiation, par exemple. »

« De nombreuses initiatives, mises en place durant la crise covid, continuent à connaître un franc succès, comme les massages assis pour le personnel. Le bien-être est aussi lié à l'équilibre vie privée - vie professionnelle.

Nous essayons, autant que possible, de proposer des horaires

compatibles avec une vie de famille, d'éviter les horaires "ultra-coupés", de proposer une série d'avantages comme une base de 30 jours de congé, des chèques-repas qui viennent d'être revalorisés, un encadrement par les pairs. Le bien-être est vraiment l'affaire de tous, il implique aussi le dialogue, le respect, la bienveillance, tout ce qui fait nos relations de travail (entre collègues et avec les patients) au quotidien », explique Marc De Paoli, administrateur délégué du CHU de Liège.

« Nous connaissons des pénuries dans divers métiers. Bien sûr au niveau infirmier, mais également pour les technologues de laboratoire et d'imagerie médicale, les secrétaires des services médicaux, le personnel de cuisine ou de nettoyage. »

« Nous cherchons donc à faire des appels très diversifiés, tout simplement parce que nos métiers le sont tous, contribuent à nos missions », précise Isabelle Degand, directrice générale adjointe et directrice du département RH du CHU de Liège.

## Ouverture de l'hôpital

En tant qu'hôpital académique, le CHU de Liège exerce trois missions : le soin, la recherche et l'enseignement. « Nous avons souhaité y ajouter la responsabilité sociétale, qui matérialise l'ouverture de l'hôpital sur l'extérieur. Elle se traduit, notamment, dans notre impact en tant qu'employeur, dans notre volonté de vulgariser au possible l'information médicale afin de rendre le patient acteur de sa santé, dans nos initiatives de développement durable en vue de réduire notre empreinte environnementale, dans notre gestion quotidienne qui vise l'efficacité et

la soutenabilité », détaille Marc De Paoli.

Pour le directeur du département infirmier, Eric Maclot, en matière de recrutement et d'accompagnement, le contact direct avec les candidats est fondamental... et il commence déjà sur les bancs de l'école : « Nous sommes très impliqués. Rencontrer les étudiants nous permet de faire connaissance et d'échanger autour de notre vision : le travail en nursing global, les normes d'encadrement, l'organisation de journées d'accueil pour les nouveaux et un accompagnement durant la première année de fonctionnement avec un infirmier Icare (infirmier chargé de l'accompagnement des nouveaux engagés)...

Nous abordons aussi la diversité des postes et la mobilité professionnelle : il y a vraiment de quoi rencontrer les aspirations de chacun. »

Ces missions sont évidemment au cœur de l'employeur branding de l'hôpital universitaire. Ensemble, elles contribuent à donner du sens à l'investissement quotidien de tous les collègues. « Ces missions ne sont pas de vains mots.

Elles sont évidemment très ancrées dans notre travail et dans les valeurs que nous portons, tous métiers confondus. Travailler au CHU de Liège constitue véritablement une belle expérience, une aventure humaine. »

« C'est avec beaucoup d'enthousiasme que nous accueillons chaque personne qui souhaite nous rejoindre », conclut Isabelle Degand.

Laurence BRIQUET



**En tant qu'hôpital académique, le CHU de Liège exerce trois missions : le soin, la recherche et l'enseignement.** © DR.

« Le CHU de Liège est très attentif au bien-être de chacun et, en ce sens, chaque collègue a un rôle à jouer dans son bien-être et dans celui de l'équipe, c'est aussi la responsabilité de la ligne hiérarchique. Le management doit donc y veiller, instaurer les dispositifs qui permettront à toute personne qui le souhaite d'être soutenue, accompagnée. Différents services collaborent ainsi dans cette optique : le SIPPT, les psychologues institutionnels, la médiation, par exemple. De nombreuses initiatives, mises en place durant la crise covid, continuent à connaître un franc succès, comme les massages assis pour le personnel »,

**Marc De Paoli,**  
administrateur délégué du CHU de Liège

”

## Centre Hospitalier Universitaire de Liège

Le CHU de Liège mène de nombreuses missions au service de la collectivité : les soins au patient, la formation des professionnels mais aussi la recherche.

Vous souhaitez y contribuer ? Rejoignez-nous !

Nous vous offrons un cadre de travail dynamique et porteur de sens, très attentif au bien-être de tous les collaborateurs, tout au long du parcours professionnel.

Notre hôpital compte 6294 personnes investies, d'une manière ou d'une autre, dans une mobilisation en faveur du patient.

