

Références

DOSSIER **INFIRMIER.E.S & SOINS**

Pénurie d'infirmiers : la plaie recousue par d'autres secteurs ?



Le principe est simple : les candidats suivent une formation rémunérée tout en étant déjà embauché 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 concentrer 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. 478 autres personnes ont réussi les tests de sélection en 2021 pour participer au projet du Fonds Intersectoriel des Services de Santé #choisislessoins. © D.R.

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.

« 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 12 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 qui débute sur les bancs de l'école. Emma comme 478 autres personnes ont 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 commission paritaire 330 d'être formés », explique Christine Van Dam, responsable de projets au sein de l'asbl FeBi. Trois types d'enseignements 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, ce n'est pas possible de demander à des personnes de se réorienter. »

Le principe est simple : les candidats suivent une formation rémunérée tout en étant déjà embauché 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 concentrer 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.

Le secteur des soins de santé, 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 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. »

À la recherche d'un employeur pour débiter son apprentissage, Emma passe plusieurs entretiens dans divers hôpitaux de sa région et Ehpad. 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 febefin 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.

Candice Bussoli



« Notre programme donne l'occasion à tous ceux qui ne travaillent pas encore dans le secteur des soins de la commission paritaire 330 d'être formés. »

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 »,

Christine Van Dam, responsable de projets au sein de l'asbl FeBi



« Au sein des hôpitaux, le département infirmier compte le plus de personnel, malgré une importante pénurie »

Une vraie politique d'intégration des nouveaux collaborateurs est mise en œuvre par l'équipe des Infirmiers Chargés de l'Accueil des Nouveaux Engagés et des Étudiants (ICANE).



L'intercommunale Vivalia mis en place la fonction ICANE. Concrètement, il s'agit d'une personne de référence qui participe quotidiennement à la mise en œuvre concrète de cette politique d'intégration au sein du département infirmier. L'infirmier ICANE est une personne-ressource qui aide, conseille, accompagne et soutient le nouveau travailleur dans son départ dans la vie professionnelle. © DR.

L'intercommunale Vivalia, active dans le secteur des soins de santé, est le plus gros employeur de la province de Luxembourg (4.000 emplois). Sur la base d'Arrêtés Royaux promulgués il y a plusieurs années, l'intercommunale a mis en place la fonction ICANE.

Concrètement, il s'agit d'une personne de référence qui participe quotidiennement à la mise en œuvre concrète de cette politique d'intégration au sein du département infirmier. L'infirmier ICANE est une personne-ressource qui aide, conseille, accompagne et soutient le nouveau travailleur dans son départ dans la vie professionnelle.

« L'infirmier ICANE a un rôle primordial, il est présent auprès du nouveau dès sa

« L'ICANE est un interlocuteur privilégié, un facilitateur et reste disponible à tout moment »

signature de contrat » explique Aurore Blondiau, infirmière ICANE pour le site d'Arlon/Virton de Vivalia.

« Nous effectuons un accompagnement personnalisé pour chaque nouveau selon son profil, sa formation, son ancienneté, ses besoins... » poursuit Jessica Clette, infirmière ICANE pour le site de

Marche. « Grâce à cela, le nouvel infirmier peut se concentrer pleinement sur son métier au sein de l'unité. Il peut s'impliquer dans la dynamique du service et s'épanouir professionnellement. Ce processus d'accompagnement vise à réduire le stress du nouveau (nouvelles fonctions, nouvelles responsabilités...) » complète Sophie Lesgardeur, infirmière ICANE pour le site de Libramont/Bastogne.

Le nouvel arrivant a ainsi l'occasion de rencontrer une personne de confiance, un référent qui l'aide à s'intégrer et à développer leurs futures compétences. Parfois, la mission commence déjà pendant

« Nous collaborons avec les écoles afin d'assurer un accompagnement de qualité sur les terrains de stage »

le stage. Elle se poursuit naturellement au moment où il est engagé.

Un suivi régulier

L'ICANE assure un suivi régulier du nouveau venu durant une année. « Des entretiens de fonctionnement réguliers sont planifiés. Cela permet

de faire le point et d'affiner les besoins et les objectifs, tant du travailleur que de l'employeur » explique Aurore Blondiau. L'ICANE est donc un interlocuteur privilégié, un facilitateur et reste disponible à tout moment.