Chaque année, des dizaines de collaborateurs rejoignent l'aventure ; pourquoi pas vous ?

### Le CHU de Liège recherche divers profils :

- Infirmier pour les policliniques, les salles d'hospitalisation et les blocs opératoires, infirmier en chef
- Aide-soignant
- Technologue en imagerie médicale
- Technologue de laboratoires et technologue responsable de laboratoire
- Secrétaire médical pour diverses disciplines
- Personnel de nettoyage
- Commis de cuisine et cuisinier
- Ingénieur industriel ou civil pour études techniques de chantiers
- Pharmacien et radiopharmacien
- Radiophysicien médical, chef de service
- Programmeur
- Scientifique et data manager pour des études cliniques

Nos offres d'emplois sont actualisées en permanence sur notre site : Offres d'emploi – CHU de Liège

[www.chuliege.be/EMPLOIS](http://www.chuliege.be/EMPLOIS)

**CHU**  
de Liège

Prenons soin de l'avenir

# Une vaste campagne pour doper l'attractivité du secteur



« Ces histoires méritent qu'on les raconte. Nous sommes persuadés qu'en mettant ces métiers humains en valeur, en leur laissant la parole, leur parole, nous pouvons participer à la revalorisation indispensable de ces professions », juge Emilie Vinçotte, codirectrice de l'Agence pour le non-marchand.

© DR.

Sous le label « J'aime mon métier », le Guide social entend braquer les projecteurs sur le quotidien de ces personnes qui, applaudies pendant la crise sanitaire, voient aussi se profiler un manque de vocations. Objectif : faire renaître celles-ci par le biais d'un message positif, centré sur le sens, sur les valeurs et sur la passion qui animent ces professionnels de la solidarité.

BENOÎT JULY

Le paradoxe est connu et, pour une large part, cruel : applaudi pendant la crise sanitaire, le personnel des soins de santé se sent découragé, insuffisamment valorisé, victime de conditions de travail largement perfectibles.

Comme le résume Emilie Vinçotte, codirectrice de l'Agence pour le non-marchand, « la crise sanitaire a remis en avant l'engagement précieux et le rôle primordial des professionnels du secteur social et de la santé. Aujourd'hui, les missions que ces femmes et ces hommes accomplissent au quotidien apparaissent plus essentielles que jamais. Malgré cela, les professions du secteur psycho-médico-social sont frappées par une crise des vocations et par une inquiétante perte d'attractivité ».

Une désaffection que l'on retrouve d'ailleurs aussi bien chez les étudiants, parfois découragés avant la fin de leur cursus, que chez les travailleurs, qui vont jusqu'à envisager de quitter ce pour quoi ils se sont si fortement engagés. « En décembre 2020, l'étude

« Power to Care » de Sciensano et de la KULeuven rapportait en effet que 22 % des professionnels de l'aide et des soins envisageaient d'arrêter leur métier suite à la crise sanitaire », poursuit-elle. « Sur le marché de l'emploi, 90 % des professions du secteur psycho-médico-social figurent parmi les métiers en pénurie, selon le Forem et Actiris. Parmi ceux-ci, les métiers d'infirmier, de puériculteur, d'aide-soignant, d'aide familiale, etc. »

## En quête de valeurs

C'est dans ce contexte que s'inscrit la campagne « J'aime mon métier », qui vise précisément à redorer le blason de ces professions en crise de vocation, en soulignant nombre de raisons justifiant d'en faire, malgré cette époque compliquée, un choix professionnel épanouissant. Autrement dit : la réalité est là, elle semble à raison fort négative et il n'est pas question de l'édulcorer, mais en dépit des conditions de travail ou de la rémunération, il reste une fenêtre pour parler aussi du sens à trouver dans le travail, de valeurs emblématiques telles que la solidarité, l'empathie, la bienveillance notam-

Le fruit de ce travail, décliné sous forme de portraits, d'interviews, de podcasts ou de vidéos, vise à éclairer, au départ d'histoires personnelles, le quotidien de ces personnes

ment.

« Nous croisons de nombreux travailleurs et organismes via notre quotidien au Guide social. Des gens captivés, engagés, uniques. Certains sont militants, d'autres désabusés, d'autres plus motivés que jamais. Certains parlent de leur métier comme d'une vocation, d'autres comme d'une passion. Certains ne savent pas vers quel métier s'orienter et manquent d'informations concrètes. Tous partagent l'envie d'une aventure professionnelle chargée de beaucoup de sens », poursuit notre interlocutrice. « Ces histoires méritent qu'on les raconte. Nous sommes persuadés qu'en mettant ces métiers humains en valeur, en leur laissant la parole, leur parole, nous pouvons, à notre échelle, participer à la revalorisation indispensable de ces professions. »

C'est donc en allant sur terrain, à la rencontre de ces professionnels, qu'est

poursuivi l'objectif de susciter de nouvelles vocations. Le fruit de ce travail, décliné sous forme de portraits, d'interviews, de podcasts ou de vidéos, vise à éclairer, au départ d'histoires personnelles, le quotidien de ces personnes sous la forme des défis qu'elles rencontrent, mais aussi par le biais de tout ce qui justifie leur passion. Le tout est accompagné de fiches d'informations relatives aux formations, aux débouchés, aux types de contrats ou aux salaires pour chaque métier.

Le projet, faisant la part belle aux travailleurs des soins de santé, dans les hôpitaux ou les maisons de repos par exemple, brasse large puisqu'il aborde aussi le quotidien dans les centres psychiatriques, les centres d'accueil pour les personnes sans abri, les prisons, les centres de planning familial, les résidences pour personnes porteuses de handicap, les CPAS, Fedasil ou encore les milieux d'accueil de la petite enfance notamment.

## Sensibilisation la plus large

Le public visé est tout aussi large. « Nous nous adressons aux professionnels du secteur eux-mêmes », commente Emilie Vinçotte. « Avant d'évoquer la crise des vocations, nous pensons qu'il est bon aussi pour ces personnes d'entendre le témoignage de leurs pairs : la revalorisation passe aussi par le fait de les mettre en lumière, de raconter leurs métiers et l'utilité de ceux-ci. » Une autre manière de les applaudir en quelque sorte...

« La seconde cible est bien évidemment constituée de celle et ceux qui pourraient trouver leur épanouissement dans ces professions. Des jeunes qui n'ont pas encore fait le choix de leurs études mais aussi, le cas échéant, des personnes qui pensent perdre leurs valeurs ou leur identité dans leur job actuel et pourraient être attirées par le fait de rejoindre des activités davantage porteuses de sens à leurs yeux. »

« Le troisième public est celui de la société au sens large, et des décideurs qui sont amenés à faire des choix importants pour ce secteur. Témoigner du quotidien de ces professions peut contribuer aussi à battre le fer de la reconnaissance et de la valorisation. »

Bénéficiant de partenariats avec divers organismes publics et des acteurs concernés tels que des hôpitaux ou des organismes d'enseignement, la campagne « J'aime mon métier » devrait se décliner durant toute cette année. Mais son initiatrice n'exclut pas de la poursuivre, ne doutant pas de son utilité.

## Pénurie de talents : « L'urgence, c'est maintenant »

Le secteur de la biopharmacie et des technologies médicales fait face à une pénurie de main-d'œuvre sans précédent. Six grands groupes ainsi que le pôle de compétitivité BioWin ont décidé d'allier leurs forces dans un projet baptisé « Urgence Talents ».

BELGA

Dans le secteur des « health tech », c'est la « guerre atomique » des talents, résume Géraldine Selvais, chargée du recrutement chez GSK, où 200 postes sont actuellement ouverts. « On recherche des opérateurs, des techniciens, des cadres... L'urgence, c'est maintenant. » C'est pour tenter de répondre à ce problème que le consortium est né, alliant GSK, UCB, Thermofisher, Universcells, Takeda, Janssen Pharmaceutics et BioWin, le pôle de compétitivité « santé » en Wallonie. Rien que dans les six entreprises citées, 800 emplois par an seront à pourvoir ces trois prochaines années. La majorité des profils sont recherchés en bioproduction – la production de molécules biologiques (vaccins, thérapies à base de protéines, thérapies cellulaires, etc.). La demande est forte aussi en recherche et développement ou en data science (sciences des données).