Ce processus d'accompagnement est régulièrement actualisé pour répondre au mieux aux besoins des nouveaux engagés et à l'évolution du contexte professionnel. L'organisation de formations locales, sous forme d'ateliers, ainsi que des formations transversales basées sur les procédures institutionnelles sont organisées plusieurs fois par année.

Elles permettent à tous les

nouveaux engagés du département infirmier de mieux comprendre le fonctionnement de Vivalia et du département des soins infirmiers, d'aborder des thèmes « qui parlent à tous » et de bénéficier de partages d'expériences.

Enfin, l'infirmier(e) ICANE joue un rôle actif dans le recrutement. « Nous collaborons avec les écoles afin d'assurer un accompagnement de qualité sur les terrains de stage. Nous sommes également des personnes-ressources pour ceux et celles qui sont de potentiels candidats », conclut Jessica Clette.

Laurence BRIQUET

Envie de changer d'univers professionnel ou de réorienter votre carrière ?

Vivalia recrute ! Rejoignez nos équipes !

Plusieurs fonctions sont à pourvoir dans des métiers variés (m/f) :

- Infirmiers Bacheliers / Brevetés avec ou sans spécialisation
- Infirmiers en chef
- Aides-soignants
- Secrétaires médicales
- Employés administratifs
- Puéricultrices
- Ergothérapeutes
- Pharmaciens hospitaliers / non hospitaliers
- Logisticiens / Supply chain managers
- Ouvriers polyvalents (entretien, cuisine, service technique)
- Technologues en imagerie médicale
- Technologues de laboratoire

INFOS ET
CANDIDATURE SUR
[VIVALIA.BE/JOBS](https://vivalia.be/jobs)

Vivalia
Votre santé, notre quotidien

• SOIGNONS ENSEMBLE VOTRE CARRIÈRE •

Une vaste campagne pour doper l'attractivité des soins de santé

Bienvenue sur J'aime mon métier

#jaimemonmetier met en lumière les professions issues du secteur psycho-médico-social en Belgique francophone.

A travers des articles, vidéos, podcast, photos... plongez dans le quotidien de ces métiers humains essentiels, aussi exigeants qu'enrichissants.

Une initiative de la plateforme du **leguidesocial**

EN SAVOIR +

La campagne « J'aime mon métier » vise précisément à redorer le blason de ces professions en crise de vocations, en en soulignant nombre de raisons justifiant d'en faire, nonobstant cette époque compliquée, un choix professionnel épanouissant. © 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.

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 Émilie Vinçotte, co-directrice 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 parfois 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 KU Leuven 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 puéricultrice, d'aide-soignant, d'aide familial, 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 vocations, en en soulignant nombre de raisons justifiant d'en faire, nonobstant 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 il n'en reste pas moins que, nonobstant les conditions de travail ou la rémunération, il reste une fenêtre pour parler aussi du sens à trouver dans le travail, de valeurs emblématique telles que la solidarité, l'empathie, la bienveillance, notamment.

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.

« 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. »

Rencontres de terrain

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 Émilie 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



« 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 »,

Émilie Vinçotte,
co-directrice de l'Agence pour le Non-Marchand

”

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 de divers organismes publics et d'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.

Benoît JULY

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



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

traitées comme dans beaucoup 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



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 ». © D.R.

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 ». On le comprend aisément, Jordane Moreau se sent dans son élément au CHU UCL Namur.

G.X.

« 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 »,

Jordane Moreau,
infirmière en soins intensifs

”



**DÉCOUVREZ
NOS JOBS
Rejoignez-nous !**

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

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

>> **Infirmier (H/F)**
**Unité de revalidation,
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



chuucnamur.be



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. © D.R.

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 atten-

tif 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 « ul-



Isabelle Degand, Directrice générale adjointe et directrice du département RH. © D.R.

tras 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 sur 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'effi-

cience 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 ICANE (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'employer 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. © D.R.

« 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

CHU
de Liège

Prenons soin de l'avenir

« Il y a une cohérence entre les valeurs affichées et véhiculées et celles qui sont vécues »

Échange, accompagnement et formation sont les maîtres-mots au cœur du recrutement du département de soins infirmiers...