Les métiers du monde biopharmaceutique offrent pourtant de beaux atouts, souligne Philippe Denoël, président du conseil d'administration de BioWin. « Ces métiers contribuent à améliorer la santé, à lutter contre des maladies... » Une position que rejoint Patricia Dene-gri, directrice des ressources humaines chez Takeda. « Ce ne sont pas des chaises que nous produisons. On se lève le matin en se disant qu'on contribue à la santé des gens. »

Le projet Urgence Talents a trois objectifs : quantifier la demande et l'offre de main-d'œuvre, développer une stratégie de recrutement et augmenter les synergies entre les acteurs. Pour les réaliser, l'outil dispose d'un budget annuel de 350.000 euros pendant trois ans, financé à moitié par le Forem et à moitié par les acteurs du privé. « L'idée est d'arrêter de se piquer les talents et de travailler ensemble pour trouver des solutions », déclare Sylvie Ponchaut, managing director de BioWin. Il faut par exemple déterminer le nombre d'étudiants diplômés chaque année dans les filières pertinentes. Étonnamment, ces chiffres ne sont jusqu'ici pas disponibles, ou pas publiés. Les entreprises devront aussi fournir des efforts de communication auprès des étudiants et des candidats potentiels, qui connaissent peu la réalité des métiers de la production pharmaceutique, par exemple. Beaucoup de diplômés optent pour une carrière académique ou changent d'orientation.

L'offre de formations des hautes écoles et des universités doit aussi davantage correspondre à la demande des entreprises, notent les acteurs. « Les métiers ont fort changé au fil des années. La data, les technologies ont acquis de plus en plus d'importance. Il y a beaucoup de nouveaux métiers. Les universités ne sont pas à la page », regrette Philippe Denoël. Les acteurs mettent par ailleurs en exergue l'importance des formations en alternance et des stages.

Le projet Urgence Talents servira en réalité à préparer le terrain au European Biotech Campus. Ce centre de formation couplé à un accélérateur d'entreprises doit voir le jour en 2025 dans le cadre du plan de relance post-crise sanitaire.

# Plongée au cœur des soins intensifs du CHU UCL Namur

Jordane Moreau, infirmière en soins intensifs, nous présente son métier, son service, les particularités des soins intensifs ainsi que les valeurs du CHU UCL Namur.

Faut-il encore rappeler à quel point les infirmiers, et le personnel médical dans son ensemble, sont indispensables dans notre société ? La crise sanitaire a encore montré leur importance dans notre système de santé.

Un métier pourtant en pénurie, notamment aux soins intensifs du CHU UCL Namur avec une douzaine d'équivalents temps-plein à pourvoir en ce moment. Un hôpital qui a ses spécificités, qui offre des formations et un accompagnement, et qui place les valeurs humaines au centre de son approche.

## Un personnel polyvalent à l'unité de soins intensifs

Le site de Godinne du CHU compte 4 unités de soins intensifs. « Plusieurs pathologies sont traitées comme dans beaucoup



**Jordane Moreau, infirmière en soins intensifs.** © D.R.

d'USI (NDLR : unité de soins intensifs), mais le fait qu'on soit un centre universitaire permet aussi d'accueillir la greffe pulmonaire », explique ainsi Jordane Moreau, infirmière en soins intensifs. « Une spécialité car peu de centres en Belgique la proposent, ce qui fait notre particularité », abonde d'ailleurs Christelle Vastrade, infirmière cadre intermédiaire. Ce n'est pas la seule. « Comme dans tous les USI, nous faisons de l'épuration extrarénale continue, mais notre spécificité est que l'on fait également de l'hémodialyse intermittente, comme un centre de dialyse conventionnelle. »

La différence ? Ce sont les infirmières Siamu du service des soins intensifs qui réalisent ces hémodialyses intermittentes, car elles y sont formées.



**Christelle Vastrade** © D.R.

## Des formations continues et un accompagnement des recrues

Les formations continues sont une autre spécificité du CHU UCL Namur. « Beaucoup de formations sont proposées pour les soins intensifs mais également tout ce qu'il y a autour. Nous sommes réellement formées en permanence pour avoir les connaissances et les outils à utiliser au quotidien », continue encore Jordane Moreau, engagée en juillet 2021. Des formations, mais aussi un accompagnement des nouveaux engagés. « Nous mettons toujours l'accent sur l'accompagnement sur le terrain. Nos nouveaux collègues sont ainsi parrainés par 2 infirmiers de leur unité », complète Christelle Vastrade.

Un accompagnement qui rassure : « Même si on sort de l'école, il y a des habitudes de service et des manières de faire. C'est très rassurant de savoir que l'on a un parrain ou une marraine, et d'avoir un retour sur le service. C'est quelque chose de très bienveillant », ajoute encore Jordane.

## Des valeurs humaines appliquées au quotidien

La bienveillance est l'une des nombreuses valeurs du CHU UCL Namur au même titre que le respect, l'exemplarité, l'excellence et la synergie. Des valeurs humaines qui sont appliquées quotidiennement. « C'est important car nous soignons et accompagnons des patients qui ont des maladies graves, qui vivent des situations critiques », explique Jordane Moreau. « Même si une



personne est dans le coma, on prévient qu'on est là, on donne la date et l'heure, ce sont des marques de respect, tout comme dans la communication avec la famille du patient. » Des valeurs partagées par les équipes.