Le département infirmier de la Clinique Saint-Luc, à Bouge, est, on l'imagine aisément, un service de taille importante. « Le service paramédical et les services associés, ce sont environ 83-84 % du personnel de la clinique, soit environ 850 personnes », explique Adrien Dufour, directeur du département infirmier, paramédical et services associés à la Clinique Saint-Luc de Bouge.

Un des maîtres-mots qui y guide le travail au quotidien, c'est l'échange. « Il y a une volonté permanente de garder le lien entre la direction et les collaborateurs. C'est dans notre ADN. On organise régulièrement des tables d'échanges entre les différentes équipes pour voir ce qui fonctionne ou pas, pour éventuellement revoir nos objectifs annuels, notre programme de formations ou encore l'accompagnement des étudiants. Les nouveaux engagés et les étudiants, par exemple, participent aux tables d'échanges car notre priorité, c'est véritablement le personnel », poursuit-il.



« Le service paramédical et les services associés, ce sont environ 83-84 % du personnel de la clinique, soit environ 850 personnes », explique Adrien Dufour, directeur du département infirmier, paramédical et services associés à la Clinique Saint-Luc de Bouge. © D.R.

Simulation

La collaboration avec les écoles et les étudiants est également une priorité du département. « Nous avons développé une offre de formation cohérente, basée sur de la simulation qui se fait chez nous, avec notre personnel et nos machines. C'est un projet, réalisé en partenariat avec deux hautes écoles de la province de Namur, qui fonctionne depuis 2 ans et on remarque une belle implication des acteurs ». L'accompagnement est également parmi les missions du département. « Les étudiants de dernière année sont, par exemple, écolés pour gagner en autonomie. Ils ont un binôme qui fait que chaque infirmier est accompagné dans son parcours. Et on veut évidemment éviter les

pertes d'accompagnement une fois diplômé. Cela passe par des demi-journées de formations. Il y a aussi des plans d'accompagnement avec des parrains et marraines. C'est, par exemple, sur 5 semaines dans l'unité des soins intensifs ». L'autonomie décisionnelle des équipes figure aussi au rang des éléments qui entrent en ligne de compte pour le bien-être du personnel. « Nous travaillons vraiment à permettre aux membres du personnel d'être acteurs dans les prises de décision et d'être acteurs dans leur service. L'autonomie décisionnelle fait partie de cela, tout comme notre programme de formation qui aide à se développer professionnellement en vue de combler les besoins de chacun en la matière ».

Perception différente

Enfin, le dialogue fait aussi partie de l'ADN de la clinique. « Créer du lien, prendre le temps de parler avec les équipes et passer régulièrement dans les services permet de se rendre compte de la perception que chacun peut avoir des choses », poursuit Adrien Dufour qui œuvre, au quotidien, pour rendre son département « attirant » pour les nouvelles recrues. « On travaille, on l'a dit, avec des stagiaires et on essaye, autant que possible, de renvoyer une image positive qui ne soit pas mensongère. C'est bien d'être franc avec les candidats pour leur permettre de faire les bons choix. On travaille pas mal sur notre image, on occupe les réseaux sociaux et on essaye de faire

« Il y a une volonté permanente de garder le lien entre la direction et les collaborateurs. C'est dans notre ADN. On organise régulièrement des tables d'échanges entre les différentes équipes pour voir ce qui fonctionne ou pas, pour éventuellement revoir nos objectifs annuels, notre programme de formations ou encore l'accompagnement des étudiants. Les nouveaux engagés et les étudiants, par exemple, participent aux tables d'échanges car notre priorité, c'est véritablement le personnel »,

Adrien Dufour, directeur du département infirmier, paramédical et services associés

”



rayonner nos valeurs, notamment dans des revues et sur ces mêmes réseaux sociaux. On propose des avantages qui ne sont pas que financiers. Il y a l'ambiance de travail qui entre en ligne de compte. On peut venir passer une demi-journée dans un service avant de postuler, par exemple. Notre employer branding a aussi évolué, ces dernières années. Quand un candidat postule chez nous, il n'est pas rare qu'il nous parle de valeur et de sens. Notre image a évolué. Parler de proximité et de respect, ce n'est pas une blague. Il y a une cohérence entre les valeurs affichées et véhiculées et celles qui sont vécues ». Et de mettre en avant ses collaborateurs. « Sans eux, on ne serait rien. Quand on engage de nouveaux venus, on n'oublie pas ce côté « travailleurs de terrain », qu'on a eu. Je me pose la question : « À leurs places, accepterais-tu ce que tu leur demandes ? ». Je pense qu'il faut vraiment penser l'humain avant tout ».

L.B.

Clinique Saint-Luc Bouge

ASBL Santé
& Prévoyance
Rue Saint-Luc, 8
5004 BOUGE



Nous recherchons dans le cadre de l'amélioration de l'encadrement de nos équipes (f/h/x) :

- Un infirmier en coronarographie/électrophysiologie
- Des infirmiers en chef / Unités conventionnelles - Réserve de recrutement
- Des infirmiers pour les unités d'hospitalisation (médecine, chirurgie) et l'équipe mobile
- Des infirmiers SIAMU pour les urgences et les soins intensifs
- Un technologue de laboratoire médical avec agrément
- Un technologue/Infirmier en imagerie médicale - médecine nucléaire

et d'autres à consulter sur notre site internet

- CDI à temps plein
- Une rémunération en regard de votre formation accompagnée d'avantages extra-légaux
- Des équipes dynamiques dans une institution accréditée
- Equilibre vie privée-vie professionnelle
- Une crèche agréée ONE et un accueil extra-scolaire
- Un parking gratuit
- Des prix préférentiels à la cafétéria, etc...

— Intéressé(e) ?

Consultez tous les profils sur : emploi.slbo.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



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 prester 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

2001118919

2001120855



APPEL À CANDIDATURE

INFIRMIER.IÈRE AIDE-SOIGNANT.E ÉTUDIANT.E

MR – MRS - CONVALESCENCE

PHILIPPE-WATHELET (BORGOMONT) | LÉON D'ANDRIMONT (LIMBOURG) | HEURES-CLAIRES (SPA)

PROFIL

Infirmier.ière bachelier (A1) ou infirmier.ière breveté.e (A2) ou aide-soignant.e

DESCRIPTION DE LA FONCTION

Dispenser les actes de l'art infirmier et du soignant nécessaires à la prise en charge de nos résidents, en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire dans le respect de chaque résident, de leur famille et de nos membres du personnel.

OFFRE

Un contrat à temps plein ou à temps partiel, dans un environnement de travail sociable, stable et enrichissant.
Salaire en fonction du barème du service public et régime de vacances attrayant propres au secteur public.
Intercommunale moderne, où il fait bon vivre et travailler, participant activement à la mise en place du modèle Tubbe dans lequel le Résident et les membres du personnel se situent au cœur des décisions.

Les personnes intéressées par cet emploi et répondant aux conditions d'accès peuvent adresser à la Responsable Ressources Humaines, Madame PARISIS Anne-Françoise :

- Un Curriculum vitae, une lettre de candidature et une copie du diplôme requis, par mail à l'adresse suivante : af.parisis@cahc.be

Responsable des Ressources Humaines, Madame Parisis Anne-Françoise
Avenue Reine Astrid 131 - 4900 SPA - Tél. : 087/77.41.61

200111810



KLINIK
ST. JOSEF
ST. VITH

REJOINS-NOUS !

Tu souhaites rejoindre un hôpital à taille humaine, proche de la population et qui place le bien-être du personnel au centre de ses préoccupations ? Rejoins-nous !

Nous désirons renforcer nos équipes pour améliorer le bien-être au travail, réduire la charge de travail et améliorer la satisfaction de nos employés ainsi que la qualité des soins.