« L'infirmier-chef est au plus près des membres de l'équipe et à l'écoute de tout le monde, c'est un cadre de travail agréable et rassurant. Nous sommes réellement formées en permanence pour avoir les connaissances et les outils à utiliser au quotidien »

« L'infirmier-chef est au plus près des membres de l'équipe et à l'écoute de tout le monde, c'est un cadre de travail agréable et rassurant. »

**Jordane Moreau,**  
infirmière en soins intensifs

”

G.X.



>> **Infirmier Chef**  
**Soins intensifs (H/F)**  
Site de Godinne

>> **Infirmier Chef**  
**Bloc opératoire (H/F)**  
Site de Sainte-Elisabeth

>> **Infirmier (H/F)**  
**Unité de réhabilitation,**  
**infectiologie, rhumatologie**  
Site de Godinne

>> **Infirmier (H/F)**  
**Equipe mobile**  
Site de Dinant

>> **Aide-soignant (H/F)**  
**Unités de soins**  
Site de Sainte-Elisabeth

Retrouvez toutes nos offres d'emploi sur  
[emploi.chuucnamur.be](http://emploi.chuucnamur.be)



[chuucnamur.be](http://chuucnamur.be)



**CHU**  
— UCL —  
**NAMUR**

# Primes « flexibilité », journée bien-être... Comment les hôpitaux séduisent leurs futurs employés

Notre pays manque d'infirmières et d'infirmiers. Les hôpitaux doivent veiller au bien-être des équipes et à l'ambiance au travail pour garder leur personnel. Exemple avec une institution bruxelloise.



Fières d'encourager la diversité dans ses équipes (participant ici à la course "Spartacus Run"), les Cliniques de l'Europe sont le premier hôpital bruxellois à avoir obtenu un label « diversité ». © D.R.



Anne-Françoise Bottu, infirmière en chef dans une des unités de chirurgie. © D.R.

Aujourd'hui, les hôpitaux doivent se montrer ingénieux pour séduire des candidats... et garder leurs employés !

À Bruxelles, les Cliniques de l'Europe regroupent les sites de Sainte-Elisabeth (Uccle) et Saint-Michel (Etterbeek).

Elles comptent également deux sites polycliniques, l'un à Halle et l'autre à Waterloo, le Bella Vita Medical Center. L'institution a décidé de créer des journées consacrées uni-

quement au bien-être et organisées à l'extérieur de l'hôpital. Des indépendants viennent y partager leur savoir-faire (en matière de relaxation, de yoga, de sophrologie...) avec les employés intéressés. « Ce n'est pas une formation destinée à développer une compétence technique », précise Arnaud Kamp, directeur des ressources humaines et de la communication. « C'est fait pour eux. »

Cette formation rencontre un beau succès. « Ça nous permet de nous retrouver. Quand j'y suis allée, j'étais avec d'autres infirmières en chef. C'était la première fois qu'on ne parlait pas boulot ! », témoigne Anne-Françoise Bottu, infirmière en chef dans une des unités de chirurgie de l'hôpital. « Chaque fois qu'un membre de mon équipe revient de cette journée, elle demande quand elle peut y retourner ! » Une enquête de satisfaction a également été menée en octobre parmi le personnel. Les réponses sont plutôt positives. « On a des

« La multiculturalité, des patients comme du personnel, est mise en avant. Car chez nous, c'est une réalité ! »

”

résultats globaux, mais aussi par service. On est en train de passer dans chaque unité pour en parler et trouver des réponses pragmatiques », ajoute Arnaud Kamp.



Emmanuel Daugimont, Chef technologue dans un des deux laboratoires de l'institution. © D.R.

Les Cliniques de l'Europe font aussi des efforts financiers. Depuis cette année, tous les employés bénéficient d'une assurance hospitalisation DKV. La flexibilité du personnel est également récompensée. « Si on demande un changement dans les 48 h, on offre un sursalaire de 15 % », assure Arnaud Kamp. « Et si la personne accepte de travailler un jour où elle était en congé, le sursalaire s'élève à 50 % ».