NOUS CHERCHONS ACTUELLEMENT :

- Un infirmier premier responsable en chirurgie (f/m)
- Un infirmier premier responsable en médecine interne (f/m)
- Un infirmier pour la clinique de jour psychiatrique à Eupen (f/m)
- Des infirmiers pour nos services d'hospitalisation (Médecine, chirurgie, psychiatrie, revalidation) (f/m)
- Des infirmiers bacheliers ou spécialisés pour l'hôpital de jour oncologique (f/m)
- Des infirmiers pour le bloc opératoire (f/m)
- Des infirmiers pour les soins intensifs et les urgences (f/m)
- Des infirmiers pour l'équipe mobile (f/m)
- Des sages-femmes pour la maternité (f/m)
- Des aides-soignants (f/m)
- Des assistants logistiques (f/m) (Diplôme aide logistique en milieu hospitalier requis)

CONTACT

Veillez envoyer votre lettre de motivation avec CV à :

Klinik St. Josef
Service du personnel
Klosterstraße 9
4780 St. Vith

ou via courriel à :
dl.personal@klinik-st-vith.be



NOUS OFFRONS :

- Des possibilités de formation continue avec le soutien de la Klinik
- Un training center pour le personnel soignant
- Une rémunération selon les barèmes de la commission paritaire pour hôpitaux privés
- Des avantages extra-légaux (chèques-repas, prime de flexibilité, etc.)
- Un cadre de travail de qualité

Toutes les descriptions de poste se trouvent sur :

www.klinik.be





La maison de repos et de soins Van Cutsem, du CPAS de Jemeppe-sur-Sambre procède au recrutement de **2 infirmier.e.s à durée indéterminée.**

Sa maison de repos et de soins, idéalement située entre Namur et Charleroi, a été mise en exploitation en 2018.

AVANTAGES :

- Chèques repas d'une valeur de 7€ ;
- Prime d'attractivité de 620 € / brut ;
- Sursalaire de 11 % pour prestations irrégulières ;
- Prime de fin d'année ;
- Une base de 28 jours de congés payés ;
- Remboursement des frais de transport en commun, à hauteur de 88% du montant de l'abonnement ;

MODALITES DE CANDIDATURE :

Les candidatures sont à adresser à l'adresse mail suivante :

« recrutement.cpas@jemeppe-sur-sambre.be » ou par courrier à :

« Place communale, 19, 5190 Jemeppe-sur-Sambre », avec pour objet : *Infirmier.e.*

2001120185



Institut d'Enseignement Secondaire Complémentaire Catholique
ENSEIGNEMENT EN SOINS INFIRMIERS
TEL. 0032/65.77.94.68

Visitez notre site Internet
www.iesca.eu

- Année préparatoire : 1 an
- Brevet d'infirmier(e) hospitalier : 3 ans et demi

INSCRIPTIONS OUVERTES
Hornu - Haine-St-Paul - Montignies-Sur-Sambre

2001120569



Recherche pour

Le Foyer Sainte Elisabeth

33, rue d'Ath, 7330 Saint-Ghislain
MR, MRS

**Un infirmier temps plein de jour
(m/f) poste libre**

Candidatures à enregistrer sur le site
www.asbl-mmi.be/jobs, onglet « infirmier »

Nous recherchons également
des aides-soignants pour tous nos sites
onglet « aide-soignant »

200112479

**L'ADMINISTRATION
COMMUNALE DE BOUSSU**



**RECRUTE
UN DIRECTEUR GENERAL
(H/F/X)**

Dossier de candidature à envoyer par recommandé au plus tard le 27/05/2022 à la Commune de Boussu, rue Fr. Dorzée 3 à 7300 BOUSSU.

L'appel à candidature complet (missions, conditions de recrutement, contenu des épreuves, documents requis) est consultable sur le site FOREM réf n°4275128 et sur le site de la Commune de BOUSSU : www.boussu.be

2001118715



**NOUS RECHERCHONS
pour entrée immédiate un CDI
sous régime LUXEMBOURGEOIS :**

**UN CAISSIER - RÉASSORTISSEUR
(H ou F)**

Travail en 3 pauses. Temps plein 40h/semaine

Votre mission :

- Encaisser, servir et renseigner le client.
- Réassortiment du shop.
- Réception des marchandises (contrôler, vérifier).
- Préparation à la sandwicherie.
- Nettoyage shop, piste, sanitaires (règles Hccp).
- Utilisation d'un gerbeur et d'un clark.