De plus, le temps pour se changer est considéré comme

tains ! Une de mes collègues vient du Liban, elle nous dit qu'on est sa famille. »

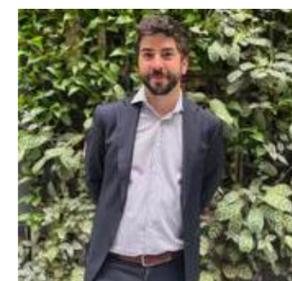
La diversité culturelle, du personnel comme des patients, fait justement partie de l'identité des Cliniques de l'Europe. Il s'agit du premier hôpital bruxellois à avoir obtenu un label « diversité ».

« La multiculturalité, c'est une image qu'on veut mettre en avant car c'est une réalité chez nous », confirme Arnaud Kamp.

Enfin, les Cliniques de l'Europe sont fières d'investir dans du matériel de pointe.

« On a par exemple des robots d'opération extrêmement onéreux. C'est un gros avantage pour nos patients, mais aussi pour notre personnel : il travaille sur les technologies les plus modernes. »

Chef technologue dans un des deux laboratoires de l'institution, Emmanuel Daugimont en témoigne.



Arnaud Kamp, directeur des ressources humaines et de la communication. © D.R.

« Ça fait 26 ans que je travaille ici, et je n'ai jamais eu à me plaindre. On a toujours eu du matériel dernier cri. »

« Nous restons un lieu de travail agréable et enrichissant », reprend Arnaud Kamp, qui rappelle que les hôpitaux, au-delà des clichés, continuent à proposer des métiers qui ont du sens.

Christophe Halbardier



Les Cliniques de l'Europe investissent dans du matériel de pointe, comme par exemple des robots d'opération extrêmement onéreux. « C'est un gros avantage pour nos patients, mais aussi pour notre personnel : il travaille sur les technologies les plus modernes ». © D.R.

## Servir la vie



Les Hôpitaux Iris Sud (HIS) sont un établissement hospitalier composé de 4 sites répartis dans le sud de Bruxelles (Etterbeek-Ixelles, Joseph Bracops à Anderlecht, Molière Longchamp à Forest, Etterbeek-Baron Lambert).

Avec une approche centrée sur les patients et leurs besoins, HIS et ses collaborateurs œuvrent à assurer à l'ensemble de la population de Bruxelles et de ses environs, en toute neutralité, des soins performants et de qualité, une prise en charge pluridisciplinaire, tout en conservant une réelle dimension de proximité.

HIS compte 550 lits agréés et occupe plus de 2.000 personnes dont 980 infirmier.e.s et paramédicaux et 250 médecins (sous statut d'indépendant).

**Nous recrutons en CDI, pour tous nos sites :**

**Infirmier.e Chef de Service (h/f/x)**

Chirurgie/Dialyse

**Infirmier.e.s en Chef adjoint (h/f/x)**

USI - Gériatrie - Médecine interne

**Infirmier.e.s (h/f/x)**

Pédiatrie/Néonatalogie - QOP - One Day - USI - différentes spécialités et autres unités de soin

Pour tout renseignement complémentaire, contactez Danny DE CLERCQ, Directeur des soins, par mail [ddeclercq@his-izz.be](mailto:ddeclercq@his-izz.be) ou par téléphone au 0473/94.04.79.

Plus d'infos sur notre site web [www.his-izz.be](http://www.his-izz.be)  
(rubrique Emplois - personnel infirmier)

## Une campagne de recrutement dynamique et pro-active

Région de Charleroi

Remis sous les feux de la rampe lors de la crise sanitaire, le métier de soignant a pourtant perdu de son attrait, ce qui impose d'être créatif quand on cherche à recruter...



Isabelle Deketele est infirmière en chef au Grand Hôpital de Charleroi. Elle travaille au service d'orthopédie-traumatologie, un service qui compte 31 lits. « Il va bientôt y avoir 16 ans que j'y travaille », explique-t-elle. « C'est clairement un boulot assez lourd. Alors qu'un patient pouvait parfois rester 3 semaines après une opération, les évolutions sur le plan médical permettent aujourd'hui qu'il ne reste plus que 3 ou 4 jours. Donc, tous les jours, certains partent et d'autres arrivent, ce qui implique de préparer les chambres plus souvent ... ».

Si dans son unité, le recrutement n'est pas encore (trop) problématique, ça risque de le devenir prochainement. « Je travaille avec des collègues qui ont 56-57 ans et qu'il faudra remplacer dans quelques années. Or, on sait que recruter est compliqué. Le métier n'attire plus vraiment et l'allongement de la durée des études a accentué la pénurie. Alors, il faut innover », ajoute-t-elle, faisant référence à une grande campagne menée par son employeur.

« Ils ont fait un appel au personnel pour être au cœur de cette campagne et 11 personnes ont été sélectionnées pour représenter la diversité des métiers de l'hôpital (infirmiers, médecins, administratif, support ...). On a fait un shooting-photos et ces personnes se retrouvent dans une campagne de recrutement qui a été notamment déclinée à l'entrée des bâtiments ou sur des véhicules de l'institution. C'est une campagne colorée, optimiste et qui, quelque part, respire tout le dynamisme du Grand Hôpital de Charleroi ». Pour elle, un bon infirmier doit avoir certaines qualités. « De l'empathie, de l'assertivité mais aussi un esprit d'équipe, de la pro-activité ainsi qu'une bonne résistance au stress et à la fatigue. Pour un infirmier en chef, on parle de leadership mais aussi d'une bonne capacité de gestion, d'organisation et de planification pour ne pas imposer une charge trop importante pour l'équipe et assurer le bien-être des collègues. L'idée, c'est que tout roule dans la bonne humeur et dans bonne ambiance de travail ».

« Je pense que c'est aussi à nous de motiver les jeunes stagiaires »

ce sont les valeurs qui transcendent le travail des équipes soignantes : « des valeurs d'humanisme, de solidarité et d'empathie. Je pense que c'est aussi à nous de motiver les jeunes stagiaires. Dès que nous avons un bon stagiaire de dernière année, on en parle à Cellule Ressources Humaines du Département

pour qu'elle soit attentive à ce profil. De notre côté, nous accordons une grande importance à la prise en charge des stagiaires: nous veillons à ce qu'ils soient bien encadrés et entourés, dans le but de les rendre indépendants ».

L.B.

### Un grand projet pour 2024

Pour être attractif, le Grand Hôpital de Charleroi veille également à rester à la pointe de la modernité. L'établissement est d'ailleurs en train de se renouveler avec un grand projet de regrouper, d'ici 2 ans, 5 sites hospitaliers en un seul, sur le site des Viviers. « Pour un jeune qui démarre, je trouve ça génial de travailler dans un environnement nouveau et innovant ». Pour Isabelle Deketele, ce qui peut attirer les nouvelles recrues soucieuses de travailler dans un environnement positif et respectueux,

« Recruter est compliqué. Alors, il faut innover »



**CHU Saint-Pierre**  
**UMC Sint-Pieter**

Travailler au CHU Saint-Pierre, c'est faire partie d'une institution qui regroupe des collaborateurs passionnés par le soin à la personne, où la quête de l'excellence en médecine de pointe fait de notre hôpital une référence tant sur le plan national qu'international.

### Pour réaliser cette mission, nous recherchons de nouveaux talents (h/f/x) :

- > Des infirmiers brevetés, bacheliers ou spécialisés pour les unités d'hospitalisation, les services medicotechniques ou pour les consultations.
- > Des infirmiers chefs pour la One Day Chirurgicale, pour le quartier opératoire, pour l'équipe mobile de nuit et pour les consultations.
- > Un infirmier Chef de Service pour le pôle Quartier opératoire/ Salle de Réveil/One Day Chirurgicale/Stérilisation

### Pour postuler, rien de plus simple !

Surfez sur notre site internet et déposez votre candidature en ligne : <https://stpierrebru.talentfinder.be/fr/home.aspx>

**Nous avons hâte de faire votre connaissance !**

**WWW.STPIERRE-BRU.BE**



recherche

## UN INFIRMIER ET UN INFIRMIER EN CHEF (H/F)

### NOUS VOUS OFFRONS

- Un contrat à durée indéterminée à temps plein de jour (38h00 par semaine). Possibilité de temps partiel.
- Un cadre de travail dynamique au sein d'équipes motivées.
- Un environnement de travail apaisant en développement continu, riche de nouveaux projets. La possibilité de participer à ce développement, d'apporter votre créativité.
- Un jour de repos compensatoire par mois, des jours de congé d'ancienneté, et vacances supplémentaires.
- Des chèques-repas.
- Un système de pause avec horaire de jour et de nuit scindé.
- Une intervention dans les frais de déplacement.
- Un abonnement de train 100% remboursé.
- Des formations continues et diversifiées.
- Un accompagnement continu dès votre entrée en fonction et tout au long de votre carrière.
- Une attention constante pour votre bien-être au travail et votre épanouissement personnel.
- Le job que vous recherchez.