Votre profil :

- Etre de bonne présentation et avoir le contact aisé avec la clientèle.
- Etre à l'aise avec la gestion de l'argent.
- Etre précis et rigoureux.
- Etre flexible et disponible (travail les week-end et jours fériés).
- Une expérience en station-service sera considéré comme un atout.
- Permis B obligatoire.

Merci d'envoyer votre CV (avec photo)
et votre lettre de motivation par mail : ngoosse@petrovan.lu

2001110224



cherche

**VENDEUSES
/ VENDEURS**

pour showroom à Ath
Décoration d'intérieur
et de jardin

**TEMPS PLEIN
MI-TEMPS**

Aucune expérience demandée

Ventura.importation@gmail.com

2001118933



La Société
THEIS Marcel SRL
spécialisée dans l'entretien
de voiries
Cetturu, 9 - B-6662 HOUFFALIZE

Afin de renforcer ses équipes,
l'entreprise Theis Marcel

RECHERCHE :

- Chauffeurs permis C :
- Balayeurs - Camion Tampon
- Manœuvres en voirie
- Mécaniciens poids lourds

Prise de fonction : P.A.E de Courtil
Salaire attractif

Merci d'envoyer votre cv à :
candidature@theismarcel.be

Pour toutes questions relatives
aux postes, contactez Madame Toussaint
au 0499/90 10 28

2001120779

cora
ROCOURT

Inspire et embellir
le quotidien de chacun



Avec plus de 2.800 collaborateurs en Wallonie, à Bruxelles et au G-D de Luxembourg, cora Belux dispose de **9 hypermarchés** dont l'offre de produits et de services est unique en son genre, avec le meilleur choix dans les assortiments alimentaires et non alimentaires.

Présente depuis plus de 50 ans en Belgique, l'enseigne cora est proche de ses clients et, en tant que point de référence de l'activité économique locale, elle s'est développée dans une relation profonde avec les habitants de chaque région.

cora : Un passeport pour une carrière passionnante au sein d'une enseigne à visage humain. Notre rôle est d'inspirer et d'embellir le quotidien de chacun.

Dans le cadre de la modernisation de la zone marché, le
cora Rocourt recherche :

- **2 boucher(e)s étalier(e)s pour le rayon traditionnel**
- **2 étalier(e)s pour le rayon boucherie-services**
- **4 vendeurs/vendeuses charcuteries-fromages**

Vos tâches :

- Vente à l'étalage-préparation en atelier-gestion DLC
- Respect des normes de nettoyage

« Vous êtes le vecteur de l'entreprise :
confiance, solidarité, convivialité, passion. »

Si vous êtes :

- Motivé(e)
- Avenant(e)
- Résistant(e) au stress
- Flexible
- De bonne présentation

Nous vous proposons de rejoindre notre société.
Sécurité d'emploi-salaire attractif et avantages sociaux

Surfez vite sur www.cora.be
pour découvrir notre originalité
et notre diversité

INTÉRESSÉ(E)S?

Envoyez votre lettre de motivation
+ CV à l'adresse suivante :
ddumoulin@cora.be

2001118395

GROUPE • SUDMEDIA

Le 1^{er} groupe Média francophone recrute un(e)

**COMMERCIAL(E)
RÉGIONAL(E)**

ZONE NAMUR

MISSION

- Vous prospectez quotidiennement les annonceurs régionaux afin de les amener à communiquer dans nos supports
- Vous reprenez et développez un portefeuille clients
- Vous participez au développement du C.A. de nos supports
- Vous maîtrisez et vendez des produits digitaux

VOTRE PROFIL

- Vous possédez un très bon sens commercial

- Vous êtes passionné par les contacts humains
- Vous développez un esprit créatif

NOUS OFFRONS

- Rejoindre Rossel, le premier groupe média francophone, et une équipe jeune et dynamique
- Une voiture
- Une enveloppe salariale attrayante complétée de divers avantages extralégaux
- Un cadre de travail agréable, dans un secteur en pleine (r)évolution

INTÉRESSÉ(E) PAR CES CHALLENGES ?

Envoyez vos CV et lettre de motivation à l'adresse suivante :

recrutement@sudinfo.be

avec en objet « **SUDMEDIA - COMMERCIAL NAMUR** »



2001120577

ALERTE JOB

CAISSIER(E) RÉASSORTISSEUR(SE) CDD 3 MOIS - 40H/SEM

- ➔ EFFECTUER DES OPÉRATIONS DE CAISSE DE MANIÈRE AUTONOME.
- ➔ ENREGISTRER LES PAIEMENTS.
- ➔ METTRE EN RAYON LES ARTICLES.
- ➔ EFFECTUER LES COMMANDES AUPRÈS DES FOURNISSEURS.
- ➔ AIDER LES CLIENTS AVEC PROFESSIONNALISME.

ENVOYEZ VOTRE CV VIA RH@DPS.LU

martelange.lu

ALERTE JOB

RESPONSABLE DÉPÔT 40H/semaine Horaires variables

- Réception | Entrée en stock
- Vérification de la conformité des livraisons
- Préparation des commandes
- Expédition et acheminement des marchandises vers les différentes enseignes
- Optimisation et organisation du stock
- Suivi des procédures
- Gestion de formalités liées aux douanes

Expérience en logistique souhaitée
Permis CACES valable requis

Envoyez-nous votre CV via RH@DPS.LU

martelange.lu

Vaulet

Travaux industriels, publics et privés

Entreprise familiale située à 4537 Verlainne,
RECHERCHE POUR CRÉER UNE ÉQUIPE :

- **Un machiniste expérimenté** sachant manipuler les pelleuses de 3.5T à 23T y compris le laser et le brise roche
- **Un ouvrier Q1/Q2 autonome et polyvalent en travaux de voirie :** coffrage - ferrailage - bétonnage - égouttage - pose de bordures, Klinkers, pavés, etc...

Profil :

sens des responsabilités - rigoureux - précis - motivé

Temps plein 40h/semaine (pas le week-end)
CDI

Salaire attractif suivant barème de la CP124
Avantages : Indemnité de mobilité - Ecochèques
Prime - Assurance hospitalisation

Contact : 0470/60.77.23 ou info@vaulet.be

Bruyère RECRUTE!

CHAUFFEURS-LIVREURS



Bruyère, société familiale depuis 1909, spécialisée dans la boulangerie-pâtisserie-glacerie.

PROFIL >>>

Vous êtes enthousiaste, dynamique, de bonne présentation et avez l'esprit d'équipe. Vous êtes déterminé, ouvert et flexible.

NOUS OFFRONS >>>

- un salaire attractif : ± 2.500€ nets (avec les heures supplémentaires, primes de nuit, etc...)
- un emploi stable dans une société en expansion constante
- Un salaire attractif
- Un travail attrayant et varié avec de réelles possibilités de carrière
- Une ambiance de travail agréable au sein d'une équipe jeune et motivée

BELISOL

Leader depuis plus de 40 ans sur le marché des châssis et portes

recherche

PLACEUR(S) DE CHÂSSIS ET PORTES H/F

- Pour compléter ses équipes à Bruxelles et dans le Brabant wallon.
- Motivés et volontaires.

Intéressé ?

Contactez-nous au 02/772.50.40
ou envoyez votre CV à brussels@belisol.be
ou à l'adresse suivante :
Bld du Souverain, 153 - 1160 Bruxelles

GOOSSE

GARAGE CARROSSERIE





Garage et Carrosserie toutes marques

NOUS RECHERCHONS :

1 mécanicien
1 carrossier

Avec un minimum d'expérience
Motivé

Envoyez votre cv à jc@garage-goosse.com
OU
Contactez-nous au 061/21.60.40
et demandez Jean-Claude.

Talentum Namur

09-06-2022

- Venez **rencontrer** vos futurs candidats namurois et partagez vos **valeurs** lors du salon Talentum Namur, ce **09/06** à Namur Expo
- Travaillez votre image de **marque employeur** dans la région
- Présentez un workshop autour de l'emploi et / ou de la formation

Références



Intéressé.e ?
Contactez-nous au
02 225 56 45 ou
hello@referances.be



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

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 Lafere

CHIEF CORPORATE &
HR OFFICER
Sibelga



Julie Thomas

CHIEF PEOPLE OFFICER
Gaming1

CETTE MASTERCLASS
EST ORGANISÉE PAR



AVEC LE SOUTIEN DE