### VOTRE MISSION

En partenariat avec le bénéficiaire, ses proches et l'ensemble des intervenants internes et externes au CNP impliqués dans la prise en charge, **l'infirmier** réalise des soins infirmiers orientés « care » et « cure » afin de rétablir, soutenir et maintenir le bien-être physique, psychique et social du bénéficiaire et de ses proches conformément aux AR de 1967 sur l'art infirmier et 1990 concernant la liste d'actes infirmiers non prescrits, prescrits et confiés. Vous participez, avec l'équipe pluridisciplinaire, le bénéficiaire voire avec son réseau de soins, à l'établissement et la réalisation du plan de prise en charge individualisé. Vous participez au maintien, à l'amélioration voire au rétablissement de la santé psychique, physique et sociale du bénéficiaire et de son réseau familial. Vous assurez la continuité et la qualité des soins grâce à la participation active aux différentes concertations, transmissions d'infos, formations, ... Enfin, vous réalisez les tâches et actions (cliniques, administratives, ...) planifiées par l'infirmier en chef et visant la continuité des soins.

**L'infirmier en chef**, conformément à l'AR du 13 juin 2006, organise, coordonne, contrôle et évalue l'activité et la qualité de soins orientés care et cure au sein de l'unité dont il a la responsabilité, en adéquation avec les visions stratégiques de l'hôpital, du département des soins et de l'unité. L'infirmier en chef collabore aussi avec les autres unités, services de soins et départements de l'hôpital.

Rue Saint-Hubert 84 • 5100 Dave (Namur)  
T. +32(0)81-321.200 • [www.cp-st-martin.be](http://www.cp-st-martin.be)



### VOTRE PROFIL

- Etre titulaire d'un diplôme d'infirmier baccalauréat ou hospitalier ainsi que d'un numéro de visa délivré par le SPF Santé publique.
- Pour l'infirmier en chef : Formation complémentaire de Cadre en soins de santé et/ou en possession d'un Master en santé publique, ou être disposé(e) à suivre l'une de ces formations. Une expérience de plusieurs années comme infirmier(-ère) au sein d'un service hospitalier ainsi qu'une connaissance du secteur psychiatrique constituent un atout.
- Connaissances au niveau de la santé mentale, des troubles d'ordre psychiatrique.
- Capacités à entrer en relation d'aide, d'observation, d'analyse, de planification et d'évaluation.
- Capacité à travailler en équipe et à prêter un horaire à pause (matin, soir, WE et jours fériés)
- Une expérience dans une fonction similaire est souhaitée.



Merci de vous inscrire uniquement via notre site WEB via le lien  
JOBS > POSTULER et d'y déposer votre CV et lettre de motivation



► [www.cp-st-martin.be](http://www.cp-st-martin.be)

# La Politique scientifique fédérale recrute 7 directeurs généraux pour ses établissements scientifiques fédéraux

Découvrez ici les offres d'emploi



Info: [www.belspo.be/jobDG\\_fr](http://www.belspo.be/jobDG_fr)  
Pour postuler: [www.selor.be](http://www.selor.be)

Les établissements scientifiques fédéraux:





COMMUNAUTÉ D'INSPIRATION  
SUR L'HUMAIN AU TRAVAIL

**24 MAI 2022**

**14h-17h**

**TheMerode  
Bruxelles**

**Masterclass**

# **DARE TO UN-LEAD**

## **L'ART DU LEADERSHIP RELATIONNEL DANS UN MONDE FRAGMENTÉ**

Auteure du livre Dare to Un-Lead à paraître ces jours-ci, **Céline Schillinger** présentera sa vision du **leadership relationnel**, avant de la mettre en débat avec un panel de quatre DRH issus d'organisations certifiées Top Employers.

PROGRAMME ET INSCRIPTION : [www.htagmasterclass.be](http://www.htagmasterclass.be)

LES PARTICIPANT.E.S À LA MASTERCLASS SONT CONVIÉ.E.S À L'**AFTER-WORK** CÉLÉBRANT, À PARTIR DE 17H, LE LANCEMENT DE LA NOUVELLE COMMUNAUTÉ D'INSPIRATION SUR L'HUMAIN AU TRAVAIL



**Audrey Van Impe**

HR DIRECTOR  
SPIE Belgium



**Julien Balistreri**

CHIEF PEOPLE &  
ORGANIZATION OFFICER  
Ethias



**Raphaël Lefere**

CHIEF CORPORATE &  
HR OFFICER  
Sibelga



**Julie Thomas**

CHIEF PEOPLE OFFICER  
Gaming1

CETTE MASTERCLASS  
EST ORGANISÉE PAR

**Références**

AVEC LE SOUTIEN DE

